

การพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด
Development of Performance Appraisal for Nurse as Work place
at Community Hospital, Roi-Et Provincial Health Office

วิภาพร เสมอภาค

Wipapron Samerphark

Corresponding author: E-mail: Wipapon19@gmail.com

(Received: February 23, 2024; Revised: March 1, 2024; Accepted: April 1, 2024)

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ : เพื่อสร้างและพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน

รูปแบบการวิจัย : การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research)

วัสดุและวิธีการวิจัย : กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารทางการพยาบาล (หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และหัวหน้างาน) 115 คน และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน 184 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ดำเนินการตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนสิงหาคม 2566 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แนวคำถามสำหรับ (Guide line) สำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus group) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (Pearson Product Moment Correlation Coefficient

ผลการวิจัย : แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ประกอบด้วย 9 ด้าน จำนวน 54 ข้อ มีค่าความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (Inter-Rater Reliability) ตั้งแต่ .570-.885 และ .331-.744 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item - total correlation) รายข้อตั้งแต่ .412-.919 และ .293 -.750 และค่าความเที่ยงของแบบประเมินทั้งฉบับตั้งแต่ .989-.971 และ .927-.847 ตามลำดับ

สรุปและข้อเสนอแนะ : ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลชุมชนได้

คำสำคัญ : แบบประเมิน; พยาบาลวิชาชีพ; โรงพยาบาลชุมชน

Abstract

Purposes : To create and develop performance appraisal for nurse as work place at community Hospital, Roi-Et Provincial Health Office.

Study design : Descriptive Research.

Materials and Methods : 115 of head of nursing and supervisors and 184 of professional nurses working, The sample were nursing executives obtained from stratified random sampling, we were conducted from March to August 2023. Data were collected using question guideline for focus group. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation and pearson product moment correlation coefficient.

Main findings : The develop performance appraisal for nurse as work place at community hospital were consisted of 9 items, total 54 questionnaire items with inter-rater reliability ranging from .570-.885 and .331-.744 with statistical significance. ($p < .001$). The discriminant power values for each Item - total correlation for individual items ranged from .412-.919 and .293-.750 and the reliability values of the entire assessment form ranged from .989-.971 and .927-.847 respectively.

Conclusion and recommendations : The results from this research can be used to evaluate performance of professional nurses who practice in community hospitals.

Keywords : Performance Appraisal; Nurse; Community Hospital.

บทนำ

ระบบการบริหารงานภาครัฐได้รับอิทธิพลจากแนวทางการปฏิรูประบบราชการพลเรือนในช่วงปลายศตวรรษที่ 19 ที่ต้องการให้ระบบราชการปลอดจากการแทรกแซงทางการเมืองและระบบอุปถัมภ์ มีลักษณะความเป็นสถาบันไม่ตกเป็นเครื่องมือของชนชั้นปกครองหรือผู้นำทางการเมือง สอดรับกับสังคมอุตสาหกรรมพยายามแยกการเมืองออกจากการบริหาร วางรากฐานความเป็นมืออาชีพนิยม (Professionalism) ยึดหลักกฎหมายและความมีเหตุผลบนพื้นฐานของหลักความรู้ความสามารถและระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นกลไกทางการเมือง มุ่งรับใช้ประชาชน และคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก¹ และการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นการประเมินผลงานปัจจุบันหรือในอดีตของพนักงาน โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานผลการปฏิบัติงานของพวกเขา² หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินผลงานของพนักงานและสื่อสารข้อมูลผลงานสู่พนักงาน (Mathis and Jackson) หรือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่เป็นทางการของการพิจารณาบทวนและประเมินผลบุคคลหรือทีมงานเกี่ยวกับผลงาน³

การบริหารผลการปฏิบัติราชการเป็นกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การติดตามผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด⁴ และมีการนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน และเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน 1) การกำหนดให้มีการวางแผนปฏิบัติราชการเป็นรายบุคคล นอกจากช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนรับทราบเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการของตนอย่างชัดเจนตั้งแต่ต้นรอบการประเมินแล้วยังช่วยให้เห็นภาพความเชื่อมโยงของงานที่ตนรับผิดชอบ

กับผลสำเร็จขององค์กรได้ชัดเจนขึ้นอีกด้วย 2) ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและตรงตามต้องการของแต่ละบุคคลมากขึ้น เนื่องจากกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการกำหนดไว้ว่าต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติราชการเป็นรายบุคคลเพื่อแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการทำงานอันจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทาง/วิธีการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตัวผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานมุ่งเป้าสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น และ 3) การประเมินผลการปฏิบัติราชการจะมีความชัดเจนและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้นเพราะสิ่งที่ได้รับการประเมินจะได้รับทราบแล้วตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน ทั้งนี้กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ (1) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ (2) การติดตาม (3) การพัฒนา (4) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ (5) การให้รางวัล⁵

เช่นเดียวกับจินตลักษณ์ วัฒนสินธุ์⁶ ได้สรุปรูปแบบการบริหารจัดการภายใต้กระบวนการทัศนวิสัยใหม่⁷ เป็นลักษณะที่มีการอาศัยหลายฐานความรู้ด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น 1) การมุ่งเน้นผลงาน โดยให้ความสำคัญกับผลการดำเนินงานในด้านประสิทธิภาพ คุณภาพการบริการ ความเสมอภาคเท่าเทียม ตลอดจนความพึงพอใจของประชาชน ทั้งนี้ การมุ่งเน้นผลงานนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ระบบการจัดการใหม่ต้องคำนึงถึงด้วยการรักษามาตรฐานนี้ไว้ในระบบราชการ 2) การกระจายอำนาจ สร้างกลไกการรับฟังที่เข้มแข็ง ทำให้เกิดการจัดการที่ยืดหยุ่น 3) สภาพแวดล้อมภายนอกต้องมีขั้นตอนการปรับตัวเพื่อให้เกิดความยั่งยืน 4) การตอบรับต่อข้อมูลจากภายนอกองค์กรด้วยการเสริมสร้างระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่แม่นยำ ถูกต้อง และเชื่อถือได้ 5) การประเมินผลจากหลายฝ่าย โดยภาครัฐต้องสนับสนุนให้หน่วยงานรัฐทุกหน่วยงานส่งเสริมการประเมินผลในระบบเปิด⁸ และ 6) การสร้างความเข้มแข็งในขีดความสามารถในการวางมาตรการทางกลยุทธ์ด้วยการเริ่มต้นจากเสริมสร้างจากส่วนกลางเพื่อชี้แนวทางการปฏิรูปภาครัฐ

การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ทุกคนต้องยึดถือและปฏิบัติ โดยนอกจากต้องปฏิบัติงาน ภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับของวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์แล้ว ยังต้องปฏิบัติตามมาตรฐานงานในบริบท ที่แตกต่างกันไปตามบทบาทของพยาบาลแต่ละคน ตามขอบเขตหน้าที่ของตำแหน่งในแต่ละหน่วยงาน ทั้งบทบาทที่ได้รับมอบหมาย และบทบาทตามคุณสมบัติ เฉพาะ ซึ่งต้องสอดคล้องกับระดับตำแหน่งของพยาบาลคน นั้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร พยาบาล ผู้ป่วย และประชาชนผู้รับบริการ⁷

อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานราชการพบว่าแบบประเมินผล การปฏิบัติงานดังกล่าวมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ ประการสำคัญ คือ ข้อรายการที่ใช้ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพไม่สามารถประเมินการ ปฏิบัติงานของพยาบาลได้ครบถ้วน จากทบทวนแนวคิด เกี่ยวกับการประเมิน และแบบฟอร์มที่ใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า รายละเอียดองค์ประกอบ ของแบบฟอร์มควรมีการปรับปรุง เพราะขาดเกณฑ์ที่ใช้ใน การประเมิน ข้อรายการส่วนใหญ่เข้าใจยาก เนื่องจาก มีลักษณะเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล ขาดความเที่ยง ความตรง และประการสำคัญคือ ได้รับการยอมรับจาก พยาบาลประจำการอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากพยาบาล ประจำการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับน้อย ในการที่จะชี้แจง กับพยาบาลประจำการส่วนใหญ่ใช้วิธีบอกด้วยวาจามากกว่า เป็นลายลักษณ์อักษร การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่พยาบาล ประจำการเรื่องการปฏิบัติงาน และการพัฒนาดตนเอง มีในระดับน้อย รวมทั้งการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมิน ผลการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการโยกย้ายมีในระดับน้อยมาก จึงทำให้พยาบาล วิชาชีพรู้สึกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานขาดความ

ยุติธรรมส่งผลให้ขวัญและกำลังใจของพยาบาลวิชาชีพ ต่ำลง จนเป็นสาเหตุหนึ่งของการโอนย้ายหรือลาออกไป ประกอบอาชีพอื่นๆ ส่วนปัญหาของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ หัวหน้าที่หอบผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ใช้วิธีการสังเกตการทำงานแล้วจดบันทึกไว้ ซึ่งมีข้อเสียในเรื่องความเที่ยงตรงในการประเมินเนื่องจาก หัวหน้าที่หอบผู้ป่วยไม่เคยได้รับการอบรมเรื่องการประเมินผล การปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรควรมีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิด ประโยชน์แก่พยาบาล และองค์การพยาบาลต่อไป⁸ จากการประมวลเอกสารข้างต้นชี้ให้เห็นถึงความสำคัญ ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา และสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาล เพื่อให้ได้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน สามารถประเมินได้อย่างครอบคลุมมีความเที่ยงความตรง และนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลชุมชน และประเมินความเป็นไปได้ ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาล วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร การศึกษาครั้งนี้มี 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร ทางการพยาบาล (หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลและหัวหน้า งาน) ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 115 คน และพยาบาลวิชาชีพที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 19 แห่ง จำนวนประชากร ทั้งหมด 3,420 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการกำหนดขนาด

กลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%⁹ ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารทางการพยาบาล จำนวน 115 คน และพยาบาลวิชาชีพจำนวน 299 คน 2) กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วยในแต่ละโรงพยาบาลชุมชนโดยใช้วิธีการคำนวณตามสัดส่วนประชากรจริงในแต่ละโรงพยาบาล สุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วยในแต่ละโรงพยาบาลเพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายจากการจับสลากโดยแยกจับฉลากจากบัญชีรายชื่อของหัวหน้าหอผู้ป่วยในแต่ละโรงพยาบาลตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ และ 3) กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในแต่ละโรงพยาบาล โดยใช้วิธีการคำนวณตามสัดส่วนประชากรจริงในแต่ละโรงพยาบาล สุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในแต่ละโรงพยาบาลเพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายจากการจับสลาก โดยแยกจับฉลากจากบัญชีรายชื่อของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละโรงพยาบาลตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แนวคำถาม เป็นแนวคำถาม (Guide line) เพื่อใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการพยาบาล ด้านการศึกษาพยาบาลและด้านปฏิบัติการพยาบาลเพื่อกำหนดข้อรายการในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนข้อแนวคำถามมีดังนี้ 1) ท่านคิดว่าแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ควรประเมินในด้านใดบ้าง 2) ท่านคิดว่าแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนแต่ละด้านควรประเมินในเรื่องอะไรบ้าง 3) ท่านคิดว่าแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ควรประเมินพฤติกรรมอะไรบ้าง 4) ท่านคิดว่าแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน ควรมีมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) เป็นกี่ระดับ 5) ท่านคิดว่าแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ควรมีความหมายของแต่ละช่วงคะแนนอย่างไร และ 6) ท่านคิดว่าแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับ

พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาของแต่ละช่วงคะแนนอย่างไร

ชุดที่ 2 แบบสอบถามความเป็นไปได้ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยพัฒนาจากการสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพตามแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานของ Brumback and Mcfee¹⁰ และจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมการประเมิน 9 ด้าน คือ สมรรถนะด้านการใช้กระบวนการพยาบาล สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติการพยาบาล สมรรถนะด้านการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนในภาวะวิกฤต สมรรถนะด้านการให้ความรู้ ให้คำปรึกษา สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสาร สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านกฎหมายและจริยธรรม สมรรถนะด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ และสมรรถนะด้านการบริหารทีมการพยาบาล จำนวน 54 ข้อ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามการนำข้อรายการในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีความหมายดังนี้

เป็นไปได้มากที่สุด หมายถึง เมื่อผู้ตอบมีความคิดเห็นว่าข้อรายการนั้นมีความเป็นไปได้มากที่สุดในการใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

เป็นไปได้มาก หมายถึง เมื่อผู้ตอบมีความคิดเห็นว่าข้อรายการนั้นมีความเป็นไปได้มากในการใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

เป็นไปได้ปานกลาง หมายถึง เมื่อผู้ตอบมีความคิดเห็นว่าข้อรายการนั้นมีความเป็นไปได้ปานกลางในการใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

เป็นไปได้น้อย หมายถึง เมื่อผู้ตอบมีความคิดเห็นว่าข้อรายการนั้นมีความเป็นไปได้น้อยในการใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

เป็นไปได้น้อยที่สุด หมายถึง เมื่อผู้ตอบมีความคิดเห็นว่าข้อรายการนั้นมีความเป็นไปได้น้อยที่สุดในการใช้

ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง เป็นไปได้มากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง เป็นไปได้มาก
- 3 คะแนน หมายถึง เป็นไปได้ปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง เป็นไปได้น้อย
- 1 คะแนน หมายถึง เป็นไปได้น้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนน ใช้วิธีแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Reference) ของวิเชียร เกตุสิงห์¹¹ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนน 3.67-5.00 หมายถึง ข้อรายการนั้น มีความเป็นไปได้มากในการใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ค่าเฉลี่ยคะแนน 2.34-3.66 หมายถึง ข้อรายการนั้น มีความเป็นไปได้ปานกลางในการใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00-2.33 หมายถึง ข้อรายการนั้น มีความเป็นไปได้น้อยในการใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ขั้นตอนการสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานและคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานในการสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยใช้แนวคิดวิธีการสร้างเครื่องมือของ Wood and Haber¹² และศิริรัตน์ คงสุวรรณ¹³ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขอบเขตของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดข้อรายการของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 4 สร้างคู่มือสำหรับการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 5 การทดลองใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 6 หาค่าความเที่ยงของแบบประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขอบเขตของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพ โดย 1) วิเคราะห์หน้าที่ และความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด (Job Description) เพื่อกำหนดหัวข้อ หรือขอบเขตในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพ 2) ศึกษาค้นคว้าตำรา วารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดประเมินผลการปฏิบัติงานในการบริหารองค์การและหน่วยงานของพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพตามแนวคิดการพัฒนาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ Brumback and Mcfee¹⁰ และการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ 3) ศึกษาวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเพื่อให้เกิดความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของการประเมินวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ คือ ใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งประจำปี เพื่อพัฒนาพยาบาลและประโยชน์ต่องานบริหารบุคคล

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดข้อรายการของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยกำหนดข้อรายการในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้ 1) ศึกษา ค้นคว้าตำรา วารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ศึกษา และวิเคราะห์หน้าที่ และความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน 3) สนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้วิจัยสร้างแนวคำถามเพื่อนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการพยาบาล ด้านการศึกษาพยาบาล และด้านปฏิบัติการพยาบาล จากโรงพยาบาลชุมชนเพื่อให้ได้ข้อรายการในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะเป็นความคิดเห็นที่ได้จากกลุ่มมีความสอดคล้องกัน โดยไม่ได้เป็นข้อรายการที่เกิดจากผู้วิจัยกำหนดขึ้น วัตถุประสงค์ในการจัดสนทนากลุ่ม คือ (1) หาข้อรายการในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาล

วิชาชีพ (2) กำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ และ (3) กำหนดคะแนนในการประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพเพื่อไม่ให้ข้อรายการ เกณฑ์ และคะแนนเกิดขึ้นจากผู้วิจัยกำหนดขึ้น และเพื่อให้มีความตรง (Face Validity) โดยการสนทนากลุ่ม 4 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 สนทนากลุ่ม โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ในด้านปฏิบัติการพยาบาลจำนวน 6 คน โดยกำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการพยาบาลมีประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาลประจำหอผู้ป่วยไม่น้อยกว่า 1 ปี และยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย

ครั้งที่ 2 สนทนากลุ่ม โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ และประสบการณ์ในด้านบริหารการพยาบาลจำนวน 4 คน โดยกำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการพยาบาลได้รับการอบรมหลักสูตรบริหารดำรงตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลไม่น้อยกว่า 1 ปี และยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย

ครั้งที่ 3 สนทนากลุ่ม โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ในด้านการศึกษาพยาบาลจำนวน 7 คน โดยกำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการพยาบาล บริหารการศึกษา ได้รับการอบรมหลักสูตรบริหาร มีประสบการณ์ในการสอนทางพยาบาลศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปี และยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย

ครั้งที่ 4 สนทนากลุ่ม โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ในด้านบริหารการพยาบาลจากโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 4 คน โดยกำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญดังนี้ มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปได้รับการอบรมหลักสูตรบริหาร ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่น้อยกว่า 1 ปี และยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย

นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการทำสนทนากลุ่มทั้ง 4 ครั้ง มาถอดเทป วิเคราะห์เนื้อหา จัดหมวดหมู่ และนำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นข้อรายการในแบบประเมินผล

การปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ได้แบบประเมินที่ประกอบด้วยข้อรายการทั้งหมด 54 ข้อ

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานผู้วิจัยนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพที่สร้างขึ้นและผ่านการแก้ไขในขั้นต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปให้ตัวแทนผู้เชี่ยวชาญที่ทำการสนทนากลุ่มด้านบริหารการพยาบาล ด้านการศึกษาพยาบาล และด้านปฏิบัติการพยาบาล ด้านละ 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ไม่มีการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

ขั้นตอนที่ 4 สร้างคู่มือสำหรับการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สร้างขึ้นและผ่านการแก้ไขในขั้นต้นจากที่ปรึกษาแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน โดยยึดว่าเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด:ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเท่ากับ 2:1 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 4 คน ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จำนวน 2 คน ครอบคลุมด้านบริหารการพยาบาล ด้านการศึกษาพยาบาล และด้านปฏิบัติการพยาบาล เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ความครอบคลุมและสอดคล้องของเนื้อหา ความชัดเจนของข้อรายการและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ รวมทั้งความถูกต้องของการวัด และเกณฑ์พิจารณาคะแนนโดยใช้เกณฑ์ตัดสินความตรงเชิงเนื้อหาตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตรงกันร้อยละ 80 ของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 6 การทดลองใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไปทดลองใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งหมด 3 แห่งๆ ละ 10 คน รวมทั้งหมดจำนวน 30 คนโดยกลุ่มตัวอย่างในการทดลองครั้งนี้เป็นคนละกลุ่ม

กับที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล แต่มีคุณสมบัติตรงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยมีผู้ประเมินพยาบาลวิชาชีพแต่ละ 2 คน คือ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลและหัวหน้างาน ใช้เวลาในการประเมิน 2 สัปดาห์

ขั้นตอนที่ 7 การหาความเที่ยงของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Reliability)

7.1 การหาความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (Inter-Rater Reliability) วิเคราะห์โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ด้าน 9 ด้านด้านเท่ากับ .570-.885 และ .331-.744 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$)

7.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อวิเคราะห์โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนในแต่ละข้อรายการกับคะแนนรวมของข้อรายการแต่ละด้าน (Item - total correlation) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารทางการพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .412-.919 และ .293 -.750 ตามลำดับ

7.3 การหาค่าความเที่ยงของแบบประเมินทั้งฉบับวิเคราะห์โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารทางการพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานมีค่าความเที่ยงของแบบประเมินทั้งฉบับตั้งแต่ .989 -.971 และ .927-.847 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพ มาจัดทำเป็นแบบสอบถามความเป็นไปได้ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ดถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 19 แห่ง เพื่อขออนุมัติการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือแนะนำตัว พร้อมทั้งโครงร่าง โดยสังเขปและแบบสอบถาม 1 ชุด ไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนเพื่อแจ้งรายละเอียด และขออนุญาต

เข้าเก็บรวบรวมข้อมูล

3. หลังผ่านการอนุมัติจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลให้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งหนังสือชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามและรายชื่อกลุ่มตัวอย่างไปยังฝ่ายวิชาการโรงพยาบาลด้วยตนเอง

4. กรณีของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ดผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัวพร้อมทั้งโครงร่างวิจัยโดยสังเขปและแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด พบหัวหน้างานฝ่ายบริหารงานทั่วไปเพื่อชี้แจงรายละเอียด และขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 4 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 1-31 เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2566 เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 299 คน ได้รับข้อมูลที่มีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 299 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป Stata 17 for Windows โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ
2. ความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (Inter-Rater Reliability) วิเคราะห์โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนในแต่ละข้อรายการกับคะแนนรวมของข้อรายการแต่ละด้าน (Item - total Correlation)
4. ค่าความเที่ยงของแบบประเมินทั้งฉบับ วิเคราะห์โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
5. ความเป็นไปได้ในการนำแบบประเมินไปใช้วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การพิทักษ์สิทธิ์และจริยธรรมการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณนักวิจัย จึงมีการพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ส่งโครงร่างวิจัยที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการประเมินงานวิจัย ด้านจริยธรรมของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด เลขที่ COE 1392565 ให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการวิจัยในจดหมายที่ส่งแบบสอบถามทุกฉบับ และเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าร่วมโดยสมัครใจ โดยระบุข้อมูลที่ได้จะเก็บเป็นความลับปกปิดแหล่งข้อมูลอย่างเคร่งครัด การนำเสนอข้อมูลเป็นภาพรวมไม่ชี้เฉพาะในส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามและไม่ก่อให้เกิดความเสียหายใดๆ ทั้งต่อบุคคลและองค์กร

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ดและประเมินความเป็นไปได้ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ลักษณะทางประชากรผู้บริหารทางการแพทย์และพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 299 คน ส่วนใหญ่เป็นหญิง (93.8%) อายุเฉลี่ย 41.42 ปี (SD.=11.68) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (88.9%) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 18.39 ปี (SD.=12.10) ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน (68.7%) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันเฉลี่ย 11.74 ปี (SD.=9.35) และปฏิบัติงานที่แผนกผู้ป่วยใน (IPD) (27.4%) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละลักษณะทางประชากรของผู้บริหารทางการแพทย์และพยาบาลผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน (n=299)

ลักษณะทางประชากร		จำนวน(%)
อายุ (ปี)	Mean(SD.)	41.42(11.68)
	Min(Max)	22.0(60.0)
เพศ	ชาย	11(6.2)
	หญิง	288(93.8)
ระดับการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	273(88.9)
	ปริญญาโท	25(8.1)
	ปริญญาเอก	1(0.3)
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	Mean(SD.)	18.39(12.10)
	Min(Max)	1.0(40.0)
ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	ผู้บริหารทางการแพทย์	68(28.7)
	พยาบาลผู้ปฏิบัติงาน	211(68.7)
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน	Mean(SD.)	11.74(9.35)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

	ลักษณะทางประชากร	จำนวน(%)
แผนกที่ปฏิบัติงาน	Min(Max)	1.0(30.0)
	ผู้ป่วยนอก (OPD)	58(18.9)
	ผู้ป่วยใน (IPD)	84(27.4)
	อุบัติเหตุและฉุกเฉิน (ER)	29(9.4)
	การควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ	41(13.4)
	พยาบาลจิตเวช	23(7.5)
	วิสัญญีพยาบาล	14(4.6)
	ห้องผ่าตัด (OR)	22(7.2)
	ปฐมภูมิและองค์รวม	16(5.2)
	ห้องผู้คลอด (LR)	12(3.9)

2. การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (Inter-Rater Reliability) วิเคราะห์โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลและพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน แบบประเมินผลการ

ปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้ง 9 ด้านเท่ากับ .570-.885 และ .331-.744 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารทางการพยาบาล และพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายด้าน

สมรรถนะรายด้าน	ผู้บริหาร		ผู้ปฏิบัติงาน	
	r	p	r	p
1. สมรรถนะด้านการใช้กระบวนการพยาบาล	1.00	<.001	1.00	<.001
2. สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติการพยาบาล	.690	<.001	.303	<.001
3. สมรรถนะด้านการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนในภาวะวิกฤต	.885	<.001	.320	<.001
4. สมรรถนะด้านการให้ความรู้ ให้คำปรึกษา	.706	<.001	.500	<.001
5. สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสาร	.672	<.001	.744	<.001
6. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง	.611	<.001	.455	<.001
7. สมรรถนะด้านกฎหมายและจริยธรรม	.643	<.001	.634	<.001
8. สมรรถนะด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ	.443	<.001	.606	<.001
9. สมรรถนะด้านการบริหารทีมการพยาบาล	.570	<.001	.311	<.001

3. การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนในแต่ละข้อรายการกับคะแนนรวมของข้อรายการแต่ละด้าน (Item – total correlation) พบว่า สมรรถนะด้านการใช้กระบวนการพยาบาลมีค่าตั้งแต่ .672-.793 สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติการพยาบาลมีค่าตั้งแต่ .638-.871 สมรรถนะด้านการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนในภาวะวิกฤตมีค่าตั้งแต่ .819-.875 สมรรถนะด้านการให้ความรู้ ให้คำปรึกษามีค่าตั้งแต่ .855-.969 สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสารมีค่าตั้งแต่ .883-.969 สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองมีค่าตั้งแต่ .845-.919 สมรรถนะด้านกฎหมายและจริยธรรมมีค่าตั้งแต่ .560-.919 สมรรถนะด้านทัศนคติต่อวิชาชีพมีค่าตั้งแต่ .412-.649 และสมรรถนะด้านการบริหารทีมการพยาบาลมีค่าตั้งแต่ .615-.969

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมตามความคิด

พยาบาลผู้ปฏิบัติงาน พบว่า สมรรถนะด้านการใช้กระบวนการพยาบาลมีค่าตั้งแต่ .618-.730 สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติการพยาบาลมีค่าตั้งแต่ .308-.559 สมรรถนะด้านการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนในภาวะวิกฤตมีค่าตั้งแต่ .388-.640 สมรรถนะด้านการให้ความรู้ให้คำปรึกษามีค่าตั้งแต่ .510-.758 สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสารมีค่าตั้งแต่ .874-.915 สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองมีค่าตั้งแต่ .661-.751 สมรรถนะด้านกฎหมายและจริยธรรมมีค่าตั้งแต่ .404-.891 สมรรถนะด้านทัศนคติต่อวิชาชีพมีค่าตั้งแต่ .293-.683 และสมรรถนะด้านการบริหารทีมการพยาบาลมีค่าตั้งแต่ .351-.707

4. ค่าความเที่ยงของแบบประเมินทั้งฉบับ วิเคราะห์โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารทางการพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานมีค่าความเที่ยงของแบบประเมินทั้งฉบับตั้งแต่ .989-.971 และ .927-.847 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารทางการพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายด้าน

สมรรถนะรายด้าน	Cronbach's Alpha Coefficient	
	ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติงาน
1. สมรรถนะด้านการใช้กระบวนการพยาบาล	.989	.971
2. สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติการพยาบาล	.963	.828
3. สมรรถนะด้านการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนในภาวะวิกฤต	.927	.884
4. สมรรถนะด้านการให้ความรู้ ให้คำปรึกษา	.986	.939
5. สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสาร	.984	.991
6. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง	.991	.985
7. สมรรถนะด้านกฎหมายและจริยธรรม	.928	.862
8. สมรรถนะด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ	.970	.847
9. สมรรถนะด้านการบริหารทีมการพยาบาล	.948	.871

5. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริการทางการพยาบาลและพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน พบว่า แบบประเมินผล

การปฏิบัติงานของผู้บริหารทางการพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้มากกว่าร้อยละ 80 ทั้ง 9 ด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารทางการพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายด้าน

สมรรถนะรายด้าน	ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติงาน	IOC
	Mean(SD.)	Mean(SD.)	>80%
1. สมรรถนะด้านการใช้กระบวนการพยาบาล	4.18(0.91)	4.18(0.90)	>80%
2. สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติการพยาบาล	4.23(0.83)	4.26(0.69)	>80%
3. สมรรถนะด้านการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนในภาวะวิกฤต	4.25(0.84)	4.31(0.69)	>80%
4. สมรรถนะด้านการให้ความรู้ ให้คำปรึกษา	4.22(0.86)	4.27(0.76)	>80%
5. สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสาร	4.24(0.84)	4.22(0.87)	>80%
6. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง	4.24(0.85)	4.28(0.84)	>80%
7. สมรรถนะด้านกฎหมายและจริยธรรม	4.27(0.74)	4.27(0.67)	>80%
8. สมรรถนะด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ	4.30(0.68)	4.30(0.69)	>80%
9. สมรรถนะด้านการบริหารทีมการพยาบาล	4.25(0.79)	4.28(0.69)	>80%

วิจารณ์

ผลการศึกษาค้นพบว่า แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนประกอบด้วย 9 ด้าน มีค่าความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน (Inter-Rater Reliability) ตั้งแต่ .570-.885 และ .331-.744 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item - total correlation) รายข้อตั้งแต่ .412-.919 และ .293 -.750 และค่าความเที่ยงของแบบประเมินทั้งฉบับตั้งแต่ .989-.971 และ .927-.847 ตามลำดับสอดคล้องกับการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพพหุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พบว่าแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพพหุบัติเหตุ-ฉุกเฉินประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ข้อยุทธการสมรรถนะ 57 ข้อ

ดังนี้ ด้านการคัดแยกอาการ (จำนวน 9 ข้อ) ด้านการฟื้นคืนชีพขั้นสูง (จำนวน 4 ข้อ) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล (จำนวน 20 ข้อ) ด้านนิติเวชในงานอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน (จำนวน 5 ข้อ) ด้านการติดต่อสื่อสาร (จำนวน 5 ข้อ) ด้านการพัฒนาคุณภาพและการจัดการความรู้เชิงประจักษ์ (จำนวน 8 ข้อ) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (จำนวน 6 ข้อ) การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมิน พบว่าแบบประเมินมีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ .99 ความเที่ยงของการสังเกต เท่ากับ .97 และความสอดคล้องภายในด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนของฮอยท์ (Hoyt's Analysis of Variance method) เท่ากับ.99 และเกณฑ์การตัดสินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพพหุบัติเหตุ-ฉุกเฉินโดยรวมมีค่าคะแนนจุดตัดที่ $T_{51.84}$ และผลการศึกษาทำให้

ผู้บริหารหน่วยงานอุบัติเหตุ-ฉุกเฉินสามารถนำแบบประเมินไปใช้และพัฒนาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพอุบัติเหตุ-ฉุกเฉินต่อไป¹⁴; แบบประเมินสมรรถนะ พยาบาลที่เลี้ยงมี 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพและการนิเทศแบบเชิงบวก 2) ด้านภาวะผู้นำการ พัฒนาคุณภาพการบริการ 3) ด้านการคิดเชิงระบบเวชศาสตร์เขตเมือง 4) ด้านการเป็นต้นแบบจิตสาธารณะ 3) ด้านปฏิบัติการพยาบาล และ 4) ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีค่า Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) เท่ากับ 0.976 และผลการทดสอบ Bartlett's Sphericity มีค่า $p < .001$ มีค่าไอเกนแต่ละองค์ประกอบระหว่าง 5.23 -11.66 และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.27-16.19 และความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 16.19-73.67 โดยสมรรถนะของพยาบาลที่เลี้ยงทั้ง 6 ด้านผ่านเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินได้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI) เท่ากับ 0.91 ค่าดัชนีความเชื่อมั่นรายข้อ (1-CVI) เท่ากับ 0.81 -1.00 และความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Cronbach's alpha coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 แสดงว่าแบบประเมินมีความเชื่อถือได้สูงมาก¹⁵; การวิจัย พบว่า 1) แบบประเมินสมรรถนะประจำสายงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยสมรรถนะซึ่งแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนผ่าตัดมีจำนวน 6 สมรรถนะ ระยะผ่าตัดมีจำนวน 5 สมรรถนะ และระยะหลังผ่าตัดมีจำนวน 4 สมรรถนะ 2) ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินพบว่ามีความตรงเชิงเนื้อหาและมีความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินเท่ากับ .99 3) ผลการทดลองใช้แบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยพบว่า แบบประเมินมีความตรงเชิงโครงสร้าง และระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยทั้งในระยะก่อนผ่าตัด ขณะผ่าตัด และหลังผ่าตัดอยู่ในระดับที่ 4 ทุกประเด็น¹⁶

นอกจากนั้นยังพบว่าสอดคล้องกับเสาวนีย์ เนาวพานิช และคณะ¹⁷ ได้พัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาล

ศิริราช และประเมินผลการนำแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือดโรงพยาบาลศิริราชไปใช้การศึกษาแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เป็นการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยหัวหน้าหอผู้ป่วย 3 คน พยาบาลวิชาชีพ 6 คน อาจารย์พยาบาล 2 คน อาจารย์แพทย์ 2 คน ผู้ป่วย 5 คน และผู้ดูแลผู้ป่วย 5 คนรวมทั้งสิ้น 23 คน ซึ่งถูกคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง รวมทั้งการทบทวนวรรณกรรม พบว่าวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือด ต้องมี 3 สมรรถนะหลัก ได้แก่ ความสามารถหลักเชิงวิชาชีพ (Professional Competency ความสามารถในงานร่วมกัน (Common Functional Competency) ความสามารถในงานเฉพาะทาง Specific Functional Competency) และ 8 สมรรถนะย่อย ระยะที่ 2 นำข้อมูลในระยะที่ 1 มาพัฒนาเป็นแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลศิริราช พบว่ามีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 และค่าความเที่ยงของผู้ประเมินเท่ากับ 0.81 ระยะที่ 3 การนำแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลศิริราช มาประเมินสมรรถนะพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหออภิบาลโรคหัวใจ จำนวน 5 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเหล่านี้มีสมรรถนะทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับดี (Mean= 2.51, SD.= 0.49)

กล่าวได้ว่าผลการพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนครั้งนี้ประกอบด้วย 9 ด้าน จำนวน 54 ข้อ มีความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมินตั้งแต่ .570-.885 และ .331-.744 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item - total correlation) รายข้อตั้งแต่ .412-.919 และ .293 -.750 และค่าความเที่ยงของแบบประเมินทั้งฉบับตั้งแต่ .989-.971 และ .927-.847 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาล

วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ดจะเป็นประโยชน์ในการนำแบบประเมินไปใช้ ประเมินสมรรถนะพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน โดยนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะพยาบาลที่บรรจุใหม่ และควรมีแผนในการพัฒนาเรื่องการสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา และสร้างองค์ความรู้ให้กับองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ไป การศึกษานี้ผู้วิจัยได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาสำหรับการนำเครื่องมือการบริหารผลการปฏิบัติงานมา ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องคำนึงถึง ได้แก่

- 1) การทบทวนถึงการนำเครื่องมือการบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้
- 2) ความสอดคล้องกับค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร และ
- 3) บทบาทของหน่วยงานกลางสำหรับข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติที่ส่วนราชการสามารถนำเครื่องมือมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่
- 1) การสร้างกฎเกณฑ์ของการนำเครื่องมือมาใช้
- 2) การเริ่มต้นขับเคลื่อนจากผู้บังคับการ
- 3) ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์พันธกิจ และยุทธศาสตร์ และ
- 4) ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์และการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตเพื่อต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการนำเครื่องมือการบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้กับประเทศไทย ได้แก่
- 1) การศึกษาเปรียบเทียบถึงความเหมือนและความแตกต่างระหว่างการนำเครื่องมือการบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้ในแต่ละประเทศ
- 2) การศึกษาถึงค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงานของระบบราชการไทย
- 3) การศึกษาส่วนราชการไทยแต่ละประเภท และ
- 4) การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรภาครัฐต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. ทศพร ศิริสัมพันธ์. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารราชการแนวใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ; 2549.

2. Dessler G. Human Resource Management. New Jersey : Pearson Prentice Hall; 2008.
3. Monday O. Critical Review and Compares between Maslow, Herzberg and McClelland's Theory of Needs. Funai journal of accounting, business and finance (fujabf). 2017;1(1):161-73.
4. ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: แชนท์ โฟร์ พรินต์ติ้งจำกัด; 2557.
5. อารมณ์ ภูวิทย์พันธุ์. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Strategic Human Resource Development). กรุงเทพฯ: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด; 2551.
6. จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. รวมบทความการจัดการภาครัฐ. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็น เพรส; 2553.
7. นิภาภัทร อยู่พุ่ม และคณะ. เอกสารประกอบการสอน รายวิชา SN1103 จิตวิทยาและพัฒนาการของมนุษย์. คณะพยาบาลศาสตร์บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น. ขอนแก่น: เอ็มมี ก๊อปปี้ เซนเตอร์; 2556.
8. พรศิริ พันธสี. กระบวนการพยาบาล & แบบแผนสุขภาพ: การประยุกต์ใช้ทางคลินิก. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: พิมพ์อักษร; 2554.
9. บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล; 2540.
10. Brumback G B, Mcfee T S. FROM MBO TO MBR. Public Administration Review. 1982;43(4):363-71.
11. วิเชียร เกตุสิงห์. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2540.
12. Wood G, Haber J. Nursing Research. 3thed. The United States of America: Mosby - Year Book; 1994.
13. ศิริรัตน์ คงสุวรรณ. การพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกองทัพก [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2544.

14. ฐิติพร ถนอมบุญ. การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2561.
15. วิไลลักษณ์ เนตรประเสริฐกุล. การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลวชิรพยาบาล. คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช; 2564.
16. ผดุงศิลป์ เฟื่องช่อม, บุญเรียง ขจรศิลป์, ธนินาถ ฤณ สุนทร. การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะประจำสายงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัย. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรดิตต์. 2564;13(1):132-46.
17. เสาวนีย์ เนาวพานิช, บุญทิพย์ สิริธรงค์ศรี, สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล, พิษชุดา วิรัชพินทุ, วันเพ็ญ ภิญโญภาสกุล. การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลศิริราช. การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4; 2556.