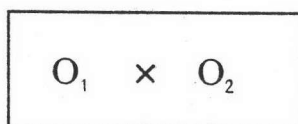


### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง ( Quasi Experimental Research ) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและศึกษาผลของการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางต่อความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป ดำเนินการวิจัยโดยเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการก่อนและหลังการนิเทศของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล แบบแผนการทดลองเป็นแบบศึกษากลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังการทดลอง ( The One Group Pretest Posttest Design ) ดังรูปแบบ



- $O_1$  : ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ก่อนการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล
- $\times$  : การทดลองใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง
- $O_2$  : ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ หลังการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังการทดลอง ( The One Group Pretest Posttest Design ) การวิจัยทดลองการใช้รูปแบบครั้งนี้ไม่สามารถทำใน 2 กลุ่มได้ เนื่องจากมีข้อจำกัดในด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ทรัพยากรต่างๆ ลักษณะของบุคคลในหน่วยงานและความรู้ทางวิชาการของหน่วยงานแต่ละหน่วยงานในแต่ละโรงพยาบาล มีความแตกต่างกันมาก หากจะทำการศึกษาทดลองในโรงพยาบาล 2 แห่งและเปรียบเทียบใน

หน่วยงานสาขาเดียวกัน เมื่อนำมาเปรียบเทียบแล้วจะทำให้ควบคุมตัวแปรเกินหรือตัวแปรแทรกซ้อนไม่ได้ ถึงแม้ในโรงพยาบาลเดียวกันลักษณะงานย่อมจะแตกต่างกันไปในแต่ละสาขาไม่ว่าจะเป็น ศัลยกรรม อายุรกรรม กุมารเวชกรรมหรือสูติกรรม-นรีเวชกรรม ซึ่งในลักษณะงานที่แตกต่างกันไปทำให้ไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้เช่นกันและถ้าจะเปรียบเทียบในสาขาหรือในหอผู้ป่วยเดียวกัน ยิ่งทำให้มีข้อจำกัดในด้าน จริยธรรมและการรับรู้ข้อมูลก่อน (Contaminate) ซึ่งอาจจะมีผลต่อตัวแปรตามและการวิเคราะห์ข้อมูลในภายหลังได้

จากข้อจำกัดดังกล่าว ในการศึกษาทดลองครั้งนี้ จึงเลือกใช้วิธีการทดลองแบบกลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังการทดลอง

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

1. หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลลพบุรี จังหวัดลพบุรี และโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ทำหน้าที่รับผิดชอบงานบริการในแผนก อายุรกรรม ศัลยกรรม สูติกรรม และกุมารเวชกรรม จำนวน 8 คน
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลลพบุรี จังหวัดลพบุรีและโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรีที่ปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยในแผนก อายุรกรรม ศัลยกรรม สูติกรรมและกุมารเวชกรรม ที่ได้รับการนิเทศจากหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง ทั้งหมดจำนวน 145 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างใช้ประชากรทั้งหมด คือ

1. หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลลพบุรี จังหวัดลพบุรี และหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำนวนแห่งละ 4 คน รวมเป็น 8 คน ซึ่งยินดีให้ความร่วมมือในการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำนวน 88 คนและหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี จำนวน 57คน รวมทั้งหมด 145 คน ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานที่หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่ใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นผู้นิเทศก์ ก่อนดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล ผู้วิจัยได้สอบถามความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ได้แบบสอบถามคืนมา 127 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.89 ของกลุ่มตัวอย่าง และเมื่อได้ดำเนินการทดลองการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลครบ 2 เดือนแล้วได้ทำการคัดเลือก กลุ่มตัวอย่างอีกครั้งโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเดิมแต่กำหนดคุณสมบัติว่าต้องเป็นผู้ที่ได้รับการนิเทศจากหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่ใช้รูปแบบการนิเทศอย่างน้อย 6 ครั้ง ตลอดช่วงระยะเวลาการทดลอง ได้กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการจากโรงพยาบาลลพบุรีจำนวน 49 คน และจากโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี 22 คน รวมเป็น 71 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ประเภท คือ

ก. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง มี 1 ชุดคือ

1. รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง

ข. เครื่องมือที่ใช้กำกับการทดลอง มี 3 ชุดคือ

1. แบบวัดความรู้เรื่องการนิเทศของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง
2. แบบประเมินพฤติกรรมการนิเทศของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ
3. แบบประเมินความคิดเห็นของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางจากการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล

ค. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการทดลอง มี 1 ชุด คือ

1. แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ

## วิธีการสร้างเครื่องมือ

ก. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

1. รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1.1 ศึกษาจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับแนวคิด หลักการพื้นฐาน กระบวนการ กลวิธีในการนิเทศ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการนิเทศ

1.2 กำหนดโครงสร้างของรูปแบบ โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ในแนวคิดซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 กำหนดผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย

- ผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนิเทศทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในโรงพยาบาลศูนย์, โรงพยาบาลทั่วไปจำนวน 5 คน ( จากโรงพยาบาลสระบุรี โรงพยาบาลอ่างทอง และโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช ) จากโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ 1 คน รวมทั้งหมด 6 คน แบ่งเป็นผู้นิเทศ 3 คน และผู้รับการนิเทศ 3 คน โดยให้มีคุณสมบัติดังนี้

ผู้นิเทศ คือหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางหรือผู้ปฏิบัติการนิเทศ โดยปฏิบัติหน้าที่มาไม่น้อยกว่า 3 ปี

ผู้รับการนิเทศ คือหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติหน้าที่นี้มาไม่น้อยกว่า 3 ปีและได้รับการนิเทศจากหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง

- นักวิชาการทางการบริหารการพยาบาล วุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปโดยแยกเป็นจากกองการพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข จากทบวงมหาวิทยาลัยและจากโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยมีคุณสมบัติดังนี้

นักวิชาการของกองการพยาบาล ซึ่งเป็นผู้นิเทศทั้งงานโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 3 คน

นักวิชาการทางการบริหารการพยาบาลจากทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องการนิเทศ จำนวน 2 คน

นักวิชาการทางการบริหาร โรงพยาบาลกรุงเทพ จำนวน 1 คน โดยปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล



1.2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดซึ่งในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยกำหนดคำถามหลักจากการศึกษาตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการนิเทศงาน โดยได้กำหนดคำถามหลักจำนวน 5 ข้อดังนี้

- รูปแบบการนิเทศของหัวหน้างานหรือผู้ปวยเฉพาะทาง ควรประกอบด้วยหลักการและกระบวนการนิเทศอย่างไรบ้าง

- ท่านคิดว่า กิจกรรมการนิเทศของหัวหน้างานหรือผู้ปวยเฉพาะทางควรประกอบด้วยกิจกรรมอะไรบ้าง

- ท่านคิดว่า หัวหน้างานหรือผู้ปวยเฉพาะทาง ควรเน้นกิจกรรมการนิเทศในด้านไหนและมีวัตถุประสงค์อย่างไร

- ในการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศก็ในแต่ละกิจกรรมควรกระทำที่ไหนและเมื่อไร

- ในการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ ผู้นิเทศก็ควรมีพฤติกรรมอะไรบ้าง จึงจะแสดงออกถึงรูปแบบการนิเทศที่เน้นคน เน้นงานและการมีส่วนร่วมกับผู้รับการนิเทศ

1.2.3 วิธีการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง อย่างไม่เป็นทางการ โดยการติดต่อล่วงหน้าก่อนการสัมภาษณ์ ส่งข้อความไปให้ก่อนประมาณ 1-2 สัปดาห์ และก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยอธิบายให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งกล่าวทบทวนถึงข้อมูลที่สำคัญ เพื่อตรวจสอบดูว่ามีความเข้าใจตรงกันและขอความยินยอมในการบันทึกเทป

1.2.4 สถานที่ สถานที่ที่จะให้สัมภาษณ์นั้น ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นผู้กำหนด เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์ได้รับความสะดวกและมีความเต็มใจในการให้ข้อมูล

1.2.5 เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จะใช้เวลาว่างของผู้ให้สัมภาษณ์ ระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง จะใช้เวลาประมาณ 30-60 นาที

เมื่อการสัมภาษณ์เสร็จสิ้น ซึ่งใช้เวลาในการสัมภาษณ์ ระหว่างวันที่ 25 มิถุนายน 2539 - 23 กรกฎาคม 2539 ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์โดยถอดเทปจับประเด็นสำคัญ กำหนดเป็นโครงสร้างของรูปแบบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการพื้นฐานของการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการนิเทศของหัวหน้างานหรือผู้ปวยเฉพาะทาง

องค์ประกอบที่ 3 ผู้นิเทศและผู้รับนิเทศ

องค์ประกอบที่ 4 หน้าที่และขอบเขตงานที่รับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการและกิจกรรมนิเทศ

องค์ประกอบที่ 6 เครื่องมือในการนิเทศ

1.3 เมื่อได้โครงสร้างแล้ว เขียนรายละเอียดของโครงสร้างและคู่มือของรูปแบบ โดยใช้สภาพการณ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์และจาก ตำรา ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการนิเทศ ดังนี้

1.3.1 องค์ประกอบที่ 1 หลักการพื้นฐานของการนิเทศ สรุปได้ว่าเป็นการนิเทศ เพื่อ “ เน้นคน เน้นงานและการมีส่วนร่วม”

1.3.2 องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของการนิเทศของหัวหน้างานหรือผู้ป่วย เฉพาะทาง เพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

1.3.3 องค์ประกอบที่ 3 ผู้นิเทศก์และคุณสมบัติของผู้นิเทศก์  
หัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางควรมีคุณสมบัติเบื้องต้นคือ

- เป็นพยาบาลวิชาชีพและมีใบประกอบโรคศิลปะทางการพยาบาล
- มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ในการพยาบาลพื้นฐานและการพยาบาลเฉพาะทางในสาขาที่รับผิดชอบ
- มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารงานในตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้ป่วยมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
- เคยได้รับการฝึกอบรมทางด้านการบริหาร โดยเฉพาะถ้าเป็นไปได้ ควรจะได้รับการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศโดยตรง

นอกจากคุณสมบัติเบื้องต้นแล้ว ควรจะมีคุณสมบัติอื่นๆทั้งทางด้านบุคลิกลักษณะ ทางด้านวิชาการ ทางด้านจิตวิทยา อารมณ์และทางด้านสังคม

1.3.4 องค์ประกอบที่ 4 หน้าที่และขอบเขตงานที่รับผิดชอบ

พยาบาลหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางมีบทบาทด้านการเป็นผู้นำในทางการบริหารการพยาบาล การบริการการพยาบาลและวิชาการการพยาบาลในแต่ละสาขาของการบริการพยาบาล รับผิดชอบในการดูแล ติดตาม สนับสนุน ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก กระตุ้น จูงใจ วิเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้งให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาทั้งด้านวิชาการ การบริหารและการปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา เสริมสร้างทัศนคติที่ดีตลอดจนประสานงานกับเจ้าหน้าที่ต่างๆในทีมสุขภาพและทีมการพยาบาล เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพตลอด 24 ชั่วโมง

1.3.5 องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการและกิจกรรมนิเทศ

การนิเทศคือ การปฏิบัติกิจกรรมที่ต่อเนื่องกันอย่างมีขั้นตอนและในแต่ละขั้นตอนมีหลักปฏิบัติโดยเฉพาะ ทุกขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันและในกระบวนการปฏิบัติอาจจะมีการ

เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพราะการนิเทศการพยาบาลจะต้องเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล การเปลี่ยนแปลงจึงเกิดขึ้นได้ทุกโอกาส

ขั้นตอนของกระบวนการนิเทศ แบ่งได้ 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1. การวางแผนการนิเทศ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ของการนิเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดแผนนิเทศ หรือวัตถุประสงค์ปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 2. การดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วย การเยี่ยมตรวจ การสอน การให้คำแนะนำ/ปรึกษา และการประชุมปรึกษาทางการพยาบาล

ขั้นตอนที่ 3. การประเมินผลการนิเทศ

1.3.6 องค์ประกอบที่ 6 เครื่องมือในการนิเทศ

ในการเตรียมการนิเทศ ผู้นิเทศก็ต้องจัดเตรียมตนเองให้พร้อมก่อนปฏิบัติการนิเทศ โดยเฉพาะข้อมูลประกอบเบื้องต้นที่จะนำแนวทางและช่วยเสริมให้การนิเทศงานมีประสิทธิภาพ เช่น นโยบายการบริหารงานของโรงพยาบาล, มาตรฐานการพยาบาลของหน่วยงานและคู่มือปฏิบัติการพยาบาล และควรจะได้มีการเตรียมตัวสำหรับการนิเทศ โดยจัดทำ

ตารางการนิเทศงานให้ครอบคลุมในงานที่รับผิดชอบ

จัดทำตารางเวลาในการนิเทศทั้ง ประจำเดือนและประจำสัปดาห์

จัดทำแผนการนิเทศเฉพาะเรื่อง

จัดทำแผนการเยี่ยมตรวจ และแบบบันทึกการเยี่ยมตรวจ

จัดทำเครื่องมือในการนิเทศเพื่อให้การนิเทศมีประสิทธิภาพมีแนวทางที่เหมือนกัน คือ แบบตรวจสอบหรือตัวชี้วัดในการดำเนินกิจกรรมการนิเทศโดยการเยี่ยมตรวจ ตัวอย่างแผนการสอน ตัวอย่างขั้นตอนและวิธีการให้คำปรึกษารวมทั้งการร่วมประชุมปรึกษา

ซึ่งในรูปแบบนี้ได้ทดลองสร้างตัวอย่างดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

1.4 ตรวจสอบโครงสร้างขององค์ประกอบและรายละเอียดของคู่มือ โดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอคำแนะนำปรับปรุงแก้ไขคู่มือ

1.5 ทดสอบความตรงตามเนื้อหาของคู่มือ จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่าน ดังรายงานในภาคผนวก โดยตรวจสอบในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างและรายละเอียดของคู่มือในส่วนของ

1.5.1 องค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสมและครอบคลุมในการนิเทศของหัวหน้างานหรือผู้ปวยเฉพาะทางหรือไม่

1.5.2 รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบมีความครอบคลุมในเรื่องและเนื้อหาที่หัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางจะใช้ในการนิเทศได้เพียงพอหรือไม่

1.5.3 สำนวนภาษาสามารถสื่อความเข้าใจ เป็นภาษาที่เหมาะสมกับเนื้อหาและถูกต้องตามวิธีเขียนตามหลักวิชาการหรือไม่

1.6 ผลการตรวจสอบเป็นดังนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ใน 9 ท่าน ให้ความเห็นว่า

ในส่วนโครงสร้าง องค์ประกอบของรูปแบบ สามารถกำหนดให้มีความกระชับลงได้เหลือ 4 องค์ประกอบ โดยรวมหัวข้อในแนวเดียวกันไว้ด้วยกัน

ในส่วนของเนื้อหา

1.6.1 คุณสมบัติของหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทาง ในประสบการณ์ทางด้านการบริหารงานในตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้ป่วย ปรับมาเป็นไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.6.2 หน้าที่ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ ปรับให้กระชับลงเป็นในส่วนหน้าที่ของหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางในการนิเทศงาน

1.6.3 ในส่วนขององค์ประกอบเครื่องมือในการนิเทศ ปรับตารางเวลาของหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางใน 1 สัปดาห์ให้ครอบคลุมกิจกรรมการนิเทศที่กำหนดไว้รวมทั้งเพิ่มตัวอย่างตารางเวลาของหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางรายวัน ในรายละเอียดของแต่ละวันเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนของผู้ใช้รูปแบบ

1.6.4 เพิ่มตัวอย่างในการนิเทศแต่ละกิจกรรม โดยใช้สถานการณ์ในกิจกรรมการสอน การประชุมปรึกษา และการให้คำปรึกษา ในส่วนของกิจกรรมการเยี่ยมตรวจปรับให้มีความเหมาะสมและครอบคลุมขึ้น

1.6.5 สำนวนภาษา สื่อความเข้าใจได้ดี มีส่วนที่ต้องปรับปรุงในเรื่องของการใช้คำที่มาจากศัพท์วิชาการที่มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษ ให้ใช้คำที่เหมาะสมกับเนื้อหา และคำภาษาไทยบางคำที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งผู้วิจัยได้แก้ไขและปรับปรุงตามคำแนะนำ

ข. เครื่องมือที่ใช้กำกับการทดลอง

1. แบบวัดความรู้เรื่องการนิเทศของหัวหน้าหรือผู้ป่วยเฉพาะทาง

1.1 เครื่องมือแบบวัดความรู้เรื่องการนิเทศได้จาก อัมพร เนียมกุลรักษ์ ซึ่งทำการวิจัยสร้างรูปแบบการนิเทศของหัวหน้าหรือผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งได้หาค่าความตรงตามเนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ซึ่งเป็นข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ได้นำมาศึกษารายละเอียดของ

ข้อคำถามว่าเนื้อหา ครอบคลุมกับความรู้ก็คือว่าหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางควรมีความรู้ในเรื่องดังกล่าว และเปลี่ยนคำว่า หัวหน้าหรือผู้ป่วยเป็นหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทาง

1.2 นำไปทดสอบความเที่ยงของแบบวัดความรู้เรื่องการนิเทศ โดยใช้ทดสอบกับหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางและหัวหน้าหรือผู้ป่วยจากโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช จำนวน 30 คน ได้ความเที่ยง .74 ซึ่งถือว่าสามารถนำไปวัดความรู้ได้

2. แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการนิเทศของหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทาง มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

2.1 ศึกษาจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรูปแบบที่สร้างขึ้นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการนิเทศของหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทาง

2.2 นำความรู้ที่สรุปได้จากการศึกษาค้นคว้า มาสร้างแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการนิเทศของหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทางตามความคิดเห็นของหัวหน้าหรือผู้ป่วยและพยาบาลประจำการซึ่งเป็นผู้รับการนิเทศ โดยแบบประเมินจะครอบคลุมพฤติกรรมกรรมการนิเทศตามหลักการนิเทศก แบบเน้นคน เน้นงานและการมีส่วนร่วม แบบประเมินนี้จะมีตัวเลือกใน 2 ระดับ คือ ปฏิบัติ กับ ไม่ปฏิบัติ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคือ ถ้าเลือกตอบปฏิบัติ ให้คะแนน 1 ถ้าเลือกตอบไม่ปฏิบัติ ให้คะแนน 0

2.3 นำแบบประเมินที่สร้างขึ้น ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอคำแนะนำ ปรับปรุงและแก้ไขแบบประเมิน

2.4 ทดสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการนิเทศ จากการสอบถามความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่าน โดยใช้เกณฑ์ ความคิดเห็นตรงกัน 7 ใน 9 ท่านของผู้ทรงคุณวุฒิตามที่กล่าวแล้วในส่วนของรูปแบบ และผู้วิจัยได้แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ

2.5 หาค่าความเที่ยงของแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการนิเทศโดยนำไปทดสอบกับพยาบาลหัวหน้าหรือผู้ป่วยที่โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราชจำนวน 30 คน แล้วนำค่าคะแนนมาหาค่าความเที่ยงได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.90

3. แบบประเมินความคิดเห็นของหัวหน้าหรือผู้ป่วยเฉพาะทางจากการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล

ได้แบบประเมินความคิดเห็นมาจาก อัมพร เนียมกุลรักษ์ ซึ่งทำวิจัยสร้างรูปแบบการนิเทศของหัวหน้าหรือผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน เป็นแบบประเมินที่มี 24 หัวข้อและมีตัวเลือก ใน 3 ระดับ คือเป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลางและเป็นจริงน้อย ซึ่งได้หาค่าความเที่ยงและความตรงของแบบประเมินความคิดเห็นแล้ว

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเนื้อหา ว่ามีความครอบคลุมในทุกกิจกรรมของรูปแบบของการนิเทศของหัวหน้างานหรือผู้ป้วยเฉพาะทางหรือไม่ จากการตรวจสอบกิจกรรมในแบบประเมินความคิดเห็น พบว่ากิจกรรมของหัวหน้าดีกเพิ่มจากกิจกรรมของหัวหน้างานหรือผู้ป้วยเฉพาะทางในกิจกรรมการร่วมมือปฏิบัติ จึงได้ตัดข้อคำถามในส่วนของกิจกรรมการร่วมมือปฏิบัติออกเหลือข้อคำถามเพียง-20 ข้อ

ค. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการทดลอง ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้รับการนิเทศคือหัวหน้าหรือผู้ป้วยและพยาบาลประจำการ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาทางการพยาบาล สถานที่ในการปฏิบัติงานและหน่วยงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน

2. แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหรือผู้ป้วยและพยาบาลประจำการ ซึ่งใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎีความพึงพอใจของ Vroom โดยนำส่วนที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อการนิเทศใน 4 ส่วน คือ ลักษณะงาน กลุ่มผู้ร่วมงาน การนิเทศ และโอกาสก้าวหน้าในงาน และใช้ข้อคำถามส่วนละ 10 ข้อคำถาม รวมทั้งหมด 40 ข้อคำถาม เกณฑ์การวัดระดับความพึงพอใจในงาน ใช้การวิเคราะห์ตามเกณฑ์ของ Best ( 1970 ) โดยแบ่งไว้ในช่องคำตอบ 5 ตัวเลือกดังนี้

ความรู้สึกพึงพอใจมากที่สุด	หมายถึงเมื่อเห็นว่าสิ่งที่ท่านประสบในการปฏิบัติงานตรงกับสิ่งที่ท่านคิดและคาดหวังมากที่สุด (ตอบสนองความคาดหวังในการปฏิบัติงานประมาณร้อยละ 90 ขึ้นไป)
ความรู้สึกพึงพอใจมาก	หมายถึงเมื่อเห็นว่าสิ่งที่ท่านประสบในการปฏิบัติงานตรงกับสิ่งที่ท่านคิดและคาดหวังมาก (ตอบสนองความคาดหวังในการปฏิบัติงานประมาณร้อยละ 70 - 89)
ความรู้สึกพึงพอใจปานกลาง	หมายถึงเมื่อเห็นว่าสิ่งที่ท่านประสบในการปฏิบัติงานตรงกับสิ่งที่ท่านคิดและคาดหวังปานกลาง (ตอบสนองความคาดหวังในการปฏิบัติงานประมาณร้อยละ 50 - 69)

ความรู้สึกพึงพอใจน้อย หมายถึงเมื่อเห็นว่าสิ่งที่ท่านประสบในการปฏิบัติงาน ตรงกับ สิ่งที่ท่านคิดและคาดหวังน้อย (ตอบสนองความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ประมาณร้อยละ 30 - 49)

—ความรู้สึกไม่พึงพอใจเลย หมายถึงเมื่อเห็นว่าสิ่งที่ท่านประสบในการปฏิบัติงาน ไม่ตรงกับสิ่งที่ท่านคิดและคาดหวัง และไม่ตอบสนองความคาดหวังของท่านเลย (ตอบสนองความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ประมาณร้อยละ 1 - 29)

มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และรูปแบบการนิเทศที่สร้างขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2 กำหนดโครงสร้างของเนื้อหา ในแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน 4 หัวข้อ คือ ลักษณะงาน กลุ่มผู้ร่วมงาน การนิเทศ และโอกาสก้าวหน้าในงาน

2.3 สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน แล้วนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอคำแนะนำ ปรับปรุงและแก้ไขเครื่องมือ

2.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.4.1 ทดสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่าน ดังที่กล่าวแล้วโดยตรวจสอบในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ รายละเอียดของเนื้อหา ในส่วนของความพึงพอใจในงานแต่ละด้านของ Vroom ใน 4 ด้านที่เกี่ยวกับการนิเทศ สำนวนภาษาสามารถสื่อความเข้าใจ เป็นภาษาที่เหมาะสมกับเนื้อหาและถูกต้องตามวิธีเขียน ตามหลักวิชาการหรือไม่

ผลการตรวจสอบเป็นดังนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ใน 9 ท่าน ให้ความเห็นว่า

ในส่วนของความพึงพอใจในงานที่กำหนดไว้ 4 ด้าน มีความเห็นด้วย

ในส่วนของเนื้อหา สำนวนภาษา สื่อความเข้าใจได้ดี มีส่วนที่ต้องปรับปรุงในบางข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้แก้ไขและปรับปรุงตามคำแนะนำ

2.4.2 นำเครื่องมือแบบสอบถาม ความพึงพอใจงานที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ในหอผู้ป่วย อายุรกรรม ศัลยกรรม สูติกรรมและกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช จำนวน 30 คน



2.4.3 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ( Reliability ) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ( Cronbach's Coefficient ) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในงานเท่ากับ .90

### ขั้นตอนการดำเนินการทดลอง

การดำเนินการทดลอง แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

#### ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการทดลอง

1. เตรียมเครื่องมือ ผู้วิจัยสร้างและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด ดังที่กล่าวมาแล้วในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ และเก็บข้อมูลก่อนการทดลอง โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ให้หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการโรงพยาบาลลพบุรีและโรงพยาบาลพระพุทธบาทเป็นผู้ตอบ ในวันที่ 16 ธันวาคม 2539 และนัดวันเก็บแบบสอบถามคืนภายใน 1 สัปดาห์

2. เตรียมสถานที่ ทำหนังสือขอความร่วมมือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลลพบุรี จังหวัดลพบุรี และโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี เพื่อขอทำการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการ ขั้นตอนในการทดลองและระยะเวลาในการดำเนินการทดลองให้ทราบ

และขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช จังหวัดสุพรรณบุรี ขอเข้าร่วมโครงการกับกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช ใน “โครงการพัฒนาระบบการนิเทศทางการพยาบาล สำหรับพยาบาลระดับบริหาร หัวหน้าหน่วยงานและผู้ตรวจการพยาบาล โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช” ซึ่งจัดการอบรมเกี่ยวกับทฤษฎีและหลักการในการนิเทศทางการพยาบาลในวันที่ 18 - 19 ธันวาคม 2539 ที่ห้องประชุมโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช จังหวัดสุพรรณบุรี

3. เตรียมผู้นิเทศก์ ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลและหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการดำเนินการ โดยให้หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการนิเทศและการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการ



พยาบาลที่สร้างขึ้นที่โรงพยาบาลเจ้าพระยามรราช จังหวัดสุพรรณบุรี ในวันที่ 18 - 19 ธันวาคม 2539 โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ก่อนการอบรม ได้วัดความรู้ของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง โดยใช้เครื่องมือที่ใช้กำกับการทดลองคือ แบบวัดความรู้เรื่องการนิเทศของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง เป็นข้อสอบปรนัย 20 ข้อ

3.2 ในวันที่ 18 ธันวาคม 2539 หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมฟังการบรรยายเรื่องการนิเทศทางการพยาบาลตามตารางการอบรมดังนี้

#### กำหนดการอบรม

#### เรื่อง การนิเทศทางการพยาบาล

สำหรับพยาบาลระดับบริหาร หัวหน้าหน่วยงานและผู้ตรวจการ

โรงพยาบาลเจ้าพระยามรราช สุพรรณบุรี

วันที่ 18 ธันวาคม 2539

- 
- 08.00-08.30 น. ลงทะเบียน
- 08.30-09.00 น. พิธีเปิดการอบรม
- 09.00-10.15 น. บรรยาย “ ความสำคัญและประเด็นการนิเทศการพยาบาลในยุคโลกาภิวัตน์ ” โดย วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ
- 10.15-10.30 น. พัก
- 10.30-11.30 น. บรรยาย “ ทฤษฎีและหลักการในการนิเทศทางการพยาบาล ”  
โดย วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ
- 11.30-12.00 น. ปัญหาและข้อจำกัดในการนิเทศการพยาบาล ณ โรงพยาบาล  
เจ้าพระยามรราชสุพรรณบุรี โดยผู้เข้าอบรมเสนอ
- 12.00-13.00 น. พัก
- 13.00-13.30 น. “ วิเคราะห์อุบัติการณ์ ( Incident Analysis ) ”  
โดยการประชุมกลุ่มย่อย : ให้กลุ่มทำกรณีเฉพาะที่เกิดขึ้นในหอผู้ป่วย  
โดยการรวบรวมเรื่องตามที่มีข้อมูลขณะนั้นแล้ววิเคราะห์จุดสำคัญของ  
เหตุการณ์ในกรณีนี้ที่แสดงได้ว่ามีจุดอ่อนของการนิเทศเกิดขึ้น
- 13.30-14.00 น. กลุ่มย่อย นำเสนอผลการประชุมกลุ่ม
- 14.00-14.15 น. พัก

14.15-15.30 น. บรรยาย “ การนิเทศที่นำสู่ การพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร  
และพัฒนาระบบสุขภาพ โดย วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

15.30-16.30 น. อภิปรายและซักถาม

3.3 เมื่อได้จัดอบรมทฤษฎีและหลักการในการนิเทศทางการพยาบาลแล้ว ในวันที่ 19 ธันวาคม 2539 ผู้วิจัยได้จัดอบรมเกี่ยวกับเรื่องรูปแบบและการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลสำหรับหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่สร้างขึ้น โดยผู้วิจัยได้อธิบายเกี่ยวกับความเป็นมาและความสำคัญของการดำเนินการนิเทศโดยใช้รูปแบบ และได้ให้ผู้รับการอบรมร่วมแสดงความคิดเห็นและเล่ารายละเอียดเกี่ยวกับการนิเทศในหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ แล้วผู้วิจัยสรุปประเด็นสำคัญเพื่อกล่าวถึง ประโยชน์จากการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศ แล้วเริ่มอธิบายถึงความหมายของรูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล องค์กรประกอบต่างๆในรูปแบบซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน ได้ใช้การบรรยายประกอบแผ่นใสโดยให้ผู้มีการใช้รูปแบบและตอบข้อซักถาม ในตอนเช้า 9.00 - 12.00 น.ได้อธิบายเกี่ยวกับรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบยกตัวอย่างการวางแผนการนิเทศ การจัดทำตารางเวลาในการนิเทศ โดยเน้นให้เห็นความสำคัญกิจกรรมการนิเทศทั้ง 4 กิจกรรมในกิจกรรมการเยี่ยมตรวจทุกวันและบันทึกการเยี่ยมตรวจไว้ทุกครั้ง ในอีก 3 กิจกรรม คือ การสอน การให้คำแนะนำ/ปรึกษา และการประชุมปรึกษานั้น ควรจัดหรือควรกระทำกิจกรรมนั้นอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้งในแต่ละกิจกรรมเพราะเป็นกิจกรรมการนิเทศที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและเป็นการกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกของการมีส่วนร่วม การให้คำปรึกษาจะเป็นการช่วยแก้ปัญหาทำให้เกิดความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

ในช่วงบ่าย 13.00 - 15.00 น. เป็นการยกตัวอย่างของการทำกิจกรรมการนิเทศ ในด้านของการสอน การให้คำแนะนำ/ปรึกษา และการประชุมปรึกษา โดยจัดแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ให้รายละเอียดของกรณีศึกษาเกี่ยวกับปัญหาจริยธรรมและการบริการพยาบาล โดยให้วิเคราะห์ประเด็นสำคัญของเหตุการณ์ในกรณีศึกษาที่คิดว่าเป็นปัญหาและควรจะหาทางแก้ไขเพื่อพัฒนาให้ได้การนิเทศอย่างไร แล้วให้ตัวแทนกลุ่มมานำเสนอผลการประชุมปรึกษาเพื่อสรุปความคิดเห็นร่วมกันทั้งหมดอีกครั้ง

หลังจากนั้นได้แสดงบทบาทสมมติของการให้คำปรึกษาโดยผู้วิจัยแสดงบทบาทสมมติเป็นหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่พบว่าในการเยี่ยมตรวจบุคลากรในหอผู้ป่วยหนึ่งพบว่ามีพยาบาลผู้หนึ่งมีอาการหงุดหงิดง่ายและแสดงอาการเบื่อหน่ายในการทำงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยก็บอกว่ามักจะไม่มียอมขึ้นเวร O.T. หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางจึงได้นัดพบกับพยาบาลผู้นั้นเพื่อ

พูดคุยให้คำปรึกษา โดยในการแสดงบทบาทสมมตินี้ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือกับพยาบาลที่ตึกอายุรกรรมชายโรงพยาบาลเจ้าพระยามรราช เพื่อแสดงบทบาทสมมติของผู้รับคำปรึกษา หลังจากจบการแสดงบทบาทสมมติเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแล้ว ได้พูดคุยและให้ผู้รับการอบรมได้เล่าถึงประสบการณ์ในการให้คำปรึกษาของแต่ละคนในที่ประชุมฟัง และเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรม ชักถามข้อสงสัยต่างๆ ในการใช้รูปแบบ

15.00 - 16.00 สรุปการประชุม และวัดความรู้หลังการอบรมโดยใช้เครื่องมือแบบวัดความรู้เรื่องกรณิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วยเฉพาะทาง ที่ได้ทำการวัดความรู้ก่อนการอบรมไว้แล้ว

เมื่อทำการวิเคราะห์คะแนนที่ได้พบว่าผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีคะแนนความรู้หลังได้รับการอบรมเกินร้อยละ 77.50 ซึ่งถือว่าสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ ร้อยละ 75 แสดงว่าหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางมีความพร้อมด้านความรู้ที่จะใช้รูปแบบที่สร้างขึ้นแล้ว และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังได้รับการอบรม พบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนความรู้เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย ร้อยละ 25.63 ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** เปรียบเทียบคะแนนการทดสอบความรู้ด้านกรณิเทศงานก่อนและหลังรับการอบรมเรื่องกรณิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง

ผู้รับการอบรม	คะแนนก่อนการอบรม คิดเป็นร้อยละ	คะแนนหลังการอบรม คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเพิ่ม คิดเป็นร้อยละ
คนที่ 1.	13	16	15
คนที่ 2.	10	14	20
คนที่ 3.	11	15	20
คนที่ 4.	11	14	15
คนที่ 5.	10	16	30
คนที่ 6.	10	16	30
คนที่ 7.	10	17	35
คนที่ 8.	8	16	40
ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	51.85	77.50	25.63

## ขั้นตอนที่ 2 ระยะทดลอง

มีรูปแบบของการทดลองดังนี้

$$O_1 \times O_2$$

- $O_1$  : ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ก่อนการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล
- $\times$  : การทดลองใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง
- $O_2$  : ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ หลังการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล

หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่ได้รับการอบรมการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลแล้วดำเนินการใช้รูปแบบที่สร้างขึ้นในการนิเทศหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการในหน่วยงานที่รับผิดชอบเป็นเวลา 2 เดือน

โดยผู้วิจัยได้ติดตามสอบถามและช่วยเหลือในเรื่องปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ตลอดจนรายละเอียดของกิจกรรมการนิเทศ และพยายามให้หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางได้ดำเนินการนิเทศในทุกกิจกรรมตามรูปแบบที่ได้กำหนดไว้และได้ให้ผู้นิเทศกับบันทึกกิจกรรมการนิเทศที่ได้ปฏิบัติในช่วงเวลาของการทดลองไว้ด้วย

ปัญหาและอุปสรรคที่พบในระหว่างการทดลองคือ ในระยะแรก หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลยังไม่เข้าใจในการนิเทศโดยใช้รูปแบบว่าจะดำเนินการอย่างไร ผู้วิจัยได้ขอพบกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลและได้อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับการทำวิจัยและการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลโดยหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางว่า

1) ในการนิเทศตามรูปแบบนี้จะต้องมีกิจกรรมที่เพิ่มขึ้นจากการเยี่ยมชมตรวจคือ การสอนการประชุมปรึกษา และการให้คำปรึกษา/แนะนำ ซึ่งถ้าสามารถจัดสถานที่ให้เป็นส่วนตัวสำหรับหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางได้ จะเป็นการอำนวยความสะดวกในการทำงานของหัวหน้างาน

หอผู้ป่วยเฉพาะทาง และหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลได้ให้หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางลงหาสถานที่ในหอผู้ป่วยก่อน

2) ในเรื่องของตารางเวลาในการนิเทศและการส่งเวรผู้ตรวจการ ทางโรงพยาบาลลพบุรี ได้ช่วยปรับเวลาในการส่งเวรเพื่อให้หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางมีเวลาในช่วงเช้าในการดำเนินกิจกรรมการนิเทศที่หอผู้ป่วยได้

3) แบบบันทึกการเยี่ยมตรวจและแบบนิเทศการพยาบาลทางกลุ่มงานการพยาบาล รับผิดชอบให้เมื่อหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางจะใช้ให้ขอเบิกได้

หลังจากได้พบกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลแล้ว ผู้นิเทศก็คือหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางมีความมั่นใจในการทดลองนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลมากขึ้น และเมื่อติดตามต่อไปพบว่า ผู้รับการนิเทศยังไม่เข้าใจในการดำเนินการนิเทศที่เปลี่ยนรูปแบบไปของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง โดยเฉพาะในส่วนที่ต้องจัดกิจกรรมการร่วมประชุมปรึกษาทุกอาทิตย์ ทางหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางโรงพยาบาลลพบุรี จึงได้จัดประชุมหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ที่ห้องประชุมโรงพยาบาลโรงพยาบาลลพบุรี เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2540 เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับหลักการและวัตถุประสงค์ในการนิเทศ ตลอดจนรายละเอียดของรูปแบบการนิเทศที่หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางได้ไปอบรมและนำมาทดลองใช้ โดยดำเนินการประชุมโดยหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางทั้ง 4 คน และผู้วิจัยได้สรุปในตอนท้ายการประชุม

ส่วนในโรงพยาบาลพระพุทธบาท หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศและการดำเนินกิจกรรมการนิเทศ ในการประชุมของแต่ละหน่วยงาน

หลังจากนั้นเมื่อได้ติดตามการดำเนินการนิเทศของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางพบว่า นอกจากทำการนิเทศหน่วยงานที่รับชอบแล้ว หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางยังต้องปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลอีก เช่น โครงการกิจกรรม 5 ส. โครงการ Q.A. และโครงการ Home Care และในช่วงที่ทำการศึกษาทดลองเป็นช่วงระหว่างปีใหม่ มีกิจกรรมกีฬาและการจัดสังสรรค์ปีใหม่ของแต่ละโรงพยาบาล ซึ่งหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางจะเป็นผู้รับผิดชอบโครงการต่างๆ จากการปฏิบัติงานพิเศษต่างๆ เหล่านี้ จะทำให้มีช่วงเวลาที่หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางบางคน ไม่ได้ลงไปนิเทศหรือเยี่ยมตรวจที่หอผู้ป่วยทุกวันทำการ แต่หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่เข้าร่วมในการทดลองนี้ก็ยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการนิเทศโดยปฏิบัติตามรูปแบบ ซึ่งผู้วิจัยได้ติดตามให้ความช่วยเหลือดังกล่าวแล้ว และได้ให้หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง บันทึกกิจกรรมการนิเทศที่ปฏิบัติได้จริงใน 4 กิจกรรมตามรูปแบบที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่ากลุ่มตัวอย่างได้ใช้รูปแบบการนิเทศในการทดลองจริง

### ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการทดลอง

การรวบรวมข้อมูลในการประเมินผลการทดลอง โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามความพึงพอใจในงานให้หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการหลังสิ้นสุดการทดลอง ในวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2540 และนัดวันเก็บแบบสอบถามคืนภายใน 1 สัปดาห์

การรวบรวมข้อมูลในการกำกับการทดลอง ผู้วิจัยได้แจก “แบบประเมินพฤติกรรมการนิเทศของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ” ให้หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการเป็นผู้ประเมินหลังสิ้นสุดการทดลองพร้อมไปกับแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน และให้ “แบบประเมินความคิดเห็นของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางจากการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาล” โดยให้หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางเป็นผู้ประเมิน และผู้วิจัยได้รวบรวมใบบันทึกกิจกรรมการนิเทศทั้งหมดของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่ได้นิเทศในช่วงของการทดลอง เพื่อนำมาวิเคราะห์และตรวจสอบโดยตั้งเกณฑ์ไว้ว่า การดำเนินการนิเทศจะต้องใช้กิจกรรมการนิเทศครบทั้ง 4 กิจกรรม คือ การเยี่ยมตรวจ การสอน การประชุมปรึกษาและการให้คำปรึกษา/แนะนำ ตามตารางเวลาในการนิเทศที่กำหนดไว้เป็นรายสัปดาห์แต่อาจจะสลับเปลี่ยนวันและเวลาในแต่ละกิจกรรมได้ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ พบว่าหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางทุกคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้ดำเนินการกิจกรรมการนิเทศครบทุกกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ในรูปแบบ จึงถือว่าหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางทุกคนได้ทดลอง ใช้รูปแบบการนิเทศที่สร้างขึ้นจริง

เมื่อเก็บแบบสอบถามความพึงพอใจหลังได้รับการนิเทศแล้ว ในสัปดาห์แรกได้แบบสอบถามคืนมาไม่ครบ ผู้วิจัยได้ติดตามในสัปดาห์ต่อไปจึงรวบรวมได้ครบตามจำนวนที่แจกแบบสอบถามไปคือ Pre test และ Post test รวม 127 ชุด เมื่อนำแบบสอบถามมาคัดเลือกโดยที่ผู้ตอบ Pre test และ Post test จะต้องเป็นคนเดียวกัน การคัดเลือกดูจากข้อมูลในสถานภาพส่วนบุคคลได้แบบสอบถามที่จับคู่แล้วจำนวน 104 ชุดคิดเป็นร้อยละ 81.89 เมื่อนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามบางคนบอกว่าไม่ได้รับการนิเทศจากหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางและบางคนในข้อคำถามถึงพฤติกรรมการนิเทศของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางจะบอกในหมายเหตุว่าไม่แน่ใจ

เมื่อพบปัญหาเช่นนี้ผู้วิจัยจึงได้กลับไปตรวจสอบกับหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางและหอผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอีกครั้ง ได้พบประเด็นปัญหาว่า จากการที่หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง บางครั้ง ปฏิบัติงานพิเศษอย่างอื่นนอกเหนือจากการนิเทศ ทำให้บางวันไม่ได้ ทำการ

นิเทศหรือเยี่ยมตรวจตามปกติทำให้ไม่ได้มีเทศบาลประจำการทุกคนในหอผู้ป่วย ผู้วิจัยจึงได้ตั้งเกณฑ์กำหนดพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง โดยการกำหนดว่า ผู้ที่ได้รับการนิเทศจากหัวหน้างานหอผู้ป่วยที่ใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลนั้นจะต้องได้รับการนิเทศโดยผู้นิเทศกั ดำเนินการตามกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดให้อย่างน้อย 6 ครั้งในช่วงเวลาของการทดลอง 2 เดือนคือตั้งแต่ 20 ธันวาคม 2539 ถึง 20 กุมภาพันธ์ 2540 และเมื่อได้ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแล้ว เหลือแบบสอบถามรวมที่ใช้ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์จำนวน 71 ชุด เป็นกลุ่มตัวอย่างจากในโรงพยาบาลพระพุทธบาท 22 ชุด จาก โรงพยาบาลลพบุรี 49 ชุด เหลือเป็นแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ได้จากเดิมคิดเป็นร้อยละ 55.91

เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนของการกำกับ การทดลองว่า หัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้ดำเนินการนิเทศโดยมีพฤติกรรม การนิเทศตามรูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยวิเคราะห์ในส่วน ของแบบประเมินพฤติกรรมการนิเทศของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง และได้คิดคะแนนพฤติกรรม เป็นร้อยละโดยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ตามเกณฑ์ของ Best (1970) ซึ่งใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์มี รายละเอียดดังนี้

- 1.00 ถึง 1.49 หรือ ร้อยละ 20 - 29 แสดงว่าพฤติกรรมการนิเทศอยู่ในระดับต่ำสุด
- 1.50 ถึง 2.49 หรือร้อยละ 30 - 49 แสดงว่าพฤติกรรมการนิเทศอยู่ในระดับต่ำ
- 2.50 ถึง 3.49 หรือร้อยละ 50 - 69 แสดงว่าพฤติกรรมการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.50 ถึง 4.49 หรือร้อยละ 70 - 89 แสดงว่าพฤติกรรมการนิเทศอยู่ในระดับสูง
- 4.50 ถึง 5.60 หรือร้อยละ 90 - 100 แสดงว่าพฤติกรรมการนิเทศอยู่ในระดับสูงที่สุด

และผู้วิจัยได้กำหนดว่าหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่ถือว่ามีพฤติกรรมการนิเทศ ตามรูปแบบการนิเทศที่สร้างขึ้นจะต้องได้ค่าคะแนนพฤติกรรมในรายด้านทุกด้านเกินร้อยละ 80 และในรายข้อทุกข้อไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ตามตารางที่ 2 - 5 ดังนั้นจึงถือว่าหัวหน้างานหอผู้ป่วย เฉพาะทางทุกคนมีพฤติกรรมการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศที่สร้างขึ้นจริง

จึงนำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการนิเทศจากหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางที่ผ่าน เกณฑ์การวิเคราะห์ดังกล่าวมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อ วิเคราะห์ความพึงพอใจในงานต่อไป



**ตารางที่ 2** แสดงจำนวนร้อยละของพฤติกรรมกรณีพิเศษของหัวหน้างานหรือผู้ช่วยเฉพาะทางในการใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลของหัวหน้างานหรือผู้ช่วยเฉพาะทาง ( N = 71 )

พฤติกรรมกรณีพิเศษ	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ระดับ
พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบ เน้นคน	84.23	15.72	สูง
พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบเน้นงาน	80.28	19.72	สูง
พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบ การมีส่วนร่วม	80.28	19.72	สูง
พฤติกรรมกรณีพิเศษโดยรวม	82.16	17.84	สูง

**ตารางที่ 3** แสดงจำนวนร้อยละของพฤติกรรมกรณีพิเศษของหัวหน้างานหรือผู้ช่วยเฉพาะทางแบบ “เน้นคน” หลังการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลของหัวหน้างานหรือผู้ช่วยเฉพาะทาง ( N = 71 )

พฤติกรรมกรณีพิเศษ ( เน้นคน )	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ระดับ
ทักทายท่านและผู้ร่วมงานโดยการเรียกชื่อ	98.59	1.41	สูงที่สุด
พูดคุยอย่างเป็นกันเอง	98.59	1.41	สูงที่สุด
ชมเชยเมื่อผู้รับการนิเทศปฏิบัติงานได้ดี	91.55	8.45	สูงที่สุด
ให้ข้อมูลความก้าวหน้าในงานแก่บุคลากร	87.32	12.68	สูง
ให้ความรู้โดยดูความแตกต่างระหว่างบุคคล	87.32	12.68	สูง
ยกย่องความสามารถต่อผู้อื่นและผู้บังคับบัญชา	84.51	15.49	สูง
รับฟังปัญหาให้คำแนะนำ และติดตามผล	81.69	18.31	สูง
ฝึกทักษะตามระดับความสามารถของบุคคล	76.06	23.94	สูง
ให้คำปรึกษาด้านเทคนิคการพยาบาล	76.06	23.94	สูง
ประเมินความต้องการการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล	69.01	30.99	ปานกลาง
พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบเน้นคนโดยรวม	84.23	15.77	สูง



**ตารางที่ 4** แสดงจำนวนร้อยละของพฤติกรรมการนิเทศของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางแบบ “เน้นงาน” หลังการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทาง ( N = 71 )

พฤติกรรมการนิเทศ ( เน้นงาน )	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ระดับ
ประสานงานกับบุคลากรอื่นหรือหน่วยงานอื่น	97.18	2.82	สูงที่สุด
ตรวจสอบการบันทึกกิจกรรมการพยาบาล	91.55	8.45	สูงที่สุด
ค้นหาปัญหาและตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	90.14	9.86	สูงที่สุด
สอนและแนะนำการควบคุมการแพร่เชื้อโรค	87.32	12.68	สูง
ถ่ายทอดชี้แจงนโยบายวัตถุประสงค์ กฎระเบียบ	84.51	15.49	สูง
ติดตามประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล	81.69	18.31	สูง
ตรวจสอบความถูกต้องของเทคนิคบริการ	80.28	19.72	สูง
ปรับปรุงส่งเสริมการใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ถูกต้อง	77.46	22.54	สูง
จัดหาคู่มือการใช้และดูแลรักษาเครื่องมือ	66.20	33.80	ปานกลาง
สาธิตการปฏิบัติการพยาบาลที่เหมาะสมให้ดูเป็นตัวอย่าง	64.79	35.21	ปานกลาง
พฤติกรรมการนิเทศแบบเน้นงานโดยรวม	80.28	19.72	สูง

**ตารางที่ 5** แสดงจำนวนร้อยละของพฤติกรรมการนิเทศของหัวหน้างานหอผู้ป่วยเฉพาะทางแบบ  
 “การมีส่วนร่วม” หลังการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการบริการพยาบาลของหัวหน้างาน  
 หอผู้ป่วยเฉพาะทาง ( N = 71 )

พฤติกรรมการนิเทศ ( การมีส่วนร่วม )	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ระดับ
มอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม	92.96	7.04	สูงที่สุด
ให้แสดงความคิดเห็นต่อปัญหาในการพยาบาล	91.55	8.45	สูงที่สุด
เยี่ยมชมตรวจร่วมกับบุคลากรในหน่วยงาน	90.14	9.86	สูงที่สุด
ให้บุคลากรเสนอผลงานทางวิชาการในที่ประชุม	88.73	11.27	สูง
ให้เข้าร่วมประชุมในการวางแผนการพยาบาล	85.92	14.08	สูง
จัดพบปะสังสรรค์ระหว่างเจ้าหน้าที่	74.65	25.35	สูง
สนับสนุนให้บุคลากรร่วมทำวิจัยจัดให้มี	73.24	26.76	สูง
Conference ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ	71.83	28.17	สูง
วางแผนปฏิบัติการพยาบาลร่วมกับบุคลากร	70.42	29.58	สูง
ให้บุคลากรได้ประเมินการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ	63.38	36.62	ปานกลาง
พฤติกรรมการนิเทศแบบการมีส่วนร่วมโดยรวม	80.28	19.72	สูง

## การวิเคราะห์ข้อมูล

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

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลในเรื่อง อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานปัจจุบัน สถานภาพการสมรส วุฒิมัธยมศึกษา ตำแหน่งและระดับของพยาบาลวิชาชีพ แผนกที่ปฏิบัติงานและโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานคำนวณหาค่า ร้อยละ
2. คะแนนจากแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการนิเทศคำนวณหาค่าร้อยละและเปรียบเทียบระดับตามเกณฑ์ของ Best
3. คะแนนจากแบบประเมินความคิดเห็นของหัวหน้างานหรือผู้ป่วยเฉพาะทาง คำนวณหาค่า ร้อยละ
4. คะแนนความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหรือผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ คำนวณหาค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกันโดยใช้สถิติทดสอบ Paired t - test โดยเปรียบเทียบความพึงพอใจของหัวหน้างานหรือผู้ป่วยพยาบาลประจำการโดยรวมและในแต่ละด้าน

## ขั้นตอนในการดำเนินการทดลอง

