

บทที่ 5

บทสรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

สมมติฐานของการวิจัยมีดังนี้

1. กิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึกตามการรายงานของพยาบาลหัวหน้าตึกและพยาบาลประจำการแตกต่างกัน
2. กิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึก ตามการรายงานของพยาบาลหัวหน้าตึก จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การได้รับการอบรมแตกต่างกัน
3. กิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึก ตามการรายงานของพยาบาลประจำการ จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงานระยะเวลาการปฏิบัติงานการได้รับการอบรม วุฒิการศึกษา แตกต่างกัน

ประชากร

ประชากรในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

1. พยาบาลหัวหน้าตึก เป็นผู้ดำรงตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าตึกอย่างน้อย 1 ปี ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบรีเวพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก 23 แห่ง จำนวนทั้งหมด 53 คน
2. พยาบาลประจำการ เป็นผู้ได้บังคับบัญชาของพยาบาลหัวหน้าตึก จำนวนทั้งหมด 689 คน

ตัวอย่างประชากร

พยาบาลหัวหน้าตึกใช้ประชากรทั้งหมด 53 คน

ตัวอย่างประชากรพยาบาลประจำการได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากลำดับที่ตามตารางปฏิบัติงานประจำตึก (ตารางเวร) โดยใช้อัตราส่วนพยาบาลหัวหน้าตึก:พยาบาลประจำการ=1:3 ได้ตัวอย่างประชากรพยาบาลประจำการ 159 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบรายงานกิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึก ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยการศึกษาจากเอกสารคำรารายงานการวิจัย ประสบการณ์ของผู้วิจัย และการศึกษาจากพยาบาล หัวหน้าตึก โรงพยาบาลชุมชน แบบรายงานมี 2 ชุดมีข้อความเหมือนกัน สำหรับพยาบาลหัวหน้าตึก และพยาบาลประจำการ แบบรายงานแบ่งเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็น คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นข้อความรายงานกิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึกทั้ง 4 ด้านคือด้าน เชื่อมตรวจด้านการประชุมปรึกษา ด้านการสอนให้คำปรึกษาแนะนำ และด้านการร่วมมือปฏิบัติงาน ลักษณะแบบรายงานเป็นมาตราส่วนให้ค่า 5 อันดับ จำนวน 64 ข้อ

ทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการพยาบาลจำนวน 8 ท่านแล้วแก้ไขปรับปรุงจนได้ข้อคำถามทั้งหมด 50 ข้อจากนั้นนำมาทดสอบความเที่ยงของแบบรายงานโดยนำไปใช้กับพยาบาลหัวหน้าตึก และพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการคือโรงพยาบาลบางพลี โรงพยาบาลบางบ่อ และโรงพยาบาลบางจาก ทั้งหมดรวม 40 คน เป็นพยาบาลหัวหน้าตึก 10 คน พยาบาลประจำการ 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยง .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบรายงานกิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึก ไปใช้กับตัวอย่าง ประชากรด้วยตนเองและรับแบบรายงานกลับคืนด้วยตนเอง จำนวน 212 ฉบับเป็นแบบรายงานของ พยาบาลหัวหน้าตึก 53 ฉบับ ของพยาบาลประจำการ 159 ฉบับเป็นแบบรายงานที่สมบูรณ์ทุกฉบับคิด เป็นร้อยละ 100 ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 สัปดาห์

วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS-X (Statistic Package for Social Science)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่างประชากร

1. พยาบาลหัวหน้าตึกปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 56.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงานจำนวนสูงสุด 6-10 ปีคิดเป็นร้อยละ 39.6 อายุสูงสุดมากกว่า 35 ปีคิดเป็นร้อยละ 39.6 วุฒิกิจการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.00 การเข้ารับการอบรมภายหลังสำเร็จการศึกษาหลักสูตรการพยาบาลและผดุงครรภ์คิดเป็นร้อยละ 75.5 การอบรมพยาบาลเฉพาะทางคิดเป็นร้อยละ 85 การอบรมการนิเทศการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 7.5 และการอบรมการบริหารการพยาบาลคิดเป็นร้อยละ 7.5

2. พยาบาลประจำการปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยในคิดเป็นร้อยละ 56.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงานจำนวนสูงสุด 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.7 อายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 39 วุฒิกิจการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.3 การเข้ารับการอบรมภายหลังสำเร็จการศึกษาหลักสูตรการพยาบาลและผดุงครรภ์คิดเป็นร้อยละ 29.6 การอบรมพยาบาลเฉพาะทางคิดเป็นร้อยละ 76.6 การอบรมระยะสั้น คิดเป็นร้อยละ 23.4

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าคะแนนเฉลี่ยกิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึก

1. ทดสอบความแตกต่างค่าคะแนนเฉลี่ยกิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึก ตามการรายงานของพยาบาลหัวหน้าตึก และพยาบาลประจำการพบว่าค่าเฉลี่ยกิจกรรมการนิเทศงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 4 ด้านคือด้านการเชื่อมตรวจด้านการประชุมปรึกษา ด้านการสอนให้คำปรึกษาแนะนำ และด้านการร่วมมือปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่ากิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึก ตามการรายงานของพยาบาลหัวหน้าตึก และพยาบาลประจำการแตกต่างกัน

2. ทดสอบความแตกต่างค่าคะแนนเฉลี่ยกิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึก ตามการรายงานของพยาบาลหัวหน้าตึกจำแนกตาม แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและการเข้ารับการอบรม พบว่าค่าเฉลี่ยกิจกรรมการนิเทศงานทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่ากิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึกตามการรายงาน ของพยาบาลหัวหน้าตึก จำแนกตาม

แผนกที่ปฏิบัติงานระยะเวลาการปฏิบัติงาน และการได้รับการอบรมแตกต่างกัน

3. ทดสอบความแตกต่างค่าคะแนนเฉลี่ยกิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึก ตามการรายงานของพยาบาลประจำการจำแนกตาม แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การเข้ารับการอบรมและวุฒิการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยกิจกรรมการนิเทศงานทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า กิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึกตามการรายงานของพยาบาลประจำการจำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานการเข้ารับการอบรม และวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน

ส่วนที่ 3 ปัญหาในการนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึกตามการรายงานของพยาบาลหัวหน้าตึก และพยาบาลประจำการที่พบสูงสุดได้แก่จำนวนพยาบาลไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนผู้ป่วยคิดเป็นร้อยละ 43.1 รองลงมาคือพยาบาลหัวหน้าตึกปฏิบัติงานหลายหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 37.3 ส่วน ในด้านอื่นๆ พบใน รายงานของหัวหน้าตึกคือ พยาบาลหัวหน้าตึก ขาดความรู้เกี่ยวกับการนิเทศงาน และขาดเกณฑ์ มาตรฐานสำหรับเป็นแนวทางในการนิเทศงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ยกิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึกและพยาบาลประจำการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร ชัยรัตน์

เรื่อง "ประสิทธิภาพการนิเทศของพยาบาลหัวหน้าตึกโรงพยาบาลศูนย์" พ.ศ. 2529
 รัตนาวดี บุญประภา เรื่อง "บทบาทของพยาบาลหัวหน้าตึกในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ" พ.ศ. 2519 พวงเพ็ญ ชูผลพราว เรื่อง "บทบาทผู้นิเทศการพยาบาลของโรงพยาบาลในส่วนภูมิภาค" พ.ศ. 2519 อรพินธ์ เจริญผล เรื่อง "บทบาทของผู้นิเทศการพยาบาลในกรุงเทพมหานคร" พ.ศ. 2518 และงานวิจัยของ สุนันท์ สมรรถกิจขจร เรื่อง "บทบาทผู้นิเทศการพยาบาลของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร" พ.ศ. 2518 ซึ่งพบว่าพยาบาลหัวหน้าตึกหรือพยาบาลระดับบริหารรายงานกิจกรรมการนิเทศงานของตนเองว่าได้ปฏิบัติบ่อยครั้ง หรือปฏิบัติมากกว่าการรายงานจากผู้รับการนิเทศกล่าวคือ ผู้ให้การนิเทศคิดว่าได้ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศแล้วในระดับหนึ่ง แต่ผู้รับการนิเทศคิดว่าได้รับการนิเทศในระดับที่น้อยกว่า เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ที่ผู้ให้คิดว่าปฏิบัติแล้ว

แต่ผู้รับมองไม่เห็น

ค่าเฉลี่ยกิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึกตามการรายงานของพยาบาลหัวหน้าตึก อยู่ในระดับปฏิบัติเป็นประจำคือค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป เพียง 2 กิจกรรม คือ "สำรวจการ เบิก-จ่ายวัสดุครุภัณฑ์ของหน่วยงาน" และ "ตรวจตราการรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบ เรียบร้อยของสิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน" ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 ปฏิบัติบ่อยครั้งมี 38 กิจกรรม และ ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 ปฏิบัติเป็นบางครั้งมี 10 กิจกรรม และพยาบาลประจำการ รายงานว่า อยู่ในระดับปฏิบัติเป็นประจำไม่มีอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง 27 กิจกรรม อยู่ในระดับปฏิบัติเป็นบางครั้ง 22 กิจกรรม และอยู่ในระดับปฏิบัติน้อยครั้ง 1 กิจกรรมคือ "จัดให้มีการประชุมปรึกษาทางวิชาการ พยาบาล (Case-Conference)"

เนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคล พยาบาลหัวหน้าตึกได้รับการอบรมการนิเทศการพยาบาลร้อยละ 7.5 เช่นกัน แสดงให้เห็นว่าพยาบาลหัวหน้าตึกได้รับการเตรียมตัวเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้บริหารน้อยมาก เป็นการบริหารงาน โดยอาศัยประสบการณ์เพราะยังไม่มีการศึกษาอบรมอย่างเป็นระบบเพื่อการ เลื่อนตำแหน่ง และยังไม่มีกำหนดค่าแห่งหน้าที่และคุณวุฒิไว้เป็นระเบียบปฏิบัติที่แน่นอน มีแต่วิถี การที่เรียกว่า on the job training คือวิถีเรียนรู้โดยการสังเกตการแนะนำอบรมในระหว่าง ที่ปฏิบัติงานประจำวันเมื่อมีตำแหน่งว่างลง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบก็จะได้รับพิจารณาแต่งตั้ง แทนคนเก่าต่อไป (วิเชียร ทวีลาภ 2522:1-2)

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชไวเออร์ และการ์เคลลา (Schwier and Gardella 1970 : 50-62) ได้ศึกษาบทบาทหน้าที่ของพยาบาลผู้ตรวจการพยาบาล และพยาบาลหัวหน้าตึกที่มี ประสบการณ์มากกว่า 5 ปี ของโรงพยาบาลโรดไอส์แลนด์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยส่วน ที่เกี่ยวกับหัวหน้าตึก พบว่าพยาบาลหัวหน้าตึกมีขอบเขตการควบคุมงานที่กว้างขวางเกินไป ไม่มีการ เตรียมตัวด้านความรู้และประสบการณ์ที่เพียงพอ ปฏิบัติงานด้านธุรการมากเกินไป สำหรับงานที่เกี่ยว กับการพยาบาลหรือนิเทศการพยาบาลโดยตรงนั้นเฉลี่ยแล้วคิดเป็นร้อยละ 44 ของกิจวัตรประจำวัน จึงทำให้พยาบาลหัวหน้าตึกไม่สามารถปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศอยู่ในระดับปฏิบัติเป็นประจำได้ทุกกิจกรรม

2. ค่าเฉลี่ยกิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึกตามการรายงานของพยาบาล หัวหน้าตึก จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงานระยะเวลาการปฏิบัติงานและการเข้ารับการอบรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

วรรณวิไล จันทรภา เรื่อง "การศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลในประเทศไทย" พ.ศ. 2523 โดยทำการศึกษาจากพยาบาลวิชาชีพทั่วประเทศ จำนวน 819 คน จาก 49 โรงพยาบาลผลการวิจัยพบว่า "พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก หรือในแผนกต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน" เพราะหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลให้บริการพยาบาลขั้นพื้นฐานเหมือนกันหมด ใช้หลักและกระบวนการพยาบาล เป็นแนวปฏิบัติเช่นเดียวกับการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึก เนื่องจากพยาบาลหัวหน้าตึกใช้หลักการบริหารและกระบวนการนิเทศงานแบบเดียวกัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของพยาบาลหัวหน้าตึกสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬาลักษณ์ ธีรัตนพันธ์ เรื่อง "การนิเทศการปฏิบัติงานพยาบาลของอาจารย์ปฏิบัติการคลินิกในสถานศึกษาพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ" พบว่าอาจารย์ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการนิเทศที่มีประสบการณ์ การนิเทศงาน 6 เดือน-5 ปีและ 5 ปี ขึ้นไปปฏิบัติการนิเทศงานไม่แตกต่างกันเพราะมีความตระหนัก และเข้าใจถึงหน้าที่ดังกล่าว จึงมีการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศงานไม่แตกต่างกัน

การเข้ารับการอบรมภายหลังสำเร็จการศึกษาหลักสูตรการพยาบาล และผดุงครรภ์ ของพยาบาลหัวหน้าตึกส่วนมากเป็นการอบรมการพยาบาลเฉพาะทาง เช่น อาสาสมัคร การพยาบาลจิตเวช หรือ วิทยุพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 85 ซึ่งไม่ใช่เป็นการอบรมการบริหารการพยาบาล หรือ การนิเทศการพยาบาล จึงทำให้พยาบาลหัวหน้าตึก ทั้ง 2 กลุ่ม รายงานกิจกรรมการนิเทศงานของตนเองไม่แตกต่างกัน

3. ค่าเฉลี่ยกิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาล หัวหน้าตึกตามการรายงานของพยาบาลประจำการ จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การเข้ารับการอบรม และวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าความแตกต่างเหล่านี้มิได้เป็นตัวแปรของการรายงานกิจกรรมการนิเทศของพยาบาล หัวหน้าตึก ผลการวิจัยที่ได้น่าจะเป็นกิจกรรมการนิเทศงานที่พยาบาลหัวหน้าตึกได้ปฏิบัติ และรับรู้โดย พยาบาลประจำการอย่างแท้จริง ดังนั้นผลการรายงานกิจกรรมนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึกใน ครั้งนี้ ควรจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณา เพื่อการพัฒนากิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาล หัวหน้าตึกให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยพิจารณาจากกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 3.50 ลงไป

4. ปัญหาในการนิเทศงานของ พยาบาลหัวหน้าตึกตามการรายงานของพยาบาล หัวหน้าตึกและพยาบาลประจำการ อันดับสูงสุดคือร้อยละ 43.1 จำนวนพยาบาลไม่ได้สัดส่วนกับ จำนวนผู้ป่วย เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนเป็นโรงพยาบาลของรัฐ ที่ตั้งอยู่ในอำเภอ ใกล้เคียงกับประชาชนมากที่สุด ให้บริการด้านส่งเสริม ป้องกันรักษา และฟื้นฟูสุขภาพตลอด 24 ชั่วโมง ไม่จำกัดจำนวนผู้ป่วย เพราะให้การรักษาโรคทั่วไปไม่ระบุสาขาเฉพาะโรคจำนวนบุคคลากรโดยเฉพาะพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง จึงมีจำนวนไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน จากกองสถิติ สาธารณสุข พ.ศ. 2532 อัตราส่วนพยาบาลประจำกรในภูมิภาค = 1: 1190 คน จากกรอบอัตรา กำลึงของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนที่กำหนดโดย สำนักงานปลัดกระทรวง พ.ศ. 2530 จนกระทั่งปัจจุบันนี้ โดยเฉลี่ยแล้วโรงพยาบาลชุมชนมีจำนวนพยาบาลปฏิบัติงานประมาณร้อยละ 50 ของกรอบอัตรากำลึงและจากการประชุมนโยบายและ ทิศทางการพัฒนาระบบกำลึงคนด้านสาธารณสุข ซึ่งพบว่าการที่ประชาชนยังมีสุขภาพไม่ดีพอ อัตราป่วยด้วยโรคที่ป้องกันได้ยังสูงนั้นสาเหตุจากงบประมาณมีจำกัด ปริมาณเจ้าหน้าที่ขาดแคลน ทำให้บริการสาธารณสุขไม่ทั่วถึงแต่ในปัจจุบัน นโยบาย รัฐบาล ด้านสาธารณสุข (21 ตุลาคม 2535) ข้อที่ 10 เร่งรัดการผลิตและ พัฒนาสมรรถนะบุคคลากร ทางการแพทย์ และสาธารณสุขให้มีคุณภาพ และมีปริมาณเพียงพอโดยเน้นการกระจายบุคคลากร ดังกล่าวไปสู่ชนบทให้มากขึ้นและวิธีที่จะช่วยได้วิธีหนึ่งคือพยายามลดจำนวนการเจ็บป่วยของประชาชน ให้น้อยลง โดยเน้นการป้องกันส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพ โดยจัดโครงการสอนดูแลสุขภาพแก่ผู้ป่วยและญาติทั้งในโรงพยาบาลและชุมชนอีกทั้งจัดโครงการ Home health care สอนให้ผู้ป่วยดูแลตนเอง ที่บ้าน จะเป็นกลวิธีลดจำนวนผู้ป่วยมารับบริการที่โรงพยาบาลน้อยลงและเพื่อสุขภาพดีถ้วนหน้า 2543 ด้วย

ปัญหาอันดับรองร้อยละ 37.3 พยาบาลหัวหน้าตึกปฏิบัติงานหลายหน้าที่ จากการที่มีอัตรา กำนึงเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ พยาบาลหัวหน้าตึกซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมากที่สุดในหน่วยงาน ต้องรับผิดชอบงานด้านการบริหาร บริการ วิชาการ และงานที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชาระดับสูงด้วย เช่น ด้านการเงิน งานห้องยา งานคลินิกให้คำปรึกษา เป็นต้นและถ้า เคยเข้ารับการอบรมต่างๆ เช่น วิทยุพยาบาลหรือพยาบาลห้องผ่าตัดก็ต้องรับผิดชอบงานด้านนี้ ควบคู่ไปกับงานของพยาบาลหัวหน้าตึกจากงานวิจัย ของ ชิวเออร์ และการ์เดลลา (Schwier and Gardella 1970 : 50-62)

ได้ศึกษาบทบาทหน้าที่ของพยาบาลผู้ตรวจการพยาบาล และพยาบาลหัวหน้าตึกที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปีของโรงพยาบาลโรดไอส์แลนด์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลหัวหน้าตึกที่มีขอบเขตการควบคุมงานที่กว้างขวางเกินไป ไม่มีการเตรียมตัวด้านความรู้ และประสบการณ์ที่เพียงพอปฏิบัติงานด้านธุรการมากเกินไป สำหรับงานการพยาบาลหรือניתศการพยาบาลเฉลี่ยแล้วร้อยละ 44 ของกิจวัตรประจำวันและจากการวิจัยของซาเรน และสตร๊อบ (Sarenand Straub 1970:45-50) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริการพยาบาลในโรงพยาบาล 6 แห่ง ประเทศสหรัฐอเมริกา เก็บข้อมูลโดยการสังเกตและวิธี Patient rating technique พบว่าพยาบาลหัวหน้าตึกมีงานด้านบริหารวางแผน และติดต่อประสานงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาดูแลผู้ป่วยด้วยตนเอง จึงไม่มีเวลาที่จะนิเทศบุคลากรได้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพได้ การป้องกันก็คือ พยาบาลหัวหน้าตึกควรมีแผนผังควบคุมค่ากับงานแสดงไว้แต่ละงาน โดยละเอียดแล้วניתศงานตามแผน อีกทั้งควรจัดการประชุมภาสในหน่วยงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้มีโอกาสซักถามปัญหาแสดงความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานที่ผ่านมาจะได้ร่วมกันวางแผนปฏิบัติงานช่วยเหลือพยาบาลหัวหน้าตึกניתศควบคุมค่ากับงาน ได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ

ส่วนปัญหาพยาบาลหัวหน้าตึกขาดความรู้เกี่ยวกับการניתศงาน และขาดเกณฑ์มาตรฐานเป็นแนวทางในการניתศงานเนื่องจากพยาบาลหัวหน้าตึกได้รับการเตรียมตัวในการทำหน้าที่ผู้บริหารน้อยมาก (วิเชียร ทวีลาภ 2522:1) ควรจัดให้มีการอบรมระยะสั้น ทางวิชาการเกี่ยวกับการניתศงานในกลุ่มของโรงพยาบาลชุมชนที่ใกล้เคียงกัน เพื่อช่วยเหลือพยาบาลหัวหน้าตึกให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ จัดทำคู่มือการניתศงานไว้ประจำหน่วยงานจัดดูงานที่โรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลพี่เลี้ยงจะช่วยให้พยาบาลหัวหน้าตึกได้พัฒนาตนเอง และวิชาชีพในที่สุด และส่งผลถึงบริการที่ดีแก่ประชาชน

ข้อเสนอแนะในการניתศงาน

1. เนื่องจากค่าเฉลี่ยการรายงานกิจกรรมการניתศงาน ของพยาบาลหัวหน้าตึก คามการรายงานของพยาบาลหัวหน้าตึก และคามการรายงานของพยาบาลประจำการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ควรให้ความรู้ด้านניתศงานแก่พยาบาลหัวหน้าตึกและพยาบาลประจำการ เพื่อให้เข้าใจความหมายของการניתศงาน วัตถุประสงค์ และกระบวนการของการניתศงานดีขึ้นเพื่อความ

เข้าใจที่ตรงกันและช่วยให้การนิเทศงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้คือพัฒนาบุคลากรให้รู้จักพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนางานบริการที่ค้ำแก่ผู้ป่วย (วิเชียร ทวีลาภ 2522:6)

2. กิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึกที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 3.50 ลงไปคือ อยู่ใน ระดับปฏิบัติเป็นบางครั้ง และปฏิบัติน้อยครั้ง กิจกรรมเหล่านี้พยาบาลหัวหน้าตึกต้องได้รับการพัฒนา เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นต่อไป โดยการจัดอบรมระยะสั้นด้านการนิเทศงานมีคู่มือ การนิเทศงาน และตั้งเกณฑ์มาตรฐานเป็นแนวทางในการนิเทศงานไว้ด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาล ความการรายงาน ของพยาบาลหัวหน้าตึกโรงพยาบาลชุมชน
2. ศึกษาความต้องการการพัฒนาในด้านความรู้ เจตคติ และทักษะ ของพยาบาลหัวหน้าตึกโรงพยาบาลชุมชน
3. ศึกษารูปแบบการนิเทศงานการพยาบาล ที่มีประสิทธิภาพใน โรงพยาบาลชุมชน

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย