บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การพยาบาลเป็นองค์การย่อยองค์การหนึ่งในองค์การใหญ่คือโรงพยาบาล ซึ่งมีความสำคัญมาก เพราะเป็นองค์การที่เป็นกำลังสำคัญในการให้บริการสุขภาพอนามัยแก่ผู้รับบริการ ทั้งยังประกอบด้วยบุคลากรทางการพยาบาลหลายระดับจำนวนมาก นอกจากนี้องค์การพยาบาลยังเป็นองค์การที่มีความซับซ้อนและต้องการการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับถือเป็นบุคคลสำคัญมากในการที่จะทำให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายสูงสุด คือผู้รับบริการได้รับการดูแลที่ถูกต้อง รวดเร็ว และทันเวลา

การนิเทศงานการพยาบาลเป็นกระบวนการอันหนึ่งที่ผู้บริหารการพยาบาลใช้เป็นเครื่องมือเพื่อให้การบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ การนิเทศงานการพยาบาลและการบริหารการพยาบาล เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมาก จนไม่สามารถแยกจากกันได้ (วิเชียร ทวีลาภ 2527: 7) ตามความหมายแท้จริงแล้วการนิเทศการพยาบาลไม่ใช่เป็นการตรวจตรา แต่เป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อวัตถุประสงค์เดียวกัน กระบวนการเหล่านี้เป็นความสามารถของผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับ ซึ่งต้องใช้ความสามารถในการนิเทศ ทั้งนี้ผู้นิเทศก็ต้องมีความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมมนุษย์ สถานภาพทางสังคม ตลอดจนหน้าที่ของพยาบาลหรือบุคลากร นโยบาย กระบวนการ และการจัดรูปการบริหารองค์การ ซึ่งหมายถึงโรงพยาบาลนั่นเอง (Matherson 1961: 54) ฟาริดา อิบราฮิม (2525: 183) ให้ความเห็นว่า การนิเทศที่ดีย่อมประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ 1) ความรู้แจ้งเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมายและวิธีการได้อย่างถูกต้อง 2) ความรู้สึกชื่นชม และเจตคติที่ดีต่อจุดมุ่งหมายนั้น และ 3) การปฏิบัติที่เกิดจากความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เฟจิน (Fegin 1967: 35) ได้เสนอว่า การนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ย่อมต้องมีผู้นิเทศก์ที่มีความรู้เฉพาะสาขา เป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ป่วย ญาติ และแก่เจ้าหน้าที่พยาบาล สามารถสังเกต รวบรวมข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา

เป็นครูอย่างไม่เป็นทางการ สร้างบรรยากาศที่จะเปลี่ยนเจตคติ และพฤติกรรมของบุคคล และส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศเกิดพัฒนาการ อย่างไรก็ตาม การนิเทศงานการพยาบาล จะประสบความสำเร็จต้องมีปัจจัยสนับสนุน คือปัจจัยด้านโครงสร้างของหน่วยงานที่ได้จัดวางไว้อย่างถูกต้องรัดกุม และปัจจัยด้านวิธีการดำเนินงานในสายงานที่ต้องเป็นไปด้วยมีหลักเกณฑ์ การนิเทศงานจึงจะบังเกิดผลดี (จำรูญ มีขนอน 2513: 45-46) ประนอม โอทกานนท์ (2529: 155-171) ได้กล่าวถึงปัจจัย 3 ประการที่จะส่งเสริมความสำเร็จของการนิเทศการพยาบาล คือ ประการแรก ผู้ให้การนิเทศต้องมีความรู้ มีความสามารถ มีเจตคติที่ดี และมีทักษะทางการนิเทศการพยาบาล ประการที่สอง ผู้รับการนิเทศต้องมีความเข้าใจ มีเจตคติที่ดี และมีทักษะในการฟัง การอ่าน การโต้ตอบ และประการสุดท้ายคือ สภาพแวดล้อมซึ่งได้แก่ โครงสร้าง นโยบาย ระบบการจัดการ ระบบการติดต่อสื่อสาร และการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับต่าง ๆ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ สงัด อุทรานันท์ (2527: 3) ซึ่งได้เสนอว่า การนิเทศงานจะเป็นไปอย่างได้ผล นอกจากต้องอาศัยปัจจัยคือผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศแล้วจำเป็นต้องมีผู้สนับสนุนการนิเทศ อันหมายถึงผู้บริหารที่ไม่ได้ทำหน้าที่โดยตรง แต่ต้องทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนเพื่อให้การนิเทศเป็นไปอย่างได้ผลดี

กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข (2517: 6) ได้รวบรวมสาเหตุที่ทำให้การนิเทศงานการพยาบาลไม่ได้ผลไว้ว่า เกิดจาก 1) ผู้นิเทศก์ขาดสมรรถภาพและทักษะการเป็นผู้นำ ขาดอำนาจในการดำเนินงาน ขาดการสนับสนุน ขาดความรู้ และทักษะ 2) ความเฉื่อยชาของผู้ปฏิบัติงาน 3) ขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน 4) ผู้นิเทศก์มีจุดอ่อน เช่น ขาดความยุติธรรม ขาดความเชื่อมั่นในตนเองหรือเชื่อมั่นในตนเองมากเกินไป และไม่มีโอกาสหาประสบการณ์ในงานก่อนได้รับการแต่งตั้ง 5) การปฐมนิเทศไม่เหมาะสม และ 6) ผู้รับการนิเทศมีทัศนคติไม่ดีต่อการนิเทศ ซึ่งปัจจุบันสาเหตุบางประการอาจได้รับการแก้ไขปรับปรุงขึ้นแล้ว แต่เป็นการยากที่จะคาดหวังว่าพยาบาลนิเทศก์ทุกคนจะมีคุณสมบัติเท่าเทียมกัน หรือได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานจะเป็นไปได้เหมือนกัน นอกจากนี้การนิเทศงานการพยาบาล ยังมีความจำเป็นที่ผู้นิเทศการพยาบาลต้องตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลให้เกิดความไม่พอใจของผู้ใต้บังคับ-บัญชาในข้อหาผู้จับผิด (Beyers and Phillips 1971:80) ทั้งนี้จากผลการวิจัยของบริฟและซิมสัน (Brief 1976: 55-57 and Simpson 1985: 64) พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้พยาบาลไม่พอใจในการทำงานคือการนิเทศงานขาดคุณภาพ ขาดโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน การมอบหมายงานไม่ชัดเจน ไม่มีอิสระในการตัดสินใจ ต้องรับผิดชอบหน้าที่อื่นที่ไม่ใช่

หน้าที่โดยตรง และการประเมินผลที่ไม่ยุติธรรม นอกจากนี้ วูฟ (Wolf 1981: 233) ได้ศึกษาพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารในหน่วยงานที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความไม่พอใจในงานของพยาบาล คือ ขาดการสนับสนุนให้พยาบาลมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงาน และนโยบายหน่วยงานไม่ชัดเจน อิคฮอร์น (Eichhorn 1981:25) กล่าวว่า ผู้นิเทศการพยาบาลต้องเป็นผู้มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ไม่ดีของเจ้าหน้าที่พยาบาล โดยสรุปสาเหตุของการเกิดทัศนคติที่ไม่พึงปรารถนาว่าเกิดจากการได้รับข้อมูลไม่ถูกต้องหรือไม่เพียงพอ (Misinformation) จุดมุ่งหมายและขอบเขตของงานไม่ชัดเจน (Unclear job expectation) ความสามารถในการรับรู้เพื่อนำไปสรุปสถานการณ์ต่างกัน (Stereotyping) และการถูกกลืนจากกลุ่ม (Conformity) ซึ่งทำให้บุคคลกระทำตามกลุ่ม (Self perpetuation)

สำหรับประเทศไทยในปัจจุบันการนิเทศงานการพยาบาลในองค์การพยาบาลยังมีอุปสรรคอีกมากมาย หากพิจารณาด้านผู้ให้การนิเทศจะพบว่า ผู้นิเทศก์ได้รับการถ่ายทอดแนวคิดและวิธีการดำเนินการตามผู้นิเทศก์อาวุโส ขาดหลักวิชาการและการบริหารงาน รวมทั้งการนิเทศงานที่ถูกต้อง (วิเชียร ทวีลาภ 2527:1) สุนันท์ สมรรถกิจขจร ทำการวิจัยในปี 2518 พบว่า นอกจากผู้นิเทศก์ขาดความรู้ด้านการนิเทศ และความชำนาญในการใช้เครื่องมือแล้ว ยังขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งเห็นได้จากการที่นโยบายหน่วยงานขาดความแน่นอน โครงสร้างงานไม่ชัดเจน งบประมาณมีจำกัด ส่วนงานวิจัยของอรพินธ์ เจริญผล (2518) ได้ข้อมูลว่า จำนวนหน่วยงานที่ให้ผู้นิเทศก์รับผิดชอบมีมากเกินไป และการคัดเลือกผู้ตรวจการไม่มีหลักเกณฑ์แน่นอน 10 ปีต่อมาคือในปี 2528 เพ็ญพิศ เล่าเรียนดี ศึกษาวิจัยได้ข้อมูลว่า ผู้นิเทศงานรับผิดชอบงานหลายหน้าที่ และในปีต่อมางานวิจัยของดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา (2529: 70-71) ก็พบว่า ขอบข่ายหน้าที่การนิเทศงานการพยาบาลไม่ได้กำหนดหรือกำหนดไม่ชัดเจน ผู้นิเทศก์มีความรู้สึกว่าขาดอิสระในการนิเทศงาน ขาดความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการพยาบาล ปัญหาเหล่านี้ วิเชียร ทวีลาภ (2521: 47) ได้ให้ข้อสังเกตไว้ในเอกสารการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการนิเทศงานว่า อาจเกิดจากความไม่พร้อมในการเข้ารับตำแหน่งของผู้นิเทศก์เพราะไม่ได้รับการอบรมหลักและวิธีการบริหาร และ พวงทอง เจริญภักดี (2519: 78-79) ได้สรุปผลการวิเคราะห์อุปสรรคในการนิเทศงานสาธารณสุขว่า ไม่มีแผนการนิเทศ ไม่มีแนวปฏิบัติ ไม่มีตารางการทำงาน ไม่มีการมอบหมายหน้าที่แน่นอน ผู้นิเทศก์ขาดความรู้ที่จะไปนิเทศโดยเฉพาะด้านเทคนิค ขาดตัวผู้นิเทศก์ ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบน้อยมาก และขาดการกำหนดเป้าหมายหรือมาตรฐานของงาน

ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การนิเทศงานการพยาบาลยังมีอุปสรรคที่มาจากการจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล และปัญหาในด้านตัวผู้นิเทศก์ ดังนั้นเพื่อให้การนิเทศงานการพยาบาลบรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ การจัดบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ จึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานโดยตรง คือ ฝ่ายการพยาบาลที่จะจัดระบบงานที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมให้ผู้นิเทศการพยาบาลสามารถนิเทศการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นโรงพยาบาลที่ตั้งขึ้นตามนโยบายของกระทรวงกลาโหม ซึ่งแบ่งเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่ง ขนาดรองลงมา 3 แห่ง และขนาดเล็กอีกหลายแห่ง สำหรับโรงพยาบาลขนาดใหญ่ได้แก่ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (กองทัพบก) โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า (กองทัพเรือ) และโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช (กองทัพอากาศ) ซึ่งตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบคือ รักษาพยาบาลทหาร ข้าราชการกลาโหม พลเรือน ลูกจ้าง คนงาน ตลอดจนครอบครัวและบุคคลพลเรือนทั่วไป ทั้งนี้ต้องดำเนินการรักษาพยาบาลให้ได้ผลดีที่สุด เหมาะสมที่สุดแก่บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ในกองทัพของตน เพื่ออนุรักษ์กำลังพลให้มีสุขภาพกายและจิตเป็นปกติเท่าที่จะสามารถทำได้ทั้งในเวลาปกติและปฏิบัติราชการสนาม (รายงานกิจการสายแพทย์ของกองทัพอากาศ 2528: 1) นอกจากนี้ยังมีหน้าที่เป็นโรงพยาบาลเพื่อใช้ในการศึกษาและฝึกอบรมให้กับบุคลากรประเภทต่าง ๆ เช่น แพทย์ประจำบ้าน แพทย์ฝึกหัด นักเรียนพยาบาลทหาร นักเรียนผู้ช่วยพยาบาลและนักเรียนพยาบาลชาย (รายงานกิจการสายแพทย์ของกองทัพบก 2527: 145) ส่วนโรงพยาบาลขนาดรองลงมา ได้แก่ โรงพยาบาลอานันทมหิดล (กองทัพบก) โรงพยาบาลอาภากรเกียรติวงศ์ (กองทัพเรือ) และโรงพยาบาลจันทรุเบกษา (กองทัพอากาศ) ซึ่งตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคขึ้นตรงต่อกรมแพทย์ของแต่ละกองทัพ มีหน้าที่ให้บริการในด้านการรักษาพยาบาลแก่ทหาร ข้าราชการกลาโหม ลูกจ้าง คนงาน ตลอดจนครอบครัวและพลเรือนทั่วไป รวมทั้งให้การสนับสนุนโรงพยาบาลขนาดใหญ่ของแต่ละกองทัพในการระบายผู้ป่วยเจ็บจากราชการสนามที่อาการทุเลา หรือจัดส่งผู้ป่วยทหารไปรับการรักษาต่อตามความจำเป็น นอกจากนั้นยังเป็นสถานที่ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สายการแพทย์ระดับต่าง ๆ ทั้งนี้โรงพยาบาลทั้ง 6 แห่งจะมีแผนผังการจัดหน่วยงานคล้ายคลึงกัน สำหรับฝ่ายการพยาบาลได้มีการปรับให้เป็นกองการพยาบาล และมีหน้าที่ดำเนินการด้านการพยาบาล ควบคุมผู้ป่วยให้อยู่ในระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ เพื่อให้ความสุขและความปลอดภัยต่อผู้ป่วยรวมทั้งสวัสดิภาพของประชาชน และได้กำหนดภารกิจหลักของผู้นิเทศการพยาบาลคือ นิเทศ

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานของการบริการพยาบาลที่ดี ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้นิเทศการพยาบาลจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการช่วยเหลือแนะนำ และนิเทศงานแก่บุคลากรพยาบาล เพื่อป้องกันอันตรายต่าง ๆ ต่อผู้ป่วยและให้มีบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว เพื่อให้การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร และเขตภูมิภาคประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย คือผู้รับบริการได้รับการดูแลที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันการและทันเวลา ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการรายงานของผู้นิเทศการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ว่ามีปัจจัยใดที่ช่วยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาล ในด้านการจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล และด้านความรู้ เจตคติ ทักษะของผู้นิเทศการพยาบาล เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้ทราบอันจะเป็นแนวทางในการจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล และพัฒนาผู้นิเทศการพยาบาล เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานบริการพยาบาลต่อไป

<u>วัตถุประสงค์ของการวิจัย</u>

1. เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาล ในด้านการจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล และด้านความรู้ เจตคติ ทักษะของผู้นิเทศการพยาบาล ตามการรายงานของผู้นิเทศการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาล ตามการรายงานของผู้นิเทศการพยาบาล จำแนกตามประเภท และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้นิเทศก์

<u>ปัญหาของการวิจัย</u>

1. ปัจจัยด้านการจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล และปัจจัยด้านความรู้ เจตคติ ทักษะของผู้นิเทศการพยาบาล ซึ่งผู้นิเทศการพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมรายงานว่าช่วยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาลนั้น มีอะไรบ้าง

2. การรายงานเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาลของผู้นิเทศการพยาบาล จำแนกตามประเภท และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้นิเทศก์แตกต่างกันหรือไม่

แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

ฟอลโคลน (Falclone 1976: 346-348) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากตัวอย่างประชากรพยาบาล 144 คน จากโรงพยาบาล 4 แห่ง พบว่าองค์ประกอบสำคัญได้แก่ นโยบายการบริหารในหน่วยงานกำหนดชัดเจน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของผู้ร่วมงานและพยาบาลนิเทศก์ สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและโอกาสพัฒนาความรู้ ทักษะ และมีความก้าวหน้าในงาน การวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ถ้ามีการจัดองค์ประกอบดังกล่าวให้เอื้อต่อการทำงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้น วิบูลย์ แมนสถิตย์ (2530: 85) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอในประเทศไทย การศึกษาพบว่าความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยอันดับแรก รองลงมาคือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานนั้น ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยเรื่องความสำเร็จของงาน กล่าวคือเป็นปัจจัยหลักที่ผู้บริหารระดับสูงควรพิจารณารายละเอียดขององค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสำเร็จซึ่งได้แก่ การปรับลักษณะงานให้เอื้อต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า

การรายงานเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาลของผู้นิเทศการพยาบาลจำแนกตามประเภท และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้นิเทศก์ไม่มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำกัดขอบเขตไว้ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาลตามการรายงานของผู้นิเทศการพยาบาล เฉพาะด้านการจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล และด้านความรู้ เจตคติ ทักษะของผู้นิเทศการพยาบาล

2. ประชากรที่ศึกษาคือ ผู้นิเทศการพยาบาลซึ่งดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ผู้นิเทศการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 6 แห่ง คือ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า โรงพยาบาลอานันทมหิดล โรงพยาบาลจันทรุเบกษา และโรงพยาบาลอาภากรเกียรติวงศ์

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัยสนับสนุนการนิเทศงานการพยาบาล หมายถึงปัจจัยด้านการจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล และปัจจัยด้านความรู้ เจตคติ ทักษะของผู้นิเทศการพยาบาลที่ผู้นิเทศการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม รายงานว่าส่งผลให้การปฏิบัติการนิเทศงานการพยาบาลประสบความสำเร็จ

การจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล หมายถึง การจัดโครงสร้างขององค์การพยาบาล ซึ่งครอบคลุม นโยบายและแผนงาน การมอบอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจ การติดต่อประสานงาน และการควบคุม

ความรู้ของผู้นิเทศการพยาบาล หมายถึง ความรู้ในเรื่องการนิเทศงานการพยาบาลและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงานการพยาบาล ซึ่งจะช่วยให้ผู้นิเทศการพยาบาลประสบผลสำเร็จในการนิเทศงานการพยาบาล

เจตคติของผู้นิเทศการพยาบาล หมายถึง ท่าที ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และความพร้อมที่จะลงมือปฏิบัติการนิเทศการพยาบาล ซึ่งจะช่วยให้ผู้นิเทศการพยาบาลประสบผลสำเร็จในการนิเทศงานการพยาบาล เจตคติเหล่านี้ครอบคลุม เจตคติต่อตนเอง ต่อการนิเทศงาน ต่อวิชาชีพ ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน และต่อผู้รับบริการ

ทักษะของผู้นิเทศการพยาบาล หมายถึง ความสามารถหรือความคล่องแคล่วส่วนบุคคลซึ่งจะช่วยให้ผู้นิเทศการพยาบาลประสบผลสำเร็จในการนิเทศงานการพยาบาล

ผู้นิเทศการพยาบาล หมายถึง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ทำหน้าที่นิเทศงานการพยาบาล แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

ผู้นิเทศโดยตำแหน่ง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ทำการนิเทศงานการพยาบาลโดยได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจการพยาบาล

ผู้นิเทศโดยหน้าที่ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ทำการนิเทศงานการพยาบาล โดยได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ผู้นิเทศหรือผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ ซึ่งอาจได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย รองหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือพยาบาลประจำการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารองค์การพยาบาล จัดหาปัจจัยด้านการจัดระบบงานของฝ่ายการพยาบาล และด้านความรู้ เจตคติ ทักษะของผู้ที่จะทำหน้าที่นิเทศงานการพยาบาล เพื่อการพัฒนาการนิเทศงานการพยาบาลของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม