



## การประเมินโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพสมรรถนะพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ภายใต้ระบบพี่เลี้ยงด้วยรูปแบบการประเมิน CIPP<sub>IEST</sub>

### An Evaluation of the Training Program on Development of Potential Competency in New Registered Nurse Under Mentoring System by CIPP<sub>IEST</sub> Model

ทีปทัศน์ ชินดาปัญญากุล\*

Teepatad Chintapanyakun

สุรวีร์ เพียรเพชรเลิศ\*\*

Surawee Peanpedlerd

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมิน โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพสมรรถนะพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ภายใต้ระบบพี่เลี้ยง โดยใช้รูปแบบ CIPP<sub>IEST</sub> ประเมิน 8 ด้านคือ ด้านบริบทด้านปัจจัยนำเข้าด้านกระบวนการด้านผลผลิตด้านผลกระทบด้านประสิทธิผลด้านความยั่งยืนและด้านการถ่ายโอนความรู้ กลุ่มเป้าหมายคือ พยาบาลจบใหม่จำนวน 110 คน พยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 32 คน และผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ฉบับ คือ (1) แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและพยาบาลพี่เลี้ยง (2)แบบสอบถามสำหรับพยาบาลจบใหม่ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และ 0.89 ตามลำดับและ (3) แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยพบว่า ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการด้านผลผลิต ด้านผลกระทบ ด้านประสิทธิผล ด้านความยั่งยืนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการถ่ายโอนความรู้มีความเหมาะสมระดับปานกลาง

**คำสำคัญ :** การประเมินโครงการ/ ศักยภาพสมรรถนะพยาบาล/ ระบบพี่เลี้ยง

#### Abstract

In this thesis, the researcher evaluated the training program of development of competency in new registered nurse mentoring system by CIPP<sub>IEST</sub> Model. Evaluation was carried out for the following eight aspects : context, input, process, product, impact, effectiveness, sustainability, and transportability. The target population consisted of 110 new registered nurses, 32 mentors and 5 administrators. The instruments of the research consisted of three sets: (1) a questionnaire for administrators and mentors with

\* นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

\*\* อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร. ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง



the reliability level of 0.98 (2) a questionnaire for new registered nurses with the reliability level of 0.89 and (3) an interview form used in interviewing administrators. Analyzed data by percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

Findings were as follows: In evaluating the context, input, process, product, impact, effectiveness, and sustainability were appropriate at the high level. Excepted the transportability was appropriate at the moderate level.

**Keywords :** Evaluating Program/ Potential Competency / Mentoring System

## บทนำ

การพยาบาลเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่มีความเป็นวิชาชีพและมีบทบาทสำคัญในการบริการสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน เพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-Based Society) ที่มุ่งเน้นการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมทั่วถึง และมีคุณภาพ คำนึงถึงความเป็นธรรม คุ่มค่า คุ่มทุน ประหยัด และการมีปฏิสัมพันธ์ตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ (สมจิต หนูเจริญกุล, 2544) สอดคล้องกับทัศนา บุญทอง (2542) ได้กล่าวว่าพยาบาลวิชาชีพในอนาคตต้องมีการสืบฐานข้อมูลข่าวสารความรู้และการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลที่สามารถประกันคุณภาพการให้บริการ เพื่อการดูแลผู้ป่วยได้อย่างปลอดภัย (อจธรา เทียนทองและบุญมี พันธุ์ไทย, 2557) ซึ่งสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (2549) กำหนดว่าพยาบาลจบใหม่ทุกคนต้องได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าประจำการด้วยการมีระบบพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลจบใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลจบใหม่ทุกคน

พยาบาลที่จบการศึกษาใหม่เป็นผู้ที่ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นนักศึกษาสู่การเป็นพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นก้าวแรกที่มีความสำคัญของชีวิตการทำงานและเปลี่ยนจากบทบาทพึ่งพาเป็นบทบาทอิสระทำให้มีภาระและความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่เพิ่มขึ้นทั้งด้านวิชาการด้านการปฏิบัติการพยาบาลและด้านบริการซึ่งมากเกินความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์การที่มีอยู่ในขณะนั้นเนื่องจากพยาบาลจบใหม่เป็นผู้ที่อยู่ในระยะเริ่มปฏิบัติงานขาดทักษะและมีประสบการณ์น้อย (Benner, 1984 อ้างถึงใน มาเรียม เพราะสุนทร และอารีวรรณ อ่วมตานี, 2551) ทำให้พยาบาลจบใหม่ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ (ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม และคณะ, 2540) นอกจากนี้พยาบาลจบใหม่อาจยังไม่สามารถเชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎีสู่การปฏิบัติในสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีเท่าที่ควรและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นยังไม่เพียงพอ (สิระยา สัมมาวาจ, 2540) สิ่งเหล่านี้จะทำให้พยาบาลจบใหม่เกิดความเครียดและวิตกกังวลขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน รู้สึกว่าคุณค่าของ



ตนเองลดลงส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายไม่พึงพอใจในงานซึ่งจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพการบริการพยาบาล (น้ำฝน ทรัพย์ประเสริฐ, 2551)

จากการศึกษาของสายพร รัตนเรืองวัฒนา และคณะ (2541) พบว่าพยาบาลจบใหม่ทุกคนต้องการมีพยาบาลพี่เลี้ยงโดยเลือกจากคุณสมบัติส่วนบุคคลว่าควรเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2-5 ปีมีความรู้มีทักษะมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาลมีความเต็มใจและพร้อมที่จะปฏิบัติบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงในการถ่ายทอดประสบการณ์และเป็นตัวแบบในฐานะพยาบาลวิชาชีพที่ดีซึ่งการกระทำของพยาบาลพี่เลี้ยงดังกล่าวนี้นอกจากจะเสริมสร้างความมั่นใจให้พยาบาลใหม่แล้วยังช่วยให้พยาบาลใหม่ได้พัฒนาการทำงานเป็นทีมโดยขจัดความรู้สึกหวาดกลัวต่อสถานการณ์การทำงานใหม่ไปสู่การทำงานเป็นทีมในสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นแทน (McAllister and Osborne, 2006)

ฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตน์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญจึงจัดทำโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพสมรรถนะพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ภายใต้ระบบพี่เลี้ยง เพื่อฝึกอบรมพยาบาลจบใหม่ทั้งนี้โครงการดังกล่าวได้ดำเนินโครงการนำร่องมาตั้งแต่ปี 2555-2556 ใช้ระยะเวลาในการฝึกทักษะช่วงระยะเวลา 4 เดือนได้มีการประเมินผลของการดำเนินโครงการนำร่องและมีการพัฒนาปรับปรุงโครงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่มีการประเมินอย่างเป็นระบบ มีแต่การประเมินสมรรถนะ

ของพยาบาลจบใหม่เพียงด้านเดียว ซึ่งตามหลักการของโครงการภายหลังการดำเนินโครงการแล้วจะต้องมีการติดตามประเมินผลเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงโครงการให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ (พงษ์เทพ จิระโร, 2555) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงทำการประเมินโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพสมรรถนะพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ภายใต้ระบบพี่เลี้ยงโดยใช้รูปแบบ CIPP<sub>TEST</sub> เป็นรูปแบบการประเมินที่มีความสมเหตุสมผลครอบคลุมการประเมินด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้าด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต ด้านผลกระทบ ด้านประสิทธิผลด้านความยั่งยืน และด้านการถ่ายโยงความรู้มีการพิจารณาความเป็นไปได้ในการดำเนินโครงการตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นโครงการอย่างรอบคอบ (รัตนะ บัวสนธิ์, 2555) โดยผลของการประเมินที่ได้จากการประเมินครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนา ปรับปรุงและเสริมจุดแข็งของโครงการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งผลต่อพยาบาลจบใหม่ จะได้มีทักษะทางการพยาบาลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับผู้ป่วย อันจะส่งผลให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่มีประสิทธิภาพอย่างดียิ่ง

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อประเมินด้านบริบทด้านปัจจัยนำเข้าด้านกระบวนการ ด้านผลผลิตด้านผลกระทบด้านประสิทธิผลด้านความยั่งยืนและด้านการถ่ายโยงความรู้ของโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพสมรรถนะพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ภายใต้ระบบพี่เลี้ยง



## ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

1. พยาบาลจบใหม่ประจำปี 2557 ที่ปฏิบัติงานในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนคชนะแพทย์ศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 110 คน

2. พยาบาลพี่เลี้ยงประกอบด้วย ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลและพยาบาลที่ปฏิบัติงานในศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนคชนะแพทย์ศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 32 คน

3. ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนคชนะแพทย์ศาสตร์ จำนวน 5 คน

ขอบเขตด้านการประเมินเนื้อหาการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP<sub>TEST</sub> Model เป็นรูปแบบการประเมินโครงการที่ช่วยตัดสินใจสำหรับดำเนินการในแต่ละเรื่องโดยประเมินวัตถุประสงค์ของโครงการซึ่งถือว่าเป็นการประเมินบริบทก่อน แล้วดำเนินการประเมินสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องใช้ในการดำเนินงานตามโครงการซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยนำเข้า จากนั้นจึงประเมินกระบวนการเพื่อดูว่าวิธีดำเนินการต่างๆ เหมาะสมหรือไม่ ในขั้นสุดท้ายจึงประเมินผลผลิต ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ทั้งนี้จะต้องอธิบายให้ชัดเจนก่อนว่าผลผลิตของโครงการที่ต้องการนั้นมีลักษณะอย่างไร อาจถือเกณฑ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้ได้ซึ่งการประเมินผลผลิต สามารถประเมินรวมถึงการประเมินผลกระทบการประเมินประสิทธิผลการประเมินความยั่งยืนและการประเมินการถ่ายโยงความรู้ (Stufflebeam and Shinkfield, 2007; Stufflebeam and Coryn, 2014; มาเรียม นิลพันธุ์, 2555) เพื่อให้

ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์อย่างลุ่มลึกแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการสำหรับใช้ในการตัดสินใจอย่างรอบด้าน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2558) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินด้วยรูปแบบ CIPP<sub>TEST</sub> Model ประกอบด้วย ด้านบริบท (Context Evaluation) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) ด้านกระบวนการ (Process Evaluation) ด้านผลผลิต (Product Evaluation) ด้านผลกระทบ (Impact Evaluation) ด้านประสิทธิผล (Effectiveness Evaluation) ด้านความยั่งยืน (Sustainability Evaluation) และด้านการถ่ายโยงความรู้ (Transportability Evaluation) มาเป็นรูปแบบในการประเมินโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพสมรรถนะพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ภายใต้ระบบพี่เลี้ยง

ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่เดือนตุลาคม 2557 - กันยายน 2558 รวมระยะเวลา 1 ปี

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยประเมินผล (Evaluation Research) โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP<sub>TEST</sub> (Stufflebeam and Shinkfield, 2007; Stufflebeam and Coryn, 2014) และใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Teddle and Tashakkori, 2009; รัตนะ บัวสนธิ์, 2554) การดำเนินการวิจัยมี 2 ระยะได้แก่

ระยะที่ 1 ประเมินผลโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพสมรรถนะพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ภายใต้ระบบพี่เลี้ยง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล พยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลจบใหม่ จำนวน 142 คน



ระยะที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพสมรรถนะพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ภายใต้ระบบพี่เลี้ยงจากผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

1. แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและพยาบาลพี่เลี้ยงผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับด้านบริบท จำนวน 8 ข้อ ด้านปัจจัยนำเข้า จำนวน 19 ข้อ ด้านกระบวนการ จำนวน 11 ข้อ ด้านผลผลิต จำนวน 6 ข้อ ด้านผลกระทบ จำนวน 14 ข้อ ด้านประสิทธิผล จำนวน 16 ข้อ ด้านความยั่งยืน จำนวน 7 ข้อ และด้านการถ่ายโยงความรู้จำนวน 6 ข้อ รวมทั้งหมด 87 ข้อ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scales) นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านพยาบาล 3 คน และด้านการวัดและประเมินผล 2 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 คน ได้ค่าความเที่ยงด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.98 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.36-0.82

2. แบบสอบถาม สำหรับพยาบาลจบใหม่ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับด้านบริบทจำนวน 8 ข้อ ด้านปัจจัยนำเข้า จำนวน 18 ข้อ ด้านกระบวนการ จำนวน 11 ข้อ และด้านผลผลิต จำนวน 6 ข้อ รวมทั้งหมด 43 ข้อ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ

(Rating Scales) นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 คน มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.89 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20-0.63

3. แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล เป็นแบบสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพสมรรถนะพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ภายใต้ระบบพี่เลี้ยง ในประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข หลังจากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองสัมภาษณ์กับบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเป็นปรนัยในประเด็นข้อคำถาม ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามอีกครั้งก่อนนำไปใช้จริงในการสนทนาสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมาย

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ภายหลังได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีในวันที่ 14 กรกฎาคม 2558 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตจากคณบดีคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เก็บข้อมูลจากผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลและพยาบาลประจำการ



2. ผู้วิจัยรวบรวมรายชื่อของกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา เพื่อใช้ในการวิจัยจากฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนกษัตริย์ศิริราช โรงพยาบาลรามาธิบดี

3. ผู้วิจัย ส่ง แบบ ส อ บ ท า ม ให้ กับ กลุ่มเป้าหมายผ่านฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนกษัตริย์ศิริราช โดยแนบหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปด้วย เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จให้ส่งคืนมาที่ฝ่ายการพยาบาลตามระยะเวลาที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ คือ 1 สัปดาห์หากเกินกำหนดผู้วิจัยได้โทรศัพท์ติดตามผลแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืน ภายในระยะเวลาที่กำหนดอีกครั้ง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 142 ฉบับ ได้กลับคืนมา 142 ฉบับ อัตราการตอบกลับคิดเป็น 100%

4. ผู้วิจัยนัดหมายเพื่อขอสัมภาษณ์ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล โดยใช้แบบสัมภาษณ์และผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณร่วมกับข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติร้อยละ (%)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินโครงการได้แก่ ด้านบริบทด้านปัจจัยนำเข้าด้านกระบวนการด้านผลผลิต ด้านผลกระทบด้านประสิทธิผลด้านความยั่งยืนและด้านการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งได้มาจากมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )
3. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลและพยาบาลพี่เลี้ยง เป็นเพศหญิงทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100.00 ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.75 ด้านวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 81.25 ประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมดมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีคิดเป็นร้อยละ 100.00 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย คิดเป็นร้อยละ 56.25 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 21.85

พยาบาลจบใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 98.19 ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 99.09 สถาบันที่จบการศึกษาส่วนใหญ่จบจากโรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี คิดเป็นร้อยละ 51.82 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยหัวเฉียว และมหาวิทยาลัยบูรพา คิดเป็นร้อยละ 18.18 และ 11.81 ตามลำดับ ส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานการพยาบาลผู้ป่วยในมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.64 รองลงมาคือ งานการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต คิดเป็นร้อยละ 36.36

ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพคือผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการมีอายุระหว่าง 40-53 ปีโดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 40-47 ปีมีจำนวน 3 คนและช่วงอายุ 48-53 ปีมีจำนวน 2 คนระยะเวลาในการปฏิบัติงานบริหารอยู่ระหว่าง 4-15 ปี โดยมีอายุงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 3 คน และ 7-12 ปี จำนวน 2 คน ระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีถึงระดับปริญญาโทซึ่งส่วนใหญ่จะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมีจำนวน 4 คนมีประสบการณ์การเป็นพี่เลี้ยงตั้งแต่ 4-10 ปี



จำนวนครั้งในการสัมภาษณ์คือ 1 ครั้งระยะเวลาในการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง 30-45 นาทีเฉลี่ยเวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 40 นาที ระหว่างวันที่ 10 สิงหาคม 2558 – 18 กันยายน 2558

2. ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพสมรรถนะพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ภายใต้ระบบพี่เลี้ยง สรุปผลการประเมินได้ดังนี้

2.1 ด้านบริบทผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลและพยาบาลพี่เลี้ยง มีความเห็นว่าด้านบริบทอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.25$ ,  $\sigma = 0.57$ ) สอดคล้องกับความคิดเห็นของพยาบาลจบใหม่ที่มีความเห็นว่าด้านบริบทของโครงการอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.18$ ,  $\sigma = 0.64$ ) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลพบว่าหลักการและเหตุผลมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ทางการพยาบาลในโรงพยาบาลเนื่องจากภาวะการขาดแคลนพยาบาลในองค์กร ทำให้ฝ่ายการพยาบาลเปิดรับสมัครพยาบาลจบใหม่จากนอกสถาบันฝ่ายการพยาบาลจึงจัดโครงการฝึกอบรมพยาบาลจบใหม่จากภายในและภายนอกสถาบัน เพื่อให้มีแนวทางปฏิบัติการพยาบาลที่มีมาตรฐานเดียวกัน

2.2 ด้านปัจจัยนำเข้า ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล พยาบาลพี่เลี้ยง มีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าด้านปัจจัยนำเข้ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.90$ ,  $\sigma = 0.70$ ) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของพยาบาลจบใหม่ ( $\mu = 4.01$ ,  $\sigma = 0.64$ ) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล พบว่าคุณสมบัติของพยาบาลพี่เลี้ยงที่เหมาะสมคือ การคัดเลือกพยาบาลที่จะมาเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 3 ปีขึ้นไป เนื่องจากมีความรู้และทักษะมากพอที่จะถ่ายทอดความรู้ให้กับพยาบาลจบใหม่ ทั้งนี้ฝ่ายการพยาบาลจะเตรียมความพร้อมพยาบาลพี่เลี้ยงโดยให้พยาบาลพี่เลี้ยงทุกคน

เข้ารับการอบรมการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงที่ฝ่ายการพยาบาลจัดโครงการขึ้น เพื่อจัดระบบการให้ความรู้และสอนทักษะการปฏิบัติการพยาบาลที่มีแนวปฏิบัติเดียวกัน

ข้อควรพัฒนาและปรับปรุงจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลโดยใช้ข้อมูลจากการประเมินของพยาบาลจบใหม่ พบว่า แนวทางการพัฒนาโครงการในปีต่อไป คือพยาบาลพี่เลี้ยงประจำหอผู้ป่วยทุกคน ต้องเข้ารับการอบรมโครงการพยาบาลพี่เลี้ยงก่อนที่จะสอนพยาบาลจบใหม่ เพื่อให้พยาบาลพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปมีทักษะและแนวปฏิบัติทางการพยาบาลที่ได้มาตรฐานตรงกัน จะได้ถ่ายทอดให้กับพยาบาลจบใหม่ได้ตรงกัน ไม่เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน ส่วนเนื้อหาสาระจะมีการปรับปรุงโดยแบ่งเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ เนื้อหาสาระที่ตรงกับสมรรถนะหลักของวิชาชีพพยาบาล และสมรรถนะย่อยของสาขาวิชาชีพเฉพาะด้าน เช่น สมรรถนะหลักของพยาบาลวิกฤต พยาบาลผ่าตัด พยาบาลศัลยกรรม-อายุรกรรม เป็นต้น เพื่อให้พยาบาลจบใหม่มีความรู้และทักษะในการพยาบาลเฉพาะสาขาที่ชัดเจน

3. ด้านกระบวนการ ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลและพยาบาลพี่เลี้ยง มีความเห็นว่าด้านกระบวนการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.98$ ,  $\sigma = 0.75$ ) สอดคล้องกับความคิดเห็นของพยาบาลจบใหม่ที่มีความเห็นว่าด้านกระบวนการของโครงการอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.98$ ,  $\sigma = 0.64$ ) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล พบว่าแนวทางการจัดการฝึกอบรมอันประกอบด้วยภาคทฤษฎี (การบรรยาย) และภาคปฏิบัติ (Work Shop) ช่วยเพิ่มสมรรถนะพยาบาลจบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างความมั่นใจในการ



ทำงานและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้สู่การปฏิบัติทางการพยาบาลได้จริง ส่งผลให้สมรรถนะทางการพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่สูงขึ้น

4. ด้านผลผลิต ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล มีความเห็นว่าด้านผลผลิตอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.74$ ,  $\sigma = 0.86$ ) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของพยาบาลจบใหม่เช่นเดียวกัน ( $\mu = 3.98$ ,  $\sigma = 0.62$ ) โดยพยาบาลจบใหม่มีทักษะการปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานมีคุณลักษณะครบตามวัตถุประสงค์ของโครงการ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลพบว่า พยาบาลจบใหม่มีความรู้ทางการพยาบาลผู้ป่วยที่มีปัญหาระบบต่างๆ ในระดับพื้นฐานได้ มีทักษะทางการพยาบาลทั่วไป ทักษะการติดต่อประสานงาน การบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการแพทย์ในโรงพยาบาล เพื่อปฏิบัติงานทางด้านการพยาบาลได้ตามมาตรฐาน

5. ด้านผลกระทบ ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลและพยาบาลพี่เลี้ยง มีความเห็นว่าด้านผลกระทบอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.52$ ,  $\sigma = 0.80$ ) พบว่าพยาบาลจบใหม่ได้รับการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลที่สอดคล้องกับปัญหาของผู้ป่วยได้ถูกต้องเหมาะสม ทั้งนี้พยาบาลจบใหม่ควรได้รับการส่งเสริมในด้านความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาของผู้ป่วย เพื่อการพยาบาลที่ถูกต้อง และการรายงานอาการฉุกเฉินของผู้ป่วยแก่แพทย์และทีมพยาบาลได้ถูกต้อง

6. ด้านประสิทธิผล ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลและพยาบาลพี่เลี้ยง มีความเห็นว่าด้านประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.59$ ,  $\sigma = 0.88$ ) พบว่าพยาบาลจบใหม่สามารถบริหารจัดการให้อาหารทางสายยางกับผู้ป่วยได้ถูกต้องตามมาตรฐาน แนวปฏิบัติและพยาบาลจบใหม่สามารถบริหารจัดการสารน้ำที่จะให้ทางหลอดเลือดดำกับผู้ป่วยได้

ถูกต้องตามมาตรฐานแนวปฏิบัติ ทั้งนี้พยาบาลจบใหม่ควรได้รับการส่งเสริมด้านความสามารถในการช่วยแพทย์ทำหัตถการข้างเตียง หรือเตรียมผู้ป่วยส่งทำหัตถการได้ถูกต้อง

7. ด้านความยั่งยืน ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลและพยาบาลพี่เลี้ยง มีความเห็นว่าด้านความยั่งยืนอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.63$ ,  $\sigma = 0.78$ ) พบว่าพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย/หน่วยตรวจผู้ป่วยนอก มีทักษะการปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานมีพัฒนาการด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการแพทย์ในโรงพยาบาลที่สูงขึ้น หลังปฏิบัติงานได้ 6 เดือน ทั้งนี้พยาบาลจบใหม่ควรได้รับการส่งเสริมด้านความสามารถในการพยาบาลผู้ป่วยที่มีปัญหาระบบต่างๆ เบื้องต้นได้อย่างเป็นองค์รวม

8. ด้านถ่ายโยงความรู้ ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลและพยาบาลพี่เลี้ยง มีความเห็นว่าด้านถ่ายโยงความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.17$ ,  $\sigma = 0.92$ ) พบว่าพยาบาลจบใหม่สามารถให้ความรู้เบื้องต้นแก่ผู้ป่วยเมื่อได้รับการจำหน่ายกลับบ้านได้ สามารถให้ข้อมูลด้านสุขภาพ ความรู้เกี่ยวกับโรคต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้ป่วยและญาติได้ และสามารถสอนความรู้ทางการพยาบาลเบื้องต้นหรือการปฏิบัติการพยาบาลให้กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้พยาบาลจบใหม่ควรได้รับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวปฏิบัติทางการพยาบาลกับพยาบาลพี่เลี้ยง

## สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

### สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

1. ด้านบริบท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากหลักการและเหตุผลของโครงการมีความชัดเจนในเรื่องการพัฒนาศักยภาพสมรรถนะ



ของพยาบาลจบใหม่ โดยผ่านการฝึกอบรมแบบบูรณาการความรู้ ทักษะและหลักฐานเชิงประจักษ์ให้เกิดระบบการพยาบาลพื้นฐานที่มีแนวปฏิบัติแกนกลางเหมือนกันสำหรับพยาบาลจบใหม่ สอดคล้องกับแนวคิดของพงศ์เทพ จิระโร (2555) กล่าวว่าการศึกษาโครงการอย่างละเอียดทำให้ทราบถึงที่มาของโครงการว่ามีสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเป็นอย่างไร แล้วใช้สารสนเทศใดมาช่วยในการวางแผน หรือปรับปรุงพัฒนา นำไปสู่การกำหนดหลักการและเหตุผลที่ดี มีความชัดเจน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่าการผลิตพยาบาลเพิ่มขึ้นทุกปีจากโรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของฝ่ายการพยาบาลฝ่ายการพยาบาลจึงเปิดรับสมัครพยาบาลจบใหม่จากนอกสถาบัน ทำให้ฝ่ายการพยาบาลจัดโครงการฝึกอบรมพยาบาลจบใหม่จากภายในและภายนอกสถาบัน เพื่อทำให้มีแนวทางปฏิบัติการพยาบาลที่มีมาตรฐานเดียวกัน

สำหรับวัตถุประสงค์ของโครงการนี้พบว่ามีความสอดคล้องกับหลักการและเหตุผลของโครงการ มีระบุกิจกรรมหรืองานที่พยาบาลจบใหม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามศักยภาพของตนเอง ภายหลังได้รับการฝึกอบรมจากโครงการแล้ว สอดคล้องกับพิชิต ฤทธิ์จรูญ (2555) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของโครงการเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางของโครงการสู่ผลผลิต ต้องสอดคล้องกับหลักการและเหตุผลของโครงการ

2. ด้านปัจจัยนำเข้า ภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการคัดเลือกพยาบาลที่เลี้ยง รวมทั้งความรู้ความสามารถของพยาบาลที่เลี้ยง ทั้งนี้เนื่องจากผู้รับผิดชอบโครงการมีการคัดเลือกพยาบาลที่เลี้ยงที่มีความเหมาะสม กล่าวคือคัดเลือกพยาบาลที่มีประสบการณ์มากกว่า 3

ปีขึ้นไป มาเป็นพยาบาลที่เลี้ยง มีความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานทางคลินิกอยู่ในเกณฑ์ดีมาช่วยพัฒนาศักยภาพพยาบาลจบใหม่ สอดคล้องกับมาเรียม เพราะสุนทร และอริยวรรณ อ่วมตานี (2551) พบว่า พยาบาลที่เลี้ยงที่ดีต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่ดีทางด้านการปฏิบัติการพยาบาล และมีความมั่นใจในการสอนงานแก่พยาบาลจบใหม่

3. ด้านกระบวนการภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีการใช้วิธีการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา มีการประเมินที่ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของเนื้อหาทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลที่เลี้ยงได้ผ่านการอบรมการเป็นพยาบาลที่เลี้ยงทุกคน จึงรู้หลักการหรือเทคนิคการสอนผู้ใหญ่ เน้น การเรียนการสอนโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Base Learning: PBL) และการเรียนการสอนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research Base Learning: RBL) สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา แคมมณี (2557) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน/ผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ ด้วยเทคนิคการสอนต่างๆ เป็นรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ และจากข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า การจัดการฝึกอบรมอันประกอบด้วยภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติช่วยเพิ่มสมรรถนะพยาบาลจบใหม่ได้ เพราะพยาบาลจบใหม่จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการพยาบาลผู้ป่วยที่ปัญหาาระบบต่างๆ ก่อนลงมือปฏิบัติ ส่วนสถานการณ์จำลองจะทำให้พยาบาลจบใหม่ฝึกคิดวิเคราะห์การแก้ไขปัญหาตามการรับรู้ของตนเอง



สำหรับการวัดและประเมินผล พบว่ามีการประเมินที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของเนื้อหาทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากการประเมินผลทั้งความรู้ภาคทฤษฎีและทักษะเชิงปฏิบัติการถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับวิชาชีพพยาบาล เพราะเป็นการทำหัตถการกับมนุษย์ จึงไม่ควรเกิดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน ทำให้มีการประเมินพยาบาลจบใหม่แบบสองทาง คือ ให้ข้อควรพัฒนาและให้ลงมือปฏิบัติใหม่จนเกิดความชำนาญแล้วจึงผ่านไปทำหัตถการต่อไป ส่งผลให้พยาบาลจบใหม่มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของสมคิด พรหมจ้อย (2550) กล่าวว่า การประเมินระหว่างการทำงานมีบทบาทในการปรับปรุงการดำเนินโครงการโดยตรง เป็นการศึกษาว่ากิจกรรมใดทำได้หรือทำไม่ได้ เพราะเหตุใดจุดเด่นจุดด้อยมีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างหากพบปัญหาก็จะสามารถดำเนินการปรับปรุงแก้ไขได้ทันที

4. ด้านผลผลิตภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านความรู้ ทักษะจากการฝึกอบรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เนื่องจากพยาบาลเมื่อสำเร็จการศึกษาเป็นพยาบาลศาสตรบัณฑิต จะต้องมีความรู้ความสามารถและเจตคติของพยาบาลวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ตามขอบเขตของวิชาชีพ มีความรับผิดชอบ เป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เป็นสมาชิกที่ดีต่อสังคม นั่นก็คือสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพพยาบาล สอดคล้องกับแนวคิดของประนอม โอทกานนท์ (2541) ว่าสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพว่าเป็นความรู้เชิงวิชาการและเชิงวิชาชีพเพียงพอที่จะปฏิบัติการพยาบาล ภายใต้กฎหมายวิชาชีพและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีทักษะในการปฏิบัติการ

พยาบาล สามารถบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีระบบ เป็นที่ปรึกษาและให้ข้อมูลด้านสุขภาพแก่ผู้รับบริการได้และจากข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่าภายหลังเสร็จสิ้นโครงการ พยาบาลจบใหม่จะมีความรู้ทางการพยาบาลผู้ป่วยที่มีปัญหาระบบต่างๆ ทักษะทางการพยาบาลทั่วไป ทักษะการติดต่อประสานงาน การบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการแพทย์ในโรงพยาบาล เพื่อปฏิบัติงานทางด้านการพยาบาล

5. ด้านผลกระทบภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งถือว่าเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของพยาบาลจบใหม่ในด้านการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เช่น หน่วยตรวจผู้ป่วยนอก หอผู้ป่วยสามัญ หอผู้ป่วยวิกฤต ห้องผ่าตัด เป็นต้น โดยพยาบาลที่เลี้ยงมีการติดตามความก้าวหน้าในเรื่อง การประเมิน วินิจฉัยอาการผู้ป่วย การติดตามอาการ การให้ข้อมูลสุขภาพ การวางแผนจำหน่ายผู้ป่วย และการรายงานอาการผิดปกติของผู้ป่วยกับแพทย์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรัตนะ บัวสนธ์ (2555) กล่าวว่า การประเมินผลกระทบ เป็นการประเมินกิจกรรมหรือผลการปฏิบัติการได้ถึงผู้ที่ควรได้รับผลประโยชน์เล็กน้อยเพียงใด นั่นก็คือการปฏิบัติการพยาบาลเกิดประโยชน์กับผู้ป่วยมากน้อยเพียงใด ปลอดภัยหรือไม่ ซึ่งผู้ป่วยได้รับการดูแลจากพยาบาลจบใหม่ภายใต้การกำกับดูแลจากพยาบาลที่เลี้ยง ส่งผลให้อุบัติการณ์ความผิดพลาดในคลินิกลดลง

6. ด้านประสิทธิภาพภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถือว่าประสบผลสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ นั่นก็คือการตรวจสอบสมรรถนะของพยาบาลจบใหม่หลังปฏิบัติงาน 6 เดือน ในด้านความมั่นใจในสมรรถนะของพยาบาลและองค์ความรู้ด้านการพยาบาลผู้ป่วยระบบต่างๆ ตามลักษณะเฉพาะของ



แต่ละหน่วยงาน เช่น หอผู้ป่วยสามัญ หอผู้ป่วยวิกฤต ห้องเคมีบำบัดรักษา เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลจบใหม่สามารถปรับตัวให้กับสถานที่ปฏิบัติงาน มีการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะทางการพยาบาลกับผู้ป่วยเป็นประจำตลอดระยะเวลา 6 เดือน ทำให้เกิดความมั่นใจในการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย ส่งผลให้ประสิทธิผลของโครงการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Stufflebeam and Coryn (2014) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลของโครงการ เป็นการประเมินผลที่มุ่งตอบคำถามว่าผลผลิตและ ผลกระทบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ นั่นก็คือสมรรถนะของพยาบาลจบใหม่ภายหลังปฏิบัติงานแล้ว 6 เดือน มีคุณลักษณะตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ ซึ่งจากการประเมินข้างต้นพบว่ามี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

7. ด้านความยั่งยืนภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นการตรวจสอบการพัฒนาของพยาบาลจบใหม่ตามสมรรถนะทางการพยาบาลหลังปฏิบัติงานได้ 1 ปี นั่นก็คือ พยาบาลจะต้องมีความรู้ทางการพยาบาลผู้ป่วยกลุ่มโรคต่างๆ ตามลักษณะงานของแต่ละสถานที่ เช่น หอผู้ป่วยศัลยกรรมเน้นการพยาบาลผู้ป่วยหลังผ่าตัด หอผู้ป่วยอายุรกรรมเน้นการพยาบาลผู้ป่วยที่มีภาวะโรคเรื้อรัง หอผู้ป่วยวิกฤตเน้นการพยาบาลผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะวิกฤตระบบต่างๆ ของผู้ป่วย เป็นต้น รวมทั้งจะต้องมีทักษะปฏิบัติการพยาบาลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ภายใต้การกำกับดูแลจากพยาบาลพี่เลี้ยงแบบเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Stufflebeam and Coryn (2014) กล่าวว่า การประเมินความยั่งยืนของโครงการเป็นการประเมินที่มุ่งตอบคำถามว่าโครงการมีความยั่งยืนต่อไปหรือยังคงมีศักยภาพในการดำเนินการต่อไปหรือไม่

8. ด้านการถ่ายโยงความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นการตรวจสอบความสามารถของพยาบาลจบใหม่ในการถ่ายทอดความรู้หรือขยายองค์ความรู้ไปสู่ผู้อื่น และมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้กับพยาบาลพี่เลี้ยง เนื่องจากพยาบาลจบใหม่ยังมีประสบการณ์ไม่เพียงพอ แต่พยาบาลจบใหม่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้โดยการสอนผู้ป่วยหรือญาติเพื่อจำหน่ายไปสู่บ้านได้ สามารถแลกเปลี่ยนประเด็นความรู้ระหว่างทีมสุขภาพได้เบื้องต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประภัศร วงษ์ดี และคณะ (2554) และ Stufflebeam and Coryn (2014) กล่าวว่า การประเมินการถ่ายโยงความรู้เป็นการสะท้อนความสามารถของกลุ่มเป้าหมายที่สามารถนำสิ่งที่ได้รับจากโครงการไปใช้หรือประยุกต์ให้เกิดประสิทธิผล นั่นก็คือพยาบาลที่ผ่านโครงการฝึกอบรมทุกคนสามารถสอนผู้ป่วยหรือญาติผู้ป่วยในการดูแลตนเอง เมื่อกลับไปพักฟื้นที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถลดอุบัติเหตุการกลับมาอนโรงพยาบาลซ้ำได้ เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านบริบท ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าหอนักศึกษาพยาบาลและพยาบาลพี่เลี้ยง สามารถนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาโครงการฝึกอบรมในระยะต่อไป โดยจัดประชุม วางแผนการพัฒนาเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ของระบบสุขภาพในปัจจุบัน

2. ด้านปัจจัยนำเข้า ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลและหัวหน้าหอผู้ป่วย ควรจัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลที่มีคุณสมบัติครบในการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อให้พยาบาลพี่เลี้ยงทุกคนมีแนวปฏิบัติทางการพยาบาลที่



มีคุณภาพมาตรฐานแนวเดียวกัน และควรเตรียมความพร้อมพยาบาลที่มีคุณสมบัติพร้อมที่จะเป็นพี่เลี้ยงในอนาคต โดยจัดประชุมร่วมกันเพื่อรับทราบความชำนาญของพยาบาลแต่ละคน และเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเตรียมคนในการเรียนการสอนในโครงการในปีถัดไป ส่วนพยาบาลพี่เลี้ยงควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ตลอดเวลาโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ และมีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับวัยของผู้เข้ารับการอบรม

3. ด้านกระบวนการ ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลพี่เลี้ยง มีการประชุมร่วมกัน เพื่อวางแผนแนวทางการจัดการเรียนการสอน ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติด้วยเทคนิคที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นความสนใจจากผู้เข้ารับการอบรม และออกแบบการวัดผลและประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของเนื้อหา จะได้สะท้อนข้อมูลสารสนเทศที่เป็นจริง

4. ด้านผลผลิตและด้านผลกระทบ ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลพี่เลี้ยง ควรมีการติดตามประเมินสมรรถนะของพยาบาลจบใหม่เป็นระยะ โดยการนิเทศจากพยาบาลพี่เลี้ยง เพื่อวัดแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านสมรรถนะของพยาบาลจบใหม่ภายหลังจากการเข้าร่วมโครงการ

5. ด้านประสิทธิผล และด้านความยั่งยืน

5.1 หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลพี่เลี้ยง ประเมินศักยภาพของพยาบาลจบใหม่ทุก 6 เดือน โดยบ่งบอกข้อดี ข้อด้อย แนวทางการพัฒนาของ

ตนเอง เพื่อให้พยาบาลที่อยู่ภายใต้สังกัดของตน เกิดการพัฒนาตามศักยภาพให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ

5.2 ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลและหัวหน้าหอผู้ป่วย ประชุมร่วมกันในการวางแผนแนวทางการพัฒนาศักยภาพสมรรถนะพยาบาลจบใหม่ ภายหลังจากได้รับทราบข้อมูลการประเมินไปแล้ว 6 เดือน เพื่อรับทราบสมรรถนะที่มีการพัฒนาแล้ว และยังไม่มีการพัฒนา จะได้หาแนวทางช่วยเหลือในระยะเวลา 6 เดือนหลังจากนี้

6. ด้านการถ่ายทอดความรู้ หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลพี่เลี้ยงควรส่งเสริมให้พยาบาลจบใหม่ฝึกฝนการถ่ายทอดความรู้ที่ตนเองถนัดกับเพื่อนพยาบาลด้วยกันเอง ถือว่าเป็นก้าวแรกของการให้พยาบาลฝึกสอนจนเกิดความมั่นใจ กล้าที่จะถ่ายทอดให้กับผู้ป่วยต่อไป

**ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลและพยาบาลพี่เลี้ยง ควรศึกษาดูตามการประเมินโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพสมรรถนะพยาบาลที่สำเร็จ การศึกษาใหม่ภายใต้ระบบพี่เลี้ยงเป็นระยะมากกว่า 1 ปี เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในการพัฒนางานของพยาบาลจบใหม่

2. ควรศึกษาความวิตกกังวล ความเครียด และการปรับตัวของพยาบาลจบใหม่ภายหลังจากการฝึกอบรมโครงการแล้ว



## เอกสารอ้างอิง

- ทัศนาศ นุญทอง. (2542). **ปฏิรูประบบการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต.** กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- ทิสนา แฉมมณี. (2557). **14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ.** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- น้ำฝน ทรัพย์ประเสริฐ. (2551). **รูปแบบการพัฒนาพยาบาลที่เลี้ยงโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประนอม โอทกานนท์. (2541). “สาระน่ารู้แนวคิดเกี่ยวกับการสอบขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ.” **สารสภาการพยาบาล** 13(1): 50-62.
- ประภัศร วงษ์ดี รัตนะ บัวสนธ์ และเอี่ยมพร หลินเจริญ. (2554). “การประเมินโครงการตามแนวของ CIPIEST Model.” **วารสารครูสาร** 3(1): 84-90.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2555). **เทคนิคการประเมินโครงการ.** กรุงเทพมหานคร: เข้าส์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- พงษ์เทพ จิระโร. (2555). การประเมินโครงการ: สิ่งจำเป็นในการทำงานยุคใหม่. **วารสารศึกษาศาสตร์** 23(3): 43-56.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2555). “การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.” **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย** 4(2): 25-40.
- มาเรียม เพราะสุนทร และอารีย์วรรณ อ่วมตามิ. (2551). “การปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงของพยาบาลวิชาชีพ.” **วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร** 2(2): 15-23.
- ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม นิโรบล กนกสุนทรวัฒน์ และสายพร รัตนเรืองวัฒนา. (2540). “ความเครียดและการเผชิญความเครียดของพยาบาลจบใหม่ระหว่างการปรับเปลี่ยนเข้าสู่บทบาทพยาบาลวิชาชีพ.” **รามาริบดีพยาบาลสาร** 3(1): 5-21.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2554). “วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานทางการศึกษา.” **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย** 2(2): 7-20.
- \_\_\_\_\_. (2555). “รูปแบบการประเมิน CIPP และ CIPIEST มโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อนและถูกต้องในการใช้.” **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย** 5(2): 7-21.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2558). “โมเดล CIPP ที่เปลี่ยนไป: ความหมาย ความสำคัญและพัฒนาการ.” **สารสมาคมวิจัยสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย** 2(1): 3-10.
- สิระยา สัมมาวาจ. (2540). “คุณภาพของบัณฑิตทางการพยาบาล.” **รามาริบดีพยาบาลสาร** 3(2): 232-236.
- สายพร รัตนเรืองวัฒนา นิโรบล กนกสุนทรรัตน์ และยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม. (2541). “ความวิตกกังวลของพยาบาลจบใหม่ คุณลักษณะทั่วไป และความสามารถทางคลินิกของพยาบาลที่เลี้ยงตามความต้องการของพยาบาลจบใหม่.” **รามาริบดีพยาบาลสาร** 4(2): 120-132.



- สมคิด พรหมจ้อย. (2550). **เทคนิคการประเมินโครงการ** (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: จตุพรดีไซน์.
- สมจิต หนูเจริญกุล. (2544). **การพยาบาล: ศาสตร์ของการปฏิบัติ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: วีเจ พรินติ้ง
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพสถานพยาบาล. (2549). **มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (สรพ.).
- อจันรา เทียนทองและบุญมี พันธุ์ไทย. (2557). “การประเมินหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลควบคุมการติดเชื้อโรงเรียนพยาบาลรามธิบดี.” **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย** 6 (2): 259-271.
- McAllister, M., & Osborn, S. R. (2006). Teaching and learning practice development for change. **The Journal of Continuing Education in Nursing** 37(4): 154-170.
- Stufflebeam, D. L., and Shinkfield, A. J. (2007). **Evaluation: theory, models and applications**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Stufflebeam, D. L., and Coryn, C.L.S. (2014). **Evaluation: theory, models and applications** (2<sup>nd</sup> edition). San Francisco: Jossey-Bass.
- Teddlie, C., and Tashakkori, A. (2009). **Foundations of mixed methods research: integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral sciences**. Thousand Oaks: Sage.