การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเลิดสิน

The Development of First Line Nurse Manager Competency Scale, Lerdsin Hospital

พิพัฒนานนท์ ทารี*[1] อภิรดี นันท์ศุภวัฒน์[2] อารีย์วรรณ อ่วมตานี[1]
Phiphatthananon Tharee*[1] Apiradee Nantsupawat[2] Areewan Oumtanee[1]
[1]**คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 10300**
[1]Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand 10330
[2]**คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เชียงใหม่ ประเทศไทย 50200**
[2]Faculty of Nursing, Chiangmai University, Chiangmai, Thailand 50200

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น 2) พัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น และ 3) ตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเลิดสิน โดยการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การกำหนดสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โดยการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารทางการพยาบาลระดับสูง กลาง และต้น จำนวน 25 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อกำหนดสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ตอนที่ 2 การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะและกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ในการประเมินสมรรถนะด้วยเกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า โดยการนำผลที่ได้จากตอนที่ 1 ไปสร้างแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลเลิดสิน และตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินด้วยการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ และค่าความเที่ยงของความสอดคล้องจากผู้ประเมิน 4 กลุ่ม ได้แก่ผู้บังคับบัญชาผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นที่เป็นเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงและการสุ่มอย่างมีระบบ จำนวน 235 คน และนำผลคะแนนมาคำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐานเพื่อดูความสอดคล้องของการประเมินทั้ง 4 กลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลเลิดสินประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ มีรายการสมรรถนะย่อย 5 ข้อ 2) การบริหารจัดการคุณภาพบริการพยาบาล มีรายการสมรรถนะย่อย 6 ข้อ 3) การจัดการทรัพยากร มีรายการสมรรถนะย่อย 5 ข้อ 4) จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรม และกฎหมาย มีรายการสมรรถนะย่อย 3 ข้อ และ 5) วิชาการ วิจัย นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีรายการสมรรถนะย่อย 3 ข้อ รวมสมรรถนะย่อย 22 ข้อ แต่ละข้อใช้เกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์อยู่ระหว่าง .60 – 1.0 ความเที่ยงของความสอดคล้องจากผู้ประเมิน 4 กลุ่มได้เท่ากับ .86 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไปเสนอให้พัฒนาเกณฑ์การประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นเป็นรูปแบบรูบริค (Rubric score) และจัดทำแบบประเมินในรูปแบบออนไลน์

*Corresponding Author : Email : meenpp2520@gmail.com
นิสิตพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารทางการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลเลิดสิน
งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย จากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันที่รับ (Received) 1ก.ค. 2567 วันที่แก้ไขเสร็จ (Revised) 28 ต.ค. 2567 วันที่ตอบรับ (Accept) 9 พ.ย. 2567

คำสำคัญ: การพัฒนา,แบบประเมินสมรรถนะ, ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น, โรงพยาบาลเลิดสิน

Abstract

This study aimed to: 1) identify key competencies of first-line nurse managers, 2) develop a competency assessment tool for first-line nurse managers, and 3) evaluate the tool's quality at Lerdsin Hospital. The study was conducted in three phases. In Phase 1, competencies were identified through focus group discussions with 25 senior, middle, and junior-level nurse executives. Data from these discussions were analyzed to define essential competencies. Phase 2 involved developing the competency assessment tool and identifying indicative behaviors using a Likert scale. Phase 3 assessed the tool's quality through expert content validity analysis and reliability testing among four assessor groups: supervisors, first-line nurse managers, peers, and subordinates. A total of 235 participants were selected through purposive and systematic sampling. Data from assessments were analyzed for consistency across groups using mean and standard deviation.

The findings identified five key competency dimensions for first-line nurse managers at Lerdsin Hospital: 1) Leadership (five sub-competencies), 2) Management of Nursing Service Quality (six sub-competencies), 3) Resource Management (five sub-competencies), 4) Professional Ethics, Morality, and Law (three sub-competencies), and 5) Academic Knowledge, Research, Innovation, and Information Technology (three sub-competencies), totaling 22 sub-competencies. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranged from .60 to 1.0, and inter-rater reliability was .86. Future research should develop a rubric-based competency evaluation tool and an online competency assessment platform.

Keyword : Develop, Competency, First line nurse manager, Lerdsin Hospital

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการขับเคลื่อนให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจาก “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การที่จะต้องมีการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดความรู้ ความสามารถ นำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไป[1] ด้วยเหตุนี้องค์การต้องมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้สามารถแสดงพฤติกรรมในการทำงานได้เต็มสมรรถนะเพื่อให้ได้ผลการทำงานที่ดี สำหรับโรงพยาบาลการที่องค์การพยาบาลจะบรรลุเป้าหมายขององค์การผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นระดับต้นถือว่ามีส่วนสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นผู้รับนโยบายขององค์การพยาบาลไปสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับหอผู้ป่วย ด้วยการจัดระบบบริการพยาบาลและระบบพัฒนาคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานให้มีมาตรฐาน เกิดการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มการพยาบาลและโรงพยาบาล[2,3] ดังนั้นผู้บริหารระดับต้นจึงต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การพยาบาล โดยกระบวนการพัฒนาดังกล่าวต้องเริ่มต้นจากการประเมินสมรรถนะก่อน แล้วจึงนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาในลำดับต่อไป แต่ที่ผ่านมาโรงพยาบาลเลิดสินใช้วิธีการประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นจากการปฏิบัติงานที่บรรลุตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน (Key performance indicators : KPI) การประเมินดังกล่าวยังไม่สะท้อนถึงสมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ซึ่งสภาการพยาบาล[4] ระบุว่าการประเมินสมรรถนะจะเป็นการประเมินว่าผู้บริหารระดับต้นได้แสดงออกถึงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการบูรณาการความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์การ กล่าวคือเป็นการประเมินสมรรถนะที่ควรเป็นของตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ซึ่งผลของการประเมินสามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตลอดจนนำไปพัฒนาบุคคล และนำมาพิจารณาความดีความชอบ ส่วนตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน (KPI)

เป็นผลงานของหอผู้ป่วยที่สมาชิกทุกคนในหน่วยงานร่วมกันสร้างผลงาน ไม่ใช่ผลงานของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นแต่เพียงผู้เดียว

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น จำนวน 35 คน เกี่ยวกับแบบประเมินสมรรถนะที่ใช้ในปัจจุบัน[5] ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นให้ความเห็นว่า ข้อรายการสมรรถนะไม่สะท้อนถึงสมรรถนะการปฏิบัติงานจริง เนื่องจากมีคะแนน 1-5 โดยไม่ได้ระบุว่า พฤติกรรมแบบใด ควรได้คะแนนใด ทำให้ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นที่ประเมินตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประเมินผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นประเมินตามการรับรู้และความเข้าใจของตนเอง ทำให้ผู้ถูกประเมินไม่แน่ใจในผลการประเมิน เนื่องจากผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดข้อรายการสมรรถนะและกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน ทำให้เกิดความรู้สึกทางลบกับรูปแบบการประมินและผลการประเมินดังกล่าว ซึ่งการขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสมรรถนะจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อระบบสมรรถนะ ไม่เข้าใจและเกิดแรงต้านได้ จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า หากมีการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โดยให้ผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วมในการพัฒนาแบบประเมินทั้งในส่วนของการกำหนดรายข้อสมรรถนะ และเกณฑ์ในการประเมินสมรรถนะ จะทำให้ผู้รับการประเมินเข้าใจและยอมรับการประเมินที่นำมาใช้[6]

ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจปัจจุบันของโรงพยาบาลเลิดสิน จึงสนใจพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเลิดสิน โดยเลือกรูปแบบการวัดและการประเมินใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้วัดทักษะการปฏิบัติได้ทั้งในด้านกระบวนการและผลงาน โดยการแสดงรายการพฤติกรรมที่วัดและตัวบ่งชี้คุณภาพของระดับการปฏิบัติซึ่งกำหนดเป็นโครงสร้างและมีช่วงของมาตราส่วนที่มีค่าเป็นตัวเลขหรือระดับของพฤติกรรมให้ผู้ประเมินเลือกตามการตัดสินใจของตนเอง[7] และประเมินด้วยวิธีการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งเป็นการประเมินแบบรอบทิศทาง และเป็นระบบการประเมินที่สร้างความยุติธรรมได้สูง ผู้ประเมินประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นที่เป็นเพื่อนร่วมงานและพยาบาลผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้หลักการสร้างเครื่องมือที่สามารถวัดและประเมินผลได้ตรงประเด็นถูกต้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้เลือกประยุกต์ใช้ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือจากวิธีการของ DeVillis[8] ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน แต่ขั้นตอนที่ 8 เป็นขั้นตอนที่ต้องมีการใช้แบบประเมินไประยะเวลาหนึ่ง จึงปรับให้เป็นเครื่องมือฉบับย่อ ในกรณีที่เครื่องมือมีข้อคำถามจำนวนมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ 7 ขั้นตอนสำหรับการวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อกำหนดสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเลิดสิน 2) เพื่อพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเลิดสิน 3) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเลิดสิน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดสมรรถนะแล้วนำมาบูรณาการ ร่วมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจโรงพยาบาลเลิดสิน โดยผู้วิจัยได้นำสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นของสภาการพยาบาล[4] มาเป็นกรอบแนวคิดหลัก และบูรณาการร่วมกับแนวคิดสมรรถนะจากการศึกษาของผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศ ได้สมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น 5 ด้าน ร่วมกับการนำข้อมูลรายการสมรรถนะจากการสนทนากลุ่มผู้บริหารทางการพยาบาลมาสร้างข้อคำถามเพื่อประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเลิดสินโดยมีขั้นตอนการสร้างแบบประเมินใช้แนวคิดของ DeVillis[8] การกำหนดมาตรวัดใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า และตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ยของการประเมิน หาค่าความเที่ยงของแบบประเมินโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient)

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลเลิดสิน 350 คน ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงและการสุ่มอย่างมีระบบ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเลิดสินมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ผู้บังคับบัญชาผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น จำนวน 25 คน ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น จำนวน 25 คน ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นที่เป็นเพื่อนร่วมงาน จำนวน 25 คน และผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 160 คน รวม 235 คนสำหรับการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 การกำหนดสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โดยการศึกษาแนวคิดและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น แล้วบูรณาการร่วมกับการวิเคราะห์เนื้อหาวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อจัดทำเป็นร่างแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลเลิดสิน จากนั้นจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ร่วมกับการสนทนากลุ่มเพื่อกำหนดสมรรถนะ กำหนดพฤติกรรมที่ใช้ประเมินสมรรถนะย่อย และกำหนดเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า กลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนนี้ได้แก่ ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับสูง กลาง และต้น จำนวน 25 คน

ตอนที่ 2 การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเลิดสิน ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยรวบรวมเนื้อหาที่ได้จากการสนทนากลุ่มในขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำเป็นแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น เพื่อนำไปศึกษาคุณภาพของแบบประเมินโดยการตรวจสอบความตรงและความเที่ยงของเครื่องมือในขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลเลิดสิน คือ ร่างสมรรถนะรายด้านและรายการสมรรถนะย่อยของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นที่ได้จากตอนที่ 1 และเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ตอนที่ 3 การตรวจคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเลิดสิน ในขั้นตอนนี้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ซึ่งประกอบด้วยรายด้านสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น รายการสมรรถนะย่อยพฤติกรรมที่ใช้ประเมินสมรรถนะและเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 2) คู่มือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเลิดสิน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประเมินสามารถใช้แบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลเลิดสินได้อย่างถูกต้อง มีความเข้าใจและมีเกณฑ์การให้คะแนนตรงกัน โดยเครื่องมือวิจัยทั้ง 3 ตอน มีการตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหาด้านความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านสมรรถนะทางการพยาบาล การวัดและการประเมินผล จำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในการวัด (index of item-objective congruence : IOC) และตรวจสอบความเที่ยงของแบบประเมิน โดยใช้สูตรความสอดคล้องของผู้ประเมิน (Inter-rater reliability)

การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น และคู่มือการประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลเลิดสินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วนำไปเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่เป็นพยาบาลปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเลิดสินจำนวน 235 คน เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 20 – 30 พฤษภาคม 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อกำหนดเป็นรายด้านสมรรถนะและรายการสมรรถนะย่อยของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น

2. หลังจากได้รายด้านสมรรถนะและรายการสมรรถนะย่อยของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นแล้ว ดำเนินการสนทนากลุ่มต่อเพื่อให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มระบุพฤติกรรมที่ใช้ประเมินสมรรถนะตามเกณฑ์การประเมินสมรรถนะรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า นำมาจัดทำเป็นแบบประเมินสมรรถนะ ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น

3. ตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นดังนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ประเมินข้อมูลตัวอย่างโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

3.2 คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อดูความสอดคล้องของการประเมินระหว่างผู้ประเมินทั้ง 4 กลุ่มโดยการคำนวณค่าเฉลี่ยของสมรรถนะแต่ละรายข้อสมรรถนะและแต่ละรายด้าน

3.3 วิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

แต่ละข้อกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนเป็นผู้พิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการวัดเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

3.4 ผู้วิจัยวิเคราะห์ความเที่ยงของความสอดคล้องของการประเมิน (Inter-rater reliability) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการนำเครื่องมือ ไปเก็บข้อมูลจริงมาวิเคราะห์ความสอดคล้องของการประเมินระหว่างผู้ประเมิน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่างการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลเลิดสิน โดยผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมและวิจัยของโรงพยาบาลเลิดสิน เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567 รหัสโครงการวิจัย LH671012 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งชี้แจงให้ทราบว่าตัวอย่างมีสิทธิถอนตัวจากการวิจัยได้โดยไม่สูญเสียสิทธิใด ๆ ที่พึงมีพึงได้จากการปฏิบัติงาน การนำเสนอข้อมูลจะใช้รหัสที่เป็นการใช้เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ และเป็นข้อเท็จจริงที่ได้รับการตรวจสอบแล้วเท่านั้น ผู้วิจัยรักษาความลับของข้อมูลโดยการเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับในที่ปลอดภัย และทำลายข้อมูลทิ้งหลังเสร็จสิ้นการวิจัย รวมทั้งมีการป้องกันผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของกลุ่มตัวอย่างด้วยการไม่เปิดเผยชื่อของกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการกำหนดสมรรถนะและการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเลิดสิน ประกอบด้วยสมรรถนะที่ได้จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ โรงพยาบาลเลิดสิน ร่วมกับการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ได้สมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลเลิดสิน ดังแสดงในตาราง

รายการสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น	จำนวนข้อที่ใช้ประเมิน		ค่าความเที่ยงของแบบประเมิน
	รายการสมรรถนะย่อย	พฤติกรรมที่ใช้ประเมิน	
1. ด้านภาวะผู้นำ	5	25	.90
2. ด้านการบริหารจัดการคุณภาพบริการพยาบาล	6	30	.86
3. ด้านการจัดการทรัพยากร	5	25	.79
4. จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรม และ กฎหมาย	3	15	.80
5. ด้านวิชาการ วิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ	3	15	.77
รวม	22	110	.82

จากตารางอธิบายได้ว่า แบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน รายการสมรรถนะย่อย 22 ข้อ และพฤติกรรมที่ใช้ประเมินสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 110 รายการได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านการบริหารจัดการคุณภาพบริการพยาบาล 3) ด้านการจัดการทรัพยากร 4) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 5) ด้านวิชาการ วิจัย นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าความเที่ยงของความสอดคล้องของการประเมินระหว่างผู้ประเมิน (Internal consistency) เท่ากับ .82

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพ พบว่า แบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพเพียงพอในการนำไปประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item-objective congruence : IOC) เท่ากับ .60-1.0 ตรวจสอบความเที่ยงของแบบประเมินโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาคอนบราค (Cronbach' alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบประเมินรายด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการคุณภาพบริการพยาบาล ด้านการจัดการทรัพยากรด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านวิชาการ วิจัย นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ เท่ากับ .90 .86 .79 .80 และ .77 ตามลำดับ และค่าความเที่ยงของความสอดคล้องของการประเมินระหว่างผู้ประเมินเท่ากับ .82 ค่าความเที่ยงของแบบประเมินโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ .86

การอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเลิดสิน ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นที่กำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ โรงพยาบาลเลิดสินร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมและการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น จำนวน 25 คน พบว่า สมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นประกอบด้วย 5 ด้าน ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ การศึกษาครั้งนี้พบว่าผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ต้องแสดงความสามารถในด้านภาวะผู้นำ คือการเป็นผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ การมีวิสัยทัศน์ที่ดีในการทำงาน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ และการบริหารความขัดแย้งในหน่วยงาน อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นเป็นผู้รับนโยบายขององค์การพยาบาลไปสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับหอผู้ป่วยด้วยการจัดระบบบริการพยาบาลและระบบพัฒนาคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานให้มีมาตรฐาน เกิดการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง[3] และการบริหารการพยาบาลในหอผู้ป่วย/หน่วยงาน โดยการจัดระบบบริการพยาบาลในหอผู้ป่วยให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ[2] นอกจากนี้ผู้นำต้องมีกลยุทธ์ในการบริหาร มีทัศนคติ และการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและบรรลุเป้าหมายขององค์การ[9] ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาลและกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากในปัจจุบันโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขต้องมีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการบริหารจัดการองค์การอันจะนำไปสู่การให้การดูแลผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และผู้นำต้องแสดงความสามารถด้านการสื่อสารโดยการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน มองเห็นคุณค่าของงานที่ทำและให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวัง ให้ความเชื่อมั่นและการทำงานร่วมกันเป็นทีม[10] นอกจากนี้สมรรถนะย่อยที่ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นต้องมีคือ การคิดวิเคราะห์และตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีทักษะในการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสามารถในการจูงใจ การเจรจาต่อรอง การจัดการความขัดแย้ง[4]

สมรรถนะที่ 2 ด้านการบริหารจัดการคุณภาพบริการพยาบาล

การศึกษาครั้งนี้พบว่าผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นต้องแสดงความสามารถในด้านการบริหารจัดการคุณภาพบริการพยาบาล คือ การประกันคุณภาพบริการพยาบาล การควบคุมป้องกันและเฝ้าระวังการติดเชื้อ การบริหารความเสี่ยง การบริการพยาบาล การนิเทศทางการพยาบาล และการจัดการพยาบาลหลากหลายวัฒนธรรม อภิปรายได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในด้านการจัดการคุณภาพบริการพยาบาลถือว่ามีส่วนสำคัญมาก เนื่องจากผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นต้องมีการจัดระบบบริการพยาบาลและระบบพัฒนาคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานให้มีมาตรฐานและการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ควบคุมกำกับการปฏิบัติการพยาบาลของบุคลากรในหน่วยงานตามมาตรฐานต่าง ๆ เช่นการควบคุมป้องกันการติดเชื้อ และวางแผนการนิเทศการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานหรือแนวทางปฏิบัติการพยาบาลที่กำหนด[4] และผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านการจัดบริการพยาบาลเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจด้านการให้บริการทางการแพทย์และการพยาบาลระดับมาตรฐานสากล

นอกจากการจัดการคุณภาพบริการแล้วจากผลการวิจัยของ จุติมา เบ็ญอ้าดัม[11] พบว่าผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นอยู่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบและเป็นผู้นำของหน่วยงานมีอิทธิพลต่อการจัดการความปลอดภัยจากการจัดองค์การด้วยการจัดโครงสร้างในหน่วยงาน กำหนดวิธีการดำเนินการเป็นแบบอย่างและกำหนดทิศทางในด้านความปลอดภัยของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัย รวมทั้งการติดตามการปฏิบัติด้านความปลอดภัยของบุคลากรตามที่กำหนดไว้ แนวคิดการนิเทศเพื่อความเป็นเลิศทางการพยาบาล จึงถูกกำหนดขึ้นในหลายโรงพยาบาลเพื่อเป็นกลไกที่ทำให้สถานพยาบาลบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ และในปัจจุบันโรงพยาบาลต้องมีการปรับปรุงระบบบริการให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและโลกในยุคศตวรรษที่ 21 กล่าวคือ มีการมารับบริการทางด้านสาธารณสุขของชาวต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น สมรรถนะด้านการจัดการพยาบาลหลากหลายวัฒนธรรมของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นจึงมีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็น

ในการให้การบริการผู้มารับบริการหรือต้องมีความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปฏิบัติการพยาบาลได้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของแต่ละบุคคลเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเป็นอยู่ดี สุขภาพดีอันจะนำไปสู่การมีสัมพันธภาพที่ดีและเกิดความพึงพอใจในบริการ[12]

สมรรถนะที่ 3 ด้านการจัดการทรัพยากร

การศึกษาครั้งนี้พบว่าผู้บริหารทางการพยาบาลต้องแสดงความสามารถในการจัดการทรัพยากร คือ การบริหารอัตรากำลัง ประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการพัสดุ เวชภัณฑ์และครุภัณฑ์ และการบริหารระบบบริการ อภิปรายได้ว่าการจัดการทรัพยากรในหน่วยงานถือว่ามีความสำคัญมาก เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยต้นทุนต่ำ ซึ่งองค์การพยาบาลมีบุคลากรในทีมสุขภาพจำนวนมากและหลายระดับ การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องมีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมตรงกับความรู้ ความสามารถ มีการบริหารพัสดุ เวชภัณฑ์ และครุภัณฑ์ ตลอดจนการจัดระบบและการพัฒนาการบริการพยาบาล[4] นอกจากนี้กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข[3] ได้ระบุไว้ว่าผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นมีหน้าที่ในการบริหารจัดการกำลังคนทางการพยาบาลภายใต้มาตรฐานภาระงานตามขอบเขตอัตรากำลังที่มีและจัดสรรบุคลากรในหน่วยงานให้เหมาะสมและตรงกับคุณสมบัติเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาความรู้บุคลากร กำหนดแนวทางการพัฒนาและฟื้นฟูความรู้บุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับ การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ทุกระดับ และการควบคุมกำกับ ดูแล จัดหา วัสดุ ครุภัณฑ์อุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์และการพยาบาลให้เหมาะสมกับลักษณะงานและเพียงพอกับการใช้งานโดยครอบคลุมเกณฑ์คือ มีปริมาณเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้ทันที มีระบบการเก็บรักษา การทำบัญชีสำรวจและควบคุมการใช้งานและการซ่อมแซมแก้ไขให้พร้อมใช้งานหรือจำหน่ายเมื่อไม่สามารถนำใช้งานได้และการจัดหาทดแทน และผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหารบุคลากรและบริหารคุณภาพการบริการเนื่องจากผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นมีหน้าที่จัดระบบบริการพยาบาลและระบบพัฒนาคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานให้มีมาตรฐาน เกิดการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ

สมรรถนะที่ 4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย

การศึกษาครั้งนี้พบว่าผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นต้องแสดงพฤติกรรมการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารที่มีคุณธรรมและจริยธรรม การรักษาสิทธิประโยชน์ของผู้รับบริการ และการใช้กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ อภิปรายได้ว่า หลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพถือเป็นมาตรฐานความประพฤติที่พยาบาลทุกคนพึงปฏิบัติ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พยาบาลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีตลอดจนสิทธิมนุษยชนของผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ ช่วยควบคุมให้พยาบาลทำงาน อย่างมีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการผู้ป่วยและผู้ป่วยปลอดภัย ขณะเดียวกันก็ต้องรักษามาตรฐาน ในการประกอบวิชาชีพและดำรงไว้ซึ่งสิทธิอันชอบธรรมในการประกอบวิชาชีพของตน[13] และยังพบว่ามีหลักจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่การพิทักษ์สิทธิหน้าที่แทน (Advocacy) ความรับผิดชอบ (Accountability) ความร่วมมือ (Cooperation) และความเอื้ออาทร (Caring) นอกจากนี้ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นต้องมีความรู้ ความเข้าใจหลักกฎหมายทั่วไป กฎหมายว่าด้วยสุขภาพแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิต กฎหมายว่าด้วยหลักประกันสุขภาพ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล กฎหมายว่าด้วยวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ กฎหมายที่เกี่ยวข้องขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลและข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยข้อจำกัดและเงื่อนไขการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ รวมทั้งข้อบังคับของวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสภาการพยาบาล[4] ได้ระบุว่าสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นสมรรถนะที่ 4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นต้องมีความรู้ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้หลักคุณธรรม ทฤษฎีจริยศาสตร์ วัฒนธรรม สิทธิมนุษยชน สิทธิผู้ป่วย พ.ร.บ.วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ หลักกฎหมายทั่วไป พ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพและพ.ร.บ. อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติและการบริหารการพยาบาล มีคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร และในปัจจุบันพยาบาลผู้เป็นหนึ่งในบุคลากรสาธารณสุขที่ต้องใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการให้บริการสุขภาพ หากพยาบาลใช้สื่อสังคมออนไลน์โดยปราศจากการกลั่นกรองที่ดีและไม่เป็นไปตามกรอบ

จริยธรรมและตามที่กฎหมายกำกับไว้อาจกระทบต่อความเป็นส่วนตัวและความลับของผู้รับบริการส่งผลเสียต่อผู้รับบริการและตัวพยาบาลเอง รวมถึงมีผลกระทบในวงกว้างต่อวิชาชีพพยาบาล เช่น การฟ้องร้องด้านจริยธรรม14

สมรรถนะที่ 5 ด้านวิชาการ วิจัย นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ

การศึกษาครั้งนี้พบว่าผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นต้องแสดงความสามารถด้านการพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาวิชาการและวิจัยทางการพยาบาล และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อภิปรายได้ว่า ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการก้าวล้ำด้านเทคโนโลยี ระบบบริการสุขภาพมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต องค์การอนามัยโลกได้กำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ เพื่อให้มีการพัฒนาทักษะส่งเสริมเทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรมการใช้สมรรถนะพัฒนาวิชาชีพ กระตุ้นให้ผู้บริหารมีการพัฒนาสิ่งใหม่เพื่อพัฒนาบริการสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประเทศไทยกำลังมุ่งเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 วิชาการ วิจัย และนวัตกรรม มีความสำคัญและมีความจำเป็นกับผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นที่จำเป็นต้องค้นหาองค์ความรู้ วิธีปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพการบริการการดูแลผู้ป่วย ตลอดจนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในองค์การและการนำพาองค์การพยาบาลสู่การบรรลุวิสัยทัศน์[15] ดังนั้นในระบบบริการสุขภาพสมรรถนะผู้นำด้านนวัตกรรมทางการพยาบาลจึงมีความสำคัญ เพราะผู้นำด้านนวัตกรรมเป็นผู้สนับสนุนทีมบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์การพยาบาล เพื่อตอบสนองต่อการจัดบริการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อพัฒนาองค์การวิชาชีพพยาบาลให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และจากการวิจัยของ พีรนุช ลาเซอ[16] พบว่าการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทย พยาบาลวิชาชีพต้องสามารถสืบค้น และอ่านบทความทางวิชาการ บทความวิจัยด้านสุขภาพและการพยาบาลจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และสามารถนำผลการวิจัย หรือหลักฐานเชิงประจักษ์ มาใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพและสามารถนำหลักฐานเชิงไปจากมาใช้ในการพัฒนางาน

2. การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นได้มีการพิจารณากลั่นกรองสมรรถนะด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้พฤติกรรมในการประเมินสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติสามารถตอบได้ว่าสามารถวัดได้หรือไม่ในทางปฏิบัติแล้ว และยังเป็นการทำความเข้าใจการนำแบบประเมินสมรรถนะไปใช้ให้มีความเข้าใจตรงกัน ซึ่งตรงกับวัตถุประสงค์ในการสร้างเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้ถูกประเมินควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ก่อนที่จะได้รับการประเมิน และเกณฑ์การประเมินแบบมาตรประมาณค่าสามารถระบุความแตกต่างของคะแนนการปฏิบัติงานในแต่ละระดับได้ ผู้ประเมินไม่ว่าจะเป็นใครสามารถใช้เกณฑ์ดังกล่าวประเมินสมรรถนะได้ตรงกันมากที่สุด[7] และการประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่ามีความละเอียดเหมาะสำหรับการประเมินทักษะที่มีรายละเอียดค่อนข้างมากหรือซับซ้อน ช่วยแก้ไขการประเมินทักษะซึ่งมีลักษณะค่อนข้างเป็นอัตนัย (Subjectivity) ช่วยให้เกิดความเที่ยงที่เพิ่มขึ้นในการให้คะแนน[17]

3. การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะโดยหาค่าค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ .60 – 1.0 ความเที่ยงของความสอดคล้องของการประเมิน (Inter-raters reliability) ของผู้ประเมินแบบ 360 องศาประกอบด้วยผู้ประเมิน 4 กลุ่ม จำนวน 235 คน จากผู้ประเมิน 30 หอผู้ป่วย/หน่วยงาน นำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของการประเมินโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความสอดคล้องของการประเมินระหว่างผู้ประเมินเฉลี่ยเท่ากับ .82 ค่าความเที่ยงของแบบประเมินทั้งฉบับเท่ากับ .86 แสดงว่าผู้ประเมินทั้ง 4 กลุ่มประเมินได้ตรงกัน มีความเข้าใจเนื้อหาที่ใช้ในการประเมินเหมือนกัน ผลการประเมินระหว่างผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นประเมินตนเองกับผู้อื่นประเมินไม่แตกต่างกันมากสอดคล้องกับการศึกษาของผู้วิจัยหลายท่านที่พบว่าการประเมินตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับการประเมินโดยผู้อื่นไม่มีความแตกต่างกัน[18,19] จากการศึกษาการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสม นำพาองค์การให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การและโรงพยาบาลที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้

การนำแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการ

พยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเลิดสินไปใช้จริง มีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ควรมีการประชุมเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการใช้แบบประเมิน และคู่มือแบบประเมินสมรรถนะ 2) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ จะต้องมีการปรับปรุงรายข้อสมรรถนะใหม่ 3) องค์การพยาบาลสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาแต่งตั้งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น และเป็นแนวทาง ในการฝึกอบรมผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นให้มีสมรรถนะตามที่องค์การต้องการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปเสนอให้พัฒนาเกณฑ์การประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นเป็นรูปแบบรูบริค (Rubric score) และจัดทำแบบประเมินในรูปแบบออนไลน์

References

1. Promsuthi T, Fuengchan S, Chirinnung P, & Yaemnill S. Development of Human resource competencies to support Thailand 4.0 Era. Journal of Nakorn Lampang buddhist college. 2021; 10(1): 228-43.(in Thai)
2. Jansa-ard K., Chitpakdee B. & Supamanee, T.Development of a competency framework for head nurses, Mccormick Hospital, Chiangmai province. Journal of Nurses association of Thailand Northern Region. 2020; 26(1): 90-9. (in Thai)
3. Nursing Division Ministry of Public Health. Roles and duties of professional nurses; 2018.
4. Thailand Nursing and Midwifery Council. Competency of nurse administrators. Nonthaburi: Thailand Nursing and Midwifery Council; 2013. (in Thai)
5. Interview. Interview with first-line nurse managers about the current competency assessment scale. 2023.
6. Wongsuwan N., & Siriwan I. Participation Management. Mahachula Academic Journal. 2017;4(1): 176-87.(in Thai)
7. Boonchai S. Development and quality testing of research tools: Scientific measurement properties. 1st ed. Bangkok: Chulalongkorn University Press; 2012.
8. DeVillis, R. Scale development : Theory and application. 4th ed. Newbury Park: Sage. 2017.
9. Koonpool P. A study of leadership of head nurse in management for generation y nurses. Journal of The Royal Thai Army Nurse. 2018; 20(1): 172-80.(in Thai)
10. Harlianto J., & Rudi A d. The role of leaders in stimulating innovative work behavior and its impacts towards job performance. International Journal of Engineering & Technology. 2018; 7(3): 571-4.
11. Benardam J., Chukumnerd P. & Thongsuk P. The relationship between head nurses' leading and registered Nurses' Involvement in personnel safety management in private hospitals, southern thailand. Songklanagarind Journal of Nursing. 2020; 40(2): 35-51.
12. Sirisawat M, Pengsawat W, Wannik C, & Pheasa A. Transcultural nursing competency for nurses. The Journal of Research and Academics. 2023. 4(3): 311-24.
13. Rattikarnsuka J. & Oumtanee A. Nursing management of head nurses receiving the outstanding award. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2014; 15(2): 179-86.(in Thai)
14. Supamanee T, & Thana K. Social media networking: consideration for nurses. Nursing Journal. 2015; 42(2): 164-8. (in Thai)
15. Laobanthao, M. The development of competency scale for head nurses of Surin hospital study (dissertation). Chulalongkorn University. 2017. (in Thai)
16. Chawaphant S., LeSeur P., Jantaraman S. & Thana K. The readiness of Thai nurses towards the ASEAN economic community. Journal of Boromarajonani College of Nursing, Bangkok. 2016; 32(2): 29-42. (in Thai)

17. Phasripon P. Measurement and Evaluation of Learning Outcomes. Bangkok: Chulalongkorn University. 2016.
18. Therdudomtham Y. Development of a competency assessment form for head nurses at Banphaeo hospital (Public Organization) (dissertation). Bangkok: Chulalongkorn University; 2014. (in Thai)
19. Raemathuraphong J. Development of a competency assessment form for entry-level nursing administrators at Samutprakan Hospital (dissertation). Bangkok: Chulalongkorn university; 2016. (in Thai)