

ผลของโปรแกรมการเตรียมความพร้อมในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร
ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
The Effects of Readiness Preparation for Being Charge Nurses at a Tertiary Level
Hospital in the Department of Medical Services under the Ministry of Public Health

วารากรณี เจริญบุญ¹
ปรารักษ์ทิพย์ อู่จะรัตน์²
กรรณิการ์ สุวรรณโคต³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลองมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร และเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรก่อนและหลังการใช้โปรแกรมการเตรียมความพร้อมในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 30 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน เครื่องมือวิจัยคือโปรแกรมการเตรียมความพร้อมในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา 0.95 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มทดลองอายุเฉลี่ย 26.38 ปี (SD = 1.21) ปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล เฉลี่ย 2.80 ปี (SD = 1.01) กลุ่มควบคุมอายุเฉลี่ย 24.87 ปี (SD = 0.83) ปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาลเฉลี่ย 1.53 ปี (SD = 0.64) ก่อนการทดลอง กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรระดับต่ำ หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรระดับสูง กลุ่มควบคุมระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรหลังการทดลอง พบว่าความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 24.855, P < .001$)

¹ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² (รองศาสตราจารย์) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

³ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่าฝ่ายการพยาบาลควรเตรียมความพร้อมหัวหน้าเวรใหม่ทุกคน ก่อนการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรเพื่อสร้างความมั่นใจใน

คำสำคัญ: โปรแกรมการเตรียมความพร้อม, การเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร, โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ, กระทรวงสาธารณสุข

Abstract

The purposes of this to quasi – experimental research were to study charge nurses abilities on being charge nurses and to compare their abilities before and after training in readiness preparation. The research samples were 30 professional nurses with one to five years of work experience. They were equally divided into the experimental group and control group. The research instruments used were program of readiness preparation for being charge nurses and an ability assessment which was examined for its content validity by five experts. The content validity index was 0.95 and the Cronbach's Alpha Coefficient was 0.95. The data were analyzed by frequency, percent, mean, standard deviation, and analysis of covariance.

The research findings showed that: 1) the majority age of nurses in the experimental group mean was 26.38 (SD = 1.21); their work experience mean was 2.80 (SD = 1.01) and, 2)

the majority age of nurses in the control group mean was 24.87 (SD = 0.83); the work experimental mean was 1.53 (SD = 0.64). Before the experiment, nurses in the experimental group and the control group had abilities on being charge nurses at the low level. After the experiment, their abilities were at a high level in the experiment group, and at a moderate level in the control group. The charge nurses in the experimental group had higher ability than those in the control group ($F = 24.855, P < .001$). Based on the findings & this research the nurse administrator should provide the program of readiness preparation to develop the abilities on being charge nurses for ensuring the performance and safety of patients.

Keywords: Readiness Preparation Program, Being Charge Nurses, Tertiary Level Hospital, The Ministry of Public Health

บทนำ

ผู้บริหารการพยาบาลประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง (Top level administrator) ได้แก่ ผู้อำนวยการพยาบาลหรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลหรือหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล (Director of nursing) ผู้บริหารระดับกลาง (Middle level administrator) ได้แก่ ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล (Assistant director of nursing) หัวหน้าแผนกการพยาบาล

(Head department) และผู้ตรวจการพยาบาล (Supervisor nurse) ผู้บริหารระดับต้น (First level administrator) ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย (Head nurse or Nurse manager) (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2551) หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลสำคัญ ในการกำหนดพันธกิจของหอผู้ป่วยให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงพยาบาล มีหน้าที่วางแผนงานจัดระบบงานบริหารอัตรากำลังและวัสดุครุภัณฑ์ เพื่อให้เหมาะสมเพียงพอกับภาระงาน นิเทศงานแก่บุคลากรในความรับผิดชอบ ติดตามประเมินผล เพื่อควบคุมคุณภาพการบริการ พร้อมการปรับปรุงแก้ไขเป็นระยะๆ (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2552) อย่างไรก็ตามหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่สามารถปฏิบัติงานได้ต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ดังนั้นในหอผู้ป่วยจึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารงานบริการพยาบาลในเวรป่วยและดึกแทนหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเรียกผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่นี้ว่า พยาบาลหัวหน้าเวร (Charge nurse) (เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ, 2552)

พยาบาลหัวหน้าเวร (Charge nurse) เป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อทำหน้าที่จัดให้มีการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพแก่ผู้ป่วยในทีม และใช้คนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งทางการบริหารจัดการว่า พยาบาลหัวหน้าเวรเป็นผู้บริหารระดับต้น (First - line Manager) เช่นเดียวกับหัวหน้าหอผู้ป่วย แตกต่างกันในขอบเขตและปริมาณงานที่รับผิดชอบเท่านั้น (Sullivan & Decker, 2005) โดยทั่วไปผู้ที่ทำหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวรคือ พยาบาลอาวุโสสูงสุดในเวร

นั้นๆซึ่งมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนปฏิบัติงานเป็น เวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึก โดยพยาบาลหัวหน้าเวรมีบทบาททั้งทางด้านการปฏิบัติการพยาบาลและทางด้านการบริหารการพยาบาล (สำนักการพยาบาล, 2547)

จากการศึกษาเอกสาร ประสพการณ์การทำงานและข้อมูลจากหัวหน้างาน หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 10 คน พบว่า ในอดีตการมอบหมายงานให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในบทบาทหัวหน้าเวร จะเป็นรองหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือพยาบาลที่อาวุโส มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี แต่ในปัจจุบัน ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าเวรมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี (ชมพูนุท ทิพย์ผืน, 2556) และไม่ได้รับการฝึกอบรมในการบริหารงานด้านการพยาบาล ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง (อภิญา วรณ ประพันธ์, 2545) แม้ว่าประสบการณ์ช่วยให้การปรับตัวในการเผชิญกับปัญหาฉุกเฉินได้ดีกว่าบุคคลที่ไม่มีประสบการณ์ (วิเชียร ทวีลาภ, 2547) อย่างไรก็ตามในปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ทำให้พยาบาลที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลเพียง 1 – 2 เดือนต้องทำหน้าที่เป็นพยาบาลหัวหน้าเวรป่วยและเวรดึก ส่งผลต่อความสามารถในการตัดสินใจทางการบริหาร เพราะขาดการเตรียมพร้อมในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร และขาดประสบการณ์ ไม่ได้ช่วยเหลือสมาชิกทีมในการติดตามประสานงานกับหัวหน้า

แพทย์เวร จนกระทั่งผู้ป่วยอาการแย่งจนเสียชีวิต ถูกฟ้องร้องและศาลตัดสินว่าพยาบาล หัวหน้าเวรละเลยต่อหน้าที่ ส่งผลให้โรงพยาบาลต้องชดใช้ค่าเสียหายเป็นจำนวน ทำให้เกิด ผลด้านลบต่อองค์กร ตนเอง ผู้ป่วย และญาติ (Mahlmeister, 2000) ในประเทศไทย พบมีกรณีที่พยาบาลหัวหน้าเวรทำคลอดทารก แล้วมอบหมายให้นักศึกษาพยาบาลที่ขึ้นฝึกภาคปฏิบัติ นำทารกไปห้องแรกคลอดเพื่อให้ความอบอุ่นแต่ตู้อบอุ่นเด็กเสียชีวิต นักศึกษาพยาบาล จึงขออนุญาตพยาบาลหัวหน้าเวรใช้กระเป๋าน้ำร้อนแทน ต่อมาพบว่า มีน้ำร้อนซึมจากฝาจุกเกลียวไหลถูกตัวเด็กด้านขวาบาดเจ็บสาหัส สะโพกขวาถูกกลวงจนเนื้อตาย โรงพยาบาล และพยาบาลหัวหน้าเวรต้องรับผิดชอบค่าเสียหาย (ขงยุทธ แก้วเต็ม, 2556)

จากเหตุการณ์ดังกล่าว จะเห็นว่าการที่พยาบาลหัวหน้าเวรละเลย ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เมื่อผู้ป่วยได้รับอันตรายหรือเกิดภาวะแทรกซ้อนจากการรักษาพยาบาล ทำให้ผู้ป่วยต้องนอนอยู่โรงพยาบาลนานขึ้นหรือเสียชีวิต ส่งผลต่อกำลังใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาลและที่สำคัญ โรงพยาบาลต้องเสียค่าสินไหมและเสื่อมเสียชื่อเสียงอีก

ผู้วิจัยสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 5 คน ที่ต้องปฏิบัติงานบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร พบว่าส่วนใหญ่มีความวิตกกังวลกลัวจะปฏิบัติงานไม่ได้หรือไม่ครบถ้วน เมื่อเกิดปัญหาไม่มีที่ปรึกษา เมื่อตัดสินใจแล้วไม่รู้ผิดหรือถูก ให้คำแนะนำแก่สมาชิกไม่ได้

ส่งผลให้เกิดความเครียด นอนไม่หลับและมีอาการปวดศีรษะ ข้อมูลจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลราชวิถี (2557) พบความคลาดเคลื่อนจากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น การระบุตัวผู้ป่วยผิด การพลัดตกหกล้ม ความผิดพลาดในการให้ยา สารน้ำและเลือด การเกิดแผลกดทับ ปัญหาความผิดพลาดของการติดต่อสื่อสารระหว่างแผนก การปฏิบัติตามแผนการพยาบาลไม่ครบถ้วน การติดเชื้อในระบบต่างๆ แม้ว่าความคลาดเคลื่อนดังกล่าวไม่ได้เกิดจากพยาบาลหัวหน้าเวรเพียงผู้เดียว แต่เป็นปัญหาาร่วมกันหากมีการบริหารจัดการที่ดีของพยาบาลหัวหน้าเวรน่าจะสามารถลดความเสี่ยงต่างๆ ได้

ในโรงพยาบาลราชวิถีเมื่อพยาบาลวิชาชีพได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวรจะได้รับการสอนงานจากพยาบาลอาวุโสและเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองไม่มีการฝึกอบรมหรือมีการเตรียมความพร้อมอย่างเป็นระบบ การเตรียมความพร้อมให้กับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าเวรจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนในหลักการและแนวความคิดการบริหารการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพสามารถวางแผน มอบหมายงาน ตรวจสอบและประเมินผลงาน ให้คำแนะนำสมาชิกในเวร ตลอดจนแก้ไขปัญหา และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาความสามารถการปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง ก่อนและหลังการทดลอง

2. เปรียบเทียบความสามารถการปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังการทดลองโดยควบคุมความสามารถในการปฏิบัติงานบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรก่อนการทดลอง

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหาโปรแกรมการเตรียมความพร้อมในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรและความสามารถในการปฏิบัติงานบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร

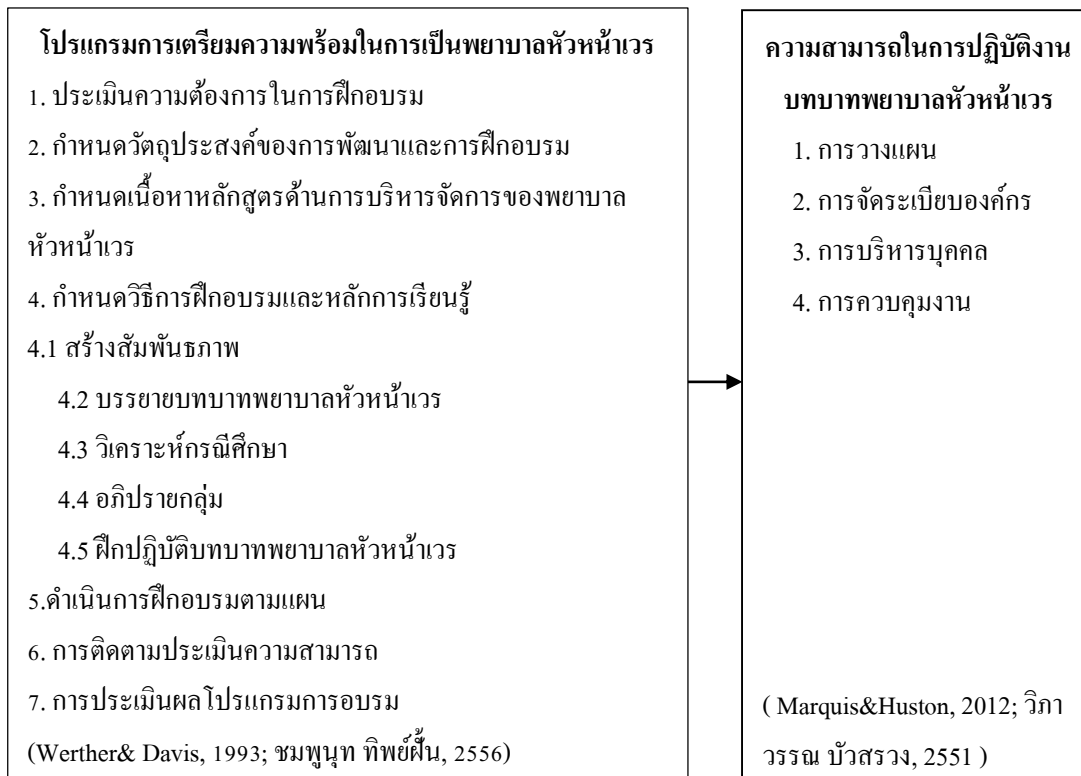
2. ด้านประชากรพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี จากกลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยใน กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลราชวิถี ที่ยังไม่ได้รับการมอบหมายจากหัวหน้าหอผู้ป่วยให้เป็นพยาบาลหัวหน้าเวรและสามารถฝึกปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรได้จำนวน 63 คน

3. ด้านระยะเวลาระยะเวลาการศึกษา ระหว่างเดือน มกราคม – พฤษภาคม 2559

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวข้องกับโปรแกรมการเตรียมความพร้อมในการเป็น

พยาบาลหัวหน้าเวร ผู้วิจัยประยุกต์แนวคิดการพัฒนาและการฝึกอบรมบุคลากรของ เวอร์ทเทอร์และเดวิส (Werther & Davis, 1993) และ ชมพูนุท ทิพย์ผืน (2556) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ 1) ประเมินความต้องการการฝึกอบรม โดยประเมินว่าหน่วยงานใดต้องการการฝึกอบรม ใครต้องการฝึกอบรม และ ต้องการฝึกอบรม เรื่องใด 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาและการฝึกอบรม เป็นการระบุเป้าหมายของพฤติกรรมที่ต้องการจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบรรลุความสำเร็จ 3) กำหนดเนื้อหาหลักสูตรตามผลการประเมินความต้องการ และวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 4) กำหนดวิธีการฝึกอบรมและหลักการเรียนรู้ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ประกอบด้วย 4.1) การสร้างสัมพันธภาพ 4.2) การทดสอบก่อนการอบรม (Pre-test) 4.3) การบรรยายบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร 4.4) การวิเคราะห์กรณีศึกษา 4.5) การอภิปรายกลุ่ม และ 4.6) การฝึกปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร 5) ดำเนินการฝึกอบรมตามแผน 6) ติดตามผลความสามารถหลังการอบรม สิ้นสุดและ 7) ประเมินผลโปรแกรมการอบรม หลังจากนั้นวัดความสามารถในการปฏิบัติงานบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรตามแนวคิดของ มาร์ควิส และ ฮุสตัน (Marquis & Huston, 2012) และประยุกต์มาจากวิทยาวรรณ บัวสรวง (2551) ประกอบด้วย การวางแผน การจัดระเบียบองค์กร การบริหารบุคคล และการควบคุมงานดังภาพที่ 1



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi - Experimental research) แบบสองกลุ่มวัดผลก่อนและหลังการทดลอง (Two group pretest – posttest design) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร และเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงานบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรก่อนและหลังการใช้โปรแกรมการเตรียมความพร้อมในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

วิธีการสุ่มตัวอย่างและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

กำหนดคุณสมบัติกลุ่มตัวอย่างคือ 1) พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี 2) เป็นพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยใน โดยจับคู่กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมให้มีคุณลักษณะใกล้เคียงกัน 3) ไม่เคยเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรและได้รับการประเมินจากหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าสามารถฝึกปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรได้ ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยพิเศษ 10ข. 10ก. 9ก. อายุรกรรมหญิงชั้น 2 และ ชั้น 3 อายุรกรรมชาย 6ก. และ 6ข. ออร์โธปิดิกส์ชายและหญิง จักษุชายและหญิง หอผู้ป่วยรังสีรักษา ก และ ข

แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่มๆ ละ 15 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) เพื่อสุ่มเป็นกลุ่มทดลองหรือกลุ่ม

ควบคุม ซึ่งกลุ่มทดลองเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยพิเศษ 10ก. อายุรกรรมหญิงชั้น 3 อายุรกรรมชาย 6 ข. ออร์โธปิดิกส์ชาย จักษุชาย และรังสีรักษา ก. กลุ่มควบคุมเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยพิเศษ 10ก. 9ก. อายุรกรรมหญิงชั้น 2 อายุรกรรมชาย 6ก. ออร์โธปิดิกส์หญิง จักษุหญิง รังสีรักษาข.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ประเภทคือ เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย คือ โปรแกรมการเตรียมความพร้อมในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร ตามแนวคิดของ Werther & Davis (1993) และชมพูนุท ทิพย์ฝัน (2556) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ประเมินความต้องการในการฝึกอบรม 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาและการฝึกอบรม 3) กำหนดเนื้อหาหลักสูตร 4) กำหนดวิธีการฝึกอบรมและหลักการเรียนรู้ 5) ดำเนินการฝึกอบรม 6) ติดตามผลการฝึกอบรม 7) ประเมินผลของโปรแกรมการอบรม ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาได้เท่ากับ 0.95

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยประยุกต์แนวคิดบทบาทการบริหารทางการพยาบาลของ Marquis & Huston (2012) และวิภาวรรณ

บัวสรวง (2551) คือแบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรจำนวน 18 ข้อ คือด้านการวางแผน (ข้อที่ 1 – 5) ด้านการจัดระเบียบองค์กร (ข้อที่ 6 – 9) ด้านการบริหารบุคคล (ข้อที่ 10 – 11) ด้านการควบคุมงาน (ข้อที่ 12 – 18) ลักษณะของแบบประเมินเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 3 ระดับ นำไปทดลองใช้ (try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี จากกลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยใน ที่ไม่เคยเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรและได้รับการประเมินจากหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าสามารถฝึกปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรได้ จากหอผู้ป่วยสามัญรีเวช หอผู้ป่วยศัลยกรรมทางเดินปัสสาวะ หอผู้ป่วยหู คอ จมูก หอผู้ป่วยสามัญสูติกรรม หอผู้ป่วยสามัญศัลยกรรมชาย พิเศษรวมอายุรกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.95

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเสนอ โครงร่างวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์และเอกสารข้อมูลโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยคริสเตียนและคณะกรรมการจริยธรรมโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทยกระทรวงสาธารณสุข ที่เป็นสถานที่เก็บข้อมูลเพื่อพิจารณารับรองการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ในขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยชี้แจงการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยไม่มีผลใดๆ ต่อการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มทดลอง ใช้โปรแกรมการเตรียมความพร้อมในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรดังนี้

สัปดาห์ที่ 1 Pre – test โดยปฏิบัติหน้าที่บทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร เป็นเวลา 1 เหวร หลังจากนั้นให้กลุ่มตัวอย่างประเมินความสามารถตนเองในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร

สัปดาห์ที่ 2 – 3

- จัดอบรมเป็นระยะเวลา 1 วัน ในภาคเช้าเป็นการบรรยาย บทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรตามแผนการสอนโดยนางสุวาริวรรณ จิรเสวกคิดก หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยรังสีรักษา ภาคบ่ายเป็นการวิเคราะห์กรณีศึกษา โดยแบ่งกลุ่มๆ ละ 5 คน ซึ่งทุกกลุ่มต้องวิเคราะห์กรณีศึกษาทั้ง 3 กรณี จากนั้นให้แต่ละกลุ่มนำเสนอผลการวิเคราะห์กรณีศึกษาและอภิปรายกลุ่มร่วมกัน

- ปฏิบัติงานบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยที่ตนเองปฏิบัติงาน โดยปฏิบัติงานทั้งเวรเช้า เวรบ่าย เวรคึกอย่างละ 3 เหวร เป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์ระหว่างปฏิบัติงานใช้คู่มือบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรร่วมด้วย

สัปดาห์ที่ 4 Post – test โดยหลังปฏิบัติงานครบ 2 สัปดาห์ ให้กลุ่มตัวอย่างประเมินความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร

กลุ่มควบคุม ปฏิบัติบทบาทพยาบาล

หัวหน้าเวรตามรูปแบบเดิมที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ

สัปดาห์ที่ 1 Pre – test โดยปฏิบัติหน้าที่บทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร เป็นเวลา 1 เหวร หลังจากนั้นกลุ่มตัวอย่างประเมินความสามารถตนเองในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร

สัปดาห์ที่ 2 – 3 ปฏิบัติงานบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยที่ตนเองปฏิบัติงาน โดยปฏิบัติงานทั้งเวรเช้า เวรบ่าย เวรคึก เป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์

สัปดาห์ที่ 4 Post – test หลังปฏิบัติงานครบ 2 สัปดาห์ ให้กลุ่มตัวอย่างประเมินความสามารถตนเองในการปฏิบัติงานบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร

การวิเคราะห์ทางสถิติ

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรก่อนและหลังได้รับโปรแกรมการเตรียมความพร้อมในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

3. การเปรียบเทียบผลคะแนนความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรก่อนและหลังได้รับโปรแกรมการเตรียมความพร้อมในการเป็น

พยาบาลหัวหน้าเวร ของกลุ่มทดลองและ
กลุ่มควบคุม โดยใช้สถิติ ANCOVA

ผลการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองส่วนใหญ่อายุ 25 และ 26 ปี มีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 33.33 อายุเฉลี่ย 26.38 ปี (SD = 1.21) ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิงชั้น 3 ร้อยละ 26.67ระยะเวลาการปฏิบัติงานใน

วิชาชีพการพยาบาล 3 ปี ร้อยละ 40ระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาลเฉลี่ย 2.80ปี (SD=1.01)กลุ่มควบคุมส่วนใหญ่อายุ 24 ปี ร้อยละ 40อายุเฉลี่ย 24.87 ปี (SD = 0.83) ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยจักษุหญิง ร้อยละ 20 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล 1 ปี ร้อยละ 53.33ระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาลเฉลี่ย 1.53 ปี (SD=0.64) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน (f) และร้อยละ (%) ของพยาบาลหัวหน้าเวร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n=30)

ข้อมูลส่วนบุคคล	กลุ่มทดลอง (n = 15)		กลุ่มควบคุม (n = 15)	
	f	%	f	%
อายุ				
24 ปี	0	0.00	6	40.00
25 ปี	5	33.33	5	33.33
26 ปี	5	33.33	4	26.67
27 ปี	3	20.00	0	0.00
28 ปี	1	6.67	0	0.00
29 ปี	1	6.67	0	0.00
	(\bar{x} =26.38, SD=1.21)		(\bar{x} =24.87, SD=0.83)	
สถานที่ปฏิบัติงาน				
พิเศษ 10 ข	3	20.00	0	0.00
พิเศษ 10 ก	0	0.00	2	13.33
พิเศษ 9 ก	0	0.00	2	13.33
อายุรกรรมหญิงชั้น 3	4	26.67	0	0.00
อายุรกรรมหญิงชั้น 2	0	0.00	2	0.00
อายุรกรรมชาย 6 ข	1	6.67	0	0.00
อายุรกรรมชาย 6 ก	0	0.00	2	13.33
ออร์โธปิดิกส์ชาย	2	13.33	0	0.00
ออร์โธปิดิกส์หญิง	0	0.00	2	13.33

ข้อมูลส่วนบุคคล	กลุ่มทดลอง (n = 15)		กลุ่มควบคุม (n = 15)	
	f	%	f	%
จักุชาย	3	20.00	0	0.00
จักุหญิง	0	0.00	3	20.00
รังสีรักษา ก	2	13.33	0	0.00
รังสีรักษา ข	0	0.00	2	13.33
ระยะเวลาปฏิบัติงานวิชาชีพการพยาบาล				
1 ปี	1	6.67	8	53.33
2 ปี	5	33.33	6	40.00
3 ปี	6	40.00	1	6.67
4 ปี	2	13.33	0	0.00
5 ปี	1	6.67	0	0.00
	$(\bar{x} = 2.80, SD=1.01)$		$(\bar{x} = 1.53, SD=0.64)$	

2. ก่อนการทดลองกลุ่มทดลองมีระดับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรต่ำเฉลี่ย ($\bar{x} = 28.93, SD = 4.43$) กลุ่มควบคุมมีระดับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรต่ำเฉลี่ย ($\bar{x} = 22.60, SD = 3.14$) หลังการทดลอง

กลุ่มทดลองมีความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรสูงเฉลี่ย ($\bar{x} = 46.80, SD = 5.02$) กลุ่มควบคุมมีระดับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรปานกลางเฉลี่ย ($\bar{x} = 36.33, SD = 2.19$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสามารถการปฏิบัติในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร ก่อนและหลังการทดลอง ของกลุ่มทดลอง (n = 15) และกลุ่มควบคุม (n = 15)

กลุ่ม	ก่อนการทดลอง (n = 15)			หลังการทดลอง (n = 15)		
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
กลุ่มทดลอง	28.93	4.43	ต่ำ	46.80	5.02	สูง
กลุ่มควบคุม	22.60	3.14	ต่ำ	36.33	2.19	ปานกลาง

3. ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรก่อนการทดลองไม่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติ

บทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรหลังการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 0.978, P > .001$) เมื่อควบคุมความสามารถ

ในการปฏิบัติกิจกรรมบทบาทพยาบาล
หัวหน้าเวรก่อนการทดลอง โดยใช้การ
วิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม พบว่า
ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาล

หัวหน้าเวรของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่ม
ควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.001 ($F = 24.855, P < .001$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร หลังได้รับ
โปรแกรมการเตรียมความพร้อมในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร ระหว่างกลุ่มทดลอง ($n = 15$) และ
กลุ่มควบคุม ($n = 15$) เมื่อควบคุมความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร
ก่อนการทดลอง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p - value
ความสามารถในการปฏิบัติบทบาท	14.672	1	14.672	0.978	.331
พยาบาลหัวหน้าเวรก่อนการทดลองกลุ่ม	372.888	1	372.888	24.855	.000
ความคลาดเคลื่อน	405.061	27	15.002		
รวม	53,075.000	30			

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความสามารถในการปฏิบัติ
บทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร ก่อนการทดลอง
พบว่ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมี
ความสามารถระดับต่ำ เนื่องจากกลุ่มทดลองมี
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล
เฉลี่ย 2.80 ปี ($SD=1.01$) กลุ่มควบคุมมี
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล
เฉลี่ย 1.53 ปี ($SD=0.64$) ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มี
ประสบการณ์น้อยและพยาบาลกลุ่มนี้ยังไม่ได้
รับการฝึกอบรมด้านการบริหารการพยาบาล
สามารถอธิบายได้จากบัณฑิตวิชาชีพการ
พยาบาลตามแนวคิดของ Bemmer (1984)
พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน
1 - 2 ปี (Advanced beginner) สามารถเรียนรู้
จากการปฏิบัติงานจริง บริหารจัดการกับ

สถานการณ์เฉพาะหน้าได้ โดยอยู่ภายใต้การ
กำกับดูแลของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า
พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน
2 - 3 ปี (Competence) โดยไม่มีการโยกย้าย
เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจบริบทของงานที่
รับผิดชอบ สามารถวางแผนปฏิบัติงานในระยะ
ยาวได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดการกับ
สถานการณ์ฉุกเฉินได้ แต่ไม่สามารถให้
คำปรึกษาแก่พยาบาลรุ่นน้อง (บุญใจ ศรีสถิต
นรากร, 2551)

2. ความสามารถในการปฏิบัติงาน
บทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรของพยาบาลวิชาชีพ
ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังการ
ทดลอง โดยควบคุมความสามารถในการ
ปฏิบัติงานบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรก่อนการ
ทดลอง พบว่าความสามารถในการปฏิบัติ

บทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรของกลุ่มทดลอง สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 15.730, P < .001$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากกลุ่มทดลองได้รับการฝึกโปรแกรมการเตรียมความพร้อมในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร ซึ่งประกอบด้วย การบรรยายบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร วิเคราะห์กรณีศึกษา อภิปรายกลุ่มร่วมกัน และฝึกปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร ร่วมกับการใช้คู่มือบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยารัตน์ สังข์มรรทร (2547) ศึกษาผลการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น โรงพยาบาลสุรินทร์ พบว่าหลังการอบรมระดับความรู้และความสามารถด้านการบริหารการพยาบาลสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปราณี ธนพงศ์เดชะ (2552) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเตรียมผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น พบว่าภายหลังการอบรมกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความรู้เกี่ยวกับการบริหารการพยาบาลสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. พยาบาลหัวหน้าเวรสามารถนำคู่มือการปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรไปใช้ในการเตรียมความพร้อมของตนเองก่อนการปฏิบัติงานในบทบาทของหัวหน้าเวร

2. ผู้บริหารการพยาบาลสามารถนำโปรแกรมการเตรียมความพร้อมในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร ไปใช้ในการเตรียมความพร้อมให้กับพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าเวรใหม่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรในระยะยาว เพื่อดูพัฒนาการของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

2. ควรทำการประเมินความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรโดยการประเมินแบบ 360 องศา

บรรณานุกรม

กัลยารัตน์ สังข์มรรทร. (2547). ผลการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นโรงพยาบาลสุรินทร์. รายงานการศึกษาคณะ ประิญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ชมพูนุท ทิพย์สั้น. (2556). การพัฒนาโปรแกรมการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นหัวหน้าเวร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2552). การบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราณี ธนพงศ์เดชะ. (2552). การพัฒนารูปแบบการเตรียมผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลชุมชนแพะ จังหวัดขอนแก่น. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขงยุทธ แก้วเต็ม. (2556). กฎหมายและข้อพึงระวังในการนิเทศนศึกษาพยาบาล. วารสารสภาการพยาบาล, 28(3), 5-18.
- วิภาวรรณ บัวสรวง. (2551). บทบาทหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐที่พึงประสงค์ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2551 - 2560). วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2 (ฉบับพิเศษ) (ก.ค- ธ.ค), 29 - 40
- วิเชียร ทวีลาภ. (2547). นิเทศการพยาบาล: แนวคิด วิธีการ เทคนิคการนิเทศ. (พิมพ์ครั้งที่6). คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักการพยาบาล. (2547). หลักสูตรการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ. (2552). ถามและตอบ: การบริหารหอผู้ป่วย. กรุงเทพมหานคร: ฮายาบุสะกราฟฟิก.
- อภิญา วรณประพันธ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเชื่อ อำนาจภายในตน ความมีอิสระในการทำงาน กับความสามารถในการตัดสินใจทางการบริหารของพยาบาลหัวหน้าเวรป่วย และเวรเด็ก โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Mahlmeister, L. (2000). Professional accountability and legal liability for the team leader and charge nurse. *Journal of Obstetric Gynecologic Neonatal Nursing*, 28(3), 300-309.
- Marquis, B.L., & Huston, C.L.(2012). **Leadership roles and management function in nursing theory and application**. (7th ed). Pennsylvania, PA: R.R.Donnelley Crawfordsville.
- Sullivan, E. J. & Decker, P. J. (2005). **Effective leadership management nursing**. (6th ed). New Jersey, NJ: Prentice-Hall.

Werther, W. B. & Davis, K. (1993). **Human resources and personnel management.** (4th ed).

New York, NY: McGraw-Hill.