T167027

ปราณี สงวนชื่อ: การพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (DEVELOPMENT OF A PERFORMANCE APPRAISAL FOR PROFESSIONAL NURSES IN UNIVERSITY HOSPITAL) อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนกพร จิตปัญญา, 185 หน้า. ISBN 974-53-1455-2

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแบบประเมินการปฏิบัติงาน สำหรับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ การวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างข้อรายการประเมิน โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ คือ นักวิชาการทางการพยาบาล ผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติการพยาบาล ในอัตราส่วน 5: 4: 2 ได้ข้อรายการประเมิน 86 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย 2) การสร้างแบบประเมินการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ตรวจการพยาบาลและหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งหมด จากโรงพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ 6 แห่ง จำนวน 409 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) โดยวิธีวิเคราะห์ตัวประกอบหลัก (Principle Component Analysis: PCA) และหมุนแกนแบบออโธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวริแมกซ์ (Varimax) นำผลการวิเคราะห์ตัวประกอบมาสร้างเป็นแบบประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และสร้างคู่มือประกอบการประเมิน ทดลองใช้เครื่องมือในโรงพยาบาลรามาธิบดี โดยหัวหน้าและผู้ช่วยหัวหน้าหน่วย ประเมินพยาบาลวิชาชีพคนเดียวกัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

แบบประเมินการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วยสมรรถนะ และคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 11 ตัวประกอบ บรรยายได้ด้วยตัวแปร 84 ตัว มีค่าความแปรปรวนรวมกันเท่ากับ 65.768 โดยเรียงตามลำดับน้ำหนักตัวประกอบ ตั้งแต่ 34.13 - 1.203 ดังนี้ 1) คุณลักษณะเฉพาะของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วยข้อรายการประเมิน 12 ข้อ 2) สมรรถนะด้านจริยธรรม สิทธิผู้ป่วยและการพัฒนาคุณภาพบริการ ประกอบด้วยข้อรายการประเมิน 12 ข้อ 3) สมรรถนะด้านการวิจัย ประกอบด้วยข้อรายการประเมิน 8 ข้อ 4) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล ประกอบด้วยข้อรายการประเมิน 9 ข้อ 5) สมรรถนะด้านการบริหารบริการประกอบด้วยข้อรายการประเมิน 11 ข้อ 6) สมรรถนะด้านการสอน การให้คำปรึกษาและการเป็นพี่เลี้ยง ประกอบด้วยข้อรายการประเมิน 8 ข้อ 7) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง วิชาชีพและองค์กร ประกอบด้วยข้อรายการประเมิน 7 ข้อ 8) สมรรถนะด้านการใช้สารสนเทศ ประกอบด้วยข้อรายการประเมิน 4 ข้อ 9) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการทรัพยากร ประกอบด้วยข้อรายการประเมิน 5 ข้อ 10) คุณลักษณะเฉพาะผู้มีวิจารณญาณ ประกอบด้วยข้อรายการประเมิน 4 ข้อ และ 11) สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณภาพงาน ประกอบด้วยข้อรายการประเมิน 6 ข้อ และความสอดคล้องของแบบประเมินพบว่า ค่าเฉลี่ยของการประเมินในแต่ละสมรรถนะส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

TE167027

4477817736: MAJOR NURSING ADMINISTRATION.
KEY WORD: DEVELOPMENT OF PERFORMANCE APPRAISAL, PROFESSIONAL NURSES.

PRANEE SANGUANCHUE: DEVELOPMENT OF A PERFORMANCE APPRAISAL FOR PROFESSIONAL NURSES IN UNIVERSITY HOSPITAL. THESIS ADVISOR: Asst. PROF. CHANOKPORN JITPANYA, Ph.D. 185 pp. ISBN 974-53-1455-2

The purpose of this research was to develop a performance appraisal form for professional nurses in university hospitals. The research design was divided into two steps. The first step was to devise the items for the performance appraisal form. The participants in the first step consisted of 5 nurse scientists, 4 nurse administrators and 2 staff nurses. The second step was to develop and test the quality of the performance appraisal form. The participants in this step consisted of 409 supervisors and head nurses from 6 university hospitals throughout the country. The data were analyzed using content analysis, mean, standard deviation, factor analysis (Principle Component Analysis and Orthogonal Rotation with Varimax method) and t-test.

The major findings were as follows:

The professional performance appraisal form consisted of 11 competencies with 86 items accounting for 65.77% of cumulative percentage: 1) Nursing personality described by 12 items, 2) Nursing ethics, Human rights and Quality care improvement described by 12 items, 3) Research described by 8 items, 4) Nursing Practice described by 9 items, 5) Nursing management described by 11 items, 6) Teaching, Counseling and Mentorship described by 8 items,7) Self, professional and organization development described by 7 items, 8) Nursing Informatics described by 4 items, 9) Resource Management described by 5 items,10) Critical thinking Personality described by 4 items, and 11) Quality Improvement described by 6 items. There were no significant differences between scores of head nurses and scores of sub-head nurses.