

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเสนอสาระสำคัญตามลำดับดังนี้ คือ

1. สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
2. การประเมินสมรรถนะ
3. ภารกิจของโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

1.1 สมรรถนะหรือสมรรถภาพ

สมรรถนะหรือสมรรถภาพ มีความหมายเช่นเดียวกัน ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Ability หรือ Competency มีนักวิชาการการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน(2530) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะว่า หมายถึง ความสามารถ คุณภาพ หรือสภาวะของการทำหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ หรือหมายถึง ความรู้ การตัดสินใจ ทักษะ หรือความแข็งแรงพอ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Ability” แต่ยังมีคำเฉพาะว่า “Competency” ภาษาไทยใช้คำว่า “สมรรถนะ” หรือ “สมรรถภาพ” ซึ่งสอดคล้องกับความหมายในพจนานุกรมไทยฉบับของมานิต มานิตเจริญ(2528) นอกจากนี้ Oxford Learner’s Pocket Dictionary (1994) ยังให้ความหมายของ สมรรถนะ (Ability หรือ Competency) ว่าหมายถึง ความสามารถ อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง ตลอดจนทักษะ (Skill) และความรู้ (Knowledge) และสำหรับความหมายของสมรรถนะจากนักการศึกษาและนักวิชาการต่าง ๆ นั้นได้ให้ความหมายไว้ดังนี้คือ คุณสมบัติที่เป็นผลมาจากความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติและอุปนิสัยหรือบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความสามารถในการทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาได้ (กมล สุดประเสริฐ และคณะ ,2526)

สำหรับการศึกษาในต่างประเทศนั้นพบว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง พึงมี และสามารถแสดงออกให้เห็นพฤติกรรมทาง ความรู้ เจตคติ และการกระทำที่ดี (McAshan, 1973 อ้างถึงใน กลุยา ดันติผลาชีวะ, 2532) ส่วน Robinson and Barberis-Ryan (1995) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ความสามารถที่จะประยุกต์นำเอาประสบการณ์ต่าง ๆ สามารถตัดสินใจได้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ และสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ยุ่งยากเหล่านี้ได้ด้วยการตัดสินใจอย่างรอบคอบและมี เหตุผล มีการกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จไว้อย่างชัดเจน และเป็นผู้ที่มีความใฝ่รู้ทางการศึกษาอยู่ตลอดเวลา

จากความหมายดังกล่าวจึงพอสรุปได้ว่า “สมรรถนะ” ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถในการตัดสินใจ การปฏิบัติหน้าที่ และการแสดงออกทางพฤติกรรมทางความรู้ ทักษะคัดออกมาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ทำให้ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

1.2 สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

สำหรับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยนั้นการศึกษาโดยตรงยังมีน้อย โดย พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2534) ได้กล่าวว่าสมรรถนะของผู้นำทางการพยาบาลสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มคือ 1.) สมรรถนะความเป็นวิชาชีพ (professional - minde) คือความเป็นนักวิชาการในวิชาชีพการพยาบาล (scholor) หรือความเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล โดยต้องมีพฤติกรรมอื่นประกอบด้วย คือพฤติกรรมการกล้าแสดงออก (Assertiveness) และพฤติกรรมเผชิญหน้า (Confrontation) นั่นคือต้องเตรียมความรู้และพฤติกรรมที่จะสื่อสารความรู้ไปสู่ผู้อื่นทั้งในและนอกวิชาชีพการพยาบาล 2.) สมรรถนะเชิงธุรกิจ (Business - minde) โดยจะต้องมีพฤติกรรมตามแนวธุรกิจหลายประการคือ ยอมเสี่ยง (Risk taking) การจัดการต่อการขัดแย้ง (Conflict management) การจัดการต่อภาวะเครียด (Stress management) การตัดสินใจ และการสื่อสารซึ่งหมายถึงการพูด การฟัง การเขียน และการอ่าน 3.) สมรรถนะเชิงการเมือง (Political - minde) ซึ่งมีพฤติกรรมอยู่ 3 ประการคือ การเจรจาต่อรอง (Negotiation) การเจรจาอย่างไม่เป็นทางการ (Lobbying) และการจัดการต่อการขัดแย้ง จากกลุ่มสมรรถนะที่กล่าวมาข้างต้นต้องพิจารณาถึงเกณฑ์ของผู้นำทางการพยาบาล ซึ่งต้องพิจารณาความสอดคล้องของสมรรถนะทั้งหมดด้วย ดังนั้นควมมีอาวุโส ตำแหน่ง - ชั้นยศ และระดับการศึกษา-ความชำนาญ จะต้องนำเข้ามาเป็นเกณฑ์ผู้นำ โดยต้องกำหนดน้ำหนักของแต่ละเกณฑ์ และแจกแจงพฤติกรรมให้ละเอียดพร้อมกันไปด้วย สิ่งที่จะต้องพิจารณา

ร่วมกันคือ ความสามารถสำหรับผู้บริหารที่จะต้องเป็นผู้นำด้วย โดยเพิ่มสมรรถนะหลักความกล้าแกร่ง 3 ประการคือ 1. ความกล้าแกร่งทางสังคม (Social courage) 2. ความกล้าแกร่งทางสร้างสรรค์ (Creative courage) 3. ความกล้าแกร่งทางจริยธรรม (Moral courage) ดังนั้นความกล้าแกร่ง 3 ประการนี้ จะต้องนำเข้ามาสร้างเสริมเป็นพฤติกรรมของผู้นำทางการพยาบาลด้วย และพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยก็เป็นผู้นำทางการพยาบาลผู้หนึ่งจึงควรพัฒนาสมรรถนะของตนเองตลอดเวลา และพวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2536) ยังกล่าวอีกว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีความสามารถทั้งในด้านการปฏิบัติการพยาบาล และการจัดการให้การปฏิบัติการพยาบาลไปสู่ผู้รับบริการได้อย่างเป็นที่พอใจ ต้องบริหารจัดการให้การดูแลที่ผู้ป่วยได้รับคุณภาพสูงสุด คือ สามารถสร้างความพอใจให้กับผู้รับบริการ ผู้บริหารและผู้ให้บริการทั้งหมด หัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถและทักษะในการบริหารหอผู้ป่วยของตน เพื่อก่อให้เกิดบริการพยาบาลที่ดี และสามารถบำรุงขวัญของผู้ได้บังคับบัญชาได้ดี

Dubnicki and Sloan (1991) ศึกษาพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาลประกอบไปด้วย การเข้าใจตนเอง การเป็นผู้มีความสามารถสูงในการกำหนดทิศทางการทำงาน เชื่อมมั่นในตนเอง เข้าใจผู้อื่น สามารถวิเคราะห์ความคิด และเป็นผู้ที่มีทักษะความชำนาญในการโน้มน้าวผู้อื่น สิ่งเหล่านี้ต่างหากที่เป็นสมรรถนะที่สำคัญในการสร้างความสำเร็จสู่ผู้บริหารทางการพยาบาล ส่วน Princeton and Gaspar (1991) ได้ศึกษาถึงวิธีการเตรียมพยาบาลผู้บริหารระดับต้นในสถานศึกษาพยาบาล และจะอย่างไรจึงจะทำให้พวกเขาคงอยู่ในงานได้ตลอดไป และพบว่าสมรรถนะที่สำคัญของพวกเขาคือหลักความประพฤติที่ดี ความซื่อสัตย์ การรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จะทำให้ได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานและผู้บริหารระดับสูงอื่นๆ อีกด้วย และในปี ค.ศ. 1993 Hansen ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลจากกลุ่มพยาบาลผู้บริหาร (Chief Nurse Executive:CNE) กลุ่มผู้บริหารหอผู้ป่วย (Chief Executive Officers:CEO) และประธานคณะกรรมการ (Presidents of Boards:POB) จากภาวะปัจจุบันที่ค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างน่าเป็นห่วง ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาลที่ทั้ง 3 กลุ่มเห็นด้วยว่าเป็นสิ่งสำคัญมากคือ 1. สมรรถนะทางด้านการบริหารการพยาบาล 2. สมรรถนะทางด้านการบริหารธุรกิจ และทั้ง 3 กลุ่มมีความต้องการผู้บริหารทางการพยาบาลที่ได้รับการศึกษาทางด้านกรพยาบาลและด้านธุรกิจในระดับปริญญา

ในปี พ.ศ. 2538 จันทร์เพ็ญ พาหงษ์ ได้ศึกษาพบว่าสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยหมายถึง ความสามารถของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยอันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ มีความเข้าใจ มีทัศนคติ และความชำนาญที่บุคคลผู้เป็นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยพึงมี

อย่างเพียงพอ และสามารถแสดงออกมา เพื่อให้การบริหาร บริการพยาบาลบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จากการศึกษาตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โดย 1.) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์งานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย 2.) จัดทำกลุ่มสนทนา (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาล 10 ท่านเพื่อทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างและรายการสำคัญของสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย 3.) กำหนดโครงสร้างสมรรถนะและตัวแปรที่อธิบายสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ตัวประกอบด้วยวิธีตัวประกอบภาพพจน์ หมุนแกนตัวประกอบแบบอโรโทนอนด้วยวิธีแวนแมกซ์ และพบว่าสมรรถนะที่สำคัญของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมี 7 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการอำนวยความสะดวกและการจัดระบบงาน สมรรถนะด้านการวางแผน สมรรถนะด้านการควบคุม สมรรถนะด้านวิชาการ สมรรถนะด้านการตลาด และสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล

1.2.1. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ มีความสำคัญเป็นอันดับแรก และเป็นตัวประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 51.1 ของความแปรปรวนทั้งหมด ตัวแปรมีน้ำหนักตั้งแต่ .4219 - .73338 จัดเป็นตัวแปรที่สามารถบรรยายตัวประกอบในระดับปานกลางถึงดีเลิศ เนื่องจากภาวะผู้นำและบุคลิกลักษณะมีความสัมพันธ์กันถึงการปฏิบัติงานและในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง เกิดการแข่งขัน การขาดแคลนบุคลากร งานบริการพยาบาลต้องใช้ความเสียสละและอุทิศตนมากขึ้น ในสภาวะการณ์เช่นนี้ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องมีภาวะผู้นำเพื่อจะรักษาและประสานให้บุคลากรในหน่วยงาน รวมตัวกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้บุคลากรรู้สึกทำงานมีความหมาย ตนมีความสำคัญ มีความรักและความผูกพันกับองค์กร ต้องการอุทิศตนเพื่องาน และความสำเร็จตามเป้าหมาย นั่นคือเมื่อพิจารณาการอธิบายสมรรถนะด้านภาวะผู้นำจะพบว่า ตัวแปรดังกล่าวอธิบายการเป็นผู้นำบารมีที่สำคัญ 4 ด้านคือ

1.2.1.1 ด้านการให้ความรักความเมตตาแก่ลูกน้อง คือ เป็นผู้ที่มีน้ำใจ รู้จักการให้ สร้างความสามัคคี และความสงบเรียบร้อยในหน่วยงาน เข้าใจธรรมชาติและความแตกต่างของบุคคล คือเป็นผู้มีน้ำใจ รู้จักการให้ สร้างความสามัคคีและความสงบเรียบร้อยในหน่วยงาน เข้าใจธรรมชาติและความแตกต่างของบุคคล เป็นมิตรใจดี เป็นกันเอง ไกล่ชิตลูกน้อง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และรู้จักเลือกความคิดเห็นที่ดี และเหมาะสม สามารถเสริมแรงและกระตุ้นแรงบันดาลใจได้

1.2.1.2 ด้านคุณสมบัติเฉพาะตัว ได้แก่ มีคุณธรรม จริยธรรม และปลูกฝังให้ลูกน้องยึดถือ รู้จักกาลเทศะ มีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม มีความรับผิดชอบต่อ

หน้าที่ มีความกระตือรือร้น พัฒนาการเองอยู่เสมอ มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ เวลา ตนเอง และบุคลากร มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตดี มีความยุติธรรม และเสมอต้นเสมอปลาย รู้จักควบคุมอารมณ์ มีความหนักแน่น อดทน อดกลั้น เป็นคนกล้าหาญ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง และกล้าเผชิญปัญหาต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจ มีความประพฤติดี สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรได้ แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะและแบบอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง เพราะเมื่อลูกน้องรัก ซินชอบผู้นำ ลูกน้องก็จะยึดผู้นำเป็นแบบอย่างมากขึ้น ลูกน้องจะเลียนแบบผู้นำ เท่ากับเป็นการพัฒนาผู้นำต่อ ๆ กันไป ลูกน้องจะรู้สึกว่าคุณค่า อยากร่วมทีมความพยายามเพื่อทำงานให้สำเร็จ และกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย

1.2.1.3 ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ องค์กร หน่วยงาน และบุคลากร มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีทักษะในการเจรจา และการติดต่อสื่อสาร มีไหวพริบในการตัดสินใจ เข้าใจปัญหา และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ สามารถสร้างเครือข่ายในวิชาชีพ นอกจากนี้ยังต้องมีบทบาทด้านการปฏิสัมพันธ์ ติดต่อประสานงาน และการสื่อสารข้อมูล

1.2.1.4 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ เป็นผู้มีอุดมการณ์ ก้าวไกล และคาดการณ์ล่วงหน้าได้ ถ่ายทอดจินตภาพและวิธีการทำให้จินตภาพนั้นเป็นจริง ปลุกฝังค่านิยม อุดมการณ์ให้ลูกน้องอยากอุทิศตนเพื่อผู้รับบริการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.2.2 สมรรถนะด้านการอำนวยการและการจัดระบบงาน มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2 และเป็นตัวประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.9 ของความแปรปรวนทั้งหมด ได้แก่ ใช้คำพูดที่ชัดเจน เข้าใจง่ายในการชี้แจงหรือสั่งงานแก่บุคลากรเพื่อรักษาไว้ซึ่งระบบสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และสนับสนุนบุคลากรในหอผู้ป่วย ให้สามารถตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการได้อย่างเหมาะสมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถกำหนดวิธีการทำงานในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และให้เกิดประโยชน์สูงสุด มอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และบุคคล การอำนวยการและการจัดระบบงานเป็นสมรรถนะที่สำคัญสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เนื่องจากพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จะต้องเป็นผู้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งบุคคล ปัจจัยทางกายภาพและหน้าที่ รวมทั้งต้องเป็นศูนย์อำนวยการ เป็นผู้นิฉัยสั่งการ ตรวจสอบ ชี้แนะ และจูงใจให้ผู้ป่วยได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการอำนวยการและการจัดระบบงานนั้นอธิบายสมรรถนะ 4 ด้าน คือ

1.2.2.1 การบริหารคน การบริหารคนเป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคล นับแต่สรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานแล้วหาวิธีพัฒนาบำรุงรักษาบุคคลให้เกิดพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำช่วยเหลือ และสนับสนุนบุคลากรในหอผู้ป่วย สามารถส่งเสริมและสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร โดยให้ยึดองค์กรเป็นหลัก สามารถปฐมนิเทศ และฝึกหัดบุคลากรในหอผู้ป่วยได้ สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและยุติธรรม สามารถดำเนินการเพื่อสนับสนุน และพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สามารถจัดอัตรากำลังบุคลากร ขึ้นทำงานได้เพียงพอ และเหมาะสมกับความต้องการของผู้ป่วยในแต่ละเวร สามารถติดตาม นิเทศ ควบคุม กำกับดูแล และปรับปรุงเพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถ กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรได้ พิจารณาความดีความชอบของ บุคลากรโดยยึดหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สามารถสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ และสร้างงานที่ทำทาย ความสามารถของบุคลากรที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารบุคลากร เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผล งานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2.2.2 การบริหารงาน การบริหารงานเป็นการจัดการให้เกิดการปฏิบัติ การพยาบาลตามวัตถุประสงค์ของหอผู้ป่วย ได้แก่ สามารถตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการได้อย่าง เหมาะสมและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และให้เกิดประโยชน์สูงสุด มอบหมายงานได้อย่าง เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคคล สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้ สามารถส่งเสริม และรักษาบรรยากาศในหอผู้ป่วยให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาหน่วยงาน และ พัฒนาการทำงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร สามารถทำงานเพื่อการประสานกิจกรรม ทั้งหมดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบุคคลและของหน่วยงาน มีความรู้และเข้าใจ ภารกิจและขอบข่ายงานในหอผู้ป่วยของตน สามารถประเมินผลงานประจำในหอผู้ป่วย ใช้มาตรฐานการพยาบาลในการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลเพื่อคงไว้ซึ่งมาตรฐาน วิชาชีพ สามารถจัดและพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานในหอผู้ป่วย กลุ่มตัวแปรดังกล่าวเป็น กลุ่มตัวแปรที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารงานหอผู้ป่วย เพื่อให้เกิดผลของงานสูงสุด และเป็น ไปตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งปริมาณงาน และคุณภาพบริการพยาบาล

1.2.2.3 การติดต่อสื่อสาร พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องใช้กระบวนการ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้เกิดความร่วมมือประสานงาน เพื่อ ช่วยให้การบริหารงานเป็นไปด้วยดี และเพื่อสร้างเจตคติที่ดีสำหรับกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ป่วย ญาติ และผู้เกี่ยวข้องเกิดความร่วมมือร่วมใจ และพอใจที่จะปฏิบัติ ตามคำแนะนำ ตัวแปรที่อธิบาย ได้แก่ ใช้คำพูดที่ชัดเจน เข้าใจง่ายในการชี้แจงหรือสั่งงานแก่ บุคลากรเพื่อรักษาไว้ซึ่งระบบสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ แจ้งให้บุคลากรทราบถึงนโยบาย

เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ระเบียบการ มาตรฐาน การดูแล อัตรากำลัง และหน้าที่ความรับผิดชอบ กลุ่มตัวแปรดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องเป็นผู้มีบทบาทด้านการสื่อสารข้อมูลภายในหอผู้ป่วยกับบุคลากร และเครือข่ายข้อมูลต่าง ๆ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางของข้อมูล รับและตรวจสอบข้อมูล เผยแพร่ข้อมูลและเป็นตัวแทนการให้ข้อมูล

1.2.2.4 การบริหารพัสดุ การบริหารพัสดุเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึง ในการบริหารการพยาบาล เพราะพัสดุเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการให้บริการพยาบาล ได้แก่ สามารถตรวจสอบและจัดหาอุปกรณ์และเวชภัณฑ์เพื่อใช้ในหอผู้ป่วย ปรับปรุงระบบข้อมูลข่าวสาร ให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและชัดเจนแก่บุคลากร เพื่อให้ทรัพยากรที่มีอยู่เกิดประโยชน์สูงสุด และเอื้ออำนวยความสะดวกสบายต่อการบริหารด้านอื่น ๆ ด้วย

1.2.3. สมรรถนะด้านการวางแผน มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3 และเป็นตัวประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.2 ของความแปรปรวนทั้งหมด ได้แก่ มีความรู้และเข้าใจในเรื่องการวางแผนกลยุทธ์ สามารถเขียนแผนระยะสั้น ระยะยาว แผนแม่บท และ/หรือ แผนการปฏิบัติงานได้สามารถกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และภารกิจของแผนกลยุทธ์ได้ สามารถปรับปรุงพัฒนาแผนงานให้คงความทันสมัยได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ สามารถนำนโยบายหลักมาวางแผนกลยุทธ์ในหอผู้ป่วย เป็นต้น

การวางแผนเป็นสมรรถนะที่สำคัญสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เนื่องจากการวางแผนเป็นหัวใจของการทำงาน เป็นกิจกรรมที่สำคัญอันดับแรก ผู้วางแผนต้องมีความรู้และเข้าใจในเรื่องการวางแผน การวางแผนจะช่วยให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถคาดคะเนล่วงหน้าถึงปัญหาและอุปสรรคและสามารถปรับใช้สถานการณ์ทั้งดีและเลวให้เกิดประโยชน์ได้ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานช่วยให้การทำงานไม่สับสนซับซ้อน ช่วยให้การพัฒนาทุกด้านทุกระดับสอดคล้องต้องกัน นอกจากนี้ผู้บริหารระดับสูงก็เล็งเห็นความจำเป็นที่จะต้องให้ผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับ รวมทั้งพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการวางแผนด้วย เพราะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและทราบถึงความต้องการของบุคลากรและผู้ป่วยอย่างแท้จริง รู้ว่าวิธีการใดและจะทำอย่างไรจึงจะให้บริการที่ดีที่สุดและสนองความต้องการของผู้ป่วยได้ บุคลากรทุกระดับปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ และพบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของพยาบาลอยู่ในระดับสูง การวางแผนเป็นกิจกรรมที่สำคัญอันดับแรก กิจกรรมการบริหารงานอื่น ๆ จะต้องขึ้นกับการวางแผนเป็นสำคัญ แต่จากผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านการวางแผนมีความสำคัญเป็นอันดับ 3 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารอื่น ๆ ในโรงพยาบาลยังเปิดโอกาสให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยได้มีโอกาสทำการบริหารงานได้ไม่เต็มที่นัก ทั้งนี้เนื่องจากสายการบังคับบัญชาของโรงพยาบาล จัดว่า

หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นเพียงผู้บริหารระดับต้น ทำให้การวางแผนบางอย่างยังขาดอิสระอยู่บ้าง แต่ก็ปฏิบัติได้ในระดับหนึ่งในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตน นอกจากนี้อาจจะเป็นเพราะความจำกัดในความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการวางแผน ด้านการวางแผน จึงได้รับการประเมินเป็นตัวประกอบอันดับที่ 3 และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.2.4. สมรรถนะด้านการควบคุม มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 4 และเป็นตัวประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3 ของความแปรปรวนทั้งหมด ได้แก่ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติต่าง ๆ สามารถจัดทำบัญชีตรวจสอบ บำรุงรักษา และจำหน่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ สามารถกำหนดปริมาณและประเภทเวชภัณฑ์ที่จำเป็นต้องใช้ได้เหมาะสม สามารถประเมินค่ารักษาพยาบาลได้ สามารถประมาณการคงอยู่ และการออกจากงานของบุคลากรในหอผู้ป่วย ควบคุมการใช้วัสดุครุภัณฑ์ ให้เป็นไปอย่างประหยัด ถูกต้อง และเหมาะสมกับชนิดของการใช้งาน สามารถจัดหางบประมาณได้ เป็นต้น

การควบคุม เป็นสมรรถนะที่สำคัญสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เนื่องจากพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีการกำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล ดำเนินงานเพื่อที่จะปรับปรุงให้งานนั้นได้ระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ วัดความสำเร็จของงาน โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานและบรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่กำหนดไว้ สมรรถนะด้านการควบคุมจึงได้รับการประเมินเป็นอันดับที่ 4 และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.2.5. สมรรถนะด้านวิชาการ มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 5 และเป็นตัวประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.5 ของความแปรปรวนทั้งหมด ได้แก่ สามารถกระตุ้นและสนับสนุนให้ริเริ่มเขียนบทความทางวิชาการ สามารถนำเสนอและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในหอผู้ป่วยและจัดให้บุคลากรในหอผู้ป่วยร่วมทำวิจัย สามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลและสามารถทำวิจัยได้ เป็นต้น

สมรรถนะด้านวิชาการ เป็นสมรรถนะตัวหนึ่งที่มีความสำคัญสำหรับพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย เนื่องจากพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเปรียบเสมือนแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทางการศึกษาเพื่อการค้นคว้า วิจัยทั้งด้านการแพทย์ การพยาบาลและการสาธารณสุข รวมไปถึงการพัฒนางานและบุคลากรในความรับผิดชอบเพื่อให้บริการพยาบาลและการรักษาพยาบาลมี

คุณภาพ นอกจากนี้ในสถาบันที่มีนักศึกษาพยาบาลฝึกปฏิบัติ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจะมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการศึกษาภาคปฏิบัติ ช่วยสอนและนิเทศ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องพัฒนาทางวิชาการให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่ตลอดเวลา จึงจะสามารถพัฒนาคนและพัฒนางานได้

เมื่อพิจารณาสมรรถนะด้านวิชาการ พบว่า สามารถอธิบายถึงสมรรถนะ 4 ด้าน คือ การวิจัย การประชุม การผลิตและเผยแพร่ผลงาน และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติ

1.2.5.1 การวิจัย ได้แก่ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในหอผู้ป่วย และจัดให้บุคลากรในหอผู้ป่วยร่วมทำวิจัย สามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล สามารถทำวิจัยได้ ให้ข้อมูลการวิจัยที่ถูกต้อง และให้ความร่วมมือในการทำวิจัยเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ปรับปรุงการพยาบาลและพัฒนาวิชาชีพต่อไป

1.2.5.2 การประชุมได้แก่ สามารถจัดการประชุม กำหนดวาระการประชุม นำการประชุม และสรุปรายงานการประชุมได้ จัดให้บุคลากรในหอผู้ป่วยเข้าร่วมประชุม สัมมนาทางวิชาการที่โรงพยาบาลจัดขึ้น การประชุมปรึกษาเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อการฟื้นฟูความรู้ในการปฏิบัติ เพื่อช่วยให้มีการร่วมกันทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิด เป็นแนวทางในการปรับปรุงแผนการพยาบาล

1.2.5.3 การผลิตและเผยแพร่ผลงาน ได้แก่ สามารถกระตุ้นและสนับสนุนให้ริเริ่มเขียนบทความทางวิชาการ สามารถนำเสนอและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และสื่อการสอนต่าง ๆ สามารถจัดกิจกรรมทางวิชาการในหอผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีป้ายนิเทศทางวิชาการสำหรับประกาศข่าวความรู้ทั่วไป ความรู้ทางการแพทย์และพยาบาล กลุ่มตัวแปรดังกล่าวเป็นการจัดการงานวิชาการในหอผู้ป่วย เพื่อให้บุคลากรทางการพยาบาลมีการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรอย่างหนึ่ง

1.2.5.4 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติ ได้แก่ ให้ความร่วมมือประสานงานกับฝ่ายการศึกษาในการฝึกปฏิบัติของบุคลากรทางการพยาบาล ตัวแปรดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการจัดการเพื่อให้เอื้อต่อการเรียนการสอนทางด้านการศึกษาพยาบาล ร่วมมือในการจัดให้มีการสอน แนะนำ แนะนำแนวทางช่วยเหลือในขณะปฏิบัติงาน

1.2.6. สมรรถนะด้านการตลาด มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 6 และเป็นตัวประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.4 ของความแปรปรวนทั้งหมด ได้แก่ สามารถวิจัยทางการตลาดเพื่อจัดบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ สามารถวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผลที่จะได้รับ สามารถวิเคราะห์ความคาดหวังและความต้องการของผู้รับบริการและวางแผนจัดบริการให้สอดคล้องได้ สามารถนำนวัตกรรมมาใช้พัฒนาบริการเพื่อเป็นทางเลือกให้ผู้ให้บริการตัดสินใจมารับบริการ สามารถจัดหาทุนเพื่อมาใช้จ่ายในกิจกรรมของฝ่ายการพยาบาล เป็นต้น

พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในฐานะผู้บริหารการพยาบาลยุคใหม่ ควรมีความสามารถและทักษะทางการตลาด เนื่องจากต้องเป็นผู้รับผิดชอบงบประมาณส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการลงทุน ซึ่งจะเป็นสิ่งควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ต้องนำแนวคิดทางการตลาดมาปรับปรุงการจัดบริการให้มีความหลากหลายเหมาะสมกับผู้รับบริการ สมรรถนะด้านการตลาดถูกประเมินให้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 6 อาจเนื่องจากแนวคิดเชิงธุรกิจและการตลาดยังเป็นเรื่องใหม่ในความรู้สึกของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เพราะเท่าที่ผ่านมาพยาบาลส่วนใหญ่ไม่ได้รับการศึกษาให้มุ่งเน้นความสำคัญต่อสิ่งใด ๆ มากกว่าสนใจต่อความสุขสบายของผู้ป่วย

1.2.7. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล เป็นตัวประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.2 ของความแปรปรวนทั้งหมด ได้แก่ สามารถลงมือปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลได้ด้วยตนเอง ตรวจสอบอาการผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ สามารถรายงานอาการเปลี่ยนแปลง ความต้องการและปัญหาของผู้ป่วยต่อผู้ตรวจการหรือผู้เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง สามารถให้สุขศึกษาแก่ผู้ป่วยและญาติเพื่อให้สามารถดูแลตนเองได้ สามารถสาธิตวิธีการพยาบาลแก่บุคลากรและนักศึกษาได้เป็นอย่างดี เป็นต้น

พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยคงต้องปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งเป็นงานในหน้าที่ของพยาบาลโดยตรง ปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลโดยตรงต่อผู้ป่วยในฐานะผู้ชำนาญการ ผู้มีทักษะทางการพยาบาลทั้งเทคนิคต่าง ๆ และเป็นผู้นำทีมพยาบาลแก่บุคลากร (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2525 นิรมล คำเผื่อน, 2534) พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องเห็นความสำคัญของการพยาบาลเทียบเท่ากับการบริหารงาน เพราะบทบาทของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยนั้น ต้องกระทำทั้งสองอย่างควบคู่กัน จะทำแต่ด้านใดด้านเดี่ยวนั้นไม่เป็นการสมควร บุคลากรพยาบาลมีความเห็นว่าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นที่ต้องเห็นความสำคัญของการให้การพยาบาลผู้ป่วยด้วยตนเองมากกว่าการบริหารในหอผู้ป่วย แต่จากการศึกษา พบว่า สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล

ถูกประเมินเป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 7 ทั้งนี้เนื่องจากงานในหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการบริหารงานนั้น ถ้าสามารถปฏิบัติได้ดีก็เท่ากับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยได้กระทำการให้เกิดผลประโยชน์กับผู้ป่วยมาก เท่ากับว่าได้ลงมือให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยด้วยตนเองเช่นกัน และงานด้านบริการการพยาบาลยังมีผู้ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติแทนได้ ดังนั้นสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลจึงได้รับการประเมินเป็นอันดับที่ 7 และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานการพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2. การประเมินสมรรถนะ

การประเมิน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดคุณค่าของสิ่งที่สนใจ ด้วยการสรุปอ้างอิงจากสิ่งที่สังเกตได้โดยตรงจากที่เป็นตัวบ่งชี้คุณค่านั้น เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ตัดสินคุณค่านั้น วิธีการกำหนดคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมินขึ้นอยู่กับความเชื่อและประสบการณ์ของนักประเมิน ว่ายึดถือมาตรฐานลักษณะใดในการเข้าถึงคุณค่าและตัดสินคุณค่านั้น อาจยึดถือแนวอัตนัยนิยมซึ่งเน้นการประเมินโดยวิธีเชิงธรรมชาติ หรือยึดถือแนวปรนัยนิยมซึ่งเน้นการประเมินโดยวิธีการเชิงระบบ และการเลือกเกณฑ์สำหรับใช้ตัดสินคุณค่าอาจใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่พัฒนาจากหลักเหตุผลของเกี่ยวกับมาตรฐานของสิ่งนั้น หรือเกณฑ์สัมพัทธ์ ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่พัฒนาจากหลักการเปรียบเทียบกับผลของงานที่เคยทำมา หรือกับปรกติวิสัยของการจัดโครงการที่คล้ายคลึงกัน (ศิริชัย กาญจนवासี, 2537) การประเมินจะมีความหมายกว้างกว่าการวัด และอาจจะไม่รวมการวัดด้วยก็ได้ การวัดเป็นการพิจารณาหรือตีค่าในเชิงปริมาณอย่างเดียว แต่การประเมินเป็นการพิจารณาหรือตีค่าทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพรวมกับการตัดสินคุณค่านั้น (สุธรรม กิจปรีดาภิรัช, 2535) กล่าวได้ว่าการประเมินเป็นการตีค่าและตัดสินคุณค่าของสิ่งที่เราวัดได้โดยมีเกณฑ์ หรือวัตถุประสงค์ หรือมาตรฐานเป็นตัวเปรียบเทียบ (จินตนา ยูนิพันธ์, 2530; ภัทรา นิคมานนท์, 2532; ศิริชัย รัฐอนันต์พินิจ, 2533; เขาวดี วิบูลย์ศรี, 2539)

ดังนั้น การประเมินสมรรถนะของบุคคลนั้นจะต้องมีกระบวนการที่ทำให้เกิดขึ้น และได้มาซึ่งขนาดของสมรรถนะของบุคคล อาจใช้ตัวเลขวัดแทนได้ แล้วจึงอาศัยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งวิธีการประเมินสมรรถนะนั้นก็คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ เจตคติของบุคคลที่แสดงออกมานั่นเอง และการประเมินใด ๆ นั้นต้องประกอบไปด้วยผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมินและเครื่องมือหรือเทคนิคการประเมิน เพื่อให้ได้ผลที่ถูกต้องแม่นยำ ซึ่งมีหลายวิธีเช่น การสังเกต การศึกษาทดลอง

การประเมินตนเอง การให้ผู้อื่นประเมิน (สมาน ใจปราณี, 2532; ภัทรา นิคมานนท์, 2532; ศิริชัย รัฐอนันต์พินิจ, 2533; เขาวดี วิบูลย์ศรี, 2539)

ปฏิญญา สาธร (2516) ได้สรุปวิธีการประเมินที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวางไว้ 8 วิธี คือ

1. มาตรฐานประเมินค่า (Rating Scales) ส่วนมากพิมพ์เป็นแบบฟอร์ม แบบฟอร์มหนึ่งชุดจะใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรหนึ่งคน ในแบบฟอร์มจะบอก ลักษณะสำคัญที่จะประเมินไว้อย่างชัดเจน พร้อมกับมีมาตรบอกคะแนนไว้ด้วย แล้วรวมคะแนน งานทุกลักษณะเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับคนอื่น ผู้ที่มีคะแนนสูงสุดคือผู้ที่ทำงานดีที่สุด

2. การเปรียบเทียบบุคลากร (Employees Comparison) แบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ การจัดลำดับ (Ranking) และการจัดเข้าโค้งปกติ (Forced Distribution)

2.1 การจัดลำดับ หัวหน้างานจะเป็นผู้จัดลำดับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคน ตามลักษณะของผลงานที่ได้ตรวจสอบและคำนึงถึงคุณค่าของผลงานที่มีต่อหน่วยงาน แบ่ง ลำดับเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มสูงสุด กลุ่มปานกลาง และกลุ่มต่ำสุด

2.2 การจัดเข้าโค้งปกติ หัวหน้างานจะเป็นผู้จัดลำดับผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชาเป็นเปอร์เซ็นต์ แล้วจัดเข้าโค้งปกติตามหลักวิชาสถิติ

3. แบบสอบถาม (Check list) แบ่งเป็น 2 แบบ คือ

3.1 แบบกำหนดน้ำหนัก (Weight Check list) ประกอบด้วยข้ออธิบาย การปฏิบัติงานหรือการวางตัวในหน่วยงานจำนวนหลาย ๆ ข้อ ทุก ๆ ข้อมีมาตรหรือเกณฑ์ ประเมินค่าควบคู่อยู่ด้วย ผู้ประเมินจะมีหน้าที่กาเครื่องหมายตามเกณฑ์ที่ตนเห็นว่าตรงกับ ลักษณะการทำงานของแต่ละคน แล้วนับคะแนนที่ได้ทั้งหมดตามค่าประจำเกณฑ์นั้น ๆ

3.2 แบบกำหนดข้อตอบให้เลือก (Forced-choice Check list) เหมือนกับ แบบกำหนดน้ำหนัก กล่าวคือ มีคำถามที่กล่าวลอย ๆ แต่ต่างกันตรงที่ไม่มีเกณฑ์ประเมินค่า แต่มีข้อให้เลือกแทน ส่วนมากจะมีข้อให้เลือกตอบ 4 ข้อ

4. บันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident) เป็นการประเมินระยะยาวตลอดปี กำหนดให้ผู้บริหารทุกระดับจัดทำบันทึกสำคัญเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานไว้ทุกครั้ง ทั้งเหตุ การณ์ที่แสดงให้เห็นพฤติกรรมที่ดีและเหตุการณ์ที่ไม่ดี ในสมุดบันทึกควรแบ่งประเภทของ พฤติกรรมและลักษณะต่าง ๆ ของการทำงานไว้ด้วย เช่น การตัดสินใจ ความสามารถในการ ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ เป็นต้น

5. การสัมภาษณ์หัวหน้าหน่วยงาน (Field Review) ฝ่ายบริหารงานบุคคลจะ ส่งเจ้าหน้าที่หรือตัวแทนมาสอบถามหัวหน้าหน่วยงาน เพราะถือว่าหัวหน้างานย่อยเหล่านี้

เป็นผู้บริหารที่อยู่ใกล้ชิดกับบุคลากรมากที่สุด เป็นการซักถามแบบปากเปล่า เกณฑ์ประเมินค่ามี 3 ระดับ คือ ดีเด่น เป็นที่พอใจ และไม่เป็นที่พอใจ

6. การเขียนรายงาน (Free-form Essay) ให้ผู้บริหารงานบุคคลที่ใกล้ชิดกับบุคลากรเขียนรายงานแบบความเรียงเกี่ยวกับบุคลากรที่ต้องการประเมิน โดยเน้นในเรื่องลักษณะของการปฏิบัติงาน เหตุผลที่เขาปฏิบัติงานด้วยวิธีนั้น ลักษณะอุปนิสัย และแนวโน้มเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรนั้นเพื่ออนาคต วิธีประเมินแบบนี้ทำให้หัวหน้าหน่วยงานเสียเวลากับการเขียนรายงานผลการประเมินจะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับความช่างสังเกตการวิเคราะห์ฝีมือในการเขียนความเรียงและการสละเวลาของหัวหน้าหน่วยงาน

7. การประเมินผลแบบกลุ่ม (Group Appraisal) คือวิธีการที่ให้หัวหน้างานที่ใกล้ชิดกับบุคลากรทุกกลุ่มมาประชุม แล้วอภิปรายกันเกี่ยวกับผลงานหรือวิธีปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน วิธีนี้สามารถใช้ได้ดีในองค์กรขนาดเล็กที่หัวหน้าหน่วยงานทุกคนต่างรู้จักบุคลากรทั้งในกลุ่มของตนเอง และในกลุ่มของผู้อื่นดีพอสมควร

8. การประเมินโดยผลงาน (Appraisal by Result) วิธีนี้เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอรายงานแล้วแจ้งผลงานในรอบปีที่ตนได้ทำไปแล้ว ซึ่งคล้าย ๆ กับคำชี้แจงประกอบปริมาณและคุณภาพของงาน เพื่อขอเลื่อนขั้น เลื่อนอันดับ หรือขอขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษของข้าราชการไทยในปัจจุบัน

สมพงษ์ เกษมสิน (2521) ได้เสนอวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 9 วิธีคือ

1. การให้คะแนนโดยตรง (Graphic Rating) เป็นวิธีที่ได้รับความนิยมมานาน และยังใช้ได้ผลดีในปัจจุบัน

2. การประเมินผลโดยหัวหน้างาน (Supervisor Rating) หัวหน้างานประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีความก้าวหน้าเพียงไร

3. วิธีการจัดอันดับ (Ranking System) นำผลงานมาเปรียบเทียบกัน เพื่อพิจารณาจัดอันดับตามหน้าที่และความรับผิดชอบงาน

4. วิธีจับคู่เปรียบเทียบ (Pair System) เปรียบเทียบผลงานทีละคู่ แล้วเรียงลำดับตามความยากง่าย

5. การกำหนดมาตรฐานของงาน (Setting Standard Rating) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดมาตรฐานของงานขึ้นแล้วประเมินผลงานตามมาตรฐานที่กำหนดขึ้นนี้

6. การประเมินโดยผู้ประเมินมากกว่า 1 คน (Multiple Rating) ใช้กลุ่มคนร่วมกันประเมินผลงานของผู้ถูกประเมิน แล้วส่งผลประเมินให้หน่วยงานร่วมกันประเมินผลงานอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน

7. การประเมินโดยการไปตรวจสอบ (Field Review) ผู้ประเมินออกไปตรวจสอบการปฏิบัติงานจริงในท้องที่ โดยสอบถามและดูการปฏิบัติงานจริง ๆ

8. การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง (Self Appraisal) ผู้ถูกประเมินพิจารณาหรือประเมินผลงานของตนเอง แล้วส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

9. การประเมินผลตามผลการปฏิบัติงาน (Appraisal by Results) ถือเอาผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ศิริชัย รัฐอนันต์พินิจ (2533) ได้สรุปวิธีการประเมินไว้ดังนี้

1. วิธีสังเกต
2. วิธีจดบันทึก
3. วิธีมาตรฐานประเมินค่า
4. วิธีเปรียบเทียบบุคลากร
5. วิธีแบบสอบถาม
6. วิธีสัมภาษณ์
7. วิธีเขียนรายงาน
8. วิธีประเมินผล
9. วิธีประเมินงาน
10. วิธีพิจารณาตามเครื่องวัด
11. วิธีพิจารณาโดยการตรวจสอบ

ไม่ว่าเราจะใช้วิธีการประเมินในรูปแบบใดก็ตาม สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ผู้ทำหน้าที่ประเมิน จะมีหลายคนด้วยกัน เช่น การประเมินตนเอง การให้ผู้ร่วมงานประเมิน การประเมินโดยผู้บริหาร การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา และการประเมินโดยคณะกรรมการ แต่ในการประเมินนั้นอาจเกิดความคลาดเคลื่อนได้จาก ความบกพร่องของเครื่องมือ ความบกพร่องที่เกิดจากกระบวนการในการประเมิน และความบกพร่องที่เกิดจากตัวผู้ประเมิน (Gronlund, 1976 อ้างถึงใน นภาพร สินสวัสดิ์) และจากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาหลายครั้งปรากฏว่า หากให้ประเมินตนเอง ผู้ประเมินมักให้คะแนนตนเองสูงกว่าความเป็นจริง และเมื่อให้ผู้อื่นประเมินก็อาจเกิดความคลาดเคลื่อนได้ จากความลำเอียง อคติ หรือการใช้ตรรกผิด เป็นต้น

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินตนเอง และให้มีผู้ร่วมประเมินสมรรถนะอีกสองกลุ่ม คือ ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การกิจของโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป

3.1 โรงพยาบาลศูนย์

3.1.1 ลักษณะและคุณสมบัติของโรงพยาบาลศูนย์

เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป ตั้งอยู่ในจังหวัดที่มีประชากรมากเป็นจุดศูนย์กลางของการคมนาคม ขึ้นอยู่กับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ยกเว้นโรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเด็ก โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลประสาท โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ที่สังกัดกรมการแพทย์ โรงพยาบาลศูนย์ในส่วนภูมิภาค ได้แก่โรงพยาบาลมหาราช หรือโรงพยาบาลศูนย์ประจำภาค มีจำนวนเตียงขนาด 500-600 เตียง และ 600-1,000 เตียง ขีดความสามารถของโรงพยาบาลระดับนี้อยู่ในขั้นสูง สามารถรักษาโรคยากๆและทำการผ่าตัดที่ต้องใช้เครื่องมือและผู้ชำนาญได้(การบริหารโรงพยาบาล1, 2527; สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2525)

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2525) กำหนดไว้ว่าโรงพยาบาลศูนย์เป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการแก่ประชาชนในเขตศูนย์กลางหรือเขตของส่วนภูมิภาค จัดเป็นโรงพยาบาลที่ให้การรักษาโรคได้ครบถ้วนทุกสาขาการรักษาพยาบาล สถานที่ตั้ง ตั้งอยู่ในอำเภอเมืองหรืออำเภอขนาดใหญ่ของจังหวัดที่มีประชากรหนาแน่นซึ่งเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางด้านต่างๆ เช่นการคมนาคม การศึกษา เศรษฐกิจ และการรักษาความปลอดภัยของประเทศ ลักษณะของงานและขีดความสามารถ 1.) งานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค มีประมาณ 25% ของงานทั้งหมด ดำเนินการร่วมกับ สสจ. สสอ. เทศบาล ในงานสาธารณสุขพื้นฐาน และ สสม. ในเขตอำเภอที่เป็นที่ตั้งของโรงพยาบาลที่ไม่มีสถานบริการอื่นได้รับผิดชอบส่งเสริมสนับสนุนงานสาธารณสุขพื้นฐานของระดับตำบลและหมู่บ้าน 2.) งานด้านรักษาพยาบาล บริการในลักษณะเฉพาะโรคทุกสาขา 3.) งานศึกษาฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขประเภทต่างๆ ได้แก่ นักศึกษาแพทย์(โครงการร่วมมือระหว่างกระทรวงสาธารณสุขและทบวงมหาวิทยาลัย) นักศึกษาเภสัช แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน นักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล นักศึกษาวิทยาลัยสาธารณสุข เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับต่างๆ 4.) งานด้านวิจัย ได้แก่ Clinical Research Biomedical Research Health Service Research ความสามารถของแพทย์ประจำโรงพยาบาล มีความรู้ความสามารถในทุกสาขาวิชาในระดับผู้ชำนาญเฉพาะโรคและเวชศาสตร์ชุมชน

3.1.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลศูนย์

3.1.2.1 ให้บริการตรวจวินิจฉัยโรค ให้การรักษาพยาบาลทุกสาขาวิชาทาง การแพทย์ และฟื้นฟูสภาพ ทั้งประเภทผู้ป่วยภายนอกและผู้ป่วยภายในที่มารับการรักษาทั้ง ทางกายและทางจิต ร่วมมือในการรักษาพยาบาลแบบหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่และรักษา พยาบาลในท้องที่ห่างไกลทางวิทย์

3.1.2.2 ให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่แก่นามัยแม่และเด็ก วางแผน ครอบครั้ว การโภชนาการ การสุศึกษา การอนามัยผู้สูงอายุ การป้องกันและรักษาผู้ติดยา เสพติด การสังคมสงเคราะห์ รวมทั้งให้บริการควบคุมป้องกันโรคติดต่อต่างๆ สร้างเสริม ภูมิคุ้มกันโรคและการสุขภาพตามแผนงานและนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขและจังหวัด แก่ผู้ป่วยและญาติผู้ป่วยในโรงพยาบาลและแก่ประชาชนในเขตอำเภอที่ตั้งของโรงพยาบาลที่ ไม่มีสถานบริการอื่นใดรับผิดชอบ

3.1.2.3 ให้บริการชั้นสูตรสาธารณสุขทั้งในโรงพยาบาลและแก่หน่วยบริการ สาธารณสุขทุกแห่งภายในจังหวัดและจังหวัดอื่นๆ ในเขตรับผิดชอบ

3.1.2.4 จัดดำเนินการตามระบบ รับ-ส่งผู้ป่วย เพื่อตรวจหรือรักษาต่อให้มี ประสิทธิภาพระหว่าง รพศ. รพท. รพช. สอ.และสมด. รวมทั้งสถาบันทางการแพทย์และ สถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ ในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบ

3.1.2.5 ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ เวชภัณฑ์ แก่โรงพยาบาล และสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆในเขตรับผิดชอบ ตามที่ระเบียบของทางราชการจะเอื้ออำนวย

3.1.2.6 ให้การสนับสนุนด้านซ่อมแซมเครื่องมือ เครื่องใช้ ครุภัณฑ์ทาง การแพทย์ แก่โรงพยาบาลและสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ ในเขตรับผิดชอบ

3.1.2.7 ศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อให้มีพัฒนาการทางวิชาการ ในด้าน การแพทย์และเทคโนโลยีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาล

3.1.2.8 ดำเนินการด้านการศึกษาและฝึกอบรม แก่ แพทย์ พยาบาล และ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกระดับ รวมทั้งการจัดห้องสมุดให้มีตำราและเอกสารทางวิชาการให้ เพียงพอแก่การสนับสนุนโรงพยาบาลต่างๆ ด้วย

3.1.2.9 รวบรวมสถิติข้อมูลต่างๆ และจัดทำเป็นรายงานเสนอศูนย์ข้อมูล ข่าวสารสาธารณสุขจังหวัดและศูนย์ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขกลาง

3.1.2.10 สนับสนุนและนิเทศงานโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ ในจังหวัดที่รับผิดชอบทางวิชาการ ด้านการรักษา พยาบาล และอื่นๆ รวมทั้งสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐาน

3.2 โรงพยาบาลทั่วไป

โรงพยาบาลทั่วไปอยู่ในการสนับสนุนของกองโรงพยาบาลภูมิภาค มีจำนวนเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 150-500 เตียงขึ้นไป มีผู้อำนวยการโรงพยาบาล (แพทย์) เป็นหัวหน้าโรงพยาบาล สามารถให้การรักษาโรคในระดับกลางได้ (การบริหารโรงพยาบาล1, 2527 ; ปฏิทินสาธารณสุข, 2540 ; สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข,2525)

3.2.1 ลักษณะและคุณสมบัติของโรงพยาบาลทั่วไป สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2525) กำหนดไว้ว่า โรงพยาบาลทั่วไปเป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการแก่ประชาชนในเขตเมืองและชนบทถัดจากโรงพยาบาลชุมชน ที่ตั้ง ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองหรืออำเภอขนาดใหญ่ที่มีความสำคัญด้านเศรษฐกิจทัดเทียมหรือมากกว่าอำเภอเมือง ลักษณะงานและขีดความสามารถ 1.) งานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค มีประมาณ 25% ของงานทั้งหมด ดำเนินการร่วมกับ สสจ. สสอ. เทศบาล ในงานสาธารณสุขพื้นฐาน และสสม. ในเขตอำเภอที่เป็นที่ตั้งของโรงพยาบาลที่ไม่มีสถานบริการอื่นได้รับผิดชอบ ส่งเสริมสนับสนุนงานสาธารณสุขพื้นฐานของระดับตำบลและหมู่บ้าน 2.) งานด้านรักษาพยาบาล โรคทั่วไปในระดับสูงขึ้นไป โดยมีความจำกัดในสาขาเฉพาะโรค 3.) งานศึกษาฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขประเภทต่างๆ ได้แก่ นักศึกษาสาขาวิชาเภสัชกรรม ทันตกรรม แพทย์ฝึกหัด นักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล นักศึกษาวิทยาลัยสาธารณสุข นักเรียนวิทยาลัยการสาธารณสุข เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับต่างๆ 4.) งานด้านวิจัย ได้แก่ Clinical Research Health Service Research ความสามารถของแพทย์ประจำโรงพยาบาล มีความรู้ความสามารถในทุกสาขาวิชาหลักคือ ศัลยกรรม อายุรกรรม สูติ-นารีเวชกรรม และในสาขาวิชาที่จำเป็นบางสาขา คือ ศัลยกรรมกระดูก ตา หู คอ จมูก ศัลยกรรมประสาทและเวชศาสตร์ชุมชน

3.2.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลทั่วไป

3.2.2.1 ให้บริการตรวจวินิจฉัยโรค การรักษาพยาบาลโรคตามสาขาวิชาทางการแพทย์ที่จำเป็นและฟื้นฟูสภาพ ทั้งประเภทผู้ป่วยภายนอกและผู้ป่วยภายในที่มารับการรักษาทั้งทางกายและทางจิต รวมทั้งร่วมมือในการรักษาพยาบาลแบบหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่ และรักษาพยาบาลในท้องที่ห่างไกลทางวิทยุ

3.2.2.2 ให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ก่อนแม่และเด็ก วางแผนครอบครัว การโภชนาการ การสุขศึกษา การอนามัยผู้สูงอายุ การป้องกันและรักษาผู้ติดยาเสพติด การสังคมสงเคราะห์ รวมทั้งให้บริการควบคุมป้องกันโรคติดต่อต่างๆ สร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคและการสุขภาพตามแผนงานและนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขและ

จังหวัด แก่ผู้ป่วยและญาติผู้ป่วยในโรงพยาบาล และแก่ประชาชนในเขตอำเภอที่ตั้งของโรงพยาบาลที่ไม่มีสถานบริการอื่นได้รับผิดชอบ

3.2.2.3 ให้บริการชั้นสูตรสาธารณสุขทั้งในโรงพยาบาล และแก่หน่วยบริการสาธารณสุขทุกแห่งภายในจังหวัด

3.2.2.4 จัดดำเนินการตามระบบรับ-ส่งผู้ป่วย เพื่อตรวจหรือรักษาต่อให้มีประสิทธิภาพ ระหว่าง รพต. รพช. รวมทั้งสถาบันทางการแพทย์และสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ ในเขตจังหวัด

3.2.2.5 ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ เวชภัณฑ์ แก่โรงพยาบาลชุมชน และสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ ตามที่ระเบียบของทางราชการจะเอื้ออำนวย

3.2.2.6 รวบรวมสถิติข้อมูลต่างๆ และจัดทำเป็นรายงานเสนอศูนย์ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขจังหวัดและศูนย์ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขกลาง

3.2.2.7 ศึกษาค้นคว้า วิจัย งานด้านการแพทย์และสาธารณสุขชุมชน

3.2.2.8 สนับสนุนและนิเทศงานโรงพยาบาลชุมชนและสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ ในจังหวัดที่รับผิดชอบ ทางวิชาการ ด้านการรักษาพยาบาล และอื่นๆ รวมทั้งสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐาน

3.2.2.9 ดำเนินงานด้านการศึกษาและฝึกอบรม

3.2.2.9.1 โรงพยาบาลขนาด 250-500 เตียง ให้การศึกษาอบรมเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์และการสาธารณสุขในระดับอุดมศึกษาหลังปริญญา เช่น นักศึกษาแพทย์ นักศึกษาพยาบาล แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน วิสัญญีแพทย์ เจ้าหน้าที่เภสัชกรรม เจ้าหน้าที่ชั้นสูตรโรค และผู้ช่วยทันตแพทย์

3.2.2.9.2 โรงพยาบาลขนาด 150-250 เตียง ให้การอบรมเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และอาสาสมัครสาธารณสุข ตามแผนงานของกระทรวงสาธารณสุขและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และใช้เป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติงานสมทบหลักสูตรศึกษา/อบรมเจ้าหน้าที่ด้านการแพทย์

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิคม ดังคะพิภพ (2528) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนาม ของนิสิตครู สาขามัธยมศึกษา โดยดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ตอน คือ

1. การสร้างรูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนาม ผู้วิจัยได้แสวงหาข้อมูลและสารสนเทศจากแหล่งข้อมูล 3 แหล่ง คือ ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เอกสารในโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนาม ของสถาบันผลิตบัณฑิตครูตามขอบเขตที่กำหนด และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่กำหนด จำนวน 14 ท่าน นำมาประมวลกันแล้วทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ให้ได้สาระของเนื้อหาตามต้นแบบของรูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนามที่กำหนด และดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงสอดคล้อง รวมทั้งการกำหนดน้ำหนักความสำคัญในส่วนต่าง ๆ ของรูปแบบ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เพื่อให้ได้รูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนามที่เหมาะสม

2. การประเมินกระบวนการและประสิทธิผลของรูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนาม จากการนำรูปแบบประเมินที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบประเมินดังกล่าวไปใช้ในโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนามของสถาบันผลิตบัณฑิตครู

สมจิตร ชัยรัตน์ (2530) ได้ศึกษาถึงประสิทธิภาพการนิเทศของพยาบาลหัวหน้าตึก โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข ตามการประเมินตนเอง และตามการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการนิเทศของพยาบาลหัวหน้าตึกตามการประเมินตนเองและประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตัวอย่างประชากรคือ พยาบาลหัวหน้าตึกจำนวน 129 คน และพยาบาลประจำการ 278 คน จากโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และทดสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน หาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาช ได้ค่าความเที่ยง .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที (t-test) มีผลการวิจัยดังนี้ 1. ค่าคะแนนเฉลี่ยการประเมินประสิทธิภาพการนิเทศของพยาบาลหัวหน้าตึก และพยาบาลประจำการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพยาบาลหัวหน้าตึกมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าใน 16 กิจกรรม คือ การให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยในกรณีรีบด่วน การประสานงานกับเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน การรายงานอาการเปลี่ยนแปลง การรักษาพยาบาลและปัญหาของผู้ป่วย (การส่งเวร) การสังเกตอาการ

เปลี่ยนแปลง การประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆภายในโรงพยาบาล การสอนสุขศึกษาให้แก่ผู้ป่วยและญาติ การทำนุบำรุงและเก็บรักษาเครื่องใช้ทุกชนิด การวางแผนการพยาบาล การวินิจฉัยปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย การให้การพยาบาลตามแผนที่วางไว้ การรายงานข้อมูลผู้ป่วย การสอนและให้คำแนะนำในเรื่องการวินิจฉัยปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย การปรับปรุงแผนการพยาบาลให้เหมาะสม การทำนุบำรุงและเก็บรักษาเครื่องใช้ต่างๆ

2. พยาบาลหัวหน้าตึกที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป ประเมินประสิทธิภาพการนิเทศการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าตึกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกันกับพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี และ 6 ปี ขึ้นไป ประเมินประสิทธิภาพการนิเทศของพยาบาลหัวหน้าตึกไม่แตกต่างกัน 3. อุปสรรคในการนิเทศตามการรายงานของพยาบาลหัวหน้าตึก และพยาบาลประจำการเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ จำนวนพยาบาลไม่ได้สัดส่วนกับผู้ป่วย ของเครื่องใช้มีจำนวนจำกัด เอกสารหรือตำราสำหรับการศึกษาค้นคว้ามีไม่เพียงพอ ขาดเกณฑ์มาตรฐานสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน คุณภาพของเครื่องใช้ไม่ได้มาตรฐาน

ศิริชัย รัฐอนันต์พินิจ (2533) ได้พัฒนาแบบประเมินคุณภาพโรงเรียนพณิชยการให้ได้เป็นมาตรฐาน โดยพิจารณาจากค่าความเที่ยงตรงและปกติวิสัย ซึ่งวัดลักษณะที่ดี 5 รายการประเมิน คือ การศึกษา อาคารสถานที่ และอุปกรณ์ การจัดกิจกรรมนักเรียน สวัสดิการและการบริการของโรงเรียนและการบริหาร ข้อความที่ใช้ในการประเมินส่วนหนึ่งนำมาจากแบบประเมินคุณภาพโรงเรียนอาชีวศึกษา แผนกพณิชยการของ สุภาณี เดชะดำรงสิน และผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อความบางส่วนและสร้างข้อความในแต่ละรายการประเมินเพิ่มขึ้นได้อีก ได้จำนวนข้อความในรายการประเมินที่ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 ขึ้นไปว่าใช้ได้ 135 ข้อความ นำมาจัดทำเป็นแบบประเมินได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 222 ข้อ ผลการวิจัย พบว่า แบบประเมินคุณภาพโรงเรียนพณิชยการนี้ทุกรายการประเมินและรวมทั้งฉบับมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และมีความเที่ยงในแต่ละรายการประเมินและการบริหารเท่ากับ 0.75, 0.71, 0.76, 0.64 และ 0.89 ตามลำดับ ความเที่ยงรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.76 และมีค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละหมวดใน 5 รายการประเมิน เพื่อไว้ใช้เปรียบเทียบกับผลการประเมินโรงเรียนพณิชยการที่มีลักษณะอย่างเดียวกันกับโรงเรียนพณิชยการที่ทำการวิจัย

จูลริณี บันสังข์ (2533) ได้พัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทะเบียนวัดผล ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทะเบียนวัดผล ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด

กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งหาปกติวิสัยของแบบประเมินที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการประเมินครูทะเบียนวัดผล และครูทะเบียนวัดผลประเมินตนเอง

ผลการวิจัยพบว่าแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยรายการต่างๆ 37 ข้อ แต่ละข้อสามารถจำแนกการปฏิบัติงานของครูทะเบียนวัดผลได้ที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของครอนบักแอลฟา 0.9510 มีความตรงตามเนื้อหาจากการตัดสินใจของผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 ขึ้นไป มีความตรงเชิงจำแนกของการปฏิบัติงานของครูทะเบียนวัดผลระหว่างกลุ่มโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานดีเด่นและกลุ่มโรงเรียนปกติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ปกติวิสัยของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทะเบียนวัดผลได้ค่าเฉลี่ย 4.0940 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .590 ส่วนปกติวิสัยของแบบประเมินครูทะเบียนวัดผลโรงเรียนปกติ ได้ค่าเฉลี่ย 3.7091 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .543

พนิดา ดามาพงศ์ (2534) ได้พัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำสุขภาพจิตวิญญาณของสาธารณสุขอำเภอตามการรับรู้ของหัวหน้าสถานีนามัย ประชากรมี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นสาธารณสุขอำเภอทั่วประเทศ กลุ่มที่ 2 เป็นหัวหน้าสถานีนามัย การสุ่มตัวอย่างประชากรกลุ่มที่ 1 ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยเลือกเฉพาะสาธารณสุขอำเภอที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่นั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 458 คน การสุ่มตัวอย่างประชากรกลุ่มที่ 2 คือ หัวหน้าสถานีนามัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ ตามบัญชีรายชื่อสถานบริหารสาธารณสุขระดับตำบล ได้กลุ่มตัวอย่างที่เคยปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บังคับบัญชาของสาธารณสุขอำเภอมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี อำเภอละ 2-5 คน รวมจำนวน 1,162 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นมาตรประเมินค่ามีน้ำหนักคะแนนตามความถี่ของลักษณะและกระบวนการภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอ แล้วให้หัวหน้าสถานีนามัยใช้เครื่องมือนี้ประเมินภาวะผู้นำสุขภาพจิตวิญญาณของสาธารณสุขอำเภอตามการรับรู้ของตน วิธีการศึกษาทำโดยการทดสอบ 3 ครั้ง การทดสอบครั้งที่ 1 เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก ค่าความเที่ยง และค่าความตรงเชิงโครงสร้างทางทฤษฎีด้วยวิธีเทคนิคกลุ่มที่รู้จักที่อยู่แล้ว การทดสอบครั้งที่ 2 หาค่าอำนาจจำแนก หาค่าความตรงเชิงโครงสร้างทางทฤษฎี 2 วิธี คือ 1. โดยวิธีเทคนิคกลุ่มที่รู้จักที่อยู่แล้ว 2. โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ ด้วยวิธีองค์ประกอบสำคัญ และหมุนแกนองค์ประกอบแบบออธอกอนอล ด้วยวิธีเวรีแมกซ์ หาค่าความเที่ยงโดยสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค สร้างเกณฑ์ปกติในรูปของคะแนนที่ปกติ การทดสอบครั้งที่ 3 เพื่อหาความตรงเชิงโครงสร้างทางทฤษฎีด้วยวิธีเทคนิคกลุ่มที่รู้จักที่อยู่แล้ว และหาคะแนนจุดตัดด้วยวิธีของแกลส

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า แบบประเมินภาวะผู้นำสุขภาพจิตวิญญาณของสาธารณสุขอำเภอ มี 7 องค์ประกอบ คือ 1. องค์ประกอบการถ่ายทอดจินตภาพ การปลูกฝังค่านิยม

สุขภาพดีถ้วนหน้าและการกระตุ้นปัญญา 2. องค์ประกอบการสร้างบารมี 3. องค์ประกอบการเสริมสร้างแรงทางบวกอย่างเหมาะสม 4. องค์ประกอบการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา 5. องค์ประกอบการสร้างแรงบันดาลใจ 6. องค์ประกอบการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล 7. องค์ประกอบการเสริมแรงทางลบอย่างเหมาะสม

ได้แบบประเมินภาวะผู้นำสุขภาพดีถ้วนหน้า จำนวน 118 ข้อ แบบประเมินทุกข้อมีค่าอำนาจจำแนกสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีเพียง 1 ข้อ ที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 การตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบประเมินทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า มีความเที่ยง 0.9920 ค่าความเที่ยงของแบบประเมินแต่ละองค์ประกอบมีพิสัยตั้งแต่ 0.66522-0.9811 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างทางทฤษฎีโดยเทคนิคกลุ่มที่รู้จักอยู่แล้ว พบว่า แบบประเมินทุกองค์ประกอบและรวมทั้งฉบับ มีค่าความตรงเชิงโครงสร้างทางทฤษฎีสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานที่ปกติของแบบประเมินทั้งฉบับ มีพิสัยตั้งแต่ 0.37-3.43 และ 19-81 ตามลำดับ ส่วนคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานที่ปกติของแบบประเมินในแต่ละองค์ประกอบมีพิสัยตั้งแต่ 0.00-4 19-81 ตามลำดับ คะแนนจุดตัดของแบบประเมินทั้งฉบับพบว่า สาธารณสุขอำเภอที่ได้คะแนนเท่ากับหรือสูงกว่า 1.961 เป็นผู้มีภาวะผู้นำสุขภาพดีถ้วนหน้า ส่วนคะแนนจุดตัดของแบบประเมินแต่ละองค์ประกอบมีพิสัยตั้งแต่ 1.376-2.372

รัชนี ขวัญบุญจัน (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ของสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์สมรรถภาพที่พึงประสงค์จากเอกสารหลักสูตร ภาระงานและรายงานการวิจัย แล้วตรวจสอบความครอบคลุมของโครงสร้างและรายการสำคัญของสมรรถภาพที่พึงประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ 31 คน และสำรวจความคิดเห็นของครูพลศึกษาทั่วประเทศ 520 คน เพื่อวิเคราะห์ตัวประกอบของสมรรถภาพที่พึงประสงค์ จากนั้นได้ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและเป็นไปได้ของสมรรถภาพที่พึงประสงค์ โดยศึกษาภาคสนามด้วยเครื่องมือ 3 ชนิด คือ แบบประเมินสมรรถภาพ แบบสังเกตพฤติกรรมการสอนและแบบสัมภาษณ์กับครูพลศึกษาดีเด่น 22 คน และครูพลศึกษาทั่วไป 22 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์จำแนกความแตกต่างในรายการสมรรถภาพด้วยสถิติทดสอบค่าที (T-Test) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วยด้านสำคัญ 8 ด้าน เรียงลำดับ คือ ด้านการสอบพลศึกษาและการประเมินผล ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านวิชาการ ด้านสุขภาพ ด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะกีฬา และมีรายการสำคัญรวมทั้งสิ้น 72 รายการ

2. การตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า สมรรถภาพที่พึงประสงค์ที่นำเสนอสามารถจำแนกกลุ่มครูพลศึกษาได้อย่างถูกต้อง คือ ผลการเปรียบเทียบระหว่างครูพลศึกษาดีเด่น และครูพลศึกษาทั่วไป พบว่า ครูพลศึกษาดีเด่นมีสมรรถภาพสูงกว่าครูพลศึกษาทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน และทุกรายการ

ศรีสกุล เจียบแหลม (2539) ศึกษาสมรรถนะเกี่ยวกับมนุษย์ของนักศึกษาพยาบาล เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะเกี่ยวกับมนุษย์ จำแนกตามชั้นปี อัตมโนทัศน์ ทักษะคิดต่อวิชาชีพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สมรรถนะเกี่ยวกับมนุษย์ครั้งนี้ หมายถึง ความสามารถของนักศึกษาพยาบาลที่แสดงออกชัดเจน หรือรายงานได้ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานร่วมกันในการฝึกปฏิบัติการพยาบาล จำนวน 10 ท่าน ผ่านการทดสอบความตรงตามเนื้อหาความเที่ยงภายใน ของแบบวัดสมรรถนะที่สร้างขึ้น รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 ผลการวิจัยค่าเฉลี่ยสมรรถนะเกี่ยวกับมนุษย์ในด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการสร้างสัมพันธภาพ ด้านการร่วมรู้สึก และรวมทุกด้านของนักศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับกลาง ค่าเฉลี่ยสมรรถนะเกี่ยวกับมนุษย์และรวมทุกด้านของนักศึกษาพยาบาลจำแนกตามระดับของชั้นมี อัจฉนโนทัศน์ ทักษะคิดต่อวิชาชีพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกันไม่แตกต่างกัน

อรุณรัตน์ ศรีจันทร์นิตย์ (2539) ได้ทำการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลของรัฐ ซึ่งการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทั้งในระยะก่อนเข้าสู่ตำแหน่งและระหว่างดำรงตำแหน่ง และเนื้อหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 7 ชุด และผู้ตรวจการพยาบาลหรือผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินผลหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 81 คน คัดเลือกโดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบวิเคราะห์แบบฟอร์ม และแบบสัมภาษณ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และมีค่าความเที่ยงโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สันได้เท่ากับ .90 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละและความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในระยะก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลของรัฐในสังกัดต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงมหาดไทยและกระทรวง

กลาโหมมีค่าเฉลี่ยความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลสูงกว่าค่าเฉลี่ยในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข

2. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในระหว่างดำรงตำแหน่งของโรงพยาบาลสังกัดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน
3. เนื้อหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลสังกัดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน
4. แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีส่วนประกอบในเรื่อง “การกำหนดคุณสมบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย” มากที่สุด รองลงมาคือเรื่อง “การกำหนดลักษณะงานที่จะประเมิน” และ “การกำหนดระยะเวลาในการประเมินผล” ส่วนในองค์ประกอบที่มีการกำหนดในแบบฟอร์มการประเมินผลน้อยที่สุด ได้แก่เรื่อง “การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย”

Womack (1996) ได้ทำการวัดรูปแบบการเป็นผู้นำกับการสร้างผลงานทางวิชาการของประธานภาควิชาพยาบาล โดยพบว่ารูปแบบการเป็นผู้นำของ ประธานภาควิชาพยาบาลตามการให้คะแนนด้วยตนเองมีความสัมพันธ์กับการสร้างผลงานทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่างเป็นประธานภาควิชาการพยาบาลจำนวน 106 คน จาก National League for Nursing (NLN) ซึ่งมีการศึกษาสูงกว่า หรือเท่ากับระดับปริญญาตรี จากรัฐต่าง ๆ ในเขตตะวันตกกลางรวม 10 รัฐ โครงร่างแนวคิดได้จาก Situational Leadership Model ของ Hersey และ Blanchard โดยใช้เครื่องมือชื่อ LEAD -Self วัดรูปแบบการเป็นผู้นำ ขอบเขต และความสามารถในการปรับเปลี่ยน นอกจากนี้ยังมีการใช้ Scholarly Productivity Index (SPI) เพื่อวัดผลงานของประธานภาควิชาการพยาบาลในด้านที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย การเผยแพร่ การเขียนบทความและกิจกรรมทางวิชาการอื่นๆ ตัวแปรหนึ่งที่น่าสนใจในการประเมินความสัมพันธ์หรือความแตกต่างระหว่างกลุ่ม คือขนาดและสถานะของสถานศึกษา (เป็นสถานศึกษาของเอกชน หรือของรัฐ) ประธานภาควิชาการพยาบาลส่วนใหญ่มองว่าตนเองมีรูปแบบการเป็นผู้นำแบบ “มีส่วนร่วม” ประธานส่วนที่เหลือโดยมากมองว่าตนเองมีรูปแบบการเป็นผู้นำแบบ “ชักนำ” กลุ่มตัวอย่างมองว่ารูปแบบการเป็นผู้นำที่รองรับรูปแบบหลักของตนเป็นไปในทางกลับกันกับรูปแบบหลัก โดยมีการใช้รูปแบบการเป็นผู้นำแบบ “ชักนำ” เป็นรูปแบบรองมากที่สุด และมีรูปแบบ “มีส่วนร่วม” เป็นรูปแบบรองที่ใช้กันมากเป็นอันดับที่ 2 ประธานฝ่ายจากโรงเรียนพยาบาลของรัฐมีกิจกรรมทางวิชาการมากกว่าประธานฝ่ายจากโรงเรียนพยาบาลของเอกชนอย่างมีนัยสำคัญ ประธานฝ่ายที่อยู่ในตำแหน่งมานาน้อยกว่า 5 ปี มีแนวโน้มที่จะใช้รูปแบบการเป็นผู้นำแบบ “มีส่วนร่วม” มากกว่า ประธานฝ่ายการพยาบาลส่วนมากรู้สึกว่ามีคามกดดันจากสถาบันในการมีกิจกรรมทางวิชาการ

จากวรรณคดี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะได้ว่าสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสำคัญต่อการบริหารและบริการทางการพยาบาล เป็นคุณลักษณะที่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของงานการพยาบาล ความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การพยาบาลได้

ด้วยความสำคัญดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยของ จันทรเพ็ญ พาหงษ์ (2538) นำมาพัฒนาเพื่อสร้างเป็นแบบประเมินสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพสูง ทั้งด้านความเที่ยง ความตรง และมีอำนาจจำแนกเพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และใช้พัฒนาสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อไป

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ตัวประกอบของสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ผู้วิจัยใช้เป็นตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยของจันทรเพ็ญ พาหงษ์ เนื่องจากเป็นตัวประกอบที่ค้นพบใหม่และผู้วิจัยเห็นว่าครอบคลุม สามารถนำเผยแพร่ให้เป็นกรอบแนวคิดที่ยอมรับได้ทั่วไปในวงการพยาบาล ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการวางแผน สมรรถนะด้านการอำนวยความสะดวกและการจัดระบบงาน สมรรถนะด้านการวางแผน สมรรถนะด้านการควบคุม สมรรถนะด้านวิชาการ สมรรถนะด้านการตลาด และสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา เนื่องจากสภาพสังคม วิถีชีวิต ค่านิยม ตลอดจนการติดต่อสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ทำให้สมรรถนะที่มีมาแต่เดิมของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเปลี่ยนแปลงไป และมีมากขึ้น ถ้าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้ครอบคลุมทุกๆด้าน และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ก็เปรียบเสมือนมีเครื่องมือสำคัญที่สามารถนำความเจริญก้าวหน้า และพัฒนาองค์การพยาบาลได้

การวิจัยครั้งนี้จึงกระทำขึ้นเพื่อ ศึกษาว่าสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับและไม่ได้รับการอบรมด้านการบริหาร และสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ว่ามีสมรรถนะอยู่ในระดับใด และมีด้านใดที่ยังมีจุดด้อยและต้องการการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และตัวแปรเหล่านี้จะทำให้เกิดความแตกต่างของสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือไม่

เพื่อให้ได้คำตอบที่ใกล้เคียงความจริงที่สุด ผู้วิจัยจึงศึกษาความคิดเห็นในเรื่องนี้ทั้งจากตัวพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเอง และจากผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกันและใกล้ชิดกับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่สุดมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเอง และผู้ได้บังคับบัญชาของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ทั้งนี้ เพื่อค้นหาความจริงเกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยให้ได้มากที่สุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

