

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงกึ่งทดลอง (Quasi - Experimental research design) มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย และศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีต่อสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยอายุรกรรม ศัลยกรรม กุมารเวชกรรมในโรงพยาบาลมิชชั่น

ประชากร

1. ประชากรในขั้นตอนการสร้างรูปแบบ ได้แก่

หัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 1 ปีขึ้นไป และพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 50 เตียงขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 59 แห่ง ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอายุรกรรม ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม สูติกรรม และหอผู้ป่วยหนัก มีจำนวนทั้งสิ้น 1,314 คน

2. ประชากรในขั้นตอนการทดสอบรูปแบบ ได้แก่

พยาบาลวิชาชีพ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ในโรงพยาบาลมิชชั่น ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอายุรกรรม ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม มีจำนวนทั้งสิ้น 44 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้มี 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการสร้างรูปแบบ

1.1 เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 128 คน และพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 247 คน ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

1.2 ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1

1.3 ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอายุรกรรม ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม สูติกรรม ผู้ป่วยหนัก

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับการสร้างรูปแบบ มีวิธีการเลือกเป็นขั้นตอน ดังนี้

ก. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีคำนวณจากสูตร Taro yamae (1970)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนจะยอมรับได้ 5% (=0.5)

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 351 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน

ข. สุ่มโรงพยาบาลโดยวิธีการสุ่มแบบง่ายและไม่เจาะจง (Simple Random Sampling) มาจำนวนร้อยละ 20 (ประคอง กรรณสูตร , 2524) ได้จำนวนโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 17 โรงพยาบาล มีพยาบาลวิชาชีพรวมทั้งสิ้น 1,314 คน

ค. สุ่มพยาบาลจากโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบบัญชีผู้ใดตรงกัน ดังนี้

$$\text{กลุ่มตัวอย่างพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล} = \frac{375 \times \text{จำนวนพยาบาลในโรงพยาบาล}}{1,314}$$

ง. เลือกกลุ่มตัวอย่างจากพยาบาลวิชาชีพที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 375 คน (แสดงในตารางที่ 1)

จ. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการ จำแนกตามช่วงอายุ (ปี) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และการได้รับการอบรมด้านการบริหารการพยาบาล (แสดงในตารางที่ 2 และ 3)

2. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการทดสอบรูปแบบ

2.1 เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่เต็มใจให้ความร่วมมือในการทดลองครั้งนี้ จำนวน 4 คน

2.2 เป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยสามัญ จำนวน 44 คน

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง เลือกโดยวิธีการเจาะจงหอผู้ป่วยที่มีโครงสร้างการจัดหอผู้ป่วย และการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน โดยสุ่มตัวอย่างได้หอผู้ป่วย 4 แห่ง คือ อายุรกรรม ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 44 คน ดังนี้ (แสดงในตารางที่ 4)

หอผู้ป่วยอายุรกรรม ศัลยกรรม	4 A - 1 , 2	15 คน
หอผู้ป่วยอายุรกรรม ศัลยกรรม	4 B	7 คน
หอผู้ป่วยอายุรกรรม ศัลยกรรม	2 A	10 คน
หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม		12 คน
	รวม	44 คน

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการสร้างรูปแบบเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย และ พยาบาลประจำการ จำแนกตามโรงพยาบาล (N=128+247 =375)

โรงพยาบาล	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	
		หัวหน้าหอผู้ป่วย	พยาบาลประจำการ
1. โรงพยาบาลรามคำแหง	38	8	10
2. โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์	154	5	29
3. โรงพยาบาลหัวเฉียว	250	16	40
4. โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์	58	7	15
5. โรงพยาบาลพญาไท1	84	11	35
6. โรงพยาบาลไทยนครินทร์	94	5	15
7. โรงพยาบาลวิภาวดี	41	14	3
8. โรงพยาบาลแพทย์ปัญญา	10	4	2
9. โรงพยาบาลเพชรเวช	23	3	4
10.โรงพยาบาลพระราม 9	125	6	29
11.โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน	206	18	34
12.โรงพยาบาลลาดพร้าว	41	8	4
13.โรงพยาบาลเวชธานี	52	5	13
14.โรงพยาบาลเทพธารินทร์	70	2	10
15.โรงพยาบาลบางนา	12	3	3
16.โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท	30	4	4
17.โรงพยาบาลคามิลเลียน	26	1	5
รวม	1,314	128	247

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการสร้างรูปแบบ เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย
จำแนกตามช่วงอายุ (ปี) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และการ
ได้รับการอบรมด้านบริหารการพยาบาล (n = 375)

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ช่วงอายุ		
20 - 25 ปี	1	0.90
26 - 30 ปี	17	14.90
31 - 35 ปี	24	21.10
36 - 40 ปี	38	33.30
40 ปีขึ้นไป	34	29.80
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	65	57.00
6 - 10 ปี	18	15.80
11 - 15 ปี	11	9.60
16 - 20 ปี	13	11.40
20 ปีขึ้นไป	7	6.10
วุฒิทางการศึกษาพยาบาล		
ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์	15	13.20
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	96	84.20
ปริญญาโท	3	2.60
การได้รับการอบรมด้านบริหารการพยาบาล		
เคย	89	78.10
ไม่เคย	25	21.90

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่จะอยู่ใน
วัย 36 - 40 ปี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 5 ปี และเกือบทั้งหมดมีวุฒิทางการ
ศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 96 คน และส่วนใหญ่จะได้รับการอบรมด้านบริหารการพยาบาล
89 คน

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการสร้างรูปแบบ เป็นพยาบาลประจำการ
 จำแนกตามช่วงอายุ (ปี) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และการ
 ได้รับการอบรมด้านบริหารการพยาบาล (n = 375)

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ช่วงอายุ		
20 - 25 ปี	88	33.70
26 - 30 ปี	119	45.60
31 - 35 ปี	36	13.80
36 - 40 ปี	8	3.10
40 ปีขึ้นไป	10	3.80
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	171	65.50
6 - 10 ปี	69	26.40
11 - 15 ปี	11	4.20
16 - 20 ปี	4	1.50
20 ปีขึ้นไป	6	2.30
วุฒิทางการศึกษาพยาบาล		
ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์	42	16.10
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	217	83.10
ปริญญาโท	2	0.80
การได้รับการอบรมด้านบริหารการพยาบาล		
เคย	118	45.20
ไม่เคย	141	54.00

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่จะอยู่ใน
 วัย 26 - 30 ปี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 5 ปี และเกือบทั้งหมดมีวุฒิตีศึกษา
 ทางปริญญาตรี 217 คน และเคยได้รับการอบรมด้านบริหารการพยาบาล 118 คน

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละของพยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับการทดสอบรูปแบบ จำแนกตามช่วงอายุ (ปี) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา (n = 44)

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ช่วงอายุ		
20 - 25 ปี	26	59.10
26 - 30 ปี	9	20.50
31 - 35 ปี	0	0.00
36 - 40 ปี	1	2.30
40 ปีขึ้นไป	8	18.20
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	34	77.30
6 - 10 ปี	2	4.50
11 - 15 ปี	0	0.00
16 - 20 ปี	3	6.80
20 ปีขึ้นไป	5	11.40
วุฒิทางการศึกษาพยาบาล		
ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์	8	18.20
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	36	81.80

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่จะอยู่ในวัย 20 - 25 ปี มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี และเกือบทั้งหมดมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 4 ประเภทคือ

ก. เครื่องมือที่ใช้ในการสร้างรูปแบบ ได้แก่

แบบสำรวจความคิดเห็นการปฏิบัติจริง และความคาดหวังต่อการนิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ

ข. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่

รูปแบบการนิเทศ และคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย

ค. เครื่องมือที่ใช้ในการควบคุมกำกับการใช้รูปแบบ ได้แก่

1. แบบทดสอบความรู้เรื่อง การนิเทศการพยาบาล
2. แบบประเมินการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอ

ผู้ป่วย

ง. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบวัดสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลประจำการ
2. แบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ
3. แบบประเมินความคิดเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วย จากการใช้รูปแบบการนิเทศ
4. แบบประเมินความคิดเห็นของพยาบาลประจำการ จากการใช้รูปแบบการนิเทศ โดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย

การสร้างเครื่องมือวิจัย

ก. เครื่องมือที่ใช้ในการสร้างรูปแบบ คือ

แบบสำรวจความคิดเห็นการปฏิบัติจริง และความคาดหวังต่อการนิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ

ขั้นตอนการสร้าง

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวกับการนิเทศการพยาบาลตามกระบวนการนิเทศการพยาบาล 3 ขั้นตอน คือ การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือวิจัยและบางส่วนดัดแปลงมาจากเครื่องมือการนิเทศของ ดาริณี สมศรี (2537)

2. สร้างแบบสอบถามการปฏิบัติจริง และความคาดหวังต่อการนิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการให้ครอบคลุมกระบวนการนิเทศการพยาบาล 3 ขั้นตอน ได้ข้อคำถาม 80 ข้อ

3. หาความตรงของเครื่องมือ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารการพยาบาล คือ ผู้ตรวจการพยาบาล และหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 9 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านการศึกษาการพยาบาล จำนวน 3 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก ก.) ช่วยตรวจพิจารณาในด้านความตรงตามวัตถุประสงค์ ความครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสมของข้อรายการ และการใช้ภาษา โดยถือเกณฑ์ความเห็นตรงกันของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 ใน 12 ท่านผลการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือได้ข้อคำถาม จำนวน 71 ข้อ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมกระบวนการนิเทศการพยาบาล 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 การวางแผนการนิเทศ จำนวน 22 ข้อรายการ ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ให้ตัดข้อรายการที่ซ้ำกันออก 4 ข้อ และมีการปรับปรุงภาษาเขียนให้ข้อความกระชับ และอ่านง่าย และปรับปรุงข้อความ 3 ข้อรายการ

3.2 การดำเนินการนิเทศ จำนวน 48 ข้อรายการ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านให้ตัดข้อรายการบางข้อที่ซ้ำซ้อนกันออก 4 ข้อ ปรับปรุงข้อความ 3 ข้อรายการ และปรับปรุงภาษาเขียนให้กระชับและอ่านง่าย

3.3 การประเมินผลการนิเทศ จำนวน 10 ข้อรายการ ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นชอบให้ตัดออก 1 ข้อรายการ และแก้ไขข้อความให้มีความเหมาะสมทางภาษา 2 ข้อรายการ

4. ลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ทุกครั้ง	ให้	4	คะแนน
บ่อยครั้ง	ให้	3	คะแนน
นาน ๆ ครั้ง	ให้	2	คะแนน
น้อยครั้ง / ไม่มีเลย	ให้	1	คะแนน

เกณฑ์การแปลผลคะแนน

คะแนนความคิดเห็น การปฏิบัติจริงและความคาดหวัง ต่อการนิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติจริงและความคาดหวังอยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติจริงและความคาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติจริงและความคาดหวังอยู่ในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติจริงและความคาดหวังอยู่ในระดับต่ำมาก

5. ทำการสำรวจการปฏิบัติจริง และความคาดหวัง ต่อการนิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 17 แห่ง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 128 คน พยาบาลประจำการ จำนวน 247 คน

ข. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ

รูปแบบการนิเทศ และคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย

ขั้นตอนการสร้าง

1. กำหนดโครงสร้างรูปแบบของการนิเทศออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศการพยาบาล แล้วกำหนดเป็นกรอบโครงสร้างของรูปแบบได้ดังนี้ คือ หลักการและวัตถุประสงค์การนิเทศ คุณสมบัติและหน้าที่ผู้นิเทศก์

ส่วนที่ 2 ได้จากการวิเคราะห์แบบสำรวจการปฏิบัติจริง และความคาดหวังต่อการนิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการ ได้ผลการสำรวจมีสาระสำคัญ ดังนี้

2.1 ค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติจริงและความคาดหวังต่อการนิเทศการพยาบาลตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง และระดับมาก ตามลำดับโดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติจริง 2.84 , 3.25 , 2.92 และค่าเฉลี่ยคะแนนความคาดหวัง 3.50 , 3.69 , 3.55 ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติจริงและค่าเฉลี่ยคะแนนความคาดหวัง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยค่าเฉลี่ยคะแนนความคาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนน การปฏิบัติจริงและความคาดหวัง
ต่อการนิเทศการพยาบาล ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งรายด้านและโดยรวม

กิจกรรมการนิเทศ	การปฏิบัติจริง			ความคาดหวัง			t
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	
ด้านการวางแผนการนิเทศ	2.84	.54	ปานกลาง	3.50	.45	มาก	14.07*
ด้านการดำเนินการนิเทศ	3.25	.36	ปานกลาง	3.69	.29	มาก	13.63*
ด้านการประเมินผลการนิเทศ	2.92	.62	ปานกลาง	3.55	.54	มาก	12.09*
รวม	3.10	.39	ปานกลาง	3.62	.33	มาก	15.59*

2.2 ค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติจริงและความคาดหวังต่อการนิเทศการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ด้านการวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลางและค่าเฉลี่ยคะแนนความคาดหวังอยู่ในระดับปานกลางมาก ปานกลาง ตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติจริง 2.71 , 3.13 , 2.86 และค่าเฉลี่ยคะแนนความคาดหวัง 3.34 , 3.55 , และ 3.43 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการมีความคาดหวังต่อการนิเทศด้านกระบวนการนิเทศ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการวางแผนและการประเมินผล มีความคาดหวังในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติจริงและค่าเฉลี่ยคะแนนความคาดหวัง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยค่าเฉลี่ยคะแนนความคาดหวัง สูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติจริงและค วามคาดหวังต่อ
การนิเทศการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการทั้งรายด้านและโดยรวม

กิจกรรมการนิเทศ	การปฏิบัติจริง			ความคาดหวัง			t
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	
ด้านการวางแผนการนิเทศ	2.71	.57	ปานกลาง	3.34	.44	ปานกลาง	21.12*
ด้านการดำเนินการนิเทศ	3.13	.47	ปานกลาง	3.55	.35	มาก	18.31*
ด้านการประเมินผลการนิเทศ	2.86	.73	ปานกลาง	3.43	.53	ปานกลาง	15.38*
รวม	2.99	.48	ปานกลาง	3.48	.36	ปานกลาง	20.59*

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจความคิดเห็นการปฏิบัติจริง และความคาดหวังต่อการนิเทศการพยาบาลตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความคาดหวังสูงกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อรายการ ผู้วิจัยจึงได้นำมาสรุปเป็นกรอบโครงสร้างและเนื้อหาของรูปแบบ ดังนี้

สรุปกรอบโครงสร้างและเนื้อหาของรูปแบบ ดังนี้

สังเคราะห์จากทฤษฎี	วิเคราะห์จากการสำรวจ
<p>กำหนดออกมาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> * หลักการนิเทศ เป็นหลักการที่สำคัญในการดำเนินการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มุ่งเน้น <ul style="list-style-type: none"> - หลักจิตวิทยาการนิเทศ โดยต้องพิจารณาทำความเข้าใจและสนองความต้องการของบุคลากรในแต่ละคนในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม - ยึดหลักภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานและมุ่งเน้นผลงานตามแนวทฤษฎีของเบลค และมูดิน โดยใช้แนวทางการปกครองแบบประชาธิปไตยที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นใจ และเกิดการยอมรับซึ่งแสดงถึงความสามัคคีกลมเกลียวอันจะนำไปสู่การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงาน * วัตถุประสงค์การนิเทศ เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติให้เกิดความสามัคคีกันในกลุ่ม มีบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่นและเป็นมิตรทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในงาน * คุณสมบัติของผู้นิเทศที่เหมาะสม <ul style="list-style-type: none"> - เข้าใจในพฤติกรรมมนุษย์ - มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ต่อบุคลากร ต่อหน่วยงาน ต่อวิชาชีพ 	<p>กำหนดออกมาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> * กระบวนการนิเทศ ประกอบด้วยขั้นตอนการนิเทศ 3 ขั้นตอน <ul style="list-style-type: none"> - การวางแผนการนิเทศ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1) รับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการ 2) มีปฏิทินการปฏิบัติงานการนิเทศ 3) บันทึกการนิเทศระบุ วัน เวลา สถานที่ กลุ่มบุคคล และกิจกรรมการนิเทศ 4) กำหนดวิธีปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ 5) สังเกตการทำงานของบุคลากร 6) จัดประชุมปรึกษาเพื่อเสนอความต้องการการนิเทศงาน 7) กำหนดวัตถุประสงค์การนิเทศ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร 8) จัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ เพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน 9) ประเมินผลการนิเทศงาน 10) มีตารางการจัดประชุมวิชาการ - การดำเนินการนิเทศได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1) เยี่ยมตรวจผู้ป่วยขณะรับ - ส่งเวรร่วมกับทีมการพยาบาล 2) เยี่ยมตรวจผู้ป่วยในช่วงเช้า

สังเคราะห์จากทฤษฎี	วิเคราะห์จากการสำรวจ
<p>- มีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพ และทักษะการปฏิบัติการพยาบาล</p> <p>- คุณสมบัติอื่น ๆ ที่สร้างขึ้น</p> <p>* หน้าที่ผู้นิเทศก์โดยการให้ความรู้ สอน อบรม แนะนำ ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากร</p> <p>* นำเนื้อหาจากกระบวนการนิเทศเพื่อสร้างเครื่องมือประกอบการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วยแบบประเมินการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตารางการนิเทศ และตัวอย่างการทำกิจกรรมการนิเทศชนิดต่าง ๆ</p>	<p>3) มอบหมายงานแก่บุคลากร ตามสภาพผู้ป่วยและความสามารถของบุคลากร</p> <p>4) อธิบายชี้แจงการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วย และครอบครัว</p> <p>5) รับฟังความคิดเห็นการบริการพยาบาล จากผู้ป่วยและครอบครัว</p> <p>6) ยิ้มแย้มแจ่มใสและให้บริการที่สะดวกรวดเร็ว</p> <p>7) เยี่ยมตรวจผู้ป่วยร่วมกับแพทย์</p> <p>8) เยี่ยมตรวจผู้ป่วยอาการหนักร่วมกับบุคลากร</p> <p>9) ตรวจสอบคำสั่งบุคลากรที่ขึ้นปฏิบัติงาน</p> <p>10) เยี่ยมตรวจ และสังเกตการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>11) พุดคุยทักทายและให้ความช่วยเหลือบุคลากรขณะเยี่ยมชมตรวจ</p> <p>12) ตรวจสอบความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในหน่วยงานและห้องพักผู้ป่วย</p> <p>13) ตรวจสอบและทดสอบประสิทธิภาพเครื่องมืออุปกรณ์การแพทย์ให้พร้อมใช้</p> <p>14) จัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลให้เพียงพอและพร้อมใช้</p> <p>15) จัดห้องหรือบริเวณสำหรับประชุมเป็นสัดส่วนและมีอุปกรณ์เครื่องเขียนพร้อม</p> <p>16) กระตุ้นสนับสนุนบุคลากรร่วมประชุมปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>17) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเป็นผู้นำการประชุม</p> <p>18) กระตุ้นสนับสนุนบุคลากรแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา</p>

สังเคราะห์จากทฤษฎี	วิเคราะห์จากการสำรวจ
	<p>19) บันทึกรายงานการประชุม และสรุปประเด็นสำคัญพร้อมแนวทางแก้ไข</p> <p>20) ประชุมปรึกษาชี้แนะแนวทาง Pre-conf.</p> <p>21) ประชุมปรึกษาประเมินผลงาน Post-conf.</p> <p>22) สอนสาธิตเทคนิควิธีปฏิบัติการพยาบาล</p> <p>23) สอนสาธิตการใช้เครื่องมือแลดูอุปกรณ์ทางการแพทย์ชนิดใหม่ ๆ</p> <p>24) ให้ความรู้และสอนสุขศึกษาแก่ผู้ป่วย</p> <p>25) เสนอความรู้ด้านวิชาการแก่นุคลากร</p> <p>26) สอนการทำความสะอาดอุปกรณ์อย่างถูกต้อง</p> <p>27) จัดหาหนังสือ เอกสารที่ทันสมัยไว้หน่วยงาน</p> <p>28) ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่</p> <p>29) ติดตามประเมินผลการสอน</p> <p>30) ให้คำปรึกษาแก่นุคลากรที่ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ที่มีปัญหาส่วนตัว ปัญหาการปฏิบัติงาน ปัญหาอุบัติการณ์</p> <p>31) ร่วมปฏิบัติการพยาบาลกับบุคลากรในผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อนและวิกฤต</p> <p>32) ช่วยเหลือและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงกล้าตัดสินใจ</p> <p>33) ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ</p> <p>34) เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีอบอุ่นเป็นกันเอง</p> <p>35) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร</p> <p>35) ให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล</p> <p>36) แจ้งผลการประเมินให้ทราบพร้อมข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขและชมเชยเมื่อผลการประเมินบ่งชี้คุณภาพของบุคลากร</p>

2.3 สร้างคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดขององค์ประกอบหลักดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

2.4 ยกร่างรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยกำหนดรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบให้เป็นรูปธรรมชัดเจนขึ้น ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย เรียงลำดับเป็นขั้นตอนผู้นิเทศก็สามารถศึกษาจากคู่มือการใช้รูปแบบได้ด้วยตนเอง เนื่องจากมีตัวอย่างอธิบายประกอบทุก ๆ กิจกรรมที่นำไปปฏิบัติ

2.5 นำเสนอรูปแบบการนิเทศ และคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ท่าน ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร และด้านการศึกษการพยาบาล จำนวน 5 ท่าน ผู้ตรวจการพยาบาลและหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 3 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก ก.) เพื่อช่วยตรวจพิจารณาในด้านความตรงตามวัตถุประสงค์ ความเหมาะสม ในการกำหนดโครงสร้างของรูปแบบการนิเทศ และความครอบคลุมเนื้อหาของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ ความเหมาะสมทางภาษา และวิจารณ์ความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศ โดยถือเกณฑ์ความเห็นตรงกัน 6 ใน 8 ท่าน ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบการนิเทศ สรุปเป็นความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ ในเรื่องการสร้างรูปแบบการนิเทศและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย ในประเด็นต่อไปนี้

2.5.1 ในเรื่องความตรงตามวัตถุประสงค์ โดยวัตถุประสงค์ของรูปแบบการนิเทศมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วย

2.5.2 ในเรื่องความเหมาะสมในการกำหนดโครงสร้างของรูปแบบการนิเทศ ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ เห็นชอบให้รวมโครงสร้างของรูปแบบในข้อที่มีความคล้ายคลึงสามารถรวมเข้าเป็นกลุ่มเดียวกันได้ เช่น หลักการและวัตถุประสงค์รวมเข้าเป็นข้อเดียว คุณสมบัติและหน้าที่ของผู้นิเทศกรรวมเข้าเป็นข้อเดียว ดังนั้น โครงสร้างรูปแบบจากเดิมที่มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้ยุบเหลือ 4 องค์ประกอบ โดยความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบยังคงมีอยู่เช่นเดิม

2.5.3 ความครอบคลุมเนื้อหาของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเห็นชอบให้คงไว้เช่นเดิม แต่ปรับปรุงความเหมาะสมทางภาษา

2.5.4 การวิจารณ์ความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านมีความเห็นว่า รูปแบบนี้สามารถนำไปใช้ในการนิเทศการพยาบาลในหอผู้ป่วยได้ และก่อให้เกิดผลดีกับบุคลากรภายในหอผู้ป่วย

2.6 นำรูปแบบการนิเทศ และคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง ดังนั้น จึงถือว่ารูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความตรงตามเนื้อหา

และถูกต้องตามการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมในหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลเอกชนด้วยเหตุผลที่ว่า รูปแบบการนิเทศฉบับนี้สร้างขึ้นจากพื้นฐานของความคาดหวัง
และการปฏิบัติจริงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ต่อการนิเทศงานภายในหอผู้ป่วย และความคาดหวังของ
พยาบาลประจำการต่อการได้รับการนิเทศจากการนิเทศงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งสอดคล้องกับ
ความเป็นจริงในปัจจุบัน

ก. เครื่องมือที่ใช้ในการควบคุมกำกับการใช้รูปแบบ คือ

1. แบบทดสอบความรู้เรื่องการนิเทศการพยาบาล ใช้ทดสอบกับหัวหน้าหอผู้ป่วยเพื่อ
ประเมินผลความรู้ก่อน และหลังการศึกษาวิธีการใช้รูปแบบการนิเทศการพยาบาล (Pre - test /
Post - test)

ขั้นตอนการสร้าง

1.1 สร้างจากคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย
และความรู้จากเอกสารตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวกับการนิเทศการพยาบาล

1.2 นำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการสร้างแบบทดสอบความรู้เรื่องการนิเทศการบริการ
พยาบาล ให้ครอบคลุมกิจกรรมการนิเทศ 5 กิจกรรม ลักษณะของแบบทดสอบเป็นข้อสอบปรนัย
เลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ และได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรง
คุณวุฒิทุกท่านเห็นชอบ และคงไว้ทั้งหมดแต่ปรับปรุงความเหมาะสมของข้อคำถามและภาษาและ
แก้ไขข้อความ 1 รายการ

2. แบบประเมินการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย
เป็นเครื่องมือ ที่อยู่ในคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่
ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อเป็นเกณฑ์การตรวจสอบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถนิเทศงานได้ครอบคลุม
ทั้ง 5 กิจกรรม

ขั้นตอนการสร้าง

ใช้เนื้อหาจากคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศในส่วนของการนิเทศการพยาบาล เพื่อให้ครอบคลุม
ทั้ง 5 กิจกรรม คือ การเยี่ยมตรวจ การประชุมปรึกษา การสอน การให้คำปรึกษา และการ
ร่วมปฏิบัติงานแล้วนำมาทำเป็นตารางตามคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลลักษณะ
ของแบบประเมินเป็นแบบ Check List ในช่องปฏิบัติและไม่ปฏิบัติ โดยมีคะแนนปฏิบัติได้ 1
คะแนน และไม่ปฏิบัติได้ 0 คะแนน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 46 ข้อโดยแบบประเมินนี้
ถือว่ามีความตรงตามเนื้อหา เพราะได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้ตรวจสอบในเนื้อหา
ของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเรียบร้อยแล้ว

ง. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบวัดสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลประจำการเป็นแบบประเมินพฤติกรรมของพยาบาลประจำการที่เกิดขึ้นในขณะที่ได้รับการนิเทศจากการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ

ขั้นตอนการสร้าง

1.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับสัมพันธภาพ

1.2 ใช้เครื่องมือแบบวัดสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของ บิลดี อุณหเลขะกะ (2533) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 227 คนในโรงพยาบาลของภาครัฐ 7 แห่ง โดยได้ค่าความเที่ยง 0.97 จากนั้นผู้วิจัยได้นำเครื่องมือนี้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมที่จะนำไปใช้กับสภาพการของโรงพยาบาลเอกชน ผลการตรวจสอบเครื่องมือจำนวน 68 ข้อ พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นชอบให้ใช้กรอบแนวคิดจากของเดิมแต่ต้องปรับข้อรายการที่มีข้อความซ้ำซ้อน ลดจำนวนข้อลง แต่ให้มีความชัดเจนของเนื้อหาและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ซึ่งผู้วิจัยได้แก้ไข และปรับปรุงเครื่องมือตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 34 ข้อรายการและได้เครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วและสามารถนำไปหาค่าความเที่ยงได้จำนวน 34 ข้อรายการ ดังนี้

เครื่องมือของเดิม	เครื่องมือที่ปรับปรุงใหม่
<p><u>ความมั่นใจและความไว้วางใจ</u></p> <p>1.ท่านมีความมั่นใจในการทำงานเสมอไม่ว่าจะทำงานร่วมกับผู้ใดในหน่วยงานของท่าน</p> <p>2.ท่านยอมรับความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงานตามความสามารถของแต่ละคน</p> <p>3.เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดีท่านยินดีร่วมมือและประสานงานกับเพื่อนร่วมงานโดยระบุบุคคลเฉพาะ</p> <p>4.ท่านบอกข้อมูลที่สำคัญแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจโดยไม่ปิดบัง</p> <p>5.ท่านเปิดเผยความรู้สึกของตนเองที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในด้านการทำงานตามความเหมาะสม</p> <p>6.ท่านเปิดเผยความรู้สึกของตนเองที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในด้านส่วนตัวตามความเหมาะสม</p>	<p><u>ความมั่นใจและความไว้วางใจ</u></p> <p>1.ท่านมีความมั่นใจในการทำงานร่วมกับทุกคนในหน่วยงานของท่าน</p> <p>2.ท่านยอมรับความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงานตามความสามารถของแต่ละคน</p> <p>3.ท่านยินดีให้ความร่วมมือและประสานงานกับเพื่อนร่วมงานทุกคน</p> <p>4.ท่านบอกข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ</p> <p>5.ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน</p> <p>6.ท่านกล้าที่จะเปิดเผยเรื่องส่วนตัวของท่านกับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>7. ท่านยอมรับและให้ความเชื่อถือต่อความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน</p>

เครื่องมือของเดิม	เครื่องมือที่ปรับใหม่
<p>7. ท่านรับฟังความรู้สึกและความคิดเห็นที่เพื่อนร่วมงานแสดงออกด้วยความเชื่อถือ</p> <p>8. ท่านแสดงออกซึ่งความเคารพและซื่อสัตย์ในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>9. ท่านทำงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อเห็นว่ามีธุระที่จำเป็นด้วยความเต็มใจ</p> <p>10. ท่านให้ความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ</p> <p>การให้ความช่วยเหลือกันและกัน</p> <p>11. ท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ</p> <p>12. ท่านยินดีช่วยเหลือและแบ่งเบาปริมาณงานจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีความจำเป็น</p> <p>13. ท่านช่วยเหลือสมาชิกใหม่ของหน่วยงานด้วยความสมัครใจและจริงใจ</p> <p>14. ท่านได้แลกเปลี่ยนความรู้และความชำนาญในงานเฉพาะให้กับเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจและเปิดเผย</p> <p>15. ท่านสามารถพึ่งพาอาศัยเพื่อนร่วมงานในเรื่องส่วนตัวได้เมื่อจำเป็น</p> <p>16. ท่านปกป้องสิทธิอันเป็นผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานของเพื่อนร่วมงานเสมือนในส่วนของตน</p> <p>17. ท่านและเพื่อนร่วมงานได้ร่วมมือกันดูแลและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด</p> <p>การให้ความสนับสนุนกันและกัน</p> <p>18. ท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดีของเพื่อนร่วมงาน</p>	<p>การให้ความช่วยเหลือกันและกัน</p> <p>8. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานมีงานล้นมือ</p> <p>9. ท่านช่วยนิเทศงานให้แก่พนักงานที่เข้าใหม่</p> <p>10. ท่านได้แลกเปลี่ยนความรู้ และความชำนาญในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน</p> <p>11. ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานในเรื่องส่วนตัวได้เมื่อจำเป็น</p> <p>12. ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยกันดูแลและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด</p> <p>การให้ความสนับสนุนกันและกัน</p> <p>13. ท่านเป็นที่ปรึกษาที่ดีของเพื่อนร่วมงาน</p>

เครื่องมือของเดิม	เครื่องมือที่ปรับเปลี่ยน
<p>19. ท่านให้ข้อเสนอแนะแก่เพื่อนร่วมงานในการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>20. ท่านกระตุ้นและส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานได้ทำงานในความรับผิดชอบได้อย่างดีที่สุด</p> <p>21. ท่านให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวกเพื่อเพิ่มกำลังใจในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน</p> <p>22. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่</p> <p>23. ท่านให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน</p> <p>24. ท่านช่วยเหลือและส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ</p> <p>25. ท่านช่วยจัดหาแหล่งอำนวยความสะดวกต่อการเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ</p>	<p>14. ท่านให้ข้อเสนอแนะในเรื่องการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ</p> <p>15. ท่านให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน</p> <p>16. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่</p> <p>17. ท่านยินดีทำงานแทนเมื่อเพื่อนร่วมงานไปประชุมวิชาการหรือศึกษาเพิ่มเติม</p>
<p>ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์</p> <p>26. เมื่อมีโอกาสท่านและเพื่อนร่วมงานจะมีการจัดงานสังสรรค์ร่วมกัน</p> <p>27. ท่านแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับคำชมเชยหรือได้รับตำแหน่งการทำงานดีขึ้น</p> <p>28. ท่านเพลิดเพลินกับการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>29. บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปในลักษณะที่อบอุ่น</p> <p>30. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อกันทั้งในด้านส่วนตัวและการทำงาน</p> <p>31. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี</p>	<p>ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์</p> <p>18. บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานของท่านมีความเป็นกันเองและอบอุ่น</p> <p>19. ท่านและเพื่อนร่วมงานยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเองในขณะทำงาน</p> <p>20. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการทักทายและไต่ถามทุกข์สุขของกันและกันเสมอ</p> <p>21. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี</p>

เครื่องมือของเดิม	เครื่องมือที่ปรับเปลี่ยน
<p>32. ท่านและเพื่อนร่วมงานยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเองในขณะทำงาน</p> <p>33. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการทักทายและไต่ถามความสุขความทุกข์ของกันและกันเสมอ</p> <p>34. ท่านให้อภัยเพื่อนร่วมงานเมื่อมีการทำงานผิดพลาดเกิดขึ้น</p> <p>35. ท่านชื่นชมกับความสำเร็จในการทำงานและชีวิตส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ</p> <p>36. ท่านและเพื่อนร่วมงานไปร่วมงานสังคมนาภายนอกหน่วยงานด้วยกัน</p> <p>การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน</p> <p>37. ท่านให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม โดยมุ่งเป้าหมายของการทำงาน</p> <p>38. ท่านกระตุ้นและส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานได้ทำงานร่วมกันในกลุ่มอย่างดีที่สุด</p> <p>39. ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับความแตกต่างของกันและกันอย่างจริงใจ</p> <p>40. ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมมือและร่วมใจกันทำงานเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของกันและกัน</p> <p>41. ในหน่วยงานของท่านทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของกลุ่มตามความสามารถ</p> <p>42. สมาชิกในหน่วยงานของท่านยอมรับมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ</p> <p>43. ในหน่วยงานของท่านมีความต้องการรวมกลุ่มสูง</p> <p>44. ในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดบทบาทของบุคคลในกลุ่มชัดเจน</p>	<p>การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน</p> <p>22. การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มทำให้ท่าน และเพื่อนร่วมงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน</p> <p>23. ในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดบทบาทของบุคคลในกลุ่มชัดเจน</p> <p>24. ท่านรู้สึกว่าการทำงานเป็นกลุ่มย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง</p> <p>25. ในหน่วยงานของท่านมีการทบทวนงานประเมินผลและแก้ไขผลงานของกลุ่มอยู่เสมอ</p>

เครื่องมือของเดิม	เครื่องมือที่ปรับเปลี่ยน
<p>45. ในหน่วยงานของท่านมีการทบทวนประเมินผล และแก้ไขผลงานของกลุ่มอยู่เสมอ</p> <p>46. ท่านรู้สึกว่าการทำงานเป็นกลุ่มในหน่วยงานของท่านก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง</p> <p>การริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>47. ท่านยินดีร่วมงานและให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่เสนอโครงการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน</p> <p>48. ท่านวิพากษ์วิจารณ์การทำงานและผลงานแก่เพื่อนร่วมงานในลักษณะสร้างสรรค์</p> <p>49. ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยกันเสนอแนวคิดใหม่เพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>50. การจัดการต่อความขัดแย้งในการทำงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปในทางสร้างสรรค์</p> <p>51. ท่านและเพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มคุณภาพของงาน</p> <p>52. ท่านได้ชักจูงเพื่อนร่วมงานเพื่อริเริ่มงานใหม่ได้สำเร็จ</p> <p>การติดต่อสื่อสารระบบเปิด</p> <p>53. ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องของการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างตรงไปตรงมา</p> <p>54. ท่านได้อภิปรายปัญหาในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยบรรยากาศที่เป็นกันเอง</p> <p>55. ในหน่วยงานของท่านมีลักษณะการติดต่อสื่อสารแบบตัวต่อตัวเป็นปกติวิสัย</p> <p>56. ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดจาปรึกษาหารือกันอย่างเป็นกันเอง</p>	<p>การริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>26. ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน</p> <p>27. ท่านและเพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มคุณภาพของงาน</p> <p>28. ท่านและเพื่อนร่วมงานเสนอแนวคิดใหม่เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>การติดต่อสื่อสารแบบเปิด</p> <p>29. ท่านพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานอย่างเป็นกันเอง</p> <p>30. ท่านมีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>31. ท่านและเพื่อนร่วมงานทราบข้อมูลข่าวสารตรงกันทุกครั้ง</p>

เครื่องมือของเดิม	เครื่องมือที่ปรับใหม่
<p>57.ทุกคนในหน่วยงานของท่านรับทราบข้อมูลการทำงานตรงกันทุกครั้ง</p> <p>58.ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีการติดต่อประสานงานระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>59.การแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ในหน่วยงานเกิดขึ้นสม่ำเสมอไม่เฉพาะอย่างเป็นทางการเท่านั้น</p> <p>60.ท่านและเพื่อนร่วมงานปรึกษาหารือเรื่องส่วนตัวกันได้โดยเปิดเผย</p> <p>ความเป็นอิสระจากการคุกคาม</p> <p>61.ท่านสามารถร่วมงานกับเพื่อนในหน่วยงานได้ทุกคน</p> <p>62.ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีสิทธิตัดสินใจในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วยตนเอง</p> <p>63.ท่านและเพื่อนร่วมงานมีอิสระที่จะเสนอตนเองเพื่อรับผิดชอบการทำงานได้เท่าเทียมกัน</p> <p>64.ท่านรู้สึกว่าคุณสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความมั่นคงอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>65.หน่วยงานของท่านยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งกันและกันโดยปราศจากอคติ</p> <p>66.ท่านทำงานกับเพื่อนร่วมงานโดยปราศจากการตำหนิหรือควบคุมซึ่งกันและกัน</p> <p>67.การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ</p> <p>68.โอกาสในการแสวงหาความรู้ในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยความยุติธรรม</p>	<p>ความเป็นอิสระจากการคุกคาม</p> <p>32.ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสิทธิตัดสินใจในการทำงานที่อยู่ความรับผิดชอบด้วยตนเอง</p> <p>33.ท่านมีโอกาสดำเนินความคิดเห็นในเรื่องการทำงานได้อย่างเต็มที่</p> <p>34.ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานด้วยความเป็นอิสระปราศจากการควบคุมซึ่งกันและกัน</p>

สรุปแบบวัดสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพประกอบด้วยแนวคิด 8 ด้านดังนี้

1.2.1 ความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน	9	ข้อ
1.2.2 การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	5	ข้อ
1.2.3 การสนับสนุนกันและกัน	5	ข้อ
1.2.4 ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์	4	ข้อ
1.2.5 การทำงานของกลุ่มที่มุ่งหวังความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน	4	ข้อ
1.2.6 การริเริ่มสร้างสรรค์	3	ข้อ
1.2.7 การติดต่อสื่อสารแบบเปิด	3	ข้อ
1.2.8 ความเป็นอิสระจากการคุกคาม	3	ข้อ

ลักษณะของแบบวัดสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลประจำการ เป็นแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า 4 ระดับ คือ

เป็นจริงมาก	หมายถึงเมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคนั้นตรงกับ พฤติกรรมตามประสบการณ์ที่เกิดขึ้นทุกครั้ง
เป็นจริงปานกลาง	หมายถึงเมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคนั้นตรงกับ พฤติกรรมตามประสบการณ์ที่เกิดขึ้นเกือบทุกครั้ง
เป็นจริงน้อย	หมายถึงเมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคนั้นตรงกับ พฤติกรรมตามประสบการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง
เป็นจริงน้อยที่สุด	หมายถึง เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคนั้นตรงกับ พฤติกรรมตามประสบการณ์ที่เกิดขึ้นน้อยมากหรือ ไม่เกิดขึ้นเลย

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

คะแนน 4	หมายถึง	เป็นจริงมาก
คะแนน 3	หมายถึง	เป็นจริงปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	เป็นจริงน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	เป็นจริงน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลคะแนน

สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพรายข้อ แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.00	หมายถึง	มีระดับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ มาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49	หมายถึง	มีระดับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49	หมายถึง	มีระดับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ น้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง มีระดับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ น้อยที่สุด

2. แบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ เป็นแบบประเมินลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความชื่นชอบยินดี ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความคาดหวังของพยาบาลประจำการ

ขั้นตอนการสร้าง
ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจหลายเล่มซึ่งเป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจของ Herzberg (1964) ในส่วนของ Motivator factor เป็นหลักซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นชอบให้คงไว้ทั้งหมด แต่มีการปรับข้อความ 3 ข้อรายการ โดยกำหนดเป็นข้อคำถาม 4 ด้านรวม 25 ข้อ ดังนี้

- | | | |
|-------------------------|---|-----|
| 2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | 9 | ข้อ |
| 2.2 ความรับผิดชอบในงาน | 5 | ข้อ |
| 2.3 ความสำเร็จในงาน | 5 | ข้อ |
| 2.4 ความก้าวหน้าในงาน | 7 | ข้อ |

ลักษณะของแบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) คือ

พึงพอใจมากที่สุด หมายถึง เมื่อเห็นว่าสิ่งที่ท่านประสบในการทำงานตอบสนองความคาดหวังของท่านมากที่สุด (ตอบสนองความคาดหวังในการปฏิบัติงานประมาณร้อยละ 80 ขึ้นไป)

พึงพอใจมาก หมายถึง เมื่อเห็นว่าสิ่งที่ท่านประสบในการทำงานตอบสนองความคาดหวังท่านมาก (ตอบสนองความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ประมาณร้อยละ 60 - 79)

ไม่พึงพอใจเลย หมายถึง เมื่อเห็นว่าสิ่งที่ท่านประสบในการทำงานไม่ตอบสนองความคาดหวังท่านเลย (ตอบสนองความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ประมาณร้อยละ 1 - 24)

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	พึงพอใจมาก
คะแนน	3	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
คะแนน	1	หมายถึง	ไม่พึงพอใจ

เกณฑ์การแปลผลคะแนน

ความพึงพอใจในงานรายข้อแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจงานสูงที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในงานสูง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในงานต่ำ
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในงานต่ำที่สุด

ความพึงพอใจในงานแปลผลในรูปคะแนนดิบ แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

คะแนนระหว่าง 80 - 100 คะแนน	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในงานสูงที่สุด
คะแนนระหว่าง 60 - 79 คะแนน	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในงานสูง
คะแนนระหว่าง 40 - 59 คะแนน	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในงานปานกลาง
คะแนนระหว่าง 25 - 39 คะแนน	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในงานต่ำ
คะแนนระหว่าง 1 - 24 คะแนน	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจในงานต่ำที่สุด

3. แบบประเมินความคิดเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วยจากการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

3.1 เป็นแบบสอบถามมีข้อคำถาม 23 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 3 ระดับ คือ

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	3 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	1 คะแนน

3.2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เป็นข้อเสนอแนะให้แก้ไขปรับปรุง

4. แบบประเมินความคิดเห็นของพยาบาลประจำการ จากการได้รับการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามมีข้อคำถาม 10 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 3 ระดับ คือ

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	3 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	1 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลคะแนน

แบบประเมินความคิดเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วย จากการใช้รูปแบบการนิเทศและแบบประเมินความคิดเห็นของพยาบาลประจำการจากการได้รับการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย แบ่งคะแนนเป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.00	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อย

การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ ดังนี้

เครื่องมือชุดที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นการปฏิบัติจริงและความคาดหวังต่อการนิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการผู้วิจัย ได้นำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ 2 ระดับคือพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ซึ่งมีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่โรงพยาบาลกรุงเทพ จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาช (Cron bach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 แบบสอบถามการปฏิบัติจริงด้านการวางแผนการนิเทศ มีค่าความเที่ยงตรง .89 ด้านการดำเนินการนิเทศ มีค่าความเที่ยงตรง .96 และการประเมินผลการนิเทศมีค่าความเที่ยง .88

1.2 แบบสอบถามความคาดหวังด้านการวางแผนการนิเทศ มีค่าความเที่ยงตรง .92 ด้านการดำเนินการนิเทศมีค่าความเที่ยงตรง .96 และด้านการประเมินผลการนิเทศมีค่าความเที่ยง .91 ดังนั้นจึงถือว่าแบบสอบถามชุดนี้มีความเที่ยงสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

เครื่องมือชุดที่ 2 แบบทดสอบความรู้เรื่องการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นข้อสอบปรนัย เลือกตอบ 20 ข้อ ซึ่งมีผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดสอบกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้ช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน ซึ่งมีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 32 คน นำคะแนนที่ได้มาหาค่าความยากง่าย หาค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบ แล้วนำผลการคำนวณค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกมาพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเลือกเอาข้อที่มีความยากง่าย ที่มีช่วงพิสัย ของค่า P .20 - .80 ขึ้นไป (ประคอง กรรณสูตร, 2535) ซึ่งเป็นข้อสอบที่ถือว่าดีพอใช้ ได้เลือกไว้ 16 ข้อ ตัดข้อไม่ตรงตามเกณฑ์ออก 4 ข้อ (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข.) และได้หาค่าสัมประสิทธิ์

ความเที่ยงของแบบทดสอบทั้งฉบับด้วยสูตร K - R 20 (Kuder - Richardson Reliability) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .70

เครื่องมือชุดที่ 3 แบบวัดสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลประจำการและแบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่โรงพยาบาลหัวเฉียว จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ครอนบาช (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลประจำการ .91 และค่าความเที่ยงของแบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ .89 ซึ่งถือว่าแบบวัดทั้งสองชุดมีความเที่ยง สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

ขั้นตอนการวิจัย

การดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

- | | |
|-----------|--------------------|
| ขั้นที่ 1 | ระยะเตรียมการทดลอง |
| ขั้นที่ 2 | ระยะก่อนการทดลอง |
| ขั้นที่ 3 | ระยะดำเนินการทดลอง |
| ขั้นที่ 4 | ระยะหลังการทดลอง |
| ขั้นที่ 5 | ระยะติดตามผล |

ขั้นที่ 1. ระยะเตรียมการทดลอง แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. ระยะสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการสร้างรูปแบบ (6 พ.ค. - 12 ก.ค. 2539)

สร้างและปรับปรุงเครื่องมือที่จะใช้ในการสร้างรูปแบบ คือแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติจริงและความคาดหวังต่อการนิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 17 แห่ง โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

1.1 ทำบัญชีจำนวนหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการที่เป็นพยาบาล Full time ในแผนกอายุรกรรม ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม สูตินรีเวชกรรม หอผู้ป่วยไอ ซี ยู ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 17 แห่ง

1.2 ผู้วิจัยทำหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พร้อมแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3 นำหนังสือที่ผ่านการอนุญาตให้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการ โรงพยาบาล เข้าพบและประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนแต่ละแห่ง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย รายละเอียดวิธีเก็บข้อมูล ลักษณะของผู้ป่วยที่ต้องการเก็บข้อมูล และขอความร่วมมือชี้แจงแก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อความเข้าใจและร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

1.4 มอบแบบสอบถามผ่านทางหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โดยจำนวนแบบสอบถามเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่างไว้ในแต่ละโรงพยาบาล จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น จำนวน 385 ฉบับ

1.5 ขอความร่วมมือให้ฝ่ายการพยาบาลแต่ละโรงพยาบาลรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างส่งคืนให้ผู้วิจัยภายใน 1 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยไปติดตาม เก็บด้วยตนเอง

2. ระยะเวลาสร้างรูปแบบการนิเทศ (24 ก.ค. - 30 พ.ย. 2539)

วิเคราะห์แบบสำรวจการปฏิบัติจริง และความคาดหวังต่อการนิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ และประมวลความรู้จากเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัย ที่เกี่ยวกับการนิเทศ เพื่อนำมาประกอบการสร้างรูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย

3. สร้างและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการสร้างรูปแบบ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง เครื่องมือที่ใช้ในการควบคุมกำกับการใช้รูปแบบ และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ขั้นที่ 2 ระยะเวลาการทดลอง (6 ธ.ค 39 - 2 ม.ค 40)

1. ผู้วิจัยทำหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พร้อมแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลมิชชั่น เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ประสานงานกับรองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล เพื่อเตรียมการทดลองและขอความร่วมมือในการทำวิจัยโดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย รายละเอียดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวนและคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

3. รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลทำหนังสือขอความร่วมมือ จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในหอผู้ป่วย อายุรกรรม ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม จำนวนทั้งหมด 4 หอผู้ป่วย โดยมีหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ทำการนิเทศงาน 4 คน และพยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 44 คน

4. โทรศัพท์นัดหมายเวลาเพื่อพบกับหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้ง 4 คนเพื่อชี้แจงในการทำวิจัย
5. หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงเริ่มทำการ ทดสอบความรู้เรื่องการนิเทศ Pre - test / Post - test โดยใช้แบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและได้ตรวจสอบความเที่ยงแล้วโดยทดสอบในวันที่นัดประชุม หัวหน้าหอผู้ป่วยการทดสอบครั้งนี้ เป็นการประเมินความรู้เกี่ยวกับ การนิเทศการพยาบาลของ หัวหน้าหอผู้ป่วยว่าอยู่ในระดับไหน โดยผู้วิจัยได้กำหนดว่าทุกคนต้องผ่านเกณฑ์คะแนนความรู้ ร้อยละ 60 ขึ้นไป หลังจากที่ได้ศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับ หัวหน้าหอผู้ป่วย (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบร้อยละของคะแนนแบบทดสอบการนิเทศการพยาบาลก่อนและหลัง การให้ความรู้เรื่องการนิเทศการพยาบาล

คะแนนทดสอบความรู้ (ร้อยละ)		
คนที่	ก่อนการศึกษา	หลังการศึกษา
1	62.50	75.00
2	56.25	87.50
3	62.50	81.25
4	68.75	87.50

7. ขอนัดพบหัวหน้าหอผู้ป่วยอีกครั้งหนึ่งในวันที่ 2 ม.ค 2540 ที่ห้องประชุมเล็กชั้นที่ 5 เวลา 13.30 น. เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการใช้รูปแบบการนิเทศ โดยการสอบถามความเข้าใจ ในการดำเนินกิจกรรมการนิเทศ 5 กิจกรรม ที่มีอยู่ในรูปแบบการนิเทศและสรุปกิจกรรมการนิเทศ งานประจำวันให้ทราบ หลังจากนั้นจึงวางแผนให้หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดประชุมปรึกษากับบุคลากร พยาบาลที่อยู่ในหอผู้ป่วยของตน แจ้งให้ทราบถึงกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันกับหัวหน้าหอผู้ป่วย เช่น การเยี่ยมตรวจผู้ป่วยขณะรับ - ส่งเวร การมี Pre - Post Conference การมีการประชุมปรึกษา ทีมการพยาบาล ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจ ยอมรับ และให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าว

8. ผู้วิจัย แจกคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย ให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้ง 4 คน พร้อมกับอธิบายองค์ประกอบหลักที่สำคัญทั้ง 4 องค์ประกอบ พร้อมตัวอย่างประกอบ และเปิดโอกาสให้ตอบข้อซักถามต่าง ๆ เพื่อความเข้าใจตรงกัน หลังจากนั้นเปิดโอกาสให้หัวหน้าหอผู้ป่วยทำความเข้าใจในรูปแบบการนิเทศ และศึกษาวิธีการใช้รูปแบบ

การนิเทศให้เข้าใจโดยกำหนดระยะเวลาศึกษา 1 - 2 วัน (นัดพบอีกครั้งวันที่ 30 ธ.ค 39 เวลา 13.30 น.)

9. พบกับหัวหน้าหอผู้ป่วยตามเวลานัดหมายที่ห้องประชุมเล็กชั้นที่ 5 เวลา 13.30 น.

สอบถามทบทวนความเข้าใจในการใช้รูปแบบการนิเทศจากหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้ง 4 คน และตอบข้อซักถามต่างๆเพื่อความเข้าใจในการใช้รูปแบบการนิเทศที่ถูกต้องหลังจากนั้นให้หัวหน้าหอผู้ป่วย ทำแบบทดสอบความรู้เรื่องการนิเทศอีกครั้งหนึ่ง (Post - test) (ตารางที่ 7) ผลการทดสอบ พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถทำแบบทดสอบผ่านเกณฑ์คะแนนความรู้ร้อยละ 60 ขึ้นไปตามที่กำหนด ส่วนข้อที่ตอบผิดได้นำมาเฉลยและอธิบายให้เข้าใจ และตอบข้อซักถามต่างๆ อย่างละเอียดก่อนจะนำไปใช้จริง

10. สํารวจรายชื่อกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยทั้ง 4 แห่ง จำนวน 44 คน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบวัดสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการก่อนเริ่มการทดลอง (Pre - test)

ขั้นที่ 3 ระยะดำเนินการทดลอง (10 ม.ค - 10 ก.พ 2540)

1. กำหนดเวลาในการเริ่มการนิเทศโดยรูปแบบการนิเทศพร้อมกันทั้ง 4 หอผู้ป่วยเริ่มเวลา 06.45 น. ซึ่งเป็นช่วงเวลาส่งเวร โดยจะเริ่มให้มีการเยี่ยมชมตรวจผู้ป่วยขณะรับ - ส่งเวร (Change Shift rounds) โดยผู้วิจัยไปสังเกตการณ์ด้วยตนเอง

2. สัปดาห์แรกของการทดลอง ผู้วิจัยติดตามสอบถามหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกวันเกี่ยวกับอุปสรรคหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระหว่างการนิเทศงาน ซึ่งหลังจากติดตามสังเกตการนิเทศงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นเวลา 1 สัปดาห์ พบปัญหาและอุปสรรคในการนิเทศงานดังนี้

2.1 ปัญหาความไม่สะดวกในการเยี่ยมชมตรวจผู้ป่วยขณะรับ - ส่งเวร

หอผู้ป่วยกุมารเวช : การเยี่ยมชมตรวจขณะรับ - ส่งเวรบางวันเสียงเด็กร้องกวนเสียงรายงานของพยาบาล ผู้รับเวรไม่ค่อยได้ยินทำให้จดยางานไม่ทัน และไม่สะดวกในการยื่นจดยางานการส่งเวรตามห้องพิเศษ พบว่า เมื่อเข้าห้องผู้ป่วยในสภาพกลุ่มใหญ่ผู้ป่วยจะถูกรบกวนได้ง่าย (กรณีส่งเวรคือต่อเข้า)

หอผู้ป่วยอายุรกรรม ศัลยกรรม 4A1, 2, 4B, 2A ส่วนใหญ่เห็นชอบที่จะให้มีการเยี่ยมชมตรวจผู้ป่วยขณะรับ - ส่งเวร เพราะสามารถประเมินสภาพผู้ป่วยได้ชัดเจนโดยเฉพาะพยาบาลที่ขึ้นเวรในวันแรก ประเมินสภาพแวดล้อมในห้องพักผู้ป่วยได้ และตรวจสอบความถูกต้องของสารน้ำได้ทันที แต่จะมีปัญหาในการเยี่ยมชมตรวจเป็นกลุ่มใหญ่ ทำให้ผู้ป่วยถูกรบกวนได้ง่ายอีกทั้ง

การเขียนรายงานไม่สะดวก จดไม่ทันทำให้ตามผลการตรวจของแพทย์ได้ไม่ครบถ้วน ถ้าไม่ได้ติดตามตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

จากปัญหาที่พบดังกล่าว ได้นัดประชุมหัวหน้าหอผู้ป่วยวันที่ 15 ม.ค 40 เวลา 13.00 น. และร่วมปรึกษาซึ่งได้ข้อสรุปในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และเริ่มดำเนินการในวันรุ่งขึ้นได้ทันที

- 1) รายงานการรับ - ส่งเวรบริเวณที่ทำการพยาบาลเช่นเดิม
- 2) เยี่ยมตรวจผู้ป่วยขณะรับ - ส่งเวรเฉพาะผู้ป่วยอาการหนัก ผู้ป่วยหลังผ่าตัด ผู้ป่วยที่รับย้ายมาจากหอผู้ป่วย ไอ ซี ยู หรือที่อื่น ๆ ผู้ป่วยที่มีปัญหาทางจิต ผู้ป่วยติดยา เป็นต้น หลังจากส่งเวรในผู้ป่วยปกติเรียบร้อยแล้ว

2.2 ปัญหาการล่าช้าในเรื่องการทำ Pre - Post Conference

หัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นผู้นิเทศก์ ก็ไม่ได้สื่อสารกันกับบุคลากรในเรื่องการนัดหมายเวลาทำ Conference จึงทำให้เกิดการล่าช้า และเสียเวลารอสมาชิก ได้แนะนำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยติดประกาศแจ้งการทำ Pre -Post Conference ให้พยาบาลทุกคนได้รับทราบ เพื่อความเข้าใจ

3. สัปดาห์ที่ 2 ของการทดลอง ได้เข้าไปพบหัวหน้าหอผู้ป่วยและสอบถามความก้าวหน้าในการนิเทศงาน ได้รับรายงานว่าเป็นไปด้วยดี พยาบาลทุกคนเห็นดีและให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมการนิเทศร่วมกัน โดยเฉพาะการประชุมปรึกษาที่ทำการพยาบาลซึ่งกำหนดให้มีทุก 2 สัปดาห์ หัวหน้าหอผู้ป่วยได้ทำตารางการประชุมปรึกษาขึ้นเองโดยกำหนดเรื่องที่จะนำมาประชุมปรึกษากันและติดประกาศให้ทุกคนรับทราบ

4. หลังจากระยะเวลาการทดลองผ่านไป 2 สัปดาห์ ได้ขอให้หัวหน้าหอผู้ป่วยทำแบบประเมินการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการพยาบาล เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศให้ครบถ้วนทั้ง 5 กิจกรรม ข้อไหนที่หัวหน้าหอผู้ป่วยยังไม่ได้ปฏิบัติได้สอบถามถึงปัญหาและให้คำแนะนำ พร้อมทั้งทบทวนการใช้รูปแบบการนิเทศเป็นระยะ และจะขอเก็บในปลายสัปดาห์ที่ 4 เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมในการนิเทศงาน

5. ในระยะสัปดาห์ที่ 3 ติดตามดูความก้าวหน้าในการนิเทศงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเข้าสังเกตการประชุมปรึกษามูลนิธิ ซึ่งกำหนดจัดเดือนละ 1 ครั้ง หัวหน้าหอผู้ป่วยวางแผนการจัดประชุมและแจ้งให้ทุกคนทราบก่อน 1 สัปดาห์มีการ List หัวข้อการประชุม (Agenda) และให้ทุกคนเสนอหัวข้อเพิ่มเติมได้ ขณะประชุมมีการขอความคิดเห็นในแต่ละเรื่องเป็นระยะและจัดให้มีเลขาจัดการประชุม สมาชิกในกลุ่มเสนอความเห็นได้โดยอิสระ

6. ปลายสัปดาห์ที่ 4 ขอให้หัวหน้าหอผู้ป่วยทำแบบประเมินการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการพยาบาลเพิ่มเติม เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศว่าครบถ้วนทั้ง 5 กิจกรรม

ตามที่กำหนดไว้ในรูปแบบการนิเทศหรือไม่ซึ่งผลการตรวจสอบ สรุปว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยทำแบบประเมินได้ครบถ้วนครอบคลุมทั้ง 5 กิจกรรมโดยเมื่อคิดเป็นคะแนนจะได้เท่ากับร้อยละ 100

ตารางที่ 8 ค่าร้อยละของแบบประเมินการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทั้งรายข้อ และโดยรวม

กิจกรรมการนิเทศ	หัวหน้าหอผู้ป่วย			
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4
1. การเยี่ยมตรวจทางการพยาบาล				
1.1 การเยี่ยมตรวจผู้ป่วย	100	100	100	100
1.2 การเยี่ยมตรวจบุคลากร	100	100	100	100
1.3 การเยี่ยมตรวจสภาพแวดล้อม	100	100	100	100
2. การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล	100	100	100	100
3. การสอน	100	100	100	100
4. การให้คำปรึกษาแนะนำ	100	100	100	100
5. การร่วมปฏิบัติงาน	100	100	100	100
รวม	100	100	100	100

ขั้นที่ 4. ระยะหลังการทดลอง (11 - 14 ก.พ. 2540)

1. เมื่อสิ้นสุดการทดลองเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ได้ให้พยาบาลประจำการทั้ง 4 หอผู้ป่วยตอบแบบวัดสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการหลังการทดลอง (Post test)

2. ขอความร่วมมือกับหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการในการตอบแบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้รูปแบบการนิเทศ และการได้รับการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย

3. ผู้วิจัยขอให้เสมียนประจำหอผู้ป่วย เก็บแบบทดสอบและส่งไปที่ฝ่ายการพยาบาล เพื่อผู้วิจัยจะมารับด้วยตนเอง ซึ่งได้รับแบบทดสอบครบทุกฉบับ

ขั้นที่ 5 ระยะติดตามผล (17 - 21 ก.พ. 2540)

1. หลังจากเสร็จสิ้นการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลไปแล้ว 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้ติดตามผลโดยให้พยาบาลประจำการทำแบบวัดสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ และความพึงพอใจในงานอีกครั้งหนึ่ง
2. ผู้วิจัยขอให้เสียบนประจำหอผู้ป่วย เก็บแบบทดสอบส่งไปที่ฝ่ายการพยาบาล เพื่อผู้วิจัยจะมารับด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยได้ตรวจแบบวัดสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ และแบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ครบทั้ง 44 ฉบับ ทั้งก่อน ทดลอง หลังทดลอง และติดตามผล



ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปขั้นตอนการทดลอง

ขั้นที่ 1 ระยะเวลาเตรียมการทดลอง (6 พ.ค. - 30 พ.ย. 2539)

วิเคราะห์แบบสำรวจความคิดเห็นการปฏิบัติจริงและความคาดหวังต่อการนิเทศการพยาบาล
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ
ศึกษาแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยเกี่ยวกับหลักการนิเทศ คุณสมบัติผู้นำที่ผู้นิเทศก์ กระบวนการนิเทศ
และกิจกรรมการนิเทศ

รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย
ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ

1. หลักการนิเทศการพยาบาล
2. คุณสมบัติและหน้าที่ผู้นิเทศก์
3. กระบวนการนิเทศ
4. เครื่องมือประกอบการนิเทศ

ขั้นที่ 2 ระยะก่อนการทดลอง (6 ธ.ค. 2539 - 2 ม.ค. 2540)

พบผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือประสานงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วย

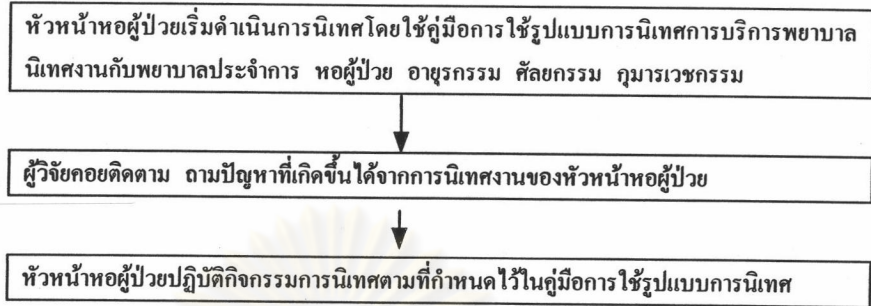
พบหัวหน้าหอผู้ป่วยชี้แจงวัตถุประสงค์ และให้ทำแบบ
ทดสอบความรู้เรื่องการนิเทศการพยาบาล (Pre - Test)

พบพยาบาลประจำการชี้แจงวัตถุประสงค์ และให้ทำแบบ
สอบถาม Pre - Test เกี่ยวกับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ
และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

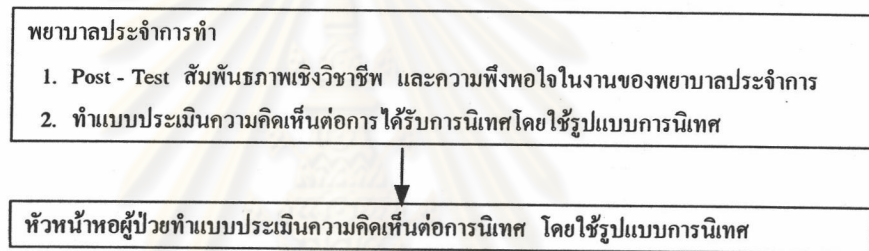
พบหัวหน้าหอผู้ป่วย และอธิบายวิธีการใช้รูปแบบการ
นิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยและให้
เวลาศึกษารูปแบบการนิเทศ 2 - 3 วัน

หัวหน้าหอผู้ป่วยทำแบบทดสอบความรู้ เรื่องการนิเทศ
การพยาบาล (Post - Test)

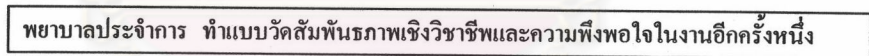
ขั้นที่ 3 **ระยะดำเนินการทดลอง (4 สัปดาห์) (10 ม.ค. - 10 ก.พ. 2540)**



ขั้นที่ 4 **ระยะหลังทดลอง (11 - 14 ก.พ. 2540)**



ขั้นที่ 5 **ระยะติดตามผล (หลังจากสิ้นสุดการทดลองแล้วเป็นเวลา 1 สัปดาห์) (17 - 21 ก.พ. 2540)**



(รวมการทดลองตั้งแต่ขั้นที่ 1 - ขั้นที่ 5 เป็นระยะเวลา 9 เดือน 15 วัน)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic for social science) มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นการปฏิบัติจริงและความคาดหวังต่อการนิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านการปฏิบัติจริงและความคาดหวังเกี่ยวกับการนิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ โดยการทดสอบค่าที (Paired t . test)
3. วิเคราะห์แบบทดสอบความรู้เรื่องการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย ทดสอบกับหัวหน้าหอผู้ป่วย ก่อนและหลังการสอน นำคะแนนของแต่ละคนมาคิดเป็นค่าร้อยละ
4. วิเคราะห์แบบประเมินความคิดเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วยจากการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
5. วิเคราะห์แบบประเมินความคิดเห็นของพยาบาลประจำการ จากการได้รับการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
6. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลประจำการต่อการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วยในระยะก่อนทดลอง หลังทดลอง และติดตามผล โดยใช้สถิติทดสอบ NPAR Test / Friedman Two - way Anova
7. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการต่อการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วยในระยะก่อนทดลอง หลังทดลอง และติดตามผล โดยใช้สถิติทดสอบ NPAR Test / Friedman Two - way Anova
8. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลประจำการต่อการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ Wilcoxon Signed ranks Test
9. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการต่อการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ Wilcoxon Signed ranks Test