

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศการพยาบาล การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการนิเทศ และ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศการพยาบาลกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปเขต 2 โดย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมในการนิเทศงานของผู้นิเทศการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขต 2

1.1.2 เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการนิเทศ โรงพยาบาลทั่วไปเขต 2

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศการพยาบาลกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 2

##### 1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร ที่ใช้การศึกษครั้งนี้มี 2 กลุ่ม

พยาบาลวิชาชีพ ทุกคนที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขต 2 จำนวน 5 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลแม่สอด จังหวัดตาก โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จังหวัดตาก โรงพยาบาลศรีสังวร จังหวัดสุโขทัย โรงพยาบาลสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย โรงพยาบาลเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวนทั้งหมด 1,143 คน

ผู้นิเทศการพยาบาล คือหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลทั่วไป เขต 2 จำนวน 5 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลแม่สอด จังหวัดตาก โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จังหวัดตาก โรงพยาบาลศรีสังวร จังหวัดสุโขทัย โรงพยาบาลสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย โรงพยาบาลเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวนทั้งหมดจำนวน 96 คน

กลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในประชากร 2 กลุ่ม โดยสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 296 คน ผู้นิเทศการพยาบาล 77 คน จากนั้นกำหนดสัดส่วน ผู้นิเทศการพยาบาล : พยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ 1:4 (296หารด้วย77) และสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลากหอยุ่ป่วยในกลุ่มผู้นิเทศการพยาบาล ใน 5 โรงพยาบาล โรงพยาบาลละ 15-16 หอยุ่ป่วย และจับสลากชื่อพยาบาลวิชาชีพในหอยุ่ป่วยที่ปฏิบัติงานในหอยุ่ป่วยเดียวกับผู้นิเทศการพยาบาลที่เป็นตัวอย่างหอยุ่ป่วยละ 4 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งเป็น 2 ฉบับ ดังนี้

แบบสอบถามฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้นิเทศการพยาบาล ประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบคำถามปลายปิด และคำถามปลายเปิด เพื่อสอบถาม เกี่ยวกับอายุ สถานภาพ สมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้นิเทศและการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ในการนิเทศการพยาบาล ลักษณะคำถามเป็นข้อสอบปรนัยแบบเลือกตอบมี 5 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบวัดเจตคติในการนิเทศงานทางการพยาบาล ลักษณะแบบวัดเป็นข้อ

คำถามแบบมาตราประเมินค่า(Rating Scale) 5 ระดับจำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติในการนิเทศงานการพยาบาล ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

แบบสอบถามฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามปลายปิดปลายเปิดจำนวน และคำถามปลายเปิด เพื่อสอบถาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิทางการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ แบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ลักษณะคำถามจะเป็นวิธีการปฏิบัติกิจกรรมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 5 ด้าน คือการปฏิบัติหน้าที่ต่อประชาชนการปฏิบัติหน้าที่ต่อสังคมและประเทศชาติ การ

ปฏิบัติหน้าที่ต่อวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ร่วมวิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพอื่น การปฏิบัติต่อตนเอง

#### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาล 5 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปคำนวณค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามพฤติกรรมการนิเทศการพยาบาล ด้านทัศนคติเท่ากับ .94 ด้านทักษะเท่ากับ .92 และแบบสอบถามส่วนที่ 2 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ .92 และในแบบสอบถามส่วนที่ 1 แบบทดสอบ ด้านความรู้วิเคราะห์โดยใช้สูตร KR20 ได้ค่าความเที่ยง 0.70

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามให้ด้วยตนเอง และขอรับคืน โดยให้กลุ่มตัวอย่างส่งคืนทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 293 ฉบับ ร้อยละ 98.9 โดยรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1-30 พฤศจิกายน 2550

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นิเทศการพยาบาลกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

### 1.3 ผลการวิจัย

#### 1.3.1 พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศการพยาบาล

1) ผู้นิเทศการพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปเขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเมื่อพิจารณาระดับความรู้ของผู้นิเทศการพยาบาลโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยของคะแนน เท่ากับ 10.16 หรือ ร้อยละ 50.8) และพบว่าผู้นิเทศการพยาบาลส่วนใหญ่ มีความรู้เรื่องการนิเทศการพยาบาล ในระดับต่ำ ร้อยละ 63.5 รองลงมา มีความรู้ในการนิเทศงานการพยาบาลในระดับปานกลาง ร้อยละ 35.1 และระดับสูง ร้อยละ 1.4 ทั้งนี้ผู้นิเทศการพยาบาลทำคะแนนได้สูงสุด 16 คะแนน ต่ำสุด 5 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน )

2) ผู้นิเทศการพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปเขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างมี

เจตคติในการนิเทศการพยาบาลในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .29) และพบว่าผู้นิเทศการพยาบาลส่วนใหญ่มีทัศนคติในการนิเทศงานการพยาบาลในระดับดี ร้อยละ 82.5 ในระดับปานกลางร้อยละ 14.9 และในระดับดีมากร้อยละ 2.7

3) ผู้นิเทศการพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปเขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างมีทักษะในการปฏิบัติการนิเทศการพยาบาลในระดับดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .38) และพบว่าผู้นิเทศการพยาบาลส่วนใหญ่มีทักษะการปฏิบัติการนิเทศงานในระดับดี ร้อยละ 79.7 ในระดับดีมากร้อยละ 12.2 และระดับปานกลางร้อยละ 8.1

### 1.3.2 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการนิเทศ

จากผู้นิเทศการพยาบาล ในโรงพยาบาลทั่วไป เขต 2 มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในภาพรวมทุกด้านในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ .96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ = .33) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพด้านการปฏิบัติหน้าที่ต่อประชาชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .36) ส่วนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลด้านการปฏิบัติหน้าที่ต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .43)

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศงานของผู้นิเทศการพยาบาลกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าพฤติกรรมการณ์เทศของผู้นิเทศการพยาบาลในทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการนิเทศในภาพรวม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพฤติกรรมการณ์เทศด้านเจตคติมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ร่วมวิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ .347 และพฤติกรรมการณ์เทศด้านทักษะการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการณ์เทศตามจรรยาบรรณวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพด้านการปฏิบัติต่อผู้ร่วมวิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ .304

## 2. การอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศของผู้นิเทศการพยาบาลกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปในเขต 2 ครั้งนี้ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายดังนี้

## 2.1 พฤติกรรมการนิเทศงานของผู้นิเทศการพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไปเขต 2

ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมด้านความรู้ เจตคติและทักษะการปฏิบัติในการนิเทศการพยาบาล

2.1.1 ด้านความรู้ของผู้นิเทศการพยาบาล ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 50.8 และพบว่าส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ได้คะแนนอยู่ระดับต่ำ ซึ่งไม่สอดคล้องกับบุริมรพี คำรงรัตน์ (2542) ซึ่งทำการศึกษาบทบาทการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นผู้นิเทศงานนั้น มีความรู้ในการนิเทศทางการพยาบาลอยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ต้องทำหน้าที่ผู้นิเทศงานตามบทบาทที่กำหนดนั้น มีการอบรมเรื่องการนิเทศงานซึ่งเป็นหลักสูตรเฉพาะเพียง ร้อยละ 35.1 ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการนิเทศงานตามทฤษฎีที่เป็นข้อคำถามที่ใช้ประเมินความรู้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบกับในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย นั้นต้องทำหน้าที่ในหลายลักษณะ และต้องปฏิบัติงานในบทบาทของผู้นิเทศงานพร้อมกับการปฏิบัติงานประจำ มิได้เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้นิเทศงานเพียงอย่างเดียว ทำให้ไม่ได้ปฏิบัติงานตามขั้นตอนของกิจกรรมการนิเทศอย่างแท้จริง ซึ่งเมื่อพิจารณารายชื่อของความรู้ในการนิเทศงานของผู้นิเทศการพยาบาลพบว่า มีผู้นิเทศเพียง ร้อยละ 16.2 ที่ตอบถูกในข้อการเชื่อมตรวจบุคลากรทางการพยาบาล ว่าควรเชื่อมตรวจอย่างไร ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของดวง แขนะ (2537) ที่ศึกษากิจกรรมการนิเทศงานของหัวหน้าตึก โรงพยาบาลชุมชน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนิเทศงานที่พบมากที่สุดคือ จำนวนพยาบาลไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนผู้ป่วย พยาบาลหัวหน้าตึกปฏิบัติงานหลายหน้าที่ และหัวหน้าตึกขาดความรู้เกี่ยวกับการนิเทศงาน เช่นเดียวกับ พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2538) ได้เสนอว่าการทำหน้าที่บทบาทของผู้นิเทศนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้การนิเทศตามขั้นตอน 7 ประการ คือ (1) การเชื่อมตรวจทางการพยาบาล (2) การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล (3) การสอน (4) การให้คำปรึกษา (5) การแก้ปัญหา (6) การสังเกต (7) การร่วมปฏิบัติงาน ทั้งนี้ในบางขั้นตอน เช่นการเชื่อมตรวจทางการพยาบาลนั้นอาจดำเนินการโดยไม่ได้มีรายละเอียดตามขั้นตอนของกิจกรรมตามหลักวิชาการ จึงส่งผลต่อการประเมินความรู้ของผู้นิเทศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.2 ด้านเจตคติของผู้นิเทศ ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บุริมรพี คำรงรัตน์ (2542) ซึ่งทำการศึกษาบทบาทการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า เจตคติต่อการนิเทศทางการพยาบาลในภาพรวมอยู่ระดับดีมากแต่แตกต่างจากการศึกษาของนภาพรรณ ทองธรรมชาติ (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพ และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขต 6 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีเจตคติต่อวิชาชีพโดยรวมเป็นทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโดยปกติในการ

ปฏิบัติงานหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องทำหน้าที่ในการการนิเทศงานการปฏิบัติงาน สอน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานเป็นประจำอยู่แล้ว ซึ่งสวานส์เบิร์ก (Swansburg, 1976) กล่าวถึงหน้าที่รับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วยในฐานะผู้นำเทศว่า จะต้องแสดงบทบาทให้ครอบคลุม คือ การให้คำปรึกษา แก่บุคลากร หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องเปิดใจกว้างที่จะให้คำปรึกษาแก่บุคลากร ตั้งใจฟังปัญหาไม่ใช่เพียงแต่รับฟังแล้วให้คำปรึกษาอย่างง่าย ๆ หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องให้ความสำคัญต่อความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของบุคลากร โดยการปรึกษาและการอภิปรายร่วมกับบุคลากรก่อนการตัดสินใจ หัวหน้าหอผู้ป่วยในฐานะหัวหน้าทีม ที่ต้องหาคำตอบเกี่ยวกับประเภท และจำนวนของงานที่จะมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบ ปฏิบัติได้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล สำหรับบุคลากรที่มีประสบการณ์และคุ้นเคยกับงานดีแล้ว หัวหน้าหอผู้ป่วย จำเป็นต้องสอนบุคลากรให้ได้รับความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง ให้คำปรึกษาแก้ปัญหาและนิเทศงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการปฏิบัติเป็นประจำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ มีประสบการณ์ในการนิเทศงาน 6-10 ปีมากที่สุดจึงส่งผลที่ดีต่อการมีเจตคติในการนิเทศที่ดี ซึ่งวิเชียร ทวีลาภ (2534) กล่าวว่าและการที่บุคคลใดจะมีเจตคติดีต่อการนิเทศงานที่ดี บุคคลนั้นต้องมีการรับรู้ ประสบการณ์ การปฏิบัติในสิ่งนั้นเป็นอย่างดีด้วยเช่นกัน

เมื่อพิจารณาในรายชื่อของเจตคติของผู้นิเทศงานนั้นพบว่าผู้นิเทศงานมีเจตคติในเรื่องของการเป็นตัวอย่างที่ดี มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติสูงกว่าทุกข้อ ทั้งนี้เพราะในการปฏิบัติงานในฐานะผู้นิเทศงาน ซึ่งเป็นทั้งหัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้นิเทศงานด้วยนั้นผู้นิเทศงานจำเป็นต้องเป็นตัวอย่างที่ดีเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ มีผู้ปฏิบัติงานให้เกียรติ ยกย่องเคารพ ทั้งนี้การปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้นิเทศงานนั้น จะก่อให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาและความมั่นใจ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2538) ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนด้านเจตคติที่น้อยที่สุดคือ ผู้นิเทศเป็นปากเสียงแทนผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากในการดำเนินงานของผู้นิเทศงานนั้นบทบาทของผู้นิเทศเป็นผู้ให้การสอน การให้คำปรึกษา การประสาน การสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติมากกว่าการเป็นตัวแทน แต่ในการปฏิบัติการนิเทศงานของผู้นิเทศงานซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างมีบทบาทการเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย บทบาทของผู้นำ บทบาทผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ออกคำสั่ง กำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆในหอผู้ป่วย ดังนั้นจึงมีความเห็นว่าผู้นิเทศนั้นไม่ควรเป็นปากเสียงแทนผู้รับการนิเทศ ส่งผลต่อการมีเจตคติในเรื่องนี้น้อยกว่าเรื่องอื่น ซึ่งแท้จริงแล้วการนิเทศการพยาบาลนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงงานโดยพัฒนาคนหรือปรับปรุงคุณภาพของคนเพื่อการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้นิเทศต้องมีการยืดหยุ่นและช่วยเหลือผ่อนปรนสิ่งที่ผู้รับการนิเทศต้องการด้วยเช่นกัน (วิเชียร ทวีลาภ 2534)

### 2.1.3 ด้านทักษะของผู้นิเทศ พบว่าทักษะการนิเทศงานการพยาบาลโดยภาพ

รวมอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับ คาริณี สมศรี (2536) ศึกษาพฤติกรรมการนิเทศการพยาบาล ตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการปฏิบัติด้านการวางแผนการนิเทศ และการดำเนินการนิเทศอยู่ในระดับดี ส่วนการปฏิบัติงานด้านการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติการนิเทศงานนั้นเป็นหน้าที่ที่ฝ่ายการพยาบาลได้มอบหมายให้หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องปฏิบัติการนิเทศงานผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพราะหัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องเป็นผู้บริหารจัดการให้การดำเนินการของหัวหน้าหอผู้ป่วยบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งต้องมีการวางแผนงาน การอำนวยการ การจัดบุคลากร การประเมินผลและการนิเทศงานจะสอดคล้องในทุกกิจกรรมเพื่อให้พยาบาลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ (วิเชียร ทวีลาภ 2534) นอกจากนี้ในโรงพยาบาลทั่วไปเขต 2 เป็นโรงพยาบาลที่จะพัฒนาไปสู่โรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานของสถาบันการรับรองคุณภาพ และมาตรฐาน กลไกที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องมีความสามารถในการปฏิบัติการนิเทศงานการพยาบาล ให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพด้วยเช่นกัน (พลสุข หิงคานนท์ 2549) ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมีการปฏิบัติงานด้านการนิเทศในระดับดี

เมื่อพิจารณา ทักษะในการนิเทศงานของผู้นิเทศรายข้อพบว่า ในข้อที่เกี่ยวข้องกับการใช้มาตรฐานการพยาบาลเป็นเกณฑ์การประเมิน ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ดัชนีชี้วัดที่หน่วยงานกำหนดเพื่อให้อำนาจรับรองคุณภาพมาตรฐาน โรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้นิเทศงานต้องมีทักษะในเรื่องนี้ เพราะเป็นผู้ได้รับนโยบายและเป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติ และปัจจุบันโรงพยาบาลทั่วไป ในเขต 2 ทุกโรงพยาบาล เป็นโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานจากสถาบันการรับรองมาตรฐานและคุณภาพแล้ว การปฏิบัติงานประจำจึงต้องมีการประเมินตามดัชนีที่กำหนดไว้ ในส่วนทักษะการนิเทศงานที่เกี่ยวกับการชี้แจงข้อบกพร่องกับผู้ปฏิบัติในทันที นั้นพบว่าผู้นิเทศมีทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปในการนิเทศงานเมื่อผู้นิเทศงานพบข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานกับผู้ให้บริการนั้น ผู้นิเทศต้องมีการเสนอแนะ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามหน้าที่ แต่ในการปฏิบัติงานที่เป็นพฤติกรรมการแสดงออกที่ไม่เหมาะสม เช่นการแต่งกาย การปฏิบัติงานไม่มีความรับผิดชอบ การมาปฏิบัติงานสายนั้น จะเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้นิเทศ ซึ่งวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของฝ่ายการพยาบาลนั้นจะมีความเคร่งครัดกันมาก ผู้นิเทศงานส่วนใหญ่ไม่ได้ฝึกทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในโรงพยาบาลแม่สอดซึ่งเป็นโรงพยาบาลทั่วไปก็พบว่า ผู้นิเทศงานนั้นขาดทักษะด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ และเมื่อมีการให้ข้อมูลย้อนกลับกับผู้ปฏิบัติไปโดยที่ไม่มีการพัฒนาเทคนิค ก็เกิดผลสะท้อนกลับของความขัดแย้งในการปฏิบัติงานและเป็นกรณีที่มีการทำ

บันทึกฟ้องร้องตามมาได้ ซึ่งกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดการฝึกอบรมเรื่องเทคนิค ไคลาลอก เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรการพยาบาลได้ มีความรู้ความสามารถในการให้การสื่อสาร และให้ข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสม (รายงานการประชุมฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลแม่สอด 2551)

**2.2 พฤติกรรมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปเขต 2** ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างพบว่าอยู่ระดับมาก โดยเมื่อแยกรายด้านพบว่าพฤติกรรมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในด้านการปฏิบัติหน้าที่ต่อประชาชนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของฉวีวรรณ สัตยธรรม (2545) ที่ศึกษาสภาพการใช้จรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพมีโอกาสในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ในโรงพยาบาลที่กำลังพัฒนาคุณภาพ มักพบปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่อประชาชนและการปฏิบัติหน้าที่ต่อสังคมประเทศชาติในระดับมาก และในโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพ พบปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพในด้านการปฏิบัติหน้าที่ต่อประชาชนและด้านการปฏิบัติหน้าที่ต่อตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อประชาชนนั้นเป็นสิ่งที่อาจจะเกิดการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากการที่ปฏิบัติตนผิดจรรยาบรรณ เพราะตามกฎหมายวิชาชีพ และในพระราชบัญญัติประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 114 ตอนที่ 75 ก วันที่ 23 ธันวาคม 2540 ได้กำหนดไว้ว่าผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จะต้องปฏิบัติตาม โดยรักษาวินัยธรรมแห่งกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ และหากไม่ประพฤติจะมีการได้รับโทษทางจริยธรรมได้ ประกอบกับการประกาศสิทธิผู้ป่วยโดยองค์กรวิชาชีพและกระทรวงสาธารณสุขร่วมกันประกาศเมื่อ วันที่ 16 เมษายน 2541 ที่ฝ่ายการพยาบาล ทุกโรงพยาบาลต้องแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานด้านสุขภาพทราบและปฏิบัติตาม จึงเป็นการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ของพยาบาลวิชาชีพในระดับมาก (ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลแม่สอด 2541)

ส่วน การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของพยาบาลด้านการปฏิบัติหน้าที่ต่อวิชาชีพ นั้นมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ทั้งเนื่องจาก ข้อคำถามจะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทพยาบาลวิชาชีพ การเข้าร่วมการสัมมนา การเป็นวิทยากร และการเป็นผู้สนับสนุนงานวิจัย ซึ่งในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการสนับสนุนให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัย ซึ่งในปัจจุบันมีการศึกษาวิจัยในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพมาก โดยเฉพาะในโรงพยาบาลทั่วไปเขต 2 ซึ่งเป็นโรงพยาบาลในเขต 3 เป็นจำนวนมาก เช่นใน โรงพยาบาลแม่สอดพบว่าในปีงบประมาณ 2550 นั้น มีผู้สนใจศึกษาวิจัยงานด้านการพยาบาลของโรงพยาบาลแม่สอดจำนวน 15 เรื่อง ทั้งนี้โดยพยาบาลวิชาชีพ



หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล (สถิติการให้บริการวิชาการ โรงพยาบาลแม่สอด 2550) ส่วนในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณด้านวิชาชีพ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือ ด้านการปฏิบัติต่อวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปขาดโอกาสในการแสดงความสามารถในด้านนี้ เพราะต้องปฏิบัติงานประจำ และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสารถในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งยังไม่ความเชี่ยวชาญเฉพาะในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะทาง ไม่สามารถที่จะได้รับเชิญเข้าร่วมในการพัฒนาวิชาชีพในลักษณะการให้ความรู้ด้านวิชาการ มีแต่การดำเนินการมีส่วนร่วมในวันสำคัญทางการพยาบาล จึงส่งผลต่อการปฏิบัติในด้านดังกล่าวน้อยกว่าด้านอื่น

**2.3 พฤติกรรมการนิเทศงานของผู้นิเทศการพยาบาลโดยรวมไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปเขต 2** ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ทั้งหมด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพนั้นเป็นสิ่งที่พยาบาลวิชาชีพนั้นเป็นสิ่งที่พยาบาลทุกคนต้องปฏิบัติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เพราะมีกฎหมายบังคับจากองค์กรวิชาชีพ (สภาการพยาบาล 2545) การปฏิบัติการพยาบาลต้องสอดคล้องกับหลักจริยธรรมซึ่งต้องการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยการเคารพในคุณค่าของชีวิต (สภาการพยาบาล 2545) ซึ่งผู้นิเทศการพยาบาลนั้นมีบทบาทในการนิเทศงานด้านการปฏิบัติงานทางคลินิก เพื่อ ความถูกต้องตามลักษณะงานการให้บริการโดยทั่วไป ไม่ได้เน้นการนิเทศงานเฉพาะด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณเป็นการเฉพาะ เพราะพยาบาลทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎหมายอยู่แล้ว จึงส่งผลให้พฤติกรรมการนิเทศงานไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจินตนา ภูมิพันธ์ (2548) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติการพยาบาลที่สอดคล้องกับหลักจริยธรรม คือการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยการเคารพในคุณค่าของชีวิต คือหลักการที่เชื่อว่าการมีชีวิตอยู่และการมีความสุขในชีวิตเป็นสิทธิโดยชอบธรรมของทุกคน สิทธิในความเป็นส่วนตัว การอยู่ร่วมกันของบุคคลที่เคารพในคุณค่าของ การมุ่งมั่นในการสร้างความสุขความสบายให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ตามสภาพผู้ป่วยในขณะนั้น ให้ความอนุเคราะห์และปกป้องผู้ให้บริการรวมถึงครอบครัว ไม่ให้เป็นอันตรายหรือเป็นทุกข์ พยาบาลต้องให้บริการโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพและวิจารณญาณอย่างรอบคอบเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ทางสุขภาพที่ต้องการ ป้องกันการเกิดอันตรายต่อสุขภาพและชีวิตของผู้ใช้บริการ การเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และความต้องการทางกาย จิต สังคมและจิตวิญญาณอย่างเป็นธรรม (Justice) หรือความเท่าเทียม (Equity) พฤติกรรมของพยาบาลที่แสดงออก โดยการมีความสุขภาพ อ่อนโยน ให้เกียรติผู้ใช้บริการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ให้การดูแลช่วยเหลืออย่างดีที่สุดโดยเท่าเทียมกัน ดังนั้นพยาบาลทุกคนแม้ไม่ได้รับการนิเทศก็ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากผลการวิจัยครั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เจตคติและทักษะของผู้นิเทศการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในทางบวกในระดับปานกลางในด้านการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ร่วมวิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพอื่น อธิบายได้ว่า ผู้นิเทศซึ่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นผู้บริหารหน่วยงานมีเจตคติในการนิเทศงานที่ดีมีทักษะในการนิเทศงานที่ดีย่อมต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นผู้ร่วมงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานที่ดี เพื่อให้งานในความรับผิดชอบบรรลุเป้าหมายทั้งนี้เพราะในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วยนั้น พยาบาลต้องปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกับสหสาขาวิชาชีพเพื่อร่วมรับฟังความคิดเห็นในการรักษาพยาบาล เมื่อมีปัญหาที่เกิดขึ้นต้องมีการประชุมปรึกษาโดยเน้นผู้ป่วยเป็นจุดศูนย์กลางและพัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพร่วมกัน การพัฒนาศักยภาพระบบบริการพยาบาลคนเดียวไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ต้องมีปัจจัยจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใช้บริการเป็นส่วนส่งเสริมด้วย (พูลสุข หิงคานนท์ 2549) และเมื่อพยาบาลมีเจตคติในการปฏิบัติงานที่ดีจะส่งผลให้เกิดทักษะการปฏิบัติงานที่ดีด้วยและเมื่อนุคคนมีการปฏิบัติดีองค์กรก็จะได้รับ ผลการปฏิบัติที่ดีด้วยเช่นกัน ดังนั้นเมื่อผู้นิเทศมีเจตคติที่ดี ทักษะที่ดีในการปฏิบัติงานเป็นทีมส่งผลต่อการนิเทศงานที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตนที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานด้วย

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ความรู้ของผู้นิเทศการพยาบาล ซึ่งเป็นกลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรจัดให้มีการอบรมหลักสูตรเฉพาะการนิเทศการพยาบาล ให้กับผู้นิเทศการพยาบาลทุกคน โดยเน้นทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

3.1.2 ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลควรมีการดำเนินการให้มีการจัดระบบการนิเทศงานอย่างชัดเจน เพื่อสร้างเจตคติที่ถูกต้องให้กับผู้นิเทศการพยาบาล

3.1.3 ผู้บริหารการพยาบาลควรมีการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของพยาบาลด้านการปฏิบัติหน้าที่ต่อวิชาชีพให้มากขึ้น โดยสนับสนุน ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการเข้าอบรม สัมมนา และเป็นวิทยากรในการประชุม สัมมนาทางการพยาบาล

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยในลักษณะการวิเคราะห์กิจกรรมการปฏิบัติงานของผู้นิเทศตามกระบวนการนิเทศงาน เพื่อให้ทราบบทบาทของผู้นิเทศการพยาบาล

3.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยทดลองรูปแบบการอบรมผู้นิเทศเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้รับการ

3.2.3 ควรมีการศึกษาถึงรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการนิเทศงานกับประสิทธิผลของการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปทุกเขตของประเทศ