

ผลการพัฒนาสมรรถนะผู้ตรวจการพยาบาล ด้านการนิเทศ

โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 19

The results of developing supervision competency for the nurse supervisors

in Somdet Phrasangharaja 19th Hospital Kanchanaburi Province

วันเพ็ญ สร้อยทอง

Wanpen soithong

กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 19

Wanpen_5379@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi experimental research) แบบหนึ่งกลุ่มวัดก่อน-หลัง (One group pretest-posttest design) มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความรู้ ระดับสมรรถนะ และประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะผู้ตรวจการพยาบาลด้านการนิเทศของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 19 อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มผู้ตรวจการพยาบาลและผู้เตรียมความพร้อมเป็นผู้ตรวจการพยาบาล จำนวน 33 คน ประกอบด้วย หัวหน้างาน รองหัวหน้างาน และ พยาบาล senior staff nurse เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลคุณลักษณะประชากร แบบสอบถามสมรรถนะผู้ตรวจการพยาบาล แบบวัดความรู้ด้านการนิเทศทางการพยาบาล ทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.95 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลแบบกึ่งโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ – มีนาคม 2564 วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์ ใช้ Pair t - test และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากเนื้อหา(Content analysis)

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 97.0 อายุอยู่ในช่วง 40-49 ปี ร้อยละ 48.5 อายุเฉลี่ย 49 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.8 ตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน ร้อยละ 39.4 รองหัวหน้างาน ร้อยละ 30.3 มีประสบการณ์ในตำแหน่ง อยู่ในช่วง 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.5 ทั้งนี้ผู้มีประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยที่สุด 1 เดือน คือ รองหัวหน้างานที่เพิ่งได้รับการคัดเลือกและมีคำสั่งแต่งตั้ง และผู้มีประสบการณ์ในตำแหน่งสูงสุด 26 ปี เฉลี่ยมีประสบการณ์ในตำแหน่ง 8.08 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 19 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 16-20 ปี ร้อยละ 33.3 เฉลี่ย 16.64 ปี

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะผู้ตรวจการพยาบาลและความรู้ด้านการนิเทศ ก่อนและหลังการทดลอง พบว่า สมรรถนะด้านการนิเทศ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value 0.001) ส่วนความรู้ด้านการนิเทศ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value 0.096) จากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการให้ความรู้และพัฒนาสมรรถนะให้กับพยาบาลที่เตรียมจะเป็นผู้ตรวจการพยาบาลต่อไป

Abstract

This study was a quasi experimental research, one group pretest-posttest design. The objective was to study knowledge, competency level and the results of the developing supervision competency in nurse supervisors at Somdet Phra Sangharaja 19th Hospital, Tha Muang District, Kanchanaburi Province. The sample was 33 nurses who consisting of head division, sub-head division and senior staff nurses. Research instruments included 3 part questionnaire measuring of knowledge and competencies, and focus group meeting for perception of supervision competency. Reliability of Cronbach's alpha coefficient was 0.95. Collected data was between February to March 2021. Data were analyzed by using mean and standard deviation. The knowledge and competencies were analyzed using Paired t-test and content from focus group was content analysis.

Result of this research, most of sampling was woman (97.0 percent), age 40-49 years old (48.5 percent), average was 49 years old, the level of education was Bachelor degree (81.8 percent). Position of sampling was head division 39.4 percent, sub-head division 30.3 percent. Time of experience in position was 1-5 years (51.5 percent), the least one was 1 month because she had just promoted to sub-head, the most one was 26 years, and average was 8.08 years. For amount years of work at Somdet Phra Sangharaja 19th hospital was 16- 20 years (33 percent), average was 16.64 years.

Compared of the results in the developing supervision competency in supervision nurse in Pre-post intervention was significant in statistics (p -value < 0.001), although knowledge pre and post intervention was no-significant (p -value 0.096) . Recommendation for this research is must have preparing knowledge and developing in supervision competency for everyone who to promotion to nurse supervisors.

หลักการและเหตุผล

โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 19 เป็นโรงพยาบาลระดับ M2 ขนาด 143 เตียง ให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง โดยกลุ่มงานการพยาบาล มีพยาบาลทั้งหมด 135 คน แบ่งเป็นงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก งานการพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน การพยาบาลผู้คลอด งานการพยาบาลห้องผ่าตัดและวิสัญญี การพยาบาลผู้ป่วยในซึ่งประกอบด้วยหอผู้ป่วยชาย หอผู้ป่วยหญิง หอผู้ป่วยสูติรีเวช หอผู้ป่วยพิเศษสูติกรรม หอผู้ป่วยศัลยกรรม หอผู้ป่วยอายุรกรรม และหอผู้ป่วยหนัก ICU ทั้งนี้หัวหน้างานการพยาบาลแต่ละแผนกจะให้การนิเทศทางการพยาบาลในเวลาราชการเท่านั้น ต่อมาผู้บริหารของโรงพยาบาลได้ให้ความสำคัญกับการมีผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการและได้เริ่มจัดให้มีผู้ตรวจการพยาบาล นอกเวลาราชการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา โดยผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการขึ้นปฏิบัติงานเวรบาย เวลา 16.00-24.00 วันละ 1 คน ทุกวัน ซึ่งแต่เดิมมาได้มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการไว้ว่าจะต้องเป็นหัวหน้างานการพยาบาลเท่านั้น แต่พบว่าอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอ จึงให้พยาบาลรองหัวหน้างานที่เป็นหน่วยงานเวชผลัดเข้าช่วยขึ้นเป็นผู้ตรวจการ อีก 4 คน ซึ่งปัจจุบันมีผู้ตรวจการพยาบาลที่เป็นพยาบาลตรวจการทั้งหมด 26 คน และปรับเวลาการปฏิบัติงานเป็นเวลา 16.00 – 22.00 น.[1]

ที่ผ่านมาผู้ตรวจการพยาบาลไม่ได้ผ่านการพัฒนาให้เป็นผู้ตรวจการพยาบาล

อย่างเป็นรูปธรรม แต่อาศัยการสอนแบบรุ่นสู่รุ่น ทำให้พบความแตกต่างในการปฏิบัติงานอยู่ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะพัฒนาสมรรถนะผู้ตรวจการพยาบาลด้านการนิเทศ และจัดอบรมให้ความรู้กับพยาบาลหัวหน้างาน รองหัวหน้างานและพยาบาล Senior staff nurse เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นผู้ตรวจการพยาบาล และให้มีแนวทางการปฏิบัติงานในฐานะผู้ตรวจการพยาบาลไปในทิศทางและมาตรฐานเดียวกัน[2] เพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความเหมาะสมต่อสภาพการณ์ปัจจุบัน และเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มงานการพยาบาล และโรงพยาบาลมากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวัดความรู้และสมรรถนะผู้ตรวจการพยาบาลด้านการนิเทศ
2. เพื่อวัดประสิทธิผลของการพัฒนาสมรรถนะผู้ตรวจการพยาบาลด้านการนิเทศ

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi experimental research) แบบ 1 กลุ่ม วัดก่อน-หลัง (One group pretest-posttest design)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มเดียวกัน คือพยาบาลหัวหน้างาน รอง

หัวหน้างาน และพยาบาล senior staff nurse ที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๙ ตั้งแต่ ๕ ปี ขึ้นไป รวมทั้งสิ้น ๓๓ คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ได้แก่

- คู่มือการนิเทศกลุ่มงานการพยาบาล พ.ศ. ๒๕๖๑ ของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๙[๑]

- แนวปฏิบัติ การนิเทศของพยาบาล เวรตรวจการใน ๑ สัปดาห์ กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๙[๑]

- โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะด้านการนิเทศทางการพยาบาล หมายถึง โปรแกรมที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ตรวจการพยาบาล ประกอบด้วย

1. ขั้นเตรียมการ

- 1.1 คัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย

- 1.2 เตรียมเนื้อหาด้านการนิเทศทางการพยาบาล

- 1.3 จัดหาวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการนิเทศทางการพยาบาลเพื่อให้ความรู้

- 1.4 เตรียมคู่มือการนิเทศทางการพยาบาล เอกสารที่เกี่ยวข้อง

2. ขั้นดำเนินการ

- 2.1 จัดอบรม/ให้ความรู้ด้าน

สมรรถนะผู้ตรวจการทางการพยาบาลด้านการนิเทศจำนวน ๒ ครั้ง

- ครั้งที่ ๑ ความรู้เรื่องสมรรถนะผู้ตรวจการพยาบาล

- ครั้งที่ ๒ ความรู้เรื่องการบริหารอัตรากำลัง(Productivity) / ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

2.2 จัดทำแผนการนิเทศทางการพยาบาลในแต่ละระดับ

2.3 ชี้แจงการใช้แผนการนิเทศทางการพยาบาล

3. ขั้นประเมินผล

- 3.1 จัดการสนทนากลุ่ม เพื่อรับฟังปัญหาและสะท้อนกลับ

- 3.2 ถอดบทเรียนเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

- 3.3 สรุปผลการดำเนินงาน

- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสมรรถนะผู้ตรวจการพยาบาลด้านการนิเทศทางการพยาบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลคุณลักษณะประชากร จำนวน ๕ ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและประสบการณ์ในตำแหน่งนั้น และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๙ ให้ตอบข้อมูลที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม และเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้ในแต่ละข้อ

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามความรู้ด้านการนิเทศทางการพยาบาล จำนวน ๑๐ ข้อ ครอบคลุมสมรรถนะผู้ตรวจการพยาบาล

5 ด้านลักษณะคำถามเป็นแบบ มี 4 คำตอบ คือ ก-ง ให้ผู้ตอบเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุดเพียงข้อเดียว ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน รวมคะแนนเต็ม 10 คะแนน

โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนเป็น ผ่าน เมื่อได้คะแนนคิดเป็น ร้อยละ 70 ขึ้นไป และไม่ผ่าน เมื่อตอบได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ 70

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะผู้ตรวจการพยาบาล จำนวน 30 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลคะแนนตามเกณฑ์การแบ่งระดับเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	ได้คะแนน	5	คะแนน
มาก	ได้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ได้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ได้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ได้คะแนน	1	คะแนน

รวม 30 ข้อ คิดเป็นคะแนนเต็ม 150 คะแนน

โดยมีเกณฑ์การแปลผลระดับสมรรถนะ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลระดับ
4.50 – 5.00	ระดับสมรรถนะ อยู่ในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	ระดับสมรรถนะ อยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	ระดับสมรรถนะ อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ระดับสมรรถนะ อยู่ในระดับต่ำ

1.00 – 1.49 ระดับสมรรถนะ
อยู่ในระดับต่ำมาก
ส่วนที่ 4 แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง
จำนวน 6 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบความตรง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา(Content validity) และปรับแก้ตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเชื่อมั่น(reliability) ของแบบสอบถามสมรรถนะผู้ตรวจการพยาบาล และแบบสอบถามความรู้ด้านการนิเทศทางการพยาบาล โดยนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลพยาบาล มะการักษ์ จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ จาก Google Form จำนวน 33 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับกลับคืนทั้งหมด คิดเป็นอัตราการตอบกลับ 100 % ของกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลช่วง กุมภาพันธ์-มีนาคม 2564

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 19

ข้อมูลคุณลักษณะประชากร	n	%
ประสบการณ์ในตำแหน่งงาน (ปี)		
น้อยกว่า 1 ปี	2	6.1
มากกว่า 20 ปี	3	9.1
ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล (ปี)		
5 – 10 ปี	7	21.2
11 – 15 ปี	7	21.2
16 – 20 ปี	11	33.3
มากกว่า 20 ปี	8	24.2

จากตารางที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะประชากร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 97.0 อายุอยู่ในช่วง 40 - 49 ปี ร้อยละ 48.5 อายุเฉลี่ย 49 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.8 ตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน ร้อยละ 39.4 รองหัวหน้างาน ร้อยละ 30.3 มีประสบการณ์ในตำแหน่ง อยู่

ในช่วง 1-5 ปี ร้อยละ 51.5 เฉลี่ย 8.08 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 19 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 16 – 20 ปี ร้อยละ 33.3 เฉลี่ย 16.64 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความรู้ และสมรรถนะผู้ตรวจการพยาบาล

ตารางที่ 2 แสดงระดับความรู้ของผู้ตรวจการพยาบาลด้านการนิเทศ

	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับความรู้				
ผ่านเกณฑ์	23	69.7	29	87.9
ไม่ผ่านเกณฑ์	10	30.3	4	12.1

จากตารางที่ 2 พบว่า ก่อนการทดลอง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ด้านการนิเทศ คิดเป็น 69.7 % ภายหลังการทดลอง กลุ่ม

ตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ผ่านเกณฑ์ คิดเป็น 87.90 %

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะผู้ตรวจการพยาบาล ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง แยกรายด้าน (n= 33)

สมรรถนะ	ก่อนทดลอง			หลังทดลอง		
	Mean	SD	ระดับ	Mean	SD	ระดับ
สมรรถนะด้านการนิเทศ	3.37	0.77	ปานกลาง	3.89	0.58	สูง
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ	3.68	0.59	ปานกลาง	3.95	0.51	สูง
สมรรถนะด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	3.78	0.61	ปานกลาง	3.93	0.63	สูง
สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร	3.74	0.69	สูง	3.90	0.59	สูง
สมรรถนะด้านการควบคุมคุณภาพบริการ	3.60	0.69	ปานกลาง	3.87	0.58	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่าในระยะก่อนการทดลอง กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.74 อยู่ในระดับสูง มีสมรรถนะด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยสมรรถนะด้านการนิเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.37 ภายหลังการทดลองพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะทุกด้านในระดับสูง โดยสมรรถนะด้านการบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.95 และสมรรถนะด้านการนิเทศมีค่าเฉลี่ย 3.89 อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ยของสมรรถนะของผู้ตรวจการพยาบาลด้านการนิเทศ จำแนกตามรายชื่อ

สมรรถนะ	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง	
	Mean	SD	Mean	SD
สามารถกำหนดเป้าหมายการนิเทศได้ถูกต้อง และครอบคลุม	3.24	0.93	3.76	0.61
สามารถวางแผนการนิเทศ ตามลำดับความสำคัญและความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้	3.36	0.86	3.91	0.72
นำภาระงานและปริมาณงานของแต่ละหน่วยงานมาใช้ประกอบในการวางแผนการนิเทศได้	3.45	0.87	3.97	0.64
สามารถปรับเปลี่ยนแผนการนิเทศให้เหมาะสมตามสถานการณ์	3.54	0.79	4.09	0.63
สามารถเลือกใช้เทคนิค รูปแบบ และกิจกรรมการนิเทศได้อย่างเหมาะสม	3.42	0.83	3.91	0.72
สามารถสรุปและประเมินผลการนิเทศทางการพยาบาลนอกเวลาได้ถูกต้อง ครอบคลุม	3.21	0.86	3.76	0.71

จากตารางที่ 4 พบว่า ในระยะก่อนการทดลอง ข้อคำถามที่ 4. สามารถปรับเปลี่ยนแผนการนิเทศให้เหมาะสมตามสถานการณ์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.54 และข้อคำถามที่ 6. สามารถสรุป และประเมินผลการนิเทศทางการพยาบาลนอกเวลาได้ถูกต้อง ครอบคลุม ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 3.21 หลังการทดลอง ข้อคำถามที่ 4. สามารถปรับเปลี่ยนแผน

การนิเทศให้เหมาะสมตามสถานการณ์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.09 ส่วนข้อคำถามที่ 1 สามารถกำหนดเป้าหมายการนิเทศได้ถูกต้อง และครอบคลุม และข้อคำถามที่ 6 สามารถสรุป และประเมินผลการนิเทศทางการพยาบาลนอกเวลาได้ถูกต้อง ครอบคลุม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่าๆกันคือ 3.76

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ด้านการนิเทศและสมรรถนะผู้ตรวจการพยาบาลด้านการนิเทศ ก่อนและหลังการทดลอง โดยใช้ Paired t-test

	n	Mean	S.D.	t-value	df	p-value
ความรู้ด้านการนิเทศ	n = 33			-1.71	32	0.096
ก่อนทดลอง		7.60	1.54			
หลังทดลอง		8.00	1.17			
สมรรถนะด้านการนิเทศ	n = 33			-5.22	32	0.001
ก่อนทดลอง		3.37	0.77			
หลังทดลอง		3.90	0.58			

จากตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ด้านการนิเทศ และสมรรถนะผู้ตรวจการพยาบาลด้านการนิเทศ ก่อนและหลังการทดลอง พบว่า ความรู้

ด้านการนิเทศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value 0.096) ส่วนสมรรถนะด้านการนิเทศ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p – value 0.001)

ส่วนที่ 4 การสนทนากลุ่ม โดยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

หน่วยความหมาย (Meaning Unit)	การย่อหน่วย ความหมาย (Meaning Unit)	รหัส (Code)	หมวดหมู่ย่อย (Subcategories)	หมวดหมู่ (Category)	ประเด็น (Theme)
“ถ้าเต็ม 5 ก็ไม่ควรต่ำกว่า 3 ผู้ขึ้นตรวจการ ควรเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป เพราะต้องสั่งสมความเชี่ยวชาญทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ถึงจะเป็นผู้ให้คำแนะนำได้”	ผู้ขึ้นตรวจการ ควรเป็นผู้เชี่ยวชาญ เพราะต้องสั่งสมความเชี่ยวชาญ ทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ถึงจะเป็นผู้ให้คำแนะนำได้	การจัดระดับสมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ ที่ควรจะเป็น	ระดับสมรรถนะ	สมรรถนะผู้ตรวจการพยาบาล

หน่วยความหมาย (Meaning Unit)	การย่อหน่วย ความหมาย (Meaning Unit)	รหัส (Code)	หมวดหมู่ย่อย (Subcategories)	หมวดหมู่ (Category)	ประเด็น (Theme)
“เป็นกันเอง คุยกัน ชวนกันดูหน้างาน เช่น การให้เลือด ก็ไปดูว่า ทำตามมาตรฐานที่วางไว้ ไหม ใช้เทคนิคเหมือนคุย กันเล่นๆ”	แสดงความ เป็นกันเอง คุยกัน ชวนกันดูหน้างาน ใช้เทคนิคสื่อสาร แบบไม่เป็นทางการ	การ เลียนแบบ พฤติกรรม ผู้ตรวจการ พยาบาล รุ่นพี่	การปฏิบัติ ตามแบบอย่าง ผู้ตรวจการ พยาบาล คนก่อนๆ	การมี ตัวแบบ ผู้ตรวจการ พยาบาล	ปัจจัยที่ สนับสนุน ให้การนิเทศ ทางการ พยาบาล สำเร็จ

ตารางที่ ๗ แสดงผลของการวิเคราะห์ข้อมูล

ประเด็น (Theme)	หมวดหมู่ (Categories)	หมวดหมู่ย่อย (Subcategories)
ปัจจัยที่สนับสนุน ให้การนิเทศทางการ พยาบาลสำเร็จ	การมีตัวแบบผู้ตรวจการ พยาบาล	การปฏิบัติตามแบบอย่าง ผู้ตรวจการ พยาบาลคนก่อนๆ ประสพการณ์ที่เคยรับ การนิเทศจากผู้ตรวจการพยาบาล
	สิ่งที่เอื้อต่อการนิเทศ ทางการพยาบาล	การมีคู่มือการนิเทศทางการพยาบาลสำหรับ ผู้ตรวจการพยาบาลการได้รับความรู้ ฝึกอบรมก่อนขึ้นเป็นผู้ตรวจการพยาบาล แนวปฏิบัติ การนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาล ใน 1 สัปดาห์
	สมรรถนะที่ผู้ตรวจการ พยาบาลควรมี	การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ การสอน การนิเทศงาน
สมรรถนะผู้ตรวจ การพยาบาล	ระดับสมรรถนะ ที่ควรจะเป็น	ระดับปานกลางขึ้นไป

จากตารางที่ ๗ พบว่า

๑. ปัจจัยที่สนับสนุนให้การนิเทศ
ทางการพยาบาลสำเร็จ
ปัจจัยที่สนับสนุนให้ผู้ตรวจการ
พยาบาลนิเทศทางการพยาบาลได้สำเร็จ
เกิดจาก

- ๑.๑ การปฏิบัติตามแบบอย่างผู้ตรวจ
การพยาบาลคนก่อนๆ
- ๑.๒ ประสพการณ์ที่เคยรับการนิเทศ
จากผู้ตรวจการพยาบาล
- ๑.๓ มีคู่มือนิเทศทางการพยาบาล
- ๑.๔ การได้รับความรู้ ฝึกอบรมก่อน
ขึ้นเป็นผู้ตรวจการพยาบาล

1.5 แนวปฏิบัติ การนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลใน 1 สัปดาห์

2. สมรรถนะที่จำเป็นของผู้ตรวจการพยาบาล ประกอบด้วย

2.1 สมรรถนะที่ผู้ตรวจการพยาบาลควรมี ได้แก่ เป็นผู้มีวุฒิภาวะ มีความรู้ ประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ การสอน การนิเทศ มีความรับผิดชอบ เป็น กลาง มองในภาพรวมองค์กร กล้าตัดสินใจ มีทักษะจัดการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การ สื่อสารเชิงบวก

2.2 ระดับสมรรถนะที่ควรจะเป็น ควรจะเป็นระดับปานกลางขึ้นไป

อภิปรายผล

ผลการพัฒนาสมรรถนะผู้ตรวจการ พยาบาลด้านการนิเทศ กลุ่มเป้าหมายคือ พยาบาลหัวหน้างาน รองหัวหน้างานทุกคน และพยาบาล Senior staff nurse ที่เตรียมเข้า สู่การเป็นผู้ตรวจการพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเป็นเพศหญิง ร้อยละ 97.0 อายุอยู่ในช่วง 40–49 ปี ร้อยละ 48.5 อายุเฉลี่ย 49 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.8 ตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน ร้อยละ 39.4 รองหัวหน้างาน ร้อยละ 30.3 มีประสบการณ์ ในตำแหน่ง อยู่ในช่วง 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.5 ทั้งนี้ผู้มีประสบการณ์ใน ตำแหน่งน้อยที่สุด 1 เดือน คือ รองหัวหน้างาน ที่เพิ่งรับได้การคัดเลือกและมีค่าแต่งตั้ง และ ผู้มีประสบการณ์ในตำแหน่งสูงสุด 26 ปี คือ หัวหน้างานเฉลี่ยมีประสบการณ์ในตำแหน่ง 8.08 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

สมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 19 ส่วนใหญ่อยู่ใน ช่วง 16-20 ปี ร้อยละ 33.3 เฉลี่ย 16.64 ปี ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าพยาบาลที่จะมาเป็นผู้ตรวจการ พยาบาลต้องสั่งสมความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์ในระดับ ผู้ชำนาญการ (Expert) โดยต้องมีประสบการณ์ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งงานเดิมมากกว่า 5 ปี เพราะจะเป็น ผู้ที่มีประสบการณ์มาก[4,5] มีความเข้าใจ ในระบบของโรงพยาบาล ระบบปฏิบัติงาน ของกลุ่มงานการพยาบาล สามารถตัดสินใจ และเลือกวิธี การแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสม

ในส่วนของการประเมินสมรรถนะ ผู้ตรวจการพยาบาล ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ รวบรวมสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ตรวจ การพยาบาล 5 ด้าน[5] คือ สมรรถนะด้าน การนิเทศ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ สมรรถนะด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสาร สมรรถนะด้านการควบคุมคุณภาพบริการ ผลการวิจัยพบว่า ก่อนการทดลองผลการ ประเมินสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์และ การสื่อสาร ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3.78 อยู่ในระดับสูง ในขณะที่สมรรถนะด้าน การนิเทศ ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.37 อยู่ในระดับปานกลาง และหลังการทดลอง พบว่าสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน ได้คะแนนเฉลี่ย อยู่ในช่วง 3.50–4.49 ซึ่งอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ สมรรถนะด้านการนิเทศมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูง ขึ้นเป็น 3.89 ซึ่งใกล้เคียงกับผลการศึกษา ระดับสมรรถนะของผู้ตรวจการพยาบาล นอกเวลาราชการในโรงพยาบาลทั่วไป

ที่ศึกษาจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลา ราชการ จำนวน 400 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งหมด 19 แห่งทั่วประเทศ พบว่าสมรรถนะด้านการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลมีค่าเฉลี่ย 3.72 อยู่ในระดับสูง [4,5] ทั้งนี้จากการสนทนากลุ่ม (Focus group) กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าผู้ตรวจการพยาบาลควรมีระดับสมรรถนะตั้งแต่ปานกลางขึ้นไป และควรเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป เพราะต้องสั่งสมความเชี่ยวชาญ ทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ถึงจะมาเป็น ผู้นิเทศได้ เพราะต้องสอนสาธิต แนะนำ พยาบาลระดับปฏิบัติการได้

เมื่อนำสมรรถนะด้านการนิเทศ มาวิเคราะห์รายข้อพบว่า หลังการทดลองข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถปรับเปลี่ยนแผนการนิเทศให้เหมาะสมตามสถานการณ์เฉลี่ย 4.09 ซึ่งสอดคล้องกับการสนทนากลุ่มที่กลุ่มตัวอย่างบอกว่า ในการขึ้นปฏิบัติงานเป็นผู้ตรวจการนั้นจะวางแผนและวัตถุประสงค์ไปก่อน แต่เมื่อไปจุดที่ปฏิบัติงานจริงที่หน้างาน ก็มีการปรับเปลี่ยนแผนการนิเทศได้ ให้เหมาะสมกับเหตุการณ์ขณะนั้น

ในส่วนความรู้ของผู้ตรวจการพยาบาล
ด้านการนิเทศ พบว่าก่อนการทดลองกลุ่ม
ตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ด้านการนิเทศ
ผ่านเกณฑ์คิดเป็น 69.7% ภายหลังการทดลอง
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ผ่านเกณฑ์
เพิ่มขึ้นคิดเป็น 87.90 % ซึ่งจากการสนทนา

กลุ่ม กลุ่มตัวอย่างที่เป็น Senior staff nurse กล่าวว่าไม่มีความรู้เรื่องการนิเทศ เพราะที่ผ่านมามีบทบาทนิเทศจะเป็นวงเล็กๆ ในฐานะหัวหน้าเวร(Incharge) แต่คิดว่าถ้าเป็นผู้ตรวจการพยาบาลจะต้องได้รับการอบรมความรู้ การทำความเข้าใจเรื่อง การนิเทศทางการพยาบาล ระเบียบแนวทางต่างๆทั้งองค์กร เพื่อมองภาพรวมในวงกว้าง ระดับองค์กรได้ จึงจะปฏิบัติงานในฐานะผู้ตรวจการพยาบาลได้[6]

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะผู้ตรวจการพยาบาลและความรู้ด้านการนิเทศ ก่อนและหลังการทดลองพบว่าสมรรถนะด้านการนิเทศ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value 0.001) ส่วนความรู้ด้านการนิเทศ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value 0.096) อภิปรายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นรองหัวหน้างานและพยาบาล Senior staff nurse จำนวน 20 คน ซึ่งในจำนวนนี้เป็นผู้ตรวจการพยาบาลเพียง 6 คน อีก 14 คนยังอยู่ระหว่างเตรียมความพร้อมสู่ผู้ตรวจการพยาบาล ซึ่งยังไม่เคยรับการฝึกอบรมความรู้ด้านการนิเทศมาก่อน ดังนั้นหลังการทดลองกลุ่มตัวอย่างจึงมีความรู้ ความเข้าใจสมรรถนะด้านการนิเทศเพิ่มขึ้น และจากการสนทนากลุ่มพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความมั่นใจเพิ่มขึ้นในการที่จะปฏิบัติงานในฐานะผู้ตรวจการพยาบาล[6]

สรุปผล และข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะผู้ตรวจการ

พยาบาล ด้านการนิเทศ ครั้งนี้ เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi experimental research) แบบหนึ่งกลุ่ม เปรียบเทียบก่อน และหลังการทดลอง (One group pretest-posttest design) พบว่าหลังการทดลองกลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะของผู้ตรวจการพยาบาลเพิ่มมากขึ้น ทั้ง 5 ด้าน และมีความรู้ด้านการนิเทศเพิ่มขึ้น เป็น 80%

ทั้งนี้ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ด้านการนิเทศกับสมรรถนะผู้ตรวจการพยาบาลด้านการนิเทศ ก่อนและหลังการทดลอง พบว่า ความรู้ด้านการนิเทศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value 0.096) ส่วนสมรรถนะด้านการนิเทศ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value 0.001)

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการต่อยอดโดย จัดกิจกรรมสนทนากลุ่มย่อย (Focus group) เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม คือ ตัวแทนจากกลุ่มหัวหน้างาน กลุ่มรองหัวหน้างาน กลุ่ม Senior staff nurse เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้ตรวจการพยาบาลเทคนิค ทักษะต่างๆ และช่วยให้พยาบาลที่ยังไม่ได้เป็นผู้ตรวจการพยาบาลแต่กำลังเตรียมความพร้อม ได้รับคำแนะนำ ชักถามข้อมูลต่างๆ ซึ่งช่วยให้เกิดความมั่นใจในการเป็นผู้ตรวจการพยาบาลยิ่งขึ้น[6,7] และมีแผนจัดกิจกรรมการสนทนากลุ่มย่อยโดยกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมคือพยาบาลผู้รับการนิเทศเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากพยาบาลในระดับผู้ปฏิบัติ นำมาหาโอกาสพัฒนากระบวนการนิเทศทางการพยาบาล และการพัฒนา

ผู้ตรวจการพยาบาลในสถานการณ์ยุค 4.0 ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการเตรียมความพร้อมผู้ตรวจการพยาบาล ก่อนขึ้นปฏิบัติงานเป็นผู้ตรวจการพยาบาลจริง
2. ควรมีการทบทวนรูปแบบของการตรวจการและปรับปรุงการตรวจการทางการพยาบาลทุกปีเพื่อให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลและเทคโนโลยีการสื่อสาร
3. ควรสำรวจความต้องการของผู้ตรวจการพยาบาลและพยาบาลผู้รับการนิเทศ เพื่อนำมาวิเคราะห์หาส่วนขาดและโอกาสพัฒนา (gap analysis)

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะงานวิจัยตลอดจนแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือแบบสอบถาม ประกอบด้วย อาจารย์ดร.อัญญา ปลดเปลื้อง อาจารย์พยาบาลประจำวิทยาลัยบรมราชชนนี จักรีรัช ที่อาจารย์อรรพรรณ คณานุกูล พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา อาจารย์ทรรศนีย์ นาคราช พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมะการักษ์ จังหวัดกาญจนบุรี ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการปรับปรุงเครื่องมือวิจัย/แบบสอบถาม ขอขอบคุณ อาจารย์ชัยยุทธ เจริญานวัตร

เภสัชกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงาน
เภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค โรงพยาบาล
สมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 19 จังหวัดกาญจนบุรี
ที่ช่วยดูแลให้คำแนะนำทั้งด้านสถิติและ
การเขียนบทความวิชาการ ขอขอบคุณ
พว.นิภา เชื้อทอง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

งานสุขศึกษา ที่ช่วยเหลือและประสานงาน
ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอขอบคุณ
พยาบาลทุกท่านในโรงพยาบาลสมเด็จพระ
สังฆราชองค์ที่ 19 จังหวัดกาญจนบุรี ที่
ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
และให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยในการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. ยุพิน บุญไมตรีสัมพันธ์. การพัฒนารูปแบบนิเทศทางการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 19. การนำเสนอผลงานวิชาการ วิจัย/R2R/นวัตกรรม ปี 2562สำนักงาน
สาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี; 2562.
2. รัชตวรรณ ศรีตระกูล. แนวคิด หลักการ และการนิเทศทางการพยาบาล. เอกสารประกอบการ
สอน สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่น. เข้าถึงได้จาก file:///C:/Users/win10/Downloads/reader_com_6%20(2).pdf.
3. U.H. Graneheim*, B. Lundman. Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. Nurse Education Today (2004) 24, 105–112
4. จิราพร พันยะ, มณีรัตน์ ภาณุรูป, อรนนท์ หาญยุทธ. สมรรถนะของผู้ตรวจการพยาบาลตาม
ความคาดหวังและการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ
สยามบรมราชกุมารี. วารสารพยาบาลทหารบกปีที่ 17 ฉบับที่ 1 (ม.ค. - เม.ย.) 2559. 101-114.
5. อำไพ ขอพึง. ตัวประกอบสมรรถนะของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการในโรงพยาบาล
ทั่วไป. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาล
ศาสตร์) : มหาวิทยาลัยบูรพา; 2556.
6. สุดารัตน์ วรรณสาร, รัตนาดี ขอนตะวัน, สมใจ ศิริกมล. การพัฒนาการนิเทศการพยาบาล
ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลนครพิงค์ จังหวัดเชียงใหม่. Nursing
Journal Volume 40 Supplement November (2013) 57 – 67.
7. Sabine Pohl., Maura Galletta. The role of supervisor emotional support on individual job
satisfaction: A multilevel analysis. Applied Nursing Research 33 (2016) 61–66. journal
homepage: www.elsevier.com/locate/apnr

