นิพนธ์ต้นฉบับ
Original Article

ปัจจัยทำนายการนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี

เดือนเพ็ญ ทองพูล พย.ม., อารีรัตน์ ขำอยู่ D.S.N.**, เขมารดี มาสิงบุญ D.S.N.****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทำนาย (Predictive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำและการนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ และปัจจัยทำนายการนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ จำนวน 151 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของพยาบาลประจำการ แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามการนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และวิเคราะห์ค่าความเที่ยงโดยทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาคได้เท่ากับ .86, .96, และ .92 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำ และการนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลที่ศึกษาทั้งรายด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูงซึ่งอายุทัศนคติของพยาบาลประจำการและภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถร่วมกันทำนายการนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ร้อยละ 77.9 (R^2 = .779) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F_{(3,147)}$ = 173.20) โดยปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นปัจจัยเดียวที่สามารถทำนายการนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Beta = .851)

ผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีการเสริมพลังและสนับสนุนให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการนิเทศทางการพยาบาลต่อไป

คำสำคัญ : ทัศนคติ, ภาวะผู้นำ, การนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

Factors Predicting Nursing Supervision of Head Nurses in Hospitals, Chonburi Province

Duanpen Thongpool*, Areerut Khumyu D.S.N.**, Khemaradee Masingboon D.S.N.***

Abstract

This predictive research aimed to study nurses' attitude, leadership and nursing supervision of head nurses and investigate factors influencing nursing supervision of head nurses. One hundred and fifty one nurses working in hospitals, Chonburi Province were simple randomly selected to participate in this study. The data

** พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชล 2*
*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กลุ่มวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*
**** อาจารย์ กลุ่มวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*

** A Registered Nurse, Aikchol 2 Hospital*
*** Asst. Prof., Nursing Administration Department, Faculty of Nursing, Burapha University*
**** A lecture, Adult Nursing Department, Faculty of Nursing, Burapha University*

were collected by using 4 sets of questionnaires: demographic data, nurses' attitude, leadership and nursing supervision of head nurses. The questionnaires were tested for content validity by 5 experts and Cronbach's alpha coefficients of reliability were at .86, .96 and .92 respectively. Percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation and multiple regression were used to analyze data.

The findings showed that nurses' attitude, leadership and nursing supervision of head nurses in the studied hospital both in total and all aspects were at high level. Nurses' age, nurses' attitude and leadership of head nurses can significantly predict nursing supervision of head nurses 77.9% (R^2 = .779). The leadership of head nurses can significantly predict nursing supervision of head nurses in private hospital, Chonburi Province at .001 (Beta = .851).

The results of this study indicated that leadership of head nurses affects nursing supervision of head nurses. Therefore, nursing administrators should promote and support head nurses to express their leadership to develop nursing supervision.

Keywords : Attitude, Leadership, Nursing supervision of head nurses

บทนำ

ประเทศไทยได้เข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2559 โดยมีการส่งเสริมความร่วมมือ และเปิดเสรีในด้านต่าง ๆ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการให้บริการสาธารณสุขในประเทศ โดยเฉพาะด้านบุคลากรพยาบาล พบว่าประเทศไทย ยังขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอยู่ประมาณ 43,250 คน และพบการลาออกอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในปีแรกของการทำงานถึงร้อยละ 48.68 และออกในปีที่ 2 ร้อยละ 25.57[1] ดังนั้น เพื่อเป็นการตอบสนองต่อนโยบายต่าง ๆ และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องมีนโยบายด้านการบริหารอัตรากำลังให้มีความเพียงพอเหมาะสม และวางแผนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรพยาบาล ควบคู่กับการนิเทศทางการพยาบาล เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ

การนิเทศการพยาบาลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการพยาบาล เป็นกลไกที่ทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ โดยผู้นิเทศจะมีบทบาทที่สำคัญในการนิเทศ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการให้การศึกษา และด้านการให้การสนับสนุนช่วยเหลือ[2] เพื่อให้บุคลากรเกิดความต้องการในพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งจากการศึกษา องค์ประกอบของพลังที่จะทำงานของพยาบาลวิชาชีพพบว่า การสนับสนุนด้านการนิเทศจากผู้บริหารเป็นองค์ประกอบด้านงานที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้บุคลากรพยาบาลมีความพร้อมที่จะทำงานของตนให้สำเร็จ[3] การนิเทศยังช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากร[4]

ในการพัฒนาการนิเทศทางการพยาบาลนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศทางการพยาบาลและใกล้ชิดกับบุคลากรทางการพยาบาลมากที่สุด ต้องสามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำร่วมกับการนิเทศทางการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ โดย คูซและโพสเนอร์[5] ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การสร้างกระบวนการทำงานให้มีความท้าทาย การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ การทำตนให้เป็นแบบอย่าง และการเสริมสร้างกำลังใจ โดยพบว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล[6] และหากผู้นิเทศมีการพัฒนาศักยภาพในการนิเทศและภาวะผู้นำไปพร้อม ๆ กัน จะช่วยเพิ่มคุณภาพการบริการ และเพิ่มความคงอยู่ในงานของผู้รับการนิเทศอีกด้วย[7]

ในส่วนของปัจจัยด้านผู้รับการนิเทศก็มีความสำคัญเช่นกัน จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า สาเหตุหนึ่งที่ทำให้การนิเทศขาดประสิทธิภาพ คือ ผู้รับการนิเทศมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการนิเทศ[8] และไม่เข้าใจบทบาทของผู้นิเทศ[9] ซึ่งหากผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศแล้วก็จะช่วยให้การนิเทศประสบความสำเร็จได้ด้วยดี[10] นอกจากนี้ยังพบว่าประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการนิเทศ และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อกระบวนการนิเทศทางการพยาบาลแตกต่างกัน[11] อีกทั้งในองค์การปัจจุบันที่มีโครงสร้างบุคลากรในองค์การที่มีความหลากหลายของช่วงอายุ ซึ่งแต่ละรุ่นอายุ จะมีบุคลิกภาพ ทัศนคติ และความเชื่อ ที่แตกต่างกันออกไป[12] ผู้นิเทศต้องมีการปรับแผนการนิเทศให้สอดคล้องกับความต้องการและความแตกต่างของบุคคล เพื่อให้เกิด

ความร่วมมือร่วมใจและประสิทธิภาพในการนิเทศทางการพยาบาลที่ดี

จะเห็นได้ว่าการนิเทศทางการพยาบาลมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลในหลายๆ ด้าน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยทำนายการนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการพยาบาล อันจะนำไปสู่คุณภาพการบริการพยาบาลที่ดีเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการนิเทศทางการพยาบาล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ และ ทัศนคติของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายการนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี

วัสดุและวิธีการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทำนาย (Predictive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำ และการนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ และปัจจัยทำนายการนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี อย่างน้อย 6 เดือนขึ้นไป คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power โดยกำหนดอำนาจทดสอบ (power of test) ที่ระดับ .80 และกำหนดระดับความเชื่อมั่น (α) ที่ .05 กำหนดอิทธิพล (effect size) ขนาดเล็ก เท่ากับ .082 ระบุตัวแปรพยากรณ์ในการวิจัย 4 ตัวแปร คือ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทัศนคติของพยาบาลประจำการ และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 151 คนหลังจากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random sampling) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวนที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติของพยาบาลประจำการที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ ประนอม โอทกานนท์[10] จำนวน 28 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย สร้างขึ้นจากแนวคิดของคูซและโพสเนอร์[5] จำนวน 39 ข้อ และ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของนิกคลิน[2] จำนวน 27 ข้อ โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 จะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ให้เลือกตอบในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามทัศนคติของพยาบาลประจำการ แบบสอบถามภาวะผู้นำและแบบสอบถามการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย เท่ากับ .82, .84, .81 ตามลำดับ และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .86, .96, .92 ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลหลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในการวิจัยในมนุษย์ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 03-12-2558 และเข้าพบกลุ่มตัวอย่างเพื่อชี้แจ้งรายละเอียด การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่างในการรักษาความลับ โดยระยะเวลาการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ ถึง 31 มีนาคม 2559 ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 151 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี (N = 151)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	3	1.99
หญิง	148	98.01
อายุ ($\bar{X}$ = 30.47, SD = 5.407, Max-Min = 50-22)		
น้อยกว่า 25 ปี	24	15.89
26-30 ปี	62	41.06
31-35 ปี	44	29.14
36-40 ปี	12	7.95
41-45 ปี	6	3.97
46 ปีขึ้นไป	3	1.99
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	147	97.35
ปริญญาโท	4	2.65
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 5.14, SD = 3.648, Max-Min = 17-1)		
1-2 ปี	43	28.48
3-4 ปี	30	19.87
5-7 ปี	40	26.49
8-10 ปี	22	14.57
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	16	10.60

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 151 คน มีอายุเฉลี่ย 30.47 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี (ร้อยละ 41.06) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน 1-2 ปี (ร้อยละ 28.48)

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทัศนคติของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี รายด้านและโดยรวม (N = 151)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ทัศนคติของพยาบาลประจำการ	4.26	.589	สูง
ทัศนคติต่อตนเอง	4.25	.560	สูง
ทัศนคติต่อผู้นิเทศ	4.32	.575	สูง
ทัศนคติต่อหน่วยงาน	4.20	.561	สูง
ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล	4.28	.660	สูง
ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	4.04	.734	สูง
การสร้างกระบวนการทำงานให้มีความท้าทาย	3.90	.715	สูง
การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม	3.96	.729	สูง
การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ	4.10	.689	สูง
การทำตนให้เป็นแบบอย่าง	4.19	.748	สูง
การเสริมสร้างกำลังใจ	4.05	.789	สูง
การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย	3.91	.787	สูง
การบริหารจัดการ	3.93	.778	สูง
การให้การศึกษา	3.83	.791	สูง
การให้การสนับสนุน	3.98	.794	สูง

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติต่อผู้นิเทศ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่าทัศนคติต่อผู้นิเทศทั้งรายด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.32, SD = .575) ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งรายด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.04, SD = .734) และการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งรายด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.91, SD = .787)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทัศนคติของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี (N = 151)

ตัวแปร	(X1)	(X2)	(X3)	(X4)
อายุ (X1)				
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล (X2)	.655**			
ทัศนคติของพยาบาลประจำการ (X3)	-.043	-.112		
ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย (X4)	-.161*	-.102	.534**	
การนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย (y)	-.178*	-.126	.501**	.881**

* p < .05, ** p < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับการนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .881) ทัศนคติของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .501) อายุมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับการนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = -.178) ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตารางที่ 4 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน (Standard Multiple Regression) เพื่อหาตัวแปรที่สามารถทำนายการนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี (N = 151)

ตัวแปรพยากรณ์	B	Beta	t	p
อายุ	-.099	-.040	-1.005	.316
ทัศนคติของพยาบาลประจำการ	.080	.045	.983	.327
ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.538	.851	18.327	.001

Intercept = -3.283, R^2 = .779, $F_{(3,147)}$ = 173.20**

จากตารางที่ 4 พบว่า อายุ ทัศนคติของพยาบาลประจำการ และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถร่วมกันทำนายการนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 77.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F_{(3,147)}$ = 173.20) โดยปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นปัจจัยเดียวที่สามารถทำนายการนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Beta = .851)

วิจารณ์

ผลการศึกษาการนิเทศทางการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยการนิเทศทางการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากปัจจุบันโรงพยาบาลต่างๆ ได้มีการนำระบบการรับรองคุณภาพต่างๆ เข้ามาใช้เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและเพิ่มการยอมรับจากผู้รับบริการ โดยเฉพาะระบบการรับรองคุณภาพจากสถาบันการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (HA) ที่มีการกำหนดในมาตรฐานส่วนที่ 3 ของกระบวนการดูแลผู้ป่วยที่กำหนดให้ต้องมีการนิเทศกำกับดูแลส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย[13] ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้รับผิดชอบทำหน้าที่นิเทศทางการพยาบาลโดยตรง

และเป็นผู้บริหารที่ใกล้ชิดกับบุคลากรทางการพยาบาลระดับปฏิบัติการมากที่สุด[14] ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีโอกาสได้ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาในการทำงานแก่พยาบาลประจำการ จากบทบาทต่าง ๆ เหล่านี้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยจะช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรพยาบาล และส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ส่งผลให้พยาบาลประจำการรับรู้ถึงบทบาทการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านนี้สูง

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี ทั้งรายด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูงสอดคล้องกับการศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการของ จิรภา เพ็งฉาย[15] และธิดานุช เพียรชูชัย[16] อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลได้มีการกำหนดสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยไว้ชัดเจนโดยเฉพาะสมรรถนะด้านการบริหาร และยังมีการประเมินสมรรถนะตามตำแหน่งทุกปี จะเป็นการกระตุ้นให้หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงออกถึงศักยภาพด้านภาวะผู้นำให้ประจักษ์ โดยการทำตนให้เป็นแบบอย่างแสดงออกถึงค่านิยมและมาตรฐานของตนเองอย่างชัดเจน มีบุคลิกลักษณะน่าเชื่อถือ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีอัธยาศัยไมตรียิ้มแย้มแจ่มใส และเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ มีการเสริมสร้างกำลังใจ สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ รวมถึงมีการสร้างกระบวนการทำงานให้มีความท้าทาย มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสม[5] ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผู้รับผลงานนั่นก็คือ พยาบาลประจำการ ทำให้พยาบาลประจำการสามารถรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ชัดเจนขึ้น

ทัศนคติของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี ทั้งรายด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูงซึ่งอธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี (ร้อยละ 41.06) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปัจจุบันนาน 1-2 ปี (ร้อยละ 28.48) ถือเป็นช่วงที่พยาบาลเพิ่งผ่านการปฐมนิเทศก่อนเข้าทำงาน และได้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานจากหัวหน้าหอผู้ป่วยมาไม่นาน นอกจากนี้จากการที่กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการทั้งหมด มีวุฒิการศึกษาอย่างน้อยอยู่ในระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์ ก็จะได้รับการปลูกฝังและให้ความสำคัญกับทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพมาในระดับหนึ่งแล้ว สอดคล้องกับสมใจ วินิจกุล และสุวรรณา เหรียญสุวงษ์[17] ที่พบว่า พยาบาลที่จบการศึกษาระดับบัณฑิตพยาบาลมีทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลในภาพรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งทัศนคติที่ดีของผู้รับการนิเทศนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศได้[9]

ปัจจัยที่สามารถทำนาย การนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี พบว่า อายุ ทัศนคติของพยาบาลประจำการ และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถร่วมกันทำนายการนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 77.9 โดยการรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการรับรู้การนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Beta = .851) อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีผลต่อความสำเร็จของการนิเทศทางการพยาบาล สอดคล้องกับวารี วณิชปัญจพล[18] ที่ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นิเทศไว้ว่าผู้นิเทศควรมีคุณสมบัติด้านภาวะผู้นำ ซึ่งการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล จะช่วยให้การบริการจัดการองค์การบรรลุเป้าหมาย และมีทิศทางก่อให้เกิดความจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติและองค์การมีประสิทธิผล[19] และเมื่อพิจารณาคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะให้ความสำคัญกับผู้ตามโดยจะพยายามกระตุ้นให้ผู้ตามมองเห็นเป้าหมาย เน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา ทำตนให้เป็นแบบอย่าง และคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล[5] ก็จะคล้ายคลึงกับคุณลักษณะของผู้นิเทศที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศเกิดการพัฒนา มีความต้องการการเรียนรู้ เกิดความร่วมมือร่วมใจกันภายใต้สัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ[20] อีกทั้งพยาบาลส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 26-30 ปี (ร้อยละ 41.06) ซึ่งเป็นบุคลากรในกลุ่ม เจเนอเรชั่น วาย มีบุคลิกที่โดดเด่นในด้าน ความต้องการพัฒนา แสวงหาความก้าวหน้าให้กับตนเอง[12] ส่งผลให้บุคลากรกลุ่มนี้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานของตน ผ่านกระบวนการนิเทศทางการพยาบาล ซึ่งนับเป็นกระบวนการที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรกลุ่มนี้ได้ดี ทำให้บุคลากรมองเห็นประโยชน์ของการนิเทศ หากผู้รับการนิเทศมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ ก็จะช่วยส่งเสริมความสำเร็จของการนิเทศได้[21]

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า อายุ ทัศนคติของพยาบาลประจำการ และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี ข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารทางการพยาบาลในพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและการศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคตได้

ข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นโอกาสพัฒนาที่ผู้บริหารทางการพยาบาลจะพัฒนาให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำ และการนิเทศทางการพยาบาลในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถด้านการพยาบาลของบุคลากรพยาบาล อันจะนำไปสู่คุณภาพการบริการพยาบาลที่ดี เกิดผลประโยชน์แก่ผู้รับบริการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. วิจิตร ศรีสุพรรณ, กฤษดา แสวงดี. ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารสภาการพยาบาล 2555 ; 27 : 5-12.
2. Nicklin P. A practice-centred model of clinical supervision. Nursing Time 1997 ; 93 : 52-4.
3. รุ่งรัตน์ ชวนชาติ, วิจิตร์พร หล่อสุวรรณกุล, อารีรัตน์ ขำอยู่. องค์ประกอบของพลังที่จะทำงานในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออก. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา 2554 ;19 : 30-41.
4. Dellefield ME. Best practices in nursing homes clinical supervision, management, and human resource. Practices Research in Gerontological Nursing 2008 ; 1 : 197-207.
5. Kouzes JM, Posner BZ. The leadership challenge. 4th ed. San Francisco (CA) : Jossey-Bass ; 2007.
6. นิภา อำไพวรรณ, พูลสุข หิงคานนท์, ปกรณ์ ประจัญบาน. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการสร้างแรงจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก. วารสารการพยาบาลและสุขภาพ 2554 ; 5 : 65-79.
7. Melo RCCP, Neves DS. Leadership and nurses' satisfaction with supervision. Journal of Hospital Administration 2015 ; 4 : 57-63.
8. ศศิธร ราชวงษ์. การพัฒนาการนิเทศการพยาบาล กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น ; 2544.
9. จิตอารีย์ ตันติยาสวัสดิกุล. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น ; 2546.
10. ประนอม โอทกานนท์. การนิเทศงานการพยาบาล. ใน : กันยา กาญจนบุรานนท์, บรรณาธิการ. เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล หน่วยที่ 13. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อรุณการพิมพ์ ; 2538. หน้า 125-72.
11. กิติมา วงษ์กำปั่น. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในกระบวนการนิเทศการพยาบาลนอกเวลาราชการของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเขตภาคตะวันออก [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา ; 2541.
12. เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. Gen Y จับให้มั่นคั้นให้เวิร์ค. กรุงเทพมหานคร : เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป ; 2550.
13. สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี (ภาษาไทย). นนทบุรี : สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) ; 2551.
14. ประภากร ธาราศักดิ์. การพัฒนารูปแบบการนิเทศทางคลินิกสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา ; 2548.
15. จิรภา เพ็งฉาย. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัด กรมแพทย์ทหารเรือ [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา ; 2558.
16. ธิดานุช เพียรชูชัย. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา ; 2558.
17. สมใจ วินิจกุล, สุวรรณา เหรียญสุวงษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กับสมรรถนะการปฏิบัติการพยาบาลของบัณฑิตพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์. วารสารเกื้อการุณย์ 2557 ; 21 : 113-25.
18 วารี วณิชปัญจพล. การนิเทศทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ ; 2551.
19. ทัศนีย์ จุลอดุง, ยุพิน อังสุโรจน์. การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วารสารสภาการพยาบาล 2552 ; 24 : 43-55.
20. กมลรัตน์ เอิบสิริสุข, จุรีย์ นฤมิตเลิศ. การนิเทศและการประเมินผลทางการพยาบาล. ใน : รัชนี อยู่ศิริ, บรรณาธิการ. การบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : พิทักษ์การพิมพ์ ; 2551. หน้า 55-70.
21. เยาวเรศ ก้านมะลิ. การประเมินผลโครงการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลเรื่องการนิเทศการพยาบาล โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา ; 2554.