

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ประสิทธิผลของโปรแกรมการนิเทศงานของหัวหน้างานพยาบาล
ในโรงพยาบาลกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
Effectiveness of a Supervision Program for Head Nurses at Kamphaengsaen
Hospital, Nakornpathom Province

อุษา วีระเดชกำพล (Usa Wiradechkampol)* สุทธิพร มุลศาสตร์ (Sutteeporn Moolsart)**

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ(1)เปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับการนิเทศงานของหัวหน้างานพยาบาลก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการนิเทศงาน(2) เปรียบเทียบการปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศตามการรับรู้ของหัวหน้างานพยาบาลก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการนิเทศงาน (3) เปรียบเทียบการปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพผู้รับการนิเทศก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการนิเทศงาน

กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม ได้แก่ หัวหน้างานพยาบาลจำนวน 7 คน และพยาบาลวิชาชีพประจำหน่วยงานจำนวน 35 คนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกำแพงแสนเครื่องมือในการวิจัยมี 2 ชุด คือ (1) แบบสอบถามความรู้เกี่ยวกับการนิเทศและแบบสอบถามการปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศสำหรับหัวหน้างานชุดแรกมีค่าความเที่ยง 0.89 และ 0.95 (2) แบบสอบถามการปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศของหัวหน้างานพยาบาลสำหรับพยาบาลวิชาชีพ มีค่าความเที่ยง 0.99 สถิติที่ใช้ได้แก่ สถิติพรรณนา สถิติ Wilcoxon- Signed ranks test และสถิติที (Paired t-test)

ผลการวิจัยพบว่าผลการวิจัยพบว่า (1) ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศของหัวหน้างานพยาบาลหลังเข้าร่วมโปรแกรมคะแนนสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (2) การปฏิบัติบทบาทของผู้นิเทศตามการรับรู้ของหัวหน้างานพยาบาลหลังเข้าร่วมโปรแกรมคะแนนสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) การปฏิบัติบทบาทของผู้นิเทศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพหลังเข้าร่วมโปรแกรมคะแนนสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ โปรแกรมการนิเทศงานความรู้เกี่ยวกับการนิเทศ การปฏิบัติ บทบาทของผู้นิเทศ
โรงพยาบาลกำแพงแสน

*นักศึกษาลัทธิสุตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

kusa_111@yahoo.com

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

sutteeporn@gmail.com

Abstract

The objectives of this quasi-experimental research were: (1) to compare supervision knowledge of head nurses before and after enrolling the supervision program, (2) to compare supervision roles of head nurses as perceived by head nurses before and after enrolling the supervision program, and (3) to compare supervision roles of head nurses as perceived by professional nurses before and after enrolling the supervision program.

The sample included 2 groups: 7 head nurses and 35 professional nurses who worked at Kampangsae Hospital. The two questionnaires were used as research tools. The first questionnaire was used to collect the head nurses' supervision knowledge and supervision role as perceived by head nurses. The reliability of the first questionnaire was 0.89 and 0.95. The second was used to collect the head nurses' supervision role as perceived by professional nurses was 0.99. The statistics were descriptive statistics, Wilcoxon-Signed ranks test, and paired t-test.

This finding revealed as follow. (1) Head nurses rated their supervision knowledge after enrolling the program significantly higher than before at *p-value* .05, (2) Head nurses rated their supervision roles after enrolling the program significantly higher than before at *p-value* .05. Finally, (3) Professional nurses rated supervision roles of their head nurses significantly higher than before at *p-value* .05



Keywords: Supervam, Supervision knowledge, Supervision role, Kampangsae Hospitalisation

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

การนิเทศงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานได้วิธีการหนึ่ง การนิเทศการพยาบาลเป็นกระบวนการควบคุมกำกับงานที่ไม่หยุดนิ่ง มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สุพิศ กิตติรัชดา และวารี วัฒนปัญญพล (2551) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน ให้คำแนะนำ การสอน การปรับปรุง ช่วยเหลือกระตุ้นให้เกิดความเจริญงอกงาม ส่งเสริมให้เกิดทักษะ มีการจรรโลงใจ และใช้อิสรภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการร่วมมือปฏิบัติงาน ติดตามประเมินผลเพื่อให้งานสำคัญบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพงานบริการพยาบาลเป็นงานที่ย่างยากซับซ้อน ต้องใช้ความรู้ความชำนาญ ความรับผิดชอบสูง และต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้นนอกจากจะปฏิบัติโดยตรงกับผู้รับบริการแล้ว ยังเกี่ยวข้องกับบุคคลในหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล ด้วยลักษณะงานที่หลากหลายเช่นนี้ จึงทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคที่ยากเกินกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานจะแก้ไขได้ด้วยตนเอง จำเป็นต้องมีการชี้แนะ แก้ไขปัญหาการนิเทศงานจากหัวหน้างานพยาบาล อย่างไรก็ตาม การนิเทศงานพยาบาลยังประสบปัญหาในหลายด้าน คือ 1) ผู้นิเทศขาดสมรรถภาพ และทักษะการเป็นผู้นำขาดอำนาจในการดำเนินงาน ขาดการสนับสนุน ขาดความรู้และทักษะ 2) ความเฉื่อยชาของผู้ปฏิบัติงาน 3) ขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน 4) ผู้ทำหน้าที่นิเทศมีใจอ่อน เช่น ขาดความยุติธรรม ขาดความเชื่อมั่นในตนเองหรือมีความเชื่อมั่นในตนเองมากเกินไป และไม่มีโอกาสประสบการณ์ในงานก่อนได้รับการแต่งตั้ง 5) ได้รับการถ่ายทอดแนวคิดและวิธีการดำเนินการตามผู้นิเทศอาวุโส ขาดหลักการวิชาการและการบริหารงานรวมทั้งการนิเทศที่ถูกต้อง

โรงพยาบาลกำแพงแสนเป็นโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง มีโครงสร้างสายบังคับบัญชาเป็นแนวราบมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มีหน่วยงานบริการในกลุ่มการพยาบาล 9 หน่วยงาน ซึ่งกลุ่มการพยาบาลได้กำหนดให้หัวหน้างานพยาบาลมีการนิเทศทางการพยาบาลปีละ 1 ครั้ง โดยมีหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลเป็นผู้นิเทศหัวหน้างานพยาบาล การจัดโครงสร้างการนิเทศงานมีระบบการนิเทศงานโดยปฏิบัติในเวลาราชการ มีหัวหน้างานพยาบาลทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลให้ความรู้ สนับสนุนช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนแนะนำการให้การบริการทางการพยาบาล การแก้ปัญหาต่าง ๆ และแนะนำทักษะต่าง ๆ จนเกิดความสำเร็จของงาน อย่างไรก็ตามยังพบปัญหาการนิเทศงานในโรงพยาบาลกำแพงแสนจะเห็นได้จากคุณภาพการให้บริการของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลกำแพงแสน บางตัวชี้วัดยังไม่บรรลุเป้าหมาย ดังข้อมูลในปี 2553-2555 ได้แก่ ประสิทธิภาพของการเฝ้าระวังการติดเชื้อเท่ากับร้อยละ 94.5, 89.58 และ 66.66 ตามลำดับ (เป้าหมายกำหนดไว้มากกว่าร้อยละ 80) และความพึงพอใจของผู้รับบริการในงานการพยาบาลผู้ป่วยในเท่ากับ ร้อยละ 85.89, 83.33 และ 81.7 (เป้าหมายกำหนดไว้มากกว่าร้อยละ 85) และความพึงพอใจของผู้รับบริการผู้ป่วยนอกเท่ากับ ร้อยละ 66.48, 64.42 และ 65.83 (เป้าหมายกำหนดไว้มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80) นอกจากนี้แล้วยังพบอัตราความสมบูรณ์ของการบันทึกทางการพยาบาลเท่ากับร้อยละ 63.2, 77.5 และ 75.9 (เป้าหมายกำหนดไว้มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80) (กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลกำแพงแสน 2556) ซึ่งผลของตัวชี้วัดที่กล่าวมาสามารถปรับปรุงได้ด้วยการนิเทศงาน เมื่อวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศกับคุณภาพดังกล่าว พบว่า ระบบการนิเทศของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลกำแพงแสนยังไม่มีระบบที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ผู้นิเทศยังขาดความรู้ความเข้าใจใน

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4

The 4th STOU Graduate Research Conference

เรื่องกรณีพิเศษ บางหน่วยงานไม่เคยทราบผลการนิเทศที่เป็นลายลักษณ์อักษร จึงทำให้ไม่ทราบปัญหาและประเด็นที่ต้องปรับปรุง ไม่มีคู่มือ ไม่มีแบบบันทึก ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย

ในสภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกลุ่มการพยาบาลของโรงพยาบาลกำแพงแสนแล้วนั้น โปรแกรมที่มีความเหมาะสมต่อการนำมาใช้ในการปฏิบัติ คือ การใช้โปรแกรมการนิเทศงานตามแนวคิดของ CLEAR Supervision model ของ Steve Page and Val Wosket(2001) ซึ่งเน้นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพให้เกิดการยอมรับจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การกำหนดข้อตกลง การรับรู้ประเด็นสำคัญที่นำไปปฏิบัติทำให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล การปฏิบัติการนิเทศอย่างต่อเนื่องและเกิดความรู้ความเข้าใจทำให้ระบบบริการพยาบาลมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้เกิดคุณภาพทางการพยาบาลและความปลอดภัยแก่ประชาชนผู้รับบริการได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับการนิเทศของหัวหน้างานพยาบาลก่อนและหลัง เข้าร่วมโปรแกรมการนิเทศงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศของหัวหน้างานพยาบาลตามการรับรู้ของหัวหน้างานพยาบาลก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการนิเทศงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศของหัวหน้างานพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการนิเทศงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental research) ประชากรที่ศึกษาคือหัวหน้างานพยาบาลจำนวน 7 คนและพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มพยาบาลโรงพยาบาลกำแพงแสนจำนวน 86 คน กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปีที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลกำแพงแสนจำนวน 35 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือในการวิจัยคือโปรแกรมการนิเทศงาน คู่มือการนิเทศทางการพยาบาล และเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามสำหรับหัวหน้างานพยาบาลที่ผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของญาณิ รัตนไพศาลกิจ (2553) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศ และ (3) การปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศตามการรับรู้ของหัวหน้างานพยาบาล มีค่า CVI ภาพรวมในส่วนที่ 2 และ 3 เท่ากันคือ 0.99 มีค่าความเที่ยงส่วนที่ 2 เท่ากับ 0.89 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.95 และแบบสอบถามสำหรับพยาบาลวิชาชีพประกอบด้วย 2 ส่วนคือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล และ (2) การปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีค่า CVI ส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.99 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้สถิติทดสอบค่า Wilcoxon Signed ranks test สถิติทดสอบค่าที่ (paired t test)

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้นิเทศ

ผู้นิเทศที่เป็นหัวหน้างานพยาบาล จำนวน 7 คน มีช่วงอายุ 40-45 ปี จำนวนมากที่สุดถึงร้อยละ 71.43 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 46-50 ปี ร้อยละ 28.57 กลุ่มตัวอย่างทุกคนเป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่สมรสร้อยละ 71.4 การศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี ร้อยละ 85.7 จบปริญญาโท ร้อยละ 14.3 ปฏิบัติงานการพยาบาลผู้ป่วยในมากที่สุด ร้อยละ 42.9 รองลงมาปฏิบัติงาน การพยาบาลผู้ป่วยนอก งานการพยาบาลอุบัติเหตุฉุกเฉิน งานการพยาบาลห้องคลอด และงานการพยาบาลห้องผ่าตัด ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้างานพยาบาล ร้อยละ 85.7 และเป็นรองหัวหน้างานพยาบาล ร้อยละ 14.3 ประสบการณ์การเป็นผู้นิเทศทางการพยาบาลส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 42.9 รองลงมา มีประสบการณ์ 6-10 ปี ร้อยละ 28.6 และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ร้อยละ 14.3 ได้รับการอบรมเรื่องการนิเทศทางการพยาบาล ร้อยละ 57.1 ที่เหลือร้อยละ 42.9 ไม่ได้รับการอบรมเรื่องนิเทศทางการพยาบาล

1.2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับการนิเทศ

กลุ่มตัวอย่างผู้รับการนิเทศที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 35 คน มีช่วงอายุ 31-35 ปี จำนวนมากที่สุด ร้อยละ 34.2 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 36-40 ปี ร้อยละ 14.3 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 97.1 รองลงมาเป็นเพศชาย ร้อยละ 2.9 สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่เป็นโสด ร้อยละ 51.4 สมรสแล้วร้อยละ 48.6 ปฏิบัติงานอยู่ในงานการพยาบาลผู้ป่วยในมากที่สุด ร้อยละ 42.9 ปฏิบัติงานในงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก ร้อยละ 14.3 และปฏิบัติงานในงานการพยาบาลอุบัติเหตุฉุกเฉิน งานการพยาบาลห้องคลอด และงานการพยาบาลห้องผ่าตัด เท่ากันคือ ร้อยละ 14.3 ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรมเรื่องการนิเทศทางการพยาบาล ร้อยละ 82.9

ตอนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศ

ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศก่อนและหลังใช้โปรแกรมการนิเทศงาน

ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศงานของผู้นิเทศในกลุ่มหัวหน้างานพยาบาล จำนวน 7 คน หลังเข้าร่วมโปรแกรมฯ มีคะแนนสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมทุกคน โดยก่อนเข้าร่วมโปรแกรมคะแนนสูงสุด 14 คะแนน คะแนนต่ำสุด 12 คะแนน หลัง เข้าร่วมโปรแกรม คะแนนสูงสุด 20 คะแนน คะแนนต่ำสุด 18 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบความรู้ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพบว่าหลังใช้โปรแกรมการนิเทศงาน ผู้นิเทศการพยาบาลมีความรู้เกี่ยวกับการนิเทศสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม (M= 17.43, SD = 1.13 และ M= 13.29, SD = 1.38 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับการนิเทศของหัวหน้างานพยาบาลก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม (n = 7)

การเข้าร่วมโปรแกรม	M	SD	Z-test	p-value
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	13.29	1.38	-2.38	0.018
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	17.43	1.13		

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

Z = Wilcoxon matched –pairs signed ranks test

p-value < .05

ตอนที่ 3 การปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศ

3.1 การปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศตามการรับรู้ของหัวหน้างานพยาบาล

ก่อนและหลังใช้โปรแกรมการนิเทศงานการปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศตามการรับรู้ของหัวหน้างานพยาบาลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยคะแนนหลังใช้โปรแกรมฯ สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมฯ ($M = 2.00$, $SD = 1.99$ และ $M = 3.04$, $SD = 0.38$ ตามลำดับ) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศของหัวหน้างานพยาบาลก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมฯ ($n = 7$)

การเข้าร่วมโปรแกรม	M	SD	Z-test	<i>p-value</i>
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	2.00	1.99	-1.52	0.018
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	3.04	0.38		

Z = Wilcoxon matched –pairs signed ranks test

p-value < .05

3.2 การปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศตามการรับรู้ของหัวหน้างานพยาบาล

หลังเข้าร่วมโปรแกรมฯ มีการปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมฯ ทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนด้านการกำหนดข้อตกลงมีคะแนนสูงสุด ($M = 2.17$, $SD = 0.50$) และค่าเฉลี่ยคะแนนด้านการรับฟังปัญหาและกำหนดหัวข้อการนิเทศมีคะแนนต่ำสุด ($M = 1.86$, $SD = 0.37$) และหลังใช้โปรแกรม พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศมีค่าเฉลี่ยคะแนนด้านการรับฟังปัญหาและกำหนดหัวข้อการนิเทศมีคะแนนสูงสุด ($M = 3.08$, $SD = 0.52$) และค่าเฉลี่ยคะแนนด้านการทบทวนและประเมินผลสะท้อนข้อมูลมีคะแนนต่ำสุด ($M = 2.60$, $SD = 0.62$) และเมื่อเรียงลำดับค่าความแตกต่างก่อนและหลังใช้โปรแกรมฯ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านการรับฟังปัญหาและกำหนดหัวข้อการนิเทศมีความแตกต่างสูงสุด ($M = 1.8$, $SD = 0.34$ และ $M = 3.28$, $SD = 0.85$ ตามลำดับ) รองลงมาคือ การปฏิบัติกรนิเทศ ($M = 1.92$, $SD = 0.23$ และ $M = 3.08$, $SD = 0.52$ ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยคะแนนที่มีความแตกต่างน้อยสุด คือ การกำหนดข้อตกลง ($M = 2.17$, $SD = 0.50$ และ $M = 3.08$, $SD = 0.52$ ตามลำดับ) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศตามการรับรู้ของหัวหน้างานพยาบาลก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการนิเทศงานจำแนกรายด้าน ($n = 7$)

การปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศ	ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม		หลังเข้าร่วมโปรแกรม		Z	<i>p-value</i>
	M	SD	M	SD		
1. การกำหนดข้อตกลง	2.17	0.50	3.08	0.52	-2.37	0.017
2. การรับฟังปัญหาและกำหนดหัวข้อการนิเทศ	1.86	0.37	3.28	0.85	-2.37	0.018
3. การตรวจสอบความเข้าใจ	2.00	0.28	3.07	0.27	-2.03	0.018

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

และวางแผน

4. การปฏิบัติการนิเทศ	1.92	0.23	3.08	0.26	-2.03	0.018
5. การทบทวนและประเมินผล	2.03	0.23	2.60	0.62	-2.03	0.042

และสะท้อนข้อมูล

$Z = \text{Wilcoxon matched -pairs signed ranks test}$

$p\text{-value} < .05$

3.3 การปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการนิเทศงาน การปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยคะแนนหลังเข้าร่วมโปรแกรมฯ สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมฯ โดยค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศหลังเข้าร่วมโปรแกรมฯ ($M = 3.49$, $SD = 0.78$) และค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนเข้าร่วมโปรแกรมฯ ($M = 2.46$, $SD = 0.47$) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศของหัวหน้างานพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมฯ ($n = 35$)

การเข้าร่วมโปรแกรม	M	SD	t-test	P-value
ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม	2.46	0.47	-9.46	0.00
หลังเข้าร่วมโปรแกรม	3.49	0.78		

$p\text{-value} < .05$

3.4 การปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการนิเทศงานจำแนกรายด้าน

ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการนิเทศงาน การปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า หลังเข้าร่วมโปรแกรมฯ มีการปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมฯ ทุกด้านพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนที่มีค่าสูงสุด คือ การปฏิบัติการนิเทศ ($M = 3.57$, $SD = 0.84$) รองลงมาคือ การตรวจสอบความเข้าใจและวางแผน ($M = 3.53$, $SD = 0.78$) และค่าเฉลี่ยคะแนนมีความแตกต่างกันก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมฯ สูงสุด คือ การกำหนดข้อตกลง ($M = 2.22$, $SD = 0.45$ และ $M = 3.44$, $SD = 0.80$ ตามลำดับ) รองลงมาคือ การทบทวนประเมินผลและสะท้อนข้อมูล ($M = 2.46$, $SD = 0.58$ และ $M = 3.50$, $SD = 0.99$ ตามลำดับ) และน้อยที่สุดคือ การรับฟังปัญหาและกำหนดหัวข้อการนิเทศ ($M = 2.46$, $SD = 0.86$ และ $M = 3.37$, $SD = 0.88$ ตามลำดับ) ดังแสดงในตารางที่ 5

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบการปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการนิเทศงานจำแนกรายด้าน(n = 35)

การปฏิบัติบทบาท ผู้นิเทศ	ก่อนเข้าร่วมโปรแกรม		หลังเข้าร่วมโปรแกรม		Paired t-test	p-value
	M	SD	M	S.D.		
1. การกำหนดข้อตกลง	2.22	0.45	3.44	0.80	-9.27	0.00
2. การรับฟังปัญหาและ กำหนดหัวข้อการนิเทศ	2.46	0.86	3.37	0.88	-5.41	0.00
3. การตรวจสอบความเข้าใจ และวางแผน	2.48	0.60	3.53	0.78	-8.00	0.00
4. การปฏิบัติการนิเทศ	2.60	0.55	3.57	0.84	-8.00	0.00
5. การทบทวนประเมินผล และสะท้อนข้อมูล	2.46	0.58	3.50	0.99	-7.09	0.00
รวม	2.46	0.47	3.49	0.78	-9.46	0.00

p-value < .05

อภิปรายผลวิจัย

1. ด้านความรู้เกี่ยวกับการนิเทศของหัวหน้างานพยาบาล พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศของหัวหน้างานพยาบาลหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีค่าคะแนนความรู้เฉลี่ยสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพิ่มจากระดับน้อยเป็นระดับปานกลาง อธิบายได้ว่าหลังจากที่มีการอบรมให้ความรู้โดยการให้รูปแบบการนิเทศทาง การพยาบาลตามแนวคิดของ CLEAR Supervision model ของ Steve Page and Val Wosket (2001) ตาม 5 องค์ประกอบ คือ การกำหนดข้อตกลงการนิเทศ (contract) การรับฟังปัญหา (listen) การตรวจสอบความเข้าใจและวางแผน (explore) การนำไปปฏิบัติ (action) และการทบทวนประเมินผล (review) ทำให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้นซึ่งความจำและความเข้าใจนี้ได้รับการอบรมโปรแกรมการนิเทศจากการบรรยายร่วมกับการแจกคู่มือการนิเทศให้กับหัวหน้างานพยาบาลทุกคนได้มีการเรียนรู้และเข้าใจเรื่องการนิเทศทางการพยาบาล หลักการ และวิธีการ ซึ่งทำให้หัวหน้างานพยาบาลเกิดความรู้ ความจำและความเข้าใจเกิดการนำไปใช้ ร่วมกับมีการติดตามผลของการใช้ความรู้เป็นระยะ ๆ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ เกิดความมั่นใจในการนำความรู้ไปใช้ส่งผลให้แสดงออกได้ถึงการปฏิบัติบทบาทการนิเทศ

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญานิ รตนไพศาลกิจ (2553) ที่ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศทางการพยาบาล โรงพยาบาลเชิงคำ จังหวัดพะเยา ตามแนวคิดของ CLEAR Supervision model (StevePage& Val Wosket, 2001) เช่นกันและพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ความสามารถของผู้นิเทศหลังการทดลองมีค่าสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศตามการรับรู้ของหัวหน้างานพยาบาลพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศหลังเข้าใช้โปรแกรมฯสูงกว่าก่อนใช้โปรแกรมฯอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าหลังจากได้รับการเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการการนิเทศโดยหลังการอบรมแล้วให้หัวหน้างานพยาบาลนำโปรแกรมการนิเทศงานลงไปปฏิบัติเป็นเวลา 2 เดือน โดยติดตามผลทุก 1 เดือน ทำให้หัวหน้างานพยาบาลเกิดความรู้ความจำและความเข้าใจเรื่องการนิเทศสร้างความมั่นใจในเรื่องการนิเทศสามารถแสดงออกโดยการนำไปใช้/นำไปปฏิบัติบทบาทการนิเทศได้อย่างเหมาะสม จึงทำให้การปฏิบัติการนิเทศมากขึ้น จากผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพผู้รับการนิเทศ มีค่าคะแนนด้านนี้หลังใช้โปรแกรมการนิเทศงานมีค่าสูงขึ้น ($M= 3.08$, $SD = 0.52$) ดังนั้นหากมีการเรียนรู้ขั้นตอนการนิเทศทำให้เกิดการวางแผนการนิเทศ เกิดการปฏิบัติตามโปรแกรมการนิเทศงานที่ได้รับรู้ และดำเนินการตามโปรแกรมฯ ซึ่งจากข้อมูลผู้นิเทศส่วนใหญ่ขาดประสบการณ์การเป็นผู้นิเทศทางการพยาบาลน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 32.9 ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญานิ รตนไพศาลกิจ (2553) ที่ได้นำรูปแบบของ CLEAR Supervision model ของ Steve Page and Val Wosket (2001) มาใช้ ทำให้เกิดประสิทธิภาพการนิเทศที่ชัดเจนมากขึ้น โดยมีขั้นตอนมีแบบฟอร์มการบันทึกที่ช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้แก่ การวางแผน การสร้างสัมพันธภาพ การกำหนดข้อตกลง การนิเทศที่เหมาะสม การบันทึกผลการนิเทศ การติดตามประเมินผล ก่อให้เกิดความกระตือรือร้น ร่วมกิจกรรมเป็นอย่างดี และสอดคล้องกับ วริ วัฒนัญญพล (2551) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศ ต้องดำเนินการนิเทศเป็นกระบวนการช่วยให้ผู้บริหารทำงานร่วมกับบุคลากรวางแผน จัดระเบียบงานให้เหมาะสมก่อนลงมือปฏิบัติเพื่อให้งานมีคุณภาพ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ นโยบายแผนของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด

3. การปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพผู้รับการนิเทศ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศหลังเข้าใช้โปรแกรมฯสูงกว่าก่อนใช้โปรแกรมฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้นิเทศ อธิบายได้ว่าหัวหน้างานพยาบาลได้ปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศตามโปรแกรมการนิเทศงานโดยมีการกำหนดข้อตกลง การรับฟังปัญหาของผู้รับการนิเทศ และการกำหนดหัวข้อการนิเทศร่วมกับผู้รับการนิเทศ อีกทั้งมีการตรวจสอบความเข้าใจในปัญหาและร่วมวางแผนการนิเทศร่วมกัน และหัวหน้างานพยาบาลมีการลงปฏิบัติการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ และหลังการนิเทศมีการทบทวนประเมินผลและสะท้อนข้อมูลให้กับผู้รับการนิเทศ ซึ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพผู้รับการนิเทศเกิดเข้าใจและยอมรับในบทบาทของการเป็นผู้นิเทศและให้ข้อคิดเห็นประสิทธิผลของการปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศของหัวหน้างานพยาบาลจากระดับน้อยเป็นระดับปานกลาง/ระดับมาก ซึ่งเป็นการวัดผลว่าสิ่งที่หัวหน้างานพยาบาลปฏิบัติบทบาทผู้นิเทศได้อย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ปฏิบัติการพยาบาล

1. **ผู้บริหารการพยาบาล** ควรนำโปรแกรมการนิเทศงานไปใช้ในการดำเนินการนิเทศงาน และควรมีติดตามการนิเทศทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำสู่การพัฒนากระบวนการทางการพยาบาลและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรพยาบาล โดยกระตุ้นให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมของหัวหน้างานพยาบาลให้ดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมการเรียนรู้จากผลลัพธ์การนิเทศเพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานและเพิ่มความรู้ความสามารถของทีมงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยกับผู้ป่วยบริการ ซึ่งควรดำเนินการเป็นระยะเวลานานขึ้น เพราะคะแนนความรู้และการปฏิบัติของผู้นิเทศอยู่ในระดับไม่สูงมากที่สุด

2. **ด้านผู้นิเทศ** จากผลการวิจัยพบว่าความรู้ของผู้นิเทศหลังการใช้โปรแกรมการนิเทศงานมีความรู้ระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งความรู้เป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน การนิเทศให้ประสบความสำเร็จ ผู้นิเทศทางการพยาบาลต้องมีความรู้เป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน การนิเทศให้ประสบความสำเร็จ ผู้นิเทศทางการพยาบาลต้องมีความรู้และศึกษาหาความรู้ตลอดเวลาเพื่อให้ได้ความรู้ที่ทันสมัยในการนิเทศงาน โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับการพยาบาลที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นหัวหน้างานพยาบาลควรมีการเตรียมทีมผู้นิเทศให้มีความรู้ในเรื่องความรู้การนิเทศ การพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นโดยฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจ ความน่าเชื่อถือ ทำให้ผู้รับการนิเทศ เพื่อช่วยเหลือพัฒนาศักยภาพของผู้นิเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการทำการวิจัยครั้งต่อไป

การดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการพัฒนางานวิจัยด้านการนิเทศทางการพยาบาล เพื่อให้เกิดคุณภาพของบริการพยาบาล ดังนี้

1. โปรแกรมการนิเทศควรได้รับการปรับปรุง และขยายระยะเวลาของโปรแกรมให้ยาวนานมากขึ้น และการวิจัยซ้ำ เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมอีกครั้งหนึ่ง
2. การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรม อาจเพิ่มตัวแปรอื่นที่เป็นผลลัพธ์ (outcome) จากการนิเทศเช่น สุขภาพของผู้รับบริการ ความพึงพอใจ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลกำแพงแสน. (2556). “รายงานผลการดำเนินงานของกลุ่มการพยาบาลประจำปี 2556”(เอกสารอัดสำเนา)
- ญาณิ รัตนไพศาลกิจ.(2553).การพัฒนารูปแบบการนิเทศทางการพยาบาลโรงพยาบาลเชิงคำจังหวัดพะเยา (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,นนทบุรี
- ปาริชาติ โรงนัพลากร-กฤษ และชวดี ภาวษา. (2553).สถิติสำหรับงานวิจัยทางการพยาบาลและการใช้โปรแกรม SPSS for Windows(พิมพ์ครั้งที่ 2).กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทจุดทองจำกัด.
- วาริ วณิชปัญญพล. (2551).การนิเทศทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4

The 4th STOU Graduate Research Conference

- วิไล กุศลวิศิษฎ์กุล. (2553) การสุ่มตัวอย่างและการหาขนาดตัวอย่าง. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาลสารสนเทศและสถิติ* (หน่วยที่ 5 หน้า 1-95)นนทบุรี:สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บัณฑิตศึกษา.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539).การบริหารการพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จีรรัชการพิมพ์.
- Page, S. and Wosket, V. (2001).*Supervising the counsellor. A cyclical model* London :Routledge.

