

วรรณกรรมและการวิจัยที่เกี่ยวข้องของ

การวิจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่เทศการพยาบาลนั้นได้มีผู้ทำการวิจัยไว้แล้ว แต่เป็นการวิจัยบทบาทหน้าที่เทศการพยาบาลในกรุงเทพมหานคร ส่วนในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาคนั้น ยังไม่มีผู้ใดทำการวิจัยมาก่อน วรรณกรรมและการวิจัยที่เกี่ยวข้องรวบรวมได้ดังนี้
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศการพยาบาล

ตามพจนานุกรมของเวบสเตอร์ (Webster) ได้ให้ความหมายไว้ว่า "การนิเทศ หมายถึง การกระทำ การแนะนำทาง การตรวจตราและการมองเห็นโดยรวม"¹

ตามพจนานุกรมไทยของ จ्ञำนงค์ ทองประเสริฐ แห่งราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของคำว่า "ตรวจ" ไว้ว่า "พิจารณา คว้าผิดหรือถูก สอบสวน สอบคุให้ถูกต้อง สอดส่อง"²
คำเรียกผู้เทศการพยาบาลซึ่งใช้เรียกกันทั่วไปในโรงพยาบาลนั้นมักเรียกกันว่า "ผู้ตรวจการ" ซึ่งอาจหมายถึงผู้ทำหน้าที่ตามความหมายดังกล่าว

ผล (๑) กล่าวไว้ว่า "การนิเทศคือการตรวจตรา (Inspection or Checking) ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่างานนั้นได้ทำสำเร็จเรียบร้อยแล้ว"³

¹ Phip Babcock Gove (ed), Webster's Third New International Dictionary of the English Language (Mass: G + C Merriam Co.,1967), p. 2296.

² จ्ञำนงค์ ทองประเสริฐ, พจนานุกรมไทย (พระนคร: โรงพิมพ์อักษรสมัย 2518), หน้า 217.

³ Nash AL, "Hospital Values, Conflicts and Supervisory Practices." Personnel Journal (December, 1973), p. 1058.

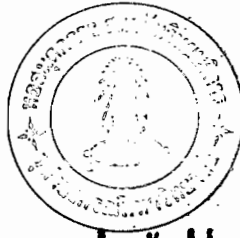
สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงคำว่า Supervision ในสารานุกรมการบริหาร
ไว้ดังนี้คือ

Supervision หมายถึงการกำกับดูแลงานและความหมายของคำ
นี้มีที่แปลหลายอย่างต่างกัน เช่น "หน้าที่ของหัวหน้างาน" "หัวหน้างาน" "การตรวจ
เยี่ยมและแนะนำงาน" หรือ การนิเทศงานก็มี หรือจะใช้คำว่า การกำกับดูแลงาน
หรืออาจให้ความหมายเชิงนิยามของการกำกับดูแลงานไว้คือ "การมอบหมายการ
รับผิดชอบและอำนาจหน้าที่แก่บุคคลในการวางแผนอำนวยการควบคุมงานประสา
งานและประเมินกิจกรรมที่เป็นผลงานของบุคคลอื่น" จะเห็นได้ว่าการกำกับดูแล
งานนี้เป็นการดำเนินงานโดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมาย ซึ่งได้กำหนดไว้ตาม
แผนแต่ลักษณะของการกำกับดูแลงาน แต่ละชนิดก็ต่างกันออกไปสุดแต่ว่าเทคนิคของงาน
และการผลิตที่อยู่ในสถานการณของงานแต่ละแห่ง ⁴

บุคคลที่อยู่ในข่ายที่จะเป็นผู้กำกับดูแลงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. พวกหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (Foreman or first line supervisor) มีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชา หัวหน้าที่ดำเนินการด้านควบคุมบังคับบัญชาหรือนิเทศงาน (Supervisory activity) พร้อมไปกับหน้าที่ต่าง ๆ ทางด้านการผลิตบริการต่าง ๆ ต้องทำหน้าที่ทั้งในด้านการควบคุมงานและหัวหน้างานพร้อม ๆ กันไป อำนาจบังคับบัญชา มีทั้งในลักษณะ อรูปนัย (Informal authority) กล่าวคือเป็นอำนาจบังคับบัญชาที่ได้มีบทกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับให้อำนาจโดยตรงและชัดเจน

⁴ สมพงษ์ เกษมสิน, สารานุกรมการบริหาร (พระนคร ไทยวัฒนาพานิช, 2517),
หน้า 157.



แต่ในขณะเดียวกันก็มีอำนาจบังคับบัญชาตามตำแหน่งหน้าที่ซึ่งกำหนดไว้ชัดเจนในบทกฎหมาย หรือข้อบังคับโดยตรง (Formal authority) ในฐานะหลังมีฐานะเป็นหัวหน้าตามแบบวิธีและเป็นตัวแทนของหน่วยบริหารและหน่วยราชการนั้น ๆ

2. พวกผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานระดับกลาง (Second line Supervisor) ทำหน้าที่หัวหน้างานในระดับกลางสุดทั้งหมดและเป็นสะพานเชื่อมโยงกับฝ่ายบริหารระดับสูงกว่านี้ขึ้นไป ระดับนี้จะคอยควบคุมดูแล การปฏิบัติงานของพวกแรกที่กำลังมาข้างต้น งานในหน้าที่ของผู้กำกับดูแลงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายแยกออก ดังนี้

1. การวางแผน
2. ใช้อำนาจหน้าที่ให้เหมาะสม
3. ฝ่ายข่าวสาร
4. งานในค้ำอื่น ๆ

นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่า

การอำนวยการที่ดีจะต้องมีการตรวจติดตามผลงานและสอนแนะนำ งานในกรณีนี้ผู้บังคับบัญชาเกิดอุปสรรค ข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน การตรวจนิเทศงานจะช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานแก้ไขเหตุขัดข้องและความ เชื่องช้าของงานได้ทันที่ อันเป็นผลทำให้เกิดประหยัดทั้งในค่าน้ำค่าใช้ จ่าย กำลังแรงงานและเวลา ผลที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการตรวจ นิเทศงานก็คือความสามัคคีในหมู่คณะ⁵

5

สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (พระนคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2517 หน้า 188.

กริช เกตุแก้ว โคลงว่า "การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารควรเน้นหนักไปในด้านการพัฒนาฝีมือของผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นผู้นำของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่า"⁶

บีช (Beach) ได้ให้ข้อคิดว่า

การนิเทศคือหน้าที่ในการนำ ประสานงานและสั่งการให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้มีหน้าที่นี้เทศงาน หรือผู้บริหารจะต้องนำทางให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำงานให้ได้ ผลทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพภายในเวลาที่ต้องการและจะต้องคอยดูแลบุคลากรตลอดจนให้มีอุปกรณ์หรือทุกสิ่งทุกอย่าง ในการปฏิบัติงาน จนกระทั่งงานสำเร็จโดยมีอุปสรรคน้อยที่สุด และมีการร่วมมือการทำงานที่ดีที่สุด⁷

สำหรับการนิเทศการพยาบาลนั้น วิเชียร ทวีลาภ โคลงว่าถึงจุดหมายของการนิเทศการพยาบาลไว้ว่า

จุดหมายของการนิเทศการพยาบาล คือการปรับปรุงงานหรือโดยการพัฒนาคน หรือปรับปรุงคุณภาพของคนทำงาน งานจะดีขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติมีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ฉะนั้น แนวความคิดใหม่ของการนิเทศการพยาบาลก็คือการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยวิธีการควบคุมนิเทศงานแบบ person centered หรือยึดเอาบุคคลมากกว่าผลผลิต (production-centered) เป็นหลัก ผู้นิเทศงานที่จะสามารถทำหน้าที่

⁶ กริช เกตุแก้ว "การควบคุม", หลักการบริหาร (กองวิชาการ กรมการปกครอง 2510) หน้า 280.

⁷ Dale Beach, Personnel, The Management of People at Work (New York: The Macmillan Co., 1971), p. 526.

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์
มีความเชื่อในคุณค่าและพลังร่วมของการทำงานแบบประชาธิปไตย⁸

หลักความต้องการของคนอื่นจะนำมาใช้ก็เพื่อเป็นหนทางสนองความต้องการ
เหล่านั้น ประกอบด้วย

1. หลักความต้องการมูลฐานของมนุษย์
 2. หลักความแตกต่างของบุคคล
 3. หลักการเป็นผู้นำ
1. หลักความต้องการชั้นมูลฐานของมนุษย์มี 5 ประการคือ
 - 1.1 ความต้องการทางด้านร่างกายที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต
 - 1.2 ความต้องการความปลอดภัยคือความต้องการ ความมั่นคงหรือให้แน่ใจว่า
สิ่งที่ได้รับอยู่แล้วนั้น มีความยั่งยืนตลอดไป
 - 1.3 ต้องการเข้าสังคม
 - 1.4 ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ
 - 1.5 ต้องการทำงานที่ตนชอบ
2. หลักความแตกต่างของบุคคล เป็นหลักการของมนุษย์สัมพันธ์ที่ผู้บังคับบัญชา ต้อง
คำนึงถึงความจริงที่ว่า มนุษย์มีความแตกต่างกันในด้านความสามารถทางกาย สติปัญญาความ
คิดเห็น และความต้องการอื่น ๆ ซึ่งหลักการข้อนี้มีความหมายกว้างขวางมาก เพราะมนุษย์
ต่างจิตต่างใจกัน ยากที่จะกำหนดให้แน่นอนลงไปว่า ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติอย่างไรจึงจะ
สามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างทั่วถึง

001948

⁸ วิเชียร ทวีลาภ "แนวความคิดพื้นฐานของการนิเทศงาน" เอกสารประกอบการประชุม Workshop เรื่องวิธีนิเทศการพยาบาล ณ. วิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย
ระหว่างวันที่ 2 - 4 ธ.ค. 2517 , หน้า 31

3. หลักการเป็นผู้นำ ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรมีลักษณะของความเป็นผู้นำในทางการบริหารด้วย การจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามด้วยความรักใคร่ เต็มใจ และความเลื่อมใส ศรัทธานั้น ต้องอาศัยคุณสมบัติและวิธีการของการเป็นผู้นำที่ดี⁹ คำว่า Leadership อาจแยกลักษณะผู้นำตามตัวอักษรไว้ดังนี้

L = Love หมายถึงผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำต้องมีความรักใคร่ในหน้าที่การงาน รักผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา รักความยุติธรรมและรักความก้าวหน้า

E = Education and Experience หมายถึงคุณสมบัติทางด้านการศึกษาและประสบการณ์ที่พึงพอใจสมควร เพื่อเป็นแบบอย่างและสั่งสอนแนะนำแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้การปฏิบัติงานได้ถูกต้อง

A = Adaptability หมายถึงความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมรวมทั้งรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสภาวะที่เปลี่ยนไปด้วย

D = Decisiveness ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการพิจารณา ตัดสินใจเร็ว และถูกต้อง ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ต้องมีความเชื่อมั่นในตัวเองและกล้าตัดสินใจเสีย

E = Enthusiasm หมายถึงความกระตือรือร้น มีความตั้งอกตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสนับสนุนชักนำ(Encourage) ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างจริงจัง

R = Responsibility ผู้นำที่ดีต้องมีความรับผิดชอบทั้งในส่วนที่เป็นภาระของตน และในส่วนที่ลูกน้องปฏิบัติไม่ทอดทิ้งหรือปัดความรับผิดชอบให้ผู้อื่น

S = Sacrifice and Sincerity หมายถึงลักษณะของผู้นำที่ดีต้องเสียสละและอุทิศผลประโยชน์ของตนให้กับส่วนรวมด้วยความจริงใจ ซึ่งจะทำให้ลูกน้องเกิดความเคารพ นับถือ และพร้อมที่จะอุทิศตนให้ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง

⁹ สาราญ กาวรานุกส์, "การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บังคับบัญชา" วารสารแรงงานสัมพันธ์ (กรกฎาคม - สิงหาคม, 2515), หน้า 45 - 55.

H = Harmonize หมายถึงความนุ่มนวลอ่อนปรน พุคจนาพาฟังเป็นลักษณะของผู้นำที่จะเสริมสร้าง ความสามัคคี ในหมู่รวมงาน

I = Intellectual Capacity หมายถึงความเฉลียวฉลาด และมีไหวพริบทันคนทันเหตุการณ์ มีความคิดริเริ่ม และรอบรู้ เพราะไม่มีผู้ไต่บังคัมบัญชาคนใดอยากไต่ผู้นำที่โง่ไม่ทันคน

P = Persuasiveness ความสามารถในการจูงใจคน ต้องอาศัยหลักจิตวิทยา และอำนาจรวมกัน¹⁰

ผู้นิเทศการพยาบาลนั้นเปรียบเสมือนผู้นำในด้านการพยาบาล เพราะมีหน้าที่ในการบริหารการพยาบาล โดยเฉพาะการเลือกผู้นิเทศการพยาบาลก็ควรจะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะทั้งกล่าวด้วย นอกจากนี้ก็ควรจะทราบหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาซึ่งจะเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในระหว่างพยาบาล

ชูศักดิ์ เทียงตรง ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์การคัดเลือก ผู้กำกับดูแลงานอันอาจนำมาใช้กับหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้นิเทศการพยาบาลไว้ดังนี้

1. ผู้เป็นผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้งานควรจะทำอย่างไร และสามารถสอนและแนะนำบุคคลอื่นได้
2. มีความสนใจไม่เฉพาะงานที่ทำ แต่สนใจในงานทั้งหมด
3. เข้าใจในงานได้รวดเร็ว และรู้ว่าอะไรจะทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด
4. ผู้ไต่บังคัมบัญชาจะเชื่อคำแนะนำด้วยความเต็มใจ
5. เป็นคนมีความคิดก้าวหน้าอยู่เสมอ¹¹

10

ชูศักดิ์ เทียงตรง, การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ (พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2517), หน้า 169 - 171.

11

ชูศักดิ์ เทียงตรง, เรื่องเดิม, หน้า 171.

กริช เกตุแก้ว กล่าวว่า "การควบคุมงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหาร การบริหารที่ไม่มีการควบคุมงานนั้น เปรียบเสมือนเรือที่ไม่มีหางเสือ ซึ่งคงจะแล่นไปไหนเหมือนกันแต่คงจะไม่ไปถึงจุดหมายที่ต้องการ"¹²

การปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นงานใด ๆ ก็ตาม ผู้ปฏิบัติจะต้องมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ซึ่งจะต้องมีมูลเหตุจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทั้งสถานที่ แสงสว่าง การจัดระเบียบสำนักงาน ฯลฯ ว่าจูงใจคนให้ตั้งใจทำงานได้ก็เพียงใด
2. ฐานะทางเศรษฐกิจของแต่ละคน ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับผลตอบแทนจากการทำงาน และครอบครัว
3. ฐานะทางสังคมซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องเป็นสำคัญจากคนงาน สังคม กล่าวคือหน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับความยอมรับนับถือจากสังคมนั้นเพียงใดในค่านหนึ่งเป็นการที่สังคมยอมรับนับถือ อีกค่านหนึ่งเป็นเรื่องของจิตใจของแต่ละคนที่มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานว่า ตนเองก็เป็นผู้มีหน้าที่การงานที่มีความสำคัญ เป็นส่วนหนึ่งของสังคมไม่จำกัดว่างานนั้นจะเป็นอย่างไร
4. ความรู้สึกต่องาน เฉพาะอย่างยิ่งที่สำคัญคือ ความรู้สึกว่างานนั้นเป็นผลประโยชน์ส่วนใดส่วนเสียกันทั้งของตนเองและหมู่คณะ จึงมีใจรักงานซึ่งจะเป็นที่มาของการทำงานและผลงานในขั้นต่อไป
5. เสรีภาพในอันที่จะแสดงความคิดเห็นและใช้ความสามารถในการทำงานโดยเสรี ไม่ตกเป็นทาสทั้งทางกายและใจ ต่อการบีบบังคับใด ๆ จากภายนอกไม่จำกัดว่าเป็นนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาหรือไม่ ความสำคัญข้อนี้ ถือเป็นหลักสำคัญมากในประเทศประชาธิปไตย

¹² กริช เกตุแก้ว, เรื่องเดิม, หน้า 280.

นอกจากผู้นิเทศการพยาบาลจะทราบถึงหน้าที่ของผู้นำแล้ว เรื่องเกี่ยวกับขวัญของเจ้าหน้าที่พยาบาล ซึ่ง

สุรางค์ โค้วตระกูล ได้กล่าวว่า ขวัญหมายถึงสถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์ของแต่ละคนที่ทำงานนั้น เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความสนใจที่จะทำงานให้สำเร็จ และพยายามร่วมมือพยายามต่อสู้กับอุปสรรค ที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถ และพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางเอาไว้¹³

ไดโยเคอ (Dale Yoder) ได้ให้ความหมายของขวัญในลักษณะเกี่ยวกับการทำงานว่า ขวัญในการทำงาน หมายถึงองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้น ๆ เช่นความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานอื่น ๆ¹⁴

เดวิส (Davis) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความหมายของคำว่า ขวัญ "หมายถึงสภาพที่เกิดขึ้น และสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงาน เช่นความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจ และองค์ประกอบอื่น ๆ"¹⁵

ผลงานการวิจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศงาน

งานวิจัยเกี่ยวกับงานนิเทศการพยาบาลในประเทศไทยนั้นได้มีผู้ทำไว้คือ

¹³ สุรางค์ โค้วตระกูล "การบำรุงขวัญ" อมร รัชศาสตร์กับโสรัจ สัจจวิมล (รวบรวม) การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. (พระนคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2505), หน้า 271 - 272.

¹⁴ Dale Yoder, Personnel: Principles and Policies (Tokyo: Maruzen Co., 1959), p.445.

¹⁵ Edwin B. Flippo, Principles of Personnel Administration (New York: McGraw Hill Book Co., Inc. 1961), p. 416.

ในปี 2518 อรพินธ์ เจริญผล ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้นิเทศการพยาบาล ในกรุงเทพมหานคร พอดีสรุปผลการวิจัยไว้ดังนี้ ผู้นิเทศการพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกับความคิดเห็นของพยาบาลหัวหน้าตึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความคิดเห็นของผู้นิเทศการพยาบาลเกี่ยวกับคุณภาพ การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าหัวหน้าตึกในด้านการพยาบาลการสอน การประเมินผล การบริหารและการศึกษา¹⁶

ในปี 2518 สุนันท์ สมรรถกิจจร ได้ทำการวิจัยบทบาทผู้นิเทศการพยาบาลของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร พอดีสรุปผลการวิจัยได้ว่า ผู้นิเทศการพยาบาลมีความคิดเห็นในเชิงนิมิตสูงกว่าพยาบาลประจำการเกี่ยวกับบทบาทผู้นิเทศการพยาบาล และพบว่าปัญหาสำคัญที่พบเกี่ยวกับงานนิเทศการพยาบาล ตามความเห็นของผู้นิเทศการพยาบาลและพยาบาลประจำการ มีดังนี้ ผู้นิเทศการพยาบาลคนเดียวทำหน้าที่ดูแลหลายตึก เจ้าหน้าที่พยาบาลยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศการพยาบาล¹⁷

นอกจากนี้ก็มีกรวิจัยอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับกรนิเทศการพยาบาลดังนี้

ปี 2513 สุภาณี เสนาคิสัย ได้ศึกษาวิจัยถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในสภาวะกรทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศไทยพบว่าเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจในงานมี 4 สาเหตุ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย¹⁸

1. สัมพันธภาพระหว่างผู้ตอบกับเพื่อนพยาบาลอื่น ๆ
2. สัมพันธภาพระหว่างผู้ตอบกับหัวหน้าพยาบาล
3. สัมพันธภาพระหว่างผู้ตอบกับผู้ช่วยพยาบาลและพนักงานผู้ช่วย
4. ชนิดของงานที่ทำ

¹⁶

อรพินธ์ เจริญผล "บทบาทของผู้นิเทศการพยาบาลในกรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518 (พิมพ์คัด).)

¹⁷

สุนันท์ สมรรถกิจจร, "บทบาทผู้นิเทศการพยาบาลของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518) (พิมพ์คัด).

¹⁸

สุภาณี เสนาคิสัย "เหตุที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในสภาวะกรทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศไทย" วารสารพยาบาล (4 ตุลาคม 2516), หน้า 266 - 267.

สาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานมี 10 สาเหตุเรียงลำดับความไม่พอใจจากมากไปหาน้อย

1. เงินที่ได้รับชดเชยที่นอกเหนือไปจากเงินที่ได้รับตามปกติ
2. โอกาสที่จะได้ศึกษาต่อในประเทศไทย
3. สภาพในหอพัก
4. โอกาสที่จะหาความรู้ในวิชาชีพเพิ่มเติม
5. การจ้ดเวร
6. งานหนักเกินไป
7. สัมพันธภาพระหว่างผู้ตอบกับแพทย์
8. สัมพันธภาพระหว่างผู้ตอบกับผู้ตรวจการ
9. โอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่ง
10. การรับผิดชอบในหน้าที่หัวหน้าเวรบาย - คึก

ในปี 2516 วรรณดา มลิวรรณ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการพยาบาลของโรงพยาบาลพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก" พบว่า จะสรุปผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงาน ด้านการนิเทศการพยาบาลไว้ว่า ผู้ควบคุมตรวจตรา หรือผู้นิเทศการพยาบาล มักคอยจับผิดพยาบาล เพียงอย่างเดียว มีจำนวนร้อยละ 45.00 ไม่สามารถเป็นที่ปรึกษาของพยาบาลได้ร้อยละ 20.00 การตรวจตราไม่เข้มแข็งจริงจัง ร้อยละ 18.33 การควบคุม ตรวจตรา เคร่งครัดมากเกินไปร้อยละ 11.67

ในปีเดียวกัน นันทา ภูวิจิตร ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การสำรวจปัญหาการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลนครเชียงใหม่ พ.ศ. 2516" สรุปผลการสำรวจได้ว่า ปัญหาที่พยาบาลประจำการจำนวน 90 คน พบว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน มีอยู่ 11 ปัญหาด้วยกัน

¹⁹ วรรณดา มลิวรรณ, "ความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการพยาบาลของโรงพยาบาลพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก" (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ 2516), (พิมพ์คึก)

ปัญหาที่เกี่ยวกับผู้ตรวจการประจำแผนกวิชาโดยตรงนั้น พบว่าผู้ตรวจการประจำแผนกวิชา
ไม่ให้ความสำคัญและความเห็นอกเห็นใจในการทำงาน ร้อยละ 46.67 รองลงมาคือเข้มงวด
และขาดความยืดหยุ่นในงานบางอย่างร้อยละ 43.33 ²⁰

การวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการพยาบาลมีดังนี้

ค.ศ. 1968 จี ดี เบล (G.D.Bell) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขอบเขตการควบคุมงานโดย
ใช้วิธีสัมภาษณ์ผู้ตรวจการและเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในโรงพยาบาลชุมชนของอเมริกาแห่งหนึ่งผลการ
วิจัยพบว่า สิ่งสำคัญในการควบคุมงานมีอยู่ 3 อย่างคือ เมื่องานของผู้ใต้บังคับบัญชามีความยุ่งยาก
มาก ขอบเขตการควบคุมงานต่ำ การนิเทศงานอย่างใกล้ชิดนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับช่วงเวลาการ
นิเทศของผู้บริหาร ประการสุดท้ายพบว่า งานที่สับสนยุ่งยากของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ตรวจการมี
ความสัมพันธ์กันทางบวก ²¹

ค.ศ. 1970 อาร์นี และ โฟลด์ (Arne and Flood) ได้ทำการศึกษาในโรงพยาบาล
Veteran Administration ใน Brockton Massachusetts โดยส่งแบบสอบถามให้พยาบาล
12 คน ผู้ช่วยพยาบาล 16 คน ได้รับแบบสอบถามคืน 28 ฉบับ และปรากฏผลว่า พยาบาลและ
ผู้ช่วยพยาบาลได้ให้ความคิดเห็นว่า เขาสามารถทำงานได้โดยไม่ต้องมีพยาบาลผู้ตรวจการเวร
บาย - ทึก และอาจรวมถึงผู้ตรวจการเวรกลางวันด้วย และผู้วิจัยยังพบว่า งานของผู้ตรวจการเวร
บาย - ทึก เป็นงานเสมือน งานเกี่ยวกับการสื่อสารและงานบริหารซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับงานพยาบาล
จึงได้โดยย้ายผู้ตรวจการไปทำหน้าที่ให้การพยาบาลผู้ป่วยโดยตรง ²²

20

นันทา ภูวิจิตร, "การสำรวจปัญหาในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการนครเชียงใหม่
พ.ศ. 2516 (วิทยานิพนธ์คณะครุศาสตร์ 2516), (พิมพ์ที่ค).

21

G, D. Bell, "Determinants of Span of Control." Nursing Research
(January - February, 1968), p. 82.

22

Dahlsten Arne M. and Francis R. Flood, "No Evening or Night
Supervisor," Nursing Outlook (January, 1970), pp. 49-53.

ค.ศ. 1974 แมกคลอสกี้ (McClosky) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลในโรงพยาบาลอายุรกรรม - ศัลยกรรมทั่วไปที่ออกจากงานอื่นมาได้ 4 เดือนในชิคาโกและซานฟรานซิสโก ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการให้รางวัลและสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการออกจากงานของพยาบาลพบว่า การให้รางวัลทางจิตใจสำคัญกว่าทางความปลอศกภัย หรือค่าน้ำสงคมในการที่จะให้พยาบาลอยู่ทำงานต่อไป พยาบาลที่เป็นโสภจะอยู่ทำงานไม่นานกว่าพยาบาลที่แต่งงานแล้ว เงินเดือนของสามีไม่มีผลต่อการลาออกของพยาบาล ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างพยาบาลอนุปริณูฑากับปริณูฑาในเรื่องการให้เงินเดือนคือเงินเดือนมากก็ไม่สามารถจะให้อยู่ทำงานได้ พยาบาลส่วนมากมีความต้องการที่จะมีโอกาสในการที่จะได้รับการศึกษาต่อหรือถูกงานเพิ่มเติมหรือได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการยอมรับนับถือ²³

ค.ศ. 1975 โฮปเปอร์ (Hopper) ได้เขียนเกี่ยวกับเรื่องการบริหารพยาบาลไว้ว่า การเป็นนักบริหารนั้นจะต้องเรียนรู้เรื่องกฎระเบียบ - โครงสร้างขององค์การศึกษาจากผู้นั้นเข้าประชุมพบปะสังสรรค์ ไม่ผิคนัด จัดทำบัญชีอย่างที่ไม่ควรไวใจใครมากเกินไป ควรจางเลขานุการที่ดีไว้และควรพบจิตแพทย์เป็นครั้งคราว

จากการวิจัยทั้งหมดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นแนวความคิดในการเก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้นิเทศการพยาบาล

23

Joanne McClosky, "Influence of Rewards and Incentives on Staff nurse Turn Over Rate", Nursing Research (May - June, 1974),

24

Susan A. Hopper, "Becoming an administrator Overnight," Nursing Outlook (December, 1975), pp. 752 - 754.