# บทที่ 4

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการศึกษาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลของรัฐ ซึ่งผลการศึกษาผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปตารางตารางประกอบคำบรรยาย โดยมีลำดับขั้นในการเสนอดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง เสนอไว้ในตารางที่ 2

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน เสนอไว้ในตารางที่ 3-4

ตอนที่ 3 การศึกษาเปรียบเทียบคะแนนความถูกต้องของการประเมินผลของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามสังกัด แบ่งออกเป็น 2 ระยะคือ

3.1 ระยะก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง เสนอไว้ในตารางที่ 5-12

3.2 ระหว่างดำรงตำแหน่ง เสนอไว้ในตารางที่ 13-17

ตอนที่ 4 การศึกษาเปรียบเทียบกิจกรรมและความคิดเห็นในด้านเนื้อหาในการประเมินผล จำแนกตามสังกัด เสนอไว้ในตารางที่ 18-21

ตอนที่ 5 จำนวนของผู้ประเมินที่เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาของการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ จำแนกเป็นรายด้านเสนอโดยการบรรยายประกอบตารางที่ 22-23

เพื่อความสะดวกและเหมาะสมในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ทางสถิติและอักษรย่อ ซึ่งมีความหมายต่างๆดังนี้

$\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ย

S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

F = ค่าความแปรปรวนทางเดียว

ทบ. = ทบวงมหาวิทยาลัย

กทม. = กรุงเทพมหานคร

ก.สธ. = กระทรวงสาธารณสุข

กม. = กระทรวงมหาดไทย

กห. = กระทรวงกลาโหม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ ระดับการศึกษา การอบรม และสังกัด

| คุณลักษณะของประชากร | ทบ. (n=30) | กทม. (n=8) | ก.สธ. (n=30) | กม./กห. (n=13) | รวม (n=81) |
|---|---|---|---|---|---|
| ตำแหน่ง | | | | | |
| ผู้ตรวจการพยาบาลพยาบาล | 30 | 8 | 7 | 0 | 45 |
| ผู้ชำนาญทางการพยาบาล | 0 | 0 | 9 | 0 | 9 |
| อื่นๆเช่นหัวหน้าหอผู้ป่วยเฉพาะทาง | 0 | 0 | 14 | 13 | 27 |
| ประสบการณ์ในตำแหน่ง | | | | | |
| ต่ำกว่า 5 ปี | 1 | 0 | 4 | 6 | 12 |
| 5-10 ปี | 12 | 0 | 11 | 5 | 26 |
| 11-20 ปี | 6 | 1 | 5 | 1 | 13 |
| 20 ปีขึ้นไป | 11 | 7 | 10 | 1 | 30 |
| ระดับการศึกษา | | | | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 0 | 3 | 6 | 0 | 9 |
| ปริญญาตรี | 26 | 2 | 24 | 13 | 65 |
| ปริญญาโท | 4 | 3 | 0 | 0 | 7 |
| ประวัติการอบรมเรื่องการประเมินผล | | | | | |
| ไม่เคย | 17 | 3 | 20 | 5 | 45 |
| เคย | 13 | 5 | 10 | 8 | 36 |

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตรวจการพยาบาล จำนวนมากที่สุดคือ 45 คน มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 5-10ปีมากที่สุดคือ 26 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวนมากที่สุดคือ 65 คนและไม่เคยได้รับการอบรมเรื่องการประเมินผล มีจำนวนมากที่สุด คือ 45 คน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลของรัฐ

ตารางที่ 3 จำนวนของแบบฟอร์มการประเมินผลที่มีส่วนประกอบของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามสังกัดและหัวข้อที่ประเมิน

| หัวข้อการประเมินผล | ทบ. (n=3) | กทม. (n=1) | ก.สธ. (n=1) | กม./กห. (n=2) | รวม (n=7) |
|---|---|---|---|---|---|
| วัตถุประสงค์ของการประเมิน | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| การกำหนดลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย | | | | | |
| หน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| ลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย | 0 | 1 | 1 | 2 | 4 |
| คุณสมบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย | 3 | 1 | 1 | 2 | 7 |
| บุคคลผู้ทำหน้าที่ประเมิน | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| วิธีการประเมินผล | 2 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| จำนวนครั้งของการประเมิน | 0 | 1 | 1 | 2 | 4 |
| ระยะเวลาที่จะประเมิน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| การวิเคราะห์ผล | | | | | |
| เกณฑ์การตัดสินคะแนน | 0 | 1 | 1 | 2 | 4 |
| รายละเอียดของการให้คะแนน | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 |

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 3 พบว่าแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเรื่อง "กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย"ของโรงพยาบาลรัฐ สังกัดต่างกัน หัวข้อที่มีมากที่สุดได้แก่"การกำหนดลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย"เรื่อง คุณสมบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย (7 ชุด)รองลงมาคือเรื่องลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวนครั้งของการประเมินและเกณฑ์การตัดสินคะแนน(4 ชุด) "การกำหนดวิธีการประเมินผล"(3 ชุด) "วัตถุประสงค์ของการประเมิน" "บุคคลผู้ทำหน้าที่ประเมิน และรายละเอียดของการให้คะแนน"(2 ชุด)และเรื่องที่มีในแบบฟอร์มน้อยที่สุดได้แก่ หน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย(1 ชุด)ตามลำดับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 จำนวนของแบบฟอร์มที่มีส่วนประกอบในเรื่องเนื้อหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามสังกัดและหัวข้อที่ประเมิน

| หัวข้อการประเมินผล | ทบ. (n=3) | กทม. (n=1) | ก.สธ. (n=1) | กม./กห. (n=2) | รวม (n=7) |
|---|---|---|---|---|---|
| ความสามารถในการเป็นผู้นำ | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 |
| ความสามารถในการบริหารจัดการ | 3 | 1 | 1 | 1 | 6 |
| ความสามารถเฉพาะทางการพยาบาล | 3 | 0 | 0 | 1 | 4 |
| ลักษณะส่วนบุคคล | 3 | 1 | 1 | 2 | 7 |

จากตารางที่ 4 เนื้อหาในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า หัวข้อที่มีการกำหนดมากที่สุดได้แก่ "ลักษณะส่วนบุคคล"รองลงมาได้แก่"ความสามารถด้านการบริหารจัดการ" "ความสามารถในการเป็นผู้นำ"และ "ความสามารถเฉพาะทางการพยาบาล" ตามลำดับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคะแนนความถูกต้องของการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านกระบวนการประเมินผล จำแนกตามสังกัด

3.1 ระยะก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนและระดับความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามขั้นตอน

| กระบวนการประเมินผล | คะแนนเต็ม | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความถูกต้อง |
|---|---|---|---|---|
| กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผล | 3.00 | 1.93 | 1.06 | ปานกลาง |
| กำหนดแบบและลักษณะงานที่จะประเมิน | 3.00 | 2.59 | .78 | มากที่สุด |
| กำหนดผู้ประเมินและชี้แจงก่อนประเมิน | 2.50 | 3.17 | 1.27 | มาก |
| กำหนดวิธีประเมินผล | 6.00 | 4.33 | 1.27 | มาก |
| วิเคราะห์ผลและนำผลไปใช้ | 6.00 | 3.53 | 1.96 | มาก |
| รวม | 23.00 | 15.56 | 4.78 | มาก |

จากตารางที่ 5 พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$=15.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลด้าน "การกำหนดแบบและลักษณะงานที่จะประเมิน" อยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมาคือด้าน"กำหนดผู้ประเมินและชี้แจงก่อนประเมิน" "กำหนดวิธีการประเมินผล" "การวิเคราะห์ผลและนำผลไปใช้"และ "กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน"ตามลำดับ

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบและทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยรายด้าน จำแนกตามสังกัด

| กระบวนการประเมินผล | ทบ. (N=30) | | กทม. (N=8) | | ก.สธ (N=30) | | กม/กห. (N=13) | | F |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | S.D | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D | $\bar{X}$ | S.D. | |
| กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน | 1.70 | 1.17 | 2.12 | .35 | 1.90 | .95 | 2.46 | .87 | 1.85 |
| กำหนดแบบและลักษณะงานที่จะประเมิน | 2.46 | .81 | 2.75 | .46 | 2.50 | .93 | 3.00 | .00 | 1.70 |
| กำหนดผู้ประเมินและชี้แจงก่อนประเมิน | 2.73 | 1.57 | 3.25 | .46 | 3.36 | 1.09 | 3.69 | .94 | 2.25 |
| กำหนดวิธีประเมินผล | 4.06 | 1.50 | 4.87 | .83 | 4.13 | 1.22 | 5.07 | .49 | 2.81 |
| การวิเคราะห์ผลและนำผลการประเมินไปใช้ | 2.96 | 1.77 | 3.87 | .83 | 3.20 | 2.23 | 5.38 | .86 | 6.01* |
| รวม | 13.93 | 4.47 | 16.87 | 1.81 | 15.1 | 5.37 | 19.61 | 2.53 | 5.29* |

*P<.05

จากตารางที่ 6 พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมและในรายด้าน เรื่อง"การวิเคราะห์และการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์" แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนค่าเฉลี่ยคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลในด้านอื่นๆจำแนกตามสังกัด ไม่แตกต่างกัน

ดูการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ ในตารางที่ 7 และ 8

ตารางที่ 7 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวม จำแนกตามสังกัด ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่

| สังกัด | กม./กห. $\bar{X}$=19.61 | กทม. $\bar{X}$=16.87 | ก.สธ. $\bar{X}$=15.10 | ทบ. $\bar{X}$= 13.93 |
|---|---|---|---|---|
| กม./กห..($\bar{X}$ = 19.61) | - | - | - | - |
| กทม.($\bar{X}$ = 16.87) | - | - | - | - |
| ก.สธ.($\bar{X}$ = 15.10) | 4.51* | - | - | - |
| ทบ.($\bar{X}$=13.93) | 5.68* | - | - | - |

*p<.05

จากตารางที่ 7 เมื่อนำค่าเฉลี่ยคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมในสังกัดต่างกัน มาทดสอบด้วยวิธีของเชฟเฟ่ พบว่าคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในสังกัดกระทรวงมหาดไทย/กระทรวงกลาโหม ทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยในสังกัดกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงกลาโหมมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความถูกต้องของการประเมินผล สูงกว่าในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และกระทรวงสาธารณสุข ตามลำดับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้าน "การวิเคราะห์ผลและการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์" จำแนกตามสังกัด ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่

| สังกัด | กม./กห. $\bar{X}$=5.38 | กทม. $\bar{X}$=3.87 | ก.สธ. $\bar{X}$=3.20 | ทบ. $\bar{X}$=2.96 |
|---|---|---|---|---|
| กม./กห..($\bar{X}$=5.38) | - | - | - | - |
| กทม.($\bar{X}$=3.87) | - | - | - | - |
| ก.สธ. ($\bar{X}$=3.20) | 2.18* | - | - | - |
| ทบ.($\bar{X}$=2.96) | 2.42* | - | - | - |

*p<.05

จากตารางที่ 8 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของคะแนนความถูกต้องของการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้าน"การวิเคราะห์ผลและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์" ในสังกัดต่างกันมาทดสอบด้วยวิธีของเชฟเฟ่ พบว่าในสังกัดกระทรวงมหาดไทย/กระทรวงกลาโหม ทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในสังกัดกระทรวงมหาดไทย/กลาโหมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและสังกัดกระทรวงสาธารณสุขตามลำดับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9เปรียบเทียบและทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามสังกัด ขั้นตอนและรายข้อ

| กระบวนการประเมินผล | ทบ. (N=30) | | กทม. (N=8) | | ก.สธ. (N=30) | | กม./กห. (N=13) | | F |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | $\bar{X}$ | S.D. | |
| <u>กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน</u> | | | | | | | | | |
| ได้รับแจ้งเรื่องวัตถุประสงค์ | .76 | .43 | 1.00 | .00 | .80 | .40 | .92 | .27 | 1.13 |
| แจ้งวัตถุประสงค์แก่ผู้ถูกประเมิน | .50 | .50 | .75 | .44 | .92 | .27 | .67 | .46 | 3.03* |
| มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ | .43 | .50 | .37 | .51 | .36 | .49 | .61 | .50 | .78 |
| <u>กำหนดแบบและลักษณะงานที่จะประเมิน</u> | | | | | | | | | |
| ใช้แบบฟอร์มที่เป็นทางการ | .63 | .49 | .75 | .46 | .70 | .46 | 1.00 | .00 | 2.18 |
| ประเมินโดยพิจารณาตามหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย | .90 | .30 | 1.00 | .00 | .90 | .30 | 1.00 | .00 | .73 |
| ประเมินโดยพิจารณาตามลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย | .93 | .25 | 1.00 | .00 | .90 | .30 | 1.00 | .00 | .70 |
| <u>กำหนดผู้ประเมินและชี้แจงประเมิน</u> | | | | | | | | | |
| ได้รับแจ้งเรื่องผู้ทำหน้าที่ประเมิน | .80 | .40 | 1.00 | .00 | .86 | .34 | .92 | .27 | .88 |
| ผู้ทำหน้าที่ประเมินได้แก่ | | | | | | | | | |
| ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป | .80 | .40 | 1.00 | .00 | .93 | .25 | 1.00 | .00 | 2.09 |
| ประเมินตนเอง | .26 | .44 | .00 | .00 | .33 | .47 | .23 | .43 | 1.23 |
| ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน | .40 | .49 | .25 | .46 | .50 | .50 | .61 | .50 | 1.09 |
| ได้รับการชี้แจงก่อนประเมิน | .46 | .50 | 1.00 | .00 | .73 | .44 | .92 | .27 | 5.45* |

ตารางที่ 9 (ต่อ)

| กระบวนการประเมินผล | ทบ. (N=30) $\bar{X}$ | S.D. | กทม. (N=8) $\bar{X}$ | S.D. | ก.สธ. (N=30) $\bar{X}$ | S.D. | กม./กห. (N=13) $\bar{X}$ | S.D. | F |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| การกำหนดวิธีการประเมินผล | | | | | | | | | |
| ประเมินผลปีละ 1 ครั้ง | .40 | .49 | .25 | .46 | .20 | .40 | .15 | .37 | 1.40 |
| กำหนดระยะเวลาที่แน่นอน | .53 | .50 | 1.00 | .00 | .60 | .49 | .92 | .27 | 3.92* |
| ศึกษาวิธีการก่อนประเมิน | .83 | .37 | 1.00 | .00 | .86 | .34 | 1.00 | .00 | 1.23 |
| ใช้วิธีการประเมินในวิธีต่อไปนี้ | | | | | | | | | |
| สังเกตุและจดบันทึกขณะปฏิบัติงาน | .90 | .30 | 1.00 | .00 | .90 | .30 | 1.00 | .00 | .73 |
| พิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่มอบหมาย | .90 | .30 | 1.00 | .00 | .96 | .18 | 1.00 | .00 | .95 |
| พิจารณาตามเครื่องมือวัด | .50 | .50 | .62 | .51 | .60 | .49 | 1.00 | .00 | 3.58* |
| วิเคราะห์ผลและนำผลไปใช้ | | | | | | | | | |
| ได้รับแจ้งเรื่องรายละเอียดของการให้คะแนน | .46 | .50 | 1.00 | .00 | .60 | .49 | 1.00 | .00 | 6.39* |
| นำคะแนนที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ | .43 | .50 | 1.00 | .00 | .66 | .47 | .92 | .27 | 5.77* |
| บันทึกผลการประเมินลงในระเบียนถาวร | .73 | .44 | .87 | .35 | .70 | .46 | .92 | .27 | 1.06 |
| วิธีการแจ้งผลการประเมินกระทำโดยวิธีต่อไปนี้ | | | | | | | | | |
| แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร | .33 | .47 | .00 | .00 | .30 | .46 | 1.00 | .00 | 12.65* |
| แจ้งในที่ประชุมของ | .36 | .49 | .50 | .53 | .40 | .49 | .61 | .50 | .84 |
| แจ้งเป็นรายบุคคล | .63 | .49 | .50 | .53 | .53 | .50 | .92 | .48 | 2.26 |

*p<.05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 9 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามสังกัด ในขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน ในเรื่อง" การแจ้งวัตถุประสงค์แก่ผู้ถูกประเมิน"มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แต่เมื่อนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ค่าเฉลี่ยของคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในขั้นตอนการกำหนดผู้ประเมินผล เรื่อง"ได้รับการชี้แจงก่อนทำการประเมิน" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดูการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ในตารางที่ 10

ค่าเฉลี่ยของคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในขั้นตอนการกำหนดวิธีการประเมินผล เรื่อง"การพิจารณาตามเครื่องมือวัด"มรความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ดูการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ในตารางที่ 11

ค่าเฉลี่ยของคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในขั้นตอนการวิเคราะห์ผลและการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ เรื่อง"การได้รับการแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดของการให้น้ำหนักคะแนน"และ"การนำคะแนนที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด"และ"การแจ้งผลเป็นลายลักษณ์อักษร" อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ดูการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ ในตารางที่ 12

ส่วนค่าเฉลี่ยคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในขั้นตอนและเรื่องอื่นๆไม่แตกต่างกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 ความแตกต่างของคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้าน การกำหนดผู้ประเมินและฝึกอบรมหรือชี้แจงก่อนทำการประเมิน เรื่อง"ได้รับการชี้แจงก่อนทำการประเมินผล"จำแนกตามสังกัด ทดสอบความแตกต่างโดยวิธีของเชฟเฟ่

| สังกัด | กทม. $\bar{X}$ =1.00 | กม./กห. $\bar{X}$ =.92 | ก.สธ. $\bar{X}$ = .79 | ทบ. $\bar{X}$ = .46 |
|---|---|---|---|---|
| กทม. ($\bar{X}$ =1.00) | - | - | - | - |
| กม./กห. ($\bar{X}$ =.92) | - | - | - | - |
| ก.สธ. ($\bar{X}$ =.79) | - | - | - | - |
| ทบ. ($\bar{X}$ =.46) | .54* | .46* | - | - |

*p<.05

ตารางที่ 10 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในสังกัดต่างกันในขั้นตอนการกำหนดผู้ประเมินและฝึกอบรมหรือชี้แจงก่อนทำการประเมิน ในเรื่อง"ได้รับการชี้แจงก่อนทำการประเมิน"มาทดสอบความแตกต่างโดยวิธีของเชฟเฟ่ พบว่าคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในสังกัดกรุงเทพมหานครและสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05โดยในสังกัดกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และพบว่าในสังกัดกระทรวงมหาดไทย/กระทรวงกลาโหมและสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในสังกัดกระทรวงมหาดไทย/กระทรวงกลาโหมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 ความแตกต่างของคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้าน การกำหนดวิธีการประเมินผล เรื่อง"การพิจารณาตามเครื่องมือวัด"จำแนกตามสังกัด ทดสอบความแตกต่างโดยวิธีของเชฟเฟ่

| สังกัด | กม./กห. $\bar{X}$ =1.00 | กทม. $\bar{X}$ =.62 | ก.สธ. $\bar{X}$ =.60 | ทบ. $\bar{X}$ =.50 |
|---|---|---|---|---|
| กม./กห. ($\bar{X}$ 1.00) | - | - | - | - |
| กทม. ($\bar{X}$ =.62) | - | - | - | - |
| ก.สธ. ($\bar{X}$ =.60) | - | - | - | - |
| ทบ. ($\bar{X}$ =.50) | .50* | - | - | - |

*p<.05

ตารางที่ 11 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในสังกัดต่างกัน ด้านการกำหนดวิธีการประเมินผล ในเรื่อง"การพิจารณาตามเครื่องมือวัด" มาทดสอบความแตกต่างโดยวิธีของเชฟเฟ่ พบว่าคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย/กระทรวงกลาโหมและทบวงมหาวิทยาลัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในสังกัดกระทรวงมหาดไทย/กระทรวงกลาโหมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการวิเคราะห์ผลและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ จำแนกตามสังกัดและรายข้อที่มีความแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ

| สังกัด | กม./กห. | กทม. | ก.สธ. | ทบ. |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$=1.00 | $\bar{X}$=1.00 | $\bar{X}$=.60 | $\bar{X}$=.46 |
| ได้รับแจ้งเรื่องให้คะแนน | | | | |
| กม./กห.($\bar{X}$=1.00) | - | - | - | - |
| กทม.($\bar{X}$=1.00) | - | - | - | - |
| กส.($\bar{X}$=.60) | - | - | - | - |
| ทบ.($\bar{X}$=.46) | .54* | .54* | - | - |

| สังกัด | กทม. | กม./กห. | ก.สธ. | ทบ. |
|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$=1.00 | $\bar{X}$=.92 | $\bar{X}$=.66 | $\bar{X}$=.43 |
| การนำคะแนนที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด | | | | |
| กทม.($\bar{X}$=1.00) | - | - | - | - |
| กม./กห.($\bar{X}$=.92) | - | - | - | - |
| ก.สธ.($\bar{X}$=.66) | - | - | - | - |
| ทบ.($\bar{X}$=.43) | .57* | .49* | - | - |

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12(ต่อ)

| สังกัด | กม./กห. $\bar{X}$=.1.00 | ทบ. $\bar{X}$=.33 | ก.สธ. $\bar{X}$=.30 | กทม. $\bar{X}$=.00 |
|---|---|---|---|---|
| แจ้งผลเป็นลายลักษณ์อักษร | | | | |
| กม./กห. ($\bar{X}$=1.00) | - | - | - | - |
| ทบ. ($\bar{X}$=.33) | - | - | - | - |
| ก.สธ. ($\bar{X}$=.30) | .70* | - | - | - |
| กทม. ($\bar{X}$=.00) | 1.00* | - | - | - |

*p<.05

จากตารางที่ 12 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในสังกัดต่างกัน ด้าน"การวิเคราะห์ผลและการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์"เรื่อง "การได้รับแจ้งรายละเอียดของการให้คะแนน"และ"การนำคะแนนที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด"มาทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีของเชฟเฟ่ พบว่าคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย/กระทรวงกลาโหม กรุงเทพมหานครและทบวงมหาวิทยาลัย มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีระดับ.05 โดยในสังกัดกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงกลาโหมและกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ส่วนในเรื่อง"การแจ้งผลเป็นลายลักษณ์อักษร"พบว่า ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย/กระทรวงกลาโหม กรุงเทพมหานครและกระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยในสังกัดกระทรวงมหาดไทย/กระทรวงกลาโหมมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าในสังกัดกรุงเทพมหานครและกระทรวงสาธารณสุขตามลำดับ

3.2 ระหว่างตำรงตำแหน่ง

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนและระดับความถูกต้องของกระบวนการประเมินผล จำแนกตามขั้นตอน

| กระบวนการประเมินผล | คะแนนเต็ม | $\bar{X}$ | SD | ระดับความถูกต้อง |
|---|---|---|---|---|
| กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน | 3 | 2.22 | .83 | มากที่สุด |
| กำหนดแบบและลักษณะงานที่จะประเมิน | 3 | 2.91 | .45 | มากที่สุด |
| กำหนดผู้ประเมินและชี้แจงก่อนประเมิน | 5 | 3.29 | 1.18 | มาก |
| กำหนดวิธีการประเมินผล | 6 | 4.93 | .81 | มาก |
| วิเคราะห์ผลและนำผลไปใช้ | 6 | 3.95 | 1.53 | ปานกลาง |
| รวม | 23 | 17.32 | 3.68 | มาก |

*p<.05

จากตารางที่ 13 พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในสังกัดต่างกัน โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก($\bar{X}$=17.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนด้าน"การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน" และ"การกำหนดแบบและลักษณะงานที่จะประเมิน"อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้าน "การกำหนดผู้ประเมินและชี้แจงก่อนประเมิน" "การกำหนดวิธีการประเมินผล"และ"การวิเคราะห์ผลและนำผลไปใช้"ตามลำดับ

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบและทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นรายด้าน จำแนกตามสังกัด

| กระบวนการประเมินผล | ทบ. (N=30) | | กทม. (N=8) | | ก.สธ. (N=30) | | กม./กห. (N=13) | | F |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | SD | $\bar{X}$ | SD | $\bar{X}$ | SD | $\bar{X}$ | SD | |
| กำหนดวัตถุประสงค์ | 2.23 | .89 | 2.25 | .46 | 2.03 | .92 | 2.61 | .50 | 1.49 |
| กำหนดแบบและลักษณะงาน | 3.00 | .00 | 3.00 | .00 | 2.76 | .72 | 3.00 | .00 | 1.71 |
| กำหนดผู้ประเมินและชี้แจง | 3.06 | 1.46 | 3.25 | .46 | 3.56 | 1.13 | 3.23 | .83 | .90 |
| กำหนดวิธีการประเมินผล | 4.96 | 1.21 | 4.62 | 1.92 | 4.83 | .79 | 5.03 | .63 | .81 |
| วิเคราะห์ผลและนำผลไปใช้ | 3.56 | 1.61 | 4.12 | .83 | 3.93 | 1.74 | 4.76 | .72 | 1.96 |
| รวม | 16.83 | 3.89 | 17.25 | 2.05 | 17.13 | 4.21 | 18.92 | 2.17 | 1.02 |

*P<.05

จากตารางที่ 14 พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในสังกัดต่างกัน โดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบและทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามสังกัด ขั้นตอนและรายข้อ

| กระบวนการประเมินผล | ทบ. (N=30) | | กทม. (N=8) | | ก.สธ. (N =30) | | กม./กห. (N =13) | | F |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | $\bar{X}$ | SD | $\bar{X}$ | SD | $\bar{X}$ | SD | $\bar{X}$ | SD | |
| <u>การกำหนดวัตถุประสงค์</u> | | | | | | | | | |
| ได้รับแจ้งเรื่องวัตถุประสงค์ | .86 | .34 | 1.00 | .00 | .86 | .34 | 1.00 | .00 | 1.02 |
| มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ | .63 | .49 | .50 | .53 | .43 | .09 | .61 | .50 | .91 |
| แจ้งวัตถุประสงค์แก่ผู้ถูกประเมิน | .73 | .44 | .75 | .46 | .73 | .44 | 1.00 | .00 | 1.48 |
| <u>การกำหนดแบบและลักษณะงานที่จะประเมิน</u> | | | | | | | | | |
| ใช้แบบฟอร์มที่เป็นทางการ | 1.00 | .00 | 1.00 | .00 | .96 | .18 | 1.00 | .00 | .55 |
| พิจารณาเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบ | 1.00 | .00 | 1.00 | .00 | .90 | .30 | 1.00 | .00 | 1.79 |
| พิจารณาเรื่องลักษณะงาน | 1.00 | .00 | 1.00 | .00 | .90 | .30 | 1.00 | .00 | 1.79 |
| <u>การกำหนดผู้ประเมินและฝึกอบรม</u> | | | | | | | | | |
| ได้รับแจ้งเรื่องผู้ทำหน้าที่ประเมิน | .83 | .37 | 1.00 | .00 | .93 | .25 | .92 | .27 | .93 |
| ผู้ทำหน้าที่ประเมินได้แก่ | | | | | | | | | |
| ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป | .90 | .30 | 1.00 | .00 | .93 | .25 | 1.00 | .00 | .70 |
| ประเมินตนเอง | .43 | .50 | .00 | .00 | .43 | .50 | .07 | .69 | 3.84* |
| เพื่อนร่วมงาน | .36 | .49 | .25 | .46 | .50 | .50 | .30 | .48 | .85 |
| ได้รับการชี้แจงก่อนประเมิน | .53 | .50 | 1.00 | .00 | .76 | .43 | .92 | .27 | 4.23* |

ตารางที่ 15 (ต่อ)

| กระบวนการประเมินผล | ทบ. (N=30) $\bar{X}$ | SD | กทม. (N=8) $\bar{X}$ | SD | ก.สธ. (N =30) $\bar{X}$ | SD | กม./กห. (N =13) $\bar{X}$ | SD | F |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <u>การกำหนดวิธีการประเมินผล</u> | | | | | | | | | |
| ประเมินปีละ 1 ครั้ง | .76 | .43 | .25 | .46 | .46 | .50 | .38 | .50 | 3.96* |
| กำหนดระยะเวลาที่จะประเมิน | .76 | .43 | .87 | .35 | .83 | .37 | .92 | .27 | .56 |
| ศึกษาวิธีก่อนทำการประเมิน | .93 | .25 | .87 | .35 | .93 | .25 | 1.00 | .00 | .46 |
| ใช้วิธีการประเมินในวิธีต่อไปนี้ | | | | | | | | | |
| สังเกตและจดบันทึกขณะปฏิบัติงาน | .96 | .18 | .87 | .35 | .96 | .18 | 1.00 | .00 | .73 |
| พิจารณาจากปริมาณและคุณภาพ | .96 | .18 | .87 | .35 | 1.00 | .00 | 1.00 | .00 | 1.51 |
| พิจารณาตามเครื่องมือวัด | .56 | .50 | .87 | .35 | .63 | .43 | 1.00 | .00 | 3.50* |
| <u>การวิเคราะห์ผลและนำผลไปใช้</u> | | | | | | | | | |
| ได้รับแจ้งเรื่องรายละเอียดของการให้คะแนน | .83 | .37 | 1.00 | .00 | .86 | .34 | 1.00 | .00 | 1.23 |
| นำคะแนนที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด | .76 | .43 | 1.00 | .00 | .90 | .30 | .76 | .43 | 1.33 |
| บันทึกผลการประเมินในระเบียน | .63 | .49 | .87 | .35 | .83 | .37 | .92 | .27 | 2.12 |
| แจ้งผลเป็นลายลักษณ์อักษร | .43 | .50 | .00 | .00 | .23 | .43 | 1.00 | .00 | 13.75* |
| แจ้งผลในที่ประชุม | .20 | .40 | .50 | .53 | .46 | .50 | .38 | .50 | 1.88 |
| แจ้งผลเป็นรายบุคคล | .70 | .46 | .75 | .46 | .63 | .49 | .69 | .48 | .17 |

*$p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในสังกัดต่างกันในด้าน"การกำหนดผู้ประเมินและชี้แจงก่อนประเมิน" เรื่อง "การประเมินตนเอง" และ"การได้รับการชี้แจงก่อนการประเมิน" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05แต่เมื่อนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ค่าเฉลี่ยของคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้าน "การกำหนดวิธีการประเมินผล" เรื่อง"การประเมินผลปีละ 1 ครั้ง" และ"การพิจารณาตามเครื่องมือวัด"มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ พบว่าเรื่อง"การประเมินปีละ1 ครั้ง" ไม่มีความแตกต่างกันส่วนในเรื่อง"การพิจารณาตามเครื่องมือวัด"แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ดูการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ในตารางที่ 16

ค่าเฉลี่ยคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในด้าน"การวิเคราะห์ผลและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์"เรื่อง"การแจ้งผลเป็นลายลักษณ์อักษร"แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ดูการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ในตารางที่ 17

ส่วนค่าเฉลี่ยคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านและเรื่องอื่นๆไม่มีความแตกต่างกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผล ด้าน"การกำหนดวิธีการประเมินผล"เรื่อง"การพิจารณาตามเครื่องมือวัด"จำแนกตามสังกัด ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่

| สังกัด | กม./กห. $\bar{X}$=1.00 | กทม. $\bar{X}$=.87 | ก.สธ. $\bar{X}$=.63 | ทบ. $\bar{X}$=.52 |
|---|---|---|---|---|
| กม./กห. ($\bar{X}$ =1.00) | - | - | - | - |
| กทม. ($\bar{X}$ =.87) | - | - | - | - |
| กส. ($\bar{X}$ =.63) | - | - | - | - |
| ทบ.($\bar{X}$ =.52) | .48* | - | - | - |

*p<.05

จากตารางที่ 16 เมื่อนำค่าเฉลี่ยคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้าน "การกำหนดวิธีการประเมินผล"เรื่อง "การพิจารณาตามเครื่องมือวัด" ไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย/กระทรวงกลาโหม และทบวงมหาวิทยาลัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยค่าเฉลี่ยของสังกัดกระทรวงมหาดไทย/กระทรวงกลาโหม สูงกว่าในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 ความแตกต่างค่าเฉลี่ยคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผล ด้าน"การวิเคราะห์ผลและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์"เรื่อง"การแจ้งผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร" จำแนกตามสังกัด ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่

| สังกัด | กม./กห. $\bar{X}$=1.00 | ทบ. $\bar{X}$=.43 | ก.สธ. $\bar{X}$=.23 | กทม. $\bar{X}$=.00 |
|---|---|---|---|---|
| กม./กห. ($\bar{X}$ =1.00) | - | - | - | - |
| ทบ. ($\bar{X}$ =.43) | - | - | - | - |
| กส. ($\bar{X}$ =.23) | .77* | - | - | - |
| ทบ.($\bar{X}$ =.00) | 1.00* | - | - | - |

*p<.05

จากตารางที่ 17 เมื่อนำค่าเฉลี่ยคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้าน "การวิเคราะห์ผลและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์" เรื่อง "การแจ้งผลเป็นลายลักษณ์อักษร"ไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความถูกต้องของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในสังกัดกระทรวงมหาดไทย/กระทรวงกลาโหม ทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05โดยค่าเฉลี่ยของสังกัดกระทรวงมหาดไทย/กระทรวงกลาโหมสูงกว่าในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และกระทรวงสาธารณสุข ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ศึกษาเปรียบเทียบกิจกรรมและความคิดเห็นในเรื่องเนื้อหาของการประเมินผล จำแนกตามสังกัด

ตารางที่ 18 จำนวนของผู้ประเมินผลที่พิจารณาและมีความคิดเห็นเรื่องเนื้อหาในการประเมินผลด้าน "ความสามารถในการเป็นผู้นำ "เป็นรายข้อ จำแนกตามสังกัด

| เนื้อหาในการประเมินผล | ทบ. (N=30) | กทม. (N=8) | กส. (N=30) | กม./กห. (N=13) | รวม (N=81) |
|---|---|---|---|---|---|
| ความสามารถในการเป็นผู้นำ | | | | | |
| ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| มีความคิดริเริ่มสร้างสรร | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| สนับสนุนและให้โอกาสพัฒนาตนเอง | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง | 29 | 8 | 30 | 13 | 80 |
| เป็นผู้นำและผู้ตามได้เหมาะสมกับโอกาส | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| มีความกระตือรือร้นในการทำงาน | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| อุทิศตนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงงาน | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| เสนอรายงานและความคิดเห็นได้เป็นอย่างดี | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| รอบรู้งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| จูงใจและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อถือ | 30 | 8 | 29 | 13 | 80 |

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ประเมินผลจำนวน 81 คน พิจารณาและเห็นด้วยในเนื้อหาของการประเมินผลด้าน"ความสามารถในการเป็นผู้นำ"ทุกเรื่องยกเว้นมีผู้ประเมิน จำนวน 1 คน ที่ไม่พิจารณาและไม่เห็นด้วยในเรื่อง"ยอมรับในข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไข"และมีจำนวน 1 คนที่ไม่พิจารณาและไม่เห็นด้วยในเรื่อง"จูงใจและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อถือ "

ตารางที่ 19 จำนวนผู้ประเมินผลที่พิจารณาและมีความคิดเห็นเรื่องเนื้อหาในการประเมินผลด้าน"ความสามารถด้านการบริหารจัดการ" เป็นรายข้อ จำแนกตามสังกัด

| เนื้อหาในการประเมินผล | ทบ. (N=30) | กทม. (N=8) | ก.สธ. (N=30) | กม./กห. (N=13) | รวม (N=81) |
|---|---|---|---|---|---|
| ความสามารในการบริหารจัดการ | | | | | |
| บริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายของฝ่าย | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามมาตรฐานในเวลากำหนด | 29 | 8 | 29 | 13 | 79 |
| จัดอัตรากำลังบุคลากรในหอผู้ป่วย | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| ปฏิบัติงานอย่างมีแผนและมีขั้นตอน | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| ควบคุมและนิเทศงานแก่บุคลากรในหอผู้ป่วย | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งใจปฏิบัติงาน | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| ดำเนินการเพื่อพัฒนาและสนับสนุนบุคลากร | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| กระจายงานในความรับผิดชอบ | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| ตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการได้ | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| ประเมินผลการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| ประสานงานกับบุคคลและฝ่ายต่างๆ | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| รายงานข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| จัดหา/ประหยัดวัสดุ อุปกรณ์ ให้กับหน่วยงาน | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ประเมินผล จำนวน 81 คนที่พิจารณาและเห็นด้วยในเนื้อหาของการประเมินผลด้าน"ความสามารถด้านการบริหารจัดการ"ยกเว้นมีผู้ประเมินผลจำนวน 2 คนที่ไม่พิจารณาและไม่เห็นด้วยในเรื่อง"ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามมาตรฐานในเวลาที่กำหนด"

ตารางที่ 20 จำนวนผู้ประเมินผลที่พิจารณาและมีความคิดเห็นเรื่องเนื้อหาในการประเมินผลด้าน"ความสามารถเฉพาะทางการพยาบาล" เป็นรายข้อ จำแนกตามสังกัด

| เนื้อหาในการประเมินผล | ทบ. (N=30) | กทม. (N=8) | ก.สธ. (N=30) | กม./กห. (N=13) | รวม ( N=81) |
|---|---|---|---|---|---|
| ความสามารถเฉพาะทางการพยาบาล | | | | | |
| ให้การพยาบาลตามกระบวนการพยาบาล | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| ประเมินสภาพและวินิจฉัยปัญหาของผู้ป่วย | 30 | 8 | 29 | 13 | 80 |
| แสดงและสาธิตแก่ผู้ร่วมงานหรือนักศึกษา | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| มีความรู้เฉพาะโรคและให้การพยาบาลได้ | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| ให้การพยาบาลในภาวะฉุกเฉินได้เป็นอย่างดี | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| ให้การพยาบาลด้วยเทคนิควิธีที่ลดการแพร่เชื้อ | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| วางแนวทางการพยาบาลเพื่อลดอาการแทรกซ้อน | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| ช่วยเหลือผู้ป่วยในการฟื้นฟูสมรรถภาพ | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| ติดตามและดำเนินการสอนสุขศึกษาแก่ผู้ป่วยและญาติ | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| นำความรู้ ผลงานวิจัยและเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| ดัดแปลงนำวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการพยาบาล | 30 | 8 | 29 | 13 | 80 |
| ร่วมมือและสนับสนุนการทำวิจัยในหอผู้ป่วย | 30 | 8 | 29 | 13 | 80 |
| ตรวจสอบและปฏิบัติการพยาบาลตามแผนการรักษา | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ประเมินผล จำนวน 81 คนที่พิจารณาและเห็นด้วยในเนื้อหาของการประเมินผลด้าน "ความสามารถเฉพาะทางการพยาบาล"ยกเว้นมีผู้ประเมินผลจำนวนเรื่องละ 1 คนที่ไม่พิจารณาและไม่เห็นด้วยในเรื่องต่อไปนี้ได้แก่"การประเมินสภาพและวินิจฉัยปัญหาของผู้ป่วย" "การดัดแปลงนำวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการพยาบาล"และ"ร่วมมือและสนับสนุนการทำวิจัยในหอผู้ป่วย"

ตารางที่ 21 จำนวนผู้ประเมินผลที่พิจารณาและมีความคิดเห็นในเนื้อหาในการประเมินผล ด้าน "ลักษณะส่วนบุคคล"เป็นรายข้อ จำแนกตามสังกัด

| เนื้อหาในการประเมินผล | ทบ. (N=30) | กทม. (N=8) | ก.สธ. (N=30) | กม./กห. (N=13) | รวม (N=81) |
|---|---|---|---|---|---|
| ลักษณะส่วนบุคคล | | | | | |
| มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี | 30 | 8 | 29 | 13 | 80 |
| มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ผู้อื่นและวิชาชีพ | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| เสียสละและอุทิศตนเพื่อส่วนรวม | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| มีความยุติธรรม | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| มีความอุตสาหะ อดทน เอาใจใส่ต่องาน | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| เป็นผู้มองโลกในแง่ดีและมีอารมณ์ขัน | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| กระตือรือร้นต่อการทำงานและพัฒนาตนเอง | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และมีเหตุผล | 28 | 8 | 29 | 13 | 78 |
| มีมนุษยสัมพันธ์ดีและเสมอต้นเสมอปลาย | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| มีบุคลิกภาพดี | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| มีน้ำใจและเห็นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| 13.มีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา | 30 | 8 | 30 | 13 | 81 |
| ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี | 29 | 8 | 29 | 13 | 79 |
| เป็นผู้มีอุดมการณ์และพัฒนาวิชาชีพ | 30 | 8 | 28 | 13 | 79 |

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ประเมินผล จำนวน 81 คนพิจารณาและเห็นด้วยในเนื้อหาของการประเมินผลด้าน"ลักษณะส่วนบุคคล" ยกเว้นมีผู้ประเมิน จำนวน 1 คนที่ไม่พิจารณาและไม่เห็นด้วยที่จะพิจารณาในเรื่อง "มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี" ผู้ประเมินจำนวน 3 คนที่ไม่พิจารณาและไม่เห็นด้วยในเรื่อง "เป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และมีเหตุผล"และมีผู้ประเมินจำนวน 2 คนที่ไม่พิจารณาและไม่เห็นด้วยในเรื่อง"ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม"และ"เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์และพัฒนาวิชาชีพ"

ตอนที่ 5 ปัญหา และข้อเสนอแนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย จากการสัมภาษณ์ผู้ประเมินผลจำนวน 81 คนโดยใช้คำถามปลายเปิดซึ่งผู้ตอบสามารถตอบได้หลายข้อ แบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ

1.กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีผู้ประเมินได้เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะดังแสดงในตารางที่ 22 (ตัวเลขในวงเล็บท้ายข้อความแสดงถึง ร้อยละของผู้ประเมินที่ตอบแบบสัมภาษณ์)

ตารางที่ 22 จำนวนและร้อยละของผู้ประเมินที่เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

| ปัญหา | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|
| การกำหนดวัตถุประสงค์ | |
| -ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์(98%) | ควรมีตัวแทนของแต่ละแผนกการพยาบาลเข้าร่วมประชุมในการกำหนดแบบฟอร์มการประเมินผล กับฝ่ายการพยาบาลหรือต้นสังกัดส่วนกลางเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน |
| -ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร(97%) | กำหนดรูปแบบ ขั้นตอน และแบบฟอร์มการประเมินผลให้เป็นลายลักษณ์อักษรและเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องโดยตรงทราบ |
| -ไม่มีนโยบายจากฝ่ายการพยาบาลที่ชัดเจน(97%) | ปรับปรุงโครงสร้างระดับฝ่ายการพยาบาลให้ชัดเจนหรือทำมาตรฐานเชิงโครงสร้างทั้งระดับฝ่ายและระดับแผนกให้สอดคล้องกันจากนั้นจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลเพราะเมื่อกำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจนจะสามารถกำหนดกิจกรรมที่จะประเมินได้ |

ตารางที่ 22 (ต่อ)

| ปัญหา | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|
| -ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน(97%) | กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม และสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย |
| -กำหนดวัตถุประสงค์รวมหลายเรื่องในแบบฟอร์มเดียวกัน(95%) | กำหนดแบบฟอร์มและวัตถุประสงค์เฉพาะเรื่องหรือหากเป็นแบบฟอร์มรวมควรเขียนวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน |
| -ไม่เคยได้รับแจ้งเรื่องวัตถุประสงค์(95%) | ฝ่ายการพยาบาลควรมีการประชุมชี้แจงเพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ก่อนทำการประเมินทุกครั้ง |
| -ไม่แจ้งวัตถุประสงค์แก่ผู้ถูกประเมิน(80%) | ผู้ประเมินควรแจ้งวัตถุประสงค์ให้ผู้ถูกประเมินทราบก่อนทำการประเมินทุกครั้ง |
| <u>การกำหนดแบบและลักษณะงานที่จะประเมิน</u> | |
| -แบบฟอร์มการประเมินผลกำหนดมาจากส่วนกลางทำให้เนื้อหาในการประเมินไม่ตรงกับลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย( 90%) | มีตัวแทนของฝ่ายการพยาบาลเข้าร่วมกำหนดเนื้อหาในการประเมินผล |
| -แบบฟอร์มไม่เป็นรูปธรรม ประเมินได้ยาก และมีหลายวัตถุประสงค์(85%) | กำหนดแบบฟอร์มที่มีรายละเอียดของลักษณะงานที่เป็นรูปธรรม ประเมินได้ง่ายและควรทดลองใช้แบบฟอร์มก่อนนำไปใช้จริง |
| -เป็นแบบฟอร์มที่ใช้มานานไม่มีการปรับปรุงทำให้เนื้อหาในการประเมินไม่ทันต่อเหตุการณ์(80%) | ควรมีการปรับปรุงเนื้อหาในแบบฟอร์มเป็นระยะๆ เช่น ทุก 1 - 2 ปี |

ตารางที่ 22 (ต่อ)

| ปัญหา | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|
| -กำหนดค่าคะแนนไม่เหมาะสมกับลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย(80%) | ควรศึกษางาน วิธีการปฏิบัติและหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วยแล้วจึงกำหนดวิธีการประเมินผลและเกณฑ์การให้คะแนนที่เหมาะสม |
| - แบบประเมินที่ใช้เป็นแบบที่ใช้ประเมินรวมกับบุคลากรทุกระดับ ไม่มีการกำหนดลักษณะงานที่เป็นมาตรฐาน(25 %) | แยกแบบประเมินสำหรับบุคลากรแต่ละระดับ ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย หรือพยาบาลประจำการ และควรกำหนดกิจกรรมการประเมินในแต่ละมาตรฐานนั้น |
| <u>การกำหนดผู้ประเมินและฝึกอบรมก่อนประเมิน</u> | |
| -ไม่มีการกำหนดผู้ประเมินไว้เป็นลายลักษณ์อักษร (95%) | กำหนดเป็นนโยบายของฝ่ายการพยาบาลให้ชัดเจนเพื่อนำไปปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกัน แล้วจึงแจ้งให้ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินให้ทราบ |
| -ผู้ประเมินไม่มีความรู้ในเรื่องการประเมินผล ไม่มีความยุติธรรมในการให้คะแนน และไม่มีการพัฒนาคุณภาพผู้ประเมินผล (90%) | ฝึกอบรมหรือชี้แจงผู้ประเมินผลในเรื่องการประเมินผลเพื่อให้มีความรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงเพื่อให้การประเมินผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ |

ตารางที่ 22 (ต่อ)

| ปัญหา | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|
| **การกำหนดวิธีการประเมินผล** | |
| - ไม่มีการกำหนดวิธีการประเมินผลที่ชัดเจน และไม่มีรูปแบบการประเมินที่รัดกุม(80%) | ควรกำหนดวิธีการประเมินผลไว้หลายๆวิธี เพื่อความยุติธรรมของผู้ถูกประเมินนอกจากนี้ ควรกำหนดให้มีการประเมินจากเพื่อนร่วมงาน และการประเมินตนเองเพื่อลดความลำเอียง ของการให้คะแนน |
| - ไม่มีรายละเอียดของการให้คะแนน ไม่มี เกณฑ์การให้คะแนนและ/หรือให้เป็นคะแนนดิบ ตามความเห็นของผู้ประเมินผล (80%) | ควรใช้วิธีการประเมินที่เป็นรูปธรรม มีการ กำหนดคะแนนให้ชัดเจน หรือใช้วิธีให้คะแนน แบบมาตราส่วนประเมินค่าซึ่งกำหนดกิจกรรม ที่จะประเมินให้ชัดเจน |
| -ไม่มีการกำหนดระยะเวลาในการประเมินผล ที่แน่นอน จะประเมินเมื่อใกล้เวลาของการ พิจารณาความดีความชอบ (50%) | จัดทำแผนหรือปฏิทินการปฏิบัติงาน กำหนด ระยะเวลาในการประเมินผลที่ชัดเจนและ ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ |
| **การวิเคราะห์ผลและนำผลการประเมินไปใช้** | |
| - ไม่มีเกณฑ์การให้คะแนนหรือเกณฑ์ตัดสินคะแนน แต่ใช้ความคิดเห็นของผู้ประเมินในการให้คะแนน (80%) | กำหนดเกณฑ์ที่เป็นรูปธรรม เข้าใจง่าย และ ครอบคลุมเนื้อหาในการประเมินผล |
| - ไม่มีความยุติธรรมในการวิเคราะห์ผล หรือสรุปผลการประเมิน (70%) | กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารที่ทำหน้าที่ใน การประเมินผลซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่มีประสบ การณ์ในการทำงานและมีความรู้ในเรื่องการ ประเมินผล |

ตารางที่ 22 (ต่อ)

| ปัญหา | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|
| -ไม่ได้นำผลการประเมินไปใช้อย่างแท้จริง (70%) | นำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบและปรับปรุงการทำงานหรือฝึกอบรมต่างๆให้มากขึ้น |
| -ไม่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินรับทราบ(70%) | ผู้ประเมินต้องแจ้งผลการประเมินทุกครั้งเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยการแจ้งเป็นรายบุคคลเพื่อให้มีการชี้แจงในรายละเอียดของการประเมินผลทั้งยังเป็นการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ถูกประเมินอีกด้วย |
| - ไม่เคยได้รับการชี้แจงรายละเอียดของเกณฑ์การตัดสินคะแนน ทำให้ผู้ประเมินเข้าใจไม่ตรงกันและไม่มีมาตรฐานในการประเมินผล(60%) | กำหนดน้ำหนักของการให้คะแนนตามลักษณะงานและมีเกณฑ์ชี้วัดทุกข้อ เพื่อให้การประเมินมีมาตรฐานและเป็นรูปแบบเดียวกัน |

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. เนื้อหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีผู้ประเมินได้เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะดังแสดงในตารางที่ 23 (ตัวเลขในวงเล็บท้ายข้อความแสดงถึงร้อยละของผู้ประเมินที่ตอบแบบสัมภาษณ์ในเรื่องนั้นๆ)

ตารางที่ 23 จำนวนร้อยละของผู้ประเมินที่เสนอปัญหาในเรื่องเนื้อหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

| ปัญหา | ข้อเสนอแนะ |
|---|---|
| -ไม่มีการปรับปรุงเนื้อหาในการประเมินผล ใช้ภาษาที่เข้าใจยากและไม่ครอบคลุมลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย(80%) | -ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบของเนื้อหาในการประเมินผล ทุก 1-2 ปีทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลเป็นปัจจุบัน<br>-ศึกษาและสร้างรูปแบบการประเมินให้เหมาะกับลักษณะงานที่จะวัด กำหนดนโยบายให้ชัดเจนและประชุมชี้แจงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป |
| -แบบประเมินใช้รวมกันทุกแผนกซึ่งงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความแตกต่างกัน(25%) | -จัดให้มีแบบประเมินเฉพาะหน่วยงานควบไปกับแบบประเมินของส่วนกลาง<br>-จัดทำสมุดบันทึกพฤติกรรมที่ชัดเจนและง่ายต่อการประเมินเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการให้คะแนน |

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย