

## การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย

กาญจนา อาชีพ\*, พย.ม. (สาขาบริหารการพยาบาล)

กัญญดา ประจตุลป\*\*, DNSc. (Maternity Nursing)

\*พยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

\*\*รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**บทคัดย่อ :** การวิจัยแบบบรรยายครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 105 คน ผู้ช่วยหัวหน้างานการพยาบาล จำนวน 27 คน และพยาบาลประจำการ จำนวน 253 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ทดสอบความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ .98 วิเคราะห์ตัวประกอบ สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก หมุนแกนตัวประกอบแบบหมุนฉากด้วยวิธีแวนแมกซ์ ได้แบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วย 6 ตัวประกอบหลัก บรรยายด้วย 90 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 60 ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล บรรยายด้วย 25 ตัวแปร 2) ด้านภาวะผู้นำ บรรยายด้วย 20 ตัวแปร 3) ด้านการบริหารงาน บรรยายด้วย 17 ตัวแปร 4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม บรรยายด้วย 11 ตัวแปร 5) ด้านจิตสำนึกในการให้บริการและการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยายด้วย 11 ตัวแปร และ 6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยายด้วย 6 ตัวแปร

ศึกษาประสิทธิผลของแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านความสอดคล้องของการประเมินระหว่างผู้ประเมิน โดยใช้แนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ให้หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินตนเอง ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (1:1:3) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 12 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ผู้ช่วยหัวหน้างานการพยาบาล จำนวน 12 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และพยาบาลประจำการ จำนวน 36 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรหลายตัว พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีสมรรถนะโดยรวมจากการประเมินตนเอง ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.17, 4.18 และ 3.86 ตามลำดับ) ตำแหน่งงานและหน่วยงานปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของผู้ประเมิน มีการประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

**คำสำคัญ:** แบบประเมินสมรรถนะ หัวหน้าหอผู้ป่วย

## Development of Competency Assessment Scale for Head Nurse

Kanjana Arechep\*, MNS. (Nursing Administration)

Gunyadar Prachusilpa\*\*, DNSc. (Maternity Nursing)

\*Registered Nurse, Nursing Department, Siriraj Hospital

\*\*ASSOC.PROF. Faculty of Nursing, Chulalongkorn University.

**Abstract:** The purpose of this research was to develop of competency assessment scale for head nurse. The competency assessment scale was developed by factor analysis. The participants were consisted of 105 head nurses, 27 supervisor nurses and 253 staff nurses. The instrument was a 5-rating scale questionnaire about competency assessment scale of head nurse. The content was validity by 5 nursing expert. Whereas the reliability conducted by Cronbach's alpha coefficient was .98. The data were analyzed by using Principal Components Extraction and Orthogonal Rotation with Varimax Method. The finding was six significant factors of head nurse competency were identified. These factors were described by 90 items that accounted for 60 percent of total variance. The six factors were; 1) development quality of nursing described by 25 items, 2) leadership described by 20 items, 3) administration described by 17 items, 4) ethics described by 11 items, 5) service mind and empowerment described by 11 items, and 6) technology and information described by 6 items.

The quality of the competency assessment scale was test by 12 head nurses, 12 supervisor nurses and 36 staff nurses under 360 degree assessment concept. The head nurses were asked to assess their competency. Additionally, the immediate superiors and immediate subordinates were asked to assess competency of head nurses. The statistical methods used to analyze the data were mean, standard deviation and MANOVA. The results of the assessment by the head nurses themselves, immediate superiors and immediate subordinates were high ( $\bar{X}$ = 4.17, 4.18, and 3.86, respectively). There is no statistically different at .05 level between worked position and sited department of the assessors.

**Keywords:** Competency assessment scale, Head nurse

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประเมินสมรรถนะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้งพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ว่าบรรลุผลตามเป้าหมายและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรหรือไม่ กล่าวคือ การประเมินจะช่วยแจ้งหรือสื่อสารกลับ (Feedback) ให้บุคลากรทราบถึงจุดเด่นจุดด้อยหรือข้อบกพร่องของตนเอง ตลอดจนเป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาบุคลากร และมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการบริหารและจัดสรรทรัพยากรบุคคลในองค์กรได้อย่างเหมาะสม (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร, 2548: 208)

แต่ในปัจจุบันระบบหรือวิธีการประเมินบุคลากรทางการพยาบาล ใช้แบบฟอร์มที่โรงพยาบาลจัดทำขึ้นเอง ไม่ได้เจาะจงสำหรับวิชาชีพเฉพาะแต่ละสาขา ประเมินตามผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยอิงเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) พุทธศักราช 2544 ซึ่งเป็นแบบวัดสำหรับข้าราชการสาย ข และสาย ค ตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา โดยผู้ประเมินคือผู้บังคับบัญชาเป็นการประเมินอย่างกว้างๆ มีแต่เพียงหัวข้อการประเมิน ยังขาดรายละเอียดของเนื้อหาที่จะต้องนำมาเป็นแนวทางในการประเมิน และยังไม่มีการให้คะแนนในแต่ละคุณลักษณะที่จะนำมาประกอบการพิจารณา ดังนั้นผู้ประเมินจึงต้องใช้ความคิด ความรู้สึก ทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมของผู้ประเมิน ในการตัดสินใจและประมวลผลว่าสมควรจะได้รับคะแนนเท่าใด จึงพบปัญหาการขาดความแม่นยำ ความไม่สะดวกในการประเมิน รวมถึงความเหมาะสมใน

การประเมิน ความสอดคล้องและความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรกับพันธกิจขององค์กร (ประสิทธิ์ วัฒนาภา, 2547) นอกจากนี้ในส่วนของผู้ถูกประเมินเอง ก็ไม่ทราบว่าเกณฑ์ของการให้คะแนนเป็นเช่นไรตนเองต้องทำอะไรบ้างจึงจะถูกประเมินในระดับดี และเนื่องจากแบบประเมินดังกล่าวไม่ได้เป็นแบบประเมินสำหรับวิชาชีพพยาบาล โดยเฉพาะ การนำผลการประเมินมาใช้ในการฝึกอบรมจึงไม่สามารถทำได้ (อรุณรัตน์ ศรีจันทร์นิตย์, 2539: 125) ดังนั้นแบบประเมินต้องมีความแม่นยำมากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีเส้นทางก้าวหน้าในสายวิชาชีพที่ชัดเจน ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ขององค์กร โดยประเมินตามสมรรถนะเฉพาะบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามที่พระราชบัญญัติวิชาชีพและสภาการพยาบาลกำหนด โดยเชื่อมโยงกับเป้าหมายยุทธศาสตร์พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของแต่ละโรงพยาบาล ซึ่งมีบริบทที่แตกต่างกัน

จากความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย ว่าโดยทั่วไปแล้วหัวหน้าหอผู้ป่วยมีสมรรถนะอยู่ในระดับใด และต้องพัฒนาสมรรถนะด้านใดบ้าง แบบประเมินซึ่งมีความแม่นยำในการวัด และให้ผลการประเมินที่น่าเชื่อถือ อันได้แก่ ความตรง (Validity) คือ ความสอดคล้องกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และความเที่ยง (Reliability) คือ ความคงเส้นคงวาของผลการวัด (ชูชัย สมितिไกร, 2547: 27) นอกจากนี้สิ่งสำคัญคือมาตรฐานการประเมินต้องประเมินในสภาพความเป็นจริง (รัชนี ศุภจินทรรัตน์, 2546: 172) อันประกอบด้วย ปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

ของแต่ละองค์การ (ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา, 2548: 4) ทั้งนี้ไม่สามารถนำระบบการประเมินที่สำเร็จรูป และใช้ได้ผลดีกับองค์การหนึ่งมาใช้กับองค์การหนึ่งได้ เพราะมีความแตกต่างในลักษณะขององค์การ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2548: 209) ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยและศึกษาประสิทธิผลของแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่สร้างขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะที่ดี มีความน่าเชื่อถือ และนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประยุกต์แนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินตนเอง ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรง และประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง

#### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยสมรรถนะเบื้องต้นได้จากสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย ฝ่ายการพยาบาล (โรงพยาบาลศิริราช, 2549), จันทรเพ็ญ พาหงษ์ (2538), สภาการพยาบาล (2545), สำนักการพยาบาล (2548) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) และ Lenburg (1999) แล้วนำมาบูรณาการร่วมกับผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล จำนวน 5 ท่าน

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ช่วยหัวหน้างานการพยาบาล จำนวน 46 คน หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับการแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 145 คน และพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การทำงาน 2 ปีขึ้นไป และเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วยปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 2,002 คน ซึ่ง Benner (1984: 25) กล่าวว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงาน 2 ปีขึ้นไป มีความสามารถตัดสินใจ รับรู้ วิเคราะห์ปัญหา และวางแผนอนาคตได้ดี

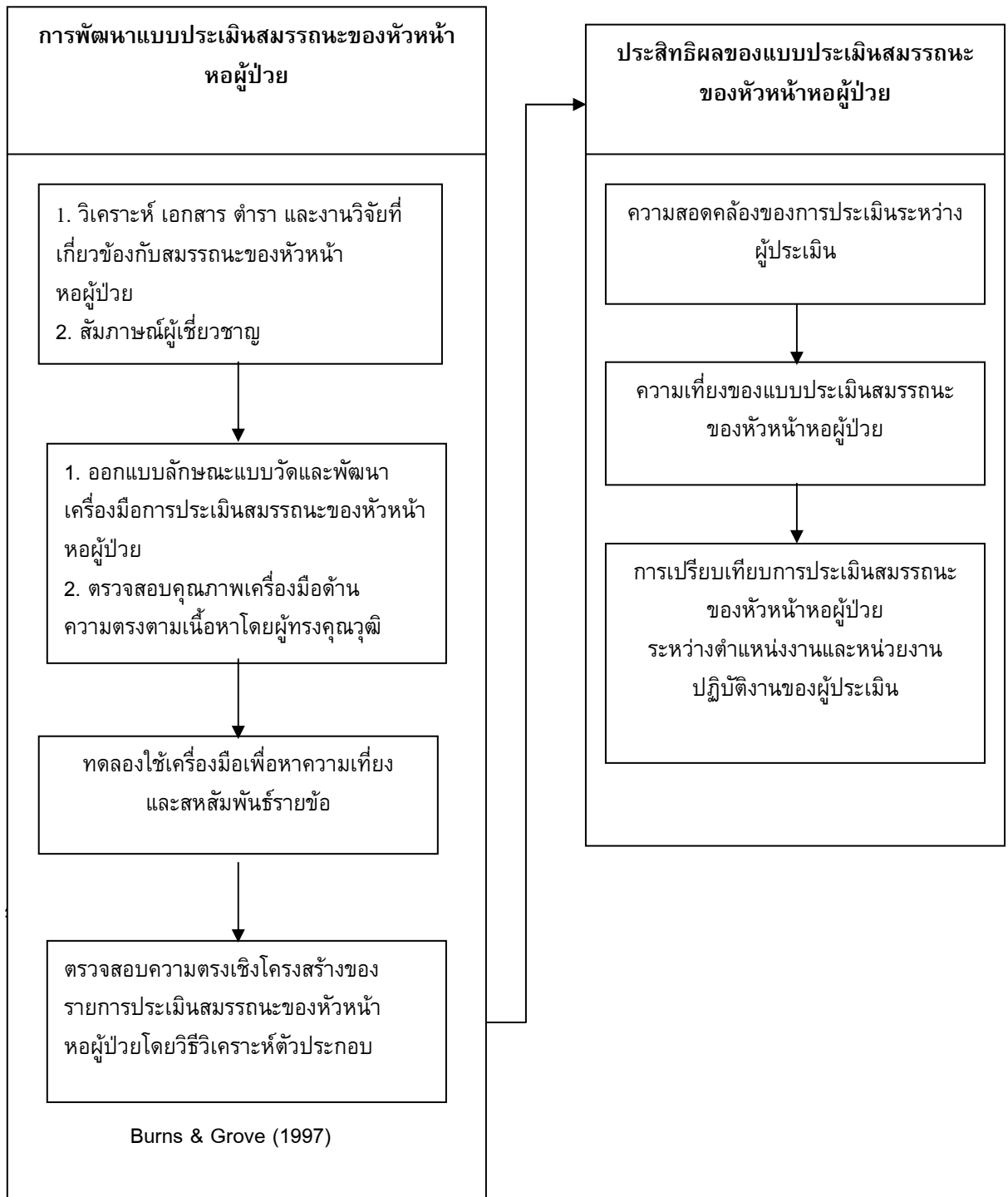
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive research) มีการดำเนินการวิจัย 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย และระยะที่ 2 ศึกษาประสิทธิผลของแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย

#### ระยะที่ 1 การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ใช้หลักการสร้างเครื่องมือบนพื้นฐานของทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (Classical test theory) ซึ่งมีการสมมติว่าคะแนนที่ได้จากการวัดมีการแจกแจงแบบปกติ ประยุกต์ใช้ขั้นตอนการสร้างของ Burns & Grove (1997: 375-377) มีขั้นตอนการดำเนินการ คือ

- 1 กำหนดข้อรายการ
- 2 ออกแบบลักษณะแบบวัด
- 3 ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา
- 4 ทดลองใช้เบื้องต้น (Try out)
- 5 หาค่าความเที่ยง (Reliability)
- 6 ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง
- 7 สร้างแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย

## กรอบแนวคิดการวิจัย



**กลุ่มตัวอย่าง** เป็นการเลือกจากประชากร เพื่อให้มีจำนวนเพียงพอในการหาความ สอดคล้องของการประเมินและจำนวนเพียงพอ ในการวิเคราะห์ตัวประกอบ จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ตัวประกอบที่อยู่ใน เกณฑ์ดี คือ ขนาด 300-500 คน (Tabachnick, 1996: 640) โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างคนละกลุ่มกับ การหาความสอดคล้องของการประเมินและการ ทดลองใช้เครื่องมือ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 หัวหน้าหอผู้ป่วยทุกคนที่ไม่ถูกเลือกในการหา ความสอดคล้องของการประเมินและการทดลอง ใช้เครื่องมือ จำนวน 105 คน กลุ่มที่ 2 ผู้ช่วย หัวหน้างานการพยาบาลทุกคนที่ไม่ถูกเลือกใน การหาความสอดคล้องของการประเมินและการ ทดลองใช้เครื่องมือ จำนวน 27 คน กลุ่มที่ 3 พยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยที่หัวหน้าหอ ผู้ป่วยไม่ถูกเลือกในการหาความสอดคล้องของ การประเมินและการทดลองใช้เครื่องมือ โดยวิธี สุ่มแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) จำนวน 253 คน รวมจำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวประกอบทั้งสิ้น 385 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ในระยะของการ พัฒนาแบบประเมิน เป็นแบบสอบถามความ คิดเห็นเกี่ยวกับข้อรายการประเมินสมรรถนะ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งได้รับการตรวจสอบ ความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ นักวิชาการจากสถาบันพัฒนาและ รับรองคุณภาพโรงพยาบาล จำนวน 1 ท่าน อาจารย์พยาบาลในสถาบันศึกษา 2 ท่าน หัวหน้าหอผู้ป่วย มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญา โททางการพยาบาล มีประสบการณ์ทำงานด้าน การบริหารการพยาบาล 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2

ท่าน หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่าน การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ไปทดลอง ใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยง .9818 โดยเครื่องมือที่มีค่า ความเที่ยงเท่ากับ .70 หรือมากกว่าขึ้นไปแสดง ว่ามีความเที่ยงภายในเครื่องมือเพียงพอที่จะ นำไปใช้ (Burns & Grove, 1997: 327; Jacobson, 1988: 6 ) วิเคราะห์เป็นรายข้อ (Corrected Item - total correlation) โดยการ หา ค่า สห สัม พันธ์ ราย ข้อ (Item-total Correlation) กับคะแนนรวมทั้งฉบับ ซึ่ง วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง คอมพิวเตอร์ และคัดเลือกคำถามที่ไม่ตรงตาม เกณฑ์ออก โดยใช้เกณฑ์คำถามใดมีค่า สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ .3 ขึ้น ไปถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ (Jacobson, 1988 อ้างถึงในบุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2547: 263) ซึ่งพบว่าข้อคำถามอยู่ในเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่า สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .31-.81 ลักษณะ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน

**ตอนที่1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูล ส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วยอายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง งานปัจจุบัน ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

**ตอนที่2** แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับข้อรายการประเมินสมรรถนะที่สำคัญ และจำเป็นต้องมีในแบบประเมินสมรรถนะของ หัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ นำมาบูรณาการร่วมกับการทบทวน

วรรณกรรม ได้รายการประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยเพื่อตั้งข้อคำถามสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งหมด 122 ข้อ แบ่งเป็นสมรรถนะ 11 ด้าน ได้แก่ 1.การบริหารงาน 2.ภาวะผู้นำ 3.จิตสำนึกในการให้บริการ 4.การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา 5.การสร้างทีมและการสร้างสัมพันธภาพ 6.เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 7.ความสามารถปรับตัวและการควบคุมตนเอง 8.ความมุ่งมั่นในการทำงาน 9.วิชาการและการวิจัย 10.คุณธรรมและจริยธรรม 11.ความสามารถจัดการเชิงธุรกิจ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด ใช้มาตราส่วนประเมินค่า(Rating scale) ของ Likert แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากแต่ละข้อนั้นว่ามีความสำคัญในการนำไปประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับใด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ

- |   |         |   |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | พฤติกรรมดังกล่าวสำคัญมากที่สุดใน<br>การนำไปประเมินสมรรถนะของ<br>หัวหน้าหอผู้ป่วย  |
| 4 | หมายถึง | พฤติกรรมดังกล่าวสำคัญมากในการ<br>นำไปประเมินสมรรถนะของหัวหน้า<br>หอผู้ป่วย        |
| 3 | หมายถึง | พฤติกรรมดังกล่าวสำคัญปานกลางใน<br>การนำไปประเมินสมรรถนะของ<br>หัวหน้าหอผู้ป่วย    |
| 2 | หมายถึง | พฤติกรรมดังกล่าวสำคัญน้อยในการ<br>นำไปประเมินสมรรถนะของหัวหน้า<br>หอผู้ป่วย       |
| 1 | หมายถึง | พฤติกรรมดังกล่าวสำคัญน้อยที่สุดใน<br>การนำไปประเมินสมรรถนะของ<br>หัวหน้าหอผู้ป่วย |

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวนแบบสอบถามส่งไปทั้งหมด 433 ฉบับ ได้กลับคืนมาสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 385 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.9

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างนำมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละข้อ แสดงถึงการกระจายของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อข้อรายการ และวิเคราะห์ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายความว่า

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าข้อรายการนั้นมีความสำคัญมากที่สุดในการนำไปประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายความว่า

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าข้อรายการนั้นมีความสำคัญมากในการนำไปประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายความว่า

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าข้อรายการนั้นมีความสำคัญปานกลางในการนำไปประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายความว่า

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าข้อรายการนั้นมีความสำคัญน้อยในการนำไปประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายความว่า

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าข้อรายการนั้นมีความสำคัญน้อยที่สุดในการนำไปประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย

2.2 ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ด้วยวิธีการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor analysis)

2.2.1 คำนวณค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัว โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) แสดงออกในรูปเมตริกสหสัมพันธ์พร้อมทั้งทดสอบความมีนัยสำคัญของเมตริกสหสัมพันธ์

2.2.2 นำตัวแปรที่มีสหสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นอย่างมีนัยสำคัญ ไปสกัดตัวประกอบ (Factor extraction) ด้วยวิธีตัวประกอบหลัก (Principal component factor analysis)

2.2.3. หมุนแกนตัวประกอบหลักแบบออร์โธกอนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) ผู้วิจัยพิจารณาปัจจัยตามเกณฑ์น้ำหนักที่ว่า ปัจจัยสำคัญนั้นต้องมีค่าไอเกน (Eigen value) มากกว่าหรือเท่ากับ 1.0 และมีตัวแปรที่อธิบายปัจจัยนั้นๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป (Comrey, 1973 อ้างถึงใน อุทุมพร จามรมาน, 2532) โดยในแต่ละตัวแปรต้องมีค่าน้ำหนักตัวประกอบ (Factor loading) 0.5 ขึ้นไป (Burns & Grove, 2001: 534; Tabachnick, 1996: 648)

### ผลการศึกษา

1. ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยหัวหน้าหอผู้ป่วย ร้อยละ 27.3 ผู้ช่วยหัวหน้างานการพยาบาล ร้อยละ 7.0 และพยาบาลประจำการ ร้อยละ 65.7 (ปฏิบัติงานในงานการพยาบาล ผ่าตัด ร้อยละ 14.0 งานการพยาบาลผู้ป่วย พิเศษ ร้อยละ 14.1 งานการพยาบาลสูตินรีเวชวิทยา ร้อยละ 13.8 งานการพยาบาล

ศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ ร้อยละ 11.9 งานการพยาบาลจักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา ร้อยละ 5.2 งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ ร้อยละ 11.9 งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก ร้อยละ 8.6 งานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ ร้อยละ 15.6 และงานการพยาบาลรังสีวิทยา ร้อยละ 4.2) กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุอยู่ในช่วง 51-60 ปี คิดเป็น ร้อยละ 36.6 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.1 ในด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งบริหาร กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งบริหารอยู่ในช่วง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.2 ส่วนกลุ่มตัวอย่างผู้ช่วยหัวหน้างานการพยาบาลส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งบริหารอยู่ในช่วง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.4

2. ผลการวิเคราะห์ตัวประกอบสำคัญของสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วย 6 ตัวประกอบ มีจำนวน 90 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 59.893 มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป โดยเรียงลำดับตามค่าไอเกนและร้อยละของความแปรปรวน จากน้อยไปหามาก ซึ่งแต่ละตัวประกอบมีค่าไอเกนระหว่าง 4.897-17.962 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.014-14.723 ดังแสดงในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนของแต่ละตัว ประกอบสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย (n=385)

| ชื่อตัวประกอบ  | ค่าไอเกน | ร้อยละของความแปรปรวน | ร้อยละสะสมของความแปรปรวน | จำนวนคุณลักษณะ |
|--|----------|----------------------|--------------------------|----------------|
| 1. การพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล  | 17.962   | 14.723               | 14.723                   | 25             |
| 2. ภาวะผู้นำ   | 14.625   | 11.988               | 26.711                   | 20             |
| 3. การบริหารงาน  | 13.757   | 11.276               | 37.987                   | 17             |
| 4. คุณธรรมและจริยธรรม  | 11.484   | 9.413                | 47.400                   | 11             |
| 5. จิตสำนึกในการให้บริการและการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา | 10.344   | 8.479                | 55.879                   | 11             |
| 6. เทคโนโลยีสารสนเทศ   | 4.897    | 4.014                | 59.893                   | 6              |

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้แจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ตัวประกอบ ปรับปรุงและสร้างเป็นแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย แล้วนำมาทดลองใช้เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของแบบประเมิน โดยสร้างเป็นแบบสอบถามชุดที่ 2

## ระยะที่ 2 ศึกษาประสิทธิผลของแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย

โดยนำแบบประเมินที่ได้จากระยะที่ 1 มาทดลองใช้ประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินดังนี้

2.1 ความสอดคล้องของการประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย ระหว่างการประเมินตนเอง ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 ความเที่ยงของแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย

2.3 การเปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยระหว่างตำแหน่งงานและหน่วยงานปฏิบัติงานของผู้ประเมิน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ศึกษาประสิทธิผลของแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินตนเอง ประเมินโดยหัวหน้างานการพยาบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา โดยตรง จำนวน 1 คน และพยาบาลประจำการที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง จำนวน 3 คน (1:1:3) คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 12 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ผู้ช่วยหัวหน้างานการพยาบาล จำนวน 12 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และพยาบาลประจำการ จำนวน 36 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 60 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเพื่อหาความสอดคล้องของการประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยให้หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินตนเอง ร่วมกับการประเมินจากผู้ช่วยหัวหน้างาน และพยาบาลประจำการ ประเมินหัวหน้าหอผู้ป่วยคนเดียวกัน เพื่อหาความสอดคล้องของการประเมิน (หัวหน้าหอผู้ป่วย: ผู้ช่วยหัวหน้างาน: พยาบาลประจำการ=1:1:3) ลักษณะแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยอายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน แผนกและหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อหาความสอดคล้องของการประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิดที่มีลักษณะของมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ของ Likert แบ่งเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยพิจารณาว่า "หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมลักษณะนี้มากน้อยเพียงใด" จำนวน 90 ข้อรายการ แบ่งเป็น 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านบริหารงาน 4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 5) ด้านจิตสำนึกในการให้บริการและการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ

- |           |  |
|-----------|--|
| 5 หมายถึง | หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมลักษณะนี้มากที่สุด  |
| 4 หมายถึง | หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมลักษณะนี้มาก        |
| 3 หมายถึง | หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมลักษณะนี้ปานกลาง    |
| 2 หมายถึง | หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมลักษณะนี้น้อย       |
| 1 หมายถึง | หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมลักษณะนี้น้อยที่สุด |

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1 คะแนนสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้จากการประเมินตนเอง ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา นำมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามตำแหน่งงานและหน่วยงานแต่ละงานการพยาบาล เพื่อดูความสอดคล้องของการประเมินระหว่างผู้ประเมิน โดยการคำนวณค่าเฉลี่ยของสมรรถนะแต่ละด้าน ใช้เกณฑ์ในการให้ความหมายค่าเฉลี่ยสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538: 117)

- |                                  |             |
|----------------------------------|-------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00            | แปลว่า      |
| หัวหน้าหอผู้ป่วยมีสมรรถนะด้านนี้ | สูงมาก      |
| ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49            | แปลว่า      |
| หัวหน้าหอผู้ป่วยมีสมรรถนะด้านนี้ | ค่อนข้างสูง |
| ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49            | แปลว่า      |
| หัวหน้าหอผู้ป่วยมีสมรรถนะด้านนี้ | ปานกลาง     |
| ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49            | แปลว่า      |
| หัวหน้าหอผู้ป่วยมีสมรรถนะด้านนี้ | ต่ำ         |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49            | แปลว่า      |
| หัวหน้าหอผู้ป่วยมีสมรรถนะด้านนี้ | ต่ำมาก      |

2 หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบประเมิน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

3 เปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยระหว่างตำแหน่งงานและหน่วยงานปฏิบัติงานของผู้ประเมิน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรหลายตัว (MANOVA) ดังนี้

3.1 ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งตัวแปรต้องมีความสัมพันธ์กัน ค่า Significance น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2548: 187) จึงสามารถใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรหลายตัว (MANOVA)

3.2 ใช้สถิติทดสอบ ซึ่งมีทั้งหมด 4 สถิติทดสอบ โดยสถิติทดสอบความสัมพันธ์ที่เป็นข้อมูลสเกลนามกำหนด (Nominal) คือ Wilks' Lambda (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549: 298) และทดสอบความแปรปรวน โดยมีระดับนัยสำคัญ .05 ถ้าตำแหน่งงานและหน่วยงานปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของผู้ประเมิน มีการประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่ต่างกัน ค่า Significance ที่ได้จะมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05

## ผลการศึกษา

1. การประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งประเมินโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินตนเอง ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$ =4.17, 4.18 และ 3.86 ตามลำดับ) ดังแสดงในตารางที่ 2

2. ความเที่ยงของแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย จากการประเมินโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ค่า .93, .92, และ .96 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

3. ตำแหน่งงานและหน่วยงานที่แตกต่างกันของผู้ประเมิน มีการประเมินสมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังแสดงในตารางที่ 4

4. ความแตกต่างกันของตำแหน่งงานของผู้ประเมิน มีการประเมินสมรรถนะรายด้านของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านภาวะผู้นำต่างกัน นอกจากนี้พบว่าความแตกต่างกันของหน่วยงานของผู้ประเมิน มีการประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยจากการประเมินโดยตนเอง ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา (n=60)

| รายการสมรรถนะที่ใช้ประเมิน   | ตนเอง (n=12) |             |            | ผู้บังคับบัญชา (n=12) |            |            | ผู้ใต้บังคับบัญชา (n=36) |            |            |
|--|--------------|-------------|------------|-----------------------|------------|------------|--------------------------|------------|------------|
|  | $\bar{X}$    | SD.         | ระดับ      | $\bar{X}$             | SD.        | ระดับ      | $\bar{X}$                | SD.        | ระดับ      |
| 1. ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล  | 3.77         | .64         | มาก        | 3.73                  | .42        | มาก        | 3.62                     | .49        | มาก        |
| 2. ด้านภาวะผู้นำ   | 4.53         | .33         | มากที่สุด  | 4.64                  | .18        | มากที่สุด  | 4.04                     | .76        | มาก        |
| 3. ด้านการบริหารงาน  | 4.15         | .58         | มาก        | 4.25                  | .34        | มาก        | 3.83                     | .66        | มาก        |
| 4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม  | 4.65         | .45         | มากที่สุด  | 4.35                  | .41        | มาก        | 4.08                     | .79        | มาก        |
| 5. ด้านจิตสำนึกในการให้บริการและการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.48         | .42         | มาก        | 4.37                  | .31        | มาก        | 4.05                     | .66        | มาก        |
| 6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวม   | 3.42         | .50         | ปานกลาง    | 3.75                  | .57        | มาก        | 3.69                     | .72        | มาก        |
|  | <b>4.17</b>  | <b>0.49</b> | <b>มาก</b> | <b>4.18</b>           | <b>.37</b> | <b>มาก</b> | <b>3.86</b>              | <b>.68</b> | <b>มาก</b> |

ตารางที่ 3 ความเที่ยงของแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามกลุ่มผู้ประเมิน (n=60)

| สมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย   | ค่าความเที่ยง ( $\alpha$ ) ของแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย |                |                   |
|--|--|----------------|-------------------|
|  | ตนเอง  | ผู้บังคับบัญชา | ผู้ใต้บังคับบัญชา |
| 1. ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล  | .95  | .97            | .94               |
| 2. ด้านภาวะผู้นำ   | .93  | .79            | .97               |
| 3. ด้านการบริหารงาน  | .97  | .95            | .98               |
| 4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม  | .98  | .97            | .97               |
| 5. ด้านจิตสำนึกในการให้บริการและการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา | .90  | .90            | .96               |
| 6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ   | .86  | .95            | .95               |

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยระหว่างตำแหน่งงานและหน่วยงาน ปฏิบัติงานของผู้ประเมิน

| อิทธิพล    | สถิติทดสอบ    | Value | F     | Hypothesis df | Error df | Sig.        |
|------------|---------------|-------|-------|---------------|----------|-------------|
| ตำแหน่งงาน | Wilks' Lambda | .535  | 1.712 | 12.000        | 56.000   | <b>.089</b> |
| หน่วยงาน   | Wilks' Lambda | .201  | 1.137 | 48.000        | 141.834  | <b>.278</b> |

\*P < .05

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยรายด้านระหว่างตำแหน่งงานและหน่วยงานปฏิบัติงานของผู้ประเมิน

| แหล่งความแปรปรวน | สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย           | SS    | df | MS    | F     | Sig.         |
|------------------|-----------------------------------|-------|----|-------|-------|--------------|
| ตำแหน่งงาน       | 1. ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล | .330  | 2  | .165  | .639  | .534         |
|                  | <b>2. ด้านภาวะผู้นำ</b>           | 2.670 | 2  | 1.335 | 3.535 | <b>.041*</b> |
|                  | 3. ด้านการบริหารงาน               | 1.703 | 2  | .852  | 2.339 | .112         |
|                  | 4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม         | 1.708 | 2  | .854  | 1.888 | .167         |
|                  | 5. ด้านจิตสำนึกในการให้บริการฯ    | 1.143 | 2  | .571  | 1.610 | .215         |
|                  | 6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ          | 1.015 | 2  | .508  | 1.416 | .257         |
| หน่วยงาน         | 1. ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล | 2.966 | 8  | .371  | 1.436 | .219         |
|                  | 2. ด้านภาวะผู้นำ                  | 2.565 | 8  | .321  | .849  | .567         |
|                  | 3. ด้านการบริหารงาน               | 3.422 | 8  | .428  | 1.175 | .343         |
|                  | 4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม         | 3.303 | 8  | .413  | .913  | .518         |
|                  | 5. ด้านจิตสำนึกในการให้บริการฯ    | 1.982 | 8  | .248  | .698  | .691         |
|                  | <b>6. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>   | 8.032 | 8  | 1.004 | 2.801 | <b>.017*</b> |

\*P < .05

### อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยในงานวิจัยนี้ตัวประกอบสำคัญมีความสอดคล้องกับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช (2549), การศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยของจันทร์เพ็ญ พาหงษ์ (2538), สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ สภาการพยาบาล (2545), สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ สำนักการพยาบาล (2548), ต้นแบบสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง สำนักงาน ก.พ. (2547), และการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักสมรรถนะของ Lenburg (1999) และยังสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของฝ่ายการพยาบาล รวมถึงสมรรถนะองค์กรของโรงพยาบาลศิริราช

2. ประสิทธิภาพของแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย

2.1 การประเมินระดับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยจากการประเมินโดยตนเองของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่ามีความสอดคล้องกัน คือ ค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.17, 4.18 และ 3.86 ตามลำดับ) และพบว่าระดับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านภาวะผู้นำ และด้านคุณธรรมและจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า อายุจะมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางปัญญาที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคล นอกจากนั้นบุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์ชีวิตที่หลากหลายมากขึ้น ทำให้มีวุฒิภาวะในการตัดสินใจ นอกจากนี้ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน จะมีความเกี่ยวข้อง

กับประสบการณ์ และการได้แสดงบทบาททางสังคม มีผลต่อการพัฒนาทางจริยธรรม ซึ่งผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีประสบการณ์ ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมักจะเป็นผู้มีประสบการณ์ในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (วัฒนารรรถน บุญกฤษณะ, 2544:4) ดังนั้นสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมเป็นสิ่งปลูกฝังอยู่ในจิตใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย สำหรับสมรรถนะด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล และสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่ามีระดับน้อยกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นหากผู้บริหารสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลและสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้สูงขึ้น จะสนับสนุนวิสัยทัศน์ของฝ่ายการพยาบาล ที่จะเป็นองค์กรทางการพยาบาลชั้นนำในเอเชียอาคเนย์ โดยมีพันธกิจ คือ ให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพสูงระดับสากลโดยมีการผสมผสานการใช้ความรู้เทคโนโลยี การวิจัย และทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของผู้รับบริการ เพราะหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นหัวหน้าหน่วยงานที่ให้บริการผู้ป่วยซึ่งเป็นกระบวนการที่เป็นหัวใจสำคัญของผู้รับบริการสุขภาพในโรงพยาบาล (ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา, 2548: 49) และหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้นที่ต้องรับนโยบายต่างๆ จากผู้บริหารระดับสูงลงสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ เมื่อหัวหน้าหอผู้ป่วยมีสมรรถนะทุกด้านสูง จึงสามารถขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ตั้งไว้ได้

2.2 ความเที่ยงของแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยจากการประเมินโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย ประเมินโดยผู้บังคับ-

บัญชาและประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ค่ามากกว่า .8 ซึ่งเครื่องมือทั่วไปควรมีค่าความเที่ยง .8 ขึ้นไป (Burns and Grove, 1997: 327) แสดงว่าแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีคุณภาพความเที่ยงที่จะนำมาใช้ประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย

2.3 ผลการศึกษาตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของผู้ประเมิน มีการประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านภาวะผู้นำต่างกันนั้น เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในการประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.53$ ) ส่วนการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.04$ ) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเมทีนี จิตรอ่อนน้อม (2542) และ McNeese-Smith (1995) พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินภาวะผู้นำของตนเองทั้งโดยรวมและรายด้านสูงกว่าพยาบาลประจำการ และยังมีผลการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารทางการพยาบาลที่ประเมินภาวะผู้นำของตนเองสูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาประเมิน (กมลทิพย์ ตั้งหลักมั่นคง, 2539; Dunham & Klafehn, 1990; McDaniel & Wolf, 1992)

สำหรับผลการศึกษานายงานที่แตกต่างกันของผู้ประเมิน มีการประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกันนั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของจันทนา ชื่นวิสิทธิ์ (2545) ที่พบว่าความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับต่ำ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การด้านผู้ร่วมงาน

และความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนั้นผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันของผู้ประเมิน มีการประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน อาจเกิดจากสภาพแวดล้อมและลักษณะงานที่แตกต่างกันของแต่ละงานการพยาบาล รวมถึงความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ที่แตกต่างกันของหัวหน้าหอผู้ป่วย

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. แบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่พัฒนาขึ้น นำแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศามาใช้ นำไปใช้จริงควรประเมินจากหัวหน้าหอผู้ป่วย และผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำแบบประเมินที่พัฒนาขึ้นนี้ เป็นเครื่องมือในการพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงพยาบาล และเป็นแนวทางในการฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของการให้น้ำหนักคะแนนสมรรถนะในแต่ละด้าน การกำหนดระดับค่าของคะแนนรวมที่ยอมรับได้ และการกำหนดน้ำหนักคะแนนของผู้ประเมิน โดยการสนทนากลุ่ม(Focus group discussion) ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล

### เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ตั้งหลักมั่นคง. (2539). *พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.*
- จันทนา ชื่นวิสิทธิ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร กับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- จันทร์เพ็ญ พาหงษ์. (2538). *ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ชูชัย สมितिไกร. (2547). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: แอคทีฟพริ้นท์.*
- ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา. (2548). *ศักยภาพความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.*
- ประสิทธิ์ วัฒนภา. (2547). *กระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล [Online]. แหล่งที่มา: <http://www.si.siriraj.ac.th> [18 สิงหาคม 2547]*
- ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. (2549). *Siriraj Nurses Competency dictionary. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.*

- พวงพิศ ชนะมณี. (2534). *การศึกษาการจัดการงานวิชาการในหอผู้ป่วยของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- เมทินี จิตรอ่อนน้อม. (2542). *ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- วัฒนาวรรณ บุญกฤษณะ. (2544). *การตัดสินใจเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- สภาการพยาบาล. (2546). *สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง. นนทบุรี: สภาการพยาบาล. (อัดสำเนา)*
- สาธารณสุข, กระทรวง. *สำนักการพยาบาล. (2548). (ร่าง) หน้าที่ความรับผิดชอบ หลักและสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ. นนทบุรี: กลุ่มภารกิจพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ทางการพยาบาล สำนักการแพทย์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. *ศูนย์สรรหาและเลือกสรร. (2547). การกำหนดสมรรถนะของบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรร. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. *สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. (2547). HR scorecard: การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารกลาง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.*
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. (2548). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีการพิมพ์.*
- อรุณรัตน์ ศรีจันทินิตย์. (2539). *การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- Burns, N. and Grove, S.K. (1997). *The practice of nursing research : Conduct critique & utilization (3<sup>th</sup> ed).* Pennsylvania: Saunders.
- Dunham, J., and Klafehn, K. A. (1990). Transformation leadership and the nurse executive. *Journal of Nursing Administration, 20 (4), 28-34.*
- Lenburg, C. B. (1999). *The framework, concepts and methods of the competency outcomes and performance assessment (COPA) model*[Online]. Available from <http://www.nursingworld.org/mods/archive/mod110/copafull.html> [2005, September 28]
- McDaniel, C. and Wolf, G.L. (1992). Transformational leadership in nursing service: A test of theory. *Journal of Nursing Administration, 22 (2), 60-65.*
- McNeese-Smith, D. (1995). Job satisfaction, productivity and organizational commitment: The result of leadership. *Journal of Nursing Administration, 25 (9), 17-26.*