

การพัฒนารูปแบบการสอนงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร ในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น

ดารา คำแหวน พย.ม.*

สมปรารถนา ดาผา ปร.ด. **

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการสอนงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ พยาบาลผู้สอนงาน จำนวน 7 คน และพยาบาลผู้รับการสอนงาน จำนวน 7 คน ดำเนินการศึกษาตั้งแต่ เดือน พฤษภาคม ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2566 ขั้นตอนดังนี้ 1) การวางแผนการดำเนินงาน ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์ และการออกแบบและพัฒนารูปแบบการสอนงาน 2) การปฏิบัติตามแผน โดยการทดลองใช้รูปแบบการสอนงานที่พัฒนาขึ้น 3) การสังเกตกระบวนการสอนงาน และ 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนงาน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพยาบาลหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต โรงพยาบาลขอนแก่น มีค่า CVI เท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติพรรณนา วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรก่อนและหลังการใช้รูปแบบการสอนงาน โดยสถิติ Wilcoxon signed rank test และข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการสอนงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 1) กระบวนการสอนงานพยาบาลหัวหน้าเวร คือ PISE model ประกอบด้วย P-prepare of principle, I-in charge nurse and knowledge, S-skill และ E-evaluation และ 2) กระบวนการสอนงานพยาบาลหัวหน้าเวร ตามรูปแบบ GROW model มี 6 กิจกรรมหลักของพยาบาลหัวหน้าเวร ได้แก่ 1) การรับและการส่งต่อเวร 2) การตรวจเยี่ยมผู้ป่วยและการประเมินความเสี่ยง 3) การปฏิบัติการพยาบาล 4) บริหารอัตรากำลังและมอบหมายงานให้สมาชิกในทีม 5) การสำรวจเพื่อการนิเทศ ติดตาม ผลการปฏิบัติงาน และ 6) การลงบันทึกข้อมูลการให้บริการภายในเวรและการส่งต่อข้อมูล และพบว่า ภายหลังจากใช้รูปแบบการสอนงานพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่นที่พัฒนาขึ้น ค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.09) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.008$)

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบการสอนงาน สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร ทารกแรกเกิดระยะวิกฤต

* พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ หอผู้ป่วยหนักทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น

** อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้จัดทำบทความต้นฉบับ

The Development of Coaching Model to Enhance In-charge Nurse Competency in Neonatal Intensive Unit 1, Khon Kaen Hospital

Dara Kumwaen M.S.N.*
Sompratthana Dapha Ph.D. **

Abstract

This action research aimed to develop the Coaching model to increase competency of in-charge nurses in neonatal intensive care unit 1, Khon Kaen hospital. The target group were 7 Coacher and 7 Coachee. This research was carried out from May to October, 2023. The research process consisted of 4 steps as follows: 1) Planning includes situation analysis, designing, and development of the Coaching model. 2) implementation of Coaching model 3) Observation of the coaching process and 4) Reflection or assessment of Coaching model. The tools for data collection were the in-charge nurse competency in neonatal intensive care unit 1, Khon Kaen hospital assessment form with the CVI of 0.97 and the reliability of 0.96. The performance comparison before and after implementation of coaching model was analyzed by the Wilcoxon signed rank test statistics. The qualitative data was analyzed by content analysis.

The study revealed that the developed coaching model to enhance competency of in-charge nurses in neonatal intensive care unit 1, Khon Kaen hospital consisted of 1) the system or process for coaching model of In-charge nurse was the PISE model, consisting of 4 components as follows. 1) P – Prepare of principle. 2) I – In-charge nurse and knowledge 3) S – Skill 4) E – Evaluation. And 2) coaching process for In-charge nurse. In the GROW model for 6 activities: 1) receiving and handing over shifts, 2) patient visit and risk assessment quick round) 3) nursing practice 4) managing manpower and assigning work 5) supervision and follow up after a performance and 6) recording service information and forwarding information. In addition, after the implementation of developed coaching model for in-charge nurse in neonatal intensive care unit 1, Khon Kaen hospital discovered that the in-charge nurse's competency score was high ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.09), the average competency score of in-charge nurse receiving coaching was statistically significant increased ($p = 0.008$).

Keyword: Development of Coaching Model, Competency of In-charge nurses, Neonatal intensive care unit

* Registered Nurse, Neonatal intensive care unit. Khon Kaen Hospital

** Corresponding author, Nursing Instructor, Faculty of Nursing, Khon Kaen University

Received: February 19, 2024 / Revised: April 12, 2024 / Accepted: April 26, 2024

บทนำ

การปฏิบัติบทบาทผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ นอกจากพยาบาลทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์แล้ว ยังต้องให้การพยาบาลภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ โดยบทบาทหน้าที่ ขอบเขตของงานมีความแตกต่างกันในแต่ละตำแหน่งในองค์กรนั้น ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและผู้รับบริการ การปฏิบัติงานจะแบ่งเป็นช่วงเวลาเวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึกภายใต้การควบคุม กำกับการทำงานของพยาบาลหัวหน้าเวร (In-charge Nurse)¹ ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้บริหารระดับต้น โดยขอบเขตงานของพยาบาลหัวหน้าเวร สามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ บทบาทด้านการปฏิบัติการพยาบาล บทบาทด้านการบริหารจัดการและบทบาทด้านวิชาการ ดังนี้ 1) บทบาทด้านการปฏิบัติการพยาบาล เป็นบทบาทที่พยาบาลหัวหน้าเวรต้องให้การพยาบาลภายใต้มาตรฐานวิชาชีพโดยใช้หลักความรู้และทักษะเพื่อผู้รับบริการได้รับการดูแลแบบองค์รวมปลอดภัย ไม่เกิดภาวะแทรกซ้อน 2) บทบาทด้านการบริหารจัดการ พยาบาลหัวหน้าเวรเป็นผู้บริหารจัดการทั้งในส่วนของการบริหารอัตรากำลังคน เครื่องมือทางการแพทย์ที่ใช้ในกระบวนการรักษาผู้ป่วย การจัดระบบงานต่าง ๆ การประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล รวมถึงการติดต่อประสานงานกับทีมสุขภาพ การแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในเวรให้สามารถดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่นและปลอดภัยสูงสุด และ 3) บทบาทด้านวิชาการ เป็นบทบาทที่พยาบาลหัวหน้าเวรต้องใช้องค์ความรู้ในการพยาบาลได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการและมาตรฐานวิชาชีพ สามารถสอน นิเทศ ช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในทีมปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้อง เพื่อลดโอกาสเสี่ยงต่อความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ผู้รับบริการได้รับความปลอดภัยสูงสุด¹ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต ที่ควรประกอบไปด้วย 1) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ คือ ความสามารถในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่จำเป็นในการเข้าถึงและจัดระบบข้อมูลสารสนเทศทางการพยาบาลเพื่อให้บริการและบริหารงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสม 2) สมรรถนะด้านคุณธรรมและ

จริยธรรม คือ มีความซื่อสัตย์สุจริตปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง มีความยุติธรรม และเอื้ออาทรต่อผู้รับบริการและสมาชิกในทีม ให้บริการโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ มีระเบียบวินัย ปฏิบัติงานตรงเวลา มีความรับผิดชอบในงานที่ถูกรมอบหมาย มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมเพื่อตัดสินใจคลี่คลายปัญหาในหน่วยงานได้ 3) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการโน้มน้าวบุคลากรในทีมเพื่อขอความร่วมมือในปฏิบัติงานร่วมกัน กล่าวปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องสามารถเผชิญปัญหา ต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจ มีความคิดเชิงระบบ มีเหตุผล มองภาพองค์รวม เพื่อนำสู่การตัดสินใจที่ดี 4) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล และความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพ 5) สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสารและสัมพันธภาพ และ 6) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ คือ ความสามารถในการบริหารจัดการ ควบคุมกำกับติดตามการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีม ในการนำมาตรฐานสู่การปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการพยาบาลอย่างมีคุณภาพ และปลอดภัย^{2,3,4}

หอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่นเปิดให้บริการทารกแรกเกิด-1 เดือน ที่มีอาการวิกฤตทั้งทางด้านอายุรกรรมและศัลยกรรม ต้องการการรักษาพยาบาลที่ซับซ้อน ปัจจุบันเปิดให้บริการได้ 10 เตียง มีพยาบาลวิชาชีพจำนวน 20 คน รวมทั้งหัวหน้าหอผู้ป่วย แบ่งระดับสมรรถนะตามแนวคิดของ Benner⁵ 5 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับฝึกหัดหรือเริ่มปฏิบัติงาน (Novice) มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 0- 2 ปี ซึ่งปัจจุบันในหอผู้ป่วยมีพยาบาลที่อยู่ในระดับ Novice จำนวน 1 คน 2) ระดับเริ่มต้นสู่ความก้าวหน้า (Advance Beginner) มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 3-4 ปี มีจำนวน 4 คน 3) ระดับผู้มีความสามารถ (Competent) มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 5-7 ปี มีจำนวน 2 คน 4) ระดับผู้คล่องงาน (Proficient) มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 8-10 ปี มีจำนวน 4 คน และ 5) ระดับผู้ชำนาญ (Expert) มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 8 คน รวมทั้งหัวหน้าหอผู้ป่วย จากสถานการณ์ช่วงการระบาดของเชื้อโควิด 19 (Covid-19) ที่ผ่านมา ในปี พ.ศ. 2563 โรงพยาบาลขอนแก่นได้เปิดหน่วยบริการเพื่อรองรับการรักษาผู้ป่วยที่ติดเชื้อโควิด 19 บุคลากรแต่ละหน่วยบริการถูกจัดสรรเพื่อไปช่วยปฏิบัติงาน

ยังหน่วยบริการต่าง ๆ ที่ผ่านมานโยบายของหอผู้ป่วยทารก ระยะเวลาวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น ได้กำหนดให้พยาบาล วิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปจะเริ่มก้าวเข้าสู่ปฏิบัติงาน ในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร เนื่องจากได้เรียนรู้ผ่าน ประสบการณ์การปฏิบัติการดูแลทารกที่เจ็บป่วยในระยะ วิกฤตมาระยะหนึ่งแล้วซึ่งประสบการณ์ส่วนใหญ่จะเป็น ประสบการณ์ด้านการบริการทางคลินิก ส่วนด้านการบริหาร งานยังมีประสบการณ์น้อย และได้รับการเตรียมความพร้อม น้อยก่อนที่จะปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร การ จัดอัตรากำลังพยาบาลขึ้นปฏิบัติงานของหอผู้ป่วยทารกแรก เกิดระยะวิกฤต 1 ใช้เป็นสัดส่วน 1:1.5⁶ เวิร์ช 7 คน เวิร์ช บ่าย 6 คน และเวิร์ชดึก 6 คน หนึ่งในทีมมีพยาบาลหัวหน้า เวิร์ช 1 คน มอบหมายงานแบบ Nursing total care โดยที่ พยาบาลหัวหน้าเวรบ่ายและดึกจะต้องเป็นพยาบาลเจ้าของ ไข้ในเวรนั้นด้วย 1-2 ราย โดยช่วงเริ่มต้นหัวหน้าหอผู้ป่วย จะมอบหมายให้มีระบบพยาบาลพี่เลี้ยง โดยพยาบาลที่มี ประสบการณ์การ การปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้า เวิร์ชมากกว่า เป็นผู้สอน สาธิตและนิเทศกำกับติดตามงาน ให้กับพยาบาลหัวหน้าเวรใหม่⁷ แต่รูปแบบหรือวิธีการที่ใช้ สอนมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความถนัด และบุคลิก ของแต่ละคน การสอนจะเป็น on the job training ตาม บทบาทเดิมของพยาบาลหัวหน้าเวรที่ถูกกำหนดไว้ในแต่ละ เวิร์ช เช่น การเป็นผู้มอบหมายงานพยาบาลเจ้าของไข้แต่ละ เวิร์ชในแต่ละเวร การลงข้อมูลยอดผู้ป่วยใน Kardex การ ลงข้อมูลตัวชี้วัดในแต่ละเวร สรุปยอดเหตุการณ์ภายในเวร เป็นต้น ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พบว่า พยาบาลหัวหน้าเวร บางคนจะเกิดความเครียด กังวล โดยเฉพาะหัวหน้าเวรใหม่ เนื่องจากขาดความมั่นใจ และสับสนต่อรูปแบบ หรือวิธีการ สอนที่แตกต่างกันในแต่ละคน ในการที่จะนำมาบริหารจัดการภายในเวร ทั้งในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล อุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ การควบคุมคุณภาพการปฏิบัติ การพยาบาลของบุคลากรในทีม การป้องกันความเสี่ยง ให้มีความปลอดภัยทั้งผู้ป่วยและบุคลากรในทีม ซึ่งความ เสี่ยงที่สำคัญของหน่วยงาน 5 อันดับได้แก่ การเกิดท่อช่วย หายใจเลื่อนหลุด การเกิดปอดอักเสบที่สัมพันธ์กับการใส่ท่อ ช่วยหายใจ การเกิดการติดเชื้อในกระแสโลหิตที่สัมพันธ์กับ การใส่สายสวนหลอดเลือด การเกิดความคลาดเคลื่อนทาง ยา (ระดับ E ขึ้นไป) การเกิดแผลกดทับจากการใช้ non-

invasive ventilator ซึ่งความเสี่ยงต่าง ๆ เหล่านี้ พยาบาล หัวหน้าเวรมีบทบาทสำคัญในการเฝ้าระวัง ติดตามควบคุม กำกับกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามแนวทางหรือ มาตรฐานการดูแลในการป้องกันความเสี่ยงแต่ละเรื่องนี้ รวมถึงมีบทบาทสำคัญในการรายงาน การจัดเก็บข้อมูลเพื่อนำ มาพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น และนอกจากนี้ยังส่งผลต่อ กระบวนการทำงานล่าช้า สมาชิกในทีมขาดความเชื่อมั่น เกิดปัญหาในการควบคุมกำกับ นิเทศติดตามการปฏิบัติงาน

การสอนงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแต่ละบทบาทอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะหากผู้สอนและผู้รับการสอนมีความพร้อมและมี เป้าหมายเดียวกันจะเกิดการเรียนรู้อย่างเข้าใจและจดจำได้ดี ยิ่งขึ้นองค์กรจะต้องมีแนวทางพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะและ เจตคติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้⁸ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนากระบวนการสอนงานเพื่อ เพิ่มสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิด ระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น ตามแนวคิด GROW model ของ อเล็กซานเดอร์⁹ เนื่องจากพยาบาลผู้รับการ สอนงานเป็นกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ซึ่งมีอายุระหว่าง 24- 35 ปี คุณลักษณะที่มีความต้องการอิสระ มีความมั่นใจในตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเองสูง กล้าทำงาน กล้าแสดงความคิดเห็นต่างจากผู้อื่น ยอมรับคำชี้แนะจากผู้อื่น พร้อมเรียนรู้สิ่ง ใหม่ ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม¹⁰ เพื่อพัฒนา ศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาลสู่ตำแหน่งการเป็น พยาบาลหัวหน้าเวรอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อ คุณภาพการดูแลผู้ป่วยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการสอนงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะ พยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น

เพื่อเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะของพยาบาล หัวหน้าเวรก่อนและหลังการใช้รูปแบบการสอนงานเพื่อเพิ่ม สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะ วิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่นที่พัฒนาขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการผ่านกระบวนการวิจัยเชิง ปฏิบัติการของ Kemmis & Mc Taggart¹¹ เพื่อพัฒนารูป แบบการสอนงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรของ

หอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น ประกอบด้วยการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนการดำเนินงาน (Planning) โดยการวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการรูปแบบการสอนและร่วมกันออกแบบรูปแบบการสอนงานพยาบาลหัวหน้าเวร 2) การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ (Action) โดยการทดลองใช้รูปแบบการสอนงานตามแนวคิดการสอนงาน GROW model ของ อเล็กซานเดอร์⁹ โดยเริ่มจากผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกัน กำหนดเป้าหมาย (G: goal) การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน (R: reality) การหาทางเลือกที่เป็นไปได้ (O: option) และมีการสรุปแล้วตัดสินใจ (W: wrap-up) 3) การสังเกต (Observation) เป็นการสังเกตกระบวนการสอนงานเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากการปฏิบัติตามแผนงาน และรูปแบบการสอนงานที่พัฒนาขึ้น และ 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนงานพยาบาลหัวหน้าเวร (Reflection)

วิธีการวิจัย

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) ศึกษาในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2566 ถึง กันยายน พ.ศ. 2566 โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) มีคุณสมบัติตามเกณฑ์และปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพ และ จันทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น จำนวน 20 คน โดยในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ประกอบด้วย

พยาบาลผู้สอนงาน เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น จำนวน 7 คน มีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ 1) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป 2) เคยปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี 3) ผ่านการอบรมเฉพาะทางสาขาการพยาบาลทารกแรกเกิดวิกฤตหรือสาขาการพยาบาลเวช

ปฏิบัติทารกแรกเกิดมาแล้ว เกณฑ์ในการคัดเลือก คือ 1) พยาบาลวิชาชีพผู้สอนงานไม่รวมหัวหน้าหอผู้ป่วย 2) พยาบาลวิชาชีพที่ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น ลาศึกษาต่อ ลาคลอด โอนย้าย และลาออกในช่วงที่ทำการศึกษา

พยาบาลผู้รับการสอนงาน เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น จำนวน 7 คน มีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น ที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรหรือมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 เกณฑ์ในการคัดเลือก คือ พยาบาลวิชาชีพผู้รับการสอนงาน เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น ลาศึกษาต่อ ลาคลอด โอนย้าย และลาออกในช่วงที่ทำการศึกษา

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนการดำเนินงาน (Planning) แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

1.1 ระยะเตรียมการ เป็นการศึกษาบริบทและวิเคราะห์สถานการณ์ นำมาวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสพัฒนา สภาพปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น โดยศึกษาสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มพบว่า 1) รูปแบบการสอนงานพยาบาลหัวหน้าเวรของหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น เป็นแบบ on the job training โดยระบบพยาบาลพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษา ซึ่งขณะฝึกทักษะการปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร แต่รูปแบบการสอนงานของผู้สอนงานแต่ละคน ยังไม่เป็นแนวทางเดียวกัน ผลลัพธ์ของผู้รับการสอนงานจึงมีความแตกต่างกัน เช่น ความเข้าใจในประเด็นหรือใจความสำคัญที่ต้องการจะสื่อสาร วิธีการดำเนินงาน การบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน 2) จุดเด่นของการสอนงานพยาบาลหัวหน้าเวร คือการมีระบบพยาบาลพี่เลี้ยงจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และแก้ปัญหาจากสถานการณ์จริง

1.2 ระยะดำเนินการ เป็นระยะการออกแบบและ

พัฒนารูปแบบการสอนงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะพยาบาล หัวหน้าเวร โดยการประชุมระดมสมอง ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์สถานการณ์ในระยะเตรียมการ ให้กลุ่มร่วมคิดวิเคราะห์ และออกแบบรูปแบบการสอนงานที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน โดยผู้วิจัยได้เสนอกระบวนการสอนงานพยาบาลหัวหน้าเวร คือ กระบวนการ PISE model ประกอบด้วย 1) การเตรียมความพร้อม (Prepare of principle: P) สำหรับพยาบาลผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจหลักการ บทบาทหน้าที่ สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในวันที่ 5 มิถุนายน พ.ศ.2566 เรื่องการเตรียมความพร้อมของพยาบาลหัวหน้าเวรสำหรับหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น ร่วมกันออกแบบและจัดทำคู่มือการสอนงานพยาบาลหัวหน้าเวร ทำข้อตกลงร่วมกันและมอบหมายผู้สอนแต่ละคนในประเด็นที่รับผิดชอบสอน 2) การสอนความรู้พื้นฐานที่สอดคล้องกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพ ด้านทักษะการสื่อสารและสัมพันธภาพ และด้านการบริหารจัดการ โดยพยาบาลผู้สอนงานได้ทำการสอนให้ความรู้ในประเด็นที่ได้รับมอบหมาย ผู้รับการสอนงานจะได้รับการสอนครบทุกด้านก่อนที่พยาบาลผู้รับการสอนงานจะทำการฝึกทักษะการปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร (In-charge Nurse and knowledge: I) 3) การฝึกทักษะการปฏิบัติงาน (Skill : S) ในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร โดยใช้แนวคิดการสอนงานแบบ GROW model ผ่านกิจกรรมหลักของพยาบาลหัวหน้าเวรในแต่ละเวร โดยเริ่มจากผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานร่วมกันกำหนดเป้าหมาย (G: goal) การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน (R: reality) การหาทางเลือกที่เป็นไปได้ (O: option) และมีการสรุปแล้วตัดสินใจ (W: wrap-up) 4) การประเมินผล (Evaluation: E) การปฏิบัติการสอนงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร โดยการประเมินตามวัตถุประสงค์การสอนงานแต่ละเรื่อง

2. การปฏิบัติตามแผน (Action) เป็นการทดลองใช้รูปแบบการสอนงานพยาบาลหัวหน้าเวรที่พัฒนาขึ้น คือ PISE model ผู้วิจัยทดลองใช้ในรอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1

เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566 ถึง วันที่ 30 เดือน สิงหาคม 2566 เป็นการสอนงานตามแนวคิด GROW model ผ่าน 6 กิจกรรมหลักของพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 ได้แก่ 1) การร่วมรับฟังและการส่งต่อข้อมูลเหตุการณ์ภายในเวร 2) การตรวจเยี่ยมเพื่อค้นหาความต้องการและความเสี่ยงต่าง ๆ ร่วมกับทีมหลังรับเวร (Quick round) 3) การปฏิบัติการพยาบาลเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาพยาบาลที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพไม่เกิดภาวะแทรกซ้อน 4) การบริหารจัดการอัตรากำลัง การมอบหมายงานให้สมาชิกในทีม การบริหาร วัสดุ ครุภัณฑ์ทางการแพทย์ให้พร้อมใช้งาน 5) การตรวจเยี่ยม นิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมและการค้นหาความเสี่ยงต่าง ๆ ก่อนส่งต่อเวร และ 6) การลงบันทึกข้อมูลการบริการของหน่วยงาน ผลการวิจัย

3. การสังเกต และประเมินผล (Observation)

เป็นการสังเกตพฤติกรรมการสอนงานผ่านกิจกรรมการสอนงานในบทบาทการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร โดยผู้ช่วยผู้วิจัยเป็นผู้สังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมอยู่ห่าง ๆ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล นำมาวิเคราะห์ประเด็นที่เป็นปัญหา อุปสรรคในการสอนงาน เพื่อปรับปรุงรูปแบบหรือกระบวนการสอนงานก่อนนำไปใช้ในวงรอบถัดไป ผู้สอนและผู้รับการสอนแต่ละคน ได้รับการสังเกตกระบวนการสอนในแต่ละกิจกรรมคนละ 3 ครั้ง โดยแบ่งเป็นเวรเช้า เวรบ่ายและเวรดึก เปรี่ละ 1 ครั้ง

4. การสะท้อนผลการดำเนินงาน (Reflection)

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาโดยการสนทนากลุ่ม เพื่อประเมินผลการปฏิบัติการสอนงานหลังนำไปใช้รูปแบบการสอนงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่นที่พัฒนาขึ้น พบว่า 1) ภาระงานที่มีมากในบางเวร ไม่เอื้อต่อกิจกรรมการสอนงาน ในที่ประชุมเสนอให้มีการมอบหมายงานให้เหมาะสม โดยผู้รับการสอนงานต้องได้รับมอบหมายให้มีผู้ป่วยอยู่ในความดูแลที่อาการค่อนข้างคงที่ ไม่วิกฤต ซ้ำซ้อนมาก และกระบวนการสอนงานในรูปแบบ On the job training 2) พยาบาลผู้รับการสอนงานที่ยังไม่ได้ปฏิบัติงานในบทบาทหัวหน้าเวรตัวจริงจะถูกมอบหมายให้ได้รับหน้าที่พิเศษอื่นร่วมด้วย ซึ่งหน้าที่บางอย่างอาจใช้เวลามากในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีเวลาในการเรียนรู้งานในบทบาทหัวหน้าเวรน้อยลง และผู้รับการสอน

งานเกิดความกังวล กลัวงานไม่เสร็จทันเวลา ในที่ประชุมเสนอให้ปรับการมอบหมายหน้าที่พิเศษในแต่ละเวรให้มีความเหมาะสม เช่น การไม่มอบหมายงานให้พยาบาลหัวหน้าเวรใหม่เป็นผู้เตรียมนมสำหรับให้ทารกในแต่ละราย เนื่องจากต้องใช้เวลาในกิจกรรมนี้ 3) เนื่องจากพยาบาลหัวหน้าเวรมีผู้ป่วยที่อยู่ในความดูแล 1-2 รายด้วย จึงต้องมีเวลาในส่วนของกรปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการพยาบาลที่ได้มาตรฐาน ปลอดภัย และได้รับการพยาบาลที่รวดเร็ว ในที่ประชุมจึงเสนอให้ปรับกิจกรรมการ pre & post conference ให้อยู่ในรูปแบบของการ quick round ร่วมกับทีม เพื่อเป็นการวางแผนงาน ค้นหาความต้องการ ความเสี่ยงต่าง ๆ ที่ต้องจัดการแก้ไข และเพื่อเป็นการติดตามนิเทศการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีม หลังจากนั้นได้มีการนำรูปแบบที่ปรับใหม่ไปปฏิบัติอีก ในระหว่างวันที่ 1 - 30 เดือนกันยายน พ.ศ. 2566 ภายหลังสิ้นสุดการดำเนินการเป็นการประเมินผลรวบยอด (Summative evaluation) โดยทำการวิเคราะห์วิพากษ์กระบวนการและผลการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะและประเมินผลตามผลลัพธ์ที่ได้กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย

1.1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลผู้สอนงานและพยาบาลผู้รับการสอนงาน ประกอบด้วย อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต และประสบการณ์ในการอบรมเฉพาะทางสาขาการพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หลักสูตร 4 เดือน (พยาบาลผู้สอนงาน)

1.2 แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น ที่มีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.96 ประเมินทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ จำนวน 8 ข้อ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมจำนวน 11 ข้อ ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 12 ข้อ

ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพ จำนวน 2 ข้อ ด้านทักษะการสื่อสารและสัมพันธภาพ จำนวน 5 ข้อ และด้านการบริหารจัดการ จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จากการแสดงออกถึงสมรรถนะน้อยที่สุด คะแนน 1 น้อย คะแนน 2 ปานกลาง คะแนน 3 มาก คะแนน 4 และมากที่สุด คะแนน 5 การแปลผลระดับสมรรถนะใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยดังนี้¹² คะแนน 4.50-5.00 หมายถึง สมรรถนะในระดับสูงที่สุด
คะแนน 3.50-4.49 หมายถึง สมรรถนะในระดับสูง
คะแนน 2.50-3.49 หมายถึง สมรรถนะในระดับปานกลาง
คะแนน 1.50-2.49 หมายถึง สมรรถนะในระดับต่ำ
คะแนน 1.00-1.49 หมายถึง สมรรถนะในระดับต่ำมาก

1.3 แบบบันทึกและการสังเกตพฤติกรรมการสอนงาน เป็นการสังเกตพฤติกรรมการสอนงานตามกิจกรรมการสอนงานพยาบาลหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 13 กิจกรรม โดยการใช้แนวคิด GROW model จำนวน 13 กิจกรรมประกอบด้วย 1) การสร้างสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลผู้สอนงานและพยาบาลผู้รับการสอนงาน โดยการกล่าวทักทาย สักทายน้อมน้อม สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร 2) มีการกำหนดหัวข้อในการสอนงานพยาบาลหัวหน้าเวร 3) พยาบาลผู้สอนงานให้พยาบาลผู้รับการสอนงานกำหนดเป้าหมายของประเด็นที่กำลังสอนงาน 4) พยาบาลผู้สอนงานและพยาบาลผู้รับการสอนงานร่วมกิจกรรม morning talk ในช่วง 8.00 - 15.00 น.เพื่อรับฟังประเด็นที่สำคัญตามการมอบหมายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย 5) พยาบาลผู้สอนงานและพยาบาลผู้รับการสอนงานร่วมกันรับ-ส่งเวรกับทีมแต่ละเวร 6) พยาบาลผู้สอนงานและพยาบาลผู้รับการสอนงานร่วมกัน Quick round หลังรับเวร 7) พยาบาลผู้สอนงานมอบหมายงานให้พยาบาลผู้รับการสอนงาน 8) พยาบาลผู้สอนงานและพยาบาลผู้รับการสอนงานวิเคราะห์สถานการณ์ร่วมกันประเมินปัญหาหรือค้นหาความเสี่ยงในการปฏิบัติงานร่วมกัน 9) พยาบาลผู้สอนงาน

และพยาบาลผู้รับการสอนงานร่วมกันกำหนดทางเลือก แล้วให้พยาบาลผู้รับการสอนงานเลือกวิธีที่จะนำไปปฏิบัติในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร 10) มีการสอนงานด้านการบริหารความเสี่ยง การบริหารอัตรากำลัง การบริหารอุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ของหน่วยงาน การนิเทศติดตามงานของบุคลากรในทีม การติดตามตัวชี้วัดคุณภาพต่าง ๆ 11) พยาบาลผู้สอนงานและพยาบาลผู้รับการสอนงานร่วมกัน Quick round เพื่อค้นหาความเสี่ยงก่อนส่งเวรให้เวรถัดไป 12) พยาบาลผู้สอนงานและพยาบาลผู้รับการสอนงานร่วมกันประเมินกิจกรรมการสอนงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรในแต่ละเวร 13) พยาบาลผู้สอนงานและพยาบาลผู้รับการสอนงานร่วมกัน Post conference และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร

2. เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย 1) แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกกรายบุคคล 2) แนวคำถามการสนทนากลุ่ม และ 3) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม

งานวิจัยนี้ได้รับความเห็นชอบให้ดำเนินการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เอกสารรับรองเลขที่ HE652282 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลขอนแก่น เอกสารรับรองเลขที่ KEMOU660088 ลงวันที่ 9 มีนาคม พ.ศ. 2566 ก่อนการเก็บข้อมูลผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตผู้อำนวยการโรงพยาบาลขอนแก่นเพื่อดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยชี้แจงและขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยกับกลุ่มเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย การรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งชี้แนะสิทธิของกลุ่มตัวอย่างในการตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัย ผู้ให้ข้อมูลสามารถถอนตัวจากการวิจัยโดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ข้อมูลจะได้รับปกปิดและนำเสนอข้อมูลในภาพรวม และนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรก่อนและหลังการใช้รูปแบบการสอนงานเพื่อเพิ่ม

สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น ด้วยสถิติ Wilcoxon signed rank test

3. วิเคราะห์ประเมินการปฏิบัติการสอนงานของพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

4. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการ 1) จัดระเบียบข้อมูล 2) ตรวจสอบข้อมูล 3) จัดหมวดหมู่ข้อมูล 4) ตีความข้อมูล และ 5) การเขียนสรุป

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป พยาบาลผู้สอนงานอายุเฉลี่ย 40.29 ปี ($\bar{X} = 40.29$, S.D. = 3.30) อายุมากที่สุด คือ 47 ปี อายุต่ำสุด คือ 35 ปี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 เฉลี่ย 16 ปี สูงสุด คือ 24 ปี ต่ำสุด คือ 12 ปี (S.D. = 4.61) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต เฉลี่ย 11.71 ปี (S.D. = 3.72) สูงสุด 17 ปี ต่ำสุด 7 ปี ส่วนพยาบาลผู้รับการสอนงานอายุเฉลี่ย 26.90 ปี ($\bar{X} = 26.90$, S.D. = 3.30) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 เฉลี่ย 3.57 ปี (S.D. = 1.61) สูงสุด คือ 6 ปี ต่ำสุด คือ 1 ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤตเฉลี่ย 0.43 ปี สูงสุด คือ 2 ปี ต่ำสุด คือ 0 ปี

2. ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น รายด้านก่อนและหลังการใช้รูปแบบการสอนงานพยาบาลหัวหน้าเวรที่พัฒนาขึ้น พบว่า คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรก่อนการใช้รูปแบบการสอนงานพยาบาลหัวหน้าเวรที่พัฒนาขึ้น คะแนนสมรรถนะภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.71$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรก่อนการใช้รูปแบบการสอนงานพยาบาลหัวหน้าเวรที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน มี 1 ด้านที่คะแนนสมรรถนะอยู่ในระดับต่ำคือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 2.21$, S.D. = 0.34)

สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรภายหลังการใช้รูปแบบ

การสอนพยาบาลหัวหน้าเวรที่พัฒนาขึ้น พบว่าคะแนนเฉลี่ย สมรรถนะภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.09) โดยสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในสมรรถนะทั้ง 6 ด้าน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.06) และสมรรถนะที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดใน 6 ด้าน คือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.99$,

S.D. = 0.20) ภายหลังจากใช้รูปแบบการสอนงานพยาบาล หัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น ที่พัฒนาขึ้น พยาบาลผู้รับการสอนงานมีคะแนนสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรเพิ่มขึ้นขึ้นอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($Z = 2.66$, $p = 0.008$) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรก่อนและหลังการใช้รูปแบบการสอนงาน เพื่อเพิ่มสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น ($n = 7$)

สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร	คะแนนสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร					
	ก่อนพัฒนา		หลังพัฒนา		Z	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	2.74	0.35	4.28	0.06	2.53	0.011*
2. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.25	0.33	4.16	0.34	2.65	0.008*
3. ด้านภาวะผู้นำ	2.62	0.32	4.04	0.11	2.43	0.015*
4. ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพ	2.52	0.38	4.17	0.22	2.46	0.014*
5. ด้านทักษะการสื่อสารและสัมพันธภาพ	2.95	0.20	4.05	0.09	2.65	0.008*
6. ด้านการบริหารจัดการ	2.21	0.34	3.99	0.20	2.53	0.011*
สมรรถนะภาพรวม	2.71	0.30	4.12	0.09	2.66	0.008*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการสังเกตพฤติกรรมการสอนงานพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น ในรูปแบบ GROW model ในกิจกรรมการสอนงานพยาบาลหัวหน้าเวร 13 กิจกรรม ทั้งหมด 21 ครั้ง พบว่า มี 8 กิจกรรม ที่สามารถปฏิบัติได้ จำนวน 21 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 100 คือ กิจกรรมที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลผู้สอนงานและพยาบาลผู้รับการสอนงาน โดยการกล่าวทักทาย สูดน้ำขี้มด สูดน้ำขี้มด สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร กิจกรรมที่ 2 มีการกำหนดหัวข้อในการสอนงานพยาบาลหัวหน้าเวร กิจกรรมที่ 4 พยาบาลผู้สอนงานและพยาบาลผู้รับการสอนงานร่วมกิจกรรม morning talk ในช่วง 8.00 - 15.00 น.เพื่อรับฟังประเด็นที่สำคัญตามการมอบหมายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย กิจกรรมที่ 5 พยาบาลผู้สอนงานและพยาบาลผู้รับการสอนงานร่วมกันรับ-ส่งเวรกับทีมแต่ละเวร กิจกรรมที่ 6 พยาบาลผู้สอนงานและพยาบาลผู้รับการสอนงานร่วมกัน Quick round หลังรับเวร กิจกรรมที่ 7 พยาบาลผู้สอนงานมอบหมายงานให้พยาบาลผู้รับการสอน

งาน กิจกรรมที่ 8 พยาบาลผู้สอนงานและพยาบาลผู้รับการสอนงานวิเคราะห์สถานการณ์ร่วมกันประเมินปัญหาหรือค้นหาความเสี่ยงในการปฏิบัติงานร่วมกัน กิจกรรมที่ 10 การสอนงานด้านการบริหารความเสี่ยง การบริหารอัตรากำลัง การบริหารอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ของหน่วยงาน การนิเทศติดตามงานของบุคลากรในทีม การติดตามตัวชี้วัดคุณภาพต่าง ๆ ปฏิบัติได้น้อยที่สุด จำนวน 15 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 71.42 มี 3 กิจกรรม คือ กิจกรรมที่ 9 พยาบาลผู้สอนงานและพยาบาลผู้รับการสอนงานร่วมกันกำหนดทางเลือก แล้วให้พยาบาลผู้รับการสอนงานเลือกวิธีที่จะนำไปปฏิบัติในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร กิจกรรมที่ 12 พยาบาลผู้สอนงานและพยาบาลผู้รับการสอนงานร่วมกันประเมินกิจกรรมการสอนงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรในแต่ละเวร กิจกรรมที่ 13 พยาบาลผู้สอนงานและพยาบาลผู้รับการสอนงานร่วมกัน Post conference และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร

วิจารณ์และสรุป

ผลของการพัฒนา รูปแบบการสอนงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น พบว่า รูปแบบการสอนงานที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยกระบวนการ โดยใช้ PISE model ดังนี้ 1) การเตรียมความพร้อมสำหรับพยาบาลผู้สอนงานและผู้รับการสอนงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจ หลักการบทบาท สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร 2) การสอนให้ความรู้พื้นฐานที่สอดคล้องกับสมรรถนะรายด้านของพยาบาลหัวหน้าเวร 3) การฝึกทักษะการปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร การประเมินผลการปฏิบัติการสอนงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมาที่ พบว่า การเตรียมพยาบาลผู้สอนงานและพยาบาลผู้รับการสอนงานที่เหมาะสมเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้พยาบาลผู้สอนงานตระหนักในการสอนงานและยังทำให้พยาบาลผู้รับการสอนงานมีความพร้อมกระตือรือร้นที่จะเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน^{7,8,13} และการใช้แนวคิด GROW model มาเป็นรูปแบบในการสอนจะทำให้เกิดความเข้าใจและข้อตกลงร่วมกัน ระหว่างพยาบาลสอนงานและพยาบาลผู้รับการสอนงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นร่วมกัน กระบวนการสอน PISE model พัฒนาจากการมีส่วนร่วมทั้งผู้วิจัย พยาบาลผู้สอนงานและพยาบาลผู้รับการสอนงานของหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น ในการระดมสมองเพื่อให้ได้รูปแบบการสอนงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรที่มีความเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ มัลคัม โนลส์¹⁴ ที่ระบุว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ต้องยึดการเรียนรู้ การสอน ให้ตอบสนองต่อธรรมชาติของผู้ใหญ่ เป็นหลักทฤษฎีที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ช่วยให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ และการใช้รูปแบบการสอนที่ได้ร่วมกันพัฒนาขึ้นระหว่างผู้สอนกับผู้รับการสอนภายใต้การสนับสนุน และให้คำปรึกษาทางวิชาการจากทีมผู้วิจัยโดยรูปแบบการสอนงานที่พัฒนาขึ้นเป็นการบูรณาการหลักการสอน และทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ประกอบด้วยขั้นตอนการค้นหาคำถามความต้องการการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล การตั้งคำถามเกี่ยวกับเป้าหมายตามรูปแบบ GROW model การฟังอย่างตั้งใจ และการสะท้อนข้อมูลอย่างสร้างสรรค์ นำข้อมูลไปกำหนด

เป้าหมายและแผนการดำเนินงาน ติดตามประเมินผลการเรียนรู้ จนกว่าจะบรรลุเป้าหมายและได้รูปแบบการสอนงานที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน¹⁵ หลังการใช้รูปแบบการสอนงานพยาบาลหัวหน้าเวรที่พัฒนาขึ้นพบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการพัฒนาแบบการสอนงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาสมรรถนะรายด้านของพยาบาลผู้สอนงานก่อนและหลังการพัฒนาแบบการสอนงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น พบว่ามีสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรสูงขึ้นทุกด้าน โดยสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ อธิบายได้ว่าในปัจจุบันการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็น การพัฒนาตนเองในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์มีหลายช่องทาง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามยุคปัจจุบัน เพื่อสะดวกรวดเร็วมากขึ้น¹⁶ ส่วนสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือสมรรถนะด้านบริหารจัดการ อธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้บริหารระดับต้น¹⁷ ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้าหอผู้ป่วยนอกเวลาราชการจะต้องอาศัยการสั่งสมประสบการณ์ จนเกิดความชำนาญ เพื่อให้สามารถตัดสินใจบริหารสั่งการในกระบวนการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ยังไม่มีผู้ศึกษาการพัฒนาแบบการสอนงานพยาบาลหัวหน้าเวรในบริบทที่คล้ายคลึงกันกับหน่วยงานที่ทำการศึกษาครั้งนี้ มีการศึกษาที่มี การพัฒนาโปรแกรมการส่งเสริมความสามารถในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรตามแนวคิดการเรียนรู้โดยใช้สมรรถนะเป็นฐานในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์¹⁸ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency-based learning: CBL) กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจากหอผู้ป่วยทั่วไป ที่แตกต่างจากหน่วยงานที่ทำการศึกษาในครั้งนี้

กระบวนการสอนงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น ในรูปแบบ GROW model ผ่านกิจกรรมหลักของพยาบาลหัวหน้าเวร เป็นการสอนงานพยาบาลหัวหน้าเวรแบบ GROW model เพื่อควบคุมคุณภาพตามมาตรฐาน

การปฏิบัติงาน เน้นสร้างสัมพันธภาพแบบเป็นกันเอง พุดคุยเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาความรู้ หรือ ทักษะการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร ไม่เน้นการชี้แนะ แต่ตั้งคำถามให้คิด เป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือ สนับสนุนให้ปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในครั้งนี้

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรนำรูปแบบการสอนงานที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการสอนงานพยาบาลที่จะก้าวเข้าสู่การปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรใหม่ในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น หรือหน่วยงานที่มีบริบทใกล้เคียงกัน เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมและเสริมสร้างสมรรถนะที่สูงขึ้นในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร

2. พยาบาลผู้สอนงานควรศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อให้มีองค์ความรู้ที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิวัฒนาการด้านการรักษาและการพยาบาลในปัจจุบัน และพัฒนาด้านทักษะในการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

3. ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำรูปแบบการ

สอนงาน มาใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินสมรรถนะของพยาบาลเพื่อให้พยาบาลได้พัฒนาตนเองในด้านการสอนงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาถึงผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้รับบริการที่เกิดจากการใช้รูปแบบการสอนงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น เพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ

2. ศึกษาความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่อการรูปแบบการสอนงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น

3. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการสอนงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิดระยะวิกฤต 1 โรงพยาบาลขอนแก่น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงพยาบาลขอนแก่น หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือ สนับสนุนและให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ. นนทบุรี: สำนักพิมพ์สื่อตะวัน; 2561.
2. จูไรรัตน์ วัชรอาสน์, วารุณี มีหลาย, อัจฉรา พิทักษ์ศิลป์, และพีรภาพ คำแพง. สมรรถนะการพยาบาลทารกแรกเกิดวิกฤตของพยาบาลวิชาชีพ เขตสุขภาพที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข. ว. วิทยาศาสตร์สุขภาพ 2660;11: 99-109.
3. วรา เขียวประทุม. องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยคัดกรองโรงพยาบาลของรัฐ ระดับทุติยภูมิ. ว. พยาบาลกระทรวงสาธารณสุข 2564;3:27-39.
4. สุขญาดา รัตตะนี. การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลศรีนครินทร์. [วิทยานิพนธ์]. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2564.
5. Benner PE. From novice to expert: excellence and power in clinical nursing practice. California: Addison-Wesley; 1984.
6. กระทรวงสาธารณสุข กองการพยาบาล. แนวทางการจัดอัตรากำลังทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์; 2545.
7. อรรถยา อมรพรหมภักดี, ฐาศุภร์ จันทร์ประเสริฐ และอมรรพร สุรการ. การนิเทศทางการพยาบาล: การทบทวนแบบกำหนดขอบเขต. ว. พยาบาลกระทรวงสาธารณสุข 2563;30(3):144-158.
8. ฉัฐฐา หอมมาน และวาสิณี วิเศษฤทธิ. การพัฒนารูปแบบการนิเทศทางคลินิกเพื่อป้องกันภาวะฉุกเฉินทางสูตศาสตร์. ว. พยาบาลทหารบก 2560;18(พิเศษ):140-149.

9. Alexander G. Behavioral coaching—the GROW model. In: Passmore J, editors. Excellence in coaching: the industry guide. Philadelphia: Kogan; 2010. p. 84–93.
10. จงกล ดาวเรือง, อารี ชีวเกษมสุข และดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาล วิชาชีพ เชนเนอร์ชั้นนาย โรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่บนเกาะ. ว. พยาบาลทหารบก 2561;19(ฉบับพิเศษ): 328–339.
11. Kemmis S and McTaggart R. The action research planner. 3rd ed. Waurm Ponds, Victoria: Deakin University; 1988.
12. ประคอง กรรมสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3 (ฉบับปรับปรุงแก้ไข). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2542.
13. ชมพูนุช ทิพย์ฝัน, บุญพิชชา จิตต์ภักดี, และพ้องศรี เกียรติเลิศสนา. การพัฒนาโปรแกรมการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร. ว. การพยาบาล 2557;41:145–157.
14. อรทัย ศักดิ์สูง. การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างทฤษฎีแอนดราโกจีของมัลคัม โนลส์ กับวิธีการสอนหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2543
15. วรณชนก จันทชุม, สมปรารถนา ดาผา, รัชตวรรณ ศรีตระกูล, เจริญทอง วงศ์สุดตา, สุรวดี คัทสิงห์, สุกลักษณ์ กระแสร์, และคนอื่น ๆ. การพัฒนารูปแบบการสอนงานในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลกรุงเทพขอนแก่น. ว. การพยาบาลและการดูแลสุขภาพ 2563;38(1):157–166.
16. ชัยวัฒน์ แจ่งอักษร, กมลทิพย์ ศรีหาเศษ, และสุวิมล ดิรกานันท์. การศึกษาพฤติกรรมการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ส่วนกลาง.). ว. มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2562; 2(3):87–101.
17. ภัทรารัตน์ ตันนุกิจ. การศึกษาสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกลาง. ว. โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ 2562;15(1):14–22.
18. ศรีบังอร อรัญเวทย์, ปรัชญานันท์ เทียงจรรยา, ปราโมทย์ ทองสุข. การพัฒนาโปรแกรมการส่งเสริมความสามารถในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรตาม แนวคิดการเรียนรู้โดยใช้สมรรถนะเป็นฐานในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์. ว. สุขภาพและการศึกษาพยาบาล 2565;28(2):1–18