

บทที่ 3

วิธีดำเนินโครงการ

การดำเนินโครงการฝึกอบรมนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการฝึกอบรมเรื่องบทบาทผู้นิเทศงานการพยาบาลสำหรับหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยวิกฤต เปรียบเทียบความรู้เรื่องบทบาทผู้นิเทศงานการพยาบาลสำหรับพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยวิกฤตก่อนและหลังการฝึกอบรม และเปรียบเทียบทักษะการใช้เทคนิคการให้คำปรึกษาและแก้ปัญหา ก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยผู้เข้าฝึกอบรมเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยวิกฤต จำนวน 26 คนจาก 9 หอผู้ป่วยวิกฤตใน ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช ได้แก่ หอผู้ป่วยวิกฤตทารกแรกเกิด หอผู้ป่วยวิกฤตกุมารเวชกรรม หอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม หอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรมโรคหัวใจ หอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรมระบบทางเดินหายใจ หอผู้ป่วยวิกฤตศัลยกรรมทั่วไป หอผู้ป่วยวิกฤตศัลยกรรมประสาท หอผู้ป่วยวิกฤตศัลยกรรมไฟไหม้น้ำร้อนลวก และหอผู้ป่วยวิกฤตอุบัติเหตุและหัวใจ ระยะเวลาการฝึกอบรม 3 วัน

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินโครงการ

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินโครงการ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. เครื่องมือในการดำเนินโครงการ ประกอบด้วย
 - 1.1 หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง บทบาทผู้นิเทศงานการพยาบาล สำหรับหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
2. เครื่องมือที่ใช้ประเมินโครงการ ประกอบด้วย
 - 2.1 แบบทดสอบความรู้เรื่องบทบาทผู้นิเทศงานการพยาบาล สำหรับหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยวิกฤต
 - 2.2 แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะการใช้เทคนิคให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาในการนิเทศงานการพยาบาล
 - 2.3 แบบประเมินการจัดฝึกอบรม

เครื่องมือดังกล่าวมีลักษณะ ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินโครงการ

1.1 หลักสูตรฝึกอบรม สร้างจากวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ประกอบด้วย ชื่อหลักสูตร ผู้รับผิดชอบ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของหลักสูตร กำหนดการฝึกอบรม วิทยากร การฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สถานที่จัดฝึกอบรม งบประมาณ กำหนดการเรียนการสอน ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และการประเมินผล

เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วยหัวข้อฝึกอบรม 6 เรื่องคือ 1)คุณลักษณะพยาบาลหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยวิกฤต 2)บทบาทต้นแบบ(Role Model)ของหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยวิกฤต 3)การนิเทศการพยาบาล : การนำไปใช้สำหรับหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยวิกฤต 4)การใช้เทคนิคให้คำปรึกษาแนะนำในการนิเทศการพยาบาล 5)การสังเกตเพื่อการนิเทศการพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤต และ 6)การใช้เทคนิคแก้ปัญหาในการนิเทศการพยาบาล

2. เครื่องมือที่ใช้ประเมินโครงการ

2.1 แบบทดสอบความรู้เรื่องบทบาทผู้นิเทศงานการพยาบาล สร้างจากเนื้อหาตามหลักสูตรฝึกอบรม แบบทดสอบความรู้ประกอบด้วยข้อคำถามรวม 32 ข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

คุณลักษณะพยาบาลหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยวิกฤต	6 ข้อ
บทบาทต้นแบบ(Role Model)ของหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยวิกฤต	5 ข้อ
การนิเทศการพยาบาล : การนำไปใช้สำหรับหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยวิกฤต	9 ข้อ
การใช้เทคนิคให้คำปรึกษาแนะนำในการนิเทศการพยาบาล	6 ข้อ
การสังเกตเพื่อการนิเทศการพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤต	3 ข้อ
การใช้เทคนิคแก้ปัญหาในการนิเทศการพยาบาล	3 ข้อ
รวม	32 ข้อ

ลักษณะแบบทดสอบเป็นแบบถูก-ผิด การแปลผลคะแนนผู้ตอบถูกได้ 1 ผู้ตอบผิดได้ 0

2.2 แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะการใช้เทคนิคให้คำปรึกษาและเทคนิคแก้ปัญหาในการนิเทศงานการพยาบาลพยาบาล สร้างจากเนื้อหาตามหลักสูตรฝึกอบรม แบบสอบถามทักษะประกอบด้วยข้อคำถามรวม 30 ข้อ รายละเอียดดังต่อไปนี้

การใช้เทคนิคให้คำปรึกษาในการนิเทศงานการพยาบาลพยาบาล	20 ข้อ
การใช้เทคนิคแก้ปัญหาในการนิเทศงานการพยาบาลพยาบาล	10 ข้อ

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ

เลือกข้อ 5 ปฏิบัติได้อย่างเชี่ยวชาญ	หมายถึง	ประเมินตนเองว่าปฏิบัติในข้อคำถามนั้นได้เป็นผลสำเร็จอย่างเชี่ยวชาญ
เลือกข้อ 4 ปฏิบัติได้อย่างดี	หมายถึง	ประเมินตนเองว่าปฏิบัติในข้อคำถามนั้นได้เป็นผลสำเร็จอย่างดี
เลือกข้อ 3 ปฏิบัติได้บ้าง	หมายถึง	ประเมินตนเองว่าปฏิบัติในข้อคำถามนั้นได้เป็นผลสำเร็จเพียงบางส่วน
เลือกข้อ 2 ปฏิบัติได้เล็กน้อย	หมายถึง	ประเมินตนเองว่าปฏิบัติในข้อคำถามนั้นเป็นผลสำเร็จเพียงเล็กน้อย
เลือกข้อ 1 ไม่สามารถปฏิบัติ	หมายถึง	ประเมินตนเองว่าไม่สามารถปฏิบัติในข้อคำถามนั้นได้เป็นผลสำเร็จ

2.3 แบบประเมินการจัดฝึกอบรม ประยุกต์จากเอกสารการติดตามผลการฝึกอบรมของ ชาญ สวัสดิ์สาส์ (2542) แบบประเมินแยกประเมินการจัดในแต่ละหัวข้อฝึกอบรม หัวข้อการประเมินคือ เนื้อหาวิชา วิทยากร การนำเสนอของวิทยากร การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม สื่อ ระยะเวลา กิจกรรมที่กำหนดให้ในการทำกลุ่ม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5	มีความเหมาะสมมากที่สุด
คะแนน 4	มีความเหมาะสมมาก
คะแนน 3	มีความเหมาะสมปานกลาง
คะแนน 2	มีความเหมาะสมน้อย
คะแนน 1	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด ควรแก้ไขปรับปรุง

การแปลคะแนนที่ได้จากการประเมินการจัดฝึกอบรม ใช้หลักการแปรผลคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	ผู้ร่วมฝึกอบรมเห็นว่าการจัดฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	ผู้ร่วมฝึกอบรมเห็นว่าการจัดฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	ผู้ร่วมฝึกอบรมเห็นว่าการจัดฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	ผู้ร่วมฝึกอบรมเห็นว่าการจัดฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 0.00-1.49	หมายถึง	ผู้ร่วมฝึกอบรมเห็นว่าการจัดฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินโครงการ

1.1 หลักสูตรฝึกอบรม

- 1.1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม
- 1.1.2 เขียนรายละเอียดของหลักสูตรฝึกอบรม
- 1.1.3 นำหลักสูตรฝึกอบรมไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่
 - นักวิชาการคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 1 ท่าน
 - นักวิชาการจากวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ 1 ท่าน
 - นักวิชาการจากกองการพยาบาล ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช 1 ท่าน
 - ผู้บริหารทางการพยาบาลจากร.พ. กรุงเทพมหานคร 1 ท่าน
 - ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับหอผู้ป่วย และผู้ปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤต 1 ท่าน

โดยยึดถือความเห็นตรงกันของผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ใน 5 ท่าน ปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำ ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นจึงนำหัวข้อเนื้อหาจากหลักสูตรนี้ไปติดต่อรายละเอียดการสอนกับวิทยากรแต่ละท่านที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว

2. เครื่องมือที่ใช้ประเมินโครงการ

2.1 แบบทดสอบความรู้เรื่องบทบาทผู้นิเทศงานการพยาบาล สร้างจากเนื้อหาตามหลักสูตรฝึกอบรม ได้ข้อคำถาม รวม 38 ข้อ ผู้รับผิดชอบโครงการได้นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

- นักวิชาการจากวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ 1 ท่าน
- นักวิชาการจากกองการพยาบาล ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช 1 ท่าน
- ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับหอผู้ป่วย และผู้ปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤต 1 ท่าน

ทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความตรงตามโครงสร้างและการใช้ภาษา เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะแล้ว จึงนำมาปรับปรุงการใช้ภาษาโดยยึดหลักความเห็นตรงกันของผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ใน 3 ท่าน ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นจึงนำไปทดลองกับพยาบาลระดับหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยวิกฤตที่ไม่ได้เข้าร่วมฝึกอบรม รวม 30 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าดัชนีความยาก ค่าดัชนีอำนาจจำแนกของแบบทดสอบและหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน โดยใช้สูตร KR-20 (Kuder-Richardson) ได้ค่าดัชนีความยากและค่าดัชนีอำนาจจำแนกของแบบทดสอบบางข้อไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เกณฑ์ค่าดัชนีความยากระหว่าง .20-.80 และค่าดัชนีอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2541) ได้ค่าความเที่ยงของแบบทดสอบ .62 จึงได้ปรับลดและปรับแก้ไขข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความยากและค่าดัชนีอำนาจจำแนกต่ำกว่าเกณฑ์ ได้ข้อคำถาม 32 ข้อซึ่งคงสัดส่วนเนื้อหาและโครงสร้างเดิมไว้จากนั้นนำไปทดลองกับพยาบาลหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยทั่วไป จำนวน 30 คน ได้ค่าดัชนีความยากและค่าดัชนีอำนาจจำแนกที่สามารถนำไปใช้ทดสอบได้ ได้ค่าความเที่ยงของแบบทดสอบ .85

2.2 แบบสอบถามทักษะการใช้เทคนิคให้คำปรึกษาและเทคนิคแก้ปัญหาในการนิเทศงานการพยาบาล สร้างจากเนื้อหาตามหลักสูตรฝึกอบรมได้ข้อคำถาม รวม 30 ข้อ ผู้รับผิดชอบโครงการได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา มาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านได้แก่

นักวิชาการจากวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ 1 ท่าน

นักวิชาการจากกองการพยาบาล ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช 1 ท่าน

ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับหอผู้ป่วย และผู้ปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วย

วิกฤต 1 ท่าน

ทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความตรงตามโครงสร้างและการใช้ภาษา เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะแล้ว จึงนำมาปรับปรุงการใช้ภาษาโดยยึดหลักความเห็นตรงกันของผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ใน 3 ท่าน ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นจึงนำไปทดลองกับพยาบาลระดับหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยวิกฤตที่มีลักษณะคล้ายคลึงผู้เข้าฝึกอบรม รวม 30 คน แล้ววิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach's Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม .95

2.3 แบบประเมินการจัดฝึกอบรม ประยุกต์จากแบบประเมินการจัดฝึกอบรมของชาญ สุวัณดีสาตี (2542) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 1 ท่าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การทำแบบประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบโครงการได้ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมตอบแบบประเมินผลทันทีหลังลงทะเบียนเข้าร่วมฝึกอบรมแล้ว ใช้เวลาทำแบบประเมินผล 30 นาที
2. การทำแบบประเมินผลหลังการฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบโครงการได้ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมตอบแบบประเมินผลทันทีหลังการเรียนในหัวข้อสุดท้ายเสร็จสิ้นลง ใช้เวลาทำแบบประเมินผล 30 นาที

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้รับผิดชอบโครงการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ใช้สถิติร้อยละ
2. เปรียบเทียบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมบทบาทผู้นิเทศงานการพยาบาล ของพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยวิกฤต ใช้สถิติทดสอบ ที (Paired t-test)
3. เปรียบเทียบทักษะก่อนและหลังการฝึกอบรมบทบาทผู้นิเทศงานการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยวิกฤตใช้สถิติทดสอบ ที (Paired t-test)

ขั้นตอนดำเนินโครงการ

การดำเนินโครงการแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ
2. ขั้นดำเนินโครงการ
3. ขั้นสรุปการดำเนินโครงการ

1. **ขั้นเตรียมการ** ผู้รับผิดชอบโครงการได้ดำเนินการตามขั้นตอนการฝึกอบรม ในขั้นกิจกรรมก่อนการอบรม ดังนี้

1.1 นำเสนอโครงการ_โดยนำเสนอโครงการต่อผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติโครงการ ทั้งนี้เพื่อขออนุมัติจัดหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยวิกฤตเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการด้วย

1.2 ศึกษาบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าเวร โดยศึกษาบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยวิกฤตจากเอกสารวิชาการทั้งในและต่างประเทศ จากคำประกาศสภาการพยาบาล และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ความจำเป็นในการอบรม

1.3 วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมตามวิธีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมของ Ford&Clifford (in Decker & Sullivan, 1992)ในระดับต่าง ๆ ดังนี้

1.3.1 วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมในระดับองค์กร ดังนี้

- 1) พิจารณาเป้าหมายขององค์กรในระดับโรงพยาบาลโดย การศึกษาจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศทางนโยบายของ ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช
- 2) พิจารณาเป้าหมายขององค์กรระดับกองการพยาบาล ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช โดยศึกษาจากเจตจำนง และเป้าหมายร่วมของกองการพยาบาล ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช
- 3) หาข้อมูลจากรายงานอุบัติการณ์ความเสี่ยงของ ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช
- 4) ศึกษาแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล
- 5) สัมภาษณ์ ผอ. กองการพยาบาล ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช

1.3.2 วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมในระดับปฏิบัติการ ดังนี้

- 1) สัมภาษณ์ผอ. กองการพยาบาล ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช
- 2) สัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา ได้แก่ พยาบาลตรวจการ หัวหน้าหอผู้ป่วยวิกฤตและพยาบาลประจำเวรเช้า ในหอผู้ป่วยวิกฤตทุกแห่ง
- 3) ศึกษาคำบรรยายลักษณะงานของหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยวิกฤต ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช

1.3.3 วิเคราะห์ความจำเป็นในการอบรมในระดับบุคคล ดังนี้

- 1) สัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา ได้แก่พยาบาลตรวจการ หัวหน้าหอผู้ป่วยวิกฤต และพยาบาลประจำเวรเช้าในหอผู้ป่วยวิกฤต
- 2) สัมภาษณ์บุคลากรพยาบาล และพนักงานช่วยการพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤตทุกแห่งที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์ความจำเป็นในการอบรมทั้ง 3 ระดับดังกล่าวแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 2 วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมระดับองค์การ

การวิเคราะห์เป้าหมายองค์การ	วิเคราะห์เป้าหมายองค์การที่ยังไม่บรรลุผล	วิเคราะห์เหตุผลที่ทำให้เป้าหมายองค์การไม่บรรลุผล
<p>1. พิจารณาเป้าหมายองค์การในระดับโรงพยาบาลโดย การศึกษาจาก วิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศทางนโยบายของ ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช</p> <p>2. พิจารณาจากเป้าหมายองค์การระดับกองการพยาบาล ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช โดยศึกษาจากเจตจำนง และเป้าหมายร่วมของกองการพยาบาล ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช</p>	<p>1. เป้าหมายของ ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดชและกองการพยาบาล ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดชต้องการให้ทุกหน่วยงานในโรงพยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐานให้การบริการเป็นเลิศ มีการพัฒนาด้านวิชาการบุคลากรได้รับการพัฒนาทำงานอย่างมีความสุขและรวมใจกันมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล</p>	<p>บุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤตควรได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถทักษะ และสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน</p>
<p>3. ศึกษาจากรายงานอุบัติการณ์ความเสี่ยงของ ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช</p>	<p>2. รายงานอุบัติการณ์ความเสี่ยงพบว่ายังมีผลการปฏิบัติงานของหอผู้ป่วยวิกฤตที่ควรปรับปรุงให้ลดอุบัติการณ์ความเสี่ยงลง</p>	
<p>4. ศึกษาจากแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (HA)</p>	<p>3. การดำเนินงานด้านการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลพบปัญหาด้านการมีส่วนร่วมจากผู้ปฏิบัติงานและการมีเป้าหมายร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์การ</p>	
<p>5. การสัมภาษณ์ ผอ. กองการพยาบาล ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช .</p>	<p>4. มีแนวคิดให้หอผู้ป่วยวิกฤตทุกแห่งให้การพยาบาลอย่างวิชาชีพบุคลากรได้รับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและมุ่งพัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐาน HA</p>	

ตารางที่ 3 วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมระดับปฏิบัติการ

วิเคราะห์งาน(Task Analysis)	ผลงานที่คาดหวัง(Performance Standards) จากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
<p>1.บทบาทผู้นิเทศของหัวหน้าเวร (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2529)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การตรวจเยี่ยม 2. การประชุมปรึกษาหารือ 3. การสอน 4. การให้คำปรึกษา 5. การแก้ปัญหา 6. การสังเกต 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการตรวจเยี่ยมเพื่อหาข้อมูล เกี่ยวกับผู้ป่วย และ การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการที่เป็นสมาชิก ทีมสม่ำเสมอ 2. มีการประชุมปรึกษาทางการพยาบาล อยู่เป็นประจำ 3. สามารถสอน ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. เป็นผู้ให้คำปรึกษาได้อย่างเหมาะสมกับบุคคลและ สถานการณ์ 5. ใช้กระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ตาม กระบวนการแก้ปัญหา 6. มีทักษะในการสังเกตโดยใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ในการรวบรวมข้อมูลอย่างละเอียดถี่ถ้วน
<p>2.บทบาทผู้นำของหัวหน้าเวร (Kurzen,1997)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความมั่นคงทางอารมณ์ 2. เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็น 3. มีความยุติธรรมในการตัดสินใจ 4. นำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่าง สม่ำเสมอ 5. ใช้พฤติกรรมการแสดงออกอย่าง เหมาะสมตามสิทธิและหน้าที่ 6. รับผิดชอบผลการปฏิบัติงานในทีม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติงานด้วยความมั่นคงสม่ำเสมอทางอารมณ์ 2. แสดงการยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน 3. ปฏิบัติตัวเป็นกลาง น่าเชื่อถือ 4. รับนโยบาย ไปบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ 5. แสดงการใช้อำนาจหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม 6. แสดงความรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานจาก พยาบาลประจำการที่เป็นสมาชิกทีมทั้งสิ่งที่ดี และ สิ่งที่เป็นความผิดพลาด

ตารางที่ 3 วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมระดับปฏิบัติการ (ต่อ)

วิเคราะห์งาน(Task Analysis)	ผลงานที่คาดหวัง(Performance Standards) จากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
7. กล้าตัดสินใจตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 8. เป็นผู้สอนงานแก่สมาชิกในทีมได้ 9. ใช้การแก้ปัญหาตามกระบวนการ 10. มีความเชี่ยวชาญการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน 11. ใช้วิจารณญาณในการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ 12. คำนึงถึงความต้องการและความสามารถที่แตกต่างของสมาชิกแต่ละคน 13. มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ 14. เรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองจากแบบอย่างของผู้ที่ประสบความสำเร็จ	7. สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ 8. สามารถสอนงานแก่พยาบาลประจำการได้ 9. ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 10. ปฏิบัติการพยาบาลวิกฤตได้อย่างเชี่ยวชาญ เป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นเรียนรู้ได้ 11. ตัดสินปัญหาได้อย่างรอบคอบ 12. ให้ความเป็นกันเองแก่พยาบาลประจำการที่เป็นสมาชิกทีม มอบหมายงานได้เหมาะสมกับความสามารถ 13. สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน 14. พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
3. บทบาทผู้สื่อสารของหัวหน้าเวร (เสนาะ ดิยาวี, 2537) 1. การใช้การสื่อสารในการออกคำสั่ง 2. การใช้การสื่อสารในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 3. การใช้การสื่อสารในการแก้ปัญหาและความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้น	1. ถ่ายทอดนโยบายต่างๆ จากหัวหน้าหอผู้ป่วยให้พยาบาลประจำการที่เป็นสมาชิกทีมอย่างชัดเจน รวดเร็วมีประสิทธิภาพ 2. ประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการประสานงานภายในหน่วยงานกับแพทย์ ผู้ร่วมงาน ฯลฯ และการประสานงานกับบุคลากรหน่วยงานอื่น 3. ประสานงาน ชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 3 วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมระดับปฏิบัติการ (ต่อ)

วิเคราะห์งาน	ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็น	ผลงานที่คาดหวัง
คำบรรยายลักษณะงาน		
1. มอบหมายงานในการดูแลผู้ป่วยให้แก่สมาชิกในทีมตามความสามารถที่เหมาะสม	1. มีความรู้เรื่องการดูแลผู้ป่วยวิกฤต และระดับความสามารถของสมาชิก	1. มีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม
2. รับเวรก่อนเวลาปฏิบัติงาน 15 นาที	2. มีความรับผิดชอบหน้าที่ตรงต่อเวลา	2. รับเวรตรงเวลา
3. เยี่ยมตรวจผู้ป่วยร่วมกับสมาชิกทีมและผู้ส่งเวร	3. มีความช่างสังเกต ละเอียดยรอบคอบ มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน	3. ผู้ป่วยได้รับการประเมินปัญหา อย่างละเอียด
4. เป็นผู้นำทีมการพยาบาลในการ Pre-conference	4. มีความรู้เรื่องการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต เป็นอย่างดี มีทักษะการเป็นผู้นำ	4. มีการวางแผนการพยาบาล อย่างมีประสิทธิภาพ
5. เยี่ยมตรวจร่วมกับแพทย์ และวางแผนการดูแลร่วมกัน	5. ได้รับการยอมรับความสามารถในการดูแลผู้ป่วยจากแพทย์สาขาต่างๆ	5. ผู้ป่วยได้รับการรักษาที่ถูกต้องเหมาะสม
6. เป็นที่ปรึกษาให้กับสมาชิกในทีมและเป็นผู้ให้การพยาบาล	6. พัฒนาความรู้ของตนเองอยู่เสมอ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้สมาชิก	6. สมาชิกทีมให้การพยาบาลได้อย่างถูกต้อง มั่นใจ
7. ติดต่อประสานงานทั้งใน และนอกหน่วยงาน	7. สามารถติดต่อ ประสานงานได้เป็นอย่างดี	7. การประสานงานมีประสิทธิภาพรวดเร็ว
8. นิเทศการพยาบาล และการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีม	8. เป็นผู้initiateที่ดีทั้งด้านการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานของสมาชิกให้พัฒนาความสามารถและมีความสุขในการทำงาน	8. การพยาบาลมีประสิทธิภาพ สมาชิกทำงานอย่างมีความสุข
9. สนองนโยบายการพัฒนาคุณภาพหน่วยงาน	9. มีความเข้าใจกระบวนการพัฒนาคุณภาพ	9. ให้ความร่วมมือและแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาคุณภาพ
10. ดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในหอผู้ป่วย	10. เข้าใจความจำเป็นของการจัดสิ่งแวดล้อมต่อการดูแลผู้ป่วยวิกฤต	10. สิ่งแวดล้อมดีส่งเสริมให้ผู้ป่วยพ้นจากภาวะวิกฤต
11. ติดต่อให้ข้อมูล และให้ความรู้กับญาติ	11. มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร และเข้าใจความต้องการของญาติผู้ป่วย	11. ญาติได้รับความพอใจจากการติดต่อ
12. รายงานพยาบาลเวรตรวจการกรณีพบปัญหาและข้อขัดข้อง	12. ตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม	12. การจัดการกับปัญหาเป็นไปอย่างเหมาะสม
13. นำทีม Post-conference ส่งเวรให้เวรต่อไปและตรวจตราความเรียบร้อยทุกด้าน	13. ความสามารถติดตามประเมินผลงาน	13. ติดตามผลงานต่อเนื่อง
	14. ทักษะในการติดต่อสื่อสาร	14. การดูแลผู้ป่วยต่อเนื่อง
	15. มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่	15. การปฏิบัติงานเรียบร้อย

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมระดับบุคคลวัตถุประสงค์การฝึกอบรม และหัวข้อฝึกอบรม

ผลงานที่ไม่ได้ตามมาตรฐานผลงานที่คาดหวัง (Performance gap)	วัตถุประสงค์การอบรม (Training Objectives)	หัวข้อฝึกอบรมที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
<p>1. บทบาทผู้นิเทศของหัวหน้าเวร</p> <p>1.1 การสอน ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์วิชาการ ปฏิบัติอย่างเป็นกระบวนการ คือการรวบรวมข้อมูล การวางแผนการสอน การปฏิบัติการสอน และการประเมินผล</p>	<p>1. เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจใน กระบวนการสอนที่มีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติการสอนในคลินิกได้ถูกต้อง</p> <p>2. เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจและ นิเทศให้พยาบาลประจำการที่เป็นสมาชิกทีมบันทึกทางการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3. เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติได้ถูกต้องในวิธีการ นิเทศการพยาบาล</p>	<p>1. การนิเทศการใช้กระบวนการพยาบาล (Nursing Process) ในผู้ป่วยภาวะวิกฤต แก่พยาบาลประจำการที่เป็นสมาชิกทีม</p> <p>2. การนิเทศการใช้บันทึกทางการพยาบาลที่อิงกระบวนการพยาบาลอย่างครอบคลุมแก่พยาบาลประจำการที่เป็นสมาชิกทีม</p> <p>3. การนิเทศการปฏิบัติงานในส่วนที่ยังไม่ได้มาตรฐานแก่พยาบาลประจำการที่เป็นสมาชิกทีม</p>
<p>2. บทบาทผู้นำของหัวหน้าเวร</p> <p>2.1 อารมณ์ไม่สม่ำเสมอ</p> <p>2.2 ใช้พฤติกรรมการแสดงออกไม่เหมาะสมต่อพยาบาลประจำการที่เป็นสมาชิกทีม</p> <p>2.3 หัวหน้าเวรไม่สามารถส่งงานพนักงานช่วยการพยาบาลที่อยู่มานานได้</p> <p>2.4 หัวหน้าเวรบางส่วนไม่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน</p>	<p>4. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้พฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมกับผู้ร่วมงาน</p> <p>5. เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้สิทธิและอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าเวรที่เหมาะสม</p> <p>6. เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจและยอมรับในบทบาทการเป็นแบบอย่างของหัวหน้าเวร</p>	<p>4. การใช้พฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness) ของหัวหน้าเวร หรือผู้ป่วยวิกฤต</p> <p>5. บทบาทตามความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาต่อการทำหน้าที่หัวหน้าเวร หรือผู้ป่วยวิกฤต</p> <p>6. บทบาทหัวหน้าเวร หรือผู้ป่วยวิกฤตในการเป็นต้นแบบแก่พยาบาลประจำการที่เป็นสมาชิกทีม</p>

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมระดับบุคคล วัตถุประสงค์การฝึกอบรมและหัวข้อฝึกอบรม
(ต่อ)

ผลงานที่ไม่ได้ตามมาตรฐานผลงานที่คาดหวัง(Performance gap)	วัตถุประสงค์การอบรม (Training Objectives)	หัวข้อฝึกอบรมที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
2.5ขาดความรับผิดชอบในบทบาทด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญปฏิบัติงาน	7. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจการมีบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญปฏิบัติงานของหัวหน้าเวร	7.คุณลักษณะหัวหน้าเวร หรือผู้ช่วยวิกฤต
2.6 การบริหารจัดการงานในเวรตามกระบวนการขาดประสิทธิภาพ เช่น การวางแผน การแบ่งงาน การอำนวยความสะดวกตามแผน ฯลฯ	8. เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติการใช้กระบวนการบริหารจัดการงานในเวรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	8. กระบวนการบริหารจัดการงานในเวรให้มีประสิทธิภาพ
3.บทบาทติดต่อสื่อสารของหัวหน้าเวร		
3.1การถ่ายทอดนโยบายของหัวหน้าเวรขาดประสิทธิภาพ	9. เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทการเป็นผู้ถ่ายทอดนโยบายที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้าเวร	9. บทบาทด้านการถ่ายทอดนโยบายของหัวหน้าเวร หรือผู้ช่วยวิกฤต
3.2 การสื่อสารภายในหน่วยงานกับพยาบาลประจำเวรเข้าขาดความเข้าใจอันดีต่อกัน	10.เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการประสานงานกับทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ	10.เทคนิคการประสานงานกับทีมสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ
3.3 การประสานงานกับแพทย์บางครั้งมีปัญหาแพทย์ไม่เชื่อถือข้อมูลที่ได้รับ	11.เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการประสานงานกับทีมสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ	
4. หน้าที่ตามคำบรรยายลักษณะงาน		
4.1 การจัดการให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาลในการประเมินปัญหาการวินิจฉัยการพยาบาล การวางแผนการพยาบาลการปฏิบัติการพยาบาลตามแผน และการประเมินผลการพยาบาลยังทำไม่ได้ไม่สมบูรณ์	12 เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการส่งเสริมให้ พยาบาลประจำการที่เป็นสมาชิกทีมใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ	11หน้าที่หัวหน้าเวรหรือผู้ช่วยวิกฤตพึงกระทำต่อผู้ป่วยและพยาบาลประจำการที่เป็นสมาชิกทีม

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมระดับบุคคล วัตถุประสงค์การฝึกอบรมและหัวข้อฝึกอบรม
(ต่อ)

ผลงานที่ไม่ได้ตามมาตรฐานผล งานที่คาดหวัง(Performance gap)	วัตถุประสงค์การอบรม (Training Objectives)	หัวข้อฝึกอบรมที่ครอบคลุม ตามวัตถุประสงค์
4.2 การดูแลความเป็นระเบียบ ของสิ่งแวดล้อมและ อุปกรณ์เครื่องมือควรปรับ ปรุง	13. เพื่อให้มีความเข้าใจ และเห็น ความสำคัญของการสิ่งแวดล้อม ในการดูแลผู้ป่วย และการ ดูแลเครื่องมือให้พร้อมใช้ สำหรับผู้ป่วยในภาวะวิกฤต	12. บทบาทด้านการจัดการ ทรัพยากร เพื่อความพร้อม ในการดูแลผู้ป่วยวิกฤต
4.3การให้ความร่วมมือกับการ พัฒนาคุณภาพโรง พยาบาลเกิดจากความจำเป็น มากกว่าด้วยความเต็ม ใจและเห็นประโยชน์	14. เพื่อให้มีความเข้าใจในกระบวนการ พัฒนาคุณภาพ และร่วมมือ กันพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	13. บทบาทหัวหน้าเวร หอผู้ป่วย วิกฤตด้านการควบคุม คุณภาพ : ระบบมาตรฐาน การพัฒนา และรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล (Hospital Accreditation)

ในขั้นตอนนี้ผู้ดำเนินโครงการได้ดำเนินบทบาท ดังนี้

- 1.บทบาทในการนำเสนอโครงการต่อ ผ.อ.กองการพยาบาล ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช โดยก่อนการนำเสนอได้มีการขอคำปรึกษาและขอข้อมูลจากผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรของกองการพยาบาล ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดชก่อน ในการนำเสนอโครงการต่อ ผ.อ.กองการพยาบาล ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดชนั้นผู้ดำเนินโครงการได้ขอเข้าพบเพื่อชี้แจงความเป็นมาของโครงการ วัตถุประสงค์โครงการ และรายละเอียดอื่นๆ ในโครงการจนได้รับการอนุมัติให้ดำเนินโครงการ
- 2.บทบาทในการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม ผู้ดำเนินโครงการเป็นผู้ดำเนินการ ดังนี้ 1) การสัมภาษณ์ผู้บริหารทุกระดับและพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยวิกฤตทุกแห่งในร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช 2) ศึกษาพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเจตจำนงของ ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช กองการพยาบาล และหอผู้ป่วยวิกฤต 3) ศึกษาคำบรรยายลักษณะงานของหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยวิกฤต ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช และ 4) ศึกษาเอกสารและบันทึกต่างๆด้านการควบคุมคุณภาพบริการของหอผู้ป่วยวิกฤต ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช

1.4 กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอบรม จากผลการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ได้ นำมากำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอบรม เนื่องจากวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอบรมที่ได้จากการวิเคราะห์ความจำเป็นในการอบรมนั้นมีหลายประการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและเหมาะสมกับระยะเวลาในการจัดอบรมจำนวน 3 วันตามกำหนดในโครงการแล้วนั้น ผู้ดำเนินโครงการได้ใช้วิธีการคัดเลือกจัดหลักสูตรอบรมเฉพาะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอบรมที่หัวหน้าเวร หรือผู้ช่วยวิฤตให้ความสนใจมากเป็นพิเศษ โดยผู้ดำเนินโครงการได้สร้างแบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมจากการนำวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอบรมทั้งหมดที่ได้จำนวน 13 ข้อดังกล่าวมากำหนดเป็นหัวข้ออบรม จากนั้นให้หัวหน้าเวรหรือผู้ช่วยวิฤต จำนวน 34 คน แสดงความคิดเห็นว่าต้องการอบรมในหัวข้อใดมากน้อยตามลำดับ ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสให้หัวหน้าเวรหรือผู้ช่วยวิฤตผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นจัดหัวข้อฝึกอบรมด้วย

ผลการแสดงความคิดเห็นต้องการฝึกอบรมของหัวหน้าเวรหรือผู้ช่วยวิฤต ต่อหัวข้อฝึกอบรมที่ได้เรียงตามลำดับ มีดังนี้

- ลำดับที่ 1 คุณลักษณะหัวหน้าเวร หรือผู้ช่วยวิฤต
- ลำดับที่ 2 บทบาทหัวหน้าเวร หรือผู้ช่วยวิฤตด้านการควบคุมคุณภาพ : ระบบมาตรฐานการพัฒนา และรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation)
- ลำดับที่ 3 การนิเทศการปฏิบัติงานในส่วนที่ยังไม่ได้มาตรฐานแก่พยาบาลประจำการที่เป็นสมาชิกทีม
- ลำดับที่ 4 บทบาทหัวหน้าเวร หรือผู้ช่วยวิฤตในการเป็นต้นแบบ (Role Model) แก่พยาบาลประจำการที่เป็นสมาชิกทีม
- ลำดับที่ 5 การนิเทศการใช้กระบวนการพยาบาล (Nursing Process) ในการปฏิบัติงานแก่พยาบาลประจำการที่เป็นสมาชิกทีม
- ลำดับที่ 6 การนิเทศการใช้บันทึกทางการพยาบาล (Nurse Note) ที่อิงกระบวนการพยาบาลอย่างครอบคลุมแก่พยาบาลประจำการที่เป็นสมาชิกทีมพยาบาลประจำการที่เป็นสมาชิกทีม
- ลำดับที่ 7 หน้าที่หัวหน้าเวร หรือผู้ช่วยวิฤตพึงกระทำต่อผู้ป่วย และพยาบาลประจำการที่เป็นสมาชิกทีม
- ลำดับที่ 8 เทคนิคการประสานงานกับทีมสุขภาพ เช่น การประสานงานกับแพทย์พยาบาลหรือผู้ป่วยอื่นให้มีประสิทธิภาพ

- ลำดับที่ 9 การใช้พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness) ด้านการควบคุมตนเองการยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์จากเพื่อนร่วมงาน และด้านการใช้สิทธิและหน้าที่ของหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยวิกฤต
- ลำดับที่ 10 บทบาทตามความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อการทำหน้าที่ของหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยวิกฤต
- ลำดับที่ 11 การบริหารจัดการงานในเวร เช่น คิดวางแผนการทำงาน การมอบหมายงาน ฯลฯ
- ลำดับที่ 12 บทบาทด้านการจัดการทรัพยากร เพื่อความพร้อมในการปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤต
- ลำดับที่ 13 บทบาทด้านการถ่ายทอดนโยบายของหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยวิกฤต

1.5 การออกแบบหลักสูตร จากผลการแสดงความคิดเห็นของหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยวิกฤตต่อหัวข้อฝึกอบรมที่ได้ดังกล่าว ผู้ดำเนินโครงการได้นำมาพิจารณาเป็นหัวข้อในการอบรมโดยใช้เกณฑ์พิจารณาเพิ่มเติม ดังนี้

- 1.5.1 เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร จากการฝึกอบรมในเรื่องนั้น
- 1.5.2 เนื้อหา มีความสอดคล้องกันในการจัดฝึกอบรม

หัวข้ออบรมที่ได้ในการจัดฝึกอบรม มีดังนี้

- เรื่องที่ 1 คุณลักษณะหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยวิกฤต
- เรื่องที่ 2 บทบาทหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยวิกฤตในการเป็นต้นแบบ (Role Model) แก่พยาบาลประจำการที่เป็นสมาชิกทีม
- เรื่องที่ 3 การนิเทศการพยาบาลแก่พยาบาลประจำการที่เป็นสมาชิกทีม

จากหัวข้อฝึกอบรมที่ได้ทั้ง 3 เรื่อง นำมาสร้างกำหนดการฝึกอบรม โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

1. กำหนดระยะเวลาในการทำพิธีเปิดและปิดการฝึกอบรม โดยเชิญผู้อำนวยการกองการพยาบาล ร.พ. ภูมิพลอดุลยเดชเป็นประธานในพิธีเปิดและปิดการฝึกอบรม
2. กำหนดหัวข้อบรรยายเพื่อนำเข้าสู่การฝึกอบรม เป็นการปฏิบัติตามหลักการเรียนรู้ในผู้ใหญ่ในข้อที่ระบุว่า “ผู้ใหญ่ต้องการรู้ว่าทำไมเขาจึงต้องเรียนรู้ในเรื่องนั้น” โดยได้กำหนดหัวข้อบรรยาย “บทบาทหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยวิกฤตในอนาคต” ในช่วงโมงแรกของการฝึกอบรม
3. กำหนดเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกันบรรยายในวันเดียวกัน

4. กำหนดระยะเวลาบรรยายในแต่ละเรื่องให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การบรรยาย และเนื้อหาในการบรรยาย

5. นำวัตถุประสงค์การทำโครงการ เพื่อเปรียบเทียบทักษะก่อนและหลังการฝึกอบรมบทบาทผู้นิเทศการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าเวร หรือผู้ป้วยวิกฤตมาพิจารณาจัดการฝึกทักษะในการนิเทศงานการพยาบาลตามเทคนิคที่ใช้ในการนิเทศ ด้านที่หัวหน้าเวรหรือผู้ป้วยวิกฤตจำเป็นต้องให้อยู่เสมอในการนิเทศงาน และเป็นเทคนิคที่หัวหน้าเวรควรได้รับการฝึกทักษะให้มีความสามารถในการปฏิบัติได้มากขึ้นจากเทคนิคการนิเทศงาน ทั้ง 6 เทคนิค ดังกล่าวคือ 1) การเยี่ยมตรวจทางการพยาบาล 2) การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล 3) การสอน 4) การให้คำปรึกษา 5) การแก้ปัญหา 6) การสังเกต (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2529)

พบว่า เทคนิคการนิเทศงานที่ควรนำมาจัดการฝึกทักษะ คือ

1. การใช้เทคนิคการให้คำปรึกษาในการนิเทศงานการพยาบาล
2. การใช้เทคนิคแก้ปัญหาในการนิเทศงานการพยาบาล

1.6 การสรรหาวิทยากรที่เหมาะสม การพิจารณาเชิญวิทยากรนั้นพิจารณาจากผู้มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- 1.6.1 เป็นผู้มีความรู้ในเรื่องที่จะบรรยายเป็นอย่างดี
- 1.6.2 มีผลงานที่ได้รับการยอมรับในด้านที่จะบรรยาย
- 1.6.3 มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤต
- 1.6.4 มีความเข้าใจการพยาบาลวิกฤต ผู้ป่วยวิกฤต และสิ่งแวดล้อมของการพยาบาลวิกฤตในหอผู้ป่วยวิกฤต ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช
- 1.6.5 มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ กระตุ้นส่งเสริม และให้ความเป็นกันเองกับผู้เข้าร่วมฝึกอบรม
- 1.6.6 เต็มใจรับเชิญเป็นวิทยากรตามโครงการนี้ (รายชื่อตามภาคผนวก ก)

ในขั้นตอนนี้ผู้ดำเนินโครงการเป็นผู้ติดต่อประสานเพื่อขอความร่วมมือและเชิญวิทยากรทั้งนี้ในการติดต่อวิทยากรได้ชี้แจงโครงการ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหัวข้อฝึกอบรม เนื้อหาของหัวข้อฝึกอบรมนั้นๆ และการประเมินผลการสอน ในระหว่างวิทยากรเตรียมการสอนนั้น ผู้ดำเนินโครงการได้ติดต่อกับวิทยากรเพื่อทำความเข้าใจในรายละเอียดเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

1.7 การคัดเลือกทีมฝึกอบรม ผู้ดำเนินโครงการได้ประสานงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.7.1 ด้านวิทยากร โดยติดต่อที่แจ้งวัตถุประสงค์การบรรยายเนื้อหา วิธีการสอน สื่อและการประเมินผลรวมถึงกำหนดวันเวลา สถานที่และผู้เข้าร่วมฝึกอบรมกับวิทยากร ทั้ง 7 ท่าน

1.7.2 ด้านสถานที่ และโสตทัศนูปกรณ์ โดยติดต่อขอใช้

- 1) สถานที่ ได้แก่ ห้องประชุมเย็นสุดใจ ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช
- 2) โสตทัศนูปกรณ์ ได้แก่ คอมพิวเตอร์, LCD, เครื่องฉายแผ่นใส, ไมล์ 2 ตัว

1.7.3 ด้านทะเบียน จัดทำทะเบียนรายชื่อผู้เข้าร่วมฝึกอบรม

1.7.4 ด้านเหรียญกิตติบัตร ติดต่อขอเงินสนับสนุน โดยนำเสนอโครงการเพื่อขออนุมัติเงินสนับสนุนการทำโครงการจาก ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช จัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายในการทำโครงการ

1.7.5 ด้านอาหารและเครื่องดื่ม ขอความร่วมมือจากกองการพยาบาล ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช รับผิดชอบในการจัดอาหารกลางวัน อาหารว่าง และเครื่องดื่มแก่วิทยากร และผู้เข้าร่วมฝึกอบรมตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม

1.7.6 ด้านการประเมินผล ติดต่อผู้รับผิดชอบแจกและเก็บแบบประเมินผล ในขั้นตอนนี้ผู้ดำเนินโครงการเป็นผู้เตรียมการและติดต่อประสานงานเองทั้งหมด โดยได้ขอความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและเพื่อนจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.8 การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นพยาบาลวิชาชีพในระดับหัวหน้าเวร ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤต ร.พ. ภูมิพลอดุลยเดช และมีความพร้อมในการเข้าร่วมฝึกอบรม ในขั้นตอนนี้ผู้ดำเนินโครงการได้ติดต่อกับผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อขอให้จัดผู้เข้าร่วมฝึกอบรมตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการ พร้อมกับการประสานงานกับพยาบาลตรวจการแต่ละหอผู้ป่วยวิกฤตซึ่งเป็นผู้จัดรายชื่อผู้เข้าร่วมฝึกอบรม

2. ขั้นตอนโครงการ

ผู้ดำเนินโครงการได้ปฏิบัติตามขั้นตอนการฝึกอบรม ในชั้นกิจกรรมระหว่างฝึกอบรม ดังนี้

2.1 การนำเสนอเนื้อหา โดยวิทยากรฝึกอบรมได้นำเสนอเนื้อหาตามแผนการสอน (ดังภาคผนวก ข) ผู้ดำเนินโครงการได้แนะนำวิทยากรแก่ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม และกล่าวขอบคุณเมื่อจบการสอนแล้ว ผู้ดำเนินโครงการทำหน้าที่เป็นวิทยากรกลุ่ม และทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสอนเพื่อฝึกทักษะการให้คำปรึกษา (ระยะเวลาฝึก 3 ชั่วโมง) และฝึกการแก้ปัญหา (ระยะเวลาฝึก 1 ชั่วโมง 30 นาที)

2.2 การผสมผสาน ผู้ดำเนินโครงการได้ทำหน้าที่พิธีการดำเนินรายการ ในการนี้ ได้ทำให้เกิดการผสมผสานแต่ละหัวข้อในการฝึกอบรมโดยการสรุปประเด็นการบรรยายในแต่ละวัน และนำเข้าสู่การฝึกอบรมในแต่ละวันด้วยการสรุปประเด็นที่ได้ฟังบรรยายไปแล้ว และประเด็นที่จะได้ฟังบรรยายในช่วงต่อไป

2.3 การสนับสนุนการจัดอบรม ผู้ดำเนินโครงการได้ขอความ ดังนี้

2.3.1 ฝ่ายสถานที่ ทำหน้าที่สนับสนุนจัดสถานที่ให้เหมาะสมในการฟังบรรยาย และการทำกิจกรรมกลุ่ม

2.3.2 ฝ่ายโสตทัศนูปกรณ์ ทำหน้าที่เตรียมความพร้อมของเครื่องเสียงที่ใช้ในการบรรยายเป็นผู้ช่วยเหลือการใช้สื่อในการบรรยายของวิทยากร ควบคุมแสงไฟของห้องประชุมให้เหมาะสมกับการบรรยายแจกอุปกรณ์ในการทำกิจกรรมกลุ่ม ได้แก่ แผ่นใส ปากกา กระดาษสี ต่างๆ แจกรางวัลแก่ผู้ตอบคำถามได้ถูกต้อง ควบคุมเครื่องเสียง เปิดเพลงขณะพักฟังการบรรยาย

2.3.3 ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม ประสานงานความพร้อมของการจัดอาหารว่าง อาหารกลางวัน และเครื่องดื่ม

ผู้ดำเนินโครงการได้มีบทบาทในการเก็บรวบรวมแบบประเมินผลโดยแบ่งเป็น สรุปการประเมินการจัดฝึกอบรมในแต่ละวันเพื่อปรับปรุงแก้ไขในวันต่อไป และสรุปคะแนนการทำแบบทดสอบความรู้ และแบบสอบถามทักษะก่อนและหลังการฝึกอบรมทันที เพื่อรายงานต่อประธานปิดการฝึกอบรม นอกจากนี้ผู้ดำเนินโครงการได้เป็นผู้กล่าวรายงานประธานในพิธีเปิดและปิดการฝึกอบรม เตรียมของที่ระลึกเพื่อให้ประธานมอบให้วิทยากรทุกท่าน และให้ของขอบคุณแก่ผู้มีส่วนช่วยเหลือการจัดฝึกอบรมทุกท่าน

2.4 การประเมินผล โดยการประเมินผล ดังนี้

- 2.4.1 ประเมินความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบความรู้เรื่องการนิเทศงานการพยาบาลสำหรับหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยวิกฤต
- 2.4.2 ประเมินทักษะก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้ แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะการใช้เทคนิคให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาในการนิเทศงานการพยาบาล
- 2.4.3 ประเมินการจัดฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินการจัดฝึกอบรม

3. ชั้นสรุปผลการดำเนินโครงการ

ผู้ดำเนินโครงการได้ปฏิบัติตามขั้นตอนการฝึกอบรม ชั้นกิจกรรมหลังการฝึกอบรม โดยการวิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินโครงการ