



สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi experimental research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการปฏิบัติการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย โดยใช้รูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย ที่สร้างขึ้นโดยใช้เทคนิคเดลฟายเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่ายเปรียบเทียบกับการปฏิบัติการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่ายตามปกติในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่ายที่มีตำแหน่งหัวหน้าและรองหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 80 คน ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานการนิเทศในช่วงเวลา 16.00-24.00 น. ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ตรวจการพยาบาลที่มีตำแหน่งหัวหน้าและรองหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติการนิเทศการพยาบาลเวรบ่าย เวลา 16.00-24.00 น. ในช่วงวันที่ 1 กันยายน 2537-29 พฤศจิกายน 2537 ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 30 คน โดยมีคุณสมบัติดังนี้

1. สมัครใจเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้
2. ประสบการณ์ในการทำงานการพยาบาลอย่างน้อย 5 ปี
3. ประสบการณ์ในหน้าที่ตรวจการพยาบาลอย่างน้อย 1 ปี

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลอง 15 คน และกลุ่มควบคุม 15 คน ซึ่งทำการแบ่งกลุ่มโดยจับสลากรายชื่อของผู้ที่จะต้องหมุนเวียนเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตรวจการพยาบาลเวรบ่ายในช่วงวันที่ 1 กันยายน 2537-30 กันยายน 2537 โดยไม่ซ้ำคน

1. กลุ่มทดลอง คือ ผู้ตรวจการพยาบาลที่ปฏิบัติการในเทศการพยาบาลเวรป่วย ในวันที่ 1 กันยายน 2537 - 15 กันยายน 2537 ในรอบแรก ในรอบที่สองตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2537 - 15 ตุลาคม 2537 และในรอบที่สาม ตั้งแต่ 31 ตุลาคม 2537 - 14 พฤศจิกายน 2537

2. กลุ่มควบคุม คือ ผู้ตรวจการพยาบาลที่ปฏิบัติการในเทศการพยาบาลเวรป่วย ในวันที่ 16 กันยายน 2537 - 30 กันยายน 2537 ในรอบแรก ในรอบที่สองตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2537 - 20 ตุลาคม 2537 และในรอบที่สาม ตั้งแต่ 15 พฤศจิกายน 2537 - 30 พฤศจิกายน 2537

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ซึ่งได้ดำเนินการสร้างตาม เทคนิคเดลฟาย ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและตรวจสอบความเที่ยงแล้ว

ก. เครื่องมือประกอบการวิจัย ดังนี้

1. คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรป่วย ดำเนินการสร้างโดยเทคนิคเดลฟาย โดยรวบรวมและประมวลความรู้ด้านการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรป่วย จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการพยาบาล จำนวน 22 ท่าน ผ่านการวิเคราะห์เนื้อเรื่อง และทดสอบทางสถิติ แล้วนำมาสรุปเป็นรูปแบบจำนวน 64 ข้อรายการ สำหรับนำไปใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรป่วย มีโครงสร้างดังนี้

รูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรป่วย ประกอบด้วย กระบวนการและกิจกรรมหลัก ดังนี้

ก) การวางแผนการนิเทศประกอบด้วย

1. ศึกษาปัญหาและความต้องการในการนิเทศการพยาบาล
2. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวางแผนการนิเทศการ

พยาบาล

ลายลักษณ์อักษร

3. กำหนดวัตถุประสงค์ของการนิเทศการพยาบาลไว้เป็น

4. กำหนดเวลา สถานที่ และเครื่องมือในการนิเทศ

ข) การดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วย

1. การรับเวร

2. การเยี่ยมตรวจ มี 4 ประเภท

2.1 เยี่ยมตรวจบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

2.2 เยี่ยมตรวจผู้ป่วยที่มีปัญหา/ครอบครัว

2.3 ตรวจสอบความพร้อมของเครื่องมือเครื่องใช้และ

อุปกรณ์การเยี่ยมตรวจ

2.4 บันทึกข้อมูลสำคัญพร้อมอุปสรรคและปัญหาที่ได้จากการ

เยี่ยมตรวจ

3. การสอน มี 3 ประเภท

3.1 สอนบุคลากรให้ปฏิบัติงาน

3.2 สอนนักศึกษาพยาบาล

3.3 สอนผู้ป่วยและครอบครัว

4. การให้คำแนะนำปรึกษา

5. การแก้ปัญหา

6. การสังเกต

7. การร่วมมือปฏิบัติ

8. การส่งเวร

ค) การประเมินผลการนิเทศ ประกอบด้วย

1. รวบรวมข้อมูลการนิเทศที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

2. มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศว่าได้รับ

ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นหรือไม่เพียงพอ

3. เปรียบเทียบผลของการนิเทศกับวัตถุประสงค์และปรัชญา

ของหน่วยงาน

2. แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรป่วย
จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบปรนัย 4 ข้อเลือก

ข. เครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

ชุดที่ 1 แบบตรวจรายการกระบวนการนิเทศการพยาบาลเวรป่วย เป็นแบบ
สังเกตแบบไม่มีโครงสร้าง ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสภาพส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสังเกตการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศการพยาบาล
เวรป่วย

ชุดที่ 2 แบบสังเกตการวางแผนปฏิบัติการนิเทศประจำเวรป่วย

ชุดที่ 3 แบบตรวจวิธีปฏิบัติการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรป่วย เป็นแบบ
สังเกตแบบไม่มีโครงสร้าง

ชุดที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ตรวจการพยาบาลเวรป่วยที่มีต่อการ
ใช้รูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรป่วย

ชุดที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจของพยาบาลประจำการเวรป่วยที่ได้รับ
การนิเทศโดยผู้ตรวจการพยาบาลเวรป่วย

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

ก. เก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการทดลอง (Pre-Test)

1. เก็บรวบรวมข้อมูลการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรป่วย กลุ่ม
ทดลอง 15 คน และกลุ่มควบคุม 15 คน ด้วยเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีสังเกต
ดังนี้ เครื่องมือชุดที่ 1 แบบตรวจรายการกระบวนการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาล
เวรป่วย เครื่องมือชุดที่ 2 แบบสังเกตการวางแผนปฏิบัติการนิเทศประจำเวรป่วย และ
แบบตรวจวิธีปฏิบัติการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรป่วย ก่อนการทดลอง

2. เก็บรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจของพยาบาลประจำการเวรป่วย 20 คน
ที่ได้รับการนิเทศจากผู้ตรวจการพยาบาลเวรป่วย ทั้งกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ก่อนการ
ทดลอง

3. ทำการอบรมผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย กลุ่มทดลอง เรื่องการใช้รูปแบบการนิเทศการพยาบาลในเวรบ่ายและทดสอบความรู้ของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่ายที่เป็นประชากรกลุ่มทดลอง 15 คน ก่อนและหลังการอบรมการใช้รูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย จากการวัดผลการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีคะแนนความรู้เพิ่มขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนความรู้ก่อนการอบรมและหลังการอบรม ตั้งแต่ร้อยละ 60 ขึ้นไป (คะแนนแสดงในตารางผนวก จ)

4. การทดลอง ให้ผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่ายกลุ่มทดลองจำนวน 15 คน ปฏิบัติการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย เป็นคู่มือในการปฏิบัติคนละ 2 ครั้ง ผู้วิจัยได้เข้าไปทำการสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูลในการปฏิบัติงานครั้งที่ 2 หลังการใช้รูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่ายในเรื่อง (1) กระบวนการนิเทศ (2) การปฏิบัติการนิเทศตามแผนการนิเทศ (3) การปฏิบัติการนิเทศวิธีการนิเทศ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลหลังทำการทดลอง (Post-Test) ด้วยแบบประเมินความพึงพอใจของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่ายกลุ่มทดลอง ที่มีต่อการใช้รูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย และแบบประเมินความพึงพอใจของพยาบาลประจำการเวรบ่าย และแบบประเมินความพึงพอใจของพยาบาลประจำการเวรบ่าย 20 คน กลุ่มเดิมที่ได้รับการนิเทศจากผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. ในการสร้างรูปแบบการนิเทศการพยาบาลเวรบ่าย
 - 1.1 หาความถี่ของการแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการพยาบาล
 - 1.2 หาค่ามัธยฐาน ควอไทล์ และนีสัยระหว่างควอไทล์ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบถามรอบที่ 2 ของผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการพยาบาล
2. การทดสอบผลการใช้รูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย

- 2.1 หาค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพส่วนบุคคลของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย และของพยาบาลประจำการเวรบ่าย ที่ได้รับการนิเทศโดยผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย หาค่าร้อยละของคะแนนแบบทดสอบความรู้
- 2.2 หาค่าร้อยละของพฤติกรรมการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย กลุ่มทดลอง ก่อนและหลังทำการทดลอง
- 2.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนพฤติกรรมการนิเทศ ของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย โดยทดสอบค่าที่
- 2.4 หาค่าเฉลี่ย ของคะแนนความพึงพอใจของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย ที่มีต่อรูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย
- 2.5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความพึงพอใจของพยาบาลประจำการเวรบ่าย ที่ได้รับการนิเทศโดยผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย กลุ่มทดลอง ก่อนและหลังทำการทดลอง และโดยการทดสอบค่าที่ กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ได้รูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่ายที่มุ่งคนและงานซึ่งสร้างขึ้นโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ประกอบด้วยข้อรายการจำนวน 64 ข้อรายการ จากผู้เชี่ยวชาญ 22 คน เป็นรูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่ายที่นำไปใช้เป็นคู่มือปฏิบัติการนิเทศในเวรบ่ายได้ ซึ่งสนับสนุนและการใช้โดยการทดสอบพฤติกรรมการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย ร่วมกับการทดสอบความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย ในกลุ่มทดลองและพยาบาลประจำการเวรบ่าย ดังแสดงผลในข้อ 2
2. ผลของการใช้รูปแบบการนิเทศการพยาบาลเวรบ่าย
 - 2.1 ค่าร้อยละของพฤติกรรมการนิเทศตามกระบวนการนิเทศโดยรวม ก่อนทำการทดลองของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย กลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่แตกต่างกันหลังทำการทดลอง ทั้งโดยรวมและรายด้าน การวางแผนการนิเทศและการดำเนินการนิเทศการพยาบาลในกลุ่มทดลอง มีค่าร้อยละสูงกว่ากลุ่มควบคุมเช่นเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบค่าร้อยละ

ของพฤติกรรมการณ์เทศกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังทำการทดลอง พบว่า หลังทำการทดลองมีค่าร้อยละสูงกว่าก่อนทำการทดลอง ทั้งโดยรวมและรายด้าน การดำเนินการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า "พฤติกรรมการณ์เทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรภัย ภายหลังจากใช้รูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรภัย มีการปฏิบัติตามรูปแบบมากขึ้น"

2.2 ค่าร้อยละของพฤติกรรมการณ์เทศตามแผนการนิเทศในเรื่องการรับเวรและการเยี่ยมตรวจ ของกลุ่มทดลองในเกือบทุกกิจกรรม มีค่าร้อยละสูงเกิน 50 ตัวอย่างเช่น การสอบถามจำนวน/ประเภทผู้ป่วย จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานและผู้ป่วยที่ต้องดูแลเป็นกรณีพิเศษในแต่ละแผนก การพบปะพูดคุยกับบุคลากรเพื่อประเมินความต้องการในด้านการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน และการร่วมปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อน

2.3 ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการณ์เทศตามวิธีปฏิบัติการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรภัย ทั้งโดยรวมและรายด้าน ก่อนทำการทดลอง ในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความแตกต่างกันหลังทำการทดลอง ทั้งโดยรวมและรายด้าน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยกลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ย สูงกว่ากลุ่มควบคุม ยกเว้นด้านการรับเวร

ส่วนการเปรียบเทียบก่อนและหลังทำการทดลองในกลุ่มทดลองพบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนพฤติกรรมการณ์เทศตามวิธีการนิเทศ หลังทำการทดลองสูงกว่าก่อนทำการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน ยกเว้นด้านการรับเวร

การสอน : การส่งเวร

สำหรับค่าร้อยละของพฤติกรรมการณ์เทศที่กลุ่มทดลองปฏิบัติตามวิธีปฏิบัติการนิเทศในเรื่องการรับเวรและการเยี่ยมตรวจนั้น หลังทำการทดลอง กลุ่มทดลองมีค่าร้อยละสูงกว่า 50 เป็นส่วนใหญ่ ตัวอย่างเช่น การพบปะพูดคุยกับบุคลากร เพื่อประเมินความต้องการในด้านการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย การซักถามและรับรายงานอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย/ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้อง

2.4 คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศของพยาบาลประจำการเวรภัย ที่ได้รับการนิเทศโดยผู้ตรวจการพยาบาลกลุ่มทดลอง มีค่าสูงกว่าความพึงพอใจของพยาบาลที่ได้รับการนิเทศโดยกลุ่มผู้ตรวจการพยาบาลกลุ่มควบคุม ทั้งโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบก่อนทำการทดลอง ไม่แตกต่างกัน

สำหรับค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ตรวจการพยาบาลเวรป่วย
ในกลุ่มทดลองต่อรูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรป่วย อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้อง
กับสมมติฐานที่ว่า "ความพึงพอใจของผู้ตรวจการพยาบาลเวรป่วย หลังการใช้รูปแบบการนิเทศ
ของผู้ตรวจการพยาบาลเวรป่วยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจ
การพยาบาลเวรป่วย"

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการสร้างรูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรป่วย ที่มุ่งคนและ
มุ่งงาน ตามเทคนิคเดลฟาย โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 22 ท่าน ทำหน้าที่ให้ความคิดเห็นตาม
ขั้นตอน จนถึงขั้นสุดท้าย ที่ได้ข้อรายการ 64 ข้อ ในรูปแบบการนิเทศ ซึ่งสามารถใช้เป็นคู่มือ
การปฏิบัติการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรป่วยได้นั้น เป็นสิ่งที่ใช้ได้จริงในงานการนิเทศ
ในเวรป่วย ของทุก ๆ โรงพยาบาล ที่มีการจัดการนิเทศเช่นเดียวกับโรงพยาบาลภูมิพล-
อดุลยเดช คือ จัดให้หัวหน้าหอผู้ป่วย และรองหัวหน้าหอผู้ป่วย เข้าทำหน้าที่พิเศษในเวรป่วย
ตามขอบข่ายงานในรูปแบบเดียวกัน เนื่องจากงานบริการพยาบาลในโรงพยาบาลขนาด 300
เตียงขึ้นไป จะเป็นโรงพยาบาลทั่วไปที่มีบริการถึงระดับการดูแลที่ซับซ้อน (tertiary care)
ภาระงานด้านการนิเทศจึงมีความคล้ายคลึงกับรูปแบบการนิเทศ จึงสามารถนำไปใช้ได้

สิ่งที่แสดงถึงผลการใช้การนิเทศที่ได้รับการยืนยันจากการทดสอบในการวิจัย
แล้ว ทั้งในเรื่องของพฤติกรรมการนิเทศและความพึงพอใจของผู้ตรวจการ และพยาบาล
ประจำการที่ได้รับการนิเทศย่อมแสดงถึงความมั่นใจในการใช้รูปแบบการนิเทศสำหรับใน
โรงพยาบาลที่ทำการทดลองและโรงพยาบาลอื่น ๆ ได้เช่นเดียวกัน

ส่วนในจุดเน้นของรูปแบบการนิเทศที่สร้างตามแนวคิดของเบลคและมอร์ดัน
(Blake and Mouton, 1981) นั้น แสดงถึงรูปแบบการนิเทศที่มุ่งคน และงานได้พร้อมกัน
กิจกรรมที่เห็นเด่นชัดซึ่งแสดงการมุ่งคน และเป็นเป้าหมายสำคัญของรูปแบบการนิเทศ เช่น
เรื่องของการประชุมปรึกษา พบปะพูดคุยกับพยาบาลขณะเยี่ยมชมตรวจ การสังเกตและสอนงาน
ให้บุคลากรพยาบาล รวมทั้งการใช้วิธีการนิเทศในด้านการให้คำปรึกษา และการร่วมมือปฏิบัติงาน
ซึ่งในกิจกรรมเหล่านี้ผู้ตรวจการพยาบาลในกลุ่มทดลองสามารถปฏิบัติได้สูงกว่ากลุ่มควบคุม แสดง
ให้เห็นว่า รูปแบบการนิเทศที่มุ่งคนและงาน ใช้จริงได้ ในงานการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาล

เวรบาย ทั้งที่จะส่งผลถึงการสร้างความพึงพอใจในงานได้ต่อไป ตามแนวคิดของ เบลค และ มอร์ตัน อธิบายไว้ว่า การมุ่งคนนั้นจะเน้นความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ยอมรับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และเน้นการจัดสภาพการทำงานที่เอื้ออำนวยความสะดวกของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย (Blake and Mouton, 1981)

2. ผลการใช้รูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบาย กลุ่มทดลองที่มีค่าร้อยละสูงกว่ากลุ่มควบคุมหลังการใช้รูปแบบ ในเรื่องของพฤติกรรมการนิเทศตามกระบวนการนิเทศทั้งโดยรวม และในด้านการวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผลการนิเทศนั้น แสดงให้เห็นว่า ในรูปแบบการนิเทศที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้น ได้ใส่กิจกรรมการบริการจัดการไว้ในกระบวนการนิเทศที่ผู้ตรวจการพยาบาลเวรบาย สามารถปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับกระบวนการนิเทศที่เกิดขึ้นตามขั้นตอนการบริหาร นั่นคือ กลุ่มทดลองมีความสามารถในการวางแผน ดำเนินการ และประเมินผลการนิเทศ หากมีคู่มือการนิเทศเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนั้นถ้าผู้ตรวจการพยาบาลเวรบายได้ใช้คู่มือการนิเทศเป็นประจำในการนิเทศแล้ว พฤติกรรมการนิเทศตามกระบวนการนิเทศย่อมเกิดขึ้นได้อย่างชำนาญต่อไป และจากได้มีวิธีการติดตามช่วยเหลือ ชี้แนะ โดยผู้เชี่ยวชาญร่วมด้วย ย่อมสร้างความสนใจ และพัฒนาการในการนิเทศได้มากยิ่งขึ้น ผลดีจะเกิดขึ้นทั้งกับผู้ถูกนิเทศและผู้นิเทศ ในเวลาเดียวกัน ตามแนวคิดของ เบลค และมอร์ตัน ที่มุ่งให้คนได้พัฒนาทั้งงานและวุฒิภาวะทางความคิด ความรู้ ตามพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคนและงาน (Blake and Mouton, 1981)

สำหรับผลของการใช้รูปแบบการนิเทศของกลุ่มทดลอง หลังทำการทดลอง ก็มีค่าร้อยละสูงกว่าก่อนการทดลองในเรื่องพฤติกรรมการนิเทศตามกระบวนการนิเทศ ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว เป็นการยืนยันประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศอีกชั้นหนึ่งว่า สามารถใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติการนิเทศได้จริง สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 คือ พฤติกรรมการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบาย ภายหลังการใช้รูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบาย มีการปฏิบัติตามรูปแบบมากขึ้น

3. ค่าร้อยละของพฤติกรรมการนิเทศตามแผนการนิเทศในเรื่องการรับแหวและการเยี่ยมตรวจของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบาย ในกลุ่มทดลองนั้น พบว่า มีค่าร้อยละสูงกว่า 50 ในจำนวนกิจกรรมที่มากกว่ากลุ่มควบคุม ซึ่งมีค่าร้อยละส่วนใหญ่ต่ำกว่า 50 นั้นแสดงให้เห็นว่า เมื่อมีแผนการนิเทศแล้ว สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างชัดเจน ในกิจกรรมส่วนใหญ่ ซึ่งบางกิจกรรมปฏิบัติได้เกินกว่าร้อยละ 90 เช่น ในการรับแหวมีการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล

ที่เป็นปัญหาเพื่อเตรียมวางแผนแก้ปัญหาต่อไป และในการเยี่ยมชมตรวจ มีการพูดคุยให้คำปรึกษา แก่บุคลากรที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน พบปะพูดคุยให้คำปรึกษาแก่บุคลากรขณะปฏิบัติงาน สังเกต การปฏิบัติงาน และสอนแนะนำวิธีปฏิบัติให้ถูกต้องตามกระบวนการพยาบาล เป็นต้น ซึ่งกิจกรรม เหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่มุ่งคนเป็นสำคัญ จึงแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการนิเทศที่ปฏิบัติ ตามแผนการนิเทศได้มีการยึดการมุ่งคนในการนิเทศได้ชัดเจน แสดงว่าเป็นไปตามแนวคิดของ เบลค และมุลตัน (Blake and Mouton, 1981) มีประเด็นสำคัญคือ ความต้องการของคน ทำงานและความต้องการขององค์การจะไม่ขัดแย้งกัน และผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึก ยึดมั่นของผู้ปฏิบัติงาน ในการที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก ผู้บริหารเป็น เพียงผู้สอน แนะนำ หรือให้คำปรึกษา แก่คนทำงาน

4. ค่าคะแนนเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการนิเทศตามวิธีปฏิบัติการนิเทศโดยรวม และรายด้าน ของกลุ่มทดลอง สูงกว่ากลุ่มควบคุม และในกลุ่มทดลองทั้งการทดลองก็สูงกว่า ก่อนการทดลอง แสดงว่าวิธีปฏิบัติการนิเทศที่มีอยู่ในรูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาล เวิร์บาย นั้น สามารถปฏิบัติได้จริง และปฏิบัติได้ค่อนข้างสมบูรณ์ เป็นส่วนใหญ่คือ ด้านการ เยี่ยมตรวจ การให้คำแนะนำปรึกษา การแก้ปัญหา การสังเกต การร่วมมือปฏิบัติ และการ ส่งเสริม จึงเป็นข้อสนับสนุนได้ว่า รูปแบบการนิเทศที่สร้างขึ้นมีความแท้จริงในทางปฏิบัติ เป็น ส่วนใหญ่ และหากว่า ผู้ตรวจการ ได้ใช้รูปแบบการนิเทศที่บ่งชี้ข้างต้นก็จะสร้างความชำนาญใ้ การใช้วิธีการนิเทศได้มากยิ่งขึ้นเป็นลำดับ สอดคล้องกับ พวงรัตน์ บุญนารักษ์ (2525) ได้ ให้ข้อคิดว่า ผู้ตรวจการพยาบาล เป็นผู้ที่ทำหน้าที่อยู่ระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและหัวหน้า พยาบาล แต่อยู่ในลักษณะเป็นที่ปรึกษา ตัดสินใจสั่งการในปัญหาการพยาบาลที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 คือ พฤติกรรมการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาล เวิร์บายหลังการ ใช้รูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาล เวิร์บาย มีการปฏิบัติตามรูปแบบมากขึ้น

5. ค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจของผู้ตรวจการพยาบาล เวิร์บายกลุ่มทดลอง ที่มีต่อรูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาล เวิร์บาย ในด้าน ลักษณะงาน ความก้าวหน้า และความสำเร็จ อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านสัมพันธภาพ และความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ารูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาล เวิร์บายนี้น่าจะสามารถนำไปใช้ เป็นคู่มือในการ ปฏิบัติการนิเทศในเวิร์บายได้จริง ซึ่งความพึงพอใจในด้านนั้น ๆ ไม่เกี่ยวข้องกับเงินเดือน หรือสวัสดิการ สอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) คือความพึงพอใจ เกี่ยวกับงานที่ทำ ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความท้าทายของงาน ความ

รับผิดชอบ ความก้าวหน้าและคุณลักษณะงาน เช่นเดียวกับ กิลเมอร์ และคณะ (Gilmer and Others, 1966) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ทำ การนิเทศงาน

แสดงให้เห็นว่า หากผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่ายได้ใช้รูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่ายที่มุ่งทั้งคนและงาน แล้วส่งผลให้มีการปฏิบัติการนิเทศได้อย่างพึงพอใจ ย่อมก่อให้เกิดผลดีต่องานบริการพยาบาลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพได้ นั่นคือคุณภาพการพยาบาลย่อมเกิดขึ้นได้ Blake and Mouton (อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภณ์, 2529) ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติงานในการที่ต้องพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก โดยยึดเป้าหมายขององค์การ และครอน (Kron, 1976) ได้กล่าวถึงการนิเทศการพยาบาลทุกระดับจะต้องร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อให้บริการด้านสุขภาพแก่ผู้รับบริการมีคุณภาพ บรรยากาศในการปฏิบัติงานอบอุ่นราบรื่นต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง จำเป็นต้องมีผู้ประสานงานกระตุ้น ส่งเสริมและอำนวยความสะดวก เร่งเร้าบุคลากรให้ปรารถนาที่จะทำงานด้วยความสมัครใจ ดังนั้นผลดีที่จะเกิดขึ้นก็คือ การพัฒนาคนโดยผ่านทาง การนิเทศที่มีรูปแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรูปแบบที่มุ่งคน ย่อมมีผลต่อการพัฒนาคนได้สูงขึ้น สอดคล้องตามทฤษฎีของ Blake and Mouton เรียกทฤษฎี The Managerial Grid ได้ ทำการศึกษาวิจัยถึงจุดสำคัญของผู้บริหารที่ใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งทั้งผลงานและมุ่งทั้งผู้ปฏิบัติงานนั้น เน้นความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ยอมรับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และเน้นการจัดสภาพการทำงานที่เอื้ออำนวยความสะดวกของผู้ปฏิบัติงาน และคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (Koontz, et. al., 1980)

6. ค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจของพยาบาลประจำการเวรบ่ายที่ได้รับการนิเทศโดยผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย ภายหลังทำการทดลอง ความพึงพอใจของพยาบาลประจำการเวรบ่าย ที่ได้รับการนิเทศโดยผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่ายที่ใช้รูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย สูงกว่าก่อนใช้รูปแบบทั้งโดยรวมและรายด้าน ลักษณะการนิเทศ ความก้าวหน้า ความมั่นคง สัมพันธภาพ ความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) คือความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ ในด้านความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ และคุณลักษณะงาน เช่นเดียวกับกิลเมอร์และคณะ (Gilmer and Others, 1966) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ทำ และ

การนิเทศงาน แสดงว่ารูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สามารถนำไปใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติการนิเทศในเวรบ่ายได้จริง นั่นคือ การนิเทศตามรูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่ายที่มุ่งทั้งคนและงานเป็นที่พึงพอใจของผู้รับการนิเทศ โดยจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานได้สำเร็จและเป็นที่ยอมรับ ทั้งยังทำให้เกิดความรับผิดชอบในหน้าที่และมุ่งสู่ความก้าวหน้าในงานต่อไปด้วย ดังนั้นรูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่ายนี้จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคนและงานไปพร้อม ๆ กันได้ สอดคล้องกับ เบลคและมูตัน (Blake and Mouton, 1981) ให้แนวคิดว่า การให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานนั้นจะมุ่งเน้นความก้าวหน้าและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าของคน การยอมรับ และการให้ความไว้วางใจ การจัดสภาพการทำงานที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้เกิดประสิทธิผลของงาน และจากงานวิจัยของเกษรา ชัยกิจวัฒน์ (2533) พบว่า หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพที่ทำหน้าที่นิเทศ มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบ 9, 9 ให้ความสำคัญของคนและงานสูงเท่าเทียมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการบริการ การดูแลก่อนคลอด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัจด์ อูทราเนทท์ (2530) พบว่า การรับรู้การนิเทศมีความสัมพันธ์กับผลงาน กล่าวคือถ้าผู้รับการนิเทศก็มีการรับรู้การนิเทศดี ชวัญของผู้ปฏิบัติงานจะดีและผลงานที่ได้จะมีคุณภาพสูง ทั้งนี้เพราะการได้มาซึ่งผลงานที่มีคุณภาพสูงของกระบวนการนิเทศนั้นจะดำเนินการผ่านตัวกลาง คือ ผู้ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ในการปฏิบัติการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย จากการทดสอบรูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิผล นำไปปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศในเวรบ่าย เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิผล นำไปปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศในเวรบ่ายได้ทั่วไป ในโรงพยาบาล ขนาด 500 เตียงขึ้นไป ควรปฏิบัติดังนี้

1.1 มีการอบรมก่อนนำรูปแบบไปใช้ โดยมีผู้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้รูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย เป็นผู้บริหารระดับสูง เมื่อนำรูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย มาใช้เป็นคู่มือในการนิเทศแล้ว ควรให้มีการให้คำปรึกษาและนำความเข้าใจ ในรูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย ดิจิทัล

ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีอยู่ในรูปแบบออกมาให้เหมาะสมกับสถานที่และโรงพยาบาลนั้น ๆ

1.2 ควรมีโครงการขนาดเล็ก (pilot program) เชิงทดลองในรูปแบบการนิเทศ เพื่อศึกษาวิธีการ ขั้นตอนที่เหมาะสม และค้นหาปัญหา นำมาปรับปรุงวิธีการใช้ให้ดียิ่งขึ้น แล้วจึงขยายผลการใช้ในโรงพยาบาลทั้งหมด

1.3 ควรมีระบบสนับสนุนในการติดตามให้คำปรึกษาขณะใช้รูปแบบหรือมีการประชุมปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาเป็นระยะ ๆ ให้ผู้ตรวจการพยาบาลมีความมั่นใจในการปฏิบัติการนิเทศตามรูปแบบที่สร้างขึ้น

2. เนื่องจากรูปแบบการนิเทศก็เป็นรูปแบบที่มุ่งคนและงานอย่างตัดเทียมกันตามแนวคิดของ เบลค และมอร์ติน (Blake and Mouton) จึงควรจัดการอบรมจำนวนในเนื้อหาของแนวคิดที่ให้กับผู้ตรวจการพยาบาลทุกคนเพื่อความเข้าใจในพื้นฐานของทฤษฎี จะทำให้การใช้รูปแบบที่มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นได้

3. จากข้อค้นพบในการวิจัยนี้ พบว่า ผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่าย ซึ่งเป็นหัวหน้าหรือรองหัวหน้าของผู้ป่วย ไม่ได้ปฏิบัติกิจกรรมในเรื่องของการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาล ซึ่งเป็นความสามารถที่สำคัญของผู้บริหารพยาบาลระดับต้น จึงควรได้จัดให้มีการอบรมในเรื่องนี้แก่หัวหน้าและรองหัวหน้าของผู้ป่วย เพื่อเป็นการส่งเสริมให้การใช้นิเทศมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรสร้างรูปแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรดึกขึ้น โดยการจัดทำและทดสอบรูปแบบเชิงประสิทธิผลของการนิเทศต่องานบริการพยาบาลทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ

2. ศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนให้การใช้นิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรบ่ายได้ผลดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของปฏิบัติตามแผนการนิเทศ เช่น ความสามารถในการบริหารเวลา เจตคติต่อการนิเทศในเวรบ่าย ประสบการณ์ในการทำหน้าที่ในศตทางการพยาบาล การได้รับการอบรมทางการบริหารการพยาบาล