

การวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร



ว่าที่ ร้อยตำรวจเอกหญิง วิวิธยา สุขน้อย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาบริหารการพยาบาล

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2538

ISBN 974-632-854-9

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

I16724928

AN ANALYSIS OF THE PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM OF STAFF NURSES
IN GOVERNMENT HOSPITALS, BANGKOK METROPOLITAN AREA

Pol. Capt. Wiriya Suknoye

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Science
Department of Nursing Administration

Graduate School

Chulalongkorn University

1995

ISBN 974-632-854-9

วิริยา สุขน้อย, ว่าที่ ร.ต.อ.หญิง : การวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร (AN ANALYSIS OF
THE PERFORMANCE APPRIASAL SYSTEM OF STAFF NURSES IN GOVERNMENTAL
HOSPITAL, BANGKOK METROPOLITAN AREA) อ.ที่ปรึกษา : รศ.ดร.จินตนา
ยุนิพันธุ์, อ.ที่ปรึกษาร่วม : ผศ.ดร.อรพรรณ ลือบุญวัชชัย, 186 หน้า.
ISBN 974-632-854-9

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
พยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับส่วนนำเข้าของ
ระบบกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ของระบบ กลุ่มตัวอย่างคือ แบบฟอร์มการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพยาบาลประจำการทุกชุดที่ใช้อยู่ในโรงพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร
และหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร 8 แห่ง จำนวน 201 คน คัดเลือก
โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวิเคราะห์ แบบฟอร์มการประเมินผล และแบบ
สอบถามการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น และตรวจสอบหา
ความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 10 ท่าน และได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .87
วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ และการทดสอบไคร์-สแควร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. โรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานครทุกสังกัดมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
อย่างเป็นระบบ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการส่วนใหญ่คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย
(97.5) แบบฟอร์มการประเมินผลที่ใช้ส่วนใหญ่คือ แบบคุณลักษณะและประสิทธิผล (50%) รองลงมาคือ
แบบพฤติกรรม (38.5%) วิธีการประเมินผลที่ปรากฏในแบบฟอร์มการประเมินคือ การพิจารณาตาม
เครื่องมือวัด (75%) ที่เหลือเป็นการให้คะแนนดิบ แบบฟอร์มการประเมินผลมีส่วนประกอบของแบบ
ฟอร์มไม่ครบทั้ง 5 ส่วน โดยมีส่วนของสรุปผลการประเมินมากที่สุด (75%)
2. กระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า มีกระบวนการการประเมินผล
การปฏิบัติงานครบทั้ง 5 องค์ประกอบ มีวัตถุประสงค์ของการประเมินส่วนใหญ่ เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ
ให้พยาบาลประจำการ (81.1) หัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่มีวิธีการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานของ
พยาบาลประจำการคือ สังเกตการทำงาน แล้วจดบันทึกไว้ (88%) ส่วนใหญ่หัวหน้าหอผู้ป่วยจะแจ้ง
และอภิปรายผลการประเมินกับพยาบาลประจำการเป็นรายบุคคล (79.7%) การนำผลการประเมิน
ไปใช้ส่วนใหญ่คือ เป็นหลักฐานในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพยาบาลประจำการ (77.6%)
รองลงมาคือ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการเลื่อนตำแหน่ง (66.1)
3. ผลการเปรียบเทียบกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในด้านการรวบรวม
ข้อมูลการปฏิบัติงาน และด้านการแจ้งและอภิปรายผลการประเมินในโรงพยาบาลของรัฐ
เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสังกัดพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์
สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล
ปีการศึกษา 2538

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

##C686517 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD: PERFORMANCE APPRAISAL / STAFF NURSES

WIRIYA SUKNOYE , POL CAPT. : AN ANALYSIS OF PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM OF STAFF NURSES IN GOVERNMENTAL HOSPITALS, BANGKOK METROPOLITAN AREA. THESIS ADVISOR : ASSO. PROF. JINTANA YUNIBHAND, Ph.D. THESIS CO-ADVISOR : ASSIS. PROF. ORAPHUN LUEBOONTHAVATCHAI, Ph.D. 186 pp. ISBN 974-632-854-9

The purpose of this research was to analyse the staff nurses performance appraisal system in governmental hospitals, Bangkok Metropolis. The performance appraisal system was studied in the aspects of inputs, process and its outcomes. The sample consisted of performance appraisal forms used in every hospitals and 210 head nurses, selected by multistage sampling. Questionnaire was used in data collection. The instrument had been developed by the researcher and tested for content validity by 10 experts. The Kuder-Richardson reliability of the questionnaire was .87. Percentage and chi-square test were used in data analysis.

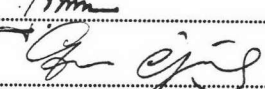
The major findings were as followed:

1. All governmental hospitals in Bangkok systematically used staff nurses' performance appraisal system. The appraiser, mostly were head nurses (97.5%). The performance appraisal forms mostly were trait and objective based (50 % and 38.5 %, respectively). In addition, graphic rating scale was mostly used (75%) as the method of performance appraisal and the rest used raw scores. The components of performance appraisal forms were not completed. The focus of such forms was the summary part.

2. The process of performance appraisal in governmental hospitals comprised of all expected aspects. Most of head nurses reported that the performance appraisal goal was to give feedback to staff nurses (81.1%). The majority of head nurses collected data regarding the nurses' performance by observation and anecdotal record. After appraisal, head nurses would discussed with staff nurses (79.7%). Head nurses indicated that the outcome of the performance appraisal was used as a document of staff nurses behavioral changes (77.6%) and data for promotion (66.1%)

3. The means scores of the process of performance appraisal in the aspects of data collection, and discussion of the results, of hospital in different jurisdiction were statistically different at the .05 level.

ภาควิชา..... คณะพยาบาลศาสตร์
สาขาวิชา..... การบริหารการพยาบาล
ปีการศึกษา..... 2538

ลายมือชื่อนิสิต..... 
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... 
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม..... 

กิตติกรรมประกาศ

ความภาคภูมิใจและประสบการณ์ที่ดีในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เกิดขึ้นได้ เพราะได้รับการชี้แนะแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ยูนพันธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลือบุญวัชชัย ที่กรุณาให้คำแนะนำและความเอื้ออาทร ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านทั้งสองมาก จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ ที่กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับสถิติที่ใช้ ตลอดจนขอขอบคุณ คุณชนะศักดิ์ บ่ายเที่ยง ที่ได้กรุณาแนะนำเบื้องต้นในเรื่องสถิติด้วย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ เดือน สิ้นธุ์พันธ์ประทุม ที่กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ จนทำให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเองได้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 ท่านที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลและหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลทั้ง 8 แห่ง ที่ให้ความร่วมมืออย่างดี รวมทั้งหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ บัณฑิตวิทยาลัยที่กรุณาเอื้อเฟื้อเงินทุนบางส่วนในการทำวิจัย ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ที่ทำให้กำลังใจและสนับสนุนตลอดมา ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกท่านที่ทำให้กำลังใจเป็นอย่างดี

วิทยานิพนธ์เล่มนี้จะบังเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากไม่ได้รับความกรุณาจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับของโรงพยาบาลตำรวจและกรมตำรวจ ในการให้โอกาสลาราชการ เพื่อศึกษาต่อ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ความรู้และความดีทั้งปวงอันเกิดจากการวิจัยครั้งนี้ ขอมอบแต่ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ด้วยความสำนึกในพระคุณ

สารบัญ



หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
แนวเหตุผลและสมมติฐานของการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	7
คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	7
ประโยชน์ของการวิจัย	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	10
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	65
3 วิธีดำเนินการวิจัย	72
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	72
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	75
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	76
การหาคุณภาพของเครื่องมือ	78
การเก็บรวบรวมข้อมูล	80
การวิเคราะห์ข้อมูล ..	82

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	126
	สรุปผลการวิจัย	126
	การอภิปรายผล.....	132
	ข้อเสนอแนะ	145
	รายการอ้างอิง	147
	ภาคผนวก	156
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	156
	ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	159
	ภาคผนวก ค สถิติที่ใช้ในการวิจัย	179
	ภาคผนวก ง คุณลักษณะที่อยู่ในแบบฟอร์มการประเมินผล	182
	ประวัติผู้เขียน	186

รายการตารางประกอบ

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสังกัด... ..	74
2	จำนวนข้อคำถามและเนื้อหาของข้อคำถามตามกรอบแนวคิดก่อนเสนอ ผู้ทรงคุณวุฒิ	77
3	จำนวนข้อของแบบสอบถามก่อนและหลังเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณา ความตรงตามเนื้อหา	79
4	จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่แจก ได้รับคืนทั้งหมด และแบบ แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	81
5	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามสังกัด.....	84
6	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามเพศ อายุ ระยะเวลา ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ระดับการศึกษา และประสบการณ์ การอบรม เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	85
7	จำนวนและร้อยละของโรงพยาบาลที่มีส่วนประกอบของแบบฟอร์มการ ประเมิน จำแนกตามสังกัด	87
8	ประเภทของแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร	88
9	วิธีประเมินผลที่ปรากฏในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร	89
10	จำนวนและร้อยละของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด..	90
11	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ ผู้กำหนด วัตถุประสงค์ของการประเมินผล จำแนกตามสังกัด	91
12	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ ของการประเมินผล จำแนกตามสังกัด	93
13	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีกำหนด วัตถุประสงค์ของการประเมินผล จำแนกตามสังกัด	94

รายการตารางประกอบ (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ วิธีการแจ้งวัตถุประสงค์ของการประเมินผล จำแนกตามสังกัด.....	96
15	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ ผู้สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด	98
16	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ วิธีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด	100
17	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ วิธีการแจ้งมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด.....	101
18	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ แหล่งข้อมูล การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ จำแนกตามสังกัด.....	103
19	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการ ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงาน ของพยาบาลประจำการ จำแนกตามสังกัด.....	105
20	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ จำนวนครั้ง ที่มีการประเมินผล ต่อ 1 ปี จำแนกตามสังกัด.....	106
21	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ บุคคลหรือหน่วยงาน ผู้สร้างแบบฟอร์มการประเมินผล จำแนกตามสังกัด	107
22	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณลักษณะของแบบฟอร์มการประเมินผล จำแนกตามสังกัด.....	108
23	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ของการแจ้งและอภิปรายผลการประเมิน จำแนกตามสังกัด	109
24	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ วิธีการแจ้งและอภิปรายผลการประเมิน จำแนกตามสังกัด	111
25	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเวลาหลังจาก การประเมินผลแล้วได้แจ้งให้พยาบาลประจำการรับทราบ จำแนกตามสังกัด	112

รายการตารางประกอบ(ต่อ)

26	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเวลาที่ใช้ในการแจ้งและอภิปรายผลการประเมิน จำแนกตามสังกัด.....	113
27	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ที่ใช้ในการแจ้งและอภิปรายผลการประเมิน .จำแนกตามสังกัด.....	114
28	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเตรียมของหัวหน้าหอผู้ป่วยก่อนการแจ้งและอภิปรายผลการประเมินจำแนกตามสังกัด	115
29	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการแจ้งและอภิปรายผลการประเมิน .จำแนกตามสังกัด.....	117
30	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์ จำแนกตามสังกัด	118
31	จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการนำผลประโยชน์ของการประเมินผลไปใช้อย่างจริงจัง จำแนกตามสังกัด..	120
32	เปรียบเทียบวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด	121
33	เปรียบเทียบการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด	122
34	เปรียบเทียบการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด	123
35	เปรียบเทียบการพิจารณาค่าของการปฏิบัติงาน จำแนกตามสังกัด.....	124
36	เปรียบเทียบการแจ้งและอภิปรายผลการประเมิน จำแนกตามสังกัด ..	125

สารบัญภาพ

แผนภูมิที่		หน้า
1	ความแตกต่างของแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานของ แบบประสิทธิผล แบบพฤติกรรม และแบบคุณลักษณะ	19
2	ความสัมพันธ์ระหว่างการวิเคราะห์งาน แบบแสดงลักษณะงาน การ ระบุคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงาน	30
3	กรอบแนวคิดในการวิจัย	71