



## บทความวิจัย

# การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์

หมื่นไทย เหล่าบรรเทา\* และกัญญาดา ประจุศิลป์\*\*

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาคารบรมราชชนนีศรีศตพรรษ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

### บทคัดย่อ

**วัตถุประสงค์:** 1) เพื่อพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ 2) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์

**แบบแผนการวิจัย:** การวิจัยเชิงพรรณนา

**วิธีดำเนินการวิจัย:** การศึกษาแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การพัฒนาแบบประเมิน โดยทบทวนวรรณกรรมและสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 10 คน เพื่อกำหนดรายการสมรรถนะ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีสกัดตัวประกอบหลัก หมุนแกนแบบอโรโคโนลด้วยวิธีแวนแมกซ์กับกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 330 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงและสุ่มแบบมีระบบ นำผลที่ได้ไปสร้างแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ 2) การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมิน โดยนำแบบประเมินที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม คือ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหอผู้ป่วย และผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 350 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงและสุ่มแบบมีระบบ ประกอบด้วย การตรวจสอบหาความสอดคล้องของการประเมิน ความเที่ยงของแบบประเมิน และความเที่ยงของการใช้แบบประเมิน

**ผลการวิจัย:** 1) แบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ ประกอบด้วย 8 ด้าน มีจำนวนข้อรายการสมรรถนะย่อย 62 ข้อ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 80.41 ดังนั้น ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล และการบริหารความปลอดภัย 11 ข้อ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 9 ข้อ ด้านภาวะผู้นำ 9 ข้อ ด้านคุณธรรม จริยธรรม 7 ข้อ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 9 ข้อ ด้านการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม 6 ข้อ ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ 6 ข้อ และด้านวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม 5 ข้อ

2) การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ พบว่า การประเมินของผู้ประเมิน 3 กลุ่ม (ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหอผู้ป่วย และผู้ใต้บังคับบัญชา) มีความสอดคล้องกัน โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ 3.80, 3.82 และ 4.12 ตามลำดับ ค่าความเที่ยงของแบบประเมิน ( $\alpha$ ) = .97, .98 และ .99 ตามลำดับ และค่าความเที่ยงของการใช้แบบประเมิน = .99

**สรุป:** ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถใช้ผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย

**คำสำคัญ:** การพัฒนา /แบบประเมินสมรรถนะ/ หัวหน้าหอผู้ป่วย

\* นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

\*\* ผู้รับผิดชอบหลัก, รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



# The Development of Head Nurse's Competency Scale, Surin Hospital

Muenthai Laobanthao\* and Gunyadar Prachusilpa\*\*

## Abstract

**Purpose:** 1) To develop competency scale of head nurses in Surin Hospital and 2) to examine a quality of competency scale of head nurses in Surin Hospital.

**Design:** Descriptive research

**Methods:** The study has been divided into 2 phases: 1) developing the competency scale by doing literature review and conducting a discussion with a group of 10 specialists for the competency list to be specified and for the quality to be analyzed by a group of 5 experts. Cronbach's alpha coefficient has been used to test the reliability and structural validity, by analyzing the factors analysis with a group of 330 registered nurses using purposive and systematic samplings. The consequence has been taken to create the competency scale of head nurses in Surin Hospital, 2) testing its quality by circulating the scale to 350 registered nurses who are supervisors and their subordinates. The objective is to find out the certainty of the information, reliability and inter-rater reliabilities.

**Findings:** 1) This scale has 8 components and 62 items. The variance of 80.41% can be explained as follows: (1) 11 items of development of nursing service quality and safety management, 2) 9 items of information technology, 3) 9 items of leadership, 4) 7 items of moral and Ethics, 5) 9 items of human resource management, 6) 6 items of strategic management, 7) 6 items of transcultural nursing by 6 lists, and 8) 5 items of academic matter, research and innovation.

2) The quality check of competency scale of head nurses of Surin Hospital shows that the scale of 3 groups: supervisors, head nurses and their subordinates, is in line with an average score at high level (3.80, 3.82 and 4.12 respectively), alpha coefficient of competency scale at .97, .98 and .99 respectively, and inter-rater reliability at .99.

**Conclusion:** Nurse administration can use the finding from this study to develop competency of head nurses in Surin hospital.

**Keywords:** Development /Competency Scale/ Head Nurse

\* Student in Master of Nursing Science Program, Faculty of Nursing Chulalongkorn University.

\*\* Corresponding author, Associate Professor, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, Borommaratchachonnani Srisataphat Building, Pathumwan District, Bangkok 10330, Thailand. Research Advisor. Email: drgunyadar@gmail.com



## บทนำ

โรงพยาบาลสุรินทร์เป็นโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีบทบาทหน้าที่ให้บริการตามภารกิจกระทรวงสาธารณสุข เป็นโรงพยาบาลศูนย์ระดับ A (Advance level referral system) ระดับตติยภูมิขนาด 914 เตียง ให้บริการสุขภาพผสมผสาน (Integrated service) ในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ ทั้งระดับปฐมภูมิ ทติยภูมิ ตติยภูมิและเชี่ยวชาญระดับสูง สำหรับผู้ป่วยที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อนด้านหัวใจ มะเร็ง อุบัติเหตุและฉุกเฉิน และทารกแรกเกิด รับส่งต่อการดูแลในโรงพยาบาลเครือข่ายรวมทั้งประชากรของประเทศเพื่อนบ้าน คือ ประเทศกัมพูชา ให้การดูแลด้านสุขภาพตามภารกิจของกระทรวงสาธารณสุขภายใต้วิสัยทัศน์ ปี พ.ศ. 2561 คือ “โรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากลที่ประชาชนเชื่อมั่น และวางใจ” หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้นในองค์กรพยาบาลที่สามารถทำให้พยาบาลปฏิบัติงานร่วมกันจนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Chevakasemsuk, 2016) นอกจากนี้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยยังเป็นผู้สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานให้เกิดความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ดังนั้นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในทุกมิติ ทำให้ผู้ใช้บริการได้รับการบริการที่มีคุณภาพ (Thailand Nursing and Midwifery Council, 2013) จูงใจบุคลากร เสริมสร้างสิ่งแวดล้อม และประสานความร่วมมือของฝ่ายต่างๆ (Huber, 2014) ดังนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสุรินทร์จึงเป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีความสำคัญยิ่งในระบบการบริหารการพยาบาลในหน่วยงาน เนื่องจากเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด ตามแนวคิดการพัฒนาบุคลากรของ Thailand 4.0 (Bureau of Policy and Strategy, Ministry of Public Health, 2017) โดยเฉพาะการพัฒนาผู้บริหารทางการพยาบาลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นผู้นำทางการพยาบาล

ที่สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีความสุขในการปฏิบัติงาน และประยุกต์แนวคิดการบริหารจัดการใหม่ เพื่อสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (Organization effectiveness) สร้างนวัตกรรม และส่งเสริมผสมผสานด้านวัฒนธรรมให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้สำเร็จตามเป้าหมายสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการประเมิน และพัฒนาในส่วนที่ขาด โรงพยาบาลสุรินทร์ประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยประเมินตามกรอบสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน และสำนักงานการพยาบาล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินไม่มั่นใจในผลการประเมินเนื่องจากขาดความร่วมมือร่วมในการกำหนดข้อรายการสมรรถนะที่ตรงกับบริบทความต้องการขององค์กร และบางข้อรายการไม่ตรงกับ การปฏิบัติงานจริง ไม่ทราบความตรง ความเที่ยงของแบบประเมิน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ประเมินสมรรถนะที่ดีจะต้องมีความน่าเชื่อถือ มีความแม่นยำในการวัด อันได้แก่ ความตรง (Validity) ความสอดคล้องกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และความเที่ยง (Reliability) คือ ความคงเส้นคงวาของผลการวัด (Smithikrai, 2013) รวมทั้งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร (Phuwittayapan, 2007)

ดังนั้น เพื่อที่จะได้หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีศักยภาพ นำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ จึงจำเป็นต้องทราบถึงระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานว่าจำเป็นจะต้องมีสมรรถนะด้านใดบ้าง และสมรรถนะแต่ละด้านอยู่ในระดับใด จะต้องพัฒนาสมรรถนะด้านใดบ้าง ซึ่งจะได้มานั้นจะต้องมีการประเมินสมรรถนะ ดังนั้นการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสุรินทร์อย่างถูกต้องตามหลักการ และบริบทของกลุ่มการพยาบาล และโรงพยาบาลสุรินทร์ที่มีการเปลี่ยนแปลง จะทำให้การประเมินมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำผลการประเมินมาพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสุรินทร์ให้สามารถบริหารหอผู้ป่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรแบบประเมินสมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วย



ในการประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานว่าบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรหรือไม่ พร้อมนำผลจากการประเมินไปวางแผนเพื่อพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถที่จะทราบ และเห็นแนวทางในการที่จะต้องพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้สอดคล้องกับภารกิจในการทำงานได้อย่างถูกต้อง (Smithikrai, 2013)

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องศึกษา และพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสุรินทร์ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ประเมินระดับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ที่ปฏิบัติหน้าที่ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติหน้าที่ให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น สามารถบริหารหอผู้ป่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์
2. เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research)

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาลสุรินทร์ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุรินทร์ และค้นคว้าเอกสาร ตำรา ทบทวนวรรณกรรมแนวคิดสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยของสำนักการพยาบาล (Nursing division, 2006) สภาการพยาบาล (Thailand Nursing and Midwifery

Council, 2013) ร่วมกับแนวคิดของ America Organization of Nurse Executive (2015) และแนวคิด Thailand 4.0 ได้สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยเบื้องต้น 7 ด้าน บูรณาการร่วมกับข้อมูลรายการสมรรถนะจากการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์และพยาบาล และยุทธศาสตร์และแผนงานจำนวน 10 คน นำมาสร้างข้อคำถามเพื่อประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยประยุกต์แนวคิดของ Burns and Grove (2005) โดยใช้การวิเคราะห์ตัวประกอบหลัก (Factor analysis) และตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยของการประเมิน หาค่าความเที่ยงของแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ และหาค่าความสอดคล้องของผู้ใช้แบบประเมินโดยการหาค่า Inter-rater reliability ด้วยสถิติ Intraclass Correlation Coefficient

**วิธีดำเนินการวิจัย** การวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ ประกอบด้วย

1. ศึกษาและทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสุรินทร์ และค้นคว้าเอกสาร ตำรา ทบทวนวรรณกรรมแนวคิดสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยของสำนักการพยาบาล (Nursing Division, 2006 ; Thailand Nursing and Midwifery Council, 2013) แนวคิดจาก American Organization of Nurse Executive (2015) และแนวคิด Thailand 4.0 นำรายการจากการทบทวนวรรณกรรมมาบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการศึกษาสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์

2. สนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์และพยาบาลจำนวน 10 คน โดยกำหนดคุณสมบัติ คือ ทุกคนมีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป ผลจากการสนทนากลุ่มได้สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสุรินทร์ จำนวน 8 ด้าน 87 ข้อรายการสมรรถนะย่อย



3. นำสมรรถนะที่ได้จากการสนทนากลุ่ม จำนวน 8 ด้าน 87 ข้อรายการสมรรถนะย่อย นำไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา และปรับให้เหมาะสมกับภาษาและวิชาการ นำมาตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เหลือข้อรายการสมรรถนะย่อยที่นำมาใช้สร้างเครื่องมือในการสอบถามความคิดเห็นความสอดคล้องเหมาะสมของสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ จำนวน 8 ด้าน 76 ข้อรายการสมรรถนะย่อย นำมาตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ตามแนวคิดการสร้างเครื่องมือของ Burns and Grove (2005) จากนั้นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบมาสร้างเป็นเครื่องมือประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ ออกแบบลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

**ขั้นตอนที่ 2** การตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์

1. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยหาความสอดคล้องของการประเมินโดยรวมของผู้ประเมิน 3 กลุ่ม

2. การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ของผู้ประเมิน 3 กลุ่ม

3. การตรวจสอบความเที่ยงของผู้ใช้แบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ Interrater Reliability โดยการใช้สถิติ Intraclass Correlation Coefficient

**กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน โดยกำหนดคุณสมบัติเฉพาะเจาะจง ทุกคนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ประกอบด้วย 1) ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล จำนวน 3 คน 2) หัวหน้าฝ่ายแผนงานยุทธศาสตร์สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 1 คน 3) หัวหน้าฝ่ายแผนงานยุทธศาสตร์โรงพยาบาล

สุรินทร์ จำนวน 1 คน 4) หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 2 คน 5) หัวหน้าหอผู้ป่วยจบการศึกษาระดับปริญญาโท หรือผ่านการอบรมเฉพาะทางหลักสูตรการบริหารทางการพยาบาลสาขาการจัดการทางการพยาบาล หรือมีประสบการณ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี จำนวน 2 คน และ 6) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ จำนวน 30 คน เนื่องจากการทดลองใช้เครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจริง ควรใช้จำนวน 15-30 คน (Burns and Grove, 2005) คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง 1 ปีขึ้นไป เลือกโดยการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 4 คน ผู้บังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ถูกเลือก เลือกแบบเจาะจง จำนวน 4 คน พยาบาลวิชาชีพผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ถูกเลือก มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน โดยการสุ่มอย่างมีระบบ

3. กลุ่มตัวอย่างในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง จำนวน 330 คน เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้ คือ 300-500 คน (Comrey and Lee 1992 cited in Ponchat, 2010) คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงานในตำแหน่ง 1 ปีขึ้นไปจำนวน 42 คน หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 10 คน พยาบาลวิชาชีพผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2 ปีขึ้นไป จำนวน 278 คน คัดเลือกโดยการสุ่มอย่างมีระบบ กลุ่มตัวอย่างเป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ

4. กลุ่มตัวอย่างในการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมิน จำนวน 350 คน คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 42 คน ปฏิบัติงานในตำแหน่ง 1 ปีขึ้นไป หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 14 คน (ประเมินหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 42 คน) พยาบาลวิชาชีพผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2 ปีขึ้นไป จำนวน 266 คน คัดเลือกโดยการสุ่มอย่าง



มีระบบ ซึ่งผู้ได้บังคับบัญชาเป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มที่ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**ชุดที่ 1** แนวคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม ตัวอย่างคำถามในการสนทนากลุ่ม คือ สมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสุรินทร์ ควรประกอบด้วยสมรรถนะด้านใดบ้าง และในแต่ละด้านประกอบด้วยพฤติกรรม ความสามารถหรือข้อรายการสมรรถนะย่อยที่สำคัญอะไรบ้างที่มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับบริบทวิสัยทัศน์ พันธกิจของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุรินทร์

**ชุดที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็นความสอดคล้องเหมาะสมเกี่ยวกับข้อรายการสมรรถนะสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ จำนวน 8 ด้าน 76 ข้อรายการสมรรถนะย่อย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

**ชุดที่ 3** แบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ จำนวน 8 ด้าน 62 ข้อรายการสมรรถนะย่อย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ องค์การแพทย์ โรงพยาบาลสุรินทร์ เลขที่หนังสือรับรอง 27/2561 เมื่อวันที่ 27 เมษายน พ.ศ.2561 ผู้วิจัยนำเอกสารชี้แจงข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากร หรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย (Information sheet) แนบไปกับแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยได้ทราบข้อมูลก่อนลงนามในหนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Informed consent form) โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลที่ได้เป็นความลับ และทำลายทิ้งภายหลังการวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จสิ้น

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

**ขั้นตอนที่ 1** ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกำหนดสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ รวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

**ขั้นตอนที่ 2** ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม สรุปรายด้านสมรรถนะ และข้อรายการสมรรถนะย่อยในแต่ละด้าน หลังจากนั้นส่งกลับให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญยืนยันรายด้านสมรรถนะ และข้อรายการสมรรถนะย่อยอีกครั้ง ส่งตรวจสอบความตรงเนื้อหาด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยส่งข้อมูลพร้อมซองปิดแถมไปรษณีย์ และได้รับข้อมูลกลับครบถ้วนประมาณ 4 สัปดาห์ รวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

**ขั้นตอนที่ 3** ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องเหมาะสมของข้อรายการประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ ให้แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน และกำหนดส่งคืนภายใน 2 สัปดาห์ โดยนำส่งข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

**ขั้นตอนที่ 4** ผู้วิจัยนำส่งแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ ให้แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน และกำหนดส่งคืนภายใน 2 สัปดาห์ โดยนำส่งข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เวลาตั้งแต่วันที่ 28 เมษายน 2561 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2561

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้ ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ และร้อยละ รวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คำนวณหาค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา (Content validity index: CVI) หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค วิเคราะห์องค์ประกอบ ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วย



Exploratory factor analysis โดยวิธีตัวประกอบหลัก หมุนแกนแบบอโรทอนอล ด้วยวิธีแวนแมกซ์ หาความสอดคล้องของการประเมินของผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่ม ด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าความเที่ยงของแบบประเมินด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค และหาค่าความเที่ยงของผู้ใช้แบบประเมินโดย Inter-rater reliability

## ผลการวิจัย

1. แบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ ประกอบด้วย สมรรถนะทั้งหมด 8 ด้าน 62 ข้อรายการสมรรถนะย่อย สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 80.41 ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลและการบริหารความปลอดภัย 11 ข้อ 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 9 ข้อ 3) ด้านภาวะผู้นำ 9 ข้อ 4) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 7 ข้อ 5) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 9 ข้อ 6) ด้านการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม 6 ข้อ 7) ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ 6 ข้อ 8) ด้านวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม 5 ข้อ การประเมินของผู้ประเมิน 3 กลุ่มผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหอผู้ป่วย และผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสอดคล้องกัน โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ 3.80, 3.82 และ 4.12 ตามลำดับ ค่าความเที่ยงของแบบประเมิน ( $\alpha$ ) = .97, .98 และ .99 ตามลำดับ และค่าความเที่ยงของการใช้แบบประเมิน Inter-rater reliability ด้วยสถิติ Intraclass Correlation Coefficient = .99

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์

2.1 ความสอดคล้องของการประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ของผู้ประเมิน 3 กลุ่ม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80, 3.82 และ 4.12 ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง ( $\alpha$ ) ของแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ของผู้ประเมิน 3 กลุ่ม ได้ค่าความเที่ยง ( $\alpha$ ) = .97, .98 และ .99 ตามลำดับ

2.3 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของผู้ใช้แบบประเมิน 3 กลุ่ม Inter-rater reliability ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .99

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสุรินทร์ที่นำมาสร้างแบบประเมินสมรรถนะมีองค์ประกอบทั้งหมด 8 ด้าน 62 ข้อรายการสมรรถนะย่อย เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบทบทวนวรรณกรรม และศึกษาแนวคิดของสำนักการพยาบาล (Nursing Division, 2006) สภาการพยาบาล (Thailand Nursing and Midwifery Council, 2013) ร่วมกับแนวคิดของ American Organization of Nurse Executive; AONE (2015) และแนวคิด Thailand 4.0 พบว่า สอดคล้องและแตกต่างกันในบางส่วน เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้

1. สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล และการบริหารความปลอดภัย จำนวน 11 ข้อ รายการสมรรถนะย่อย อภิปรายได้ว่า การปฏิรูประบบสุขภาพและระบบบริการพยาบาล การก้าวเข้าสู่ยุคไทย 4.0 เป้าหมายให้ประชาชนสุขภาพดี ยั่งยืน การประกาศนโยบาย การขับเคลื่อนความปลอดภัยของผู้ป่วยและบุคลากร สาธารณสุข (Ministry of Public Health, 2016) ส่งผลให้เกิดการแข่งขันในเรื่องของคุณภาพบริการพยาบาล และความปลอดภัย โดยความปลอดภัยนี้เน้นความปลอดภัยทั้งของผู้รับบริการและผู้ให้บริการ องค์กรพยาบาลจึงต้องมีการพัฒนาการพยาบาลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ได้รับรองการประกันคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ (The Healthcare Accreditation Institute, 2015) สอดคล้องกับการศึกษาของ Raimaturapong (2016) พบว่า การพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาลเป็นสมรรถนะที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยมีความสามารถในการบริหารความเสี่ยง ประกันคุณภาพการพยาบาล ป้องกันและเฝ้าระวังการติดเชื้อ ใช้นวัตกรรมหรืองานวิจัยทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ



2. สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 9 ข้อรายการสมรรถนะย่อย อภิปรายได้ว่าการศึกษาค้นคว้าพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากการบริหารองค์การพยาบาลในทศวรรษที่ 21 เป็นยุคที่บริบทสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลวัต การก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 การปฏิรูประบบบริการสุขภาพ เป้าประสงค์ของโรงพยาบาลสุรินทร์ที่เปลี่ยนแปลงไป หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีสมรรถนะในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารหอผู้ป่วยทั้งในด้านการสื่อสาร การพัฒนาระบบบริการ และการบริหารงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Rawangbhorn (2014) พบว่า ศักยภาพที่โดดเด่นที่จำเป็นของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับสูง ข้อหนึ่ง คือ การก้าวทันความรู้ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ Chaipibansarit (2008) กล่าวว่า เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็น ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการพยาบาล Terdudomtham (2014) พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสมรรถนะที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วย

3. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ จำนวน 9 ข้อรายการสมรรถนะย่อย อภิปรายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจแก้ไขปัญหา AONE (2015) สอดคล้องกับการศึกษาของ Furukawa & Cunha (2011) พบว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สอดคล้องกับการศึกษาของ Leksomboonsuk (2012) พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องสามารถจูงใจ และเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา คิดริเริ่มกล้านำเสนอแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาบริการพยาบาล

4. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม จำนวน 7 ข้อรายการสมรรถนะย่อย อภิปรายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบทั้งต่อการบริหารหอผู้ป่วย และผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (Nursing Division, 2006) ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารหอผู้ป่วย หรือหน่วยงาน

ซึ่งอาจมีประเด็นเรื่องคุณธรรม และจริยธรรมในการบริหารงานเข้ามาเกี่ยวข้อง ต้องตัดสินใจ รวมทั้งต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานทางการพยาบาลด้วยการยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นสำคัญ หลักคุณธรรมเป็นคุณลักษณะของคณาภรณ์ที่ดีที่ผู้บริหารแสดงออกทางปฏิบัติ ทำให้บุคคลเป็นที่ยอมรับ ชื่นชมเคารพยกย่อง (Purtilo, 1993) เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจ มีความรับผิดชอบสูง มีความเข้าใจความต้องการของทีมงาน ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี มีความเที่ยงธรรม และไม่มีอคติ (Garner, Smith and Piland, 1990) นอกจากหลักคุณธรรมแล้วยังมีหลักจริยธรรม เคารพในความเป็นบุคคล ยึดถือประโยชน์และผลดีของผู้อื่น รักษาความลับ มีความยุติธรรม และมีความซื่อตรงต่อบทบาทหน้าที่ (Edge and Groves, 1999) สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่ได้จากการศึกษานี้ สอดคล้องกับ Thailand Nursing and Midwifery Council (2013) ที่กำหนดให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถประยุกต์ใช้หลักคุณธรรมในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และการบริหารการพยาบาล การมีคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสอดคล้องกับการศึกษาของ Ratthanasan (2009) พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์ อดทนอดกลั้นและมุ่งมั่นการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

5. สมรรถนะด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 9 ข้อรายการสมรรถนะย่อย อภิปรายได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร จะต้องจัดดำเนินการแนวปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรทำงานได้มีประสิทธิภาพ โดยที่ทุกคนมีความสุขและพอใจในการทำงาน สมรรถนะด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ได้จากการศึกษานี้ สอดคล้องกับ Nursing Division (2006) ด้านการพัฒนาศักยภาพคน Thailand Nursing and Midwifery



Council (2013) ด้านการบริหารทรัพยากรในหอผู้ป่วย  
หน่วยงาน การนิเทศงานทางการพยาบาล AONE (2015)  
กระบวนการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับลักษณะงาน  
มีกระบวนการปฐมนิเทศ พัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ  
เพื่อให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุน  
การศึกษาและการฝึกอบรม ประเมินผลการปฏิบัติงาน  
และวางแผนพัฒนาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ  
สอดคล้องกับการศึกษาของ Thani (2011) พบว่า  
การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีการวางแผนจัดอัตรากำลัง  
สอนงาน ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาดตนเองและพัฒนา  
บุคลากรที่มีศักยภาพสูง และ Thailand 4.0 เน้นการพัฒนา  
บุคลากรให้เป็นเลิศ

6. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์  
จำนวน 6 ข้อรายการสมรรถนะย่อย อภิปรายได้ว่า  
การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อองค์กร  
ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติทั่วทั้งองค์กรในการดำเนินงาน  
และพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสบรรลุ  
เป้าหมายระยะสั้น ระยะยาว สมรรถนะด้านการบริหาร  
จัดการเชิงกลยุทธ์ที่ได้จากการศึกษานี้ สอดคล้องกับ  
AONE (2015) ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ Thani  
(2011) พบว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องมีสมรรถนะ  
ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถวิเคราะห์สภาพ  
องค์กร นำมากำหนดทิศทาง เป้าหมาย และวางแผน  
กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร  
ติดตามการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ และประเมินผล  
การดำเนินงาน

7. สมรรถนะด้านการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม  
จำนวน 6 ข้อรายการสมรรถนะย่อย อภิปรายได้ว่า  
หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้น ที่ต้องวางแผน  
การบริหารหอผู้ป่วยในทุกด้าน รวมทั้งการวางแผนในการ  
ให้บริการผู้รับบริการที่มีความหลากหลายของวัฒนธรรม  
เนื่องจากมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)  
สมรรถนะด้านการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมที่ได้จาก  
การศึกษานี้ สอดคล้องกับทฤษฎีการดูแลสุขภาพทาง

วัฒนธรรมของ Campinha-Bacote (Campinha-Bacote  
cited in Mansiri, 2014)

8. สมรรถนะด้านวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม  
จำนวน 5 ข้อรายการสมรรถนะย่อย อภิปรายได้ว่า  
ยุค Thailand 4.0 วิชาการ วิจัย และนวัตกรรม มีความ  
สำคัญและมีความจำเป็นในทุกๆสาขาวิชาชีพ รวมถึง  
วิชาชีพการพยาบาลในทุก ๆ ระดับ รวมทั้งพยาบาล  
ผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วยนั่นเอง ที่จำเป็น  
ต้องค้นหาค้นคว้าความรู้ วิถีปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพ  
การบริการ การดูแลผู้ป่วยตลอดจนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา  
ในองค์กร Heidenthal (Heidenthal, 2004 cited in  
Suwannimit, 2010) สอดคล้องกับ Furukawa and  
Cunha (2011) ในด้านการแสวงหาความรู้

### การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะของ หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์

1. ความสอดคล้องของผลการประเมินสมรรถนะ  
หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสุรินทร์ จากการประเมิน  
ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินตนเอง  
และประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสอดคล้องกัน  
คือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ 3.80, 3.82  
และ 4.12 ตามลำดับ

2. ความเที่ยงของแบบประเมินสมรรถนะของ  
หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ เป็นรายด้าน พบว่า  
มีค่าความเที่ยงทุกรายด้านทั้ง 3 กลุ่ม คือ .97, .98 และ  
.99 ตามลำดับ และทุกรายด้านมีความเที่ยงอยู่ระหว่าง  
.84-.99 ซึ่งในกรณีที่เป็นเครื่องมือใหม่ queพัฒนาขึ้นควรมี  
ค่าความเที่ยง .70 ขึ้นไป (Burn and Grove, 2005)  
และตามเกณฑ์ค่าแอลฟาอยู่ระหว่าง .80-.90 ถือว่าเป็น  
ที่ยอมรับได้ในระดับดีมาก (DeVellis., 1991)

3. ความสอดคล้องของผู้ประเมินสมรรถนะ  
ระหว่างผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่ม ค่า ICC = .99 ถือว่ามีความ  
สอดคล้องระหว่างผู้ประเมินสูง จึงมีความเหมาะสมที่จะ  
นำไปใช้ประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาล  
สุรินทร์



อภิปรายได้ว่า แบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มีคุณภาพทั้งในด้านความตรง และความเที่ยงของแบบประเมิน รวมทั้งความสอดคล้องของการประเมิน โดยที่ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของการประเมินจะมีการประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่แตกต่างกัน ทำให้ได้ผลการประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสุรินทร์ที่เชื่อถือได้ สามารถนำแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ไปใช้ในการประเมินเพื่อพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย และใช้ในการเตรียมบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสุรินทร์ ได้ตรงกับความต้องการขององค์กร

## ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารทางการพยาบาล สามารถนำสมรรถนะที่ได้จากงานวิจัยนี้มาเป็นกรอบในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย
2. ผู้บริหารทางการพยาบาล สามารถนำสมรรถนะที่ได้จากงานวิจัยนี้มาพัฒนาหัวหน้าหอผู้ป่วยให้สามารถบริหารหอผู้ป่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจาก คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## Reference

- American Organization of Nurse Executive [AONE]. (2015). *AONE nursing manager competencies*. Retrieved May 30, 2017, from <http://www.aone.org/resources/nurse-manager-competencies.pdf>.
- Bureau of Policy and Strategy, Ministry of Public Health. (2017). *P&P Excellence forum 2017*. Retrieved December 1, 2017, from <http://bps.moph.go.th>.
- Burns & Grove. (2005). *The practice of nursing research: Conduct, critique and utilization* (5<sup>th</sup> ed). Philadelphia: W.B. Saunders.
- Chaipibansarit, P. (2008). *Competency of nursing management*. Bangkok: We Print.
- Chevakasemsuk, A. (2016). *Competency of head nurses, concept and improvement*. Bangkok: House of Kurmist.
- DeVellis, R. L. (1991). *Scale development: Theory and application*. Newbury park, Sage.
- Edge, R. S., & Groves, J. R. (1999). *Ethics of Health Care: A Guide for clinical Practice*. Albany: Delmar Publisher.
- Furukawa & Cunha, 2011. *Profile and competencies of nurse managers at accredited hospitals*. Revista Latino-Americana de Enfermagem.
- Garner, J. F., Smith, H. L., & Piland, N. F. (1990). *Strategic Nursing Management: Power and Responsibility in a new Era*. Rockville, Maryland: An Aspen Publishers.
- Huber, D.L. (2014). Leadership and management principles. In D.L.Huber. (Eds). *Leadership & nursing care management*. (5<sup>th</sup> ed). Louis: Saunders, an imprint of Elsevier Inc
- Leksomboonsuk, K. (2012). *Head nurses' competency constituent in Suphan buri tertiary hospitals* (Doctoral dissertation). Christian University, Thailand. (In Thai)



- Mansiri, P. (2014). *Cultural competency of head nurses and nurses in central hospitals belonging to Ministry of Public Health* (Doctoral dissertation). Khon Kaen University. Thailand. (In Thai)
- Ministry of Public Health. (2016). *Decennial strategic plan for man power in national health 2007-2016*. Retrieved September 30, 2015, from: <http://phpp.nationalhealth.or.th>.
- Nursing Division. (2006). *How to manage nursing information system in hospitals*. Nonthaburi: Theppenvanich.
- Phuwittayapan, A. (2007). *Competency based HRM/HRD case study*. Bangkok: HR Center.
- Ponchat, T. (2010). *Head of hospital, belonging to Ministry of Defense, nurses competency factors analysis* (Doctoral dissertation). Chulalongkorn University. Thailand. (In Thai)
- Purtilo, R. (1993). *Ethical Dimensions in the Health Profession* (2<sup>nd</sup> ed). Philadelphia: W.B. Saunders Company.
- Raimaturapong, J. (2016). *The development of competency scale for head nurses of Samutprakarn Hospital study* (Doctoral dissertation). Chulalongkorn University. Thailand. (In Thai)
- Ratthanasan, S. (2009). *The development of competency scale for head nurses of King Chulalongkorn Memorial Hospital study* (Doctoral dissertation). Chulalongkorn University. Thailand. (In Thai)
- Rawangbahn, P. (2014). *Distinctive competency of senior nursing managers in general Hospitals* (Doctoral dissertation). Chulalongkorn University. Thailand. (In Thai)
- Smithikrai, C. (2013). *Personnel recruiting, selecting and performance evaluating* (4<sup>th</sup> ed). Bangkok: We Print.
- Smithikrai, C. (2013). *Seminar in organizational level* (8<sup>th</sup> ed). Bangkok: We Print.
- Suwannimit, A. (2010). *Nursing management*. Maha Sarakham: Apichart Printing.
- Terdudomtham, Y. (2014). *The development of competency scale for head nurses in Baan Paew Hospital (Public organization)* (Doctoral dissertation). Chulalongkorn University. Thailand. (In Thai)
- Thailand Nursing and Midwifery Council. (2013). *Nursing manager competency*. Nonthaburi: Thailand Nursing and Midwifery Council.
- Thani, J. (2011). *The development of competency scale for head nurses and examination in private hospitals* (Doctoral dissertation). Chulalongkorn University. Thailand. (In Thai)
- The Healthcare Accreditation Institute (Public organization). (2015). *Hospital and health service standard (The 60<sup>th</sup> anniversary of His Majesty The King's accession to the throne edition)* (2<sup>nd</sup> revised ed). Nonthaburi: Nangsue Deewan.