

## การวิเคราะห์และการประเมินผลโครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงของ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

ศิริพร เลาสุวรรณพานิช\*, พย.ม.(การพยาบาลผู้ใหญ่)

จันทนา นามเทพ\*, พย.บ., วท.ม.(เทคโนโลยีการบริหารสิ่งแวดล้อม)

กนกวรรณ ชิมพัฒนานนท์\*\*, วท.บ (พยาบาลและผดุงครรภ์), วท.ม. (โภชนวิทยา)

\*พยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์

\*\*พยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลจักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา

ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

**บทคัดย่อ:** การประเมินโครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ใช้กรอบแนวคิดของ เคริก แพตทริก (Kirkpatrick Model) คือ ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง การเรียนรู้ พฤติกรรมของพยาบาลพี่เลี้ยง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน ปัญหา อุปสรรค และความต้องการเกี่ยวกับระบบพยาบาลพี่เลี้ยง ประชากรเป็นพยาบาลที่ผ่านการอบรมโครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยง ตั้งแต่ปี 2546-2548 จำนวน 1,524 คน หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 169 คน พยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 338 คน และพยาบาลจบใหม่ จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินผลโครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยง แบบสอบถามสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลจบใหม่ เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

พบว่าในการประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง ผู้เข้าอบรม ร้อยละ 73.56 เห็นว่าเนื้อหาวิธีการอบรม ระยะเวลา และสื่อการสอนมีความเหมาะสมมาก ร้อยละ 75.98 เห็นว่าภายหลังการฝึกอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้น มีความมั่นใจและความพร้อมในการรับบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง การประเมินพฤติกรรม พบว่าพยาบาลจบใหม่ ร้อยละ 84.34 พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลพี่เลี้ยง และหัวหน้าหอผู้ป่วยร้อยละ 86.39 เห็นว่าพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผ่านการอบรมส่วนใหญ่มีคุณสมบัติเหมาะสม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน ประชากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 94.11 มีความพึงพอใจกับระบบพยาบาลพี่เลี้ยง และร้อยละ 96.71 เห็นว่าระบบพยาบาลพี่เลี้ยงทำให้พยาบาลจบใหม่มั่นใจในการปฏิบัติงาน ป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน สร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ ยังไม่มีการกำหนดรูปแบบระบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ชัดเจน รูปแบบระบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ต้องการ คือ ให้หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้คัดเลือกพยาบาลพี่เลี้ยง อัตราส่วนของพี่เลี้ยงต่อพยาบาลจบใหม่เป็น 1:1 ระยะเวลาของการมีพยาบาลพี่เลี้ยงคือ 6 เดือนแรกของการปฏิบัติงาน วิธีการสอนงาน คือ ให้พี่เลี้ยงสอนพยาบาลจบใหม่คนเดียวกัน ทุกเวร ทุกเรื่อง โดยใช้คู่มือปฏิบัติงานเป็นเอกสารประกอบการเรียนการสอน

จากผลการศึกษาจึงควรจัดให้มีโครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นระยะๆ เพื่อทดแทนพยาบาลพี่เลี้ยงเดิม และเป็นการทบทวนและเพิ่มเติมความรู้อยู่เสมอ และยังคงให้มีระบบพยาบาลพี่เลี้ยงโดย ใช้ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงหนึ่งคนต่อพยาบาลจบใหม่หนึ่งคน ดูแลตลอดในทุกเวรและทุกเรื่อง โดยใช้คู่มือปฏิบัติงานเป็นเอกสารหลักในการเรียนงาน

**คำสำคัญ:** การประเมินผล โครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยง พยาบาลพี่เลี้ยง ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง

## Analysis & Evaluation of Preceptor Training Program in Nursing Department Siriraj Hospital

Siriporn Louhasuwanpanich, M.N.S. (Adult Nursing)

Janthana Namthep\*, B.N.S., M.Sc. (Technology of Environmental Management)

Kanokwan Simpattananont\*\*, B.Sc. (Nursing and Midwifery), M.Sc. (Nutrition)

\* Registered Nurse, Surgical and Orthopedic Nursing Division

\*\* Registered Nurse, Eye Ear Nose Throat Nursing Division

Nursing Department, Siriraj Hospital

**Abstract:** The objective of this research was to evaluate the preceptor training program of Nursing Department Siriraj Hospital during 2003-2005 by Kirkpatrick Model Concept: Reaction Evaluation, Learning Evaluation, Behavior Evaluation, Result Evaluation, Contradiction, and Staff Needs. During 2003-2005, there were 1,524 trained preceptors in training program of Nursing Department Siriraj Hospital. There were 169 Head Nurses of trained preceptors, 338 were the number of trained preceptors who teach Novice, and 338 were the number of graduated nurses (Novice). The research instruments were Meeting evaluation questionnaire, Head Nurses questionnaire, trained preceptors questionnaire, and graduated nurses (Novice) questionnaire. The content validity of the questionnaire was assessed by experts. The data were analyzed by using descriptive and content analysis.

**Results:** Reaction Evaluation: 73.56% of the trained preceptors had the opinion in high satisfactory level in content, time consuming, method of teaching, and teaching media, but document ought to improve (50.35 %). Learning Evaluation: 75.98% of the trained preceptors agreed that they gained more knowledge, got more confidence, and were ready to be a preceptor. Behavior Evaluation: 84.34% of the graduate nurses (Novice) were in high satisfactory level of preceptor's role and 86.39% of Head Nurses's had the opinion that most of the trained preceptors were potential preceptors. Result Evaluation: 94.11% of the population (Head Nurses, Trained preceptors and Graduated nurses) satisfied in Preceptorship program. 96.71 % of the population agreed that this program could help Graduated nurses (Novice) to get warmth and more confidence, to prevent risks of working, and to create good attitude toward their career, decrease out of job's problem and increase relationship. Contradiction: The Preceptorship program (*didn't have clear guideline*) wasn't the policy of Nursing Department Siriraj Hospital. Staff Needs: The Preceptorship program; Preceptor should be selected by Head Nurse. The ratio between preceptors and graduated nurses (Novice) should be 1:1. Novice will get clinical experience while working one to one with the preceptor for the first 6 months under work Instruction of guidance.

From the study, the preceptor training program of Nursing Department Siriraj Hospital was effective and useful. It is needed to be continued and ought to set the preceptor training program in the Practiced Nurses also. To reach the target of the preceptor training program of Nursing Department Siriraj Hospital and for the best graduated nurses, the problems (contradiction) are needed to be solved and the Staff Needs are needed to be responded by Nursing Department Siriraj Hospital.

**Keywords:** Evaluation, Preceptor Training Program, Preceptor, Preceptorship program

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การฝึกอบรม เป็นการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการฝึกอบรมใดๆ ควรจะจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่าการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด (Donald L.Kirkpatrick, 1978)

ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราชตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวเป็นอย่างยิ่ง โดยในการจัดโครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยงให้สามารถปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงได้อย่างสมบูรณ์นั้นได้ดำเนินการประเมินผลทันทีทุกครั้งที่ดีที่สุดโครงการฝึกอบรมฯตั้งแต่ปี 2546-2548และเก็บรวบรวมไว้ ผู้ผ่านโครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงทั้งสิ้นจำนวน 1,524 คน แต่ในการประเมินผลหลังการดำเนินงานนั้น นอกจากการประเมินทันทีที่ดีที่สุดโครงการแล้ว จะต้องมีการติดตามผลต่อมาด้วยจึงจะครบขั้นตอนของการประเมินผลหลังการดำเนินงาน โดยเฉพาะการประเมินผลกระทบของโครงการที่ต้องอาศัยการทิ้งช่วงระยะเวลาหนึ่ง เช่น 1 – 2 ปี เป็นต้น (สมคิด พรหมจ้อย, 2544) จึงได้มอบหมายให้หน่วยพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรมฝ่ายการพยาบาลฯ ดำเนินการวิเคราะห์และประเมินผลโครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงขึ้น โดยใช้กรอบความคิดตามแบบจำลอง ของ เคริก แพตทริก (Kirkpatrick Model) กำหนดเป็นวัตถุประสงค์เฉพาะของการประเมิน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขการดำเนินโครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์และประเมินผลของโครงการ

การวิเคราะห์และประเมินผลโครงการในครั้งนี้ ใช้กรอบความคิดตามแบบจำลอง ของ เคริก แพตทริก (Kirkpatrick Model) เป็นแนวทางในการประเมินโดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์เฉพาะของการประเมินเป็น 6 ประการ คือ

1. ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation)
2. ประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation)
3. ประเมินพฤติกรรม(Behavior Evaluation)
4. ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน / องค์กร (Results Evaluation)
5. ประเมินปัญหาอุปสรรค/แนวทางแก้ไขเกี่ยวกับระบบพยาบาลพี่เลี้ยง(Contradiction)
6. ประเมินความต้องการเกี่ยวกับระบบพยาบาลพี่เลี้ยง (Staff Needs)

### วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. **พยาบาลพี่เลี้ยง** ที่เข้ารับการอบรมโครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยง ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ตั้งแต่ปี 2546-2548 และตอบแบบประเมินผลหลังการอบรมทันที จำนวนทั้งสิ้น 1,361 คน คิดเป็นร้อยละ 89.31 (N = 1,524 คน)
2. **หัวหน้าหอผู้ป่วย** ที่มีพยาบาลพี่เลี้ยงที่ส่งเข้ารับการอบรมและได้ปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงจำนวน 169 หอผู้ป่วย ตอบแบบสอบถามกลับมา 146 หอผู้ป่วย คิดเป็นร้อยละ 86.39
3. **พยาบาลพี่เลี้ยง** ที่เข้ารับการอบรมโครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงของฝ่ายการ

พยาบาลโรงพยาบาลศิริราชตั้งแต่ปี 2546 – 2548 และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยง หอผู้ป่วยละ 2 คนจาก 169 หอผู้ป่วย รวมเป็น 338 คน คิดเป็นร้อยละ 22.18 (N = 1,524 คน)

**4. พยาบาลจบใหม่** ระหว่างปี 2546–2548 ที่ได้รับการสอนจากพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผ่านการอบรมโครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช หอผู้ป่วยละ 2 คนจาก 169 หอผู้ป่วยรวมเป็น 338 คน คิดเป็นร้อยละ 48.71 (N = 694 คน)

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ประกอบไปด้วย

#### 1. แบบประเมินผลโครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยง

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบมาตราจัดลำดับบรรยาย (Descriptive rating scale) 3 ระดับ ดังนี้ เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย โดยกำหนดความหมายของคะแนนดังนี้

เห็นด้วยมาก มีคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.0

เห็นด้วยปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 1.5–2.49

เห็นด้วยน้อย มีคะแนนเฉลี่ย 1.0–1.49

#### 2. แบบสอบถามสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย

ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไป

**ส่วนที่ 2** ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายเปิด

**ส่วนที่ 3** แบบประเมินการประเมินคุณสมบัติเฉพาะของพยาบาลพี่เลี้ยง ในโครงการนี้ ใช้แบบประเมินคุณสมบัติเฉพาะของพยาบาลพี่เลี้ยงของอัครา บุญหนู มาปรับใช้

เพื่อให้เหมาะสมตามคุณสมบัติเฉพาะของพยาบาลพี่เลี้ยงที่ต้องการ โดยกำหนดความหมายของคะแนนดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ทำเป็นประจำสม่ำเสมอหรือทำทุกครั้ง

4 คะแนน หมายถึง ทำบ่อยครั้งที่สุดหรือทำเป็นส่วนใหญ่

3 คะแนน หมายถึง ทำเป็นบางครั้ง หรือในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ไม่ค่อยได้ทำหรือทำเป็นส่วนน้อย

1 คะแนน หมายถึง ไม่ได้ทำเลย

**การแปลผล** คะแนนรวมมีคะแนน

ตั้งแต่ 10 คะแนน ถึง 50 คะแนน ผู้มีคะแนนมาก หมายถึง เป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะของพยาบาลพี่เลี้ยงเหมาะสมมาก ผู้มีคะแนนน้อย หมายถึง เป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะของพยาบาลพี่เลี้ยงเหมาะสมน้อย

การประเมินคุณสมบัติเฉพาะของพยาบาลพี่เลี้ยง อ้างอิงจากการใช้แนวคิดของ เดวิสและบาร์แฮม (Davis and Barham, 1989) คือ บุคคลที่จะเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงได้ต้องได้คะแนนประเมินรวมจากทุกๆข้ออย่างน้อย 35 คะแนนขึ้นไปจากคะแนนเต็ม 50 คะแนน และจะต้องได้คะแนนในหัวข้อที่ 10 คือ สนใจในการทำงานร่วมกับพยาบาลจบใหม่ในระดับ 5 หรือ 4 จึงจะถือว่าบุคคลนั้นมีคุณสมบัติเฉพาะของพยาบาลพี่เลี้ยงอย่างเหมาะสม

#### 3. แบบสอบถามสำหรับพยาบาลพี่เลี้ยง

ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไป

**ส่วนที่ 2** ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายเปิด

#### 4. แบบสอบถามสำหรับพยาบาลจบ

ใหม่ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ระบบพยาบาลที่เลี้ยง ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายเปิด

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความพึงพอใจในความสามารถการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง

โดยกำหนดความหมายของคะแนนดังนี้

พึงพอใจมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 4.50 -5.00

พึงพอใจมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.50- 4.49

พึงพอใจปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 2.50 -3.49

พึงพอใจน้อย มีคะแนนเฉลี่ย 1.50 -2.49

พึงพอใจน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย 1.00 -1.49

#### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์

##### ข้อมูลตามวัตถุประสงค์เฉพาะ

วัตถุประสงค์การประเมิน	ตัวชี้วัด/ตัวแปร	การเก็บรวบรวมข้อมูล/แหล่งข้อมูล	วิธีวิเคราะห์ข้อมูล
1. ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation)	ความคิดเห็นที่มีต่อเนื้อหาวิชา/วิธีการอบรม/ระยะเวลา/สื่อการสอน/เอกสารประกอบการบรรยาย	โดยการสอบถามพยาบาลที่เลี้ยง	-แจกแจงความถี่ -ค่าร้อยละ -ค่าเฉลี่ย
2. ประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation)	ความคิดเห็นที่มีต่อความรู้ที่เพิ่มขึ้น/ความมั่นใจในการสอน/ความพร้อมการรับบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง	โดยการสอบถามพยาบาลที่เลี้ยง	-แจกแจงความถี่ -ค่าร้อยละ -ค่าเฉลี่ย
3. ประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม (Behavior Evaluation)	คุณสมบัติของพยาบาลที่เลี้ยง	โดยการสอบถามหัวหน้าหอผู้ป่วย	คะแนนรวม $\geq 35$ คะแนนขึ้นไป
	ความพึงพอใจในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง -บทบาทตัวแบบ/บทบาทผู้สอน/ผู้นิเทศ -บทบาทที่ปรึกษาและเพื่อน/บทบาทผู้ประเมิน	โดยการสอบถามพยาบาลจบใหม่	-ค่าเฉลี่ย -ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน/องค์กร (Result Evaluation)	-ระบบพยาบาลที่เลี้ยงของรพ.ศิริราชในปัจจุบัน -ประโยชน์ของระบบพยาบาลที่เลี้ยง -ความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบพยาบาลที่เลี้ยง	โดยการสอบถาม - หัวหน้าหอผู้ป่วย -พยาบาลจบใหม่ -พยาบาลที่เลี้ยง	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
5. ประเมินปัญหา/อุปสรรค (Contradiction)	ความคิดเห็นที่มีต่อ -ปัญหา/อุปสรรค - แนวทางการแก้ไขเกี่ยวกับระบบพยาบาลที่เลี้ยง	โดยการสอบถาม - หัวหน้าหอผู้ป่วย -พยาบาลจบใหม่ -พยาบาลที่เลี้ยง	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
6. ประเมินความต้องการเกี่ยวกับระบบพยาบาลที่เลี้ยง (Staff Needs)	-รูปแบบของระบบพยาบาลที่เลี้ยงที่ต้องการในรพ. ศิริราช -คุณสมบัติของพยาบาลที่เลี้ยงที่ต้องการ (พยาบาลที่เลี้ยงในดวงใจ)	โดยการสอบถาม -หัวหน้าหอผู้ป่วย -พยาบาลจบใหม่ -พยาบาลที่เลี้ยง	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

**ผลการวิจัยและการอภิปรายผล**

เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ดังนี้

**1. ผลการประเมินปฏิกริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation)**

จากการสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลพี่เลี้ยงที่มีต่อโครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงทันทีหลังสิ้นสุดการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงส่วนใหญ่มีความเห็นว่เนื้อหาวิชา/วิธีการอบรม/ระยะเวลาอบรมและสื่อการสอนมีความเหมาะสมมาก ส่วนเอกสารประกอบการบรรยายมีความเหมาะสมปานกลาง โดยภาพรวมมีความเห็นว่โครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงของฝ่ายการพยาบาลฯ ที่ดำเนินการจัดมีความเหมาะสมมาก (ค่าเฉลี่ยรวม = 2.66) แต่ควรปรับปรุงเรื่องเอกสารประกอบการฝึกอบรม

สอดคล้องกับการศึกษาของ Shamian & Inhaber (1985) ที่พบว่าการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ควรมีคู่มือบรรยายบทบาทและหน้าที่ของพยาบาลพี่เลี้ยงในหน่วยงาน และการวิจัยโครงการเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อพัฒนาโครงการการพยาบาลพี่เลี้ยงให้ดียิ่งๆขึ้น ดังนั้นในการจัดโครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงครั้งต่อไป ควรปรับปรุงเรื่องเอกสารหรือจัดทำคู่มือเพื่อการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงอย่างสมบูรณ์สำหรับพยาบาลพี่เลี้ยงในโอกาสต่อไป

**ตารางที่ 1** ร้อยละของผลการประเมินปฏิกริยาของพยาบาลพี่เลี้ยงที่เข้ารับการอบรมโครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงทันทีหลังสิ้นสุดการอบรม ตั้งแต่ปี 2546-2548 (N = 1,361 คน)

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความเหมาะสม			ค่าเฉลี่ย	ระดับเมื่อเทียบกับเกณฑ์
	มาก	ปานกลาง	น้อย		
เนื้อหาวิชา	81.02	18.73	0.25	2.81	เหมาะสมมาก
วิธีการอบรม	80.43	18.84	0.73	2.80	เหมาะสมมาก
ระยะเวลาการอบรม	67.79	29.87	2.34	2.65	เหมาะสมมาก
สื่อการสอน	64.97	32.78	2.25	2.63	เหมาะสมมาก
เอกสารประกอบ	50.35	40.20	9.45	2.41	เหมาะสมปานกลาง
<b>รวม</b>				<b>2.66</b>	<b>เหมาะสมมาก</b>

## 2. ผลการประเมินการเรียนรู้(Learning Evaluation)

โดยสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลพี่เลี้ยงที่มีต่อโครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงทันทีหลังสิ้นสุดการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงทำให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น ทำให้มีความมั่นใจในการสอนและช่วยให้เกิดความพร้อมในการรับบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมผลการประเมินการเรียนรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยงอยู่ในระดับมากในทุกประเด็น (ค่าเฉลี่ยรวม = 2.75) ภายหลังจากเข้ารับการอบรมโครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยง

จากการศึกษาของ อัจฉรา บุญหนุน (2544) ที่พบว่าภายหลังการเข้าอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมในบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลบ้านหมี่ ทำให้มีความพร้อมในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงมากขึ้น ฉะนั้น เพื่อให้ได้บุคลากรพยาบาลวิชาชีพที่ดี ผู้ถ่ายทอดคุณลักษณะเฉพาะแบบทางการพยาบาลหรือพยาบาลพี่เลี้ยงควรมีความพร้อมในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง ดังนั้นฝ่ายการพยาบาลฯควรดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่องและอย่างครอบคลุม เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงให้กับพยาบาลวิชาชีพทุกคนของฝ่ายการพยาบาลฯ

ตารางที่ 2 ร้อยละของผลการประเมินการเรียนรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยงที่มีต่อโครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงทันทีหลังสิ้นสุดการอบรม ตั้งแต่ปี 2546-2548 (N = 1,361 คน)

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความเหมาะสม			ค่าเฉลี่ย	ระดับเมื่อเทียบกับเกณฑ์
	มาก	ปานกลาง	น้อย		
ทำให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น	79.66	20.05	0.30	2.79	มาก
ทำให้มั่นใจในการสอน	72.43	27.12	0.46	2.72	มาก
ช่วยให้เกิดความพร้อมในการรับบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง	75.83	23.75	0.47	2.75	มาก
รวม				2.75	เหมาะสมมาก

**3. ผลการประเมินพฤติกรรม (Behavior Evaluation) ของพยาบาลพี่เลี้ยงในบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง**

**3.1 โดยการสอบถามหัวหน้าหอผู้ป่วย** ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง ด้วยแบบประเมินคุณสมบัติเฉพาะของพยาบาลพี่เลี้ยง พบว่า มีพยาบาลพี่เลี้ยงที่เข้ารับการอบรม โครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง

จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 81.50 ที่มีคะแนนรวม  $\geq 35$  คะแนน และในจำนวนนี้มี 116 คน คิดเป็นร้อยละ 97.5 ที่ได้คะแนนหัวข้อที่ 10 ในระดับ 5 หรือ 4 คะแนน

ดังนั้นในจำนวนพยาบาลพี่เลี้ยงที่เข้ารับการฝึกอบรมและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงทั้งหมด 146 คนนั้น เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 116 คน คิดเป็นร้อยละ 79.45 ดังในตารางที่ 3 และ 4

**ตารางที่ 3** คะแนนรวมคุณสมบัติเฉพาะของพยาบาลพี่เลี้ยง (N = 146 คน)

คะแนนรวมคุณสมบัติเฉพาะของพยาบาลพี่เลี้ยง	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 35 คะแนน	27	18.50
มากกว่าหรือเท่ากับ 35 คะแนน	119	81.50
<b>รวม</b>	<b>146</b>	<b>100.00</b>

**ตารางที่ 4** คะแนนรวมคุณสมบัติเฉพาะของพยาบาลพี่เลี้ยง ข้อ 10 คือ สนใจร่วมทำงานกับพยาบาลจบใหม่ (N = 119 คน)

คะแนนรวมคุณสมบัติเฉพาะของพยาบาลพี่เลี้ยง	จำนวน	ร้อยละ
5 คะแนน	53	44.50
4 คะแนน	63	53.0
3 คะแนน	3	2.50
2 คะแนน	0	0.00
1 คะแนน	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>119</b>	<b>100.00</b>



### 3.2 โดยการสอบถามพยาบาลจบใหม่

ด้วยแบบประเมินความพึงพอใจของพยาบาลจบใหม่ต่อความสามารถการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลพี่เลี้ยง พบว่าพยาบาลจบใหม่ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน คือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติบทบาทตัวแบบ บทบาทผู้สอนและผู้นิเทศ บทบาทที่ปรึกษาและเพื่อน และบทบาทผู้ประเมินอยู่ในระดับพึงพอใจมากทุกบทบาท

สอดคล้องกับการวิจัยโครงการพยาบาลพี่เลี้ยงของ Shogan (1985) ที่พบว่าโครงการพยาบาลพี่เลี้ยงได้ช่วยให้พยาบาลจบใหม่ทำหน้าที่พยาบาลประจำการได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะเวลาอันสั้นและพอใจมากในระยะฝึกปฏิบัติงาน

**ตารางที่ 5** ความพึงพอใจโดยรวมของพยาบาลจบใหม่ต่อความสามารถการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงจำแนกตามบทบาทตัวแบบ บทบาทผู้สอนและผู้นิเทศ บทบาทที่ปรึกษาและเพื่อน บทบาทผู้ประเมิน (N = 285 คน)

บทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยง	ความพึงพอใจ		ระดับ
	ค่าเฉลี่ย	SD.	
บทบาทตัวแบบ	4.19	0.72	พึงพอใจมาก
บทบาทผู้สอนและผู้นิเทศ	4.07	0.75	พึงพอใจมาก
บทบาทที่ปรึกษาและเพื่อน	4.04	0.78	พึงพอใจมาก
บทบาทผู้ประเมิน	3.97	0.79	พึงพอใจมาก
<b>บทบาทโดยรวม</b>	<b>4.07</b>	<b>0.76</b>	<b>พึงพอใจมาก</b>

#### 4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับ หน่วยงาน/องค์กร (Result Evaluation)

4.1 ประโยชน์และความพึงพอใจต่อระบบพยาบาลพี่เลี้ยงในโรงพยาบาลศิริราช จากความคิดเห็นโดยรวมของหัวหน้าหรือผู้ป่วยพยาบาลพี่เลี้ยง และพยาบาลจบใหม่ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าระบบพยาบาลพี่เลี้ยงมีประโยชน์ร้อยละ 96.71 ทำให้พยาบาลจบใหม่อบอุ่นใจ/มั่นใจในการปฏิบัติงานร้อยละ 94.79

สามารถป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานร้อยละ 90.41 สร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพร้อยละ 69.31 แก้ไขปัญหาการลาออกร้อยละ 26.44 และทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันร้อยละ 4.66 ตามลำดับ และส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อระบบพยาบาลพี่เลี้ยง คิดเป็นร้อยละ 94.11

#### ตารางที่ 6 ประโยชน์และความพึงพอใจต่อระบบพยาบาลพี่เลี้ยงในโรงพยาบาลศิริราช ของหัวหน้าหรือผู้ป่วย พยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลจบใหม่

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	หัวหน้าหรือผู้ป่วย (N= 146)		พยาบาลพี่เลี้ยง (N= 299)		พยาบาลจบใหม่ (N= 285)		รวม (N= 730)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>ประโยชน์ของระบบพยาบาลพี่เลี้ยง</b>								
ไม่ระบุ	0	0	1	0.3	20	7.02	21	2.88
ไม่มีประโยชน์	3	2.1	0	0	0	0	3	0.41
<b>มีประโยชน์</b>	<b>143</b>	<b>97.9</b>	<b>298</b>	<b>99.7</b>	<b>265</b>	<b>93.0</b>	<b>706</b>	<b>96.71</b>
- ป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน	136	93.2	278	93.0	246	86.3	660	90.41
- สร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	117	80.1	232	77.6	157	55.1	506	69.31
- สร้างความอบอุ่นใจ มั่นใจ	141	96.6	290	97.0	261	91.6	692	94.79
- แก้ไขปัญหาการลาออก	43	29.5	90	30.1	60	21.1	193	26.44
- เกิดสัมพันธภาพที่ดี	0	0	21	7.02	13	4.5	34	4.66
<b>ความพึงพอใจต่อระบบพยาบาลพี่เลี้ยง</b>								
ไม่ระบุ	2	1.4	7	2.3	22	7.7	31	4.25
ไม่มีประโยชน์	2	1.4	7	2.3	3	1.1	12	1.64
<b>มีประโยชน์</b>	<b>142</b>	<b>97.3</b>	<b>285</b>	<b>95.3</b>	<b>260</b>	<b>91.2</b>	<b>687</b>	<b>94.11</b>

**4.2 รูปแบบระบบพยาบาลพี่เลี้ยงในโรงพยาบาลศิริราช** ที่ดำเนินการอยู่ในแต่ละหอผู้ป่วย มีดังนี้

4.2.1 วิธีการเลือกพยาบาลพี่เลี้ยง  
หัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงานเป็นผู้เลือก

4.2.2 อัตราส่วนของพยาบาลพี่เลี้ยง :  
พยาบาลจบใหม่ = 1 : 1

4.2.3 ระยะเวลาของการมีพยาบาลพี่เลี้ยง คือ 6 เดือนแรกของการปฏิบัติการ

4.2.4 วิธีการสอนงาน พี่เลี้ยงแต่ละคนรับผิดชอบสอนพยาบาลจบใหม่เฉพาะเรื่องที่ได้รับมอบหมาย

4.2.5 เอกสารประกอบ สำหรับพยาบาลจบใหม่ ได้แก่ วิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction)

## 5.การประเมินปัญหา/อุปสรรค/แนวทางการแก้ไข

ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วยพยาบาลพี่เลี้ยง และพยาบาลจบใหม่ พบว่าปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับระบบพยาบาลพี่เลี้ยงในโรงพยาบาลศิริราช เกิดจาก

1. องค์กรไม่ได้กำหนดระบบ รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงให้ทุกหน่วยงานยึดเป็นแนวทางปฏิบัติ

2. องค์กร/หน่วยงานให้ความสำคัญน้อยกับระบบพยาบาลพี่เลี้ยงและการสนับสนุนบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยง แนวทางการแก้ไขตามปัญหา อุปสรรค

## 6. ผลการประเมินความต้องการเกี่ยวกับระบบ พยาบาลพี่เลี้ยง

### 6.1 ตามความต้องการของพยาบาลพี่เลี้ยง

6.1.1 ควรดำเนินการจัดอีกต่อไปอย่างสม่ำเสมอและอย่างต่อเนื่อง ให้ทุกคนสามารถเป็นพี่เลี้ยงได้

6.1.2 ปรับหลักสูตรที่เข้มกว่านี้ มี Workshop จัดรุ่นละ 2 วัน

6.1.3 โครงการฝึกอบรมพี่เลี้ยงควรมีทั้งพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล

6.1.4 มีการประเมินพยาบาลพี่เลี้ยงทุกปีเพื่อทราบแนวทางแก้ไขสำหรับการจัดอบรมในรุ่นต่อไป

6.1.5 ควรมีหัวข้อในการสอนมีดังนี้  
-ทักษะ/เทคนิคการสอนการถ่ายทอดที่เข้าใจง่าย จิตวิญญาณความเป็นครู

-การให้คำปรึกษา ทักษะการสื่อสาร การจัดการความเครียด

-การสร้างแรงจูงใจ รักวิชาชีพ ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ต่อความเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง

-การวิเคราะห์วิจารณ์ในทางสร้างสรรค์

-จิตวิทยาการเรียนรู้ การพัฒนาทางจิตสังคม EQ

-บทบาทหน้าที่ของพยาบาลพี่เลี้ยงที่ต้องปฏิบัติที่ชัดเจน

-การประเมินผล การให้ข้อมูลย้อนกลับ และเกณฑ์การประเมินผล

-ด้านการคิดวิเคราะห์หรืออย่างมีวิจักษณ์-  
ญาณ Decision Making สิ่งใดควรทำก่อนหลัง โดยเฉพาะในสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อถ่ายทอดการคิดอย่างเป็นระบบสู่พยาบาลจบใหม่

## 6.2 ตามความต้องการของพยาบาล จบใหม่

6.2.1 ปฏิบัติบทบาทตัวแบบ คือปฏิบัติ การพยาบาลตามมาตรฐานและคู่มือการปฏิบัติ การพยาบาล ด้วยความนุ่มนวล เอื้ออาทร เสมอภาค และเคารพสิทธิผู้ใช้บริการ

6.2.2 ปฏิบัติบทบาทผู้สอนและผู้นิเทศ โดยสร้างสัมพันธภาพของการช่วยเหลือ สอบถามความต้องการและความพร้อมในการ เรียนรู้

6.2.3 ปฏิบัติบทบาทที่ปรึกษาและเพื่อน คือ มีสัมพันธภาพที่ดีในฐานะเพื่อนร่วมงานกับ พยาบาลจบใหม่ ทำให้เกิดบรรยากาศของการ ทำงานที่อบอุ่น มีการจัดแบ่งเวลาให้พยาบาล จบใหม่เพื่อปรึกษาปัญหาหรือข้อแนะนำ เกี่ยวกับงานและเรื่องส่วนตัว เก็บและรักษา ความลับพร้อมทั้งเป็นผู้รับฟังที่ดี

6.2.4 ปฏิบัติบทบาทผู้ประเมิน คือ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่พยาบาลจบใหม่ทั้งด้าน บวกและด้านลบอยู่เสมอ ด้านบวกด้วยการ ชมเชยให้กำลังใจเมื่อปฏิบัติงานดี ด้านลบด้วย การร่วมรับผิดชอบ ให้กำลังใจ ร่วมกันคิด วิเคราะห์สาเหตุข้อผิดพลาดและหาแนวทาง แก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดซ้ำเมื่อพบข้อผิดพลาด และ วิพากษ์วิจารณ์ข้อผิดพลาดในสถานที่และเวลา ที่เหมาะสม

## 6.3 รูปแบบระบบพยาบาลพี่เลี้ยง

ตามความต้องการของพยาบาลจบใหม่/  
พยาบาลพี่เลี้ยงและหัวหน้าหอผู้ป่วย

6.3.1 ต้องมีระบบพยาบาลพี่เลี้ยงทั้ง พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลในทุกหอผู้ป่วย/  
หน่วยงาน

6.3.2 การจัดอัตรากำลัง ควรจัดอัตรา กำลังเพิ่ม เมื่อมีพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลจบ ใหม่ และไม่ควรถูกคิดพยาบาลพี่เลี้ยงและ พยาบาลจบใหม่เป็นอัตรากำลังตัวจริงในช่วงที่ มีการสอน จนกว่าจะทำงานคล่อง

6.3.3 วิธีการเลือกพยาบาลพี่เลี้ยง ควร ระบุพยาบาลพี่เลี้ยงให้ชัดเจน โดยหัวหน้าหอ ผู้ป่วยหรือหน่วยงานเป็นผู้เลือกหรือสรรหา บุคลากรที่เหมาะสมในการรับบทบาทพยาบาล พี่เลี้ยง เช่น เป็นที่ปรึกษาที่ดี มีความรู้ ความ สามารถ มีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล เป็นแบบอย่างที่ดีและชอบการสอน และจัดทำ คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของพยาบาลพี่เลี้ยง

6.3.4 อัตราส่วนของพยาบาลพี่เลี้ยงต่อ พยาบาลจบใหม่ ควรเป็น 1 ต่อ 1

6.3.5 ระยะเวลาของการมีพยาบาลพี่เลี้ยง ควรจะมีตลอด 6 เดือนแรกของการปฏิบัติงาน

6.3.6 วิธีการสอนงาน ควรจัดเวรให้ พยาบาลพี่เลี้ยงประกบคู่กับน้องใหม่ตลอด เวลา เพื่อให้พยาบาลพี่เลี้ยงได้ปฏิบัติหน้าที่ ตนเองได้อย่างสมบูรณ์เพื่อสอนน้องโดยเฉพาะ อย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาที่กำหนดและไม่ ต้องรับผิดชอบงานอื่น จะได้มีเวลาติดตามผล การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

6.3.7 เอกสารประกอบการเรียนการ สอนสำหรับพยาบาลจบใหม่

- จัดตาราง/โปรแกรมการสอน/แผนการ สอนเป็นมาตรฐาน (Action Plan)ประจำทุกหอ ผู้ป่วย

- ใช้ WI (Work Instruction) เป็นคู่มือใน การสอนพยาบาลจบใหม่ เพื่อให้การสอนเป็น ในทิศทางเดียวกัน

### 6.3.8 การประเมินผล

- มีระบบประเมินผลบทบาทพยาบาล  
ที่เลี้ยงอย่างต่อเนื่องพร้อมแจ้งผลให้พี่เลี้ยง  
ทราบเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น
- มีระบบติดตามผลการปฏิบัติงาน  
พยาบาลจบใหม่

6.3.9 ค่าตอบแทน ควรมีสิ่งบำรุง  
ขวัญและกำลังใจ ในการเสียสละของพยาบาล  
ที่เลี้ยง เช่น ค่าตอบแทนในรูปแบบของเบี้ยเลี้ยง  
การคิดหน่วยคะแนนการศึกษาต่อเนื่องสาขา  
พยาบาลศาสตร์ (CNEU) เป็นต้น

6.3.10 พยาบาลทุกคนควรมีส่วน  
ร่วมช่วยดูแลพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลจบ  
ใหม่ในการสอนกิจกรรมพยาบาลที่จำเป็นใน  
หน่วยงาน

## 7. ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์และประเมินผลโครง  
การฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยง ที่ดำเนินการจัด  
โดยฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช  
ตั้งแต่ปี 2546-2548 ปรากฏผลอย่างชัดเจน  
ว่า โครงการฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงมี  
ประโยชน์อย่างยิ่ง ดังนั้น เพื่อให้โครงการ  
ฝึกอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงเกิดประสิทธิผลที่มี  
เป้าหมายเน้นให้พยาบาลพี่เลี้ยงได้แสดง  
บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงอย่างเต็มศักยภาพเพื่อ  
จะได้บุคลากรที่ดีต่อไป จำเป็นที่จะต้องมีการ  
แก้ไข ตาม ปัญหา / อุปสรรคที่เกิดขึ้น  
(contradiction) และปรับปรุง/ตอบสนองให้ตรง  
กับความต้องการของบุคลากร (Staff Needs)  
ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้

## บรรณานุกรม

- พรศรี ศรีอัญญาพร และยุวดี วัฒนานนท์.  
(2529). *สถิติและการวิจัยเบื้องต้น*.  
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามเจริญพานิช.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2544). *เทคนิคการประเมิน  
โครงการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี:  
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อัจฉรา บุญหนุน. (2544). *โครงการฝึกอบรม  
เตรียมความพร้อมพยาบาลพี่เลี้ยง:  
กรณีศึกษาโรงพยาบาลบ้านหมี่*. วิทยา-  
นิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหา  
บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการ  
พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Davis, L.L. and Barham, P.D. (1989). Get the  
most form your preceptorship  
program. *Nursing Outlook*. 37(4), 167  
-171.
- Kirkpatrick, D.L. (1978). Evaluating In-House  
Training Program. *Training and  
Development Journal*. 32(9), 6-9.
- Shogan, J.O. (1985). A Preceptor Program:  
Nurse Helping Nurses. *The Journal of  
Continuing Education in Nursing*, 16  
(July/August), 139-142.
- Shamian, J., and Inhaber, R. (1985). The  
concept and practice of preceptorship  
in contemporary nursing. *Journal of  
Nursing Studies*, 22 (2), 79-88.