

บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงาน กับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่ Relationship between Roles of Head Nurses in Supervision with Core Competencies of Civil Servants of Nurses, Phrae Hospital

ดวงมาลย์ คำหม่อม (Duangman Kummom)*

ลัดดาวัลย์ แดงเถิน (Laddawan Daengthern)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่ 2) สมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีได้มาจากการสุ่มตัวอย่างง่ายด้วยวิธีการคำนวณ โปรแกรมสำเร็จรูป G*POWER จำนวน 183 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงาน และตอนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนโรงพยาบาลแพร่ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของแบบสอบถามบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงาน แบบสอบถามสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนได้เท่ากับ 0.87 และ 0.88 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบทั้งหมดที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า

1) บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านการควบคุมการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.05$; $SD = 0.53$) และด้านการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.92$; $SD = 0.53$)

*นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) มหาวิทยาลัยนเรศวร

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2) สมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน โรงพยาบาลแพร่โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม/จริยธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$; $SD = 0.45$) และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.01$; $SD = 0.44$)

3) บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน โรงพยาบาลแพร่ ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.288$, $p < 0.01$)

คำสำคัญ: การนิเทศงาน บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย สมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน

Abstract

This descriptive research aimed to study 1) The level roles of head nurses in supervision perceived by professional nurses, Phrae Hospital 2) The level of core competencies of civil servants perceived by professional nurses, Phrae Hospital and 3) The relationship between roles of head nurses in supervision with core competencies of civil servants Phrae Hospital. The sample group included 183 professional nurses who had worked for more than one year in Phrae Hospital selected by simple random sampling technique. The research instrument was divided into 3 parts, part 1) general information part 2) the roles of head nurses in supervision and part 3) the core competencies of civil servants Phrae Hospital. They were tested for reliability and validity. The cronbach's alpha coefficient reliability of roles of head nurses in supervision questionnaire and core competencies of civil servants Phrae Hospital were 0.87 and 0.88 respectively. Research data were analyzed by both descriptive statistics (percentage, mean, standard deviation) and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results were as follows. 1) The roles of head nurses in supervision were at the high level. The finding showed that the mean score of controlled performances was at the high level ($\bar{X} = 4.05$) while the mean score of monitoring performances was at the low level ($\bar{X} = 3.92$) 2) The core competencies of civil servants were at the high level. Finally The finding revealed that the mean score of integrity was at the high level ($\bar{X} = 4.38$) while professional experiences and expertise were score at the low level ($\bar{X} = 4.01$), 3) there was a statistically significant positive relationship at very low level between the roles of head nurses in supervision and core competencies of civil servants Phrae Hospital. ($r = .288$, $p < 0.01$)

Keywords: Supervision, Roles of head nurses, Core competencies of civil servants

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากนโยบายกระทรวงสาธารณสุข และกระแสการปฏิรูประบบการบริการสุขภาพ ทำให้คุณภาพการบริการพยาบาลเป็นเป้าหมายสำคัญยิ่งของงานบริการพยาบาลผู้บริหารทางการพยาบาลต้องมีวิธีการจัดการที่จะส่งเสริม และรักษาคุณภาพการบริการพยาบาล โดยที่องค์การพยาบาลในทุกโรงพยาบาลทุกระดับ มีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมของโรงพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2556) การควบคุมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งผู้บริหารสูงสุดในกลุ่มการพยาบาลของโรงพยาบาลโดยทั่วไป คือ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล หรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล รองลงมาคือหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่เป็นผู้บริหารระดับต้น ซึ่งมีหน้าที่ทั้งทางด้านการบริหาร การบริการ และ วิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริการพยาบาล (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากุล, 2550) หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ (เรมวอล นันท์สสุภวัฒน์, 2543) โดยเฉพาะการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติการควบคุมกำกับ ดูแลให้มีการปฏิบัติงานบริการพยาบาลให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และการให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพบริการ ของโรงพยาบาลโดยผ่านกระบวนการนิเทศงานที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2537) เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนอกจากนี้ มาตรฐาน HA (Hospital Accreditation) ตอนที่ 2 ข้อ 2.1 กำหนดให้มีการกำกับดูแลวิชาชีพด้านการพยาบาล (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพ, 2550) และมาตรฐานการพยาบาลและการผดุงครรภ์ มาตรฐานที่ 2 ข้อกำหนดที่ 2.5 ให้มีการจัดเตรียมการ การควบคุมกำกับ และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยกำหนดให้ต้องมี ระบบควบคุมกำกับดูแล และนิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2554)

บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงาน เพื่อให้เกิดคุณภาพการบริการพยาบาลจะดำเนินการในลักษณะของการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลร่วมกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานกับผู้ป่วย โดยการช่วยเหลือ สอนแนะ นำให้คำปรึกษาเป็นพี่เลี้ยง ให้กำลังใจและชี้แนะการทำงาน

(อมร สุวรรณนิมิตร, 2553) เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะที่เหมาะสมที่จะสามารถปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพและความปลอดภัยต่อผู้รับบริการ การนิเทศทางการพยาบาล จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล และมีความพึงพอใจในการนิเทศเพิ่มขึ้น การประเมินสมรรถนะของพยาบาลถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สำนักการพยาบาล (2548) แบ่งสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ออกเป็น 3 ประเภท คือสมรรถนะหลัก สมรรถนะเชิงวิชาชีพ และสมรรถนะเชิงเทคนิค ซึ่งสมรรถนะหลักที่พยาบาลวิชาชีพต้องมีเหมือนข้าราชการอื่นๆ โดยเฉพาะสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน 5 ด้านที่เป็นสมรรถนะพื้นฐานของผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐเพราะสมรรถนะเหล่านี้หมายถึง ความรู้ ความสามารถและเจตคติ ของข้าราชการที่จะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) พยาบาลวิชาชีพเป็นข้าราชการของหน่วยงานรัฐบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขจึงต้องมีความรับผิดชอบ เป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม (สภาการพยาบาล, 2553, หน้า 2) ดังนั้นการประเมิน ปรับปรุงและรักษาไว้ซึ่งสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป จึงทำให้มั่นใจว่าพยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะที่เหมาะสมที่จะจัดบริการพยาบาลให้มีความปลอดภัยและมีคุณภาพเพราะเป็นสิ่งสำคัญของการจัดการคุณภาพสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน โรงพยาบาลแพร่

สมมติฐานของการวิจัย

บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน โรงพยาบาลแพร่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน โรงพยาบาลแพร่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพในระดับปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน 439 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการที่มีประสิทธิภาพการทำงานตั้งแต่ 1 ปี ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างง่ายด้วยวิธีการคำนวณโปรแกรมสำเร็จรูป G*POWER จำนวน 153 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 153 คน และเพื่อเป็นการป้องกันการขาดหายไปของกลุ่มตัวอย่าง จึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 183 คน ในสังกัดกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่ ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ในงานผู้ป่วยอายุรกรรม งานผู้ป่วยศัลยกรรม งานผู้ป่วยสูติ-นรีเวชกรรม งานผู้ป่วยกุมารเวชกรรม งานผู้ป่วยหนัก งานผู้ป่วยตา หู คอ จมูก งานผู้ป่วยนอก งานผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานหน่วยงานพิเศษ งานห้องผ่าตัดและวิสัญญีพยาบาล รวมทั้งสิ้น 10 หน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเป็น

ลักษณะคำถามเดิมข้อความและเลือกตอบประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2) แบบสอบถามบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้แนวคิดสุพิศ กิตติรัชดาและวารี วณิชปัญญผล (2551) จำนวน 25 ข้อ ซึ่งมีความสอดคล้องกับบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานตามนโยบายของโรงพยาบาลแพร่ 3) แบบสอบถามสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน โรงพยาบาลแพร่ โดยใช้แนวคิดของสมรรถนะหลักข้าราชการพลเรือนไทย 5 สมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) จำนวน 26 ข้อ โดยกำหนดให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนประเมินสมรรถนะของตนเอง ผู้ร่วมงานประเมิน และหัวหน้าประเมิน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่านมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่านมาก

3 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่านปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่านน้อย

1 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการรับรู้ของท่านน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนการรับรู้สมรรถนะหลัก 5 ด้านของพยาบาลวิชาชีพ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่ มีการคิดคะแนน โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ย และแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

4.50-5.00 คะแนน หมายถึง มีการรับรู้ระดับมากที่สุด

3.50-4.49 คะแนน หมายถึง มีการรับรู้ระดับมาก

2.50-3.49 คะแนน หมายถึง มีการรับรู้ระดับปานกลาง

1.50-2.49 คะแนน หมายถึง มีการรับรู้ระดับน้อย

1.00-1.49 คะแนน หมายถึง มีการรับรู้ระดับน้อยที่สุด

การตรวจคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีค่า IOC ระหว่าง 0.8-1.0
2. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพในระดับปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป พบว่าแบบสอบถามการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงาน มีค่าดัชนีความเที่ยงเท่ากับ 0.87 และแบบสอบถามสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน โรงพยาบาลแพร์ มีค่าดัชนีความเที่ยงเท่ากับ 0.8

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงแล้วไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างตามรายชื่อที่กำหนดและนัดเวลารับคืน ได้แบบสอบถามครบ 183 ฉบับ คิดเป็น 100%

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้รับคำรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยนเรศวร เลขที่ COA No 048/2017 IRB No.0013/60 วันที่ 20 มกราคม 2560 เพื่อนำไปเป็นหลักฐานประกอบการขอความ

อนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้คำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยการบอกวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย การเข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจไม่บังคับ การเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเป็นความลับ

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปพบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 94.5 มีอายุเฉลี่ย 37 ปี อายุระหว่าง 36-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 25.7 รองลงมาอายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 24.0 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 94.1 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในแผนกคือมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 55.2

2. บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร์ พบว่าระดับของบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานด้านการควบคุมการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

3. สมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน โรงพยาบาลแพร์ พบว่าระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน โรงพยาบาลแพร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม/จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

4. บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน โรงพยาบาลแพร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำมาก ($r = .288$)

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานกับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน โรงพยาบาลแพร่ (n=183)

ตัวแปร	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	บริการที่ดี	การสร้างความ เชี่ยวชาญในอาชีพ	การยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรม/ จริยธรรม	ความร่วมมือร่วม ใจ/การทำงานเป็น ทีม	รวม
การวางแผนการปฏิบัติการ นิเทศ	.263**	.238**	.086	.149*	.095	.166*
ระดับ	(ต่ำมาก)	(ต่ำมาก)	-	(ต่ำมาก)	-	
การจัดโครงสร้างการ ปฏิบัติการนิเทศ	.411**	.320**	.187*	.214**	.179*	.262**
ระดับ	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำมาก)	(ต่ำมาก)	(ต่ำมาก)	
การนำโน้มนำ	.343**	.240**	.077	.162*	0.95	.183*
ระดับ	(ต่ำ)	(ต่ำมาก)	-	(ต่ำมาก)	-	
การควบคุมการปฏิบัติงาน	.441**	.338**	.144	.261**	.215**	.280**
ระดับ	(ต่ำ)	(ต่ำ)	-	(ต่ำมาก)	(ต่ำมาก)	
การติดตามตรวจสอบการ ปฏิบัติ	.348**	.261**	.151*	.183*	.162*	.221**
ระดับ	(ต่ำ)	(ต่ำมาก)	(ต่ำมาก)	(ต่ำมาก)	(ต่ำมาก)	
รวม	.414**	.318**	.146*	.222**	.171*	.288**
	(ต่ำ)	(ต่ำ)	(ต่ำมาก)	(ต่ำมาก)	(ต่ำมาก)	(ต่ำมาก)

**p<.01 *p<.05

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานกับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน โรงพยาบาลแพร่ ราชด้านพบว่า

1. บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานด้านการวางแผนการปฏิบัติการนิเทศกับสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมาก และสูงกว่าสมรรถนะด้านอื่น (r = .263)

2. บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานด้านการจัดโครงสร้างการปฏิบัติการนิเทศกับสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำและสูงกว่าสมรรถนะด้านอื่น (r = .411)

3. บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานด้านการนำโน้มนำกับสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำและสูงกว่าสมรรถนะด้านอื่น (r = .343)

4. บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานด้านการควบคุมการปฏิบัติงานกับสมรรถนะหลักด้าน

การมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำและสูงกว่าสมรรถนะด้านอื่น (r = .441)

5. บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานด้านการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานกับสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำและสูงกว่าสมรรถนะด้านอื่น (r = .348)

จากตาราง พบว่าบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน โรงพยาบาลแพร่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำมาก (r = .288)

อภิปรายผล

จากผลการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ นำมาอภิปรายดังนี้

1. บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.48$) อภิปรายได้จากการที่กลุ่ม

การพยาบาลของโรงพยาบาลแพร์ได้กำหนดนโยบายและประกาศเป็นลายลักษณ์อักษรให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีบทบาทในการนิเทศงาน และเป็นไป ตามมาตรฐานของสภาการพยาบาล มาตรฐานที่ 2 ข้อกำหนดที่ 2.5 (สภาการพยาบาล, 2554) นอกจากนี้ มาตรฐาน HA (Hospital Accreditation) ตอนที่ 2 ข้อ 2.1 กำหนดให้มีการกำกับดูแลวิชาชีพด้านการพยาบาล (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพ, 2550) เพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ การนิเทศงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือเพื่อให้การบริการพยาบาลดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ ช่วยพัฒนาบุคลากร ทางพยาบาลทุกระดับให้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้ดีที่สุด และเป็นที่พึงพอใจทั้งของผู้รับบริการและผู้ให้บริการ โดยที่กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลแพร์ได้กำหนดเป้าหมายไว้ว่า บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร องค์กรมีองค์ความรู้ นวัตกรรม การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะการเยี่ยมชม การปรึกษาทางการพยาบาล ซึ่งทำให้พยาบาลมีกำลังใจ เกิดความภาคภูมิใจส่งผลต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่ง สุพิศ กิตติรัชดาและวาริ วนิชปัญญพล (2551) กล่าวว่า การนิเทศการพยาบาลเป็นกระบวนการบริหารงานมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคล และบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการที่ไม่หยุดนิ่งมีกิจกรรมหมุนเวียนกันตลอดเวลาและต้องการการเปลี่ยนแปลง โดยการวางแผนให้คำแนะนำ การสอน การปรับปรุงช่วยเหลือกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาให้คนและงานเจริญงอกงาม ส่งเสริมให้มีการฝึกทักษะเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน มีการสร้างความสุขในการทำงาน และให้อิสระภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานเป็นทีม มีการร่วมมือปฏิบัติงานแก้ไขเมื่อพบปัญหาและร่วมพัฒนา เพื่อให้การปฏิบัติการพยาบาลนั้นเกิดผลดีและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (รัชนี อยู่ศิริ และคณะ 2551) และเมื่อพิจารณาข้อสรุปพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยให้กำลังใจสนับสนุนให้พยาบาลได้พัฒนา และมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และ

ความถนัดของแต่ละบุคคล กำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเนื่องจากบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานทั้งด้านบริหาร บริการ และวิชาการ (สุพิศ กิตติรัชดาและวาริ วนิชปัญญพล, 2551) ซึ่งเป็นการช่วยเหลือให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และยังกระตุ้น ส่งเสริม ชักจูงให้เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นบุคลากรทางการพยาบาลปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2553) การนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลแพร์ มีการจัดทำแผนการนิเทศ แผนปฏิบัติการของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีการติดตามนิเทศตามแผนงาน มีการนิเทศหน้างาน เพื่อประเมินปัญหาของผู้ป่วยในแต่ละวัน สอดคล้องกับรายชื่อย่อยที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมาย การนิเทศการพยาบาล พร้อมทั้งสื่อสารให้ผู้รับบริการนิเทศรับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากซึ่งเกิดจากการที่สภาการพยาบาล เข้าตรวจเยี่ยมในปี 2557 พบประเด็นที่หัวหน้าหอผู้ป่วย กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร์ ต้องปรับปรุงในเรื่องการนิเทศทางการพยาบาล คือ เรื่องการจัดทำแผนการนิเทศ การติดตามนิเทศตามแผนงาน การนิเทศหน้างาน เพื่อประเมินปัญหาของผู้ป่วยในแต่ละวัน กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร์ จึงได้กำหนดเป้าหมายเพื่อให้การนิเทศทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อรับการตรวจรับรองคุณภาพจากสถาบันพัฒนาคุณภาพ ในปี 2560 (กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร์, 2558) สอดคล้องกับด้านการควบคุม การปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน ดังนั้นบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานด้านบริการหรือการนิเทศทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร์ จึงต้องประกอบไปด้วยการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติการนิเทศ การนำโน้มน การติดตามตรวจสอบ และมีโครงสร้างการปฏิบัติการนิเทศเนื่องจากในการนิเทศทางการพยาบาลนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีการวางแผนการนิเทศทุกครั้ง โดยการกำหนด และชี้แจงนโยบายขององค์กร และวัตถุประสงค์ของการนิเทศ (สุพิศ กิตติรัชดา และวาริ

วณิชปัญจพล, 2551) นำข้อมูลปัญหาในหอผู้ป่วยนโยบายต่างๆของโรงพยาบาลรวมถึงข้อมูลในด้านการประเมินความรู้ความสามารถของพยาบาลและข้อมูลในการดูแลผู้ป่วยรายโรค เพื่อนำข้อมูลต่างๆเหล่านั้นมาวางแผนและกำหนดหัวข้อในการนิเทศเพื่อพัฒนาบุคลากรและพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาลเพื่อรองรับการเข้าเยี่ยมชมตรวจสอบของสถาบันพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (สรพ.) ในปี พ.ศ. 2560

2. สมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน โรงพยาบาลแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.36$) และอยู่ในระดับมากในทุกด้าน อภิปรายได้ว่าการที่พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนอยู่ในระดับมากเนื่องจากสมรรถนะหลักเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งข้าราชการทุกคนไม่ว่าอยู่ในกลุ่มงานใดต้องมีสมรรถนะหลักที่เปรียบเสมือนเอกลักษณ์ของข้าราชการไทย เป็นสิ่งที่สามารถประเมินถึงการมีบุคลากรที่มีคุณภาพ บุคลากรจะมีความรู้ ความสามารถ และส่งผลถึงผู้รับบริการที่จะได้รับบริการที่มีมาตรฐานและปลอดภัย โดยพยาบาลวิชาชีพทุกคน ซึ่งเป็นข้าราชการและเป็นลูกจ้างต้องถูกประเมินสมรรถนะหลัก เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน บริหารค่าตอบแทน และส่งเสริมพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เนื่องจากสมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ ความรับผิดชอบ และเป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547) เช่นเดียวกับเมื่อพิจารณาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลแพร่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานการพยาบาลมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 55.2 ซึ่งเป็นระดับผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน และการนิเทศงาน

จากหัวหน้าหอผู้ป่วย จึงถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูงที่สุดของบุคลากรทางการพยาบาล และนอกจากนี้ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่ เป็นกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาล มีหัวหน้าพยาบาลเป็นผู้รับผิดชอบบริหารงานทางการพยาบาล ควบคุมกำกับดูแลให้บุคลากรทางการพยาบาลทุกคนปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กรอบมาตรฐานวิชาชีพ โดยกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ นโยบายและเป้าหมายขององค์กรพยาบาลเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติเดียวกัน ได้นำแนวทางการประเมินสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) มาเป็นมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อประเมินผลงาน พิจารณาการเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง (Promotion) การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Rotation) นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) บริหารค่าตอบแทน และส่งเสริมพัฒนาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547) ยังเป็นการประกันคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านสุขภาพ โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ นอกจากนี้กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่ได้จัดทำคู่มือในการทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ทำงานตามความสามารถ ให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการ แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนงานต่างๆที่ให้บริการอยู่ ประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ รับเป็นธุระช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดการดูแล เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆในการให้บริการไปพัฒนาการให้

บริการให้ดียิ่งขึ้น (กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลแพร่, 2554) ซึ่งณรงค์วิทย์ แสันทอง (2547) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินสมรรถนะไว้ว่าเป็นการช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร ในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ทักษะคติของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ขององค์กร และให้บรรลุเป้าหมายได้ดีและเร็ว ซึ่งเป็นสิ่งที่นอกเหนือจากการนิเทศงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยจะนำคู่มือการปฏิบัติงานนั้นมาอธิบายให้พยาบาลวิชาชีพเพื่อให้เข้าใจ และนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยจะกำกับติดตามการนิเทศ โดยการติดตาม สนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่พยาบาลวิชาชีพและจะประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังการปฏิบัติการพยาบาลทุกครั้ง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายขององค์กรคือการผ่านการประเมินและรับรองโรงพยาบาลคุณภาพ

3. บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน โรงพยาบาลแพร่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = .288$) และเป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย อภิปรายได้ว่าการนิเทศทางการพยาบาลเป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ด้วยการชี้แนะ การสอนให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้บุคลากรทางการพยาบาลสามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพและการนิเทศการพยาบาลที่มุ่งเน้นการปรับปรุงการบริการการพยาบาล มีการพัฒนาทุกด้านให้เกิดผลดีต่องานบริการการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ต้องอาศัยการแนะนำ กระตุ้น ส่งเสริมและจูงใจให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนและทีมงาน (Ward, 1992 อ้างใน สุพิศ กิตติรัชดา และวารี วนิชปัญจพล, 2551) ซึ่งจากพันธกิจของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่ ที่กำหนดให้มีการบริหารและการจัดการบริการการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ให้ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ สอดคล้องกับภาวะการณ์เจ็บป่วยและความ

ต้องการการพยาบาล กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนพัฒนาคุณภาพ บริการพยาบาล พัฒนาศักยภาพทางการพยาบาล ให้มีจำนวนเพียงพอ มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล การให้บริการ ให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มการพยาบาล และโรงพยาบาล รวมถึงประสานงานกับสหวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วย การจัดการพยาบาลแบบองค์รวม ผสมผสานและต่อเนื่อง ให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุมผู้ใช้บริการทุกกลุ่ม ทั้งในโรงพยาบาลและเครือข่ายบริการสุขภาพ (กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่, 2559) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานจึงต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย และนอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่ ส่วนมาก (55.2 %) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในฐานะผู้เชี่ยวชาญ คือปฏิบัติงานมานานมากกว่า 10 ปี จึงมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ทำให้การนิเทศการพยาบาลมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากกับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน เมื่อพิจารณารายด้าน การนิเทศทางการพยาบาลจะมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ระดับต่ำ แต่มากกว่าทุกด้าน ($r = .414$) เพื่อให้้องค์การพยาบาลมีความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลจึงมอบหมายให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการนิเทศ ติดตาม สนับสนุน ส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่พยาบาลวิชาชีพ และเป็นการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายขององค์กรคือเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความปลอดภัย พยาบาลทำงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งต่อผู้รับบริการและผู้บริหาร และเป็นการเสริมสร้างศักยภาพแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศการ และนอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมในการเข้ารับการรับรองโรงพยาบาลมีคุณภาพจากสถาบันพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (สรพ.) ในปีพ.ศ. 2560

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานอยู่ในระดับมากทุกขั้นตอนซึ่งถือได้ว่า

มีการดำเนินการตามแนวทางข้อเสนอแนะของสภาการพยาบาลเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้ารับการตรวจรับรองจากสถาบันพัฒนาและการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลใน ปี 2560 เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการดำเนินการนิเทศทางการพยาบาล กลุ่มการพยาบาลจึงควรส่งเสริม ติดตามประเมินผลการนิเทศ โดยเฉพาะการจัดอัตรากำลังให้เพียงพอเหมาะสมและการหาเอกสาร ตำรา หรือคู่มือในการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น

2. จากผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมากทุกด้าน หัวหน้าหอผู้ป่วยควรประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังการปฏิบัติการพยาบาลทุกครั้ง ซึ่งจากงานวิจัยจะพบว่าด้านการสังเกตความเชี่ยวชาญในอาชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้านเพื่อประเมินผลว่าพยาบาลวิชาชีพมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นหรือไม่และเป็นการนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนา ความรู้ ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

3. จากผลการวิจัยพบว่าบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยในการนิเทศงานจะมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มากกว่าทุกด้าน ซึ่งแสดงว่าการนิเทศงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ส่วนสมรรถนะที่ต่ำมากคือด้านการสังเกตความเชี่ยวชาญในอาชีพ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลจึงควรมอบหมายงานให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการนิเทศ ติดตาม สนับสนุนส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่พยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายขององค์การคือการผ่านการประเมินและรับรองโรงพยาบาลคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาระดับการนิเทศทางการพยาบาล เพื่อเป็นข้อมูลในการส่งเสริมกระบวนการนิเทศทางคลินิก ให้เกิดความยั่งยืน
2. โปรแกรมพัฒนาการนิเทศการพยาบาลให้แก่พยาบาลวิชาชีพทุกระดับและศึกษาผลของโปรแกรม

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ตรวจสอบเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น และกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กนกรัตน์ แสงอำไพ. (2552). ผลการนิเทศทางคลินิกต่อความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อจัดการความปวดในผู้ป่วยหลังผ่าตัดและความพึงพอใจในการนิเทศของพยาบาล. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). วารสารกองการพยาบาล 36(1) มกราคม-เมษายน 2552.
- กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่. (2554). คู่มือการบริหารการพยาบาล. กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่.
- กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่. (2558). รายงานประจำปี.กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลแพร่.
- กลุ่มการการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่. (2558). แผนยุทธศาสตร์กลุ่มการการพยาบาลโรงพยาบาลแพร่. ปีงบประมาณ 2558-2560.
- กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่. (2559).รายงานประจำปี.กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลแพร่.
- กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่. (2560). รายงานการประเมินตนเอง. กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลแพร่.
- กองสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2549). การประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะหลักบุคลากร. สำนักพัฒนา ระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. กรุงเทพฯ: ชงเชิธร มาร์เก็ตติ้ง จำกัด..
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2539). บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กาญจนาชนก ภัทรวนิชานันท์. (2554). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ในการ

- ประเมินข้าราชการ. (ปริญญานิพนธ์สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ชารี มณีสรี. (2538). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไสภณการพิมพ์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราฐ. (2550). กลยุทธ์ภาวะผู้นำและการจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21, พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง วรรณสูตร. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2545). การบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: บริษัทธนาเพรศจำกัด.
- พาริศา อิบราฮิม. (2537). สาระการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์ บริษัทสามเจริญพาณิชย์.
- เรมवल นันท์สศุภวัฒน์. (2543). ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร. เชียงใหม่ : นนพบริการพิมพ์.
- รัชณี อยู่ศิริ, กมลรัตน์ เอิบสิริสุข, จูรี นฤมิตรเลิศและพรทิพย์ชีวะพัฒน์. (2551). การบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยสหประชาชาติไทย.
- วีรัชช บรินูรณ์. (2559). การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรโดยการมีส่วนร่วมของ
- ผู้บังคับบัญชา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสิงห์บุรี .วารสารการวิชาการสาธารณสุข, 25 (5)
- สุพิศ กิตติรัชดาและวารี วนิชปัญจพล. (2551). การบริหารการพยาบาล : การนิเทศการพยาบาล. นนทบุรี : สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. (2550). มาตรฐานโรงพยาบาลและการประเมินตนเอง. กรุงเทพฯ: บริษัทที ไชร์ จำกัด.
- สภาการพยาบาล. (2553). สมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์. นนทบุรี: ศิริยอดการพิมพ์.
- สภาการพยาบาล. (2554). มาตรฐานการบริการพยาบาลและการผดุงครรภ์สภาการพยาบาล. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.
- สภาการพยาบาล. (2556). สมรรถนะผู้บริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: บริษัทจุลทองจำกัด.
- สำนักงานพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. (2548). หน้าที่ความรับผิดชอบหลักและสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ(ฉบับร่าง). นนทบุรี : สำนักงานพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือกำหนดสมรรถนะในข้าราชการพลเรือน. นนทบุรี: บริษัทประชุมช่างจำกัด.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทนำคิดปัญญา.
- อมร สุวรรณนิมิตร. (2553). การบริหารการพยาบาล. มหาสารคาม: หจก.อภิชาติการพิมพ์.
- Carol, E., Ayala. (2014). Competent clinical supervision: emerging effective practices counselling. Psychology Quarterly. 2014(27), No. 4, 393
- Davis & Burke. (2012). The effectiveness of clinical supervision. Journal of Nursing Management, 2012. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/27802778> สืบค้น 18 ตุลาคม 2559.
- Driscoll, J. (2007). Practicing clinical supervision. 2nd ed. Brisbane: Wiley-Blackwell.
- Sophie. D., Isabel. H., Vicki. P., Brain. K. & Jane. T. (2013). Examining clinical supervision as a mechanism for changes in practice: a research protocol. Retrieved from John Wiley & Sons Ltd www.mededuc.com discuss.
- Karen. E.H., Sandra. K.O., Jennifer. R.K., Corrie. A.S. & Terese. S. (2015). How clinical supervisors develop trust in their trainees: a qualitative study. Medical Education. 2015(49), 783-795 Retrieved from : www.mededuc.com.