

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi experimental research) แบบแผนการทดลองเป็นแบบศึกษากลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง (The One Group Pretest - Posttest Design).

Pre-test เป็นการทดสอบ ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ก่อนได้รับการนิเทศโดยหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง ที่ใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล

Post-test เป็นการทดสอบ ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ หลังได้รับการนิเทศโดยหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง ที่ใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) สร้างรูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางในโรงพยาบาลทั่วไป เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนิเทศงาน
- 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการ ก่อนและหลังได้รับการนิเทศโดยหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่ใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล

สมมติฐานของการวิจัย

ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ หลังได้รับการนิเทศ โดยหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่ใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล สูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

1. หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลลพบุรี จังหวัดลพบุรีและโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ทำหน้าที่รับผิดชอบงานบริการในแผนก อายุรกรรม ศัลยกรรม กุมารเวชกรรมและสูติกรรม-นรีเวชกรรม จำนวน 8 คน
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลลพบุรี จังหวัดลพบุรีและโรงพยาบาลพระพุทธบาทจังหวัดสระบุรี ที่ปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยในแผนก อายุรกรรม ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม และสูติกรรม-นรีเวชกรรมที่ได้รับการนิเทศจากหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง จำนวนทั้งหมด 145 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ใช้ประชากรทั้งหมด คือ

1. หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลลพบุรี จังหวัดลพบุรี และหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำนวนแต่ละ 4 คน รวมเป็น 8 คน ซึ่งยินดีให้ความร่วมมือในการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำนวน 88 คนและหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำนวน 57 คน รวมทั้งหมด 145 คน ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานที่

หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่ใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นผู้นิเทศก์ เมื่อได้ดำเนินการทดลองการนิเทศโดยใช้รูปแบบครบ 2 เดือน แล้วได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างอีกครั้งโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเดิมแต่กำหนดคุณสมบัติว่าต้องเป็นผู้ที่ได้รับการนิเทศจากหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่ใช้รูปแบบการนิเทศอย่างน้อย 6 ครั้ง ตลอดช่วงระยะเวลาการทดลอง ได้กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการจากโรงพยาบาลลพบุรี จำนวน 49 คน และจากโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี 22 คน รวมเป็น 71 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ประเภท คือ

ก. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ

1. รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางและ

คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง

ข. เครื่องมือที่ใช้กำกับการทดลอง ได้แก่

1. แบบวัดความรู้เรื่องการนิเทศของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง

2. แบบประเมินพฤติกรรมการนิเทศของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางโดย

หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ

3. แบบประเมินความคิดเห็นของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางจากการนิเทศโดยใช้

รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล

ค. เครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการทดลอง คือ

1. แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ก. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

1. รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางและคู่มือ การใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทาง

ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาดำรงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศและกำหนดโครงสร้างของรูปแบบจากการสัมภาษณ์นักวิชาการทางการบริหารพยาบาลนักวิชาการจากกองการพยาบาลรวมทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป แล้วตรวจสอบโครงสร้างขององค์ประกอบและรายละเอียดของคู่มือ โดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอคำแนะนำปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ

รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการพื้นฐานและวัตถุประสงค์ของการนิเทศ

หลักการพื้นฐานของการนิเทศคือการนิเทศแบบเน้นคน เน้นงานและการมีส่วนร่วม วัตถุประสงค์ของการนิเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

องค์ประกอบที่ 2 คุณสมบัติเบื้องต้นและหน้าที่ของผู้นิเทศ ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติเบื้องต้น และคุณสมบัติเฉพาะอื่นๆ และหน้าที่ของผู้นิเทศ คือการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและบุคลากร

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการนิเทศ แบ่งได้ 3 ขั้นตอนดังนี้ คือ การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ และการประเมินผลการนิเทศ ซึ่งในขั้นตอนการดำเนินการนิเทศนั้น ประกอบด้วยกิจกรรม 4 กิจกรรมคือ การเยี่ยมตรวจ การสอน การให้คำปรึกษา/แนะนำ และการประชุมปรึกษาทางการพยาบาล

องค์ประกอบที่ 4 เครื่องมือในการนิเทศ ประกอบด้วย แผนการนิเทศ ตารางเวลาในการนิเทศ ตัวอย่างในกิจกรรมทั้ง 4 อย่าง และแบบประเมินความคิดเห็นของผู้ใช้บริการต่อการปฏิบัติงานทางการพยาบาล

ข. เครื่องมือที่ใช้กำกับการทดลอง

1. แบบวัดความรู้เรื่องการนิเทศของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง และแบบประเมินความคิดเห็นของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางจากการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล ผู้วิจัยได้เครื่องมือทั้ง 2 ส่วนนี้จาก อัมพร เนียมกุลรักษ์ ที่กำลังทำวิทยการสร้างรูปแบบการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน ในแบบวัดความรู้เรื่องการนิเทศของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางนี้ ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ มีคำตอบให้เลือก 4 คำตอบ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเนื้อหาในแบบวัดความรู้โดยให้มีความครอบคลุมเนื้อหาที่ผู้นิเทศก์ คือหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางควรจะมีความรู้ในเรื่องดังกล่าว และปรับข้อความให้เหมาะสมกับลักษณะงานโดยคงความหมายเดิมไว้

ในแบบประเมินความคิดเห็นของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางจากการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลนั้น ได้มีการหาค่าความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยนำมาตรวจสอบโดยให้ข้อคำถามครอบคลุมในรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในทุกกิจกรรมการนิเทศ โดยที่ในแบบประเมินความคิดเห็นของอัมพร เนียมกุลรักษ์ ใช้ในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม 5 กิจกรรม กิจกรรมที่เพิ่มจากในรูปแบบของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง คือ กิจกรรมการร่วมมือปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้ตัดข้อคำถามในส่วนนี้ออกไป จาก 24 ข้อ จึงเหลือข้อคำถาม 20 ข้อ และมีตัวเลือกใน 3 ระดับ คือ เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง และเป็นจริงน้อย

2. แบบประเมินพฤติกรรมการนิเทศของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง

ผู้วิจัยศึกษาจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรูปแบบที่สร้างขึ้นเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง นำความรู้ที่สรุปได้จากการศึกษาค้นคว้า มาสร้างแบบประเมินพฤติกรรมการนิเทศของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางตามความคิดเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการซึ่งเป็นผู้รับการนิเทศ โดยแบบประเมินจะครอบคลุมพฤติกรรมการนิเทศตามหลักการนิเทศ แบบเน้นคน เน้นงานและการมีส่วนร่วม แบบสอบถามนี้มีตัวเลือกใน 2 ระดับ คือ ปฏิบัติ กับไม่ปฏิบัติ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคือ ถ้าเลือกตอบปฏิบัติให้คะแนน 1 ถ้าเลือกตอบไม่ปฏิบัติให้คะแนน 0 แล้วนำแบบประเมินที่สร้างขึ้น ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอคำแนะนำปรับปรุงและแก้ไขแบบประเมิน

ค. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการทดลอง

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวเป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้รับการนิเทศคือหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาทางการพยาบาล สถานที่ในการปฏิบัติงานและหน่วยงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน

2. แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ

ผู้วิจัยสร้างจากการศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและรูปแบบการนิเทศที่สร้างขึ้น นำมากำหนดโครงสร้างของเนื้อหาในแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน 4 หัวข้อ คือ ลักษณะงาน กลุ่มผู้ร่วมงาน การนิเทศและโอกาสก้าวหน้าในงาน และใช้ข้อคำถามส่วนละ 10 ข้อคำถาม รวมทั้งหมด 40 ข้อคำถาม ระบอบการวัดระดับความพึงพอใจในงาน แบ่งไว้ในช่องคำตอบ 5 ตัวเลือกคือ ความรู้สึกพึงพอใจมากที่สุด ความรู้สึกพึงพอใจมาก ความรู้สึกพึงพอใจปานกลาง ความรู้สึกพึงพอใจน้อย และความรู้สึกพึงพอใจน้อยที่สุดหรือไม่มีความพึงพอใจเลย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำเครื่องมือในส่วนของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง แบบประเมินพฤติกรรมการณ์เทศของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง และแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่าน ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเนื้อหา โครงสร้าง ความถูกต้องและความเหมาะสมของสำนวนภาษา โดยถือความเห็นตรงกันของผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ใน 9 ท่าน แล้วนำข้อเสนอแนะมาแก้ไขปรับปรุง

2. การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ

เครื่องมือในส่วนที่เป็นแบบสอบถามที่นำมาปรับปรุงแก้ไขและให้อาจารย์ที่ปรึกษาดูแล้ว นำไปทดลองใช้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

(Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความพึงพอใจในงานเท่ากับ .9

เครื่องมือในส่วนแบบวัดความรู้เรื่องการนิเทศของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่ได้มาจาก อัมพร เนียมกุลรักษ์ ผู้วิจัยนำไปทดสอบกับหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางและหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราชจำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดความรู้เท่ากับ .74

ขั้นตอนการดำเนินการทดลอง

มีขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นเตรียมการทดลอง ผู้วิจัยได้เตรียมการทดลองใน 3 ส่วน คือ เตรียมเครื่องมือ เตรียมสถานที่ และเตรียมผู้นิเทศก์ดังนี้

1.1 เตรียมเครื่องมือ ผู้วิจัยสร้างและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด ดังที่กล่าวมาแล้วในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ และเก็บข้อมูลก่อนการทดลอง โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ

1.2. เตรียมสถานที่ โดยทำหนังสือขอความร่วมมือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลลพบุรี จังหวัดลพบุรี และโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี เพื่อขอทำการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการ ขั้นตอนในการทดลองและระยะเวลาในการดำเนินการทดลองให้ทราบ

1.3. เตรียมผู้นิเทศก์ โดยจัดให้หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการนิเทศและการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลที่สร้างขึ้น ที่โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราชจังหวัดสุพรรณบุรี และได้วัดความรู้ของผู้นิเทศก์ ก่อนและหลังการอบรมโดยใช้แบบวัดความรู้เรื่องการนิเทศของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง ผลปรากฏว่าผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีคะแนนความรู้หลังได้รับการอบรม โดยเฉลี่ยร้อยละ 77.50 (ตารางที่ 1) แสดงว่าหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางมีความพร้อมด้านความรู้ที่จะใช้รูปแบบการนิเทศที่สร้างขึ้นแล้ว

2. ขั้นการทดลอง

หลังจากการอบรมความรู้เกี่ยวกับการนิเทศและการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลแล้ว หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางดำเนินการใช้รูปแบบที่สร้างขึ้นในการนิเทศหัวหน้า

ตึกและพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยที่รับผิดชอบเป็นเวลานาน 2 เดือน ตั้งแต่วันที่ 20 ธันวาคม 2539 - 20 กุมภาพันธ์ 2540 โดยผู้วิจัยติดตามสอบถามให้ความช่วยเหลือในเรื่องรายละเอียดของแต่ละกิจกรรม การจัดตารางเวลาในการนิเทศให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยและการทำความเข้าใจกับหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการในเรื่องการใช้รูปแบบการนิเทศ

ในการนิเทศโดยใช้รูปแบบที่สร้างขึ้นนั้น หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางจะต้องดำเนินกิจกรรมการนิเทศครบทุก 4 กิจกรรมตามที่กำหนดไว้ และบันทึกกิจกรรมการนิเทศที่ได้นิเทศไป เพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ รวมทั้งการแสดงผลออกในการนิเทศต้องมีพฤติกรรมทั้งในด้านเน้นคน เน้นงานและการมีส่วนร่วม

3. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการประเมินผลการทดลอง โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ หลังการทดลองสิ้นสุดลงในวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2540

การรวบรวมข้อมูลในการกำกับทดลอง ผู้วิจัยได้รวบรวมใบบันทึกกิจกรรมการนิเทศทั้งหมดของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่ได้นิเทศ ในช่วงของการทดลอง เพื่อนำมาวิเคราะห์และตรวจสอบ โดยตั้งเกณฑ์ไว้ว่าในการที่จะถือว่าผู้นิเทศก็ดำเนินการนิเทศตามรูปแบบที่สร้างขึ้นนั้นจะต้องดำเนินกิจกรรมการนิเทศครบทุกกิจกรรมตามเวลาที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์พบว่าหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางทุกคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้ดำเนินการกิจกรรมการนิเทศครบทุกกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ในรูปแบบ และในการวิเคราะห์พฤติกรรมที่แสดงผลออกในการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล ผู้วิจัยได้แจก “แบบประเมินพฤติกรรมการนิเทศของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ” ให้หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการเป็นผู้ประเมินหลังสิ้นสุดการทดลองพร้อมไปกับแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน โดยตั้งเกณฑ์ไว้ว่าผู้นิเทศก็จะมีคะแนนพฤติกรรมการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศที่สร้างขึ้นจะต้องได้ค่าคะแนนพฤติกรรมในรายด้านทุกด้านเกินร้อยละ 80 และในรายข้อทุกข้อไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ซึ่งจากผลจากการวิเคราะห์ ผู้นิเทศก็มีคะแนนพฤติกรรมการนิเทศตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ (ตามตารางที่ 2,3,4 และ 5)

และให้หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางตอบแบบสอบถามใน “แบบประเมินความคิดเห็นของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางจากการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล”

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺⁺ (Statistic Package for the Social Science) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำคะแนนที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล มาคำนวณหาค่าทางสถิติดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลในเรื่อง อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส ตำแหน่งทางราชการ วุฒิการศึกษาทางการพยาบาล ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน คำนวณหาค่า ร้อยละ
2. คะแนนจากแบบประเมินพฤติกรรมการนิเทศ คำนวณหาค่าร้อยละ
3. คะแนนจากแบบประเมินความคิดเห็นของหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทาง คำนวณหาค่า ร้อยละ
4. คะแนนความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหรือผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ คำนวณหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกัน โดยใช้สถิติทดสอบ Paired t-test

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหรือผู้ป่วยมีจำนวน 13 คนมีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.54 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 20 - 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.15 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานปัจจุบัน 20 - 29 ปีเช่นกันแต่มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 53.85 สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 84.12 วุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าทั้งหมด ระดับตำแหน่งเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับ 7 ทุกคน (ตารางที่ 6)

ส่วนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ มีจำนวน 58 คน มีอายุระหว่าง 20 - 29 ปี และ 30 - 39 ปี เป็นจำนวนมากเท่าๆกัน คิดเป็นร้อยละ 48.28 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 - 9 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 36.21 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานปัจจุบัน 19 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.24 สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 51.73 วุฒิการศึกษาจบปริญญาตรีหรือเทียบเท่าทั้งหมด (ตารางที่ 7)

2. ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการก่อนและหลังได้รับการนิเทศจากหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่ใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยหลังได้รับการนิเทศสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนได้รับการนิเทศ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานโดยรวมเฉพาะของหัวหน้าหอผู้ป่วยก่อนและหลังได้รับการนิเทศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยที่ค่าเฉลี่ยหลังได้รับการนิเทศสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ เช่นเดียวกับค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานโดยรวมเฉพาะของพยาบาลประจำการ ซึ่งค่าเฉลี่ยก่อนและหลังได้รับการนิเทศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยหลังได้รับการนิเทศสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ (ตารางที่ 9)

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ โดยพิจารณาจากโรงพยาบาลพระพุทธบาทและโรงพยาบาลลพบุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยก่อนและหลังได้รับการนิเทศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยหลังได้รับการนิเทศสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศเหมือนกันทั้ง 2 โรงพยาบาล (ตารางที่ 10)

เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกเป็นแผนก อายุกรรม ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม และสูติกรรม-นรีเวชกรรม พบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานโดยรวมก่อนและหลังได้รับการนิเทศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยหลังได้รับการนิเทศสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ ในทุกแผนก (ตารางที่ 11)

จึงสรุปได้ว่า ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมหลังการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ

3. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านลักษณะงานโดยรวม ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ก่อนและหลังได้รับการนิเทศไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 8)

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านลักษณะงานเฉพาะของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างเดียวยพบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจก่อนและหลังได้รับการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยความพึงพอใจหลังได้รับการนิเทศสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ แต่ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านลักษณะงานเฉพาะของพยาบาลประจำการก่อนและหลังได้รับการนิเทศ ไม่แตกต่างกัน

และเมื่อพิจารณาจำแนกโรงพยาบาลพบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านลักษณะงานของโรงพยาบาลพระพุทธบาท ก่อนและหลังได้รับการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยหลังได้รับการนิเทศสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ แต่ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านลักษณะงานของโรงพยาบาลลพบุรี ก่อนและหลังได้รับการนิเทศไม่แตกต่างกัน

เมื่อจำแนกตามแผนกพบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการเฉพาะในแผนกอายุรกรรมและศัลยกรรมก่อนและหลังได้รับการนิเทศไม่แตกต่างกัน

ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการในแผนก กุมารเวชกรรมและสูติกรรม-นรีเวชกรรม ก่อนและหลังได้รับการนิเทศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยหลังได้รับการนิเทศสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ

จึงสรุปได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานหลังได้รับการนิเทศจากหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางสูงที่ใช้รูปแบบการนิเทศสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ ส่วนพยาบาลประจำการในแผนก อายุรกรรม ศัลยกรรม ในโรงพยาบาลลพบุรีมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานก่อนและหลังได้รับการนิเทศจากหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่ใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลไม่แตกต่างกัน

4. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ในด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน ด้านการนิเทศ และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการพบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการก่อนและหลังได้รับการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยหลังได้รับการนิเทศสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ

เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามโรงพยาบาล ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน ด้านการนิเทศ และด้านโอกาสก้าวหน้าในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการทั้งโรงพยาบาลลพบุรีและโรงพยาบาลพระพุทธบาทก่อนและหลังได้รับการนิเทศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยหลังได้รับการนิเทศสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ

เมื่อพิจารณาตามแผนกที่ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านกลุ่มผู้ร่วมงานด้านการนิเทศและด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการใน

แต่ละแผนกก่อนและหลังได้รับการนิเทศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยหลังได้รับการนิเทศสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ

จึงสรุปได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน ด้านการนิเทศและด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน หลังได้รับการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ

5. เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการเป็นรายชื่อจากจำนวนทั้งหมด 40 ชื่อ (ตารางที่ 12 -15) พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในรายชื่อก่อนและหลังได้รับการนิเทศไม่แตกต่างกัน 5 ชื่อ คิดเป็นร้อยละ 12.50 คือ ในชื่อ

- (1) ท่านรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจ
- (2) เจ้าหน้าที่จะยิ้มแย้มและทักทายเมื่อพบปะกัน
- (3) มีการประชุมและเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างทีมการพยาบาลทุกวัน
- (4) ผู้นิเทศก็ให้การยอมรับนับถือและไว้วางใจ
- (5) และข้อสุดท้าย คือ เมื่อมีปัญหาผู้นิเทศก็ให้คำแนะนำและสาธิตให้ดูได้

ในรายชื่ออื่นๆ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการก่อนและหลังได้รับการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยหลังได้รับการนิเทศสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ

จึงสรุปได้ว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ผลการทดลองเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ มีความพึงพอใจในงานหลังการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยเฉพาะทางสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบคิดเป็นร้อยละ 87.50

6. เมื่อพิจารณาคะแนนความคิดเห็นของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางต่อการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล(ตารางที่ 16) พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยเฉพาะทางมีความเห็นว่ารูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลมีส่วนช่วยในการนิเทศงานอย่างสูงที่สุดใน 5 ข้อคือ ช่วยให้รู้หลักการนิเทศงานอย่างเป็นระบบ ช่วยให้รู้จักการวางแผนงาน ช่วยให้มีความมั่นใจในการเยี่ยมตรวจ ในการประชุมปรึกษาและในการให้คำปรึกษา/แนะนำ ส่วนในข้ออื่นๆคิดว่าเป็นจริงมากในระดับปานกลาง และอยู่ในระดับต่ำ 2 ข้อคือ ข้อที่สอบถามว่า รูปแบบการนิเทศช่วยให้ท่านมีความพึงพอใจในด้านการประชุมปรึกษา และในข้อที่สอบถามว่า ท่านคิดว่าหัวหน้าหอ

ผู้ป่วยและพยาบาลพอใจในการนิเทศของท่าน เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้ง 20 ข้อ หัวหน้างาน
หรือผู้ป่วยเฉพาะทางทุกคนมีความคิดเห็นต่อการใช้รูปแบบการนิเทศ ว่าเป็นจริงมาก ถึง 15 ข้อ
คิดเป็นร้อยละ 75

จึงสรุปได้ว่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยข้อที่ 1 การสร้างรูปแบบการนิเทศ
การบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางในโรงพยาบาลทั่วไป สามารถใช้เป็น
แนวทางในการนิเทศงานได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. การสร้างรูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล สำหรับหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทาง
สามารถใช้เป็นแนวทางในการนิเทศงานได้ สิ่งที่แสดงถึงผลการใช้รูปแบบเป็นแนวทางในการ
นิเทศงานจะเห็นได้จากการประเมินความคิดเห็นของหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางต่อการนิเทศ
โดยใช้รูปแบบซึ่งได้แสดงความคิดเห็นว่ารูปแบบการนิเทศช่วยในเรื่องของการเข้าใจหลักการ
นิเทศ รู้จักการวางแผนงาน มีความมั่นใจในการกระทำกิจกรรมการนิเทศในด้านการเยี่ยมตรวจ
การประเมินปรึกษาและการให้คำปรึกษาแนะนำโดยให้ค่าความคิดเห็นในระดับสูงที่สุด คือ ร้อยละ
100.00 รวมทั้งเมื่อพิจารณาโดยรวม หัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทาง มีความคิดเห็นต่อการ
ใช้รูปแบบในการนิเทศ ว่าเป็นจริงมากคิดเป็นร้อยละ 75

จะเห็นได้ว่าในรูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลที่สร้างขึ้นประกอบด้วยองค์
ประกอบ 4 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันเพื่อให้เป็นแบบหรือแผนหรือคู่มือสำหรับ
การนิเทศ โดยในองค์ประกอบที่ 1 เป็นหลักการพื้นฐานและวัตถุประสงค์ของการนิเทศ เพราะใน
การนิเทศงานพฤติกรรมการนิเทศจะเป็นไปในลักษณะใดขึ้นอยู่กับแนวความคิดและความเชื่อของ
ผู้นิเทศก์ แนวความคิดและความเชื่อนี้จะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของผู้นิเทศก์ (พวงรัตน์
บุญญานุรักษ์, 2538) ดังนั้นเมื่อผู้นิเทศก์เข้าใจหลักการพื้นฐานที่จำเป็นในการนิเทศ ซึ่งประกอบ
ด้วยปรัชญาการนิเทศ หลักทาง จิตวิทยาและสังคมวิทยาเพื่อการนิเทศแล้ว จะทำให้มีพฤติกรรม
การนิเทศงานที่เหมาะสมทำให้การนิเทศงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในรูปแบบนี้ได้
สรุปรวมหลักการพื้นฐานต่างๆ มากำหนดเป็นหลักการนิเทศ “แบบเน้นคน เน้นงานและการมี
ส่วนร่วม”

ในองค์ประกอบที่ 2 กำหนดคุณสมบัติและหน้าที่ของผู้นิเทศก์เพื่อให้ผู้ที่จะมาทำหน้าที่นิเทศได้เตรียมตัวในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถที่จะทำการนิเทศงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการและกิจกรรมนิเทศ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ ในเรื่องของการวางแผน การดำเนินการนิเทศและการประเมินผลซึ่งในการวางแผนงานนั้น Koontz (อ้างถึงในปิยธิดา ตรีเดช, 2531) กล่าวว่า การวางแผนงานช่วยให้สามารถคาดการณ์ สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ โดยไม่ปล่อยให้เหตุการณ์ทุกอย่างเป็นไปตามยถากรรม และในการดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วยกิจกรรมการนิเทศที่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์การนิเทศคือการพัฒนาคน โดยประกอบด้วยกิจกรรมการเยี่ยมตรวจ การสอน การให้คำปรึกษา/แนะนำ และการประชุมปรึกษา และในองค์ประกอบที่ 4 จะเป็นเครื่องมือในการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วยแผนการนิเทศ ตารางเวลาในการนิเทศแผนการนิเทศเฉพาะเรื่อง และตัวอย่างในกิจกรรมการนิเทศในแต่ละกิจกรรม

เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบและการควบคุมกำกับ ให้มีการใช้รูปแบบได้จริงรวมทั้งความคิดเห็นของหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางต่อการใช้รูปแบบ แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลที่สร้างขึ้นนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางให้หัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางใช้ในการนิเทศงานและพัฒนาใช้ต่อไป

2. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานโดยรวม ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ หลังได้รับการนิเทศสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศจากหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางที่ใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานหลังการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลของหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ ต่อประดิษฐ์ (2537) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลเวรป่วย ได้ผลว่าพยาบาลประจำการที่ได้รับการนิเทศโดยกลุ่มทดลอง แสดงความพึงพอใจสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการนิเทศจากกลุ่มควบคุม ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ เกษรา ชัยกิจวัฒน์ (2533) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ การรับรู้การนิเทศ ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ กับระดับการบริการการดูแล

ก่อนคลอดในโรงพยาบาลชุมชนภาคใต้” ซึ่งพบว่าการรับรู้การนิเทศและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการบริการการดูแลก่อนคลอด

3. เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานก่อนและหลังการนิเทศไม่แตกต่างกัน แต่ความพึงพอใจในด้านอื่นๆ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจก่อนและหลังได้รับการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยหลังได้รับการนิเทศสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในลักษณะงานโดยจำแนกเป็น หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในลักษณะงานเฉพาะของพยาบาลประจำการก่อนและหลังการนิเทศไม่แตกต่างกัน ส่วนค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านลักษณะงานเฉพาะของหัวหน้าหอผู้ป่วยก่อนและหลังได้รับการนิเทศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยหลังได้รับการนิเทศสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ

เมื่อพิจารณาต่อไปโดยจำแนกตามแผนก พบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรมและศัลยกรรมก่อนและหลังการนิเทศไม่แตกต่างกัน

ส่วนค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานในแผนกกุมารเวชกรรมและสูติกรรม-นรีเวชกรรม ก่อนและหลังได้รับการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยหลังได้รับการนิเทศสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ

จากผลการวิจัย แสดงว่า ลักษณะงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในงาน

และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในด้านลักษณะงาน พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจก่อนและหลังการนิเทศไม่แตกต่างกันคือในข้อ ความรู้สึกว่าประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจ ซึ่ง Vroom (1964) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในลักษณะงานว่า ส่วนที่เป็นลักษณะสำคัญของงานก็คือ งานนั้นต้องทำให้เกิดความก้าวหน้า ทำให้ประสบความสำเร็จและได้รับการยกย่อง

และวัตถุประสงค์การนิเทศเพื่อให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านความคิดที่จะทำให้งานเกิดความก้าวหน้าด้วยตัวเองนั้น วิเชียร ทวีลาภ (2534) กล่าวว่า การพัฒนาคนโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางความคิดและคุณธรรมนั้นเห็นผลได้ยากเพราะต้องใช้เวลา

นาน ซึ่งในการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลของหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางนี้ใช้เวลาในการทดลอง 2 เดือนดังนั้นผลการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล จึงทำให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในข้อความสำเร็จและภาคภูมิใจ ก่อนและหลังการนิเทศไม่แตกต่างกัน

โดยเฉพาะที่พบว่า ความคิดเห็นของหัวหน้าหรือผู้ป่วยและพยาบาลประจำการแตกต่างกันในด้านลักษณะงาน ในข้อที่ว่า การประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจนั้น เนื่องจากรูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลนี้ เป็นการนิเทศตามลักษณะงานของผู้รับการนิเทศ ดังนั้นในส่วนของหัวหน้าหรือผู้ป่วย เมื่อได้รับการนิเทศ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้เกิดความภาคภูมิใจ แต่ในส่วนของการพยาบาลประจำการการนิเทศเป็นการให้การดูแลช่วยเหลือในด้านเทคนิคบริการและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในแต่ละบุคคล และดังได้กล่าวแล้วว่าเป็นการเห็นผลในระยะยาว ดังนั้นค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของพยาบาลประจำการในข้อนี้จึงมีความคิดเห็นแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้ป่วย

แต่ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลของหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางนี้จะช่วยเป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในงานของพยาบาลให้สูงขึ้น

4. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการนิเทศของหัวหน้าหรือผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ก่อนและหลังการนิเทศที่ไม่แตกต่างกัน ในด้านของการนิเทศคือ ผู้นิเทศก็ให้การยอมรับนับถือและไว้วางใจผู้ได้บังคับบัญชาและในข้อ เมื่อมีปัญหาผู้นิเทศก็ให้คำแนะนำและสาธิตให้ดูได้นั้น แสดงว่า ในการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางควรมีคุณสมบัติดังที่กำหนดไว้ในรูปแบบการนิเทศ คือมีความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ในการพยาบาลพื้นฐานและการพยาบาลเฉพาะทางในสายงานที่รับผิดชอบ และมีคุณสมบัติในด้านของความเป็นผู้นำและการสร้างความสัมพันธ์กับทุกคน ดังที่ George (1982) ได้กล่าวว่าผู้นิเทศที่ดี จำเป็นจะต้องมีทักษะที่สำคัญ 3 ด้านคือ ด้านเทคนิคเพื่อที่จะเข้าใจการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงานและให้คำอธิบายช่วยเหลือได้ ด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นการเริ่มต้นปฏิบัติงานกับบุคคลอื่นซึ่งจะต้องระวังเกี่ยวกับ ความรู้สึก ความเชื่อและทัศนคติของบุคคลอื่นๆ ด้านความคิดหมายถึงทักษะที่ผู้นิเทศสามารถที่จะมองเห็นและเข้าใจในสภาพของงานทั้งหมดที่ปฏิบัติ ผลกระทบและกระบวนการต่างๆที่เกี่ยวข้องประสานงานกันรวมทั้งบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลเพื่อที่จะสามารถตัดสินใจสั่งงานได้อย่างถูกต้อง

และในการสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางในการนิเทศ ระหว่างการทดลอง พบว่า ในด้านของการสอนผู้นิเทศก็ขาดความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ผู้รับการนิเทศไปอบรมมาทำให้เกิดความไม่เชื่อถือผู้นิเทศก์ และปัญหาของหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางในการนิเทศอีกด้านหนึ่งคือในด้านของการปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานนิเทศทำให้ไม่มีเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ

ดังนั้นผลการวิจัยการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลของหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางนี้ควรจะได้มีการพัฒนาเพื่อให้เหมาะสมในการนำไปใช้ต่อไป

5. ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงานซึ่งค่าเฉลี่ยก่อนและหลังได้รับการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยหลังได้รับการนิเทศสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศนั้น เมื่อพิจารณาระดับของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจโดยรวมหลังได้รับการนิเทศอยู่ในระดับสูงแต่ในด้านรายข้อค่าเฉลี่ยหลังได้รับการนิเทศยังอยู่ในระดับปานกลางถึง 5 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 50 ข้อที่ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง 5 ข้อ หลังได้รับการนิเทศ คือ การปฏิบัติงานช่วยให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีโอกาสได้สร้างผลงาน ได้รับทราบข้อมูลในด้านความรู้ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ต่อไป

ซึ่งแสดงว่าการนิเทศงานมีผลต่อความพึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ตามทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964) ซึ่งกล่าวว่า ความพึงพอใจขึ้นอยู่กับความคาดหวังจากการประเมินว่าการปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์บางอย่างและคุณค่าของผลลัพธ์นั้นมีคุณค่าต่อเราหรือไม่

ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหรือผู้ป่วยและพยาบาลประจำการก่อนและหลังได้รับการนิเทศโดยหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางที่ใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล

เมื่อพิจารณาจากสมมติฐานการวิจัยผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า หัวหน้าหรือผู้ป่วยและพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานหลังการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลของหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ

ดังนั้นในการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อนำไปใช้ต่อไป อาจจะศึกษาและประเมินผลงานการวิจัยทดลอง โดยประเมินผลการนิเทศกับการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลต่อไป

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ในการนำเอารูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง มาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางนั้น ผู้บริหารกลุ่มงานการพยาบาลควรจะได้รับไว้เป็นโครงการของกลุ่มงานการพยาบาลและมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้
 - 1.1 ควรจัดอบรมเกี่ยวกับหลักการนิเทศและรายละเอียดเกี่ยวกับการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลให้เข้าใจก่อนนำไปปฏิบัติ
 - 1.2 ควรมีการติดตามและประเมินผลการนิเทศโดยใช้รูปแบบ ทุก 1 เดือน
2. ควรได้มีการพัฒนาและกำหนดบทบาทหน้าที่ ในการทำงานของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางให้ชัดเจน
3. ผู้บริหารกลุ่มงานการพยาบาล ควรได้กำหนดคุณสมบัติของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง และคัดเลือกผู้มาปฏิบัติหน้าที่นี้ให้ตรงตามคุณสมบัติที่กำหนด และมีการอบรมความรู้ และพัฒนาหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาพัฒนารูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล ของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางและศึกษาประเมินผลของการนิเทศในด้านอื่นเช่นในด้านคุณภาพของงานบริการพยาบาล
2. ควรมีการศึกษาพัฒนารูปแบบการนิเทศของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางในลักษณะเฉพาะในแต่ละสาขาเช่น อายุรกรรม ศัลยกรรม กุมารเวชกรรมและสูติกรรม-นรีเวชกรรม