

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกวรรณ มาลานิตย์. (2542). การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลตำรวจ.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหาร
สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กัลยา สอนกล้า. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงบทบาทที่เลี้ยงของพยาบาล
ประจำการกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลสำเร็จใหม่ โรงพยาบาลศูนย์
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2538). การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ.วารสารการศึกษาพยาบาล 6(1):
35-44.
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2539). คู่มือการจัดการบริการ
พยาบาล จากหลักการสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่าน
ศึก.
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2540). บทบาทหน้าที่ความ
รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล: ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จันทร์พร ยอดยิ่ง, พรทิพา ศุภราสี, รุ่งนภา ยางเอน และกรกฎ เจริญสุข. (2544). การพัฒนา
รูปแบบปรุมนิเทศเชิงระบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลวิชาชีพบรรจุใหม่ของกลุ่มงาน
การพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี. วารสารวิทยาลัยพยาบาลราชชนนี ชลบุรี 15(1):
21-29.
- จินตนา ยูนิพันธุ์. (2527). การเรียนการสอนการพยาบาล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ดำรงศักดิ์ สงเอียด. (2547). ผลของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงต่อความสามารถในการ
ปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โรงพยาบาล
ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทวีวัฒนา เขื่อมอญ. (2540). ผลของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาล
ใหม่ต่อความพึงพอใจและความสามารถในการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานี กล่อมใจ. (2542). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทครูที่เลี้ยงของพยาบาล
ประจำการในโรงพยาบาลแหล่งฝึกหลักของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง
สาธารณสุข เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีรภัทร แส่นบุคดา. (2546). ประสบการณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลจบใหม่ใน
โรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2545). การบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.
- นวลเพ็ญ เกื่อนด้วง. (2546). ผลของการใช้ระบบพยาบาลที่เลี้ยงในโรงพยาบาลพุทธชิน
ราชพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นงนุช เตชะวีรากร. (2547). การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลระดับปฏิบัติการตามบันได
อาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการ
พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง วรรณสูตร. (2538). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญ
ผล.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และ วัลยา คุโรปรกรณ์พงษ์. (2536). เทคนิคการสร้างและพัฒนา
เครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล. สงขลา: บริษัทอัลลายด์เพรส จำกัด.
- พรทิพย์ แก้วสิงห์. (2544). การพัฒนาระบบพยาบาลที่เลี้ยงในโรงพยาบาลอำนาจเจริญ
จังหวัดอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2536). 50 ปี ชีวิตและงานอาจารย์พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์.
กรุงเทพฯ: พระราม4 ปรี้นตั้ง.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2546). ขุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ: พระราม 4
ปรี้นตั้ง.
- เพ็ญศรี ชุนไ้. (2540). การเตรียมและการพัฒนาผู้บริหารการพยาบาล. ขอนแก่น: ภาควิชา
การศึกษาวิจัยและบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ภิญญา หนูภักดี. (2542). ก้าวสู่มาตรฐานการพยาบาล. *วารสารการพยาบาล* 1(2): 6-17.
- ยุพา พงษ์ประยูร. (2545). ผลการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน. *วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม (2538). ระบบพยาบาลที่เลี้ยง: สะพานเชื่อมจากนักศึกษาสู่พยาบาลวิชาชีพ. *รามธิบดีพยาบาลสาร* 1(2): 85-91.
- ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม, สร้อยสุมน ไสพรธรรณการ, ยุพันธ์ จันทร, รุ่งราวรรณ บำรุงถิ่น และสุภัทรา วิเศษคามิน (2538). ระบบพยาบาลที่เลี้ยง: ประสบการณ์ของพยาบาลระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ *รามธิบดีพยาบาลสาร* 1(3): 61-67.
- ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม, สายพร รัตนเรืองวัฒนา, และนิโรบล กนกสุนทรรัตน์ (2540) ความเครียดและการเผชิญความเครียดของพยาบาลจบใหม่ระหว่างการปรับเปลี่ยนเข้าสู่บทบาทวิชาชีพ. *รามธิบดีสาร* 3 (มกราคม-มีนาคม):10-11.
- รังสิมา ศรีสุพรรณ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย คุณลักษณะของงานกับการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2530). หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิช.
- ศศิธร จันทรศรี. (2543). การพัฒนาความรู้และทัศนคติในการแสดงบทบาทครูที่เลี้ยงวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุนทรินทร์ในโรงพยาบาลบุรีรัมย์. *วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- สิริกาญจน์ บริสุทธิบัณฑิต. (2540). ผลของการใช้ระบบการมอบหมายงานแบบพยาบาลเจ้าของไข้ต่อการใช้กระบวนการพยาบาล ความเป็นอิสระและความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลและความพึงพอใจของผู้ป่วยต่อบริการพยาบาล. *วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- สิริรัตน์ ฉัตรชัยสุชา, พัชรี ดันสิริ, และลักษณะนา อินทร์กลับ. (2543). ความวิตกกังวลและการเผชิญปัญหาในพยาบาลจบใหม่. *วารสารสภาการพยาบาล* 15 (1) : 14-23.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). การบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:จิริราชการพิมพ์.

- สมจิต หนูเจริญกุล. (2543). การพยาบาล: ศาสตร์ของการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: วี. เจ. ฟริน
ตั้ง.
- สมยศ นาวิการ. (2535). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- อมรรักษ์ จินนาวงศ์. (2543). ผลของการพยาบาลเป็นทีมต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉรา บุญหนุน. (2545). โครงการฝึกอบรมเตรียมพร้อมพยาบาลที่เลี้ยง: ก รณศึกษา
โรงพยาบาลบ้านหมี่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯการพิมพ์.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. (2534). กระบวนการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่: คณะ
พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภาษาอังกฤษ

- Andrews, M., and Wallis, M. (1999). Mentorship in nursing: A literature review. *Journal of Advanced Nursing* 29(1): 201-207.
- Alspach, J. G. (1995). *The education process in nursing staff development*. St. Louis: Mosby.
- Barrett, C., and Myrick, F. (1998). Job satisfaction in preceptorship and its effect on the clinical performance of the preceptee. *Journal of Advanced Nursing*. 27: 364-371.
- Balcain, A., Lendrun, L. B., Bowler, P., Doucette, J. and Maskell, M. (1997). Action research applied to a preceptorship program. *Journal of Nursing Staff Development* 13 (July- August):193-197.
- Barton, D. S., Gowdy, M. and Hawthore, B. W. (2005). Mentorship programs for novice nurses. *Nurse Leader*; August: 41-44.
- Bain, L. (1996). Preceptorship: A review of the literature. *Journal of Advanced Nursing* 24 (7): 104-107.

- Benner, P. (1984). *From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice*. Massachusetts: Addison Wesley.
- Craven, L. H. and Groyles, G. J. (1996). Professional development through preceptorship. *Journal of Nursing Staff Development* 22 (November-December):294-299.
- Chamberlain, S., Stengrevics, S. S., and Alpert, H. (1990). Mentorship a relationship for professional development. *Advancing Professional Nursing Practice*, 182-189.
- Darling, L. A. W. (1984). The mentoring dimension: What do nurses want in a mentor? *The Journal of Nursing Administration* October: 42-44.
- Davis, L. L. and Barham, P.D. (1989). Get the most from your preceptorship program. *Nursing Outlook* 37(4): 167-171.
- Dibert, C., and Goldenberg, D. (1995). Preceptor' perceptions of benefits, rewards, supports and commitment to the preceptor role. *Journal of Advanced Nursing* 21: 1144-1151.
- DuBrin, A. J. (2000). *Applying psychology: Individual and organizational effectiveness*. New Jersey: Prentice Hall.
- Fabiya, A.K. (1985). The health knowledge of ninth grade students in Oyo State, Nigeria. *Journal of School Health* 55 (4): 154-156.
- Fivars, G. and Gosnell, D. (1966). *Nursing evaluation: The problem and process*. New York: McMillan.
- Friesen, L., and Conahan, B. J. (1980). A clinical preceptor program: Strategy for new graduate orientation. *Journal of Nursing Administration* 10(4): 18-23.
- Helmuth, M. R., and Guberski, T. D. (1980). Preparation for preceptor role. *Nursing Outlook* January: 36-42.
- Hitchings, K. S. (1989). Preceptors promote competence and retention: Strategies to achieve success. *Journal of Continuing Education in Nursing* 20(6): 55-60.
- Kane, J.J. (1992). Allowing the novice to succeed: Transitional support in critical care. *Critical Care Nursing Quarterly* 15:17-22.
- Lachman, V. D. (1983). *Stress management: A management for nurses*. (n. p.): New York.

- McCarty, M., and Higgins, A. (2003). Moving to an all graduate profession: preparing preceptors for their role. *Nurse Education Today* 23: 89-95.
- Meretoja, R., Isoaho, H., and Leino-Kilpi, H. (2004). Nurse competence scale: Develop and psychometric testing. *Journal of Advanced Nursing* 47(2): 124-133.
- Morton-Cooper, A., and Palmer, A. (2000). *Mentoring, preceptorship and clinical supervision: A guide to professional roles in clinical practice*. 2nd ed. London: Blackwell Science.
- Morrow, K. L. (1984). *Preceptorship in nursing staff development*. St. Louis: Mosby.
- Myrick, F., and Barrett, C. (1992). Preceptor selection criteria in Canadian basic baccalaureate school of nursing: A survey. *The Canadian Journal of Nursing Research* 24(3): 53-68.
- Organ, D.W. and Batemane, T. (1991). *Organization behavior*. Illinois: Business.
- O'Connor, S. E., Pearce, J., Smith, R. L., Voegeli, D., and Walton, P. (2001). An evaluation of the clinical performance of newly qualified nurses: A competency based assessment *Nurse Education Today* 21: 559-568.
- Parsons, M. (1995). *Preceptors: The McMaster University School of nursing experience*. Toronto: McMaster University.
- Patallah, B. A. (2002). Mentorship in nursing. *Nursing Journal of India* 93(6): 125.
- Peirce, A.G. (1991). Preceptorial student's view of their clinical experience. *Journal of Nursing Education*, 30:244-250.
- Polit, D. F., and Hungler, B. P. (1999). *Nursing research: Principles and methods*. 6th ed. Philadelphia: J.B. Lippincott.
- Quinn, M. F. (1995). *Preceptorship: The McMaster University School of nursing experience*. (n.p.): McMaster University.
- Ronsten, B., Andersson, E., and Gustafsson, B. (2005). Confirming mentorship. *Journal of Nursing Management* 13: 312-321.
- Schneider, H. (1979). *Evaluation of nursing competence*. The United State of America: Little Brown .
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., and Osborn, R. N. (1988). *Managing organization behavior*. Singapore: John Wiley and Sons.

- Schwirian, P. M. (1978). Evaluating the performance of nurse: A multidimensional approach. *Nursing Research* 27(6): 347-351.
- Shamian, J and Inhaber, R. (1985). The concept and practice of preceptorship in contemporary nursing: A review of pertinent literature. *International Journal of Nursing Study* 22(2): 79-88.
- Shogan, J. O. et al. (1985). A preceptor program: Nurses helping nurses. *Journal of Continuing Education in Nursing* 16(4): 139-142.
- Stevens, K. R., and Cassidy, V. R. (1999). *Evidence-based teaching: Current research in nursing education*. Sudbury: Jones and Bartlett.
- Stone, F. (2004). *The mentoring advantage: Creating the next generation of leaders*. Chicago: Dearborn Trade.
- Vance, C. N. (1982). The mentor connection. *Journal of Nursing Administration* (April): 7-13.
- Vance, C. N., and Olson, R. K. (1992). *Mentorship in nursing*. Texas: The University of Texas Printing Service.
- Van Eps, et al. (2006). Student evaluations of a year- long mentorship program: A quality improvement initiative. *Nurse Education Today* 26: 519-524.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
และหนังสือขอความร่วมมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- | | |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต. หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ | อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ | อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. รองศาสตราจารย์ วรรณชนก จันทชุม | อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 4. ดร. มกราพันธ์ จูพระสก | พยาบาลวิชาชีพ 8
อาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุข
สิรินธรขอนแก่น |
| 5. นางวงเดือน ภาษา | พยาบาลวิชาชีพ 8
ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล
ด้านบริการการศึกษา
โรงพยาบาลชัยภูมิ |

ที่ ศธ 0512.11/ 4 33



คณะกรรมการศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

/3 มีนาคม 2549

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางศิริมา โกมารทัต นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาจิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ผลของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร. มกราพันธุ์ จุฑะรสก พยาบาลวิชาชีพ 8 หัวหน้าศูนย์พัฒนาศักยภาพ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

อาจารย์ ดร. มกราพันธุ์ จุฑะรสก

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 02-218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี โทร. 02-218-9813

ชื่อนิสิต

นางศิริมา โกมารทัต โทร. 0-1876-2909

ที่ ศธ 0512.11/ ๔๓๓



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

13 มีนาคม 2549

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวศิริมา โกมารทัต นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ผลของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงค่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ วรรณชนก จันทชุม อาจารย์พยาบาล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุกสิลป)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

รองศาสตราจารย์ วรรณชนก จันทชุม

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 02-218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี โทร. 02-218-9813

ชื่อนิสิต

นางศิริมา โกมารทัต โทร. 0-1876-2909

ที่ ศธ 0512.11/ ๔ 33



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

/ 3 มีนาคม 2549

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยภูมิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางศิริมา โกมารทัต นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ผลของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นางวงเดือน ภาชาพยาบาลวิชาชีพ 8 ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลด้านบริการการศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

นางวงเดือน ภาชา

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 02-218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี โทร. 02-218-9813

ชื่อนิสิต

นางศิริมา โกมารทัต โทร. 0-1876-2909

ที่ ศธ 0512.11/ ๕๔๖



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒๗ เมษายน 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลมหาสารคาม

เนื่องด้วย นางศิริมา โกมารทัต นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ผลของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมคานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลประจำการ และพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ จำนวน 30 คน แผนกผู้ป่วยใน โดยใช้แบบวัดความรู้พยาบาลที่เลี้ยง แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง และแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางศิริมา โกมารทัต ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุกติลป)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมคานี โทร. 02-218-9813

ชื่อนิสิต

นางศิริมา โกมารทัต โทร. 0-1876-2909

ภาคผนวก ข

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เครื่องมือวิจัย

1.1 คำนวณหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

$$\alpha = \left| \frac{n}{n-1} \right| \left| \frac{1 - \sum S_i^2}{S_t^2} \right|$$

เมื่อ	α	=	สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม
	n	=	จำนวนข้อคำถาม
	S_i^2	=	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S_t^2	=	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

1.2 คำนวณหาค่าความเที่ยงของแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลพี่เลี้ยงโดยการหาสัมประสิทธิ์การสร้างใหม่ของ กัทแมน ใช้สูตร

$$R = 1 - \frac{\sum e}{Nk}$$

R	=	สัมประสิทธิ์ของการสร้างใหม่
$\sum e$	=	ผลรวมของความคลาดเคลื่อน
N	=	จำนวนตัวอย่างที่ตอบ
K	=	จำนวนข้อความ

1.3 คำนวณหาค่าความยากง่าย (Difficulty) และอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบทดสอบความรู้เรื่อง พยาบาลที่เลี้ยงโดยค่าความยากง่ายคำนวณจากสูตร

$$P = \frac{H+L}{2N}$$

- เมื่อ P คือ ความยากง่ายของข้อสอบ
 H คือ จำนวนคนที่ตอบถูกในกลุ่มสูง
 L คือ จำนวนคนที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ
 N คือ จำนวนคนทั้งหมดในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

ค่าอำนาจจำแนกคำนวณจากสูตร

$$r = \frac{H-L}{N}$$

- เมื่อ r คือ อำนาจจำแนกของข้อสอบ
 H คือ จำนวนคนที่ตอบถูกในกลุ่มสูง
 L คือ จำนวนคนที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ
 N คือ จำนวนคนทั้งหมดในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

1.4 คำนวณหาค่าความเที่ยงของแบบวัดความรู้โดยใช้สูตร Kuder-Richardson 20 (KR-20) โดยคำนวณจากสูตร

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} \left| \frac{1 - \sum pq}{S^2} \right|$$

- เมื่อ r_{tt} คือ ค่าความคงที่ภายใน
 n คือ จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม
 p คือ อัตราส่วนของผู้ตอบถูกในข้อนั้น
 q คือ อัตราส่วนของผู้ตอบผิดในข้อนั้น
 S^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 คำนวณหาค่าร้อยละ โดยใช้สูตร

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{ความถี่}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100$$

2.2 คำนวณหาค่ามัธยฐาน โดยใช้สูตร

$$\text{Mdn} = \frac{X_{N/2} + X_{N/2+1}}{2}$$

Mdn แทนค่ามัธยฐาน

N แทนจำนวนข้อมูลทั้งหมด

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_N$ แทนคะแนนที่เรียงตามลำดับ

2.3 คำนวณหาค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ โดยใช้สูตร

$$\text{Q.D.} = \frac{Q_3 - Q_1}{2}$$

เมื่อ Q.D. แทนค่า เบี่ยงเบนควอไทล์

Q_3 แทนค่า ที่แบ่งข้อมูลออกเป็น 1/4 หรือ 75%

Q_1 แทนค่า ที่แบ่งข้อมูลออกเป็น 3/4 หรือ 25%

2.4 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่ามัธยฐาน 2 ค่าที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่ไม่เป็นอิสระต่อกัน (Dependent samples) ใช้สถิติ Wilcoxon Signed Ranks Test โดยใช้สูตร

$$d_i = x_i - y_i \quad (i = 1, 2, 3, \dots, n)$$

เมื่อ d_i แทนค่าความแตกต่างของข้อมูลแต่ละคู่

x_i แทนค่าข้อมูลก่อนการทดลอง

y_i แทนค่าข้อมูลหลังการทดลอง

$$\text{สูตร } R_+ + R_- = \frac{n(n+1)}{2}$$

เมื่อ R_+ แทนผลรวมของอันดับที่มีค่าเป็นบวก

R_- แทนผลรวมของอันดับที่มีค่าเป็นลบ

n แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการทดลอง ได้แก่

- 1.1 โปรแกรมการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง
- 1.2 คู่มือการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง
- 1.3 แบบวัดความรู้เรื่องพยาบาลพี่เลี้ยง
- 1.4 แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลพี่เลี้ยง

ส่วนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการทดลอง ได้แก่ แบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

ตัวอย่าง

โปรแกรมการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง

โปรแกรมการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง

โปรแกรมการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง แบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นเตรียมการทดลอง ประกอบด้วย

1.1 การเตรียมเครื่องมือวิจัย ได้แก่ โปรแกรมการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง คู่มือการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง แบบวัดความรู้เรื่องพยาบาลพี่เลี้ยง แบบประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพยาบาลพี่เลี้ยง และแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล ที่สำเร็จการศึกษาใหม่

1.2 การเตรียมสถานที่ ผู้วิจัยเสนอโครงการ การจัดอบรมการใช้รูปแบบพยาบาล พี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยภูมิ เพื่อขออนุมัติจัด โครงการและขอใช้ห้องประชุมโรงพยาบาลชัยภูมิเป็นสถานที่ในการฝึกอบรม

1.3 การเตรียมกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยขออนุญาตจัดทำการศึกษาทดลองโดยประสานงานกับ ฝ่ายพัฒนาคุณภาพบริการและวิชาการ หัวหน้าพยาบาล และหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีพยาบาล ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ในโรงพยาบาลชัยภูมิ เพื่อคัดเลือกพยาบาลประจำการที่มีคุณสมบัติเป็น พยาบาลวิชาชีพ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างน้อย 3 ปี มีทักษะในการสอนงาน มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร มีความสามารถในการตัดสินใจได้เหมาะสมและมีความสนใจในการ เป็นพยาบาลพี่เลี้ยง โดยหัวหน้าหอผู้ป่วย และขอความร่วมมือจากพยาบาลประจำการที่ผ่านการ คัดเลือก จำนวน 19 คน เข้ารับการอบรม

2. ขั้นตอนการทดลอง

การดำเนินการทดลองประกอบด้วย ระยะเวลาก่อนการทดลอง ระยะเวลาฝึกอบรม และระยะ ทดลอง

2.1 ระยะเวลาก่อนการทดลอง ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยเก็บข้อมูล 2 ครั้ง ระยะเวลาห่างกัน 1 เดือน โดยให้หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มี พยาบาลสำเร็จการศึกษาใหม่ ตอบแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จ การศึกษาใหม่

2.2 ระยะเวลาฝึกอบรมใช้ระยะเวลาในการ อบรม 2 วัน ตั้งแต่เวลา 08.30-16.30

น. ให้พยาบาลประจำการที่เข้ารับการฝึกอบรมทำการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรม โดยตอบแบบวัดความรู้เรื่องพยาบาลที่เลี้ยง รายละเอียดการฝึกอบรมมีดังนี้

วันที่ 1 ของการฝึกอบรม

1. หลังการลงทะเบียนและพิธีเปิดแล้วผู้วิจัยแนะนำตนเอง ชี้แจงถึงกำหนดการอบรม บอกวัตถุประสงค์ของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง ทำความตกลงร่วมกันในการเข้าร่วมกิจกรรม และให้ผู้เข้ารับการอบรมทำแบบทดสอบความรู้เรื่องรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง ก่อนการอบรม
2. พยาบาลที่เลี้ยง โดยการบรรยาย เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจถึงแนวคิด ความหมาย หลักการพื้นฐาน และบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยง
3. หลักการเรียนการสอนแบบผู้ใหญ่ โดยการบรรยาย เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้เกี่ยวกับหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ เข้าใจถึงวิธีการสอนและการประเมินผลหลังการสอน
4. การตัดสินใจและแก้ปัญหา โดยการบรรยาย เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจถึง กระบวนการและหลักการตัดสินใจในการแก้ปัญหา และพยาบาลที่เลี้ยงฝึกทักษะการตัดสินใจและแก้ปัญหาจากสถานการณ์จำลอง
5. เทคนิคการให้คำปรึกษา โดยการบรรยายและฝึกทักษะการให้คำปรึกษาจาก สถานการณ์จำลอง เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักการให้คำปรึกษา

วันที่ 2 ของการฝึกอบรม

1. กระบวนการพยาบาลและการบันทึกทางการพยาบาล โดยการบรรยาย เพื่อให้ ผู้เข้ารับการอบรมได้ทบทวนความรู้เดิมเกี่ยวกับกระบวนการพยาบาลและการบันทึกทางการ พยาบาล ทำให้เข้าใจในแต่ละขั้นตอนของการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยและ เข้าใจถึงหลักการบันทึกทางการพยาบาลที่ถูกต้อง นอกจากนั้นผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกการใช้ กระบวนการพยาบาลและการบันทึกทางการพยาบาลจากกรณีศึกษา
2. การติดต่อสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน โดยการบรรยายเพื่อให้ผู้เข้ารับ การอบรมมีความรู้เกี่ยวกับทักษะการสื่อสารที่จำเป็นสำหรับพยาบาลที่เลี้ยง ได้แก่ การเลือกใช้ คำพูดที่เหมาะสม การเปิดเผยความรู้สึก การให้กำลังใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการฟัง สำหรับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานนั้นผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้หลักในการสร้าง มนุษยสัมพันธ์สามารถนำไปฝึกเพื่อให้เกิดทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

3. ให้ผู้เข้ารับการอบรมฝึกปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงจากสถานการณ์จำลอง ได้แก่ฝึกบทบาทที่ปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา บทบาทครู บทบาทผู้สนับสนุนและผู้อำนวยความสะดวก สะดวก หลังการฝึกปฏิบัติให้พยาบาลที่เลี้ยงได้มีส่วนร่วมในการประเมินซึ่งกันและกัน วิเคราะห์สรุปประเด็นที่สำคัญร่วมกับวิทยากร

4. ผู้เข้ารับการอบรมประชุมวางแผนการปฏิบัติงานของพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อให้พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติตามรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หลังการประชุมให้ผู้เข้ารับการอบรมประเมินผลโครงการฝึกอบรมและประเมินความรู้หลังการอบรมโดยการตอบแบบทดสอบความรู้เรื่องรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง

2.3 ระยะทดลองใช้ หลังการฝึกอบรมพยาบาลที่เลี้ยงแล้ว พยาบาลที่เลี้ยงทุกคนได้รับคู่มือพยาบาลที่เลี้ยงไว้บททวนขณะนำรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงไปใช้ในการทำงาน โดยพยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติบทบาทที่ปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา บทบาทครู บทบาทผู้สนับสนุนและบทบาทอำนวยความสะดวกขณะปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่เป็นเวลา 4 สัปดาห์ และมีการกำกับทดลองโดยมีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลที่เลี้ยงทุกสัปดาห์ โดยพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่เป็นผู้ประเมิน

3. ระยะประเมินผล ประเมินผลการทดลองและเก็บข้อมูลหลังการทดลองเมื่อสิ้นสุดสัปดาห์ที่ 4 โดยให้หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีพยาบาลสำเร็จการศึกษาใหม่ ตอบแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

โครงการอบรมพยาบาลที่เลี้ยง เรื่อง การใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

หลักการและเหตุผล

เมื่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ เข้ามารับบทบาทพยาบาลวิชาชีพ มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบหลักตามที่กองการพยาบาล (2540) กำหนดไว้ได้แก่ มีบทบาทด้านการดูแลผู้ป่วยเป็นการบริการที่ครอบคลุมทั้ง 4 ด้านได้แก่ ด้านการดูแลรักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสุขภาพ ให้การดูแลแบบองค์รวม ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม โดยใช้กระบวนการพยาบาล นอกจากนี้ยังมีบทบาทด้านการติดต่อประสานงาน มีศิลปะในการติดต่อสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ ปฏิบัติงานร่วมกับทีมสุขภาพ บุคลากรในหน่วยงาน และผู้รับบริการได้ สอดคล้องกับ Benner (1984) และนางนุช เตชะวีระกร (2547) กล่าวถึงการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลปฏิบัติการระดับที่ 1 ซึ่งหมายถึงพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่เริ่มปฏิบัติงาน 1 ปีต้องมีความสามารถด้านต่างๆได้แก่ 1) ความสามารถด้านการดูแลผู้ป่วย ให้การพยาบาลขั้นพื้นฐานได้ สามารถประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยในรายที่มีอาการไม่ซับซ้อน โดยใช้กระบวนการพยาบาล 2) มีความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ร่วมงาน และระหว่างทีมสุขภาพ 3) มีความสามารถด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานประจำได้ 4) มีความสามารถด้านการพัฒนาและการประกันคุณภาพ สามารถปฏิบัติตามคู่มือแนวทางการปฏิบัติที่กำหนดไว้ในหน่วยงานเพื่อแสดงถึงมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลให้ผู้รับบริการมีคุณภาพและได้รับความปลอดภัยส่งผลถึงความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ซึ่งความสามารถดังที่กล่าวมานั้นพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ซึ่งรูปแบบการพัฒนาศักยภาพพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่นั้นมีผู้กล่าวไว้หลายรูปแบบเช่น นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2545) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพพยาบาลใหม่โดยการฝึกอบรมและปฐมนิเทศให้รู้จักองค์การในทุกๆเรื่องก่อนเข้าประจำการในหน่วยงาน นอกจากนี้ DuBrin (2000) กล่าวว่า การที่บุคคลจะประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพจะต้องมีที่เลี้ยงที่ให้คำปรึกษาในการทำงานอย่างน้อย 1 คนซึ่งที่เลี้ยงจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าคอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในระหว่างปฏิบัติงาน มีแบบอย่างที่ดีได้รับรู้และประสบการณ์ในการทำงานได้รับการสอนให้รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ จันทรพร ยอดยิ่งและคณะ (2545) พบว่า รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่เป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยเหลือพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่สามารถปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและจาก

การศึกษาของดำรงศักดิ์ สงเอียด (2547)พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมการพยาบาลของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่สูงขึ้นภายหลังการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง

กลุ่มการพยาบาลเป็นหน่วยงานที่จัดปฐมนิเทศและจัดการฝึกประสบการณ์แก่พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ก่อนประจำการ หลังจากเข้าประจำในหน่วยงานแล้วหัวหน้าหอผู้ป่วยแต่ละหน่วยเป็นผู้จัดประสบการณ์ในการฝึกปฏิบัติงานซึ่งมีรูปแบบที่ไม่เหมือนกัน และจากการสำรวจสภาพปัญหาเบื้องต้นของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ของโรงพยาบาลชัยภูมิทำงานครบ 4 เดือนเมื่อเดือน กรกฎาคม 2548 โดยการซักถาม สัมภาษณ์หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ปฏิบัติงานจำนวน 10 คนร้อยละ 50 ให้ข้อคิดเห็นว่าความสามารถของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในการจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานประจำไม่มีประสิทธิภาพ ขาดทักษะในการดูแลผู้ป่วย การให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลตนเองของผู้ป่วยแก่ผู้ป่วยและญาติปฏิบัติได้ไม่ครอบคลุม ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพการพยาบาลและการประสานงานระหว่างทีมสุขภาพ กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชัยภูมียังไม่มีรูปแบบในการเตรียมพยาบาลประจำการให้มีความพร้อมในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อทำหน้าที่คอยช่วยเหลือ สอน ชี้แนะให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ แก่พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งการเตรียมความพร้อมของพยาบาลที่เลี้ยงนั้นนอกจากจะคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมแล้วจะต้องมีการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมแก่พยาบาลประจำการในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง

ด้วยเหตุดังกล่าวกลุ่มการพยาบาล จึงได้จัดทำโครงการอบรมพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อให้พยาบาลที่เลี้ยงสามารถนำความรู้ แนวคิดต่างๆจากการอบรมครั้งนี้ไปสู่การปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและคุณภาพการบริการพยาบาลที่ดีต่อไป และเพื่อให้พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงได้อย่างสมบูรณ์

วัตถุประสงค์

1. พยาบาลที่เลี้ยงมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง นำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงได้อย่างสมบูรณ์
2. ส่งเสริมให้พยาบาลที่เลี้ยงมีทักษะในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ได้แก่ ทักษะการสอนงาน ทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการให้คำปรึกษา
3. พยาบาลที่เลี้ยงนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ในการให้คำปรึกษา สอนแนะนำและให้ความช่วยเหลือพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในการปฏิบัติงาน

ผู้เข้ารับการอบรม

พยาบาลประจำการโรงพยาบาลชัยภูมิจำนวน 19 คน

ระยะเวลา

จัดอบรมติดต่อกัน 2 วัน เวลา 08.30-16.30 น. ระหว่างวันที่ 20-21 พฤษภาคม 2549
และมีการทดสอบความรู้เรื่องพยาบาลที่เลี้ยงก่อนและหลังการอบรม

สถานที่ฝึกอบรม

ห้องประชุมราชพฤกษ์ โรงพยาบาลชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ



ตัวอย่าง

คู่มือการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง

โดย

นางศิริมา

โกมารทัต

คู่มือนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี

คำนำ

คู่มือการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยเรื่องผลของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยใช้คู่มือนี้ประกอบการอบรมและการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยง ซึ่งประกอบด้วย ความหมายของพยาบาลที่เลี้ยง แนวคิดพยาบาลที่เลี้ยง การเตรียมพยาบาลที่เลี้ยง และ บทบาทของพยาบาลที่เลี้ยง แผนการปฏิบัติงานของพยาบาลที่เลี้ยงและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ 4 สัปดาห์

คู่มือนี้คงจะเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับพยาบาลที่เลี้ยง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง ในโอกาสนี้ใคร่ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยภูมิ หัวหน้าพยาบาล ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลที่เลี้ยง และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่ามาเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ศิริมา โกมารทัต

มกราคม 2549

สารบัญ

หน้า	
คำนำ	2
สารบัญ	3
วัตถุประสงค์และข้อตกลงเบื้องต้น	4
1. พยาบาลที่เลี้ยง	
1.1 ความหมายของพยาบาลที่เลี้ยง	5
1.2 แนวคิดพยาบาลที่เลี้ยง	6
1.3 หลักการพื้นฐานการจัดรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง	9
1.4 การเตรียมพยาบาลที่เลี้ยง	11
2. กระบวนการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง	13
3. การปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงในโรงพยาบาล	15
3.1 บทบาทที่ปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา	15
3.2 บทบาทครู	19
3.3 บทบาทผู้สนับสนุน	28
3.4 บทบาทผู้อำนวยการความสะดวก	33
4. แผนการปฏิบัติงานของพยาบาลที่เลี้ยง	39
5. เอกสารอ้างอิง	49

แบบวัดความรู้เรื่องพยาบาลพี่เลี้ยง

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

แบบวัดฉบับนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบวัดความรู้ เรื่อง พยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ของแต่ละข้อ

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
2. เพศ () หญิง () ชาย
3. สถานภาพสมรส
() โสด () สมรส () หม้าย หย่า
4. วุฒิการศึกษาทางการพยาบาลสูงสุดของท่าน
() อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
() ปริญญาโท () อื่นๆ (ระบุ).....
5. ท่านปฏิบัติงานในแผนก
() อายุรกรรม () ศัลยกรรม
() สูตินรีเวชกรรม () กุมารเวชกรรม
() อื่นๆ (ระบุ).....
6. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยมานาน
() 1-5 ปี () 6-10 ปี
() 10-15 ปี () 16-20 ปี

ส่วนที่2 แบบวัดความรู้เรื่องพยาบาลที่เลี้ยง

คำชี้แจง แบบวัดความรู้เรื่องพยาบาลที่เลี้ยงมีทั้งหมด.. 15 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ โปรดทำเครื่องหมายกากบาท (X) บนข้อที่ท่านเห็นว่าถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว

-
1. ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับหลักการพื้นฐานของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง ยกเว้น
 - ก. พยาบาลที่เลี้ยงเป็นพยาบาลอาวุโสมีประสบการณ์
 - ข. รูปแบบการสอนงานเน้นการสอนเฉพาะบุคคล
 - ค. ใช้หลักการสอนแบบผู้ใหญ่
 - ง. สอนงานเฉพาะพยาบาลจบใหม่
 2. ข้อใดไม่ใช่ความหมายของพยาบาลที่เลี้ยง
 - ก. ผู้เป็นแบบอย่างที่ดี
 - ข. ผู้ควบคุมความประพฤติ
 - ค. ผู้อำนวยความสะดวก
 - ง. ผู้สอน ชี้แนะ ให้คำปรึกษา
 3. ข้อใดคือข้อที่พยาบาลที่เลี้ยงควรปฏิบัติเมื่อเริ่มปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่
 - ก. หาความรู้เพิ่มเติมในการเรียนการสอน
 - ข. การสร้างสัมพันธภาพที่ดี
 - ค. สร้างเป้าหมายร่วมกัน
 - ง. สร้างทัศนคติร่วมกัน
 4. สัมพันธภาพของพยาบาลที่เลี้ยงกับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ควรเป็นลักษณะใด
 - ก. พี่กับน้อง
 - ข. เพื่อนร่วมงาน
 - ค. เพื่อนผู้ใกล้ชิด
 - ง. หัวหน้ากับลูกน้อง
 5. วัตถุประสงค์ของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงคือข้อใด
 - ก. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
 - ข. ลดภาระงานของหัวหน้าหรือผู้ปวย
 - ค. พัฒนาก้าวหน้าของพยาบาลจบใหม่
 - ง. สอนงานพยาบาลจบใหม่

6. เมื่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีปัญหาส่วนตัวมาขอคำปรึกษาพยาบาลที่เลี้ยงจะมีวิธีการให้คำปรึกษาอย่างไร

- ก. ช่วยเลือกแนวทางในการแก้ปัญหา
- ข. รับฟังปัญหาขณะปฏิบัติงานร่วมกันในหอผู้ป่วย
- ค. รแสดงอารมณ์คล้อยตามเพื่อแสดงความเห็นใจ
- ง. รับฟังปัญหาและให้ข้อเสนอแนะ

7. สถานการณ์ในข้อใดที่จำเป็นต้องให้คำปรึกษาแก่พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มากที่สุด

- ก. ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่
- ข. มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน
- ค. ขาดทักษะในการใช้อุปกรณ์
- ง. ให้การพยาบาลผู้ป่วยไม่เหมาะสม

8. ข้อใดเป็นการปฏิบัติบทบาทครูของพยาบาลที่เลี้ยงควรได้เหมาะสมที่สุด

- ก. มอบหมายงานให้รับผิดชอบที่เลี้ยงเป็นผู้ตัดสินใจ
- ข. ที่เลี้ยงสอนจากประสบการณ์ตนเองเท่านั้น
- ค. สอนและติดตามอย่างใกล้ชิด
- ง. มอบหมายงานให้รับผิดชอบมีที่เลี้ยงเป็นที่ปรึกษา

9. เครื่องมือที่นำมาช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการให้การพยาบาลผู้ป่วยมากที่สุดคือข้อใด

- ก. บันทึกทางการพยาบาล
- ข. กระบวนการพยาบาล
- ค. บันทึกความก้าวหน้า
- ง. แผนการพยาบาลประจำวัน

10. ข้อใดคือหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติบทบาทผู้สนับสนุนของพยาบาลที่เลี้ยง

- ก. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ
- ข. แนะนำนโยบาย แผนงาน ภารกิจของหน่วยงาน
- ค. จัดหาดำรา เอกสาร คู่มือปฏิบัติงาน
- ง. แนะนำการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์

11. ข้อใดเป็นการแสดงบทบาทผู้อำนวยการความสะอาดของพยาบาลที่เลี้ยง
- ก. จัดหาคู่มือปฏิบัติการพยาบาลไว้คั่นคว่ำ
 - ข. สอนงาน
 - ค. มอบหมายงาน
 - ง. ให้คำปรึกษา
13. พฤติกรรมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในข้อใดควรได้รับการแก้ไขเร็วที่สุด
- ก. ขึ้นปฏิบัติงานช้า
 - ข. ลืมล้างมือหลังให้การพยาบาล
 - ค. ลืมเก็บอุปกรณ์หลังใช้งาน
 - ง. ลงบันทึกการให้แบบรวบยอดก่อนลงเวร
14. พยาบาลคนใดมีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นพยาบาลที่เลี้ยงมากที่สุด
- ก. สมปองมีมนุษยสัมพันธ์ดีกับเพื่อนร่วมงาน
 - ข. สมหญิงมีความชำนาญในการปฏิบัติการพยาบาล
 - ค. จันจิราเป็นหัวหน้าเวรที่ตัดสินใจแก้ปัญหาได้เหมาะสม
 - ง. อนงค์สมัครใจเป็นพยาบาลที่เลี้ยงและใส่ใจดูแลพยาบาลจบใหม่
15. ข้อใดคือลักษณะการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่
- ก. การเข้าร่วมกิจกรรม
 - ข. ใช้ความสามารถสูงในการเรียนรู้
 - ค. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์
 - ง. ความกระตือรือร้นและความสนใจ

แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลที่เลี้ยง

ผู้ประเมิน (พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่).....

ผู้ได้รับการประเมิน (พยาบาลที่เลี้ยง)

คำชี้แจง เมื่อท่านพบเห็นพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลที่เลี้ยงที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบดูแลพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ที่ปฏิบัติงานตลอด 8 ชั่วโมง กรุณำบันทึกสิ่งที่ท่านพบเห็นการปฏิบัติตามข้อความในแต่ละข้อ มีจำนวนทั้งหมด 25 ข้อ โดยใส่เครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องคำว่า “ปฏิบัติ” หรือ “ไม่ปฏิบัติ” โดยพิจารณาตอบตามเกณฑ์ต่อไปนี้

ปฏิบัติ หมายถึง พยาบาลที่เลี้ยงได้ปฏิบัติตามข้อความนั้นๆ
ไม่ปฏิบัติ หมายถึง พยาบาลที่เลี้ยงไม่ได้ปฏิบัติตามข้อความนั้นๆ

กิจกรรมของพยาบาลที่เลี้ยง	การปฏิบัติ	
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
บทบาทที่ปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา		
1. ชี้แจงภารกิจของหอผู้ป่วยให้ท่านเข้าใจ เช่น นโยบาย วัตถุประสงค์ แผนงาน และขอบเขตความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่		
2. แนะนำหลักการปฏิบัติงานบทบาทพยาบาลเวรเช้า เวรบ่าย เวรดึก		
3.แนะนำการใช้และบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ อย่างถูกวิธี		
4.ถ่ายทอดเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่นแนะนำท่านให้มีความอดทนและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน		
5.แนะนำวิธีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน		
6.ให้โอกาสท่านได้พูดระบายความรู้สึกอัดอั้น คับข้องใจ		
7. รับฟังปัญหาของท่านอย่างตั้งใจ		
8.แสดงออกซึ่งความมีน้ำใจในการหาทางช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของท่าน		
9. ให้ข้อมูล เพื่อประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่างๆแก่ท่าน		
10.ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของท่าน		
บทบาทผู้สนับสนุน		
11.มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน		

กิจกรรมของพยาบาลที่เลี้ยง	การปฏิบัติ	
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
12.สนับสนุนให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยที่ท่านรับผิดชอบ		
13.บอกผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ท่านรับทราบเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น		
14.กระตุ้นให้ท่านกล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง เช่น เสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาผู้ป่วย ในขณะที่เข้าร่วมประชุมการแก้ปัญหาการพยาบาล		
15.รายงานผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของท่านต่อหัวหน้าหอผู้ป่วย		
บทบาทครู		
16.ให้ความรู้โดยการสอน/สาธิต การดูแลผู้ป่วยที่มีความยุ่งยากซับซ้อน เช่น การดูแลผู้ป่วยเจาะคอ		
17.เข้าร่วมปฏิบัติงานร่วมกับท่าน เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ		
18.ให้อิสระท่านในการตัดสินใจแก้ปัญหาการทำงาน		
19.ร่วมสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานกับท่าน		
20.ให้โอกาสท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดประสบการณ์ที่ต้องการเรียนรู้		
บทบาทผู้อำนวยความสะดวก		
21.แนะนำสถานที่เก็บอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในหอผู้ป่วย		
22.แนะนำหรือให้ยืมเอกสาร ตำรา ในการพัฒนาความรู้ในการดูแลผู้ป่วยของท่าน		
23.ดูแลให้ท่านปฏิบัติตามระเบียบของหน่วยงาน		
24.ดูแลเอาใจใส่ความปลอดภัยในการทำงานของท่าน		
25.ประจัดให้สถานที่เกี่ยวกับที่พักอาศัยเพื่อความสะดวกต่อการมาปฏิบัติงาน		

แบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามเป็นจริง

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ของแต่ละข้อ

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
2. เพศ () หญิง () ชาย
3. สถานภาพสมรส
() โสด () สมรส () หม้าย หย่า
4. วุฒิการศึกษาทางการพยาบาลสูงสุดของท่าน
() อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
() ปริญญาโท () อื่นๆ (ระบุ).....
5. ท่านปฏิบัติงานในแผนก
() อายุรกรรม () ศัลยกรรม
() สูตินรีเวชกรรม () กุมารเวชกรรม
() อื่นๆ (ระบุ).....
6. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยมานาน
() 1-5 ปี () 6-10 ปี
() 10-15 ปี () 16-20 ปี

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมีข้อความเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานแต่ละข้อของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ มีทั้งหมด 20 ข้อในฐานะที่ท่านเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยพิจารณาว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีระดับการปฏิบัติได้ในระดับความสามารถมากน้อยเพียงใด โปรดใส่เครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องทางขวามือในแต่ละข้อที่ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุดคำตอบเดียว โดยถือเกณฑ์ ดังนี้

- ปรับปรุง หมายถึง การปฏิบัติงานในลักษณะนั้นๆได้น้อยมากแทบปฏิบัติไม่ได้
- พอใช้ หมายถึง การปฏิบัติงานได้ผลไม่เป็นที่พอใจ ไม่สามารถตัดสินใจได้ดี ต้องการให้กำหนดงานให้และให้คำแนะนำอย่างมากเพื่อปรับปรุงตัวเอง
- ปานกลาง หมายถึง การปฏิบัติงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ต้องการคำแนะนำที่เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์ที่ประสบอยู่
- ดี หมายถึง การปฏิบัติงานได้ผลดี มีความแม่นยำในการปฏิบัติ ให้คำแนะนำเพียงเล็กน้อยก็สามารถแก้ปัญหาได้
- ดีมาก หมายถึง การปฏิบัติได้ผลดี มีประสิทธิภาพ มีความแม่นยำ ตัดสินใจได้ดีด้วยตนเอง

ข้อความ	ผลการปฏิบัติงาน				
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ปรับปรุง
ด้านการดูแลผู้ป่วย					
1.สามารถให้การพยาบาลพื้นฐานได้ถูกต้อง					
2.สามารถประเมินปัญหาของผู้ป่วยในรายที่มีอาการไม่ซับซ้อนได้ถูกต้องตามอาการและอาการแสดง					
3.สามารถประเมินความต้องการของผู้ป่วยจากการสอบถามจากตัวผู้ป่วย					
4.สามารถวางแผนการพยาบาลได้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน คือด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และ					

ข้อความ	ผลการปฏิบัติงาน				
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ปรับปรุง
สังคม					
5.สามารถให้การพยาบาลครอบคลุมทั้ง 4 มิติ คือ การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพผู้ป่วย					
ด้านมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร 6.สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี					
7. สามารถเขียนบันทึกทางการพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพคือถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และได้ใจความ					
8. สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้					
9. สามารถอธิบายให้ผู้ป่วยและญาติเข้าใจในเรื่อง การดูแลตนเองของผู้ป่วย					
ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา 10.สามารถระบุปัญหาของผู้ป่วยได้ถูกต้อง					
11. สามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
12. สามารถกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม					
13.สามารถเลือกวิธีการแก้ปัญหาในขณะปฏิบัติงานได้เหมาะสม					
14. สามารถติดตามประเมินผลการแก้ปัญหาได้					

ข้อความ	ผลการปฏิบัติงาน				
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ปรับปรุง
ด้านการพัฒนาและการประกันคุณภาพ 15.สามารถปฏิบัติงานตามวิธีการปฏิบัติงาน (Work instruction) ได้ถูกต้องตามที่กำหนดไว้ในหน่วยงาน					
16.สามารถปฏิบัติงานตามกระบวนการปฏิบัติงาน (Work process) ที่กำหนดไว้ได้ถูกต้อง					
17.สามารถบอกถึงความเสี่ยงที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติการพยาบาลได้					
18 สามารถบอกถึงวิธีการเขียนรายงานอุบัติการณ์ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นได้					
19. สามารถประเมินความพึงพอใจของผู้ป่วยและญาติขณะปฏิบัติงานได้					
20.สามารถปฏิบัติกิจกรรม 5 ส ในพื้นที่ที่รับผิดชอบของหน่วยงานได้ถูกต้อง					

ภาคผนวก ง
ผลการประชุมกลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วย
ตารางแสดงคะแนนความรู้พยาบาลพี่เลี้ยง
ตารางแสดงการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลพี่เลี้ยง

การประชุมกลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชัยภูมิ

ส่วนที่ 3 ของคู่มือการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง

การปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงในโรงพยาบาล

ผู้วิจัยได้จัดประชุมหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชัยภูมิ จำนวน 22 คน ในวันที่ 18 มีนาคม 2549 เวลา 10.00-12.00 น. เพื่อร่วมกันกำหนดกิจกรรมการปฏิบัติบทบาทที่เลี้ยงให้มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลชัยภูมิ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหาวิชาการเกี่ยวกับพยาบาลที่เลี้ยงที่ได้จากการศึกษาตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ต่อหัวหน้าหอผู้ป่วยแล้วให้หัวหน้าหอผู้ป่วยร่วมกันระดมสมอง โดยผู้วิจัยกำหนดประเด็นในการประชุมระดมสมองดังนี้

1. บทบาทพยาบาลที่เลี้ยงที่กำหนดให้พยาบาลที่เลี้ยงในโรงพยาบาลชัยภูมิปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ประกอบด้วยบทบาทอะไรบ้าง
2. กิจกรรมการปฏิบัติในแต่ละบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงประกอบด้วยกิจกรรมอะไรบ้าง
3. ระยะเวลาที่เหมาะสมในการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ในโรงพยาบาลชัยภูมิ

จากการประชุมระดมสมองหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชัยภูมิ ได้ร่วมกันกำหนดบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงจากแนวคิดของMorton-Cooper and Palmer (2000) ประกอบด้วย 4 บทบาท ได้แก่ บทบาทที่ปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา บทบาทครู บทบาทผู้สนับสนุน และบทบาทผู้อำนวยความสะดวก ส่วนระยะเวลาในการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่นั้นเนื่องจากโรงพยาบาลชัยภูมิมีปัญหาเรื่องอัตรากำลังไม่เพียงพอ ระยะเวลาที่เหมาะสมคือ ระยะเวลา 4 สัปดาห์และกำหนดกิจกรรมการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงในโรงพยาบาลชัยภูมิ ดังนี้

1. บทบาทที่ปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่โดยให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา ในเรื่องต่างๆ ดังนี้
 - 1.1 นโยบาย แผนงาน ภารกิจ เป้าหมายของหน่วยงาน
 - 1.2 กระบวนการทำงานหลักของหน่วยงาน
 - 1.3 การปฏิบัติงานประจำวันในเวรเช้า เวรบ่าย เวรดึก และการปฏิบัติบทบาทสมาชิกทีมการพยาบาล ผู้นำทีมการพยาบาลและหัวหน้าเวร

1.4 แนวทางการปฏิบัติงาน (SD) วิธีการปฏิบัติงาน (WI) และข้อตกลง
ร่วมในการประสานงานและการส่งปรึกษา

1.5 การปฏิบัติตัวและการอยู่ร่วมกันในสังคม

1.6 ให้คำปรึกษาเมื่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีปัญหาทั้งเรื่องงาน
และเรื่องส่วนตัว

2. บทบาทครู พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่โดย
การสอน สาธิต การปฏิบัติการพยาบาล การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ การใช้กระบวนการพยาบาลและ
การบันทึกทางการพยาบาล การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาคุณภาพขั้นพื้นฐานได้แก่ กิจกรรม 5 ส การ
ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ การประเมินความเสี่ยงในขณะให้การพยาบาล

3. บทบาทผู้สนับสนุน พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษา
ใหม่โดย การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษา
ใหม่และประเมินผลการปฏิบัติหลังมอบหมายงาน

4. บทบาทผู้อำนวยการความสะอาด พยาบาลที่เลี้ยงมีบทบาทในการร่วมจัดหา
เครื่องมือ อุปกรณ์ให้เพียงพอและมีความปลอดภัยต่อการใช้งาน จัดหาดำรา เอกสาร คู่มือการ
ปฏิบัติงานไว้ในหน่วยงาน ประสานงานให้ความช่วยเหลือเรื่องสวัสดิการที่จำเป็นสำหรับพยาบาล
ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ เช่น บ้านพัก การเงิน

ส่วนที่ 4 แผนการปฏิบัติงานของพยาบาลที่เลี้ยง ประกอบด้วย เป้าหมาย
กิจกรรมของพยาบาลที่เลี้ยงและกิจกรรมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ดังนี้

ระยะเริ่มต้น (สัปดาห์ที่ 1) เป้าหมาย เพื่อให้พยาบาลที่เลี้ยงสร้าง
สัมพันธภาพกับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

ระยะทำงาน (สัปดาห์ที่ 1-3) มีเป้าหมายดังต่อไปนี้

เป้าหมายที่ 1 เพื่อให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีความรู้ความ
เข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- นโยบาย แผนงาน ภารกิจของหน่วยงาน
- กระบวนการทำงานหลักของหน่วยงาน
- การปฏิบัติงานประจำวันและการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ของ

พยาบาลประจำการ

- แนวทางการปฏิบัติงาน (SD) และวิธีการปฏิบัติงาน (WI) ที่

กำหนดไว้ในหน่วยงาน

- การปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น

เป้าหมายที่ 2 เพื่อให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่สามารถให้การพยาบาลขั้นพื้นฐานได้ถูกต้อง

เป้าหมายที่ 3 เพื่อให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่สามารถให้การพยาบาลที่ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม โดยใช้กระบวนการพยาบาลได้ครบทุกขั้นตอน

เป้าหมายที่ 4 เพื่อให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่สามารถให้การพยาบาลครบ 4 มิติ เน้นการป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพและการฟื้นฟูสุขภาพผู้ป่วย

เป้าหมายที่ 5 เพื่อให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาคุณภาพขั้นพื้นฐานได้ถูกต้อง

เป้าหมายที่ 6 เพื่อให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่สามารถปฏิบัติบทบาทผู้นำทีมการพยาบาล บทบาทหัวหน้าเวรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะสิ้นสุดการทำงาน (สัปดาห์ที่ 4) มีเป้าหมายดังต่อไปนี้

เป้าหมายที่ 1 เพื่อให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่แสดงบทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการได้อย่างมั่นใจ

เป้าหมายที่ 2 เพื่อให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่สามารถบอกประสบการณ์ที่ได้รับและประสบการณ์ที่ต้องการเพิ่มเติมรวมทั้งบอกถึงปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน แนวทางแก้ไขปัญหา

ตารางแสดง จำนวนและร้อยละของผลคะแนนทดสอบความรู้ของพยาบาลที่เลี้ยงก่อนและ
หลังการอบรมพยาบาลที่เลี้ยง

พยาบาล ที่เลี้ยง	คะแนนเต็ม 15	คะแนนก่อน การอบรม(%)	คะแนนเต็ม 15	คะแนนหลัง การอบรม(%)
1	9	60.00	14	93.33
2	8	53.33	12	80.00
3	7	46.66	10	66.66
4	8	53.33	13	86.66
5	9	60.00	13	86.66
6	10	73.33	14	93.33
7	8	53.33	9	60.00
8	8	53.33	10	66.66
9	10	73.33	12	80.00
10	7	46.66	10	66.66
11	8	53.33	11	73.33
12	8	53.33	12	80.00
13	8	53.33	13	86.66
14	8	53.33	13	86.66
15	7	46.66	11	73.33
16	7	46.66	11	73.33
17	9	60.00	11	73.33
18	10	73.33	13	86.66
19	9	60.00	12	80.00
เฉลี่ย	8.32	55.47	11.79	78.60

ตาราง แสดงผลการประเมินพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของพยาบาลพี่เลี้ยงจำแนกรายข้อ
ของ แต่ละกิจกรรม (N=19)

กิจกรรม	ประเมินครั้งที่ 1		ประเมินครั้งที่ 2,3 และ4	
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
บทบาทที่ปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา	100	0	100	0
1. ชี้แจงภารกิจของหอผู้ป่วยให้ท่านเข้าใจ	100	0	100	0
2. แนะนำหลักการปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลเวรเช้า บ่าย ดึก	100	0	100	0
3. แนะนำการใช้และบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้อย่างถูกวิธี	75.5	24.5	100	0
4. ถ่ายทอดเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน	100	0	100	0
5. แนะนำวิธีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	100	0	100	0
6. ให้โอกาสท่านได้พูดระบายความรู้สึก อึดอัดใจ คับข้องใจ	94.7	5.3	100	0
7. รับฟังปัญหาของท่านอย่างตั้งใจ	100	0	100	0
8. แสดงออกซึ่งความมีน้ำใจในการหาทางช่วยเหลือแก้ปัญหาของท่าน	100	0	100	0
9. ให้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่างๆแก่ท่าน	100	0	100	0
10. ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการทำงานของท่าน	94.7	5.3	100	0
บทบาทผู้สนับสนุน				
11. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	89.5	10.5	100	0
12. สนับสนุนให้ท่านแสดงความคิดเห็น	100	0	100	0
13. บอกผลการประเมินการปฏิบัติงานให้รับทราบเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น	89.5	10.5	100	0
14. กระตุ้นให้กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง	89.5	10.5	100	0
15. รายงานความก้าวหน้าการปฏิบัติงาน ต่อหัวหน้าหอผู้ป่วย	78.9	21.1	100	0

ตารางที่ 9 (ต่อ)

กิจกรรม	ประเมินครั้งที่ 1		ประเมินครั้งที่ 2,3 และ4	
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ
บทบาทครู				
16.ให้ความรู้โดยการสอน/สาธิตการดูแลผู้ป่วยที่ยุ่งยากซับซ้อน	74.2	25.8	100	0
17.เข้าร่วมปฏิบัติงานเมื่อต้องการขอความช่วยเหลือ	100	0	100	0
18.ให้อิสระตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงาน	100	0	100	0
19.ร่วมสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์	100	0	100	0
20.ให้โอกาสในการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้	100	0	100	0
บทบาทผู้อำนวยการความสะดวก				
21.แนะนำสถานที่เก็บอุปกรณ์เครื่องมือ	94.7	5.3	100	0
22.แนะนำหรือให้ยืมเอกสาร ตำรา ในการพัฒนาความรู้ในการดูแลผู้ป่วย	94.7	5.3	100	0
23.ดูแลให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ	84.2	15.8	100	0
24.ดูแลเอาใจใส่ความปลอดภัยในการทำงาน	84.2	15.8	100	0
25.ประสานงานเกี่ยวกับที่พักอาศัย	100	0	100	0



ประวัติผู้วิจัย

นางศิริมา โกมารทัต เกิดวันที่ 30 มกราคม พ.ศ.2508 ที่จังหวัดชัยภูมิ สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง จากวิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม เมื่อปีการศึกษา 2530 เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 3 เป็นพยาบาลประจำการ หอผู้ป่วยอายุรกรรม โรงพยาบาลชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2530-2546 และปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยพิเศษชั้น 7 โรงพยาบาลชัยภูมิ ตั้งแต่ พ.ศ.2546 จนถึงปัจจุบัน และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีพ.ศ. 2546 ปัจจุบันปฏิบัติราชการในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 7 ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยพิเศษชั้น 7 โรงพยาบาลชัยภูมิ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ