


บทวิทยากร

Original Article

ผลของโปรแกรมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้บริหาร ทางการพยาบาลระดับต้น ในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ โดยพยาบาลวิชาชีพ ที่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัด กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

สาลิ แซ่เบ๊ พย.ม.* สมพันธ์ หิณชิระนันท์ วท.บ., M.S.** สุนทร ไขแก้ว วท.บ., ค.ม. ***

* พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลเลิดสิน กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

** รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

*** รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อเปรียบเทียบความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม และวิเคราะห์ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพต่อการสอนงาน และดูแลการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น

วิธีดำเนินการวิจัย: โดยนำโปรแกรมใช้กับประชากรผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นกลุ่มที่เกี่ยวข้องเฉพาะกลุ่มเกี่ยวข้องกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ทั้งหมดเท่านั้น ได้แก่ งานการพยาบาลสูติศาสตร์และกุมารเวชศาสตร์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการสอนและคู่มือการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ 2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความรู้ ทักษะและเจตคติสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น และแบบสอบถามความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ ดำเนินการโดยจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ ประเมินผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นก่อนและหลังเข้าโปรแกรม สอบถามความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพต่อการสอนงานการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ รวมทั้งการทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย: พบว่า 1) ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นมีคะแนนความรู้ ทักษะ และเจตคติในการสอนงาน และดูแลการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมในทุกด้าน โดยความรู้อยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 2.35 ($D = 2.35$) คิดเป็นร้อยละ 10.46 ทักษะอยู่ในระดับสูงมาก มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.48 ($D = 0.48$) คิดเป็นร้อยละ 11.45 และเจตคติ อยู่ในระดับสูงที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.53 ($D = 0.53$) คิดเป็นร้อยละ 12.26 สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย 2) พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจต่อการสอนงานการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.35$) สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย



บทความวิชาการ

Original Article

ผลของโปรแกรมการพัฒนาคำรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้บริหาร ทางการพยาบาลระดับต้น ในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ โดยพยาบาลวิชาชีพ ที่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัด กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

สาลี แซ่เบ๊ พย.ม.* สมพันธ์ หิญชีระนันท์ วท.บ., M.S.** สุคนธ์ ไช้แก้ว วท.บ., ค.ม. ***

* พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลเลิดสิน กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

** รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

*** รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

บทคัดย่อ (ต่อ)

สรุปผลการวิจัย: โปรแกรมการพัฒนาคำรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่โดยพยาบาลวิชาชีพ นำรูปแบบการสอนงานตามแบบจำลองโกรว์ มาใช้ร่วมโปรแกรม ทำให้ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นมีความรู้ ทักษะ และเจตคติในการสอนงาน และดูแลการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ โดยรวมสูงขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมในทุกด้าน และพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจต่อการสอนงานและดูแลการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: โปรแกรม คำรู้ ทักษะ เจตคติ ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น การส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่


บทความวิชาการ

Original Article

The Effects of Knowledge, Skill and Attitude Development Program for First Level Nursing Administrator in Promoting Breastfeeding by Professional Nurses at a Tertiary Level Hospital in Department of Medical Services under the Ministry of Public Health

Saly Sae Bae M.N.S.*, Sompan Hinjiranan, M.S.** , Sukhon Khaikew, M.Ed***

* Professional Nurses, Lerdsin Hospital, Medical Services under the Ministry of Public Health

** Associate Professor, Major advisor, Faculty of Nursing, Christian University of Thailand.

*** Associate Professor, Co-advisor, Faculty of Nursing, Christian University of Thailand.

Abstract

Objective: To analyze the improvement in knowledge, skill and attitude on breastfeeding promotion among first level nursing administrators who participated in the research; and to analyze registered nurses' opinion toward primary nurse managers.

Materials and Methods: This research used quasi-experimental design. The tools included 1) lesson plans and manual for breast feeding promotion and 2) data collection tool was set of questionnaires for first level nursing administrators and registered nurses. Along with descriptive statistics-frequency distribution, percentage, mean and standard deviation were used to assess first level nursing administrator before and after the program. Descriptive statistics was also used to determine registered nurses' opinion at the end of the program.

Result: The result of research has shown that after participating in the program, the first level nursing administrator had increased knowledge, skill, and attitude revealed to breastfeeding promotion by professional nurses were 10.46, 11.45 and 12.26% respectively. Overall, the register nurses had the highest satisfaction level.

Conclusions: The knowledge, skill and attitude development program for first level nursing administrator in promoting breastfeeding by professional nurses employed GROW model teaching method. After the program, the overall knowledge, skill and attitude of first level nursing administrators who had participated improved. Professional nurses are also contented with the teaching and take utmost care in promoting breastfeeding.

Keywords: Program, Knowledge, Skill, Attitude, First level Nursing Administrator, Breastfeeding promotion

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุข มีนโยบายให้ทุกโรงพยาบาลปฏิบัติงานสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาล โรงพยาบาลเลิดสิน สังกัดกรมการแพทย์ รับนโยบายโรงพยาบาลสายสัมพันธ์แม่-ลูกมาดำเนินการ และได้รับการประเมินให้เป็นโรงพยาบาลสายสัมพันธ์แม่-ลูก ในปี พ.ศ.2539 ต่อมาใน พ.ศ.2545 โรงพยาบาลมีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างอาคาร และมีการปรับเปลี่ยนบุคลากรหลายระดับ ทำให้การดำเนินงานกิจกรรมโรงพยาบาลสายสัมพันธ์แม่-ลูกไม่เต็มรูปแบบและไม่ต่อเนื่อง การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ไม่ได้รับการส่งเสริมเพื่อให้คงอยู่ต่อไป บุคลากรทางการแพทย์และทางพยาบาลไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร และไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เพิ่มเติม จึงทำให้พร่องทั้งความรู้ ทักษะ และละเลยความตระหนักในการดูแลและให้ความรู้ในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ กอปรกับการขาดนโยบายที่เข้มแข็งในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และไม่สามารถปฏิบัติตามนโยบาย 10 ประการในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ (Ten steps to successful breastfeeding) ตามมาตรฐานขององค์การอนามัยโลก¹ โดยเฉพาะข้อ 3. ชี้แจงให้หญิงตั้งครรภ์ทุกคนทราบถึงประโยชน์ของนมแม่ ข้อ 4. ช่วยมารดาเริ่มให้ลูกดูดนมแม่ภายในครึ่งชั่วโมงแรกหลังคลอด และข้อ 9. ห้ามให้ลูกดูดหัวนมยางและหัวนมปลอม จึงไม่บรรลุนโยบาย 10 ประการในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ไม่สามารถผ่านการประเมินโรงพยาบาลมาตรฐานอนามัยแม่และเด็กได้ (โรงพยาบาลสายสัมพันธ์แม่-ลูกเดิม) ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติของกระทรวงสาธารณสุขระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการส่งเสริมสุขภาพทุกกลุ่มวัย โดยต้องมีหน้าที่ส่งเสริมดูแลให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีตลอดช่วงชีวิต เริ่มตั้งแต่กลุ่มแรกเกิดถึงอายุ 5 ปี ซึ่งเป็นวัยที่อยู่ในการ

ดูแลของกลุ่มงานการพยาบาลสูติศาสตร์และกลุ่มงานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าโปรแกรมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่โดยพยาบาลวิชาชีพ จะทำให้ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นมีความมั่นใจโดยนำแนวคิดการบริหารทางการพยาบาล^{2,3} และแนวคิดของอนันต์ พันนึก⁴ การใช้สื่อการสอน การประเมินผล และการสอนงานตามแนวคิดการสอนงาน (coaching) ตามแบบจำลองโกรว์ (GROW model) ของ Alexander⁵ ในการควบคุมส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพนำไปใช้ปฏิบัติได้จริงในหน่วยงาน เกิดความมั่นใจในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และเกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เปรียบเทียบความรู้ ทักษะ และเจตคติในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม
2. วิเคราะห์ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพต่อการสอนงาน และดูแลการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่หลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม
2. พยาบาลวิชาชีพพึงพอใจการสอนงานและดูแลการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นอยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (quasi-experimental design) แบบกลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม (one group pretest-posttest design) ซึ่งวัดผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่

ประชากร

กลุ่มประชากรเป็นผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นและพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลสูติศาสตร์และกุมารเวชศาสตร์เท่านั้น เพื่อให้มีพื้นฐานความรู้และทักษะใกล้เคียงกัน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น 29 คน และพยาบาลวิชาชีพ 40 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการสอน เรื่องการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ แนวคิดการบริหารทางการพยาบาล^{2,3} และแนวคิดของอนันต์ พันนึก⁴ การใช้สื่อการสอน การประเมินผล และการสอนงานตามแนวคิดการสอนงาน (coaching) ตามแบบจำลองโกรว์ (GROW model) ของ Alexander⁵ และ 2) คู่มือการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 2 ชุด ได้แก่ แบบประเมินความรู้ ทักษะ และเจตคติสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น และแบบสอบถามความพึงพอใจสำหรับพยาบาลวิชาชีพ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือใช้ทั้งการหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) และค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ผลดังนี้ ค่า CVI ทั้งฉบับของแบบประเมินความรู้ ทักษะ และเจตคติสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น = 0.96, 0.85 และ 0.85 ตามลำดับ ค่า CVI ของแบบสอบถามความ

พึงพอใจสำหรับพยาบาลวิชาชีพ = 0.88

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ เดือนกรกฎาคม ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2560 แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) การเก็บข้อมูลก่อนการใช้โปรแกรม โดยศึกษาปัญหา ทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปข้อมูลเป็นกรอบแนวคิดและออกแบบการวิจัยการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เก็บข้อมูลโดยประเมินความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ก่อนเข้ารับการอบรม (ครั้งที่ 1) ด้วยแบบประเมินความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่

2) ระยะเวลาใช้โปรแกรม สัปดาห์ที่ 1 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ อย่างยั่งยืนสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นเป็นเวลา 3 วัน และมอบคู่มือการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่แก่ ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น สัปดาห์ที่ 2 ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นให้คำแนะนำ โดยเฉพาะด้านทักษะนำการสอนงานตามแบบจำลองโกรว์ และติดตามปฏิบัติการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในทุกหน่วยงาน จากการร่วมสังเกต ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาและอภิปรายกลุ่มร่วมกัน สัปดาห์ที่ 3 - 4 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการประเมิน นำไปอภิปรายกับผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น จัดอภิปรายกลุ่ม ผู้วิจัยเสนอรายละเอียดที่ได้จากการติดตามการประเมินเพื่อให้ผู้เข้าร่วมอภิปรายได้ทราบถึงข้อมูลการปฏิบัติงาน สัปดาห์ที่ 4 แจกแบบประเมินความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ (ครั้งที่ 2) หลังเข้าร่วมโปรแกรม

และแจกแบบสอบถามความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพต่อการสอนงาน และดูแลการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น

3) ประเมินโปรแกรม เมื่อได้แบบประเมินและแบบสอบถามกลับมา ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนทุกชุด ก่อนนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นและพยาบาลวิชาชีพ ที่เป็นกลุ่มประชากร และความรู้ ทักษะ และเจตคติของการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ วิเคราะห์ข้อมูลโดย

ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. ในการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ก่อนและหลังการเข้าร่วมการอบรม และความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพในการสอนงาน และดูแลการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เช่นกัน

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น (n = 29)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ (ปี)	น้อยกว่า 31	3	10.30
	31 - 35	2	6.90
	36 - 40	7	24.10
	มากกว่า 40	17	58.70
สถานภาพสมรส	โสด	15	51.70
	สมรส	13	44.80
	หย่า	1	3.50
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	26	89.70
	ปริญญาโท	3	10.30
เวลาปฏิบัติงานในแผนกปัจจุบัน (ปี)	น้อยกว่า 10	10	34.50
	10-14	1	3.40
	15-19	8	27.60
	มากกว่า 19 ปี	10	34.50
การดำรงตำแหน่งปัจจุบัน	หัวหน้าผลัด (เช้า-บ่าย-ดึก)	19	65.60
	หัวหน้าหอผู้ป่วย	5	17.20
	รองหัวหน้าหอผู้ป่วย	5	17.20

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้น (n = 29) (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
การอบรมส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่	เคยเข้าอบรม	24	82.80
	ไม่เคยเข้าอบรม	5	17.20
ระยะเวลาหลังได้รับการอบรม	ภายในระยะ 1 ปี	13	54.20
	นานมากกว่า 1 ปี	11	45.80

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้น ส่วนใหญ่อายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.70 รองลงมาอายุอยู่ระหว่าง 36 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.10 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.70 ด้านวุฒิการศึกษา ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89.70 และปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 10.30 ระยะเวลาในการทำงานกลุ่มอายุงานมากกว่า 19 ปี และอายุงานน้อยกว่า 10 ปี

คิดเป็นร้อยละ 34.50 เท่ากัน การดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าผัด (เข้า-ป่วย-ตึก) คิดเป็นร้อยละ 65.60 ระดับหัวหน้าและรองหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงานจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 17.20 การเคยได้รับการอบรมส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.80 และเคยได้รับการฝึกอบรมส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ภายในระยะเวลา 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.20

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และร้อยละของความรู้ ของผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้น ในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม (n = 29)

ความรู้ของผู้บริหาร ทางการแพทย์พยาบาลระดับต้น	ก่อน			หลัง			D ($\mu_1 - \mu_2$)	ร้อยละ ที่เพิ่ม
	μ_1	σ_1	ร้อยละ	μ_2	σ_2	ร้อยละ		
ด้านนโยบาย (7)	6.79	0.49	97.04	7	0.0	100.00	0.21	3.10
ด้านการดูแลลูก (7)	6.20	0.67	88.65	6.93	0.25	99.00	0.73	11.77
ด้านการดูแลแม่ (11)	9.48	0.78	86.20	10.89	0.30	99.00	1.41	14.87
ภาพรวม (25)	22.47	1.94	90.63	24.82	0.55	99.33	2.35	10.46

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้นมีความรู้ในการสอนงานส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ โดยหลังเข้าร่วมโปรแกรม

อยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 2.35 (D = 2.35) คิดเป็นร้อยละ 10.46

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และร้อยละ ของทักษะของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่โดยพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ($n = 29$)

ทักษะในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น	ก่อน		หลัง		D ($\mu_1 - \mu_2$)	ร้อยละที่เพิ่ม
	μ_1	σ_1	μ_2	σ_2		
ด้านนโยบาย (8 ข้อ)	4.27	0.46	4.75	0.26	0.48	11.24
ด้านการดูแลแม่ (6 ข้อ)	4.19	0.57	4.64	0.40	0.45	10.74
ด้านการดูแลลูก (6 ข้อ)	4.11	0.56	4.63	0.40	0.52	12.65
ภาพรวม	4.19	0.53	4.67	0.35	0.48	11.45

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นมีทักษะในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในการสอนงาน และดูแลการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ โดยหลังเข้าร่วมโปรแกรม อยู่ในระดับสูงมาก มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.48 ($D = 0.48$) คิดเป็นร้อยละ 11.45

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และร้อยละของเจตคติของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ($n = 29$)

เจตคติในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น	ก่อน		หลัง		D ($\mu_1 - \mu_2$)	ร้อยละที่เพิ่ม
	μ_1	σ_1	μ_2	σ_2		
ด้านนโยบาย (7 ข้อ)	4.47	0.43	4.86	0.23	0.39	8.72
ด้านการดูแลลูก (4 ข้อ)	4.47	0.51	4.87	0.28	0.40	8.94
ด้านการดูแลแม่ (4 ข้อ)	4.01	0.39	4.81	0.33	0.80	19.95
ภาพรวม	4.32	0.44	4.85	0.28	0.53	12.26

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น มีเจตคติในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในการสอนงาน และดูแลการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่หลังเข้าร่วมโปรแกรม อยู่ในระดับสูงที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.53 ($D = 0.53$) คิดเป็นร้อยละ 12.26

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n = 40)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ (ปี)	น้อยกว่า 31	7	17.50
	31 - 35	18	45
	36 - 40	13	32.50
	มากกว่า 40	2	5
สถานภาพสมรส	โสด	27	67.50
	สมรส	12	30
	หย่า	1	2.50
วุฒิการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	40	100
เวลาปฏิบัติงานในแผนกปัจจุบัน (ปี)	น้อยกว่า 10	23	57.50
	10 - 14	14	35.50
	15 - 19	2	5
	น้อยกว่า 20	1	2.50
การอบรมส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่	เคยเข้าอบรม	32	80
	ไม่เคยเข้าอบรม	8	20
ระยะเวลาหลังได้รับการอบรม	ภายในระยะ 1 ปี	23	57.50
	นานมากกว่า 1 ปี	9	22.50

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามอายุส่วนมากอายุ 31 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมาอายุระหว่าง 36 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.50 สถานภาพสมรสส่วนมากโสด คิดเป็นร้อยละ 67.50 รองลงมาสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 30 สถานภาพหย่า คิดเป็นร้อยละ 2.50 ทั้งหมดมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 100 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพแผนกปัจจุบันน้อยกว่า 10 ปี ส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมาอยู่ระหว่าง 10 - 14 ปี คิดเป็น

ร้อยละ 35 ปฏิบัติงานเป็นเวลา 15 - 19 ปี คิดเป็นร้อยละ 5 และปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ คิดเป็นร้อยละ 2.50 การฝึกอบรมส่งเสริม การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ส่วนมากเคยได้รับการอบรม คิดเป็นร้อยละ 80 ไม่เคยได้รับการอบรม คิดเป็นร้อยละ 20 และผู้ที่เคยได้รับการฝึกอบรมส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ส่วนมากได้รับการฝึกอบรมภายในระยะเวลา 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.50 นอกนั้นได้รับการฝึกอบรมส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่นานมากกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.50

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพต่อการสอนงาน และดูแลการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ($n = 40$)

ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพต่อการสอนงาน และดูแลการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่	μ	σ	ระดับ
ความพึงพอใจด้านนโยบาย	4.85	0.33	มากที่สุด
ความพึงพอใจด้านการนำไปใช้ประโยชน์	4.75	0.32	มากที่สุด
ความพึงพอใจด้านกระบวนการ	4.66	0.40	มากที่สุด
ภาพรวมความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ	4.75	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจต่อการสอนงาน และดูแลการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.35$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจด้านนโยบาย มีความพึงพอใจ

ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.33$) ความพึงพอใจ ด้านการนำไปใช้ประโยชน์มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.32$) และความพึงพอใจ ด้านกระบวนการมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.66$, $\sigma = 0.40$)

วิจารณ์

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น มีความรู้ในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่โดยพยาบาลวิชาชีพ คะแนนรวมก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 22.47$, $\sigma = 1.94$) คะแนนรวมหลังเข้าร่วมโปรแกรมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 24.82$, $\sigma = 0.55$) โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นหลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าความรู้ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม ($D = 2.35$) คิดเป็นร้อยละ 10.46 และมีความสอดคล้องกับสมมติฐาน

ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น มีทักษะในการสอนงานและดูแลการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ก่อนเข้าร่วมโปรแกรมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.50$) และพบว่า หลังเข้าร่วมโปรแกรม ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นมีทักษะในการสอนงานและดูแลการส่งเสริมการ

เลี้ยงลูกด้วยนมแม่อยู่ในระดับสูงมาก ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.35$) สรุปหลังเข้าร่วมโปรแกรมผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น มีทักษะโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($D = 0.48$) คิดเป็นร้อยละ 11.45 และมีความสอดคล้องกับสมมติฐาน

ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น มีเจตคติในการสอนงานและดูแลการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ก่อนเข้าร่วมโปรแกรมโดยรวมมีเจตคติอยู่ในระดับสูง ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.44$) พบว่า หลังเข้าร่วมโปรแกรมผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นมีเจตคติในการสอนงานและดูแลการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่มีเจตคติอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.28$) สรุปหลังเข้าร่วมโปรแกรม ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น มีเจตคติสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอยู่ในระดับสูงที่สุด ($D = 0.53$) คิดเป็นร้อยละ 12.26 และมีความสอดคล้องกับสมมติฐาน

ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ในการสอนงาน และดูแลการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เป็นพื้นฐานเดิมของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ทั้งด้านนโยบายการดูแลมารดาและการดูแลทารก อีกทั้งเคยได้รับการฝึกอบรมก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม จึงทำให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติเพิ่มสูงขึ้น แม้ว่าความรู้นี้จะไม่ได้ใช้มานาน เนื่องจากบุคลากรและนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นระยะเวลาเกือบ 20 ปี ดังที่ราชบัณฑิตยสถาน⁶ ได้ระบุว่าความรู้ คือ สิ่งที่ได้สมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมถึงความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากการประสบการณ์ จากการได้ยินได้ฟัง จากการคิดหรือการปฏิบัติของวิชาในแต่ละสาขา โดยเฉพาะการเป็นผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่องานของตนเอง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ดนยา โรจนชีวะ⁷ ที่ศึกษาเรื่อง ผลของการจัดการรูปแบบการให้ความรู้แก่มารดาหลังคลอดครรภ์แรกต่อการรับรู้ความสามารถในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางความคิด โดยเชื่อมความรู้และการกระทำนำไปสู่การประเมินความสามารถในการเผชิญสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติพฤติกรรมที่ต้องการ เมื่อมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง จะทำให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งระดับของสมรรถนะในแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถของตน คือ การได้รับการฝึกฝนส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และก่อให้เกิดพลังความรู้สึกว่าทำได้

ทั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยพบว่า โปรแกรมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่โดยพยาบาลวิชาชีพ ในการวิจัยกระทำในกลุ่มของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นซึ่งเป็นวัยผู้ใหญ่ ส่วนใหญ่กลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี ปฏิบัติงานในแผนกปัจจุบันมากกว่า 20 ปี เคยได้รับการฝึกอบรมการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่และเคยได้รับการอบรมภายในระยะเวลา 1 ปี ในการจัดการอบรมครั้งนี้เหมาะสมกับการจัดความรู้ให้กับผู้ใหญ่ และการคัดเลือกผู้ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เลือกได้เหมาะสมตรงประเด็น โดยผู้ถ่ายทอดความรู้ดำรงตำแหน่งรองประธานมูลนิธิศูนย์นมแม่แห่งประเทศไทย และเป็น สูติแพทย์ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญมาเป็นผู้ถ่ายทอด จึงทำให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมเกิดความแตกฉานในความรู้เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ Hong, Callister and Schwartz⁸ พบว่า การที่พยาบาลมีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ รวมทั้งการปฏิบัติต่อมารดาในขณะที่อยู่โรงพยาบาลให้เกิดความชำนาญก่อนจำหน่าย มีผลต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เช่นเดียวกับ Mc Innes and Chambers⁹ พบว่า การสนับสนุนช่วยเหลือในเรื่องการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ รวมทั้งการมีความรู้ที่ทันสมัยและการช่วยเหลือด้านทักษะความเข้าใจในความต้องการของมารดา การมีทักษะในการให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ผู้ที่ประสบปัญหาการให้นมแม่จากบุคลากรทางสุขภาพ มีผลต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น จึงต้องมีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี และถูกต้องต่อการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และควรได้รับการอบรมเกี่ยวกับการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัย มีเจตคติที่ดีสามารถส่งเสริมดูแลและแก้ไขปัญหาของการเลี้ยง

ลูกด้วยนมแม่ได้อย่างมั่นใจ องค์การอนามัยโลก (WHO)¹ และองค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF) มีข้อเสนอแนะว่า บุคลากรที่มีหน้าที่ในการสนับสนุนช่วยเหลือการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ควรได้รับการอบรมความรู้และทักษะในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เพิ่มเติม เพราะการเรียนรู้ขณะเป็นนักศึกษาพยาบาลไม่เพียงพอที่จะส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องผลงานวิจัยในสหราชอาณาจักรของ Moran, Bramwell, Dykes and Dinwoodie¹⁰ พบว่า ผดุงครรภ์ที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เป็นระยะเวลา 3 วัน มีความรู้และเจตคติที่ดีในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการค้นคว้าอย่างเป็นระบบของ Patricia Carvalho de Jesus, et al.¹¹ ได้ทำการศึกษาผลของการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ในด้านการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ความรู้ ทักษะ และการนำไปใช้ เป็นการสำรวจงานวิจัยอื่น ๆ ใน MEDLINE, Scopus, and LILACS databases เพื่อศึกษาผลของการฝึกอบรมการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่โดยผู้รับการฝึกอบรมมีทั้งแพทย์ พยาบาล ผดุงครรภ์และพยาบาลเยี่ยมบ้าน สรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีผลช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ และการประยุกต์ในด้านการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ สอดคล้องงานวิจัยของ จิราภรณ์ รัตติกาลสุขะ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี¹² เรื่อง การบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับรางวัลดีเด่นโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยาการตีความ ได้ผลวิจัยว่าในการพัฒนาตนให้มีความรู้บริหารตนสู่ความสมดุล การเรียนรู้จากรุ่นพี่และจากประสบการณ์สามารถนำมาพัฒนาตนเองได้ การไม่หยุดการค้นคว้าศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นการยืนยันว่า การฝึกอบรมมีผลต่อการพัฒนางาน

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของพยาบาล

วิชาชีพต่อการสอนงานและดูแลการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.35$)

อภิปรายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ มีความพร้อมในการเรียนรู้ มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 35 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษามาในระยะเวลาไม่เกิน 10 ปี มีความรู้ที่ได้รับจากการเรียน การสอนในสถาบัน การศึกษาระดับพยาบาลศาสตร์ อีกทั้งได้รับการอบรมส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่มาแล้ว และส่วนมากเคยได้รับการอบรมมาไม่เกิน 1 ปี ถึงร้อยละ 57.50 ทั้งนี้พยาบาลวิชาชีพอยู่ในช่วงอายุของกลุ่มวัยวาย (Generation Y)¹³ ซึ่งกำลังจะเติบโตเพื่อก้าวสู่ระดับผู้นำขององค์กรต่อไป รวมทั้งจะเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต ด้วยคุณลักษณะเด่นของกลุ่มวัย วาย ที่มีบุคลิกภาพเป็นตัวของตัวเอง กล้าแสดงออก ชอบให้หัวหน้ารับฟังความคิดเห็น ชอบให้หัวหน้าสอน แต่ต้องการเป็นคนตัดสินใจเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด การสอนงานตามแบบจำลองโกรว์ (GROW model) ที่นำมาใช้ในการสอนงาน และดูแลการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ดังที่สมใจ พุทธิพิทักษ์ผล และบุญทิพย์ สิริธรงค์¹⁴ กล่าวว่า การสอนงานทางการพยาบาลทำให้พยาบาลวิชาชีพมีพัฒนาการในงานได้ดี ความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมส่งผลให้มีความรู้ความชำนาญตรงตามความต้องการขององค์กร ทำให้มีโอกาสแสดงความสามารถและใช้ประโยชน์จากศักยภาพของแต่ละคน ให้ทำงานในหน้าที่ของตนให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวรมนต์ ทศนอนันชัย¹⁵ ศึกษาลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วาย โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านผู้บริหารทางการพยาบาล ผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ อาจารย์หรือนักวิชาการ และพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย

วាយ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วาย ต้องเข้าใจลักษณะการทำงานของพยาบาลกลุ่มวัย วาย ใช้การบริหารงานโดยการนิเทศ การมอบหมายงาน และการปลูกฝังค่านิยม ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เห็นคุณค่าในวิชาชีพและเป็นการสร้างแรงจูงใจ

ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการวิจัยของสุสัณหา ยิ้มแย้ม และคณะ¹⁶ เรื่อง การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โครงการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และเพื่อเปรียบเทียบคะแนนทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ก่อนและหลังจากการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน รวมทั้งศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนที่เรียนโดยใช้การเรียนรู้แบบผสมผสาน ผลการศึกษาหลังการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน คะแนนทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนสูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ในทุกทักษะอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 และผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อวิธีการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานในระดับมากที่สุด ทั้งโดยรวมและในแต่ละวิธีการเรียนรู้

เมื่อมีการนำสู่ระบบการพัฒนาของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โดยใช้การสอนงานตามแบบจำลองโกรว์ เป็นหนึ่งในเครื่องมือในการกระตุ้นติดตามงานทำให้การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีความชัดเจน และคล่องตัวมากขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬารัตน์ ห้าวหาญ และอรชร อินทองปาน¹⁷ ได้ศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการสอนงาน ซึ่งเป็นการสอนงานที่พัฒนาขึ้น ผลการศึกษาระบุว่า ระบบสอนงานเป็นระบบที่เคยใช้และได้ผลดีในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่ยังไม่มียุทธวิธีที่ชัดเจน พบว่า ผู้ที่ทำหน้าที่สอนงานปฏิบัติได้ตามขั้นตอน ความสามารถในการ

ปฏิบัติงานด้านการบริการสุขภาพ ก่อนและหลังการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้ใช้ระบบการสอนงานและผู้รับบริการระบบการสอนงาน มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการสอนงาน

ดังนั้น การวิจัยผลของโปรแกรมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่โดยพยาบาลวิชาชีพครั้งนี้ พบว่า ทำให้ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นมีคะแนนเฉลี่ยความรู้ ทักษะ และเจตคติในการสอนงาน และดูแลการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมในทุกด้าน และพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจต่อการสอนงาน และดูแลการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การนำระบบการพัฒนาผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ควรใช้ร่วมกับการสอนงานตามแบบจำลองโกรว์ (GROW model) เพราะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านในทางที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจต่อการสอนงานและดูแลการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากเป็นวิธีใหม่ยังไม่เคยถูกนำมาใช้ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งนี้ จึงอาจขยายการทดลองการใช้โปรแกรมนี้สู่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิอื่น แต่ต้องทำความเข้าใจการสอนงานตามแบบจำลองโกรว์ว่า เป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นใช้กระตุ้นและติดตามงานทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความตระหนัก วิเคราะห์งานของหน่วยงาน เกิดความคล่องตัวและสามารถแก้ไขปัญหางานของตนเองได้ดี ยังผลให้การพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้บริหารทางการ

พยาบาล ระดับต้นมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะความเข้าใจด้านนโยบายที่เน้นให้ทารกได้รับนมแม่อย่างเดียวยังน้อย 6 เดือนหรือมากกว่า มีคะแนนการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านทักษะที่มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงาน และท้ายสุด คือ เจตคติในความเข้าใจนโยบายการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ตามมาตรฐานโรงพยาบาลอนามัยแม่และเด็ก

ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ ด้านการดูแลมารดาและทารกของกระทรวงสาธารณสุขนั้น ควรสร้างหลักสูตรผู้เชี่ยวชาญการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ในผู้บริหารระดับสูง เพื่อเป็นหลักในการเป็นวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการถ่ายทอดความรู้ให้กับหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และทำให้กระทรวงสาธารณสุขมีผู้เชี่ยวชาญ การให้คำแนะนำปรึกษา ซึ่งเน้นกับพยาบาลวิชาชีพ ที่เตรียมเข้าสู่ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ สมพันธ์ หิญาธิระนันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์สุคนธ์ ไขแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรรณิการ์ สุวรรณโคต ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา ตรวจสอบ แก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณนายแพทย์สมพงษ์ ดันจรรย์ภรณ์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเลิดสิน นางนิตยา ภูริพันธุ์ รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล ที่อนุญาตให้จัดทำโครงการและอนุญาตให้พยาบาลวิชาชีพเข้าร่วมการวิจัย และขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือจนได้ผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. WHO/UNICEF. Global Strategy for Infant and Young Child Feeding. Geneva; 2003.
2. สำนักงานพยาบาล. เกณฑ์คุณภาพการปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิชย์; 2551.
3. นิตยา ศรีญาณลักษณ์. การบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี: โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก; 2554.
4. อนันต์ พันนึก. การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. [ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษบัณฑิตวิทยาลัย, ขอนแก่น: มหาวิทยาลัย ขอนแก่น; 2554.
5. Alexander G. Behavioral coaching-the GROW model in Passmore, Jonathan. Excellence in coaching: The industry guide 2nd ed. Philadelphia: Kogan; 2010.
6. ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมแปล ไทย-อังกฤษ ราชบัณฑิตยสถาน ม.ป.ท.; ม.ป.ป. เข้าถึงได้จาก <https://dictionary.sanook.com/search>. เข้าถึงเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2560.
7. ดนยา โรจนีวีระ. ผลของการจัดการรูปแบบการ ให้ความรู้แก่มารดาหลังคลอดครั้งแรกต่อการ รับรู้ ความสามารถในการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิในจังหวัดสุพรรณบุรี. [พยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการ จัดการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยคริสเตียน; 2555.
8. Hong TM, Callister LC, Schwartz R. First-time mother' views of breast feeding support from nurses. MCN Am J Matern Child Nurs. 2003; 28: 10-5.

9. Mc Innes RJ, Chambers JA. Supporting breastfeeding mothers: Qualitative synthesis. *J Adv Nurs*. 2008; 62(4): 407-27.
10. Moran VH, Bramwell R, Dykes F, Dinwoodie K. An Evaluation of skills acquisition on The WHO/ UNICEF breastfeeding management course using the pre-validated breastfeeding support skills tool BeSST. *Midwifery*. 2000; 16: 197-203.
11. Patricia Carvalho de Jesus, Maria Ines Couto de Oliveira, Sandra Costa Fonseca. "Impact of Health Professional Training in Breastfeeding on their Knowledge, Skills, and Hospital Practices: A systematic review." *Journal de Pediatria*. 2016; 92(5): 436-50.
12. จิราภรณ์ รัตติกาลสุขะ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. การบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับรางวัลดีเด่น. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 2557; 5(2): 179-86.
13. สถาบันฝึกอบรมเทรนนิ่ง. คน Gen Y คืออะไร ทำไมองค์กรต่าง ๆ ควรต้องเจียระไนคน Gen Y. ม.ป.ท.; 2556. เข้าถึงได้จาก <http://www.entraining.net>. เข้าถึงเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2560.
14. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล และบุญทิพย์ สิริรังศรี. ผู้กระบวนทัศน์ใหม่ของผู้บริหารการพยาบาล. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2558.
15. ปวรมนต์ ทัศนอนันชัย. ลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพ Generation Y. *วารสารเกื้อการุณย์*. 2557; 21(2): 126-38.
16. สุสัณหา ยิ้มแย้ม และคณะ. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *พยาบาลสาร*. 2558; 42 (พิเศษ 1): 129-40.
17. จุฬารัตน์ ห้าวหาญ และอรชร อินทองปาน. การวิจัยและพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริการสุขภาพ. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*. 2558; 25(1): 167-77.