

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความมั่นใจในความ
ปลอดภัย ขวัญและกำลังใจแก่พยาบาลวิชาชีพที่
ปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19
ในโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน

จัดทำโดย นางสาวพัชชา อภิวันท์
ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
สังกัดสำนักการแพทย์

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๔๐
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

คำนำ

รายงานการศึกษาส่วนบุคคลฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักรับบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๔๐ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความ
มั่นใจในความปลอดภัย ขวัญและกำลังใจแก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในการดูแลรักษา
ผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ในโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพที่เป็น
ด้านหน้าทำหน้าที่ให้การดูแล และสัมผัสกับผู้ป่วยที่ติดเชื้อโควิด-19 มากที่สุด ซึ่งเป็นโรคระบาด
อุบัติใหม่ และมีอาการของโรครุนแรงถึงขั้นเสียชีวิต การทำงานในการดูแลโรคระบาดนี้ ยังถูก
กดดันจากสังคม ซึ่งผู้ป่วยมีความคาดหวังต่อบุคลากรทางการแพทย์ นำไปสู่การคุกคาม
ต่อพยาบาลวิชาชีพ ทำให้เสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาความต้องการของ
พยาบาลวิชาชีพถึงแนวทางการป้องกันการติดเชื้อ ความพร้อมของอุปกรณ์ป้องกันตัว การ
อบรม สอนงาน ระบบสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากองค์กรเพียงพอต่อการเสียสละในหน้าที่ที่
ได้รับมอบหมาย การปรับแนวทางเสริมสร้างความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญและกำลังใจให้
เหมาะสม ได้รับการดูแลทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมแบบองค์รวมอย่างครบถ้วน
สมบูรณ์ ย่อมเป็นแรงผลักดัน เสริมพลังกาย และใจให้พยาบาลวิชาชีพทำงานเกิด
ประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด เป็นการแก้ปัญหา และขับเคลื่อนแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร
ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๑-พ.ศ.๒๕๖๕) ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

ขอขอบพระคุณคณะอาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำ และแนวคิดในการ
จัดทำรายงานฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการศึกษา
ส่วนบุคคลฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ และผู้ที่ศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามความ
คาดหวังต่อไป

พัตชา อภิวันท์

๗ มีนาคม ๒๕๖๕

๑. หัวข้อ แนวทางการเสริมสร้างความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญและกำลังใจแก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ในโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน

๒. ความสำคัญของการศึกษา / ที่มาของการนำเสนอ

เนื่องจากโรคติดเชื้อโควิด-19 เป็นโรคอุบัติการณ์ใหม่ มีอาการของโรคที่รุนแรง ทำให้ประชาชนติดเชื้อ และเสียชีวิตจากโรคนี้เป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดความตื่นตระหนก หวาดกลัวต่อภัยคุกคามนี้ ประเทศชาติต้องสูญเสียงบประมาณจำนวนมากในการจัดการดูแลผู้ป่วยที่ติดเชื้อโควิด-19 และสูญเสียบุคลากรทางการแพทย์ที่สละตนเองในการดูแลผู้ป่วยกลุ่มนี้ ต้องติดเชื้อและเจ็บป่วยรุนแรง จนถึงกับต้องเสียชีวิตในวงการวิชาชีพเป็นจำนวนไม่น้อย

แพทย์ พยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์ เป็นผู้ให้การดูแลรักษาผู้ป่วย เป็นกลไกสำคัญในการต่อสู้กับโรคร้าย ในขณะที่การระบาดของโลกโควิด-19 มีจำนวนผู้ป่วยเป็นจำนวนมาก จึงมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งยังอยู่ในสถานะที่มีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อ ซึ่งมีโอกาสถึงแก่ชีวิต อย่างที่เห็นใน เรื่องขวัญ และกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ ในการที่จะเพิ่มพลัง เพิ่มความเข้มแข็ง ให้กับบุคลากรในด้านหน้าทั่วประเทศ สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๗๕) ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๕) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ มหานครปลอดภัย ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อย มิติที่ ๑.๖ ปลอดภัยคนเมือง อาหารปลอดภัย เป้าหมายที่ ๑.๖.๒ โรคติดต่อที่สำคัญในเมืองได้รับการเฝ้าระวังและควบคุมไม่ให้ระบาดไปในวงกว้าง และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการ ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อย มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร เป้าหมายที่ ๗.๓.๑ บุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของประชาชน เป้าหมายที่ ๗.๓.๒ กรุงเทพมหานครมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้มแข็ง เอื้อต่อความเป็นธรรมสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถสูง และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ กรุงเทพมหานครได้ให้ความสำคัญกับคน เพราะคนเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กร คนเป็นกลไกที่จะขับเคลื่อนการปฏิบัติงานภายในองค์กรทุกกระบวนการ เพื่อให้ได้ปริมาณผลผลิตที่ดี มีคุณภาพดี และมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เอื้ออำนวย และไม่ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานแก่คนในองค์กร ซึ่งเมื่อคนมีภาวะหมดไฟในการทำงานเกิดขึ้นจะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน และส่งผลกระทบต่ออย่างมากในการควบคุมภัยพิบัติการระบาดของโรคโควิด-19

โรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียนได้รับมอบหมายจากสำนักงานการแพทย์ให้เปิดเป็นโรงพยาบาลสนาม ดูแลผู้ติดเชื้อโควิด-19 จำนวน ๑๐๐ เตียง ให้บริการดูแลรักษาผู้ติดเชื้อโควิด-19 ที่มีอาการเพียงเล็กน้อยในระยะแรกตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับยังไม่มีวัคซีนป้องกันการติดเชื้อโควิด-19 ทำให้ความรุนแรงของโรคส่งผลกระทบต่อผู้ป่วยเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จำนวนผู้ป่วยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีอาการรุนแรงจนถึงระดับที่ต้องใช้เครื่องช่วยหายใจ ทางโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียนได้มีการเพิ่มจำนวนเตียงสำหรับรองรับผู้ติดเชื้อ โควิด-19 จำนวนทั้งหมด ๓๐๐ เตียง การระบาดแผ่กว้างขึ้น พบผู้เสียชีวิตจากการติดเชื้อโควิด-19จำนวนมาก พยาบาลวิชาชีพเป็นด่านหน้าที่ต้องให้การดูแลและสัมผัสกับผู้ป่วยที่ติดเชื้อโควิด-19 มากที่สุด เผชิญสภาวะกดดันต่าง ๆ ทั้งจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น การทำงานภายใต้สถานการณ์ที่มีทรัพยากรจำกัด ความซับซ้อนของระบบงานและการสื่อสาร ปัญหาในชีวิตส่วนตัว ที่เป็นผลกระทบจากการระบาดของโรค ต้องเผชิญกับการสูญเสียต่าง ๆ ภาวะเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไปกระทบต่อความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยภายในจิตใจ อาจส่งผลให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล

ความกลัว ความรู้สึกต่าง ๆ และปัญหาทางด้านสุขภาพจิตขึ้นโดยไม่ทันได้ตั้งหลักดังนั้น พยาบาลวิชาชีพ จึงควรได้รับการดูแลจิตใจ ลดภาวะความเครียด เมื่อต้องการความช่วยเหลือทราบว่าจะสามารถขอความช่วยเหลือได้จากที่ใด ความกลัวการติดเชื้อ จรรยาบรรณวิชาชีพ และความห่วงใยคนในครอบครัวสร้างความกังวลใจให้กับพยาบาลวิชาชีพไม่น้อยที่ต้องปฏิบัติงานดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 การเสริมสร้างความมั่นใจในความปลอดภัย และให้กำลังใจจึงเป็นสิ่งสำคัญกับภาระงานที่เสี่ยง จากการศึกษาการค้นคว้าถึงสถานการณ์ระบาดของเชื้อโควิด-19 ที่ไม่มีแนวโน้มการลดลงอย่างถาวร อีกทั้งมีการจัดสรรพยาบาลวิชาชีพทุกคนมอบหมายให้ปฏิบัติงานให้บริการผู้ติดเชื้อโควิด-19 สิ่งที่ต้องคำนึงถึงนั้นคือ ความปลอดภัยของบุคลากร การวางแผนป้องกันการติดเชื้อที่ดี การเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพยาบาลวิชาชีพ รวมถึงบุคคลในครอบครัวที่มีความห่วงใยบุตรหลานของตนเองที่ต้องเสียสละทำงานเสี่ยงอันตรายในการดูแลผู้ติดเชื้อโควิด-19 จึงได้จัดทำแนวทางการเสริมสร้างความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญและกำลังใจแก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ในการที่จะเพิ่มพลัง เพิ่มความเข้มแข็ง ให้กับพยาบาลวิชาชีพในด้านหน้า นำพาประชาชนที่เจ็บป่วยจากการติดเชื้อโควิด-19 ผ่านวิกฤตการณ์ร้ายแรงของชาติในครั้งนี้

สถิติของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียนที่ติดเชื้อโควิด-๑๙ (ข้อมูล ณ วันที่ ๗ มี.ค.๖๕)

เดือน/ปี	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ติดเชื้อ(คน)					รวม(คน)
	แพทย์	พยาบาล	ผู้ช่วยเหลือ คนไข้	แม่บ้าน	อื่นๆ(ระบุ)	
ก.ค.๖๔	๐	๒	๑	๑	๐	๔
ส.ค.๖๔	๐	๐	๐	๐	๔ - การเงิน ๑ - พัสดุ ๑ - บริหาร ๒	๔
ก.ย.๖๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ต.ค.๖๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พ.ย.๖๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ธ.ค.๖๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐
ม.ค.๖๕	๐	๙	๐	๐	๐	๙
ก.พ.๖๕	๑	๐	๐	๐	๔ -พลขับ ๑ -เวชระเบียน ๑ -ประชาสัมพันธ์ ๑ -ผู้ช่วยช่าง ๑	๕
มี.ค.๖๕	๐	๐	๑	๐	๐	๑
รวม(คน)	๑	๑๑	๒	๑	๘	๒๓

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อเสริมสร้างพลัง เพิ่มความเข้มแข็ง ให้พยาบาลวิชาชีพสามารถทำงานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด

๓.๒ เพื่อให้ผู้ติดเชื้อโควิด-19 ได้รับการดูแลอย่างถูกต้อง เหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพปลอดภัย และไม่เกิดภาวะแทรกซ้อนที่ไม่พึงประสงค์

๓.๓ เพื่อจัดทำแนวทางปฏิบัติในการสร้างความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญและกำลังใจแก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 โรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน

๔. เป้าหมาย

๔.๑ มีแนวทางปฏิบัติในการสร้างความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญและกำลังใจแก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 โรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน มาตรการในการเข้ามาช่วยสนับสนุนเท่าที่ช่วยได้ในเรื่อง ความพร้อมของอุปกรณ์ป้องกันตัว (PPE ; Personal Protective Equipment) อุปกรณ์ทางการแพทย์ วัสดุปัจจัยเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงสุด

๔.๒ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ในโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน มีขวัญ กำลังใจ และเกิดความมั่นใจในความปลอดภัยขณะปฏิบัติงานดูแลผู้ติดเชื้อโควิด-19 ส่งผลให้ผู้ติดเชื้อโควิด-19 ได้รับการดูแล รักษาพยาบาลอย่างถูกต้อง เหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพ ปลอดภัย ไม่เกิดภาวะแทรกซ้อนที่ไม่พึงประสงค์

๕. แนวคิด / หลักการที่ใช้ในการศึกษา

การจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจแก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ในโรงพยาบาล ผู้สูงอายุบางขุนเทียน

๕.๑ แนวคิด / หลักการที่ใช้ในการศึกษา

ปัจจุบันโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียนสามารถดูแลผู้ติดเชื้อโควิด-19 จำนวน ๓๐๐ เตียง ระดับความรุนแรงของโรครีบได้ตั้งแต่ไม่มีอาการ จนถึงอาการรุนแรงที่ต้องใช้เครื่องช่วยหายใจ เนื่องจากสถานการณ์ระบาดยังไม่มีแนวโน้มการลดลง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ดูแลผู้ติดเชื้อเป็นระยะเวลายาวนานถึง ๒ ปี พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานดูแลผู้ติดเชื้อโควิด-19 นี้ มีภาระงานที่มาก และมีความเสี่ยงสูง แรงกดดันจากผู้ติดเชื้อทั้งอาการ และการดูแลความต้องการพื้นฐานของผู้ติดเชื้อ มีภาวะกดดันจากความเครียดของผู้ติดเชื้อ ดังนั้น ผู้จัดทำจึงมองเห็นความสำคัญของการจัดทำแนวทางสร้างเสริมความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญและกำลังใจแก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ในโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน เสริมสร้างพลังกาย พลังใจในการทำงาน เป้าประสงค์การจัดทำแนวทางนี้ คือการกำหนดอัตรากำลังใจที่เหมาะสม มีศักยภาพ สมรรถนะ ขวัญกำลังใจที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงาน ภาควิชาภูมิใจในคุณค่าของงานที่ปฏิบัตินำมาสู่ประเด็นจัดทำแนวทางนี้ โดยใช้ทฤษฎี และเครื่องมือต่างๆ ในการดำเนินการภายใต้หัวข้อ แนวทางการเสริมสร้างความ

มันใจในความปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจแก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ในโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน ดังนี้

๕.๑.๑ ทฤษฎีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน

ขวัญ และกำลังใจในการทำงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อพฤติกรรมของคนที่มิต่อปัจจัยองค์ประกอบในงานและสภาพแวดล้อมของงาน เช่น ลักษณะงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน เงินเดือน สวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารภายในองค์กร การปกครองบังคับบัญชา ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความตั้งใจทำงานอุทิศแรงกายแรงใจของตน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความร่วมมือกัน และพยายามต่อสู้อุปสรรคที่มาขัดขวางเพื่อไปให้ถึงจุดหมายที่กำหนดไว้ ขวัญกำลังใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในทุกๆ องค์กร ที่มุ่งเน้นการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องการบรรลุถึงประสิทธิผล

ในการศึกษา เรื่องขวัญ และกำลังใจต้องมีความเข้าใจในความต้องการพื้นฐานของมนุษย์และเรื่องของการจูงใจ เพราะแรงจูงใจกับขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ในการที่ฝ่ายบริหารพยายามหาช่องทางให้บุคคลได้รับการตอบสนองแรงจูงใจของตนได้อย่างเหมาะสม ย่อมทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจที่ดี ซึ่งจะส่งผลถึงการมีผลงานที่ดีตามไปด้วย แรงจูงใจที่แพร่หลายและจะขอนำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของคนทำงาน ๒ ทฤษฎี คือ

๕.๑.๑.๑ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Abraham Maslow

ได้เสนอว่าความต้องการของมนุษย์มีอยู่ ๕ ลำดับขั้น คือ

๑). ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน หรือความต้องการทางร่างกายเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น

๒). ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยทั้งทางร่างกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุอันตรายใดๆ และความปลอดภัยหรือความมั่นคงทางจิตใจ ความมั่นคงในอาชีพ ถ้าคนเราทำงานด้วยความรู้สึกหวั่นไหวอยู่ตลอดเวลา ถึงความมั่นคงของตำแหน่งที่ทำอยู่แล้วแต่งงานที่ทำไปย่อมไม่เป็นผลดีต่อองค์กร หัวหน้าจึงมีหน้าที่จะจัดให้คนงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เช่น การปลดออกหรือไล่ออก ควรมีการพิจารณาอย่างไร ระบบความชอบพอส่วนตัว (favoritism) การเลือกปฏิบัติ(discrimination) เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนเท่าที่ ขวัญ และกำลังใจของคนงานมากที่สุด

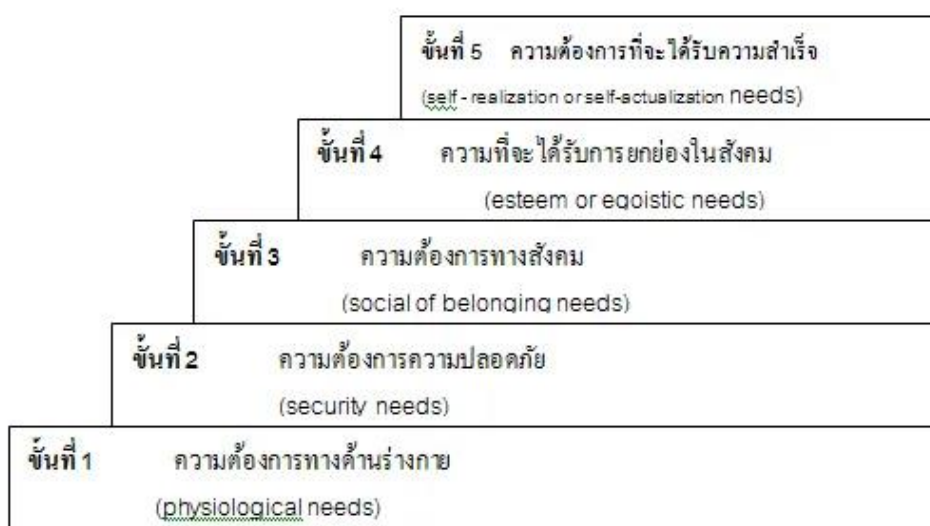
๓) ความต้องการทางด้านสังคม (social of belonging Needs) เมื่อความต้องการ ๒ ประการแรก ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าก็จะเข้ามาครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่เป็นการเข้าร่วมและได้รับการยอมรับเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้บุคคล หรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็จของงาน องค์กรย่อมตอบสนองความต้องการของลูกจ้าง โดยการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

๔). ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการ การยอมรับนับถือ สามารถจำแนกเป็น ๒ ประเภท คือ

๔.๑) การยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป เช่น การได้รับการเอาใจใส่ การได้รับเกียรติยกย่อง

๔.๒) การยอมรับนับถือ ตนเอง เช่น ความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จ (Achievement) ความเป็นตัวของตัวเอง (Independence) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Confidence) และความมีอิสระ (Freedom) โดยปกติบุคคลทั่วไปจะวัดความสำเร็จจากการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้น การเพิ่มกำไรให้บริษัท การได้รับผลประโยชน์อื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน

๕) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Self Actualization) บุคคลแต่ละคนต้องการที่จะเป็นคนที่มีความสามารถ ต้องการสิ่งที่จะเสนอ ซึ่งประสิทธิภาพที่ตนอยู่ อาจแสดงออกในรูปแบบต่างๆ



แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์

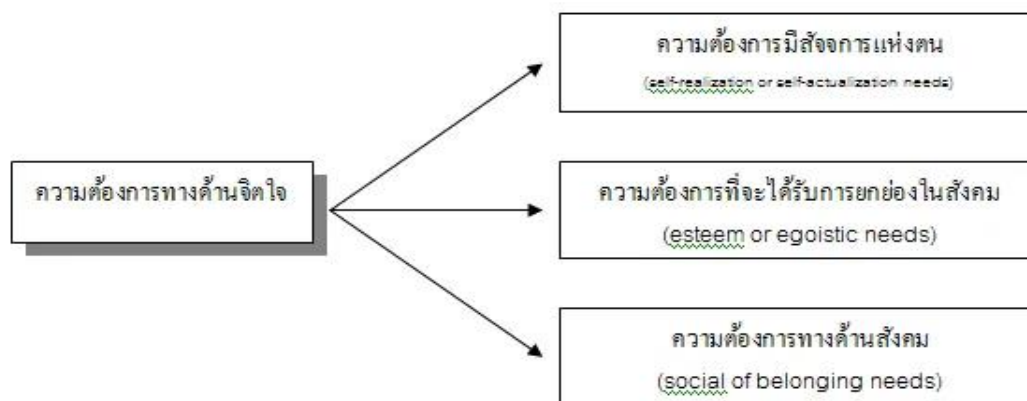
ที่มา: ดร.เสรี วงมณฑา (2542:49)

Maslow มีสมมติฐานเรื่องพฤติกรรม ความต้องการทางด้านแรงจูงใจ คือ

๑) มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีสิ้นสุดและจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งถึงตาย

๒) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นจูงใจของพฤติกรรม กล่าวคือ เมื่อต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

๓) ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะจากต่ำไปสูง (Hierarchy of Needs) เมื่อได้รับความต้องการขั้นต่ำแล้วจะต้องการในขั้นสูงขึ้นไปเรื่อยๆ



ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตาม แนวความคิดของมาสโลว์

อ้างอิง นางสาวขวัญหัตถ์ ขาวพุ่ม (2549:14)

๕.๑.๑.๒ ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick Herzberg

(อ้างใน อนุรัช , ๒๕๔๔ : ๘) สรุปได้ว่าความพอใจ หรือความไม่พอใจในงานที่ทำมาจากปัจจัย ๒ กลุ่ม คือ

๑) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เพราะสามารถตอบสนองกับความต้องการภายใน ได้แก่

- ความสำเร็จในงานที่ทำ หมายถึง ความสามารถในการทำงานได้สำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาได้ซึ่งทำให้เกิดความภูมิใจในความสามารถของตนเองและผลงานที่ทำ
- ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจ ที่ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบ และมีอำนาจตัดสินใจโดย ไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด
- ความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ

๒) ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลโดยอ้อมต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและการเพิ่มทักษะในอาชีพ
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะ เป็น กิริยา วาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันความเข้าใจและปรารถนาดีต่อกัน
- สถานภาพอาชีพ หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ และการยอมรับนับถือของสังคม
- นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการ การบริหาร และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
- สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ

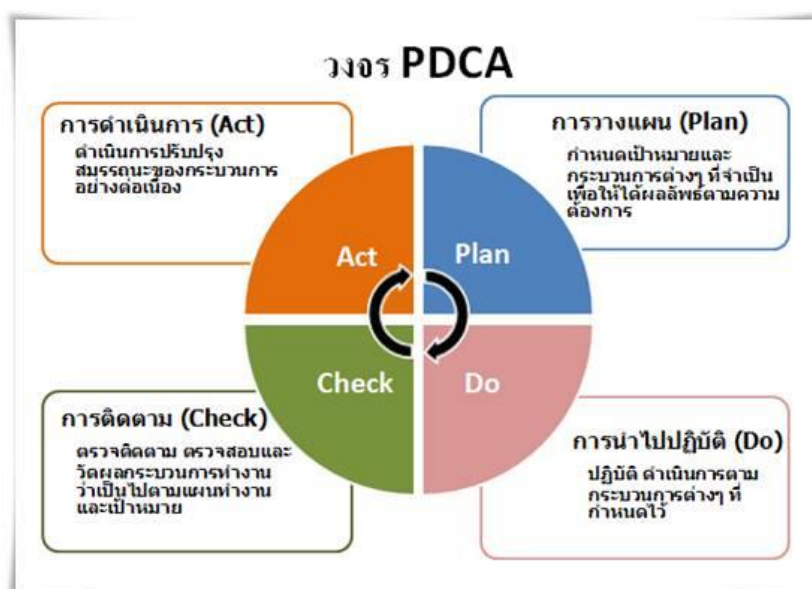
- สิ่งแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องใช้ต่าง ๆ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความรู้สึกต่อชีวิต
ความเป็นอยู่ ซึ่งเป็นผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

- ความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ และองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่

- วิธีการปกครอง บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บริหาร ความยุติธรรม
ตลอดจนวิธีการบริหารองค์การ

จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบริก หากองค์การได้จัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
หรือมีสัณฐานปัจจัยที่เหมาะสม ซึ่งทำให้พนักงานมีความไม่พอใจน้อยลง และขณะเดียวกันก็เร่งสร้าง
ปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้น พนักงานก็จะทุ่มเทร่างกาย แรงใจ และกำลังความคิดปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
และประสิทธิผล

๕.๑.๒ วงจร PDCA



โครงสร้างของวงจร PDCA

มี ๔ ขั้นตอนของวงจร PDCA ประกอบด้วย "การวางแผน" อย่างรอบคอบ เพื่อ "การปฏิบัติ" อย่างค่อยเป็นค่อยไป แล้วจึง "ตรวจสอบ" ผลที่เกิดขึ้น วิธีการปฏิบัติใดมีประสิทธิภาพที่สุด ก็จะจัดให้เป็นมาตรฐาน หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ก็ต้องมองหาวิธีการปฏิบัติใหม่หรือใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม

๑) การวางแผน (Plan) การตั้งเป้าหมายและวางแผนการทำงาน ในการเสริมสร้างความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติของกลุ่มเสี่ยงในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ในโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน

๑.๑) ปรึกษาผู้บริหารของหน่วยงานและขออนุญาตดำเนินการ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการให้ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติ และสนับสนุนการดำเนินการ รวมทั้งฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน

๑.๒) วางแผนการดำเนินงาน

- ก่อนการทดลอง
- ดำเนินการทดลอง
- หลังการทดลอง

๑.๓) การติดตามและประเมินผล

๑.๔) นำเสนอผลการศึกษาแก่ผู้บริหาร

๒. การดำเนินการตามแผน (Do) มีการดำเนินงานตามแผน ดังนี้

๒.๑) ก่อนการทดลอง ใช้แบบประเมินระดับความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๕๐ คนในโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียนที่ปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 โดยคัดเลือกกลุ่มเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ตอบแบบสอบถามก่อนการทดลอง แล้วมีคะแนนอยู่ในช่วง ๑๕-๔๙ คะแนน

๒.๒) ดำเนินการทดลอง ผู้ศึกษาดำเนินการทดลองด้วยตนเอง โดยการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีบุคคลเป็นศูนย์กลาง และใช้กระบวนการ Coaching เพื่อดึงศักยภาพของผู้เข้าอบรมที่หลบซ่อนอยู่ออกมาด้วยตัวเอง เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้กับผู้ที่พูดคุยด้วย พร้อมเชื่อใจและเปิดใจโดยการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ตัวเองรับผิดชอบอยู่ จำนวน ๖ ครั้ง สัปดาห์ละ ๒ ครั้ง ครั้งละ ๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที

โปรแกรมเสริมสร้างความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจแก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19

ครั้งที่ ๑ ปฐมนิเทศ

ครั้งที่ ๒ การเรียนรู้เข้าใจการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในตนเอง

ครั้งที่ ๓ เรียนรู้เข้าใจการเห็นคุณค่าในตัวเอง

ครั้งที่ ๔ การการสะท้อนความรู้สึกลับ

ครั้งที่ ๕ การพัฒนาตนเอง

ครั้งที่ ๖ ปัจฉิมนิเทศ

๒.๓) หลังการทดลอง ผู้ศึกษาให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ที่เข้าร่วมการให้คำปรึกษา ตอบแบบประเมินระดับความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่พยาบาลวิชาชีพในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 โดยใช้แบบประเมินฉบับเดียวกันกับที่ใช้ทดสอบก่อนทดลอง แล้วนำคะแนนที่ได้จากการตอบแบบประเมินเป็นคะแนนหลังการทดลอง

๒.๔) นำข้อมูลที่ได้จากคะแนนก่อนและหลังการทดลอง มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ

๓. การติดตามและประเมินผล (Check) หาช่องทางวิธีจัดทำแนวทางการเสริมสร้างความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ของพยาบาลวิชาชีพ จากกระบวนการการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมโปรแกรมการให้คำปรึกษาครบ ๖ ครั้ง และมีผลคะแนนของแบบประเมินระดับความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่พยาบาลวิชาชีพในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 เพิ่มขึ้นอยู่

ในระดับมีความเสี่ยงเล็กน้อย จนถึงไม่มีภาวะเสี่ยงต่ออาการของภาวะหมดความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานลดลง

๔. การปรับปรุงงาน (Act) ทบทวนแนวทางการดำเนินงาน และปรับปรุงงานให้ชัดเจนทุกขั้นตอนตามโปรแกรมการให้คำปรึกษา และ Coaching ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจแก่พยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19

๖. แนวทางการดำเนินการ / ระยะเวลา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ระยะเวลา ในการดำเนินการ ๕ เดือน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม – กันยายน ๒๕๖๕

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย	พ.ค	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
ก่อนการดำเนินงาน - การตั้งเป้าหมายและวางแผนการทำงาน - ปรึกษาผู้บริหารของหน่วยงานและขออนุญาตดำเนินการ									↔			
การดำเนินการตามแผน - ก่อนการทดลอง ทดสอบแบบประเมิน - ดำเนินการทดลอง <ul style="list-style-type: none"> ● ครั้งที่ ๑ ปฐมนิเทศ ● ครั้งที่ ๒ การเรียนรู้เข้าใจการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในตนเอง ● ครั้งที่ ๓ เรียนรู้เข้าใจการเห็นคุณค่าในตัวเอง ● ครั้งที่ ๔ การการสะท้อนความรู้สึก ● ครั้งที่ ๕ การพัฒนาตนเอง 								↔	↔	↔	↔	

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
<ul style="list-style-type: none"> ครั้งที่ ๖ ปัจฉิมนิเทศ - หลังการทดลอง ทอบบแบบประเมินชุดเดิม - วิเคราะห์ข้อมูล 											↔	
- การติดตามและประเมินผล												↔
- การปรับปรุงงาน / ทบทวนแนวทางการดำเนินงาน												↔

แนวทางดำเนินการ

๖.๑) ก่อนการทดลอง ใช้แบบประเมินระดับความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจแก่พยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 จำนวน ๕๐ คนในโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียนที่ปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 โดยคัดเลือกกลุ่มเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพที่ตอบแบบสอบถามก่อนการทดลอง แล้วมีคะแนนอยู่ในช่วง ๑๕-๔๙ คะแนน

๖.๒) ดำเนินการทดลอง ผู้ศึกษาดำเนินการทดลองด้วยตนเอง โดยการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎียึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง และใช้กระบวนการ Coaching เพื่อดึงศักยภาพของผู้เข้าอบรมที่หลบซ่อนอยู่ออกมาด้วยตัวเอง รับผิดชอบต่อเป้าหมายของตัวเอง โดยการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ตัวเองรับผิดชอบอยู่ จำนวน ๖ ครั้ง สัปดาห์ละ ๒ ครั้ง ครั้งละ ๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที

โปรแกรมเสริมสร้างความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจแก่พยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19

ครั้งที่ ๑ ปฐมนิเทศ

ครั้งที่ ๒ การเรียนรู้เข้าใจการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในตนเอง

ครั้งที่ ๓ เรียนรู้เข้าใจการเห็นคุณค่าในตัวเอง

ครั้งที่ ๔ การการสะท้อนความรู้สึก

ครั้งที่ ๕ การพัฒนาตนเอง

ครั้งที่ ๖ ปัจฉิมนิเทศ

๖.๓) หลังการทดลอง ผู้ศึกษาให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 เข้าร่วมการให้คำปรึกษา ทอบบแบบประเมินระดับความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ของพยาบาลวิชาชีพ ในการทำงานฉบับ

เดียวกันกับที่ใช้ทดสอบก่อนทดลอง แล้วนำคะแนนที่ได้จากการตอบแบบประเมินเป็นคะแนนหลังการทดลอง

๖.๔) นำข้อมูลที่ได้จากคะแนนก่อนและหลังการทดลอง มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการทางสถิติ

๖.๕) ทบทวนแนวทางการดำเนินงาน และปรับปรุงงานให้ชัดเจนทุกขั้นตอนตามโปรแกรมการให้คำปรึกษา และ Coaching ที่ได้กำหนดไว้

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการที่ปฏิบัติงานในการดูแลผู้ติดเชื้อโควิด-19 ผู้บริหาร และฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

๗. ประโยชน์จากการศึกษา

๗.๑ พยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด

๗.๒ ผู้ติดเชื้อโควิด-19 ได้รับการดูแลอย่างถูกต้อง เหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพ ปลอดภัย ไม่เกิดภาวะแทรกซ้อนที่ไม่พึงประสงค์

๗.๓ มีแนวทางปฏิบัติในการสร้างความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญและกำลังใจแก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 โรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน

๘. งบประมาณ

การศึกษาครั้งนี้ ไม่มีงบประมาณ แต่มีการนำทรัพยากรของโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มาใช้ในการดำเนินการ เช่น กระดาษในการถ่ายเอกสารแบบประเมิน เอกสารในการพิมพ์เข้าเล่ม ห้องประชุมในการเข้ากลุ่มการให้คำปรึกษา เป็นต้น

๙. แนวทางการติดตามและประเมินผล

๙.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ระดับผลผลิต (Output) และหรือระดับผลลัพธ์ (Outcome)

ระดับผลผลิต (Output)	ระดับผลลัพธ์ (Outcome)
ร้อยละ ๘๐ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเสี่ยงมีคะแนนการเสริมสร้างความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับที่มีความเสี่ยงเล็กน้อย จนถึงไม่มีอาการของภาวะขาดความมั่นใจ (๕๐-๗๕ คะแนน)	พยาบาลวิชาชีพกลุ่มเสี่ยงเกิดความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19
ร้อยละ ๘๐ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเสี่ยงสามารถเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎียึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง และการใช้กระบวนการ Coaching ครบ ๖ ครั้ง	พยาบาลวิชาชีพกลุ่มเสี่ยงให้ความร่วมมือและเห็นความสำคัญต่อการเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎียึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง และการใช้กระบวนการ Coaching

๙.๒ วิธีการ / เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและการประเมินผล

๙.๒.๑ แบบประเมินความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้ศึกษาใช้ประเมินก่อนและหลังการเข้าร่วมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎียึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง และการใช้กระบวนการ Coaching เพื่อตั้งศักยภาพของผู้เข้าอบรมที่หลบซ่อนอยู่ออกมาด้วยตัวเอง

๙.๒.๒ วงจรบริหาร ๔ ขั้นตอน PDCA ใช้ในการดำเนินการศึกษาครั้งนี้

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎียึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง และการใช้กระบวนการ Coaching เพื่อตั้งศักยภาพของผู้เข้าอบรมที่หลบซ่อนอยู่ออกมาด้วยตัวเอง สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ในโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน

๑๐.๒ ผู้ที่จะนำการให้คำปรึกษา และการใช้กระบวนการ Coaching เพื่อตั้งศักยภาพของผู้เข้าอบรมที่หลบซ่อนอยู่ออกมาด้วยตัวเองนี้ไปใช้ ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนมีทักษะในการให้คำปรึกษากลุ่ม และเข้าใจกระบวนการ Coaching เป็นอย่างดี และก่อนนำไปใช้ควรมีการทดลองใช้และปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมแต่ละกลุ่ม

๑๐.๓ นอกจากการพัฒนาด้านจิตใจ ทักษะต่อการปฏิบัติงานแล้ว การสนับสนุนด้านสวัสดิการต่างๆ ได้แก่ ที่พัก, อาหาร, การคุ้มครองความปลอดภัย(กรรมธรรม์ประกันชีวิต), ค่าเสี่ยงภัย เป็นต้น เป็นปัจจัยเสริมสำคัญอีกอย่างที่จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ในโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดผลกระทบจากความเครียดได้

๑๐.๔ ผู้บริหารควรให้กำลังใจ รับฟังปัญหา ให้คำปรึกษา และหาแนวทางแก้ไขอย่างเร่งด่วนในปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ ดูแลด้านความปลอดภัยทั้งอุปกรณ์ป้องกันร่างกาย (PPE ; Personal Protective Equipment) อุปกรณ์ทางการแพทย์ วัสดุปัจจัยต่างๆที่จำเป็นเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงสุด

๑๐.๕ มีการกำหนดมาตรการความปลอดภัยจัดบริการประเมิน ตรวจวินิจฉัย หากมีความเสี่ยงติดเชื้อ กรณีบุคลากรติดเชื้อ รับผิดชอบดูแลรักษาบุคลากร และบุคคลในครอบครัว ให้เงินค่าชดเชยกรณีติดเชื้อจากการปฏิบัติงาน

ภาคผนวก

แบบประเมินความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญและกำลังใจแก่พยาบาลวิชาชีพที่
ปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ใน โรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน

ระดับความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในการดูแลรักษา
ผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-๑๙ สามารถวัดได้ด้วยการใช้แบบประเมิน โดยใช้คำถาม ทั้งหมด ๑๕ ข้อ แต่ละข้อมี
คะแนนตั้งแต่ ๑ - ๕ คะแนน ดังนี้

น้อยที่สุด คือ ๑ คะแนน

น้อย คือ ๒ คะแนน

ปานกลาง คือ ๓ คะแนน

มาก คือ ๔ คะแนน

มากที่สุด คือ ๕ คะแนน

เมื่อรวมคะแนนของแต่ละข้อจะสามารถแบ่งได้เป็น กลุ่มได้แก่

๑๕-๑๘ : มีความเสี่ยงอย่างรุนแรงต่ออาการของภาวะหมดความมั่นใจใน
ความปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๑๙-๓๒ : มีความเสี่ยงอย่างมากที่จะมีภาวะหมดความมั่นใจในความปลอดภัย
ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๓๓-๔๙ : มีความเสี่ยงปานกลางที่จะมีภาวะหมดความมั่นใจในความปลอดภัย
และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๕๐-๕๙ : มีความเสี่ยงเล็กน้อยที่จะมีภาวะหมดความมั่นใจในความ
ปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๖๐-๗๕ : มีความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน
การแปลผลคะแนน (ไม่ต้องสนใจคะแนนรวมมากเกินไป แต่ให้ความสนใจในข้อที่ได้

คะแนน ๑)

แบบประเมินระดับความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญและกำลังใจแก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน
ในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ในโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการตัดสินใจ ข้อละ ๑ ช่อง โดยมีค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ ๕ หมายถึง ระดับมากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง ระดับมาก

ระดับ ๓ หมายถึง ระดับปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง ระดับน้อย

ระดับ ๑ หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ความต้องการทางด้านร่างกาย(Physiological Needs)					
๑. ข้าพเจ้าเห็นว่ารายได้/ค่าตอบแทนต่างๆ มีส่วนจูงใจให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลผู้ติดเชื้อโควิด-19 เช่น ค่าเสี่ยงภัย เป็นต้น					
๒. ข้าพเจ้าหาเวลาเพื่อผ่อนคลาย เช่น ดูหนัง ฟังเพลง อ่านหนังสือ เป็นต้น เมื่อมีเวลาว่างจากการปฏิบัติงาน					
๓. ข้าพเจ้าเห็นว่าความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จูงใจให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลผู้ติดเชื้อโควิด-19					
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs)					
๔. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าการใส่อุปกรณ์ป้องกันร่างกาย (PPE ; Personal Protective Equipment) อย่างถูกต้องในการปฏิบัติ ทำให้ไม่ติดเชื้อโควิด-19					
๕. ผู้บริหารจัดการระบบป้องกันการติดเชื้อ จัดหาอุปกรณ์ป้องกันให้เพียงพอ และจัดการอบรม เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน					
๖.ข้าพเจ้าเห็นว่าความมั่นคงของหน้าที่การงาน จูงใจให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลผู้ติดเชื้อโควิด-19					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ความต้องการทางด้านสังคม (social of belonging Needs)					
๗. ข้าพเจ้ามีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลผู้ติดเชื้อโควิด-19 มีความพร้อมของทีม และอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เพียงพอ					
๘. หัวหน้าทีมให้กำลังใจ รับฟังปัญหา ให้คำปรึกษา และหาแนวทางการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติเสมอ					
๙. ข้าพเจ้า มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร จูงใจให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลผู้ติดเชื้อโควิด-19					
ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs)					
๑๐. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลผู้ติดเชื้อโควิด-19 อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยปราศจากความกลัว					
๑๑. ข้าพเจ้ารู้สึกเหนื่อย แต่เป็นเหนื่อยที่เต็มไปด้วยความสุข ปลื้มและภาคภูมิใจในตนเองที่ปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลผู้ติดเชื้อโควิด-19					
๑๒. ข้าพเจ้าเห็นว่าโอกาสความก้าวหน้าในงาน จูงใจให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลผู้ติดเชื้อโควิด-๑๙					
ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Self Actualization)					
๑๓. ข้าพเจ้าไม่เคยรู้สึกท้อแท้ หหมดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลผู้ติดเชื้อโควิด-19					
๑๔. ข้าพเจ้าทำงานอย่างมีความหวัง เชื่อมั่นว่าในอนาคต สถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 จะคลี่คลายในที่สุด					
๑๕. ข้าพเจ้าเห็นว่าหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้ข้าพเจ้าเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลผู้ติดเชื้อโควิด-19					

โปรแกรมการพัฒนาการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม และการใช้กระบวนการ Coaching เพื่อดัดแปลงภาพของผู้เข้าอบรมที่หลบซ่อนอยู่ออกมาด้วยตัวเอง เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในความปลอดภัย ขวัญ และกำลังใจแก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด-19 ในโรงพยาบาลผู้สูงอายุบางขุนเทียน

ครั้งที่ ๑

ปฐมนิเทศ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สมาชิกได้ทราบจุดมุ่งหมาย กติกา เงื่อนไข ตลอดจนกำหนดช่วงเวลา จำนวน ครั้งและสถานที่ในการให้คำปรึกษา

๒. เพื่อสร้างสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับสมาชิก และสร้างบรรยากาศในการให้คำปรึกษา เพื่อให้สมาชิกรู้สึกอบอุ่น ผ่อนคลาย เกิดความรู้สึกละวาง และไว้วางใจต่อกัน

๓. เพื่อจูงใจให้สมาชิกตระหนักถึงความสำคัญของการกระทำของตนเอง

เวลาที่ใช้

๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที

วิธีดำเนินการ

๑. ผู้ให้คำปรึกษากล่าวต้อนรับสมาชิก

๒. ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำตนเอง

๓. ทำความรู้จักกับสมาชิกทุกคน โดยการให้สมาชิกละคนแนะนำตนเอง

๔. สร้างบรรยากาศแห่งความรู้สึกอบอุ่น ผ่อนคลาย ด้วยวิธีการดังนี้

๔.๑ ให้สมาชิกเขียนข้อดีของตนเอง ๓ ข้อ แล้วเก็บไว้ จากนั้นให้สมาชิกแต่ละคนเขียนชื่อของตนเองไว้ในกระดาษ แล้วส่งต่อให้เพื่อนสมาชิกในกลุ่มทุกคนเขียนข้อดีของสมาชิกตามชื่อที่ได้รับมาคนละ ๓ ข้อ

๔.๒ ให้สมาชิกจับคู่กันแล้วบอกสิ่งที้อยากจะบอกเกี่ยวกับตนเองให้คู่ของตนฟัง

๔.๓ ให้สมาชิกแต่ละคนแนะนำคู่ของตนให้กลุ่มฟัง

๔.๔ ให้ทุกคนในกลุ่มได้ซักถามข้อมูลเพิ่มเติมจากเพื่อสมาชิกทุกคน

๔.๕ ฝากให้สมาชิกกลุ่มทบทวนสิ่งที้อยากให้เพื่อนๆ รู้จักตนเองในด้านอื่น

๕. ผู้ให้คำปรึกษาอธิบายเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย และกติกาเกี่ยวกับกลุ่มให้คำปรึกษา

๖. เปิดโอกาสให้สมาชิกซักถาม

๗. แจ้งกำหนดการวัน เวลา และสถานที่ จำนวนครั้งในการนัดหมายเข้ากลุ่มครั้งต่อไป

การประเมินผล

สังเกตความสนใจและการแสดงออกด้วยสีหน้า ท่าทาง การแสดงความคิดเห็น การให้ความร่วมมือ ความกระตือรือร้นของสมาชิกแต่ละคน

สรุปผล

-

ครั้งที่ ๒

เรียนรู้เข้าใจการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในตนเอง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สมาชิกได้สำรวจตนเอง
๒. เพื่อให้สมาชิกรู้จักและเข้าใจการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในตนเอง

เวลาที่ใช้

- ๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที

วิธีดำเนินการ

ผู้ให้คำปรึกษาดำเนินการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎียึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง เพื่อช่วยเหลือให้สมาชิกได้เปิดเผยตนเองให้ผู้อื่นรับรู้ และเป็นโอกาสที่สมาชิกได้สำรวจตนเองอย่างถี่ถ้วน มีการพิจารณาตนเองในแง่มุมต่าง ๆ ได้เข้าใจและยอมรับตนเองว่าตนเองคือใคร เป็นอย่างไร เริ่มมองตนเองตามความเป็นจริง ยอมรับส่วนดีและส่วนด้อยของตนเอง และให้ความรู้เรื่องการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในตนเองมีขั้นตอน ดังนี้

๑. ขั้นสร้างสัมพันธภาพ ผู้ให้คำปรึกษากล่าวทักทาย ทำความรู้จัก ค้นเคย สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง เพื่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งกล่าวสรุปจากการพบกันในครั้งก่อน

๒. ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียด และกฎเกณฑ์ต่างๆ ของการให้คำปรึกษากลุ่ม ตามทฤษฎียึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง มีการสร้างสัมพันธภาพภายในกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกคุ้นเคยกัน ไว้วางใจ เข้าใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะเปิดเผยถึงความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเองเกี่ยวกับความต้องการด้านต่างๆ ที่คิดว่ามีช่วยสนับสนุนให้การทำงานมีความสุข

๓. ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษา กล่าวถึงการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในตนเองและกระตุ้นให้สมาชิกได้เล่าถึงความรู้สึก นิสัย การกระทำของตนเองออกมาที่เกี่ยวกับความต้องการทางกาย และใจในการการทำงานให้สมาชิกคนอื่นทราบว่า ตนเองมีความรู้สึกอย่างไร โดยผู้ให้คำปรึกษาจะคอยสร้างบรรยากาศให้สมาชิกรู้สึกว่าเป็นสถานที่ที่ปลอดภัยที่สมาชิกสามารถแสดงความรู้สึกทางด้านบวก และด้านลบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการประเมิน หรือโจมตี แล้วให้สมาชิกพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์

๔. ขั้นยุติการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาประเมินผลการดำเนินกลุ่ม โดยการสรุปอภิปรายถึงเนื้อหา และบอกความสำคัญและประโยชน์ที่ได้รับ จากนั้นผู้ให้คำปรึกษากำหนดนัดหมายการเข้ากลุ่มครั้งต่อไป

การประเมินผล

สังเกตความสนใจและการแสดงออกด้วยสีหน้าท่าทาง การแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกตามความเป็นจริงอย่างเสรีของสมาชิกแต่ละคน การให้ความร่วมมือ สัมพันธภาพและปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม และการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาของสมาชิก

สรุปผล

-

ครั้งที่ ๓

เรียนรู้เข้าใจการเห็นคุณค่าในตัวเอง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้สำรวจนิสัย และการกระทำที่เป็นคุณค่าของตนเอง
๒. เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

เวลาที่ใช้

- ๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที

วิธีดำเนินการ

ผู้ให้คำปรึกษาดำเนินการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎียึดบุคคลเป็นศูนย์กลางเพื่อช่วยเหลือให้สมาชิกได้สำรวจคุณค่าที่มีอยู่ภายในตนเอง คุณค่าที่ได้ทำให้แก่ครอบครัว และสังคมรอบตัว ทั้งปัจจุบัน และอดีตที่ผ่านมา และใช้กระบวนการ Coaching เพื่อดึงศักยภาพของผู้เข้าอบรมที่หลบซ่อน อยู่ออกมาด้วยตัวเอง รับผิดชอบต่อเป้าหมายของตัวเอง โดยการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ตัวเอง รับผิดชอบอยู่ โดยแบ่งเป็นขั้นตอน ดังนี้

๑. ขั้นสร้างสัมพันธภาพ ผู้ให้คำปรึกษากล่าวทักทายสมาชิก กล่าวสรุปสิ่งที่ได้พูดคุยกัน ในครั้งที่ ๒ คือเรียนรู้เข้าใจการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในตนเอง

๒. ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดในการเข้า กลุ่มให้คำปรึกษา ตามทฤษฎียึดบุคคลเป็นศูนย์กลางในเรื่องเกี่ยวกับความตระหนักคุณค่าของตนเอง คุณค่าของตนเองทางครอบครัวและสังคม โดยเน้นให้สมาชิกไว้วางใจ เข้าใจและยอมรับซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะเปิดเผยถึงความคิดและพฤติกรรมของตนเอง

๓. ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษากล่าวถึงคุณค่าของมนุษย์ “ทุกคนมีคุณค่า” การให้คุณค่ากับตนเอง ครอบครัว และสังคม และใช้กระบวนการ Coaching เพื่อดึงศักยภาพของสมาชิก ที่หลบซ่อนอยู่ออกมาด้วยตัวเอง พูดถึงเป้าหมายของตัวเอง โดยการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ตัวเอง รับผิดชอบอยู่ เชิญชวนให้สมาชิกในกลุ่มได้พูดถึงความพึงพอใจในตนเอง ในเรื่องความสามารถพิเศษของ ตนเอง และความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น มาคนละ ๑ อย่าง จากนั้นให้สมาชิกในกลุ่มเล่า ให้เพื่อนๆ ในกลุ่มฟัง โดยมีผู้ให้คำปรึกษาคอยเชื่อมโยงให้สมาชิกได้มีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ เมื่อสมาชิกทุกคนแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันทุกคนแล้ว ผู้ให้คำปรึกษาให้ สมาชิกบอกถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้ากลุ่มในวันนี้ และประโยชน์ที่ได้รับในวันนี้ที่จะนำไปใช้ในการ ทำงาน ให้สมาชิกคนอื่นๆ ฟังว่า ด้วยความรู้สึกที่เป็นมิตรแท้

๔. ขั้นยุติการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาประเมินผลการดำเนินกลุ่ม โดยการสรุปอภิปราย และบอกความสำคัญ และประโยชน์ที่ได้รับ จากนั้นผู้ให้คำปรึกษากำหนดนัดหมายการเข้ากลุ่มครั้งต่อไป

การประเมินผล

สังเกตความสนใจ และการแสดงออกด้วยสีหน้าท่าทาง การแสดงความคิดเห็นและ ความรู้สึกตามความเป็นจริงอย่างเสรีของสมาชิกแต่ละคน การให้ความร่วมมือ สัมพันธภาพและ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม และการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาของสมาชิก

สรุปผล

-

ครั้งที่ ๔ การสะท้อนความรู้สึก

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สมาชิกได้พูดคุยต่อสมาชิกคนอื่น ๆ และได้แสดงความรู้สึกที่ดีต่อกัน
๒. เพื่อให้สมาชิกได้ส่งเสริม ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เกิดการยอมรับ เรียนรู้เริ่มเปลี่ยนแปลงตนเอง และพัฒนาความสามารถในการสื่อสารและการแก้ไขปัญหาในมุมมองของตนเอง

เวลาที่ใช้

- ๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที

วิธีดำเนินการ

ผู้ให้คำปรึกษาดำเนินการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎียึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง เพื่อช่วยให้สมาชิกได้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดกัน เข้าใจกัน และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และใช้กระบวนการ Coaching เพื่อดึงความรู้สึกของผู้เข้าอบรมที่หลบซ่อนอยู่ออกมาด้วยตัวเอง แสดงความรู้สึกของตนเองที่เป็นอยู่ อันจะส่งผลต่อการหาเหตุผลของการจัดการกับปัญหาของตนเองได้ โดยแบ่งเป็น ๔ ขั้นตอน ดังนี้

๑. ขั้นสร้างสัมพันธภาพ ผู้ให้คำปรึกษาทักทายสมาชิก กล่าวสรุปสิ่งที่ได้พูดคุยกัน ในครั้งที่ ๓ คือการเห็นคุณค่าในตัวเอง

๒. ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดในการเข้ากลุ่มให้คำปรึกษา ตามทฤษฎียึดบุคคลเป็นศูนย์กลางในเรื่องเกี่ยวกับการให้กำลังใจ โดยเน้นให้สมาชิกให้กำลังใจต่อกันด้วยความรักและจริงใจ การตั้งคำถาม การจับและฟัง การสะท้อนความรู้สึก ร่วมกันวิเคราะห์เหตุผลและผล การร่วมกันแสดงความคิดเห็น อันจะนำไปสู่การจัดการกับปัญหาของตนเองได้

๓. ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาให้สมาชิกทุกคนหลับตา และบอกสมาชิกว่า “ลองสำรวจ ทบทวน ความคิด ความรู้สึก พฤติกรรมของตนเองจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันมีเหตุการณ์ใดบ้างที่ยังรบกวนจิตใจอยู่” เมื่อสมาชิกลืมตาขึ้นผู้ให้คำปรึกษาให้สมาชิกเล่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ในกรณีที่สมาชิกไม่มีเหตุการณ์ใด ผู้ให้คำปรึกษาจะถามถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการเปลี่ยนแปลงตนเอง “มีอะไรรอบ ๆ ตัวคุณ ที่คุณยังไม่พึงพอใจ และต้องการจะเปลี่ยนแปลงมัน” เมื่อได้เหตุการณ์หรือสิ่งที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงแล้ว ผู้ให้คำปรึกษาให้สมาชิกแต่ละคน ประเมินเหตุการณ์หรือสิ่งที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงโดยใช้เทคนิคคำถามบอกระดับโดยถามว่า “ขอให้คุณบอกคะแนนความต้องการในการเปลี่ยนแปลงโดยที่ ๑ เท่ากับ น้อย และ ๑๐ เท่ากับ มาก” เมื่อสมาชิกได้บอกสิ่งที่ต้องการแล้ว ผู้ให้การปรึกษาบอกให้สมาชิก “ให้คุณลองจินตนาการว่าวันนี้คุณออกจากสถานที่นี้ไป และคุณมี....(สิ่งที่สมาชิก ต้องการ).....คุณจะทำอะไรที่แตกต่างไปจากเดิม” กระบวนการนี้ช่วยให้สมาชิกมองเห็นทางออก การเปลี่ยนการกระทำ และมีมุมมองเกี่ยวกับการรับรู้ปัญหา สามารถเปลี่ยนปัญหาได้ ผู้ให้คำปรึกษาและสมาชิกร่วมกันสรุปประเด็นที่ได้จากการปรึกษา เปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาแสดงความรู้สึก และซักถามข้อสงสัย จากนั้นผู้ให้คำปรึกษาทักทายสมาชิกทุกคน

๔. ขั้นยุติการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาประเมินผลการดำเนินกลุ่ม โดยการสรุปอภิปราย และบอกถึงสิ่งที่ได้รับจากการเรียนรู้ในการเข้ากลุ่มครั้งนี้ จากนั้นผู้ให้คำปรึกษากำหนดนัดหมายการเข้ากลุ่มครั้งต่อไป

การประเมินผล

สังเกตการให้ความร่วมมือ การแสดงออก การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การเห็นอกเห็นใจกันการยอมรับซึ่งกันและกัน การเปิดเผยตนเอง การแสดงออกทางบวก การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน สัมพันธภาพและปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มแต่ละคน

สรุปผล

-

ครั้งที่ ๕ การพัฒนาตนเอง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สมาชิกได้พิจารณาถึงความบกพร่องของตนเอง และรับรู้วิธีการปรับปรุงข้อผิดพลาดนั้นเพื่อพัฒนาตนเองต่อไป

เวลาที่ใช้

๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที

วิธีดำเนินการ

ผู้ให้คำปรึกษาดำเนินการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎียึดบุคคลเป็นศูนย์กลางเพื่อช่วยเหลือ ให้สมาชิกได้สำรวจข้อพร่องของตนเองตามความจริง ยอมรับส่วนดีและส่วนด้อยของตนเองได้ มองเห็นวิธีการปรับปรุงข้อพร่อง และแนวทางในการพัฒนาตนเองต่อไป โดยแบ่งเป็นขั้นตอน ดังนี้

๑. ขั้นสร้างสัมพันธภาพ ผู้ให้คำปรึกษากล่าวทักทายสมาชิก กล่าวสรุปสิ่งที่ได้พูดคุยกันในครั้งที่ ๔ คือการสะท้อนความรู้สึก (Reflection of Feeling)

๒. ขั้นเริ่มต้นการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียด ในการเข้ากลุ่มให้คำปรึกษาตามทฤษฎียึดบุคคลเป็นศูนย์กลางในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และใช้กระบวนการ Coaching เพื่อตั้งศักยภาพของสมาชิกที่หลบซ่อนอยู่ออกมาด้วยตัวเอง พูดถึงเป้าหมายของตัวเอง โดยเน้นให้สมาชิกไว้วางใจ เข้าใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะเปิดเผยถึงความคิดและพฤติกรรมของตนเอง

๓. ขั้นดำเนินการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาเชิญชวนให้สมาชิกในกลุ่มได้ลองทบทวนถึงสิ่งที่ตนเองอยากปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในตนเองและเล่าให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มฟัง โดยผู้ให้คำปรึกษาคอยเชื่อมโยงให้สมาชิกได้มีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เมื่อสมาชิกทุกคนแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันทุกคนแล้ว ผู้ให้คำปรึกษาให้สมาชิกบอกถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้ากลุ่ม โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาตนเอง และให้สมาชิกคนอื่นๆ ได้ให้กำลังใจ และให้ความมั่นใจว่าสมาชิกคนนั้นจะทำได้สำเร็จ

๔. ขั้นยุติการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาประเมินผลการดำเนินกลุ่ม โดยการสรุปอภิปราย และบอกความสำคัญ และประโยชน์ที่ได้รับ จากนั้นผู้ให้คำปรึกษากำหนดนัดหมายการเข้ากลุ่มครั้งต่อไป

การประเมินผล

สังเกตความสนใจ การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความเห็นอกเห็นใจกัน การยอมรับซึ่งกันและกัน การเปิดเผยตนเอง สัมพันธภาพและปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มแต่ละคน และการช่วยแก้ไขปัญหาซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม

สรุปผล

-

ครั้งที่ ๖ ปัจฉิมนิเทศ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนสรุปสิ่งที่ได้จากการให้ปรึกษา และการนำไปปฏิบัติ
๒. เพื่อให้สมาชิกประเมินตนเอง และกล่าวถึงความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ภายหลังจากการได้รับคำปรึกษา
๓. เพื่อยุติการให้คำปรึกษา

เวลาที่ใช้

- ๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที

วิธีดำเนินการ

๑. เปิดโอกาสให้สมาชิกได้กล่าวถึงสิ่งที่ได้รับจากการให้คำปรึกษาอย่างเสรี
๒. ให้สมาชิกแต่ละคนสรุปสิ่งที่ได้จากการให้คำปรึกษา และการนำไปปฏิบัติโดยบอกได้ถึงแนวทางที่ตนปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของตนเอง
๓. ให้สมาชิกประเมินการเปลี่ยนแปลงของตนเองที่เกิดขึ้น ภายหลังจากได้รับการให้คำปรึกษา
๔. เปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนกล่าวถึงสมาชิกคนอื่นในทางบวก
๕. ผู้ให้คำปรึกษาให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวก เพื่อให้สมาชิกสามารถนำไปเสริมสร้างความมั่นใจ ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของตนเองได้
๖. ผู้ให้คำปรึกษากล่าวขอบคุณสมาชิกทุกคนที่มาเข้าร่วมกลุ่มตลอดการให้คำปรึกษา และกล่าวปิดกลุ่ม

การประเมินผล

สังเกตความร่วมมือ การเปิดเผยตนเอง ยอมรับตนเอง ยอมรับผู้อื่น และการแสดงออกถึงการมีความมั่นใจ ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของตนเอง

สรุปผล

-

ความรู้เรื่องโรคโควิด-19

เชื้อไวรัสโคโรนา เป็นกลุ่มสายพันธุ์ที่มีความหลากหลาย ซึ่งรวมถึงเชื้อไวรัสหลายชนิด เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดไข้หวัด และอาจทำให้เกิดอาการป่วยที่รุนแรง จนกระทั่งเสียชีวิตได้ โดยโรค MERS และโรค SARS ที่เคยมีการแพร่ระบาดก็มีสาเหตุมาจากเชื้อไวรัสโคโรนาเช่นเดียวกัน เชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่เป็น เชื้อไวรัสโคโรนา ซึ่งไม่เคยพบว่ามนุษย์สามารถติดเชื้อชนิดนี้ได้ เมื่อได้ติดเชื้อไวรัสชนิดนี้จะทำให้ปอดอักเสบ องค์การอนามัยโลกจึงตั้งชื่อให้กับโรคชนิดนี้ว่า “COVID-19”

เชื้อไวรัสของโรคโควิด-19 จะมีความไวต่อรังสี UV และความร้อน ซึ่งจะถูกกำจัดได้ด้วยความร้อนที่ ๕๖ °C เป็นเวลานาน ๓๐ นาที , โดมิทิลีเทอร์ , แอลกอฮอล์ทางการแพทย์ที่มีความเข้มข้น ๗๕% , น้ำยาฆ่าเชื้อคลอรีน , ตัวทำละลายไขมันเกรดเปอร์อะซิติกและคลอโรฟอร์ม

๑. การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสของโรคโควิด-19

- การแพร่ระบาดโดยตรง ผ่านละอองสารคัดหลั่งในระยะใกล้กับผู้ติดเชื้อ เช่น จาม ไอ หรือพูดคุย ในระยะห่างไม่เกิน ๑ เมตร เมื่อได้รับเชื้อจะทำให้เกิดการติดเชื้อ

- การแพร่ระบาดโดยการสัมผัส ละอองสารคัดหลั่งที่เกาะอยู่ตามพื้นผิววัสดุ เมื่อสัมผัสโดนตัวหรือจับต้องใช้งาน หลังจากนั้นนำไปสัมผัสที่ปาก จมูก หรือดวงตา เป็นต้น จะทำให้เกิดการติดเชื้อได้เนื่องจากในการแยกเชื้อไวรัสของโรคโควิด-19 ในปัสสาวะและอุจจาระจะต้องใช้ความระมัดระวังเกี่ยวกับละอองที่กระจายออกสู่สิ่งแวดล้อมหรือทำให้เกิดการแพร่เชื้อแบบการสัมผัส

- การแพร่ระบาดโดยผ่านอากาศ เมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมแบบปิดเป็นเวลานานและมีปริมาณละอองของไวรัสเข้มข้นสูงก็อาจเกิดการแพร่เชื้อได้เช่นกัน

ในปัจจุบัน ยังไม่มีหลักฐานบ่งชี้ว่าสัตว์เลี้ยงจะสามารถแพร่เชื้อโรคโควิด-19 ได้หลังจากสัมผัสกับสัตว์เลี้ยงแล้วให้ใช้สบู่และน้ำเปล่าล้างมือ สามารถช่วยลดแบคทีเรียทั่วไปที่อยู่ในสัตว์เลี้ยงได้

๒. ระยะฟักตัวเชื้อไวรัสของโรคโควิด-19

เนื่องจากระยะฟักตัวของโรคโควิด-19 อยู่ที่ประมาณ ๑-๑๔ วัน โดยส่วนมากอยู่ในช่วง ๓-๗ วัน หากพ้น ๑๔ วันไปแล้ว ยังไม่มีอาการเจ็บป่วยในเบื้องต้น จะวินิจฉัยว่าไม่มีการติดเชื้อ จึงต้องทำการกักตัวดูอาการผู้ที่สัมผัสกับผู้ป่วยเป็นเวลา ๑๔ วันโดยประมาณ หากมีการติดเชื้อ เชื้อจะมีการแบ่งตัวอย่างรวดเร็วในร่างกายของคุณ เร็วจนกระทั่งความแข็งแรงในร่างกายกำจัดมันไม่ทัน เมื่อเข้าสู่ร่างกายร่างกายจะกลายเป็น “เครื่องถ่ายเอกสาร” ให้กับเชื้อโควิด-19 และการแพร่เชื้อไปสู่ผู้อื่น

๓. การปฏิบัติตัวหากสงสัยว่าตนเองหรือคนรอบตัวติดเชื้อโรคโควิด-19

หากสงสัยว่าตนเองหรือคนรอบตัวติดเชื้อโรคโควิด-19 รีบแจ้งคนในครอบครัว และรักษา ระยะห่าง สวมใส่หน้ากากอนามัย และให้รีบตรวจหาเชื้อโควิด-19

หลีกเลี่ยงการออกนอกบ้าน การชุมนุมหรือท่องเที่ยว ใส่หน้ากากอนามัยแม้จะอยู่ในบ้านให้อยู่ในสถานที่อากาศถ่ายเทและมีการฆ่าเชื้อโรค ไม่สัมผัสกับคนในครอบครัวและจะต้องไม่อยู่ใกล้กันน้อยกว่า ๑ เมตร

๔. วิธีการตรวจหาเชื้อโควิด-19 ที่ใช้ในปัจจุบันมี ๒ ประเภท คือ

๔.๑ RT-PCR (Reverse Transcriptase Polymerase Chain Reaction)

คือวิธีการตรวจหาเชื้อไวรัสที่ใช้เอนไซม์ Reverse Transcriptase เปลี่ยน RNA ของไวรัส SARS-CoV-๒ ให้เป็น DNA จากนั้นจึงใช้เครื่องเพิ่มปริมาณสารพันธุกรรมคัดลอกชิ้นส่วน DNA ของไวรัสให้มีปริมาณมากพอที่จะวิเคราะห์ DNA ได้

การตรวจด้วยวิธีการ RT-PCR สามารถตรวจพบสารพันธุกรรมของเชื้อได้โดยตรง แม้มีปริมาณเชือน้อย หรือติดเชื้อจนเริ่มมีอาการดีขึ้นแล้วก็ยังสามารถตรวจพบซากเชื้อได้ วิธีนี้จึงเป็นวิธีที่องค์การอนามัยโลกแนะนำ เนื่องจากมีความจำเพาะและแม่นยำสูง

๔.๒ Rapid Test

คือการตรวจหาเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ โดยใช้ชุดทดสอบที่มีความรวดเร็วในการตรวจวัดราคาถูกกว่าการตรวจแบบ RT-PCR แต่จะมีความจำเพาะและแม่นยำน้อยกว่า โดยชุดตรวจ Rapid test มี ๒ ชนิดคือ

- Rapid Antigen Test

เป็นชุดทดสอบสำหรับตรวจหาแอนติเจน (Antigen) ของเชื้อไวรัสในสารคัดหลั่งทางโพรงจมูก เป็นวิธีการที่ทราบผลได้เร็ว แต่มีความแม่นยำและจำเพาะน้อยกว่า RT-PCR วิธีนี้เหมาะกับผู้ที่เริ่มมีอาการป่วยแต่ยังไม่แน่ใจว่าติดเชื้อ COVID-๑๙ หรือไม่ มักใช้ในการคัดกรองผู้ป่วยเบื้องต้น หากใช้ตรวจในตอนที่ยังได้รับเชื้ออาจจะแสดงผลเป็นลบเนื่องจากยังไม่มีปริมาณเชื้อมากพอ หรือหากเคยติดเชื้อจนภูมิคุ้มกันจัดการเชื้อได้หมดแล้วก็อาจให้ผลเป็นลบเช่นกัน

- Rapid Antibody Test

เป็นชุดทดสอบที่ใช้ตรวจเลือดเพื่อหาแอนติบอดี (Antibody หรือ ภูมิคุ้มกัน) ชนิด IgG และ IgM ที่ร่างกายสร้างขึ้นเมื่อได้รับเชื้อ การตรวจวิธีนี้เหมาะกับการตรวจหลังจากได้รับเชื้อมาแล้ว ๗ วันขึ้นไป เนื่องจากเป็นระยะเวลาที่ร่างกายสร้างแอนติบอดีแล้ว ถ้าหากตรวจในช่วง ๑-๕ วันแรกอาจพบว่ามีผลเป็นลบ

๕. อาการของโรคโควิด-19

ผู้ป่วยโรคโควิด-19 จะมีขั้นตอนการแสดงอาการแตกต่างกันออกไป ในช่วงแรกจะไม่มีอาการป่วย ในตอนที่อาการป่วยยังไม่รุนแรงจะแสดงอาการไข้ อ่อนๆ ไอ หนาวสั่นและรู้สึกไม่สบายตัว ไม่ได้กลิ่น และไม่รู้รสชาติ หรือรับรู้ความแตกต่างของรสชาติได้บ้าง อย่างความเค็ม หรือความหวาน แต่จะไม่สามารถบอกรสชาติได้ชัดเจน และคนที่สูญเสียความสามารถในการรับรู้กลิ่น ก็มักจะสูญเสียความสามารถในการรับรู้รสได้เช่นกันหากมีอาการหนัก ก่อนหน้า ๓-๕ วันจะมีอาการตัวร้อน มีไข้ ไอ และจะค่อยๆหมดแรง หลังจากนั้นหนึ่งสัปดาห์อาการป่วยจะเริ่มรุนแรงขึ้น หากร่างกายอ่อนแอ ปอดของผู้ป่วยจะถูกพัฒนากลายเป็นปอดบวม จนกระทั่งกลายเป็นปอดอักเสบอย่างรุนแรง และจะค่อยๆเกิดอาการหายใจล้มเหลว เสียชีวิตในที่สุด

- การติดเชื้อไวรัสโคโรนาในระบบทางเดินหายใจ (Respiratory Coronaviruses) อาจทำให้เกิดอาการไข้ อ่อนเพลีย ปวดศีรษะ มีน้ำมูก เจ็บคอ ไอ โดยในทารกที่มีอาการรุนแรง อาจมีลักษณะของปอดอักเสบ (Pneumonia) หรือ หลอดลมฝอยอักเสบ (Bronchiolitis) ในเด็กโตอาจมีอาการของหอบหืด (Asthma) ส่วนในผู้ใหญ่ อาจพบลักษณะปอดอักเสบ (Pneumonia) หลอดลมอักเสบเรื้อรัง (Chronic bronchitis) หรือการกลับเป็นซ้ำของโรคหอบหืดได้ และอาจทำให้เกิดอาการรุนแรงได้มากในผู้สูงอายุ หรือผู้ที่ภูมิคุ้มกันบกพร่อง โดยพบการติดเชื้อแบบไม่แสดงอาการได้ในทุกอายุ และหากแสดงอาการมักพบรวมกับการติดเชื้อในระบบทางเดินหายใจอื่นๆ เช่น Rhinovirus, Adenovirus หรือเชื้ออื่นๆ

- การติดเชื้อทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง (Severe Acute Respiratory Syndrome; SAR CoV) จะพบมีอาการไข้ ปวดศีรษะ อ่อนเพลีย หรืออาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ แล้วมีอาการไอ และหอบเหนื่อยอย่างรวดเร็ว ซึ่งอัตราตายจะสูงขึ้นในผู้ป่วยสูงอายุ หรือมีโรคประจำตัว

- การติดเชื้อโคโรนาไวรัสในระบบทางเดินอาหาร (Gastrointestinal Coronaviruses) มักพบบ่อยในเด็กแรกเกิด และทารกอายุน้อยกว่า ๑ ปี หรืออาจพบในผู้ใหญ่ที่มีภูมิคุ้มกันบกพร่อง โดยพบเชื้อได้แม้ผู้ป่วยไม่แสดงอาการ และไม่มีฤดูกาลการเกิดโรคที่แน่นอน

๖. การป้องกัน

- ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และพักผ่อนให้เพียงพอ
- รับประทานอาหารที่มีประโยชน์และครบ ๕ หมู่ อาหารที่ปรุงสุก
- หลีกเลี่ยงการใกล้ชิดและสัมผัสผู้ติดเชื้อโควิด-19
- ควรล้างมือบ่อยๆ ด้วยเจลแอลกอฮอล์ ใส่หน้ากากอนามัยป้องกันโควิด-19
- ควรหลีกเลี่ยงการเข้าไปในพื้นที่แออัด หรือที่ชุมชนสาธารณะที่มีคนอยู่เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะพื้นที่ที่เป็นห้องปิด ไม่มีอากาศถ่ายเท เพื่อลดความเสี่ยงในการติดโรคโควิด-19
- สวมหน้ากากอนามัยทุกครั้งเมื่อเดินทางไปพื้นที่สาธารณะและมีการรวมกลุ่ม
- ล้างมือด้วยสบู่หรือแอลกอฮอล์ทุกครั้งหลังสัมผัสกับวัตถุในพื้นที่สาธารณะ เช่น ประตูตู้ ATM ก๊อกน้ำ ราวบันได

- หลีกเลี่ยงการเอามือสัมผัสใบหน้า ปาก เพื่อลดการนำเชื้อเข้าร่างกาย

- หลีกเลี่ยงการรับประทานอาหารร่วมกัน เช่น การใช้ช้อนร่วมกัน ดื่มน้ำจากแก้วเดียวกัน

๗. การรักษาโรคโควิด-19

แบ่งการดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ออกเป็น ๓ กรณี ตามระดับความรุนแรงของอาการ ดังนี้

- ผู้ป่วยสีเขียว

คือผู้ป่วยที่มีการติดเชื้อแต่ไม่มีอาการใดๆ หรือมีอาการไม่รุนแรง กล่าวคือ มีไข้ ไอ มีน้ำมูก ตาแดง ผื่นขึ้น และไม่มีโรคประจำตัวอื่นๆ ร่วม และภาพถ่ายรังสีปอดปกติ แนะนำให้กักตัวที่บ้าน (Home Isolation) หรือพักที่โรงพยาบาลสนามหรือ Hospitel เป็นเวลา ๑๔ วัน โดยระหว่างนี้อาจจะได้รับการตามอาการ หรือยา Favipiravir ตามดุลยพินิจของแพทย์

- ผู้ป่วยสีเหลือง

ผู้ป่วยที่มีอาการไม่รุนแรง แต่มีอาการเหนื่อยหอบ หายใจเร็ว มีปัจจัยเสี่ยงอาการรุนแรงหรือโรคร่วม เช่น อายุมากกว่า ๖๐ ปี โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง โรคปอดเรื้อรังอื่นๆ ไตเรื้อรัง โรคหัวใจและหลอดเลือด โรคหัวใจแต่กำเนิด โรคหลอดเลือดสมอง เบาหวานที่คุมไม่ได้ ภาวะอ้วน น้ำหนักเกิน ๙๐ กิโลกรัม ตับแข็ง ภูมิคุ้มกันต่ำ และเม็ดเลือดขาวน้อยกว่า ๑๐๐๐ ผู้ป่วยกลุ่มนี้ควรเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเป็นระยะเวลาอย่างน้อย ๑๔ วัน แพทย์อาจมีการให้ยา Favipiravir ร่วมกับยา Corticosteroid ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของแพทย์

- ผู้ป่วยสีแดง

คือผู้ป่วยที่มีอาการเหนื่อยหอบ หายใจลำบาก เอกซเรย์พบปอดอักเสบรุนแรง มีภาวะปอดบวม ความอิ่มตัวของเลือดน้อยกว่า ๙๖% หรือการลดลงของออกซิเจนมากกว่า ๓% หลังออกแรงของค่า ที่วัดได้ในครั้งแรกที่ออกแรง ผู้ป่วยกลุ่มนี้จะต้องได้รับการรักษาในโรงพยาบาลเท่านั้น

ในผู้ป่วยสีแดง แพทย์จะให้ Favipiravir เป็นเวลา ๕-๑๐ วัน โดยอาจให้ร่วมกับ Lopinavir/Ritonavir เป็นเวลา ๕-๑๐ วัน ร่วมกับ Corticosteroid

ในผู้ป่วยบางรายที่มีอาการรุนแรง แพทย์อาจจะต้องใช้เครื่องช่วยหายใจ(High-Flow Nasal Cannula) รวมถึงเครื่องมือเพื่อประคับประคองการทำงานของอวัยวะต่างๆ ในผู้ป่วยวิกฤติ

๘. ยารักษาโรคโควิด-19

ปัจจุบันยังไม่มียาที่สามารถรักษาโควิด-19 ให้หายขาดได้ ยาที่ใช้ในปัจจุบันเป็นยาที่ทดลองใช้กับผู้ป่วย และมีความสามารถในการลดอาการเจ็บป่วยหรือยับยั้งการแพร่กระจายของไวรัสได้ เช่น

- ยา Favipiravir ซึ่งเป็นยาด้านไวรัสใช้หัตถ์ใหญ่ที่มีคุณสมบัติยับยั้งการจำลองสารพันธุกรรมของไวรัส

- ยาด้านไวรัสเอชไอวี (Darunavir, Lopinavir, Ritonavir)

- ยาในกลุ่ม Corticosteroid (Dexamethasone, Hydrocortisone, Prednisolone, Methylprednisolone)

- ยารักษาโรคมalaria (Hydroxychloroquine, Chloroquine)

- ยาฆ่าเชื้อแบคทีเรีย (Azithromycin)

๙. การปฏิบัติตนเมื่อเป็นโรคโควิด-19

- กักตัวตามมาตรการรัฐเพื่อป้องกันการแพร่เชื้อสู่ผู้อื่น

- เตรียมเอกสารสำคัญเช่น บัตรประชาชน เอกสารยืนยันผลตรวจโควิด-19

- โทรแจ้งเรื่องที่เบอร์ ๑๓๓๐, ๑๖๖๘, ๑๖๖๙ เพื่อเข้ารับการรักษาและชี้แจงรายละเอียด

กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- งดออกจากที่พักและเดินทางข้ามจังหวัด

- สวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลา

- หากมีไข้ควรรับประทานยาพาราเซตามอลเพื่อลดไข้

- ผู้ที่สัมผัสใกล้ชิดควรกักตัวเพื่อสังเกตอาการเป็นเวลา ๑๔ วัน

๑๐. แนวทางการใส่อุปกรณ์ป้องกัน COVID-19 ในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล

ผู้สูงอายุนะยะกลาง

รายการ กิจกรรม	Surgical mask	N95	Disposable Cap	Hood Cover	Isolation gown	CPE	Cover all	Face Shield	Leg cover	Shoe cover	Nitrite Glove	Disposable Glove
แพทย์ และพยาบาลรับใหม่ ประเมิน อาการ/เจาะเลือด	-	√	√	√	√	-	-	√	√	-	-	√
แพทย์ และพยาบาลให้การรักษายาบาล ผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรง มีความเสี่ยงต่อการ ฟุ้งกระจาย/เจาะเลือด	-	√	√	-	-	√	√	√	√	-	√	√
ส่งอาหาร/ยา/ของใช้ (หน้าห้อง)	√	-	√	-	-	-	-	-	-	√	-	√
เก็บขยะติดเชื้อ	-	√	√	-	√	-	-	√	√	-	√	√
ขนขยะติดเชื้อไปยังที่พักขยะ	√	-	√	-	-	√	-	-	-	-	√	√
ทำความสะอาดพื้นด้านนอก โชนสะอาด ไปยังโชนสกปรก	√	-	√	-	-	√	-	√	-	-	√	√
นำเครื่องอบ UV ฆ่าเชื้อห้องผู้ป่วยหลัง จำหน่าย	-	√	√	-	-	√	-	-	-	-	-	√
ทำความสะอาดห้องผู้ป่วยหลังจำหน่าย	-	√	√	-	√	-	-	√	-	-	√	√