



บทความวิชาการ

Original Article

ผลของโปรแกรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมต่อความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการที่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

นุศริน โกสีย์วงศานนท์ พย.ม.*, สุคนธ์ ไขแก้ว วทบ.ค.ม.** , เบญจวรรณ พุทธิอังกูร วทบ. ค.ม. ปร.ด.***

*พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

**รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

***ดร.อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมต่อความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ ที่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย: เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเวรตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ จำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมต่อความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามวัดความรู้ในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาล ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร K-R20 ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.74 และแบบประเมินทักษะในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สัดส่วน ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (paired t-test)

ผลการวิจัย: ก่อนเข้าร่วมโปรแกรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมต่อความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการมีความรู้ระดับสูง ($\bar{X}=14.25$, S.D.=1.74) และทักษะระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29$, S.D.=0.53) หลังเข้าร่วมโปรแกรมฯ ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการมีความรู้ระดับสูง ($\bar{X}=15.94$, S.D.=2.34) และทักษะระดับดี ($\bar{X}=3.54$, S.D.=0.51) ภายหลังเข้าร่วมโปรแกรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมต่อความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทวิทยากร

Original Article

ผลของโปรแกรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมต่อความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการที่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

นุศริน โกสียวงสานนท์ พย.ม.*, สุคนธ์ ไขแก้ว วทบ.ค.ม.** , เบญจวรรณ พุทธิอังกูร วทบ. ค.ม. ปร.ด.***

*พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

**รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

***ดร.อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

บทคัดย่อ (ต่อ)

สรุปผลการวิจัย: โปรแกรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมต่อความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ สามารถพัฒนาความรู้และทักษะในการการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการได้ การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารทางการพยาบาล จึงควรนำการดำเนินการในโปรแกรมการมีส่วนร่วมในด้านการฝึกเชิงปฏิบัติการด้วยการใช้กรณีศึกษามาพัฒนาเพิ่มความรู้การนิเทศและทักษะด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: โปรแกรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ



บทความวิชาการ

Original Article

The Effects of Participative Learning Program on Knowledge and Skills of the Unofficial-Time Nurse Supervisors at a Tertiary Level Hospital in the Medical Service Department under the Bangkok Metropolitan Administration

Nusarin Koseewongsanon M.N.S.*, Sukhon Khaikheaw M.Ed.**, Benjawan Puthiaungkul Ph.D.***

*Professional Nurse, Charoenkrung Pracharak Hospital, Medical Service Department under Bangkok Metropolitan Administration.

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

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

Abstract

Objective: To assess effectiveness of the participatory learning program on knowledge and skills of the unofficial-time nurse supervisors at a Tertiary Level Hospital in the Medical Service Department under the Bangkok Metropolitan Administration.

Materials and Methods: This is quasi-experimental research. The samples comprised of 32 unofficial-time nurse supervisors. The research instruments were the participative learning program on knowledge and skills of the unofficial-time nurse supervisors and the participative knowledge test. The research instruments were assessed by experts and were analyzed the participative knowledge test by KR-20 and the participative skills by Cronbach's alpha. The reliability was 0.74 for the participative knowledge test and Cronbach's alpha was 0.97 for the participative skills. The Geometry data were analyzed by using descriptive statistic and the average score of the participative knowledge and skill test used t-test.

Result: The research results revealed that before the training program, the unofficial-time nurse supervisors had knowledge at a high level ($\bar{X}$ =14.25, S.D.=1.74) and skill at a moderate level ($\bar{X}$ =3.29, S.D.=0.53), and after training the program, the unofficial-time nurse supervisors had knowledge at a high level ($\bar{X}$ =15.94, S.D.=2.34) and skill at a good level ($\bar{X}$ =3.54, S.D.=0.51). The average score of the knowledge and skill test after training with the participative learning program for the unofficial-time nurse supervisors were statistically and significantly higher than before training ($p<0.05$).



บทความวิชาการ

Original Article

The Effects of Participative Learning Program on Knowledge and Skills of the Unofficial-Time Nurse Supervisors at a Tertiary Level Hospital in the Medical Service Department under the Bangkok Metropolitan Administration

Nusarin Koseewongsanon M.N.S.*, Sukhon Khaikheaw M.Ed.**, Benjawan Puthiaungkul Ph.D.***

*Professional Nurse, Charoenkrung Pracharak Hospital, Medical Service Department under Bangkok Metropolitan Administration.

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

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

Abstract (cont.)

Conclusion: Participative learning program were to improve knowledge and skill of the unofficial-time nurse supervisors. Suggestion that: The executive nurse manager should implement the participatory action training program by used the case study to increase the knowledge, and problem solving and decision making skill of nurse supervisors.

Keywords: participative learning program, unofficial-time nurse supervisors

บทนำ

องค์กรพยาบาลเป็นหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ผู้บริหารทางการพยาบาลมีหน้าที่สำคัญในการดูแลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อสอดคล้องกับผู้ให้บริการที่ต้องการได้รับการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ คำนึงถึง คุณภาพ และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งความต้องการเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นตามความก้าวหน้าและความทันสมัยของการสื่อสารในโลกยุคดิจิทัล¹ โรงพยาบาลตระหนักถึงความต้องการเหล่านี้เป็นอย่างดี จึงจัดให้มีระบบการควบคุมคุณภาพการพยาบาล โดยในเวลาราชการจะมีผู้บริหารการพยาบาลระดับต่าง ๆ ได้แก่ หัวหน้าพยาบาล ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล และหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้กำกับดูแล นิเทศอำนวยการ ให้งานการพยาบาลดำเนินไปตามมาตรฐาน และนอกเวลาราชการจะมีผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในการนิเทศงาน ตรวจเยี่ยมทางการพยาบาล เป็นที่ปรึกษาประสานงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วย ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการเป็นผู้บริหารระดับกลาง นับเป็นบุคคลสำคัญที่ต้องใช้ความรู้และทักษะในการบริหารจัดการในการกำกับควบคุมการปฏิบัติงานของพยาบาลให้เกิดการบริการที่มีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า คำนึงถึง หากไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลกระทบต่อสถานบริการสุขภาพ¹ ปัจจุบันฝ่ายการพยาบาลกำหนดคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ การทำงานตำแหน่งพยาบาลตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ต้องผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนทำหน้าที่ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ ในแต่ละวันจะมีผู้ตรวจการพยาบาล นอกเวลาราชการ 2 คนต่อผลัด ผู้วิจัยได้พูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับ

ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการอายุระหว่าง 39 ถึง 42 ปี จำนวน 10 คน เพื่อขอทราบข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการพบว่า ร้อยละ 80 ไม่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหาร ไม่มีความรู้เกี่ยวกับระบบงานทั้งหมดของโรงพยาบาล ไม่มีความแม่นยำในกฎระเบียบ เครียด ไม่มั่นใจ ไม่กล้าตัดสินใจ การตัดสินใจบางครั้งผลออกมาไม่เป็นที่ยอมรับ ทำให้ขาดความมั่นใจและไม่พึงพอใจในบทบาทของตนเอง ดังนั้นผู้ตรวจการพยาบาลจะต้องมีทักษะด้านการบริหารจัดการเป็นอย่างดีจึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ ในด้านความรู้และทักษะของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะของบุคคลอื่นจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง² ซึ่งพิบูล โกวิทพัฒนา³ ศึกษาเรื่อง หลักสูตรการเตรียมผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ โดยหลักสูตรมีเนื้อหาอบรม ด้านการบริหารจัดการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร การนิเทศ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจด้านความเป็นนักวิชาการเชิงคลินิก การควบคุม รักษาคุณภาพ และจริยธรรมผู้วิจัยเห็นว่า ตำแหน่งผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการเป็นตำแหน่งบริหารที่มีความสำคัญไม่น้อยกว่าตำแหน่งอื่น แต่ไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหารอย่างเป็นรูปแบบ หรือจัดเป็นหลักสูตรอบรม ส่วนใหญ่ใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติงานด้วยตนเอง เป็นการลองผิดลองถูกทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่มั่นใจ และเกิดความเครียด ดังนั้น จึงสนใจจัดโปรแกรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการโดยจัดโปรแกรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมต่อความรู้

และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ โดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของโนลส์ ฮอลตัน และแอสตัน⁴ และหลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม⁵ เป็นแนวทางการจัดอบรม ประกอบด้วย การบรรยาย และการฝึกเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจะทำให้ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ

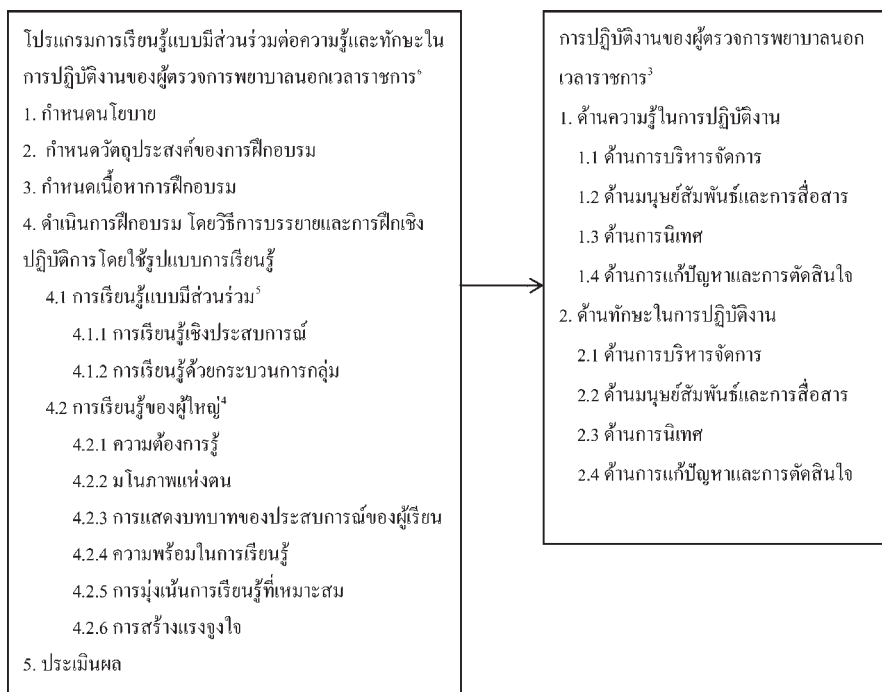
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เปรียบเทียบความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการก่อนกับหลังเข้าร่วมโปรแกรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมต่อความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างโปรแกรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมต่อความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ โดยประยุกต์จากแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมการเตรียมความ

พร้อมสำหรับการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร ของ ชมพูนุท ทิพย์ผืน⁶ ประกอบด้วย 1. กำหนดนโยบาย 2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 3. การกำหนดเนื้อหาการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร 3) ด้านการนิเทศ 4) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 4. ดำเนินการฝึกอบรม และรูปแบบการเรียนรู้ใช้แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้² แบบ คือ แบบมีส่วนร่วม⁵ ซึ่งมีหลักการสำคัญ 2 ประการ คือ การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และการเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่มและทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่⁴ ซึ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีสาระสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) ความต้องการรู้ (the need to know) 2) มโนภาพแห่งตน (the learner's concept) 3) การแสดงบทบาทของประสบการณ์ของผู้เรียน (the role of learner's experience) 4) ความพร้อมในการเรียนรู้ (readiness to learn) 5) การมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่เหมาะสม (orientation to learning) และ 6) การสร้างแรงจูงใจ (motivation) และ 5. การประเมินผล



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (quasi-experimental research) แบบกลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังการทดลอง (one group pretest-posttest design) โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้าพยาบาลให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการจำนวน 42 คน

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้เลือกเฉพาะเจาะจง โดยเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้าพยาบาลให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ และสามารถเข้าร่วมโปรแกรมได้ครบทุกครั้งจำนวนทั้งสิ้น 32 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ประเภท คือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมต่อความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ ซึ่งประกอบด้วย 1) แผนการสอนเกี่ยวกับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเฝ้าตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ (lecture) และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop) 2) คู่มือฝึกอบรมการให้ความรู้โดยการบรรยาย (lecture) ตามแผนการสอนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ตำรา งานวิจัยและเอกสารทางวิชาการ จากนั้นนำเครื่องมือเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและทดสอบประสิทธิภาพของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ใช้ระยะเวลาในการบรรยาย 3 ชั่วโมง ส่วนการฝึกเชิงปฏิบัติการ (workshop) ใช้กรณีศึกษา (case study) เป็นเวลา 3 ชั่วโมงเช่นกัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดความรู้ในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการนอกเวลาราชการ ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์จากแบบวัดความรู้เรื่องงานนิเทศงานของนุชดา บุญเชื้อ⁷ และแบบวัดความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะผู้นิเทศทางการพยาบาลของ วาริ วณิชปัญญพล⁸ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านการนิเทศ ด้านมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร และด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (multiple choice) มี 4 ตัวเลือก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ ตอบถูกให้ 1 คะแนน และตอบผิดให้ 0 คะแนน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน มีค่า CVI 0.92 และตรวจสอบความเที่ยงโดยใช้ KR-20 ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.74

เกณฑ์ในการวิเคราะห์คะแนนความรู้ในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการแบ่งเป็น 3 ระดับ⁹

คะแนน 15-20 หรือมากกว่าร้อยละ 70 หมายถึง ระดับความรู้สูง

คะแนน 8-14 หรือเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ 35-70 หมายถึง ระดับความรู้ปานกลาง

คะแนน 0-7 หรือน้อยกว่าร้อยละ 35 หมายถึง ระดับความรู้ต่ำ

ส่วนที่ 3 แบบประเมินทักษะในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์จากแบบประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ ของ พิกุล โกวิทพัฒนา³ ประกอบด้วย ทักษะ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ 8 ข้อ ด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร 6 ข้อ ด้านการนิเทศ 5 ข้อ และด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 12 ข้อ ลักษณะข้อคำถาม เป็นแบบประมาณค่า

5 ระดับ (rating scale) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน มีค่า CVI 0.87 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค 0.97

คะแนน 5 หมายถึง ปฏิบัติได้ทุกครั้ง

คะแนน 4 หมายถึง ปฏิบัติได้เป็นส่วนใหญ่

คะแนน 3 หมายถึง ปฏิบัติได้เป็นบางครั้ง

คะแนน 2 หมายถึง ปฏิบัติได้เป็นส่วนน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ปฏิบัติได้น้อยที่สุดหรือไม่เคยปฏิบัติเลย

การแปลผลคะแนน ใช้หลักการแปลผลดังนี้¹⁰

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติงานของเวรตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติงานเวรตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการอยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติงานเวรตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติงานเวรตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติงานเวรตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการอยู่ในระดับต่ำมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ กำหนด วัน เวลา และสถานที่จัดการฝึกอบรม ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยและขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัย

2. ดำเนินการจัดฝึกอบรมเรื่อง การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลา

ราชการก่อนการฝึกอบรมมีการประเมินความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการโดยให้กลุ่มประชากรทำแบบสอบถามวัดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการก่อนการบรรยาย (pre-test) โดยผู้วิจัยเป็นผู้แจกและเก็บแบบวัดความรู้และทักษะด้วยตนเอง

3. จัดบรรยายความรู้ในการปฏิบัติงานเวรตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการโดยวิทยากรซึ่งเป็นรองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล คุณวุฒิปริญญาโท บริหารทางการพยาบาล เป็นเวลา 3 ชั่วโมง หลังจากนั้นเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยการแบ่งกลุ่ม ๆ ละ 6-7 คน วิเคราะห์กรณีศึกษาสถานการณ์ที่เคยเกิดขึ้น และนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ละกลุ่มและสรุปประเด็น ให้ข้อเสนอแนะโดยวิทยากรและผู้วิจัยใช้เวลา 3 ชั่วโมง และนัดหมายการประชุมกลุ่มครั้งต่อไป

4. สัปดาห์ที่ 2 หลังการอบรม ประชากรได้มีการนำความรู้ไปใช้กับสถานการณ์จริงและมาประชุมกลุ่ม นำเสนอประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์สรุปประเด็น และให้ข้อเสนอแนะโดยผู้วิจัย และนัดประชุมครั้งต่อไป

5. สัปดาห์ที่ 4 หลังการอบรม ผู้วิจัยนัดประชุมกลุ่มประชากรครั้งที่ 2 นำเสนอประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์สรุปประเด็น ให้ข้อเสนอแนะโดยผู้วิจัยและประเมินผล (post test) โดยใช้แบบสอบถามวัดความรู้และทักษะการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการฉบับเดียวกัน

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากมหาวิทยาลัยศรีเตียน และจากสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร (หมายเลขหนังสือรับรอง 058 วันที่ 21 สิงหาคม 2560)

และได้รับการอนุมัติให้เก็บข้อมูลได้จากผู้บริหารโรงพยาบาล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการวิจัยเพื่อขอความสมัครใจในการเข้าร่วมวิจัย ให้สิทธิในการปฏิเสธการเข้าร่วมในการวิจัย ข้อมูลทุกอย่างจะถูกเก็บเป็นความลับ และไม่มีผลใด ๆ ต่อผู้ให้ข้อมูลและหน่วยงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ข้อมูลส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบคะแนนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ ก่อนและหลังเข้าโปรแกรม โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (paired

t-test) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิจัย

1. ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36-40 ปี และ 41-45 ปี จำนวนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 50 และ 46.9 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ ร้อยละ 84.4 ประสบการณ์ในการทำงานเวรผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการน้อยกว่า 1 ปี และ 5 ปี ขึ้นไป จำนวนเท่ากัน ร้อยละ 40.6 และส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรมด้านการบริหารการพยาบาล มาก่อน ร้อยละ 93.8

2. ความรู้ในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ

ตารางที่ 1 ร้อยละและระดับของความรู้ในการปฏิบัติงานเวรตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมฯ

ความรู้ในการปฏิบัติงานเวรตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ	ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม		หลังเข้าร่วมโปรแกรม	
	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ
ด้านการนิเทศ	81.6	สูง	90.6	สูง
ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	66.8	ปานกลาง	73.8	สูง
ด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร	66.6	ปานกลาง	82.3	สูง
ด้านบริหารจัดการ	59.2	ปานกลาง	63.2	ปานกลาง
คะแนนรวม	71.2	สูง	79.7	สูง

จากตารางที่ 1 ความรู้ในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ ก่อนและหลังเข้ารับการอบรมตามโปรแกรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมต่อความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการพบว่า ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการมีความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 71.2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนิเทศอยู่

ในระดับสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.6 ส่วนด้านการแก้ปัญหา การตัดสินใจ ด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร ด้านบริหารจัดการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 66.8, 66.6 และ 59.2 ตามลำดับ

หลังการเข้าร่วมโปรแกรม มีคะแนนความรู้ในการปฏิบัติงานเวรตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ

79.7 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการนิเทศ
สูงที่สุด ร้อยละ 90.6 ด้านการแก้ปัญหาและการ
ตัดสินใจ ด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร มี

คะแนนระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 73.8 และ 82.3
ส่วนด้านการบริหารจัดการ มีคะแนนเป็นร้อยละ
63.2 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความรู้ในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ
ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมฯ

ความรู้ในการปฏิบัติงานของ ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลา ราชการ	คะแนน เต็ม	ก่อนเข้าร่วม โปรแกรม		หลังเข้าร่วม โปรแกรม		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการบริหารจัดการ	4	2.37	0.97	2.53	0.96	0.614	0.544
ด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร	3	2.00	0.80	2.48	0.67	3.15	0.004*
ด้านการนิเทศ	8	6.53	0.80	7.26	0.96	4.24	0.000*
ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	5	3.34	0.86	3.71	0.86	1.57	0.125
คะแนนรวม	20	14.25	1.74	15.94	2.34	3.78	0.001*

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ย
ความรู้ในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาล
นอกเวลาราชการ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมฯ
พบว่า ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการมีความรู้
ในการปฏิบัติงานในภาพรวม หลังเข้าร่วมโปรแกรม
สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ($p < 0.05$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า
ค่าคะแนนเฉลี่ยหลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อน
เข้าร่วมโปรแกรมทุกด้าน เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยมา

ทดสอบหาความแตกต่างพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์
และการสื่อสารด้านการนิเทศ หลังเข้าร่วมโปรแกรม
มีคะแนนสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ ($p < 0.05$) ส่วนด้านการบริหาร
จัดการและด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
มีคะแนนเพิ่มขึ้นแต่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ($p > 0.05$)

3. ทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการ
พยาบาลนอกเวลาราชการ

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ยทักษะในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ ก่อน
และหลังเข้าร่วมโปรแกรมฯ

ทักษะในการปฏิบัติงานของ ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ	ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม			หลังเข้าร่วมโปรแกรม		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร	3.55	0.50	ดี	3.79	0.52	ดี
ด้านการบริหารจัดการ	3.31	0.60	ปานกลาง	3.45	0.62	ปานกลาง
ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	3.20	0.54	ปานกลาง	3.52	0.52	ดี
ด้านการนิเทศ	3.03	0.68	ปานกลาง	3.44	0.56	ปานกลาง
คะแนนรวม	3.29	0.53	ปานกลาง	3.54	0.51	ดี

จากตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ยทักษะในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการก่อนและหลังเข้ารับการอบรมตามโปรแกรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมต่อความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ พบว่า ก่อนเข้าร่วมโปรแกรมฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29$, $S.D.=0.53$) และเมื่อคิดเป็นรายด้านพบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.55$, $S.D.=0.50$) ส่วนทักษะด้านการบริหารจัดการ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และด้านการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X}=3.31$,

$S.D.=0.60$, $\bar{X}=3.20$, $S.D.=0.54$ และ $\bar{X}=3.03$, $S.D.=0.68$ ตามลำดับ)

หลังเข้าร่วมโปรแกรมฯ คะแนนเฉลี่ยทักษะในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.54$, $S.D.=0.51$) และเมื่อคิดเป็นรายด้านพบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร และด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.79$, $S.D.=0.52$ และ $\bar{X}=3.52$, $S.D.=0.52$) ส่วนทักษะด้านการบริหารจัดการ และด้านการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45$, $S.D.=0.62$ และ $\bar{X}=3.44$, $S.D.=0.56$)

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทักษะในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมฯ

ทักษะในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลา ราชการ	ก่อนเข้าร่วม โปรแกรม		หลังเข้าร่วม โปรแกรม		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร	3.55	0.50	3.79	0.52	2.33	0.026*
ด้านการบริหารจัดการ	3.31	0.60	3.45	0.62	0.89	0.377
ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	3.20	0.54	3.52	0.52	2.033	0.051
ด้านการนิเทศ	3.03	0.68	3.44	0.56	2.605	0.014*
คะแนนรวม	3.29	0.53	3.54	0.51	2.03	0.05

* $p<0.05$

จากตารางที่ 4 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทักษะในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมฯ พบว่า หลังเข้าร่วมโปรแกรมฯ และก่อนเข้าร่วมโปรแกรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.05$) ทั้งภาพรวมและทุกด้าน ยกเว้นด้านการบริหารจัดการและด้านการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p>0.05$)

อภิปรายผล

1. ความรู้ในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ หลังเข้าร่วมโปรแกรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมต่อความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อธิบายได้ว่า ประชากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 93.8) ไม่เคยได้รับการอบรมด้านการบริหารการพยาบาลอย่างเป็นทางการมาก่อน

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการให้ความรู้โดยวิทยากร ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์สูง ในด้านการบริหารงานและการนิเทศงาน มีประสบการณ์ตรงในการทำงานนานถึง 20 ปี จึงถ่ายทอดความรู้จากประสบการณ์ตรงที่มีอยู่ให้ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและการจัดการฝึกอบรมครั้งนี้ได้กระทำอย่างมีระบบได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การออกแบบการฝึกอบรม การกำหนดเนื้อหาการอบรมที่ครอบคลุมความรู้ในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาล รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นกลุ่มย่อย ทำให้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด² นอกจากนี้ยังใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ซึ่งเหมาะกับประชากรที่ศึกษา ซึ่งมีอายุระหว่าง 36-45 ปี เป็นวิธีการให้ความรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับประสบการณ์และกระตุ้นให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ปัญหาจากประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อเชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎีและการปฏิบัติ ช่วยให้เกิดความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของจกกลนี้ อุดตมะ⁹ เรื่อง ผลของโปรแกรมการสอนต่อความรู้ และสมรรถนะแห่งตนของพยาบาลในการดูแลเด็กป่วยมะเร็งเม็ดเลือดขาวที่มีอาการอ่อนเพลียจากเคมีบำบัด โดยให้ความรู้แก่กลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม ผลการวิจัย พบว่า ความรู้ในการดูแลเด็กป่วยมะเร็งเม็ดเลือดขาวที่มีอาการอ่อนเพลียจากเคมีบำบัด หลังได้รับโปรแกรมการสอนสูงกว่า ก่อนได้รับโปรแกรมการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ หลังเข้าร่วมโปรแกรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมต่อความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการสูงกว่าก่อนร่วมโปรแกรมฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การฝึกอบรมโดยใช้แนวคิด

การเรียนรู้ของผู้ใหญ่⁴ และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น ชักถาม กับผู้บรรยายซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นการสื่อสาร 2 ทาง ทำให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมและผู้เชี่ยวชาญมีโอกาสซักถามข้อสงสัยที่ไม่เข้าใจจนได้มีทักษะเพิ่มขึ้น การวิเคราะห์กรณีศึกษาที่มุ่งเน้นความเกี่ยวข้องของสัมพันธภาพการทำงานนำไปปฏิบัติได้ดี เกิดความสนใจ สามารถนำเอาประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมฯ มาใช้ให้เป็นประโยชน์¹¹ และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้อภิปราย ค้นหาความรู้ด้วยตนเองจากคู่มือ นอกจากนี้ยังมีผู้วิจัยเป็นผู้ชี้แนะและให้ความช่วยเหลือเมื่อจำเป็นและใช้การอภิปรายกลุ่มเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นหรือประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีการเพิ่มพูนทักษะมากขึ้น สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริงมั่นใจ นอกจากนี้ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการที่เข้าฝึกอบรมยังได้มีโอกาสกลับไปฝึกปฏิบัติจากสถานการณ์จริง ก่อนการประเมินผลก่อนสิ้นสุดโปรแกรม โดยให้ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรม โดยมีผู้วิจัยสนับสนุนให้กำลังใจและให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้มีโอกาสแสดงออกอย่างเต็มที่ เรียนรู้ ตลอดจนการแสดงความคิดเห็นในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับอารี ชิวเกษมสุข¹ กล่าวว่า เทคนิคพิเศษที่สามารถประยุกต์ใช้พัฒนาสมรรถนะผู้นำ ได้แก่ การอภิปรายกรณีศึกษา การใช้สถานการณ์จำลอง ซึ่งมีประโยชน์ในการเสริมทักษะของผู้รับการพัฒนามาในการวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนและมีการตัดสินใจที่ดีต่อสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งในการปฏิบัติงานเวรตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการแต่ละคน เผชิญกับสถานการณ์จริงของพยาบาลวิชาชีพและผู้ป่วยที่มีปัญหาต่างกัน ซึ่งมีผลต่อทักษะในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การวิเคราะห์กรณีศึกษา จึงมีประโยชน์ในการเพิ่มความเข้าใจ

เกี่ยวกับสถานการณ์ที่เผชิญหน้า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ดรากานอฟ แอนเดียด เนเวส และซานนา¹² พบว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการมีผู้สนใจนำมาใช้ในการฝึกอบรมพยาบาลโดยใช้กลยุทธ์การฝึกปฏิบัติโดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการปฏิบัติกิจกรรมในสิ่งแวดล้อมจริง ซึ่งการใช้การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ กระตุ้นทักษะให้ดีขึ้นและเพิ่มความมั่นใจในตนเอง

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการและด้านการแก้ปัญหา และการตัดสินใจมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p>0.05$) ในด้านการบริหารจัดการ ในรายข้อที่ระดับคะแนนทักษะไม่เพิ่มขึ้น คือ ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดอัตรากำลัง การควบคุมดูแล จำนวนบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับภาระงาน เนื่องจากในแต่ละหอผู้ป่วยมีการจัดอัตรากำลังไม่เหมือนกัน ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการบางคนอาจยังมีประสบการณ์น้อย ไม่แม่นยำในระเบียบจึงประเมินทักษะตนเองต่ำ ซึ่งการที่ทักษะของบุคคลจะสูงขึ้นหรือลดลงนั้น ขึ้นกับปัจจัยสองด้าน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ประสบการณ์การทำงานนั้น ๆ และปัจจัยด้านสถานการณ์ เป็นองค์ประกอบภายนอกที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม เช่น ลักษณะงาน สถานที่ปฏิบัติงาน¹³ ส่วนด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจพบว่าข้อที่ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการประเมินคะแนนทักษะในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ในระดับเดิมหลังเข้าโปรแกรมคือในเรื่อง การตัดสินใจสั่งการในสถานการณ์ที่ต้องใช้การตัดสินใจอย่างเร่งด่วน รวดเร็ว การเจรจาต่อรอง ตัดสินใจ ซึ่งบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการอย่างหนึ่ง คือ การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอย่างปัจจุบันทันด่วน ซึ่งผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการอาจพบปัญหามากน้อย ความ

รุนแรงแตกต่างกัน ในช่วงที่ศึกษาประชากรอาจได้ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทำให้ได้ใช้ทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจแตกต่างกันดังนั้นจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทักษะการตัดสินใจ การเจรจาต่อรอง ต้องใช้ระยะเวลาการฝึกอบรมหรือฝึกปฏิบัติให้นานขึ้น ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา ช่วยสร้างโอกาสและกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้และได้ฝึกฝนการแก้ปัญหาและการตัดสินใจทำให้มีมุมมองที่กว้างขึ้น เกิดการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจได้¹⁴

สรุปได้ว่า โปรแกรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมที่เน้นการฝึกเชิงปฏิบัติการร่วมกับการใช้กรณีศึกษาส่งผลต่อความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการมีการเปลี่ยนแปลงในทางบวก ความรู้และทักษะของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาเพิ่มขึ้นเกือบทุกด้าน ยกเว้นบางด้าน เช่น ด้านการบริหารจัดการ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถใช้กิจกรรมในโปรแกรมการมีส่วนร่วม โดยเน้นการฝึกเชิงปฏิบัติการใช้กรณีศึกษามาพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิไว้ในระดับปฏิบัติและแผนของหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาต่อยอดขยายโปรแกรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมที่เน้นการฝึกเชิงปฏิบัติการและการใช้กรณีศึกษาในโรงพยาบาลอื่น ๆ ที่มีบริบทคล้ายกัน เช่น โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และ

โรงพยาบาลที่มีการนิเทศโดยใช้ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ ที่ส่งผลให้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการมีมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์สุคนธ์ ไช้แก้ว และ อาจารย์ ดร.เบญจวรรณ พุทธิอังกู และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจริญกรุง-ประชารักษ์ และนางสาวนิลาวรรณ มัสยาอนันท์ หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ ที่อนุญาตให้เก็บข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

- อารีชีวะเกษมสุข. สมรรถนะผู้นำทางการพยาบาล แนวคิดและการพัฒนา. กรุงเทพฯ: บริษัทแฮสส์ ออฟ เคอร์มิสท์ จำกัด; 2559.
- ชูชัย สมितिไกร. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2558.
- พิกุล โกวิทพัฒนา. หลักสูตรการเตรียมผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ กลุ่มภารกิจ ด้านการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา. [พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2553.
- Knowles MS, Holton EF, Swanson RA. The adult learner. Burlingto: Elsevier; 2005.
- สุภณิดา ปุสุรินทร์คำ. หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม. [เข้าถึงเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2560]. เข้าถึงได้จาก http://opalnida.blogspot.com/2008/06/blog-post_13.html.
- ชมพูนุท ทิพย์ผืน. การพัฒนาโปรแกรมการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร. พยาบาลสาร. 2557; 41(1): 145-57.
- นุชดา บุญเชื้อ. การพัฒนารูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการโรงพยาบาลคอนสาร จังหวัดชัยภูมิ. [พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2557.
- วารี วณิชปัญญพล. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของผู้นิเทศการพยาบาล ใน โรงพยาบาลสาธารณสุข. [ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. สาขาการพัฒนาศักยภาพมนุษย์, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2557.
- ณรุทธิ์ สุทธิจิตต์. การวัดและการประเมินผลและการวิเคราะห์ข้อสอบ. [เข้าถึงเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2560] เข้าถึงได้จาก http://www.air.or.th/AIR/doc/Lectures27062557_01.pdf
- บุญชม ศรีสะอาด. วิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น; 2553.
- จงกลนี อุตตมะ. ผลของโปรแกรมการสอนต่อความรู้และสมรรถนะแห่งตนของพยาบาลในการดูแลเด็กป่วยมะเร็งเม็ดเลือดขาวที่มีอาการอ่อนเพลียจากเคมีบำบัด. [พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์, เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2557.
- Draganov PB, Andrade AC, Neves VR, Sanna MC. Andragogy in nursing: a literature review. Invest Educ Enfer. 2013; 31(1): 86-94.
- อุรา แสงเงิน, สุพัตรา อุปนิสากร, ทิพมาส ชินวงศ์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้และทักษะในการช่วยฟื้นคืนชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์. 2555; 32(1): 1-9.

14. นภาพิไล ลัทธศักดิ์ศิริ. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจสำหรับพนักงานระดับหัวหน้างานของศูนย์บริการลูกค้าธุรกิจยานยนต์อู่ชู ในภาคตะวันออก ประเทศไทย. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม. 2558; 11(2): 235-46.