

ผลของการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน  
และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

นาวาอากาศตรีหญิง สุดารัตน์ ครูทกะ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

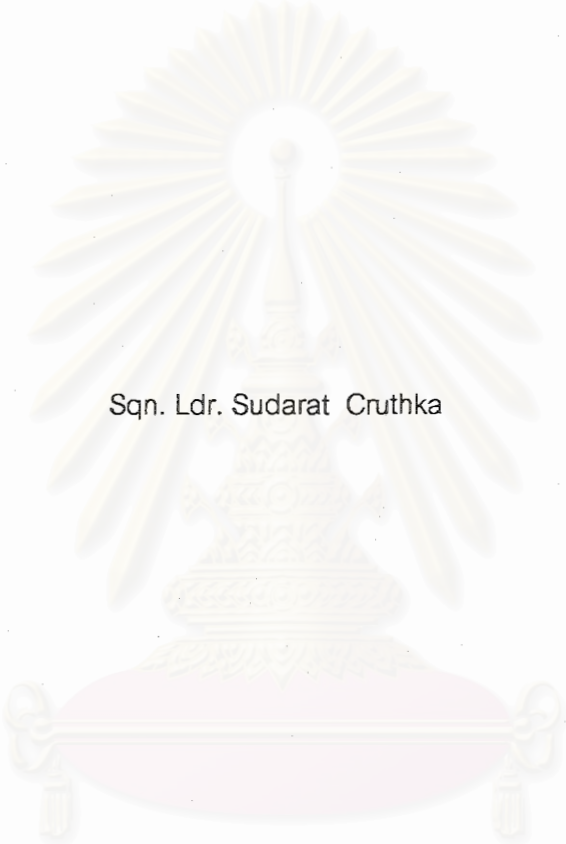
ปีการศึกษา 2546

ISBN 974-17-5337-3

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

I 21594466

EFFECTS OF PERSONNEL DEVELOPMENT BY CONSTRUCTING PORTFOLIO ON  
JOB PERFORMANCE AND JOB SATISFACTION OF STAFF NURSES



Sqn. Ldr. Sudarat Cruthka

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements

for the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2003

ISBN 974-17-5337-3

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ผลของการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานต่อ  
พฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของ  
พยาบาลประจำการ

โดย

นาวาอากาศตรีหญิง สุดารัตน์ ครุฑทะกะ

สาขาวิชา

การบริหารการพยาบาล

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิ์สาร)

สถาบันพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุภารัตน์ คุรุทกะ: ผลของการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ (EFFECTS OF PERSONNEL DEVELOPMENT BY CONSTRUCTING PORTFOLIO ON JOB PERFORMANCE AND JOB SATISFACTION OF STAFF NURSES) อ. ที่ปรึกษา: ผศ. ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ 189 หน้า. ISBN 974-17-5337-3

การวิจัยกึ่งทดลองนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ก่อนและหลังการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน และเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มที่พัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน กับกลุ่มที่พัฒนาบุคลากรแบบปกติ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการหอผู้ป่วยในจำนวน 30 คน จาก 2 หอผู้ป่วย ที่มีจำนวนพยาบาลในจำนวนที่เท่ากัน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แผนการอบรมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน แบบประเมินความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน คู่มือการสร้างและการใช้แฟ้มสะสมผลงานเพื่อพัฒนาบุคลากรสำหรับพยาบาลประจำการ เกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงาน แบบประเมินการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน แบบสอบถามพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ เครื่องมือทุกชุดผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ เท่ากับ .96 และ .95 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ ที

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ หลังการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานสูงกว่าก่อนการพัฒนาบุคลากรโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สาขาวิชา.....การบริหารการพยาบาล.....ลายมือชื่อ.....

ปีการศึกษา.....2546.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

สุภารัตน์ คุรุทกะ  
อ. ที่ปรึกษา



## 4477831436: MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD: PERSONNEL DEVELOPMENT/ PORTFOLIO/ JOB PERFORMANCE/ JOB SATISFACTION  
SUDARAT CRUTHKA: EFFECTS OF PERSONNEL DEVELOPMENT BY  
CONSTRUCTING PORTFOLIO ON JOB PERFORMANCE AND JOB SATISFACTION  
OF STAFF NURSES. THESIS ADVISOR: ASST. PROF. POL. CAPT. YUPIN  
AUNGSUROCH. Ph.D., 189 pp. ISBN 974-17-5337-3

The purposes of this quasi experimental research were to compare the job performance and job satisfaction of staff nurses before and after personnel development by constructing portfolio and to compare the job performance and job satisfaction of staff nurses between those who were in personnel development by constructing portfolio and those who were using the regular personnel development. The subjects were 30 staff nurses from 2 units. These subjects were equal into two units. Research instruments used were a teaching plan on personnel development by constructing portfolio, a knowledge evaluation regarding personnel development by constructing portfolio, a manual of personnel development by constructing portfolio, a criteria for evaluation portfolio, a performance checklist regarding personnel development by constructing portfolio, and job performance and job satisfaction of staff nurses questionnaires. The instruments were tested for content validity and reliability. Cronbach's alpha coefficient of the job performance and job satisfaction of staff nurses questionnaires were .96 and .95, respectively. The data were analyzed by mean, standard deviation and t-test.

The major findings were as follow:

1. The job performance and job satisfaction of staff nurses after personnel development by constructing portfolio were significantly higher than that before personnel development by using portfolio, at the .05 level.
2. The job performance and job satisfaction of staff nurses who were personnel development by constructing portfolio were significantly higher than those who were using regular personnel development, at the .05 level.

Field of study.....Nursing Administration.....Student's signature.....*Sudarant Cruthka*  
 Academic year.....2003.....Advisor's signature.....*Yupin Aungsuroch*



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ เพราะได้รับความกรุณาและช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำแนะนำในเรื่องที่มีค่าอย่างยิ่งต่อผู้วิจัย ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่อาจหาได้จากตำราใด ๆ รวมทั้งการดูแลเอาใจใส่ให้ความเมตตาและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์ ประธานสอบวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิ์สาร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความรู้และคำแนะนำอันมีคุณค่า ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผู้อำนวยการกองการพยาบาล พยาบาลประจำการของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างดียิ่ง ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัยและคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้สนับสนุนทุนส่วนหนึ่งเพื่ออุดหนุนการวิจัยครั้งนี้

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความเอื้ออาทร การช่วยเหลือเกื้อกูลและกำลังใจที่ดีจากคณาจารย์และเพื่อนร่วมรุ่นทุกคนในคณะพยาบาลศาสตร์แห่งนี้ รวมทั้งพี่ ๆ เพื่อน เจ้าหน้าที่และน้อง ๆ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชทุกคน ที่ได้ช่วยเหลือจนการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในน้ำใจและขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอระลึกถึงพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ผู้ล่วงลับไปแล้วและเป็นกำลังใจให้เกิดความมุ่งมั่นในการศึกษาครั้งนี้ และกราบขอบพระคุณ นาวาอากาศเอก พรเทพ ศรชกะ สามัญที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ และขอขอบพระคุณพยาบาลผู้ตรวจการอาคารพิเศษพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และเพื่อนผู้ร่วมงาน หอผู้ป่วยพิเศษคุ้มเกล้าชั้น 12/2 โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานอยู่ ได้ให้การสนับสนุนให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและระลึกอยู่เสมอ ความดีและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

## สารบัญ

|  | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....                         | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....                      | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ.....                         | ฉ    |
| สารบัญ.....                                  | ช    |
| สารบัญตาราง.....                             | ฌ    |
| สารบัญภาพ.....                               | ญ    |
| บทที่  |      |
| 1 บทนำ.....                                  | 1    |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....          | 1    |
| ปัญหาการวิจัย.....                           | 6    |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....                 | 6    |
| แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....            | 6    |
| ขอบเขตการวิจัย.....                          | 9    |
| คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....             | 9    |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....               | 12   |
| 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....                 | 13   |
| สภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ.....       | 14   |
| การพัฒนาบุคลากร.....                         | 21   |
| การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน..... | 30   |
| พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาล.....          | 57   |
| ความพึงพอใจในงานของพยาบาล.....               | 67   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                   | 76   |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....                    | 83   |
| ประชากร.....                                 | 84   |
| กลุ่มตัวอย่าง.....                           | 84   |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....              | 87   |



## สารบัญ (ต่อ)

|   | หน้า |
|---|------|
| การดำเนินการทดลอง.....                            | 104  |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....                           | 115  |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                       | 116  |
| 5 สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย.....                 | 130  |
| สรุปผลการวิจัย.....                               | 134  |
| อภิปรายผลการวิจัย.....                            | 136  |
| ข้อเสนอแนะ.....                                   | 141  |
| รายการอ้างอิง.....                                | 143  |
| ภาคผนวก.....                                      | 153  |
| ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....                | 154  |
| ภาคผนวก ข สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....              | 157  |
| ภาคผนวก ค ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....       | 159  |
| ภาคผนวก ง คุณสมบัติกลุ่มตัวอย่าง.....             | 163  |
| ภาคผนวก จ การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน..... | 165  |
| ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย..... | 171  |
| ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....                   | 189  |

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญตาราง

| ตาราง  | หน้า |
|--|------|
| 1 จำนวนร้อยละของเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง<br>พยาบาลประจำการ.....  | 85   |
| 2 จำนวนร้อยละของระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการและ<br>ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ ....  | 86   |
| 3 ความเที่ยงของแบบสอบถาม.....  | 104  |
| 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของ<br>พยาบาลประจำการก่อนและหลังการพัฒนาบุคลากรโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน<br>ในกลุ่มทดลองรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม.....          | 117  |
| 5 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจในงานของ<br>พยาบาลประจำการก่อนและหลังการพัฒนาบุคลากรโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน<br>ในกลุ่มทดลองรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม.....              | 122  |
| 6 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของ<br>พยาบาลประจำการก่อนการทดลองการพัฒนาบุคลากรโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน<br>ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยรวม รายด้าน..... | 125  |
| 7 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของ<br>พยาบาลประจำการหลังการทดลองการพัฒนาบุคลากรโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน<br>ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยรวม รายด้าน..... | 127  |
| 8 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจในงานของ<br>พยาบาลประจำการก่อนการทดลองการพัฒนาบุคลากรโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน<br>ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจำแนกรายด้าน.....       | 128  |
| 9 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจในงานของ<br>พยาบาลประจำการหลังการทดลองการพัฒนาบุคลากรโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน<br>ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจำแนกรายด้าน.....       | 129  |
| 10 จำนวน และร้อยละของคะแนนประเมินความรู้ของพยาบาลประจำการก่อนและหลัง<br>การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน.....  | 162  |
| 11 ผลการประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงานของตนเอง เพื่อน และหัวหน้าหอผู้ป่วย<br>ในแต่ละชั้นงาน.....  | 166  |



สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตาราง   | หน้า |
|---|------|
| 12 ความคิดเห็นของพยาบาลประจำการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้าง<br>เพิ่มสะสมผลงาน ด้านสิ่งที่ได้ อุปสรรค และความรู้สึก.....                           | 168  |
| 13 ความคิดเห็นของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้าง<br>เพิ่มสะสมผลงาน ด้านความรู้สึก ความเข้าใจ อุปสรรค ประโยชน์และข้อเสนอแนะ.... | 170  |



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญภาพ

| ภาพที่   | หน้า |
|--|------|
| 1 ระบบการพัฒนาบุคคลในองค์การ.....  | 23   |
| 2 วงจรการเรียนรู้ในประสบการณ์ของ Kolb (1984).....                                      | 36   |
| 3 องค์ประกอบความพึงพอใจในงานจากแนวคิดความคาดหวังรูปแบบทั่วไป<br>ในพฤติกรรมองค์การ..... | 69   |
| 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....  | 82   |
| 5 สรุปขั้นตอนในการดำเนินงาน.....   | 114  |



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 1

## บทนำ



### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สร้างสรรคคุณค่าให้แก่องค์กรสูงสุด เป็นทรัพยากรมูลค่าเพิ่ม เพราะยิ่งใช้ยิ่งทำให้มีประสพการณ์และทักษะเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นไม่ว่าโลกจะเปลี่ยนแปลงไปมากเพียงใดก็ตาม แต่ทรัพยากรแต่ละองค์การต้องการก็คือ “คน” (ณรงควิทย์ แสนทอง, 2544: 10) และในองค์การระบบสุขภาพ บุคลากรพยาบาลเป็นบุคคลที่มีจำนวนมากที่สุด (รัตนา ทองสวัสดิ์, 2541: 190) การพัฒนาศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ก็เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

การปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการนั้น จำเป็นต้องมีการจัดอัตรากำลังของบุคลากรพยาบาลที่มีจำนวนเพียงพอเหมาะสมทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2534: 189; สุกฤษณ์ มีชูทรัพย์, 2534: 66 อ้างถึงใน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2540) แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันพบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพของรัฐ ขาดแคลน และภาระกิจในการให้บริการตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเพิ่มมากขึ้น ความเสี่ยงต่อการติดโรค การต้องปฏิบัติงานในยามวิกาล ทำให้พยาบาลลาออกมีจำนวนร้อยละ 10 ในปี พ.ศ. 2546 ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลทำให้บุคลากรพยาบาลที่เหลืออยู่ต้องปฏิบัติงานหนัก มีชั่วโมงการทำงาน 60-100 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และจะต้องหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า และความเครียดในการปฏิบัติงาน (ทัศนาศ บุญทอง, 2546: 7) การปฏิบัติกรพยาบาลของบุคลากรจึงมุ่งเพียงให้งานเสร็จ โดยเฉพาะงานประจำเท่านั้น ไม่มีเวลาพอที่จะค้นหาปัญหาของผู้ป่วยและไม่ได้มุ่งที่ผลของการพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2544: 76) การปล่อยให้พยาบาลปฏิบัติกรพยาบาลเป็นกิจวัตรประจำวันทุกวันจนคุณภาพการพยาบาลตกต่ำ อาจทำให้กระเทือนต่อวิชาชีพและถูกฟ้องร้องได้ (ฟารีดา อิบราฮิม, 2542: 202) เนื่องจากความเร่งรีบในการปฏิบัติงานจนอาจเกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติงาน หรือข้อขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน และกับผู้ใช้บริการ (ทัศนาศ บุญทอง, 2546: 8)

จากปัญหาความเครียดและความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในงานที่ตนเองได้ปฏิบัติอยู่ และแรงจูงใจในการทำงานต่ำ (ชวลี แยมวงษ์ และคณะ, 2538: 68; Gilles, 1994: 35 อ้างถึงใน ศุภรศรี เดชเกษม และยุพิน อังสุโรจน์, 2546) ข้อจำกัดดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ลดลง ตรงกันข้ามกับแนวคิดของ Hackman & Oldham (1980



อ้างถึงใน ศุวชัย ภูมิมา, 2543) และ Vroom (1964 อ้างถึงใน ญัฐิมล โฉพันธ์ศรี, 2543) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ส่งผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลอยากปฏิบัติงานมากขึ้นและปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการดำรงไว้ซึ่งการบริการที่ดี และมีคุณภาพ คือการพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการหนึ่งที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และท่าทีต่าง ๆ อันเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง จากการได้รับข้อมูลป้อนกลับให้ตนเองได้ ทราบผลการปฏิบัติงานที่ทำให้บุคคลได้รับรู้ผลงานที่ดีหรือไม่ดีของตนเอง มีประสิทธิภาพเพียงใด เพื่อจะได้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น สิ่งนี้จะส่งผลลัพท์ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจงาน (สายสมร เฉลยกิตติ และอารีย์วรรณ ช่อมตानी, 2545: 29, Stevens, 1978 อ้างถึงใน อรุณรัตน์ ศรีจันทร์นิตย์, 2539)

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน หลังจากได้บรรจุเข้าทำงานก็ได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรและต้องเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติได้ทำงานไปนาน ๆ ประกอบกับหลักเกณฑ์และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดีเช่นเดิม การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหลักประกันให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าจะวิทยาการ และหน้าที่ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไป และยังคงผลให้ผลงานสูงขึ้น อันเป็นประโยชน์โดยตรงต่อองค์การและการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่ง (กองวิชาการ สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2541: 83)

ในการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี และจำเป็นต้องใช้งบประมาณค่อนข้างมาก แต่จากผลกระทบด้านเศรษฐกิจ หลังจากวันที่ 2 กรกฎาคม 2540 เป็นช่วงที่ประเทศไทยประกาศลอยตัวค่าเงินบาทและนำประเทศไทยเข้าแผนช่วยเหลือของกองทุนการเงินระหว่างประเทศ เมื่อผ่านไปสองปีธุรกิจส่วนใหญ่ล้มละลาย แนวคิดการพัฒนาบุคลากรจึงลดลง เลิกการฝึกอบรมและพัฒนา ตัดทุกอย่างที่คิดว่าเป็นค่าใช้จ่าย หรือเห็นผลในระยะสั้นไม่ได้ (दनัย เทียนพุด, 2543: 25) รวมถึงการลดงบประมาณแผ่นดิน การลดอัตราการจัดบุคคลเข้ารับราชการ (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2541) ซึ่งผลกระทบที่ปรากฏต่อวิชาชีพพยาบาล คือการลดการฝึกอบรมและการให้ทุนเพื่อศึกษาต่อ แม้ว่าผู้บริหารโรงพยาบาลจะเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร แต่ในภาวะจำกัดทางเศรษฐกิจ การตัดค่าใช้จ่าย การจำกัดอัตราการประชุมและการฝึกอบรม และการศึกษาต่อจึงเป็นมาตรการสำคัญของโรงพยาบาล นอกจากนี้ในการพัฒนาบุคลากรถ้าได้งบประมาณไม่เพียงพอจะส่งผลกระทบต่อผู้เข้ารับการอบรมจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่ม ทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดี (สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, 2545: 195-196)

ข้อจำกัดในการพัฒนาบุคลากรนี้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งใช้แต่ความรู้เดิมในการปฏิบัติงาน การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานบน ความรู้ใหม่จึงมีน้อย ข้อจำกัดนี้ค้านกับแนวคิด Herzberg (1959) ที่กล่าวว่าในแต่ละบุคคลได้รับความก้าวหน้าโดยการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

หลักการพัฒนาบุคลากรขององค์การพยาบาลที่กำหนดไว้โดยสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลกำหนดไว้คือ "องค์การพยาบาลจะต้องมีความพร้อมในการเพิ่มพูนความรู้และ ทักษะ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ" ซึ่งหมายถึงมีกิจกรรมเพิ่มพูน ความรู้และทักษะสำหรับเจ้าหน้าที่ระหว่างประจำการอย่างสม่ำเสมอ ครอบคลุมความรู้ด้านเทคนิค บริการและด้านกระบวนการพัฒนาคุณภาพ และส่วนหนึ่งที่ยังคงจัดการพัฒนาบุคลากรได้ต้อง อาศัยการประเมินความต้องการที่ใช้ข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมิน ไปปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2543) แต่จาก การเยี่ยมชมสำรวจของผู้เข้าเยี่ยมชมสำรวจจากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล พบปัญหา เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลส่วนใหญ่ ไม่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนา บุคลากร และโรงพยาบาลบางแห่งไม่ได้จัดทำแผนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ บุคลากรไม่มี โอกาสได้รับทราบเกี่ยวกับแผนการพัฒนาและการฝึกอบรมล่วงหน้าตั้งแต่ต้นปี กลางปี หรือปลายปีว่า จะมีโอกาสเข้ารับการอบรมเมื่อไร และยังพบว่า การให้ความรู้แก่บุคลากรในระหว่างที่มีการพัฒนา คุณภาพโรงพยาบาล โรงพยาบาลส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นการอบรมพัฒนาความรู้ในหัวข้อที่เกี่ยวกับการ พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล โดยลืมนึกถึงการที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถใน วิชาชีพที่ตนเองปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น ทั้ง ๆ ที่เป็นหัวใจของการสร้างองค์การหรือโรงพยาบาล ให้มีความเข้มแข็งในเรื่องของมาตรฐานวิชาชีพซึ่งเป็นเรื่องสำคัญ (ปิยะ เนตรวิเชียร, 2546: 175-176)

การพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตลอดเวลา และบุคลากรพยาบาลสามารถ รับรู้ผลการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง จากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ส่วนใหญ่แล้วมักประสบ ปัญหาการใช้เครื่องมือวัดความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่ง Girot (1993 อ้างถึงใน Brunt, 2002: 316) กล่าวถึง การใช้เครื่องมือวัดความสามารถในการปฏิบัติงาน ทางคลินิกหลาย ๆ เครื่องมือ พบว่า ขาดการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับในการประเมินผลเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องมีเครื่องมือ เพียงสอง สามเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพนำมาใช้วัดความสามารถในการปฏิบัติงานตามสภาพเป็นจริง หรือในสถานการณ์จริงได้ ซึ่งสอดคล้องกับ บุรชัย ศิริมหาสาคร (2541: 127) ที่กล่าวว่า การสะท้อน ข้อมูลจากการประเมินเป็นสิ่งสำคัญในการปรับปรุงให้เกิดผลงานที่ดี บุคลากรมีความก้าวหน้า



ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือประเมินผลงานมีการจัดเก็บข้อมูลและสามารถสะท้อนให้เห็นความสามารถในการปฏิบัติงานตามสภาพที่แท้จริงได้คือ การใช้แฟ้มสะสมผลงาน

การใช้แฟ้มสะสมผลงานมีส่วนช่วยพัฒนาบุคลากร ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลที่เกิดจากการใช้แฟ้มสะสมผลงานประเมินได้จากการตีค่าความสามารถของบุคคล (दन्य तेयनपुम, 2543: 26) เนื่องจากแฟ้มสะสมผลงานวิชาชีพเป็นการเก็บข้อมูลการดำเนินการและการประเมินผลการดำเนินการตามสภาพจริงในการปฏิบัติงาน สามารถชี้ให้เห็นการพัฒนาและผลสัมฤทธิ์ได้อย่างแท้จริง เป็นการประเมินและพัฒนาการปฏิบัติงานที่ครอบคลุม โดยผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน และหัวหน้างาน ที่ทุกฝ่ายได้ร่วมกันพิจารณาผลตามสภาพจริง (สุวิทย์ มูลคำ, 2544: 21) และจากผลงานวิจัยของ ศรีไพโร ไชยา (2541) พบว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้แฟ้มสะสมผลงานของนักศึกษาพยาบาลสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการสอนปกติ แสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองจากปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ถูกสะสมไว้ในแฟ้มสะสมผลงานทำให้เกิดการพัฒนาความรู้จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง และแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นการคัดเลือกผลงานอย่างพิถีพิถัน แสดงถึงความสามารถและความเป็นผู้เชี่ยวชาญของพยาบาล สะท้อนให้เห็นความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล ความรู้และทักษะที่สะสมมาทำให้ง่ายในการที่จะคิดพัฒนาวิชาชีพ แฟ้มสะสมผลงานช่วยเชื่อมโยงการเรียนรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญและโอกาสสำหรับการพัฒนาเชิงวิชาชีพในอนาคต (Crist, 1998: 729-36; Oerman, 2002: 73-8)

แนวคิดเกี่ยวกับแฟ้มสะสมผลงานได้เริ่มทดลองใช้กับโรงเรียนในจังหวัดกระบี่ จำนวน 10 โรงเรียนเมื่อปี พ.ศ. 2538 (บุรชัย ศิริมหาสาคร, 2541: 7) กิตติยา สีอ่อน (2541) และ ศรีไพโร ไชยา (2541) ได้ทดลองใช้แฟ้มสะสมผลงานในการสอนทางคลินิกกับนักศึกษาพยาบาล ซึ่งได้รับความนิยมแพร่หลายในเวลาต่อมา เนื่องจากเป็นหลักฐานที่ใช้ในการแสดงถึงการปฏิบัติงานตามสภาพจริงที่มีการประเมินและยอมรับร่วมกันทุกฝ่าย (บุรชัย ศิริมหาสาคร, 2541: 2-3) สิ่งที่น่าปรากฏในแฟ้มสะสมผลงานสามารถแสดงถึงความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่องได้ ผู้ปฏิบัติใช้ในการทบทวนการประเมินตนเอง ประวัติการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพพยาบาล เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและความคิดสร้างสรรค์ที่ทำงานนั้น กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันจากการใช้แฟ้มสะสมผลงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารงานที่ควบคุมกำกับติดตามงานช่วยให้พยาบาลพัฒนาบทบาทให้ดีขึ้นเป็นลำดับจากประสบการณ์การเรียนรู้จากหลาย ๆ สถานการณ์ (Benner, 1984; Schon, 1983 cited in Shirley, 2001: 69 -70; Styles, 2001: 69) และจากการศึกษาของสมศิริ พรหมทอง (2545) พบว่า การใช้แฟ้มสะสมผลงานประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลทำให้บุคลากรพยาบาลมีความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน เนื่องจากแฟ้มสะสมผลงาน เป็นแหล่งที่ได้สะสมผลงานที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และยังส่งผลให้พยาบาลเจ้าของแฟ้มสะสมผลงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ผู้วิจัยใช้หลักแนวความคิดการพัฒนาบุคลากร ผสมผสานกับแนวความคิดการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน หลักการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการสร้างแฟ้มสะสมผลงานโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลเพื่อนร่วมงาน และตนเอง ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างแฟ้มสะสมผลงานตามขั้นตอนการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน การมีส่วนร่วมในการสร้างเกณฑ์การประเมินผลงาน การกำหนดชิ้นงานและประเภทของแฟ้มสะสมผลงาน ผลงานที่ได้จากการรวบรวมและจัดการชิ้นงานด้านบริหารการพยาบาล ด้านบริการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล พยาบาลเจ้าของแฟ้มสะสมผลงานสร้างสรรค์ผลงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของสภาการพยาบาลและกลุ่มงานการพยาบาลที่กลุ่มบุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานอยู่ ด้วยการศึกษาและค้นคว้า จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ พัฒนาการปฏิบัติงานด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยการจัดประชุมกลุ่มทุก 2 สัปดาห์ เพื่อนำเสนอผลงานและอภิปรายร่วมกัน พร้อมทั้งรับการประเมินผลงานและให้ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน การสะท้อนข้อมูลจากเพื่อนร่วมงาน จากหัวหน้าหอผู้ป่วย และจากตนเองทำให้ทราบผลงานในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดแรงจูงใจในการที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้มีผลงานที่มีคุณภาพตามเกณฑ์การประเมินที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน การปรับปรุงเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานการปฏิบัติงานการพยาบาล จนเป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกัน การดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานจะดำเนินไปอย่างต่อเนื่องในระยะเวลา 2 เดือน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าการสร้างแฟ้มสะสมผลงานจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากแฟ้มสะสมผลงานเป็นการรวบรวมข้อมูลประวัติส่วนบุคคลที่แสดงถึงความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผลงานทางการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่สะท้อนให้เจ้าของแฟ้มสะสมผลงานได้เรียนรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ใช้ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์การปฏิบัติงานด้านการพยาบาลที่สร้างความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยนำหลักกระบวนการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน การประเมินตามสภาพจริง และวิธีการประเมินแฟ้มสะสมผลงาน กำหนดชิ้นงานที่สะสมในแฟ้มสะสมผลงาน คัดเลือกผลงาน และการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับโดยการประเมินผลงานด้วยตนเอง ผู้ร่วมงานและหัวหน้าหอผู้ป่วย ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานจนเกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดการยอมรับและได้มาตรฐานวิชาชีพ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ดี และมีความพึงพอใจในงานได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ผลของการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานกับพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ



## ปัญหาการวิจัย

1. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ก่อนและหลังการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงานแตกต่างกันหรือไม่
2. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ก่อนและหลังการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงานแตกต่างกันหรือไม่
3. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน และกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรตามปกติแตกต่างกันหรือไม่
4. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน และกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรตามปกติแตกต่างกันหรือไม่

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ก่อนและหลังการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ก่อนและหลังการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงานกับกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรตามปกติ
4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงานกับกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรตามปกติ

## แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

จากแนวคิดการใช้เพิ่มสะสมผลงาน ที่นำมาทดลองใช้ในการเรียนการสอนแล้วได้รับความนิยมนั้นแพร่หลาย เนื่องจากเป็นหลักฐานการประเมินตามสภาพจริง (บุรุษย์ ศิริมหาสาคร, 2541: 7) ได้มีผู้ประยุกต์ใช้หลักกระบวนการของเพิ่มสะสมผลงานกับการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล เช่น งานวิจัยของ ศรีไพร ไชยา (2541) และกิตติกา สีอ่อน (2541) ที่นำหลักการของเพิ่มสะสมผลงานใช้กับการสอนทางคลินิกของนักศึกษาพยาบาล และสมศิริ พรหมทอง (2545) ใช้เพิ่มสะสมผลงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล

จากการศึกษาผลงานวิจัยเกี่ยวกับการใช้เพิ่มสะสมผลงานกับการฝึกอบรมการปฏิบัติงานกับงานประจำในโรงพยาบาลด้วยการเรียนรู้จากเพิ่มสะสมผลงาน สามารถพัฒนาหลักสูตรและใช้ต้นทุนที่เหมาะสมในการฝึกอบรมในการปฏิบัติงาน (Snadden & Thomus, 1998: 401-6)

การใช้แฟ้มสะสมผลงานจึงมีส่วนช่วยพัฒนาบุคคล ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยการประเมินผลที่เน้นการตีค่าความสามารถของบุคคลตามสภาพจริง (दनัย เทียนพุม, 2543: 25-26) และการใช้แฟ้มสะสมผลงานเป็นการประเมินและพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสะท้อนให้เห็นการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ร่วมกันจากประสบการณ์การปฏิบัติงานหลายสถานการณ์ (Schon, 1983; Benner, 1984 cited in Shirley, 2001: 69-70)

การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานมีหลักการ คือ ต้องให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้สร้างและสะสมผลงานอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่กำหนด แล้วคัดเลือกผลงานที่พอใจเก็บใส่แฟ้มเพื่อเป็นหลักฐานแสดงความรู้ความสามารถตามจุดประสงค์การเรียนรู้ในหลักสูตร เพื่อดูความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ต้องเป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือกันระหว่างพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้าหรือผู้ป่วย เพื่อนร่วมงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการประเมินผลและพัฒนาการปฏิบัติงาน และแสดงข้อคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้พิจารณาคัดเลือกผลงานที่พอใจด้วยตนเอง การสะท้อนความคิดเห็นที่มีต่อผลงานตนเอง การปรับปรุงตนเอง และการพัฒนาผลงานของตนเอง และต้องมีการจัดระบบข้อมูลในแฟ้มสะสมผลงานอย่างเป็นระบบ ทำให้ข้อมูลที่เก็บสะสมเป็นสารสนเทศที่สมบูรณ์ สามารถใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (บุรชัย ศิริมหาสาคร, 2541: 13 -15)

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการเป็นการแสดงออกในด้านการปฏิบัติ การดูแลผู้ป่วย ซึ่งเป็นผลมาจากความตั้งใจตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ (Schneider, 1979 อ้างถึงใน พัชรี สายสตุติ, 2544) ในการประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานสามารถประเมินได้อย่างชัดเจน จากแนวคิดการประเมินการปฏิบัติงานของ Schwirian (1978: 347) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานว่าเป็นหัวใจสำคัญของการให้บริการพยาบาล ซึ่งส่งผลให้พยาบาลประจำการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแสดงถึงความสำเร็จในการให้การพยาบาล พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยพฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำ การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต การสอนและการให้ความร่วมมือ การวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล การติดต่อสื่อสาร และการสร้างสัมพันธภาพ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการให้การพยาบาลสูงสุดต่อผู้ป่วย สามารถนำไปใช้ประเมินได้อย่างกว้างขวาง สันนิษฐานได้จากงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น งานวิจัยของ True (1993 อ้างถึงใน แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์, 2540), นงพงา บันทองพันธ์ (2542), และพัชรี สายสตุติ และยุพิน อังสุโรจน์ (2546) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลสามารถประเมินได้อย่างชัดเจน โดยใช้เครื่องมือประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการของ Schwirian (1978)

ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกขึ้นชอบต่องาน เป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่องาน เป็นความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Wolf & Orem, 1994 อ้างถึงใน



วรรณฤดี ชูกาล, 2540: 3) Hackman & Oldham (1980: 77-82) มีความเชื่อว่าความรู้สึกในจิตใจที่สำคัญคือ ความรู้สึกว่างานนั้นมีความหมาย มีความสำคัญ การได้รับผิชอบในงานที่ทำเป็นความมีอิสระในการทำงาน จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกว่าต้องการที่จะทุ่มเทความสามารถทั้งหมดเพื่อประโยชน์แก่องค์การ และการมีโอกาสรู้ถึงผลงานที่ทำ โดยได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลได้รับรู้ผลงานของตนเองมีประสิทธิภาพเพียงใด เพื่อจะได้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น สิ่งนี้จะส่งผลลัพธ์ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจงาน (สายสมร เฉลยกิตติ และอารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2545: 29

จากการศึกษาของสมศิริ พรหมทอง (2545) พบว่า การใช้แฟ้มสะสมผลงานประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากกระบวนการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน เป็นการประเมินที่ใช้ประสบการณ์ในชีวิตจริงของพยาบาลวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลป้อนกลับจากหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ร่วมงานและตนเอง ทำให้เห็นจุดอ่อนที่ควรปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง และพัฒนาการปฏิบัติงาน มีการบันทึกผลงานหลักฐานที่เป็นความภาคภูมิใจของตนเองที่ได้สะสมไว้ สร้างผลงานที่พัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาชีพ เป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ ทำให้เกิดการชวนช่วยแสวงหาความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงงานให้ก้าวหน้า สามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในการพัฒนาคุณภาพการบริการ เป็นการประกันคุณภาพการพยาบาล และเป็นการหาวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมสำหรับตนเอง ซึ่ง สมศิริ พรหมทอง (2545) ได้เน้นถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดีขึ้น หลังจากนำกระบวนการสร้างแฟ้มสะสมผลงานมาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องยังไม่พบว่ามีการศึกษาผลของการพัฒนาบุคลากรโดยสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ หลังการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานสูงกว่าก่อนการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน
2. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ หลังการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานสูงกว่าก่อนการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน
3. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานสูงกว่ากลุ่มที่มีการพัฒนาบุคลากรตามปกติ
4. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานสูงกว่ากลุ่มที่มีการพัฒนาบุคลากรตามปกติ



## ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) มุ่งที่จะศึกษา การพัฒนาบุคลากรพยาบาลประจำการโดยสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ทำการทดลองที่หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ สังกัดกระทรวงกลาโหม ช่วงเวลาการทดลอง เดือนธันวาคม 2546 – เดือนกุมภาพันธ์ 2547

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติงานของหอผู้ป่วย อายุรกรรม โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 30 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น คือ

3.1.1 วิธีการการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน

3.1.2 การพัฒนาบุคลากรตามปกติ

3.2 ตัวแปรตาม คือ

3.2.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

3.2.2 ความพึงพอใจในงาน

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน หมายถึง การที่พยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายให้พยาบาลประจำการรวบรวมจัดทำผลงานที่ปฏิบัติงานทาง ด้านการพยาบาล ในงานด้านการบริหารการพยาบาล การบริการพยาบาล และวิชาการพยาบาลที่ แสดงถึงความก้าวหน้า ความเชี่ยวชาญ การฝึกฝนเสริมสร้างทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และคุณภาพตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยการเรียนรู้ในประสบการณ์การทำงานตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง และการใช้กระบวนการในการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน ใช้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานด้วยการประเมินด้วยตนเอง จากพยาบาลผู้ร่วมงานทุกคนที่เกี่ยวข้อง และจากพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยใช้การบูรณาการแนวคิดของ Burke, Fogarty and Belgard (1994) ประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.1 การกำหนดจุดประสงค์และประเภทของแฟ้มสะสมผลงาน หมายถึง การที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำความเข้าใจ และกำหนดข้อตกลง เกี่ยวกับวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ด้านการบริหารการ พยาบาล บริการพยาบาลและวิชาการพยาบาล และเกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงาน ให้ สอดคล้องกับขอบเขตความรับผิดชอบงานพยาบาล มาตรฐานการปฏิบัติกรพยาบาลของ

กองการพยาบาลและกลุ่มงานการพยาบาล และร่วมกันกำหนดประเภทเพิ่มสะสมผลงานและปริมาณชิ้นงาน และวางแผนในการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน

1.2 การรวบรวมและจัดการชิ้นงาน หมายถึง การที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยให้พยาบาลประจำการดำเนินการเก็บรวบรวมผลงาน หรือหลักฐานตามวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงานอย่างอิสระ โดยพยาบาลประจำการบันทึกลักษณะการทำงานหรือสถานการณ์ พฤติกรรมที่แสดงออกด้านบริหารการพยาบาล บริการทางการพยาบาล และวิชาการการ จัดเก็บผลงานยังไม่เป็นระบบ ใช้เก็บในเพิ่มสะสมผลงานชั่วคราว

1.3 การคัดเลือกชิ้นงาน หมายถึง การที่พยาบาลประจำการคัดเลือกชิ้นงานอย่างอิสระในผลงานที่พอใจและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงานที่กำหนดไว้ทั้งด้านบริหารการพยาบาล บริการพยาบาลและวิชาการพยาบาล โดยคัดเลือกจากชิ้นงานที่รวบรวมไว้

1.4 การสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง การที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการได้แสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อชิ้นงานของคนที่คัดเลือกเข้าเพิ่มสะสมผลงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ข้อมูลเสนอแนะ และกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานร่วมกันให้ข้อมูลเสนอแนะในการปรับปรุงชิ้นงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินค่าที่กำหนดไว้

1.5 การทำชิ้นงานให้สมบูรณ์และประเมินค่า หมายถึง การที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยให้พยาบาลประจำการเจ้าของเพิ่มสะสมผลงานปรับปรุงชิ้นงานตามข้อเสนอแนะจนพึงพอใจ แล้วนำเสนอให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อนร่วมงาน และตนเองประเมินผลงานตัดสินคุณค่าของงานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นนำผลงานเด่นที่ผ่านการคัดเลือกและประเมินมาจัดเก็บอย่างเป็นระบบในเพิ่มสะสมผลงานฉบับสมบูรณ์

1.6 การเชื่อมโยงและประชุมกลุ่มเพื่อพัฒนางาน หมายถึง การที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจัดให้พยาบาลประจำการนำเสนอความสำเร็จของการสร้างเพิ่มสะสมผลงานและอภิปรายเชื่อมโยงระหว่างเพิ่มสะสมผลงานและวัตถุประสงค์ตามขอบเขตของงานการพยาบาล มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้น เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน โดยพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้อำนวยความสะดวกและชี้แนะในการอภิปราย

2. การพัฒนาบุคลากรตามปกติ หมายถึง การที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยติดตามแผนและข่าวสารทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของฝ่ายการพยาบาล และจัดบุคลากรพยาบาลประจำการในหน่วยงานเข้ารับการอบรมและประชุมทางวิชาการ และจัดประชุมกรณีศึกษาตัวอย่างเพื่อทบทวนขณะดูแลผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยบันทึกข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของการพยาบาลประจำการเป็นการประเมินพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย ใช้เป็นข้อมูล



พิจารณาจัดบุคลากรพยาบาลเข้ารับการอบรม โดยใช้แบบประเมินพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของฝ่ายการพยาบาล (Anecdotal record)

3. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน หมายถึง การรายงานของพยาบาลประจำการต่อการดำเนินงานของตนในการดูแลผู้ป่วย ซึ่งเป็นภาพรวมที่เป็นผลมาจากการผสมผสานความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของพยาบาลประจำการตามแนวคิดของ Schwirian (1978) ประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ด้าน ดังนี้

3.1 การวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล หมายถึง พฤติกรรมการรวบรวมข้อมูล การกำหนดปัญหาและกิจกรรมของผู้ป่วยล่วงหน้า แล้วนำมากำหนดแผนการดูแลผู้ป่วยให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของผู้ป่วยและแผนการการรักษาของแพทย์ พร้อมทั้งติดตามผลและปรับปรุงแผนการพยาบาลให้เหมาะสม

3.2 การดูแลในภาวะวิกฤต หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจเลือกทางที่เหมาะสมที่สุด ในภาวะการทำงานที่ต้องการความรวดเร็ว ถูกต้อง ในการช่วยชีวิตผู้ป่วยหรือการแก้ปัญหาที่เร่งด่วนในภาวะฉุกเฉิน และประทับประคองทางด้านจิตใจผู้ป่วยและครอบครัว

3.3 การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับผู้ป่วย ผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความไว้วางใจ และยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยการพูด การฟัง และแสดงท่าทีที่เหมาะสมกับผู้ป่วยและผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลอย่างถูกต้องเหมาะสม เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการดูแลให้การพยาบาล

3.4 การสอนและการให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมที่จะช่วยให้ผู้ป่วยและครอบครัวมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ การใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคนิควิธีที่เหมาะสมที่เอื้อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพของผู้ป่วย และให้ความร่วมมือแก่เจ้าหน้าที่ในทีมสุขภาพในการสอนผู้ป่วย

3.5 การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงทิศทางของตนเองด้านวิชาชีพ ทั้งการกระทำ คำพูด และทัศนคติที่พร้อมรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ภายในขอบเขตความสามารถของตน รักษามาตรฐานการปฏิบัติงานและพยายามที่จะทำให้อุดหนุนด้วยการหาโอกาสแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ และจริยธรรมของการพยาบาล

4. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชื่นชอบต่องานและเป็นทัศนคติทางบวกที่พยาบาลประจำการมีต่องาน ซึ่งเกิดจากการรับรู้และการประเมินตนเองของพยาบาลประจำการตามแนวคิดของ Herzberg (1959) และ Hackman & Oldham (1980) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

4.1 **ความสำเร็จในหน้าที่การงาน** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรู้สึกชื่นชอบถึงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จไปได้ด้วยดี มีข้อผิดพลาดน้อย และสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

4.2 **การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรู้สึกชื่นชอบที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ การสรรเสริญยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้มารับบริการ

4.3 **ความเป็นอิสระในการทำงาน** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรู้สึกชื่นชอบต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เช่น การจัดระบบการทำงานด้วยตนเอง มีการจัดกิจกรรมพยาบาลผู้ป่วยลำดับก่อนหลังตามสภาพผู้ป่วย

4.4 **ข้อมูลป้อนกลับของงาน** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรู้สึกชื่นชอบที่ได้รับการประเมินการทำงาน ทำให้รับรู้ถึงผลงานที่ดีหรือไม่ดีของพยาบาลประจำการ

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารทางการพยาบาลได้นำข้อมูลผลการวิจัยไปพัฒนารูปแบบแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากรพยาบาล
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากรพยาบาลจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรเพื่อการเข้าสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
3. เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการอย่างเหมาะสมในการศึกษาวิจัยต่อไป

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อศึกษาผลของการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้คือ

1. สภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
2. การพัฒนาบุคลากร
  - 2.1 ความหมายและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร
  - 2.2 วิธีการและการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
  - 2.3 การพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
3. การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน
  - 3.1 ความหมาย และองค์ประกอบของเพิ่มสะสมผลงาน
  - 3.2 หลักการพื้นฐานทางทฤษฎีของเพิ่มสะสมผลงาน
  - 3.3 ประเภทและลักษณะเพิ่มสะสมผลงาน
  - 3.4 การจัดทำเพิ่มสะสมผลงาน
  - 3.5 การประเมินเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาล
  - 3.6 การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาล
  - 3.7 หลักการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน
  - 3.8 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน
4. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาล
  - 4.1 ความหมาย และองค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติงาน
  - 4.2 แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมการปฏิบัติงาน
  - 4.3 การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน
  - 4.4 การใช้เพิ่มสะสมผลงานต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาล
5. ความพึงพอใจในงานของพยาบาล
  - 5.1 ความหมาย และองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน
  - 5.2 แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงาน
  - 5.3 การประเมินความพึงพอใจในงาน
  - 5.4 การใช้เพิ่มสะสมผลงานต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. สภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

สภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลปัจจุบันนี้ มีปัญหาที่คล้ายคลึงกัน คือ จำนวนผู้ป่วยมาก จำนวนบุคลากรน้อย ทำให้บุคลากรดังกล่าวต้องทำงานหนัก มีชั่วโมงการทำงาน 60-100 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และจะต้องหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า และความเครียดในการปฏิบัติงาน (ทัศนาศา นุญทอง, 2546: 7) การปฏิบัติการพยาบาลของบุคลากรจึงมุ่งเพียงให้งานเสร็จโดยเฉพาะงานประจำเท่านั้น ไม่มีเวลาพอที่จะค้นหาปัญหาของผู้ป่วย นอกจากนี้พยาบาลจะต้องไปทำหน้าที่อื่นอีก เช่น เบิกยา คัดคำรักษาพยาบาล เป็นต้น การปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงกับผู้ป่วยจึงอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ช่วยพยาบาลเป็นส่วนใหญ่ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ และคณะ, 2543)

จากผลการศึกษาในสถานบริการสุขภาพในโรงพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป 24 แห่ง โรงพยาบาลศูนย์ 4 แห่ง จากพยาบาล 725 คน ของสภาพพยาบาลได้ระบุขอบเขตการปฏิบัติของพยาบาลในโรงพยาบาลในประเทศไทย ดังนี้ “การพยาบาลในโรงพยาบาล หมายถึง การบริการสุขภาพแก่ประชาชนทุกวัยที่เน้นการแก้ไขปัญหาคความเจ็บป่วยที่ซับซ้อนรุนแรง จนถึงวิกฤต ต้องการการช่วยเหลือจากบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการสืบค้น การช่วยเหลือเพื่อป้องกัน การแก้ไขปัญหา การป้องกันการเจ็บป่วยซ้ำ การฟื้นฟูสภาพ เพื่อให้ประชาชนมีศักยภาพสูงสุดหลังการเจ็บป่วย มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างทั่วถึง มีระบบการดูแลที่ต่อเนื่อง มีการส่งต่อที่มีประสิทธิภาพทั้งในสถานบริการระดับเดียวกัน และต่างระดับและมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีระหว่างกัน” (ทัศนาศา นุญทอง, 2543 อ้างถึงใน วันเพ็ญ พิษิตพรชัย และอุษาวดี อัศดรวิเศษ, 2545: 60)

จุดมุ่งหมายที่สภาพการพยาบาลระบุขอบเขตการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาล มีดังนี้

1. เพื่อให้เกิดการดูแลที่ต่อเนื่อง โดยเน้นระบบการส่งต่อที่ดี
2. เพื่อให้เกิดการดูแลสุขภาพที่ดีโดยครอบคลุมภารกิจการพยาบาลในเรื่องของการสืบค้น ป้องกัน แก้ไขปัญหาสุขภาพที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วย ตลอดจนให้การฟื้นฟูสภาพ
3. ป้องกันการเจ็บป่วยซ้ำ
4. เน้นการจัดระบบมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติการพยาบาลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น จะต้องมีความเชี่ยวชาญทางคลินิกเฉพาะสาขา (Specialization) (วันเพ็ญ พิษิตพรชัย และอุษาวดี อัศดรวิเศษ, 2545: 61) แต่พยาบาลส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเป็นพยาบาลทั่วไป (General) รับผิดชอบในการดูแล



ผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง ตลอด 24 ชั่วโมง (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542: 201) ความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานของพยาบาลทั่วไปที่ต้องปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยแต่ละสาขาวิชาชีพจึงต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกฝนและเรียนรู้จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรของพยาบาลวิชาชีพต้องดูแลควบคุมการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล และมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลที่ได้รับการยอมรับในวิชาชีพพยาบาล คือการใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาล และมาตรฐานเชิงวิชาชีพ (สมจิต หนูเจริญกุล, 2543: 52) จะทำให้เกิดคุณภาพในการดูแลผู้ป่วย เนื่องจากกระบวนการพยาบาลเป็นเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาของผู้ป่วย (สุระพรรณ พนมฤทธิ์, 2543: 1-2) แต่จากการสังเกตการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลสำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิตร้อยละ 95 ไม่สามารถใช้กระบวนการพยาบาลเป็นเครื่องมือปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเต็มที่ จากการสอบถามผู้ปฏิบัติให้การยอมรับในหลักการปฏิบัติในการใช้กระบวนการพยาบาลในการวางแผนดูแลผู้ป่วย แต่ไม่มีความมั่นใจในการนำสู่การปฏิบัติ และยังพบว่า การบันทึกทางการพยาบาลยังขาดความสมบูรณ์ ถูกมองว่าเป็นการยุ่งยากและใช้เวลานานเกินไป ทำให้การบันทึกข้อมูลการดูแลผู้ป่วยไม่ครบถ้วน และขาดความต่อเนื่อง ทำให้ระบบการบันทึกทางการพยาบาลในโรงพยาบาลส่วนใหญ่ยังไม่ได้คุณภาพเท่าที่ควร จำเป็นต้องมีการพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญานุกัษ และคณะ, 2543: 540-542) Schwirian (1978: 347) กล่าวถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานว่าเป็นหัวใจสำคัญของการให้บริการพยาบาล ส่งผลให้พยาบาลประจำการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแสดงถึงความสำเร็จในการให้การพยาบาล พฤติกรรมการปฏิบัติงานพยาบาล ที่ประกอบด้วยพฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำ การดูแลผู้ป่วยในระยะวิกฤต การสอนและการให้ความร่วมมือ การวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการให้การพยาบาลสูงสุดต่อผู้ป่วย

การปฏิบัติการพยาบาลต้องประหยัดทั้งในด้านคน สิ่งของ และเงิน เนื่องจากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงในด้านสังคมคือระบบประกันสุขภาพ เริ่มเข้ามามีบทบาทด้านค่าใช้จ่ายเพื่อสุขภาพ ทั้งนี้ย่อมหมายถึงพยาบาลต้องเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วยให้สามารถกลับบ้านได้เร็วที่สุด ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ในวิชาชีพ หัวหน้าหอผู้ป่วยควรมีการจัดการเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานแต่ละสาขาวิชาชีพเพื่อให้ดำรงไว้ซึ่งคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542: 202)

ปัจจุบันพยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลในสถานบริการสุขภาพ มุ่งเน้นผู้ให้บริการเป็นศูนย์กลาง และการปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลจะต้องทำงานร่วมกับทีมสุขภาพที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดูแลสุขภาพของประชาชนผู้ให้บริการ เช่น แพทย์ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข นักโภชนาการ และยังเน้นการดูแลแบบองค์รวม (Holistic care) ซึ่งต้องบูรณาการการดูแลทางกาย จิต สังคม และจิต



วิญญาน พยาบาลต้องปฏิบัติการพยาบาลจะต้องครอบคลุมงาน 4 ด้าน คือ (เรณู สอนเครือ, 2541: 13; สมจิต หนูเจริญกุล, 2543: 44) ดังนี้

1. การส่งเสริมสุขภาพ (Health promotion) เป็นกระบวนการเพิ่มความสามารถของบุคคล ในการควบคุมดูแลและพัฒนาสุขภาพให้ดีขึ้น พยาบาลมีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนและส่งเสริม โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงสุขภาพของบุคคล ครอบครัว และชุมชน เช่น การสอนและแนะนำประชาชนให้รู้ในหลักการปฏิบัติสุขภาพอนามัยในบ้าน สิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่

2. การดำรงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดี (Health maintenance) หรือการป้องกันโรคและการบาดเจ็บ (Prevention of disease and injury) หรือการปกป้องสุขภาพ (Health protection) เป็นการกระทำเพื่อช่วยรักษาภาวะสุขภาพ เช่น การปลูกฝี ฉีดยา เพื่อป้องกันโรค และการสอนให้ผู้ป่วยรู้จักการป้องกันการเกิดซ้ำ

3. การซ่อมแซมสุขภาพ (Health restoration) รวมถึงการฟื้นฟูสภาพ (Rehabilitation) เป็นการช่วยเหลือ เพื่อปรับปรุงสุขภาพของบุคคลหลังจากเกิดปัญหาการเจ็บป่วยแล้ว ให้กลับมามีชีวิตในสังคมตามปกติทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น การทำแผล

4. การดูแลรักษา (Curation) เป็นการช่วยเหลือให้ผู้ป่วยที่มีความเจ็บป่วยและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับผลกระทบจากการเจ็บป่วยน้อยที่สุด และสามารถกลับสู่สภาพปกติได้เร็วที่สุด รวมถึงการดูแลผู้ป่วยที่กำลังจะตายหรือผู้ป่วยสิ้นหวัง การปฏิบัติการพยาบาลจึงเป็นการให้ความสุขสบายและความเอื้ออาทรแก่ผู้ป่วย และช่วยเหลือผู้ป่วยและครอบครัวในการเผชิญความสูญเสียที่ใหญ่หลวงในชีวิต

ในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลนอกจากจะต้องครอบคลุมงานทั้ง 4 ด้านแล้ว ผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติการพยาบาลขององค์การอนามัยโลก (1996 อ้างถึงใน สมจิต หนูเจริญกุล, 2543: 46-47) และเรณู สอนเครือ (2541: 38) ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติการพยาบาลไว้ดังต่อไปนี้

1. จัดการกับภาวะสุขภาพและความเจ็บป่วย ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต
2. เผื่อระวังและติดตามเพื่อควบคุมคุณภาพของการบริการสุขภาพ
3. การจัดระบบและมีทักษะในการบริหารจัดการในระบบบริการสุขภาพ
4. การช่วยเหลือและการดูแลผู้รับบริการ
5. การสอนเกี่ยวกับสุขภาพ เพื่อให้ผู้รับบริการดูแลสุขภาพและพึ่งตนเองได้
6. การจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสถานการณ์ต่าง ๆ

ได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย

7. ส่งเสริมสนับสนุนการใช้วิธีการฟื้นฟูสุขภาพหรือวิธีการอื่น ๆ เสริมในการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การดูแลและบำบัดและการฟื้นฟูสุขภาพได้อย่างเหมาะสม

อย่างไรก็ตามการที่วิชาชีพการพยาบาลจะสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบได้ จำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่หลายประเภทร่วมกันทำงานตั้งแต่ ผู้ช่วยพยาบาล พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลในระดับขั้นพื้นฐาน และพยาบาลผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทางในแต่ละสาขาที่สามารถปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงได้ ในที่นี้จะนำเสนอขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลระดับพื้นฐานที่พยาบาลทุกระดับพึงมี ดังนี้ (กองการพยาบาล, 2539: 109; ประพิน วัฒนกิจ, 2541: 10-13; สมจิต หนูเจริญกุล, 2541: 49-50)

1. งานด้านบริหารการพยาบาล หมายถึง การปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ คือมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการดูแลภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน เพื่อคุณภาพการให้บริการ ดังนี้

- 1.1 มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่
  - 1.1.1 การมอบหมายงานพิจารณาความต้องการของผู้ใช้บริการ
  - 1.1.2 มอบหมายเรื่องให้การพยาบาลผู้ให้บริการต่อเนื่องแก่สมาชิกทีม
  - 1.1.3 มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่
  - 1.1.4 พิจารณาลักษณะของหน่วยงานประกอบการมอบหมายงาน
  - 1.1.5 ประเมินปัญหาและวางแผนตามความต้องการของผู้ใช้บริการ
  - 1.1.6 หัวหน้าทีมมีแผนการประชุมปรึกษาภายหลังส่งเวร
  - 1.1.7 ประเมินและปรับแผนการพยาบาลตามสถานการณ์
  - 1.1.8 การประชุมปรึกษาช่วยให้ทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น
  - 1.1.9 เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่สมาชิกทีม
  - 1.1.10 มีการนิเทศหรือประเมินผลเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล
  - 1.1.11 มีการฝึกหัดทำกิจกรรมทางการพยาบาลใหม่ ๆ
- 1.2 มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงาน
- 1.3 มีส่วนร่วมในโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยและวิชาการ ได้แก่
  - 1.3.1 มีบทบาทต่าง ๆ เกี่ยวกับหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่
  - 1.3.2 มีการประชุมปรึกษาเรื่องของหน่วยงานระหว่างบุคลากรสุขภาพ
  - 1.3.3 ฟังบรรยาย สัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการต่าง ๆ
  - 1.3.4 ตระหนักถึงการช่วยหาความรู้ ฝึกทักษะทางการพยาบาล

ใหม่ ๆ

1.4 ประเมินการทำงานภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ได้แก่



1.4.1 มีการควบคุมอย่างเหมาะสมเมื่อผู้ใช้บริการมีความโน้มเอียง  
จะทำร้ายตนเอง

1.4.2 สถานที่สงบเงียบปราศจากเสียงรบกวน

1.4.3 มีการปรับระบบแสง กลิ่น การถ่ายเทอากาศและอุณหภูมิใน

หน่วยงาน

1.4.4 มีความรู้ความเข้าใจในแผนป้องกันไฟไหม้ แผนป้องกันโจร

ผู้ร้าย

1.4.5 ตรวจสอบเครื่องมือฉุกเฉินทุกวัน

1.4.6 อุปกรณ์ต่าง ๆ มีเพียงพอและสามารถใช้ได้ทันทีเมื่อต้องการ

1.5 ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับผู้บริหารทางการแพทย์ เพื่อประเมิน  
คุณภาพของการให้บริการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน

1.6 มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์วิชาชีพ เช่น แผนการปฐมนิเทศของ  
หน่วยงาน ได้แก่

1.6.1 กำหนดโปรแกรมและมีบทบาทในการปฐมนิเทศของหน่วย

1.6.2 ทบทวนและปรับปรุงโปรแกรมการปฐมนิเทศของหน่วยเป็น

ระยะ ๆ

1.6.3 มีโอกาสประเมินโปรแกรมการปฐมนิเทศ

2. งานด้านการปฏิบัติการพยาบาล คือ การใช้ความรู้และทักษะพื้นฐานการให้  
การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน โดยใช้กระบวนการ  
พยาบาลเพื่อการวางแผนและให้การพยาบาลแบบองค์รวม และมีส่วนร่วมในการใช้มาตรฐานการ  
พยาบาลเพื่อควบคุมคุณภาพ ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อการดูแลผู้ป่วยและ  
ครอบครัว รวมถึงการขอคำปรึกษาและขอความช่วยเหลือจากบุคลากรในทีมสุขภาพตาม  
ความจำเป็นได้อย่างเหมาะสม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ

2.1 ใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการประเมิน  
ปัญหาให้การวินิจฉัย วางแผนและให้การพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัว ได้อย่างปลอดภัย

2.2 ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพ เพื่อให้กระบวนการดูแลผู้ป่วย  
และครอบครัวดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม

2.3 มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ และตรวจเยี่ยมผู้ป่วยในหน่วยงาน

2.4 สังเกตวิเคราะห์อาการและการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย และดำเนินการ  
ปรึกษาพยาบาลวิชาชีพในระดับสูงหรือทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยได้  
ทัน่วงทีก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือมีปัญหาซับซ้อน



2.5 ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการดูแล เหมาะสมที่จะเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษาในทีมสุขภาพและป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรค หรือการเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตผู้ป่วย

2.6 ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรภายในหอผู้ป่วย หรือหน่วยงาน เพื่อประเมินปัญหา และร่วมหาแนวทางในการแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพของการดูแลอย่างต่อเนื่อง

2.7 จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้ได้ตลอดเวลา

2.8 สอนและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเอง และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2.9 มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพของการพยาบาลในหอผู้ป่วย หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติโดยใช้มาตรฐานการพยาบาล และคู่มือในการปฏิบัติพยาบาล

2.10 ให้คำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากรด้านการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาเพื่อควบคุมคุณภาพของการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติ

2.11 เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติกรพยาบาล

3. งานด้านวิชาการ คือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่บุคลากรด้านการพยาบาล ให้ความรู้ มีส่วนร่วมในการวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

3.1 การมีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศพยาบาลที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ และผู้ที่เข้ามารับการอบรมในหน่วยงาน

3.2 สอนหรือเป็นที่ปรึกษาให้นักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี พยาบาลเทคนิคและหรือผู้ช่วยพยาบาล

3.3 มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอนและการให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหน่วยงาน

3.4 ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงาน

ในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลประจำการในสถานพยาบาล สภาการพยาบาล (2539) ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานการดูแลผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ เป็นการใช้กระบวนการพยาบาล และมาตรฐานการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในงานวิจัยนี้

การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลทุกระดับ จะมีขอบเขตการดำเนินงานทั้งด้านบริหารการพยาบาล ด้านบริการ และด้านวิชาการมากน้อยต่างกันคติน้ำหนักตามความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ดังนี้ (กองการพยาบาล, 2539)

1. ผู้ชำนาญเฉพาะทางมีบทบาทหน้าที่
 

|                        |      |
|------------------------|------|
| ด้านบริหารและบุคลิกภาพ | 30 % |
| ด้านบริการ             | 20 % |
| ด้านวิชาการ            | 50 % |
2. หัวหน้างานหรือผู้ป่วยมีบทบาทหน้าที่
 

|                        |      |
|------------------------|------|
| ด้านบริหารและบุคลิกภาพ | 60 % |
| ด้านบริการ             | 20 % |
| ด้านวิชาการ            | 20 % |
3. พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทหน้าที่
 

|                        |      |
|------------------------|------|
| ด้านบริหารและบุคลิกภาพ | 25 % |
| ด้านบริการ             | 50 % |
| ด้านวิชาการ            | 25 % |

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการในแต่ละหอผู้ป่วย ประกอบด้วยพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้น รับผิดชอบงานทุกด้านในหน่วยงาน พยาบาลรองหัวหน้าหอผู้ป่วย รับผิดชอบงานเน้นการเป็นผู้ช่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยในการบริหารงานการพยาบาล และการเป็นหัวหน้าทีมในการบริหารการพยาบาล และพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติงานรับผิดชอบงานเน้นงานการให้บริการทางการพยาบาลแก่ ผู้ใช้บริการ การแบ่งงานตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการที่รับผิดชอบทั้งด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ ยึดเกณฑ์น้ำหนักของงานแต่ละด้านตามความสำคัญของงานที่ รับผิดชอบของพยาบาล ตามเกณฑ์น้ำหนักงานของกองการพยาบาล (2539: 109) ดังนี้

1. พยาบาลรองหัวหน้าหอผู้ป่วยมีบทบาทความรับผิดชอบหน้าที่
 

|                        |      |
|------------------------|------|
| ด้านบริหารและบุคลิกภาพ | 60 % |
| ด้านบริการ             | 20 % |
| ด้านวิชาการ            | 20 % |
2. พยาบาลประจำการระดับปฏิบัติงานมีบทบาทความรับผิดชอบหน้าที่
 

|                        |      |
|------------------------|------|
| ด้านบริหารและบุคลิกภาพ | 25 % |
| ด้านบริการ             | 50 % |
| ด้านวิชาการ            | 25 % |



## 2. การพัฒนาบุคลากร (Personnel development)

### 2.1 ความหมาย และความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

คำว่า "การพัฒนา" หมายถึง "การอ้างหรือการปรับปรุงพฤติกรรม" (Daft, 1999: 170 อ้างถึงใน รัชนี ศุภจินทรรัตน์, 2546: 114) ส่วนการพัฒนาบุคลากรนักวิชาการหลายท่านและสถาบันบางแห่ง ได้ให้ความหมายในทัศนะต่าง ๆ กันดังนี้

กองวิชาการ สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2541: 83) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน ที่นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

กุลยา ตันติผลลาชีวะ (2522: 183) กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรว่าเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของแผนกพยาบาลที่จะต้องจัดขึ้น เพื่อให้มีการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความรู้กว้างขวาง เพราะการจัดการพัฒนาบุคลากรมีผลทำให้พัฒนาความคิด สร้างสรรค์ความสามารถของแต่ละบุคคล พัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา การวางแผน การค้นคว้าหาความจริงและรู้จักหนทางในการปฏิบัติงาน และเป็นการเพิ่มพูนทักษะในการค้นคว้าและใช้ทรัพยากรทางการพยาบาล ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม และเพิ่มพูนความรับผิดชอบ

दनัย เทียนพุ่ม (2543: 127) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การบูรณาการเพื่อใช้การฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การ สำหรับปรับปรุงบุคลากร ทีมและประสิทธิผลขององค์กร

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545: 9) ให้ความหมาย การพัฒนาบุคลากร (Personnel development) คือ กระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Capacities) ของบุคคลในสังคมใดสังคมหนึ่งหรือในองค์การใดองค์การหนึ่ง

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 อ้างถึงใน รัชนี ศุภจินทรรัตน์, 2546: 114) กล่าวว่า เป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

สมัชชาข้าราชการแห่งสหรัฐอเมริกา และแคนาดา (Civil Service Assembly of the United States and Canada อ้างถึงใน สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, 2545: 9) กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง กรรมวิธีใหม่ที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และบุคลิกภาพให้มีความก้าวหน้าเพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น



Gillies (1994: 305) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารทุกระดับในองค์กรที่จะต้องรับผิดชอบในการให้การฝึกอบรม การเตรียมการศึกษาให้กับบุคลากร เพื่อพัฒนางาน โดยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อยกระดับผู้ได้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น

Marriner-Tomey (1996: 222 อ้างถึงใน รัชนี ศุภจินทรรัตน์, 2546: 114) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการศึกษาต่อเนื่องทั้งมวลของบุคคลเพื่อที่จะพัฒนาศักยภาพให้สูงสุด ซึ่งเกี่ยวข้องกับศิลปะ เทคนิคและวิชาชีพ และอาจหมายรวมไปถึงกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การอบรมขณะทำงาน การเข้าเรียนในหลักสูตร การประชุมปรึกษา การทำสัมมนา การทำ Journal clubs การเรียนแบบโปรแกรม และการศึกษาด้วยตนเอง

องค์การพัฒนาศึกษาบุคลากรทางการพยาบาลแห่งชาติ [The National Nursing Staff Development Organization (NNSDO)] ระบุถึงการพัฒนาศึกษาบุคลากร คือ กระบวนการประเมิน (Assessment) การพัฒนา (Development) และประเมินผล (Evaluation) ให้มีความสำคัญ การประเมินความสามารถและการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์เพื่อประสิทธิภาพ คุณภาพ และประสิทธิผลของงาน (NNSDO, 1999: 1 cited in Brunt, 2002: 314)

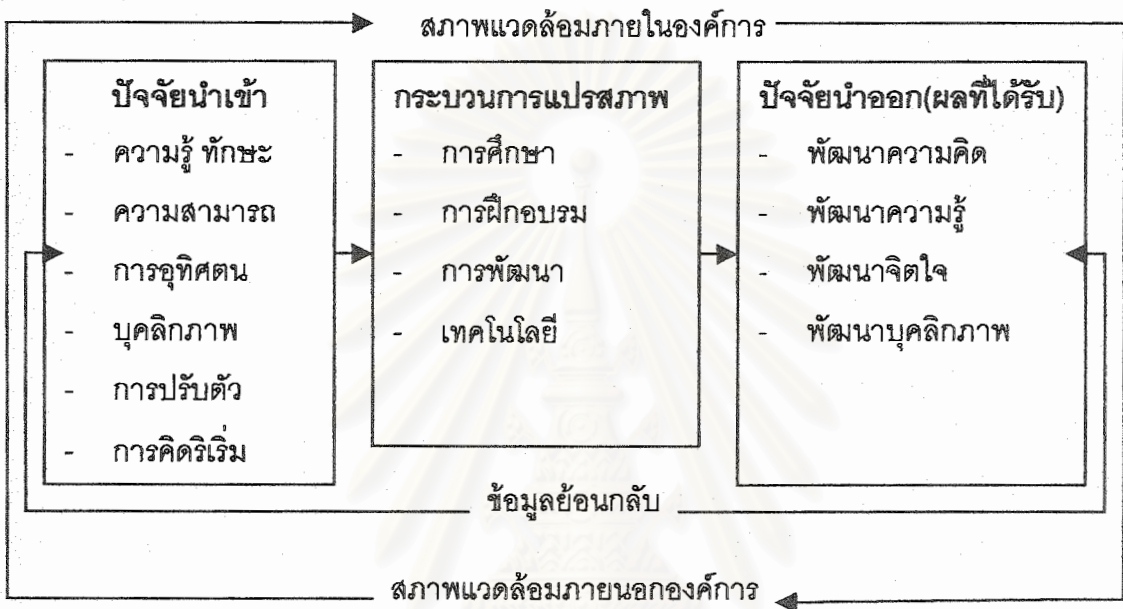
โรงพยาบาลรีด เมมโมเรียลในประเทศอังกฤษ (Reid Memorial Hospital) ให้ความหมาย การพัฒนาศึกษาบุคลากรว่า เป็นวิธีการศึกษาแบบไม่เป็นทางการ เพื่อพัฒนาศึกษาบุคลากรให้มีความสามารถในหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะของตน (Puetz & Peters, 1981 อ้างถึงใน รัชนี ศุภจินทรรัตน์, 2546: 114)

จากการให้ความหมายในทัศนะต่าง ๆ ของนักวิชาการและสถาบันหลายแห่ง สรุปได้ว่าการพัฒนาศึกษาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ที่ประกอบด้วย กระบวนการประเมิน (Assessment) การพัฒนา (Development) และการประเมินผล (Evaluation) ให้มีความสำคัญกับการประเมินความสามารถ และการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน เป้าหมายและผลลัพธ์เพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และประสบความสำเร็จ

จากความหมายการพัฒนาศึกษาบุคลากรที่กล่าวถึง แสดงให้เห็นว่าแต่ละหน่วยงานและองค์การในปัจจุบันตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาศึกษาบุคลากร ประกอบกับความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของวิทยาการในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความจำเป็นที่ทุกคนจะต้องขวนขวายหาความรู้ เพิ่มเติมให้ทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น

การพัฒนาบุคคลเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพ การปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กร ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งองค์การเป็นผู้จัดดำเนินการให้ หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับ

การพัฒนาแล้ว สามารถวัดผลงานหรือประพุดิกรรมของบุคลากรได้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการหรือไม่ ข้อมูลย้อนกลับที่จะเข้าสู่กระบวนการของการพัฒนาบุคคลต่อไป ภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งภายนอก และภายในขององค์การ ได้แก่ ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ตลอดจนบรรยากาศในการทำงาน การเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาซึ่งจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระบบอื่น ๆ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ระบบการพัฒนาบุคคลในองค์การ

ที่มา: สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร. 2545. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: วี.เจ. ฟรินดิง.

จากระบบการพัฒนาบุคลากรในองค์การที่กล่าวถึง สรุปได้ว่าความจำเป็นในการพัฒนาเกิดจากปัจจัย ดังนี้ (รัชนี สุจีจันทร์รัตน์, 2546: 115; Leopold, 2002: 205)

1. ความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้กับบุคลากร การแถลงนโยบาย วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันรับรองโรงพยาบาลหรือข้อกำหนดขององค์กรวิชาชีพ เช่น สมาคมพยาบาล
2. การเปลี่ยนแปลงขององค์การ เช่น มีการเพิ่มงานบริการพยาบาลขึ้น จากการรับผู้ป่วยทั่วไปเป็นการรับผู้ป่วยเฉพาะโรค มีนโยบายเพิ่มคุณภาพการพยาบาล
3. การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้และเทคโนโลยี ทางด้านการแพทย์และการพยาบาล จำเป็นต้องอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญในการใช้เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ



4. สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์การ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม

5. พฤติกรรมของบุคคลในองค์การหรือความต้องการของบุคลากรในองค์การ อาจด้วยความต้องการการพัฒนาตนเองหรือเตรียมตัวให้พร้อมที่จะปฏิบัติงาน

## 2.2 วิธีการและการประเมินผลพัฒนาบุคลากร

### 2.2.1 วิธีการพัฒนาบุคลากร

การที่จะนำการพัฒนาบุคลากรมาใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน วิธีการพัฒนาบุคลากรแบ่งได้หลายกลุ่ม คือ กลุ่มการศึกษา กลุ่มการฝึกอบรม และกลุ่มการพัฒนา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (รัชนี ศุภจินทรรัตน์, 2546: 115 -124; สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, 2545: 10-12; Leopold, 2002: 205)

2.2.1.1 กลุ่มการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางศีลธรรมและความเข้าใจ จุดเน้นของการจัดการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต เป็นการศึกษาในสถาบันการศึกษา การพัฒนาบุคลากรคือ การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาซึ่งมีช่วงเวลายาวนานเพื่อการศึกษาตามหลักสูตร ต้องใช้งบประมาณมากกว่าการฝึกอบรม

2.2.1.2 กลุ่มการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการวางแผนเพื่อปรับทัศนคติความรู้ และทักษะ ประสบการณ์การเรียนรู้ ยกระดับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาความสามารถแต่ละบุคคลทำให้เกิดความพึงพอใจต่อองค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต การฝึกอบรมแบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

2.2.1.2.1 การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Preservice training) หรือการอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานใหม่ เป็นการฝึกอบรมก่อนที่บุคคลนั้นจะเริ่มลงมือปฏิบัติงานในองค์การ เพื่อให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่ได้มีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับงานในส่วนที่บุคคลต้องรับผิดชอบปฏิบัติงานก่อนเข้าทำงาน การฝึกอบรมก่อนการทำงานแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1) การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการแนะนำคนเข้าทำงานใหม่ให้ได้ทราบเรื่องราวต่าง ๆ แนวปฏิบัติงานในองค์การ การวางตัว และรู้จักการดำเนินงานเป็นกระบวนการอย่างเป็นทางการที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อแนะนำบุคลากรใหม่ให้รู้จักหน่วยงาน องค์การ หรือสถาบัน ให้ทราบวัตถุประสงค์ นโยบายของหน่วยงาน และแนะนำให้รู้จักผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Sherman, Bohlander & Snell, 1998: 241 อ้างถึงในรัชนี ศุภจินทรรัตน์, 2546: 121)

2) การแนะนำงาน (Induction training) เป็นการฝึกอบรมที่ปฐมนิเทศและสอนวิธีการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งโดยเฉพาะ เนื่องจากการ



ผลิตบัณฑิตไม่สามารถผลิตให้บุคคลมีความรู้ ทักษะและทัศนคติให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์การได้ ต้องอาศัยการแนะนำงานให้มีความพร้อมในการเริ่มปฏิบัติงาน

2.2.1.2.2 การฝึกอบรมระหว่างทำงาน (In-service training) เป็นการฝึกอบรมภายหลังจากบุคคลได้เข้าปฏิบัติงานในองค์การแล้ว เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะและเจตคติของบุคคล เหล่านั้น การอบรมระหว่างทำงานทำได้ 2 รูปแบบ คือ

1) การฝึกอบรมในเวลาปฏิบัติงาน (On the job training) เป็นการฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงานสูงขึ้น โดยใช้สถานที่ทำงานจริงเป็นที่ฝึกอบรม ได้แก่ วิธีการสอนงานด้านการพยาบาล ผู้ทำหน้าที่สอนเรียกว่าพยาบาลพี่เลี้ยง การหมุนเวียนงาน การฝึกอบรมด้วยการฝึกงาน

2) การฝึกอบรมนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off the job training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการโดยหน่วยงานหรือสถาบันที่มีเจ้าหน้าที่ในการจัดฝึกอบรม มักจัดในห้องอบรมหรือห้องประชุม ทำให้ผู้เข้าอบรมมีเวลาสำหรับการอบรมอย่างเต็มที่ และสิ่งที่คุณเข้ารับการอบรมได้จากการอบรมจะต้องนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.2.1.3 กลุ่มการพัฒนา (Development) หมายถึง กลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการเตรียมผู้เชี่ยวชาญ และประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นเป้าหมายเชิงธุรกิจเพื่อยกระดับความก้าวหน้าขององค์การ ต้องปรับวิสัยทัศน์ขององค์การ และเป็นเป้าหมายในระยะยาวที่จะยกระดับความรู้ ทักษะ การเรียนรู้ และนวัตกรรม ของบุคลากรทุกระดับ เพื่อความสำเร็จของแต่ละบุคคลและองค์การ (Harrison, 1997: 7 cited in Leopold, 2002: 188)

งานพัฒนาบุคลากรจึงเริ่มตั้งแต่การรับพนักงานเข้าสู่องค์การต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในงานและวางแผนผลานในระยะยาว เพื่อให้แน่ใจได้ว่ากลยุทธ์ขององค์การจะถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์เป็นบทบาทสำคัญของงานพัฒนาบุคคลในการเชื่อมและสนับสนุนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ และเน้นที่การปรับปรุงการปฏิบัติซึ่งเป็นเป้าหมายของการฝึกอบรม และความสำเร็จของงานพัฒนาบุคคล ซึ่งวิธีการพัฒนามีความหลากหลายวิธี ได้แก่ การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การ และการพัฒนาตนเอง รายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.1.3.1 การพัฒนาอาชีพ หมายถึง กิจกรรมทางด้านบริหารงานบุคคลที่มีขึ้นเพื่อที่จะช่วยให้แต่ละคนได้มีแผนสำหรับงานอาชีพของตนในอนาคตภายในองค์การ ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และขณะเดียวกันพนักงานมีโอกาที่จะมีผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้สูงสุด (ธงชัย สันติวงษ์, 2542) ซึ่งจะมีสองส่วนหลักคือ การวางแผนอาชีพ ซึ่งเป็นวิธีการของแต่ละบุคคล กำหนดเป้าหมายอาชีพและมีวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จกับการบริหารอาชีพซึ่งเป็นกิจกรรมและโอกาสต่าง ๆ ขององค์การที่จัดขึ้น (दनัย เทียนพุดม, 2543)

เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรได้ โดยที่องค์กรและบุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนอาชีพร่วมกัน

2.2.1.3.2 การพัฒนาองค์การ คือกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การโดยการใช้เทคนิคและความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์กร โดยมุ่งเน้นการประสานความก้าวหน้าของบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ปัจจุบันนี้มีแนวคิดวิธีการ และมีเทคนิคเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาให้เกิดตลอดเวลาและต่อเนื่อง คือ การสอนงาน (Coaching) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning) มาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking) และการใช้แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)

2.2.1.3.3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การที่บุคคลพัฒนาขีดความสามารถตนเอง โดยผ่านการจัดการและความพยายามของตนเองโดยตรง เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสำหรับการพัฒนา ซึ่งขยายความสามารถของผู้เรียน และความตั้งใจที่จะควบคุมและรับผิดชอบตนเอง และการเรียนรู้ของตนเองซึ่ง อรุณ รักรธรรม (2535) ระบุว่า การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบร่วมกันของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคคล และตัวของผู้ปฏิบัติงานเอง และการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้แนะนำวิธีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีหลายวิธี เช่น หมั่นศึกษาหาความรู้จากหนังสือเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่องานของตน ติดตามการเคลื่อนไหว ข่าวคราวและเหตุการณ์สำคัญเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ หรือเข้าร่วมกิจกรรมศึกษา และทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทางแผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงาน และแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส หาโอกาสศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว เข้าศึกษาในบางวิชาในสถานศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่จะเป็นประโยชน์กับงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเองและไม่เสียเวลางานประจำ การพัฒนาตนเองนี้ บุคคลจะเป็นผู้วางแผนและกำหนดสาระสำคัญ วิธีการ ตลอดจนการประเมินผลการพัฒนาด้วยตนเอง

## 2.2.2 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรได้รับประโยชน์คุ้มค่าหรือไม่ ทำให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างไร และมีผลในการเพิ่มประสิทธิภาพของงานหรือไม่เป็นสิ่งที่ต้องประเมิน มีนักวิชาการได้กำหนดรูปแบบและวิธีการการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรไว้ หลายวิธี คือ (สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, 2545: 149 -155)



2.2.2.1 ประเภทการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร Kirpatrick (1987 อ้างถึงใน สุภาพร พิศาลบุตร แลยงยุทธ เกษสาคร, 2545: 149-155) ได้แบ่งการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ออกเป็น 4 ประเภท คือ

- 1) การประเมินผลปฏิกิริยา เป็นการประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม นิยมชมชอบโครงการฝึกอบรมนั้นเพียงไร
- 2) การประเมินผลการเรียนรู้ เป็นการประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เรียนรู้หลักการข้อเท็จจริง และเทคนิควิธีอะไรบ้าง
- 3) ประเมินผลพฤติกรรม เป็นการประเมินพฤติกรรมในการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจากจบการฝึกอบรมไปแล้ว
- 4) การประเมินผลผลลัพธ์รวม เป็นการประเมินผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรมในรูปแบบที่สามารถวัดและแสดงให้เห็นได้ เช่น ต้นทุนที่ลดลง ปริมาณและคุณภาพที่เพิ่มขึ้น

2.2.2.2 วิธีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร จำแนกได้เป็น 4 วิธี คือ

- 1) การวัดผลก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม เป็นวิธีที่ได้รับความนิยมมาก เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม วิธีนี้ใช้ทดสอบความรู้และการทดสอบการปฏิบัติงาน
- 2) วัดผลหลังการฝึกอบรม เป็นวิธีที่ขาดความแน่นอนและความเชื่อถือ ในการสรุปผลการฝึกอบรม เนื่องจากไม่มีมาตรฐานที่จะใช้เปรียบเทียบ การสรุปผลการฝึกอบรม เป็นการรายงานเสนอต่อผู้บริหารตามที่ประเมินได้
- 3) การวัดผลความแตกต่างระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม เป็นการวัดผลโดยใช้วิธีการวิจัยเข้าช่วย โดยมีการออกแบบการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อที่จะเปรียบเทียบผลแตกต่างของกลุ่มทดลอง กับกลุ่มควบคุม
- 4) การใช้มาตรฐานการปฏิบัติ วิธีการวัดผลแบบมีการจัดตั้งเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมจะนำผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ว่า ได้รับประโยชน์คุ้มค่าหรือไม่ ทำให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างไร และมีผลในการเพิ่มประสิทธิภาพของงานหรือไม่

การประเมินและติดตามผลเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ทราบได้ว่าหลักสูตรฝึกอบรมนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินและติดตามผลอาจจะประเมินตามช่วงเวลาการฝึกอบรมได้ เช่น การประเมินก่อนฝึกอบรม ขณะดำเนินการฝึกอบรม และเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม หรือประเมินปฏิกิริยาว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจ หรือรู้สึกรังเกียจต่อการฝึกอบรม ประเมินการเรียนรู้ เพื่อประเมินว่าก่อนและหลังการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในระหว่างการฝึกอบรมและเมื่อกลับไปปฏิบัติงาน พฤติกรรมใหม่สามารถเกิดขึ้นได้



ตลอดไปหรือไม่ ประเมินผลลัพธ์ คือ ผลลัพธ์ที่หน่วยงานวัดผลธุรกิจหรือต้นสังกัดต้องการ เช่น เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเป็นการประเมินได้ว่า บุคลากรพยาบาลจะยังคงได้รับการพัฒนาต่อเนื่องหรือไม่ และการฝึกอบรมปรับแผน การพัฒนาบุคลากรใหม่หรือไม่ บางครั้งอาจจะยึดโครงการอบรมให้ยาวต่อไป เป็นการสร้างความ ต่อเนื่องให้เกิดขึ้น เพื่อประเมินศักยภาพ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาล

จากการศึกษารายละเอียดการพัฒนาบุคลากรที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนา บุคลากรพยาบาลเริ่มตั้งแต่รับบุคคลเข้าสู่องค์การ ที่ต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในงานและ วางแผนผลานระยะยาว เพื่อให้แน่ใจได้ว่ากลยุทธ์ขององค์การจะถูกใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ กลยุทธ์เป็นบทบาทสำคัญของงานพัฒนาบุคคล ในการเชื่อมและสนับสนุนเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ในการพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา กาฝึกอบรมเน้นที่ปัจจุบัน การศึกษาเน้นที่ตัวบุคคลมากกว่าองค์การ ส่วนการ พัฒนาเน้นที่องค์การและสังคม ในการศึกษาขององค์การมีเหตุจำเป็นที่จะต้องให้การศึกษา กับ บุคลากร เนื่องจากการวางแผนกำลังคนตามแผนงานและเป้าหมายขององค์การ และต้องเตรียม การทดแทนกำลังคนที่จะต้องโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งภายใต้การวางแผนกำลังคน รวมทั้งในด้าน ปัจเจกบุคคลก็ต้องมีการวางแผนอาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นไปตามความต้องการของตนเองและตรงเป้าหมายขององค์การ ในด้านการพัฒนาเป็น เป้าหมายเชิงธุรกิจเพื่อยกระดับความก้าวหน้าขององค์การ ซึ่งองค์การจะต้องมีการปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์และระบบงานภายในขององค์การ รวมถึงส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เปลี่ยนแปลง ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อความสำเร็จของแต่ละคน และความสำเร็จขององค์การ

### 2.3 การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาที่โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับ ตติยภูมิตั้งขนาด 700 เตียง สังกัดกระทรวงกลาโหม คัดเลือกพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานคัดเลือก จากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ สามารถเลือกปฏิบัติงานในแต่ละสาขาการพยาบาลได้ตาม ความสมัครใจ บุคลากรพยาบาลใหม่ได้รับการพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

1. รับการปฐมนิเทศก่อนการทำงานเป็นเวลา 2 วัน
2. ใช้ระบบพยาบาลที่เลี้ยงแนะนำงานและสอนงานเป็นเวลา 2 เดือน ประมาณ เดือนเมษายน ถึง เดือนพฤษภาคม หลังจากนั้นพยาบาลประจำการได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระภายใต้ ขอบเขตของงานตามวิชาชีพพยาบาล

สำหรับบุคลากรพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในหอผู้ป่วยต่าง ๆ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้รับการพัฒนาบุคลากรจากพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังต่อไปนี้

1. พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยติดตามแผนการพัฒนาบุคลากรของฝ่ายการพยาบาลที่เตรียมการศึกษาให้กับบุคลากรผู้สนใจจะศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และการศึกษาต่อเนื่องในสาขาการพยาบาลเฉพาะทาง แจ้งให้บุคลากรพยาบาลทราบเพื่อเตรียมตัวสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อ
2. พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยส่งบุคลากรในหน่วยงาน เข้ารับการอบรมและประชุมวิชาการตามนโยบายของโรงพยาบาล ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่จำเป็น
3. พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยติดตามข่าวสารวิชาการเกี่ยวกับการจัดอบรมและประชุมวิชาการ แจ้งให้บุคลากรพยาบาลทราบ ถ้าบุคลากรท่านใดสนใจให้แจ้งความจำนงและต้องลาพักก่อนหรือแลกรวไปอบรมประชุมวิชาการ เนื่องจากความจำกัดในงบประมาณ และอัตรากำลังทดแทน
4. หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดให้มีการประชุมศึกษาค้นคว้าตัวอย่างในหน่วยงาน เป็นการทบทวนขณะดูแลผู้ป่วย
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรในระดับหน่วยงานยังไม่มีรูปแบบประเมินที่ชัดเจน แต่หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Anecdotal record) ของฝ่ายการพยาบาล บันทึกพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ใช้ข้อมูลเพื่อพิจารณาจัดพยาบาลเข้าอบรมประชุมวิชาการจากฝ่ายการพยาบาลตามสถานการณ์

การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชในปัจจุบัน องค์การให้ความสำคัญกับหัวข้อการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรตามเข็มมุ่งของโรงพยาบาลเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล เนื่องจากโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กำลังอยู่ในระยะการขอรับการประเมินมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาล จากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ หน่วยงานระดับกองและระดับหอผู้ป่วยจะดำเนินการพัฒนาบุคลากร แต่ยังไม่สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมและขาดความต่อเนื่อง แผนการจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรในระดับหน่วยงานไม่ชัดเจน เนื่องจากข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ การจัดหาวิทยากร การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้ระยะเวลาาน 6 เดือน และผลการประเมินไม่ได้นำมาจัดทำแผนในการพัฒนาบุคลากร แต่หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Anecdotal record) บันทึกข้อมูลพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ เพื่อพิจารณาจัดพยาบาลเข้ารับการอบรมและประชุมวิชาการตามสถานการณ์ในการจัดอบรมจากฝ่ายการพยาบาล บุคลากรในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานประจำในหอผู้ป่วยต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับการทบทวนขณะดูแลผู้ป่วยจากการประชุมวิชาการ ศึกษาค้นคว้าตัวอย่างเป็นครั้งคราว ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และความซับซ้อนในการดูแลผู้ป่วย



การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ผู้วิจัยดำเนินการทดลองโดยใช้กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติงานประจำที่หอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรในระดับหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของวิชาชีพพยาบาล ด้านบริหารการพยาบาล บริการพยาบาล และวิชาการพยาบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล ในการดูแลผู้ป่วยโดยใช้กระบวนการพยาบาล และการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของกองการพยาบาล และกลุ่มงานการพยาบาลของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยนำหลักการของแฟ้มสะสมผลงาน การเรียนรู้แบบร่วมมือกัน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานของผู้ที่เกี่ยวข้อง รูปแบบการประเมินของแฟ้มสะสมผลงานที่มีความต่อเนื่อง และเป็นการประเมินตามสภาพที่แท้จริง ทำให้พยาบาลประจำการ ได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการประเมินตนเอง จากหัวหน้าหอผู้ป่วย และเพื่อนร่วมงานเกิดการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องในช่วงระยะเวลาของการศึกษา

### 3. การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน

#### 3.1 ความหมายและองค์ประกอบของแฟ้มสะสมผลงาน

ได้มีผู้ศึกษาแฟ้มสะสมผลงานและให้ความหมายแฟ้มสะสมผลงาน ดังต่อไปนี้

สุวิทย์ มูลคำ (2544: 27) กล่าวว่า แฟ้มสะสมผลงาน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นรวบรวมตัวอย่าง (Samples) หรือบางส่วนของหลักฐาน (Evidences) ที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ ความสามารถ ความพยายามหรือความถนัดของบุคคลหรือประเด็นที่ต้องจัดทำแฟ้มสะสมไว้อย่างเป็นระบบ โดยบุคคลนั้นและบุคคลที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดทำแฟ้มร่วมกัน

วีระวัฒน์ บันนิตามัย (2544: 110) กล่าวถึงแฟ้มสะสมผลงานว่าเป็นสิ่งที่ได้บันทึกเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ ขั้นตอนการดำเนินการ รวมทั้งผลงานที่ปรากฏเชิงประจักษ์ไว้เป็นหลักฐานที่แสดงถึงสมรรถนะในปัจจุบันของผู้ปฏิบัติ หากแต่เป็นการเก็บรวบรวมหลักฐานอย่างสืบเนื่องที่แสดงถึงความก้าวหน้า ความเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติ

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2541: 11-12) ได้ให้ความหมายแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) หมายถึง การเก็บรวบรวมผลงานในแฟ้มสะสมผลงานอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการประเมินผล โดยมีการวางแผนจัดทำแฟ้มสะสมผลงานตามขั้นตอนกระบวนการของแฟ้มสะสมผลงาน สร้างผลงานด้วยการปฏิบัติจริง เน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน และประเมินร่วมกันตามสภาพจริง กำหนดปริมาณชิ้นงาน และระยะเวลาที่เหมาะสมผลงานมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์ในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน และมีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น



ต่อผลงานของตน เพื่อการประเมินตนเอง (Self evaluation) และปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (Self monitoring)

Oerman (2002: 73-8) กล่าวว่าเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลวิชาชีพ คือการรวบรวม และคัดเลือกผลงานอย่างพิถีพิถัน แสดงถึงความสามารถและความเป็นผู้เชี่ยวชาญของพยาบาลวิชาชีพ สะท้อนให้เห็นความสามารถบริการ ความรู้และทักษะที่ได้สะสมมาทำให้ง่ายในการคิดที่จะพัฒนาวิชาชีพ เพิ่มสะสมผลงานช่วยเชื่อมโยงการพัฒนาวิชาชีพ การเรียนรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และโอกาสสำหรับวิชาชีพในอนาคต (Crist, 1998: 729- 36)

Brown (1995 cited in McMullan et al., 2003: 288) ให้คำจำกัดความเพิ่มสะสมผลงานของบุคคล หมายถึง การสะสมผลงานของตน ซึ่งแสดงตัวอย่างที่ได้สะสม ทักษะ ความรู้ ทักษะคติ ความเข้าใจ และความสำเร็จ จากเหตุการณ์ในอดีตและสิ่งที่หวังไว้กับการสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาและการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในปัจจุบัน

Knapp (1975 cited in McMullan et al., 2003: 288) ให้คำจำกัดความเพิ่มสะสมผลงาน หมายถึง เพิ่มหรือชุดเอกสารที่สะสมเกี่ยวกับประสบการณ์ของนักศึกษาและการทำให้สำเร็จ เพิ่มสะสมผลงานสามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับองค์การ และการกลั่นกรองประสบการณ์ในความสามารถจัดการจากการประเมินที่เป็นกระบวนการหนึ่งในการแปรผลลัพธ์ทางการศึกษา หรือความสามารถ เอกสารและการประเมินสำหรับรับรองจากสถาบันการศึกษา หรือการได้รับการยอมรับนับถือ

จากแนวคิดของนักวิชาการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศที่ให้คำจำกัดความเพิ่มสะสมผลงานที่หลากหลาย สรุปได้ว่าความหมายของเพิ่มสะสมผลงาน คือ ชุดเอกสาร หรือหลักฐานที่เจ้าของเพิ่มได้สะสมผลงาน และคัดเลือกผลงานที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ และวัตถุประสงค์ของการจัดทำเพิ่มสะสมผลงาน โดยผ่านกระบวนการจัดทำเพิ่มสะสมผลงาน และการทำงาน ร่วมกันของบุคคลที่เกี่ยวข้อง (การแสดงความคิดเห็น การประเมินของตนเอง จากผู้บังคับบัญชา และจากผู้ร่วมงาน) ซึ่งแสดงตัวอย่างที่ได้สะสม ทักษะ ความรู้ ทักษะคติ ความเข้าใจ และความสำเร็จ จากเหตุการณ์ในอดีตและสิ่งที่หวังไว้กับการสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาและการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในปัจจุบัน และสามารถเชื่อมโยงการนำไปปฏิบัติในชีวิตการทำงานที่แท้จริงได้

จากความหมายดังกล่าวของเพิ่มสะสมผลงานที่เป็นชุดเอกสาร หรือหลักฐานที่สะสมผลงานโดยผ่านกระบวนการของเพิ่มสะสมผลงาน ในการแสดงตัวอย่างที่ได้สะสมผลงาน ความรู้ ทักษะ และความสำเร็จ จึงต้องมีโครงสร้างหรือองค์ประกอบของเพิ่มสะสมผลงานสำหรับจัดเก็บผลงานไว้อย่างเป็นระบบ Burke et al. (1994 อ้างถึงใน บูรชัย ศิริมหาสาร, 2541: 17-18) แบ่งองค์ประกอบของเพิ่มสะสมผลงาน เป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นส่วนนำ ประกอบด้วย ปก ประวัติผู้ทำ รายการจุดประสงค์การเรียนรู้ แผนการศึกษาส่วนบุคคล สารบัญชิ้นงาน ตัวชี้บ่งประกอบงาน รายการการเอาออกและนำเข้าชิ้นงาน

ส่วนที่ 2 เป็นที่เก็บชิ้นงานที่สร้างขึ้นจากการเรียนการสอน การสะท้อนความคิดเห็น แสดงประวัติของงาน จำนวนหนังสือที่อ่าน เวลาที่ใช้ทำงาน คะแนนจากการทดสอบ แบบสำรวจ รายการของครู บันทึกความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน หรือวิชาของนักเรียน

ส่วนที่ 3 เป็นที่เก็บเกณฑ์การตัดสินแฟ้มงาน และข้อมูลการประเมินของครู เพื่อน และผู้ปกครอง รวมทั้งหลักฐานการประเมินตนเองของนักเรียน แผนการและแนวคิดในการประชุม แฟ้มสะสมผลงาน

สำหรับประเทศไทย มีการกำหนดโครงสร้างของแฟ้มสะสมผลงานอย่างไม่เป็นทางการมี การออกแบบของนักการศึกษา เช่น ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช (2540); สุวิทย์ มูลคำ (2544); กรมวิชาการ (2540) ไว้ดังนี้

1. ส่วนนำ ประกอบด้วย ปก คำนำ สารบัญ ข้อมูลส่วนตัว ประวัติการทำงาน จุดประสงค์การเรียนรู้ ข้อตกลง เกณฑ์การตัดสินผลงาน

2. ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย ผลงานหรือหลักฐานที่ได้คัดเลือก สารະและชิ้นงาน

3. ส่วนสนับสนุน ประกอบด้วย

3.1 แผนพัฒนาและปรับปรุงการเรียน

3.2 สรุปผลความก้าวหน้าในการเรียนเป็นรายเดือน

3.3 ผลการสอบ ผลการสังเกต การประเมินตนเอง การประเมินผลโดย

ผู้เกี่ยวข้อง

4. สรุปผลการประเมิน ภาคผนวก และแหล่งอ้างอิง

HM Prison Service, The United Kingdom Central Council (2001 อ้างถึงใน สมศิริ พรหมทอง, 2545) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลวิชาชีพว่าประกอบด้วย 6 ส่วนดังนี้

1. บทนำ

2. ข้อมูลประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา คุณวุฒิต่าง ๆ

3. บันทึกผลงานต่าง ๆ

4. การทบทวนการประเมินความต้องการการพัฒนาระหว่างเจ้าของแฟ้มกับผู้บริหาร

5. บันทึกเกี่ยวกับผลการประเมิน

6. รายการอ้างอิงต่าง ๆ



สมศิริ พรหมทอง (2545) กับการทดลองประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ได้จัดทำแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้

1. เป็นบทนำ ที่ได้อธิบายถึงความหมายและวัตถุประสงค์ของแฟ้มสะสมผลงาน
2. เป็นส่วนที่บันทึกเกี่ยวกับข้อมูลประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา คุณวุฒิต่าง ๆ การเป็นกรรมการ สมาชิกการประชุม อบรม และศึกษาดูงาน
3. บันทึกผลงานต่าง ๆ บันทึกการประเมินความต้องการพัฒนาระหว่างเจ้าของแฟ้มสะสมผลงานกับผู้บริหาร บันทึกผลการประเมิน และในส่วนที่เป็นกรอ้างอิงต่าง ๆ

จากการศึกษาโครงสร้างแฟ้มสะสมผลงาน จะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญอย่างน้อย 3 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นบทนำ ส่วนที่เป็นผลงานหรือหลักฐาน และส่วนสรุปผลการประเมิน

สำหรับงานวิจัยนี้กำหนดโครงสร้างหรือองค์ประกอบแฟ้มสะสมผลงาน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นส่วนนำ ประกอบด้วย คำนำ สารบัญ จุดประสงค์ที่เกี่ยวกับการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน

ส่วนที่ 2 ประกอบด้วย ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติรับราชการ ประวัติการหยุด/ลาราชการ ประวัติการรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประวัติการสัมมนา/ฝึกอบรม จำนวนคะแนนสะสมของสภาการพยาบาล (CNEU) ประวัติการศึกษาดูงานด้านการพยาบาล และด้านการบริหารการพยาบาล

ส่วนที่ 3 ผลงานที่ผ่านการคัดเลือก และหลักฐานการประเมินผลงานแต่ละชิ้น แสดงถึงผลงานด้านการบริหารการพยาบาล ด้านบริการ และด้านวิชาการ

ส่วนที่ 4 สรุปการประเมินผลงานในแฟ้มสะสมผลงาน ตามเกณฑ์การประเมินของแฟ้มสะสมผลงาน เป็นการสรุปผลการพัฒนางานทุกด้าน และแผนหรือข้อเสนอแนะงานแต่ละด้านต่อไป

### 3.2 หลักการพื้นฐานทางทฤษฎีของแฟ้มสะสมผลงาน

แนวคิดหลักการพื้นฐานทางทฤษฎีของแฟ้มสะสมผลงาน นักวิชาการ (สุวิทย์ มูลคำ, 2544; บูรชัย ศิริมหาสาคร, 2541; สมนึก นนธิจันทร์, 2544; Salend, 1998) กล่าวว่าแฟ้มสะสมผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) และความคิดเห็นของนักวิชาการโดยทั่วไป (Glen & Hight, 1992; Cayne, 1995; Jasper, 1995a) ยอมรับว่า พื้นฐานทฤษฎีของแฟ้มสะสมผลงานมีรากฐานใน 4 ข้อตกลงของ Knowles (1975) กับการเรียนรู้ในประสบการณ์ของ Kolb (1984) ดังต่อไปนี้

### 3.2.1 การประเมินตามสภาพที่แท้จริง (Authentic assessment)

สุวิทย์ มูลคำ (2544: 22) กล่าวถึง การประเมินตามสภาพที่แท้จริง หมายถึง กระบวนการสังเกต การบันทึก และรวบรวมข้อมูลจากงานและวิธีการที่ทำเพื่อเป็นพื้นฐานการตัดสินใจ เน้นการประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา และการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริงเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และพัฒนาการเรียนรู้ นอกจากนี้การประเมินจากสภาพที่แท้จริง จะมีความต่อเนื่องในการให้ข้อมูลในเชิงคุณภาพที่เป็นประโยชน์

สมนึก นนธิจันทร์ (2544: 70) กล่าวสรุปถึงแนวคิดการประเมินตามสภาพที่แท้จริงว่า หมายถึง การประเมินผลจากสภาพจริงเป็นการประเมินผลมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยการแสดงออกหลาย ๆ ด้านเพื่อนำไปแก้ปัญหา โดยใช้ทักษะกระบวนการคิดที่สลับซับซ้อนที่อยู่บนพื้นฐานของเหตุการณ์ที่เป็นจริงในทุกบริบทเท่าที่จะเป็นไปได้

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2541: 127-128) กล่าวถึง การประเมินสภาพจริง เป็นการประเมินความรู้ ความสามารถ หรือผลการเรียนรู้ที่แท้จริงของนักเรียน ซึ่งผ่านกระบวนการเรียนรู้ตามสภาพจริงในสถานการณ์ที่เป็นชีวิตจริงที่แสดงให้เห็นพฤติกรรม และจุดเด่นในการปฏิบัติ หรือทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน ใช้รูปแบบการประเมินหลาย ๆ วิธี และเป็นการประเมินแบบร่วมมือกันที่เกิดขึ้นทุกขณะที่ทำได้ ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง

Salend (1998: 36-43) กล่าวถึง การประเมินสภาพจริงที่นักการศึกษา ใช้ประเมินการปฏิบัติตามสภาพจริง หมายถึง ผลลัพธ์ของการได้รับมอบหมายหน้าที่ในความสำเร็จของนักเรียน เกี่ยวกับความรู้ความสามารถและทักษะที่ได้เรียนรู้ในชีวิตจริงในการทำงาน

การประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) หมายถึง กระบวนการประเมินหลาย ๆ วิธี เช่น การสังเกต การบันทึก เป็นการประเมินแบบร่วมมือกัน และรวบรวมข้อมูลจากงานและวิธีการที่ทำเพื่อเป็นพื้นฐานการตัดสินใจ เน้นการประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา และการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง มีความต่อเนื่องในการให้ข้อมูลในเชิงคุณภาพที่เป็นประโยชน์ และพัฒนาการเรียนรู้ในสถานการณ์ที่เป็นชีวิตจริง (สุวิทย์ มูลคำ, 2544: 23; บุรชัย ศิริมหาสาคร, 2541: 129-30) ซึ่งสามารถกระทำได้ดังนี้

1. เป็นการประเมินที่กระทำไปพร้อมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสามารถทำได้ตลอดเวลาในทุกสถานการณ์ และมีวิธีการประเมินที่หลากหลาย เช่น สังเกต สัมภาษณ์

2. เป็นการประเมินที่ยึดพฤติกรรมแสดงออกของผู้เรียนที่แสดงออก



3. เน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างเด่นชัด และให้ความสำคัญในการพัฒนาจุดเด่นของผู้เรียนมากกว่าที่จะหาจุดด้อย เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถให้เต็มศักยภาพ
4. เน้นการประเมินตนเองของผู้เรียน และการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง
5. ตั้งอยู่บนพื้นฐานสถานการณ์ที่เป็นชีวิตจริง รวมทั้งการเชื่อมโยงการเรียนรู้สู่ชีวิตจริง
6. ใช้ข้อมูลที่หลากหลาย มีการเก็บข้อมูลระหว่างการปฏิบัติงานทุกด้านอย่างต่อเนื่อง
7. ส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์เชิงบวกมีการชื่นชม ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้อย่างมีความสุข
8. เน้นการวัดความสามารถในระดับสูง เช่น การวิเคราะห์ การสังเคราะห์
9. เน้นคุณภาพผลงานที่ผู้เรียนสร้างขึ้น เป็นผลจากการบูรณาการความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน ใช้ความคิดขั้นสูงเพื่อแก้ปัญหา สร้างสรรค์สิ่งใหม่ สร้างองค์ความรู้ตามแนวทางของตน

ดังนั้น แฟ้มสะสมผลงานถูกนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในวงการศึกษาและวงกรวิชาชีพ จากแนวคิดในจุดเด่นที่เน้นการประเมินพัฒนาการ จะประเมินงานและพฤติกรรมตามสภาพที่แท้จริงที่สอดคล้องกับการแสดงออกทั้งกระบวนการและผลผลิตจะเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสมรรถภาพของแต่ละคนนำไปสู่บุคคลที่มีคุณภาพตามต้องการ และการบันทึกเกี่ยวกับพฤติกรรมจะจัดเก็บไว้ในแฟ้มสะสมผลงาน (สุวิทย์ มูลคำ, 2544: 22)

### 3.2.2 การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult learner) ของ Knowles (1975)

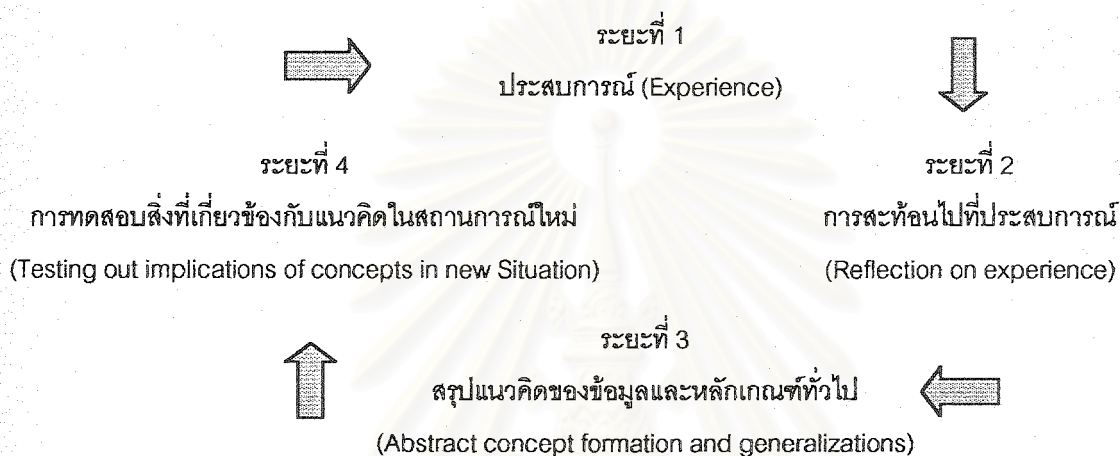
Knowles (1975 cited in Desimone, Werner & Harris, 2002: 98) กล่าวถึงเทคนิคและรูปแบบกับปัจจัยในการตัดสินใจว่าการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ คือ เทคนิคที่รวม การวางแผน การวินิจฉัยด้วยตนเอง วัตถุประสงค์ของข้อมูลข่าวสารการเรียนรู้ ความร่วมมือในกระบวนการเรียนการสอน และการมีส่วนร่วมของนักศึกษาในความสำเร็จจากการประเมิน ซึ่งพื้นฐานทฤษฎีของแฟ้มสะสมผลงานมีรากฐานใน 4 ข้อตกลงของ Knowles (1975 cited in McMullan et al., 2003: 288-289) ที่เห็นด้วยกับการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult learner) ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self directed)
2. แหล่งของการเรียนรู้มาจากประสบการณ์ของนักศึกษา
3. เป็นการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาการเรียนรู้ ที่ได้จากประวัติการทำงานและปัญหาในการทำงาน

4. ผลงานของนักศึกษาแสดงตัวอย่างแรงจูงใจในการทำงาน ความก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน

### 3.2.3 วงจรการเรียนรู้ในประสบการณ์ของ Kolb (1984)

Kolb (1984 cited in McMullan et al., 2003: 289) พยายามอธิบายการเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นวงจรดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 วงจรการเรียนรู้ในประสบการณ์ของ Kolb (1984)

ที่มา: McMullan, M., et al. 2003. Portfolios and assessment of competence: A review of the literature. *Journal of Advanced Nursing* . 41(3): 283-294.

Kolb (1984 cited in Desimone et al., 2002: 102-103) อธิบายว่า

1. แนวคิดประสบการณ์ (Experience) เป็นสัญญาณสำหรับการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรง ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การเรียนรู้จากงานที่มีความหลากหลาย และการเลือกใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมของบุคคลหนึ่ง ส่งผลให้คนอื่นเกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานได้

2. การสะท้อนที่ประสบการณ์ (Reflection on experience) เป็นการสังเกตและทดลองปฏิบัติ ความแตกต่างของงานจะทำให้มีความเข้าใจที่มากขึ้นจากการสะท้อนกลับในการรับรู้การปฏิบัติที่มีความหลากหลาย

3. สรุปแนวคิดและหลักเกณฑ์ทั่วไป (Abstract concept formation and generalizations) เป็นการเรียนรู้โดยการคิดถึงประเด็นของทฤษฎี บุคคลจะคิดและวิเคราะห์กลยุทธ์ที่ดีเยี่ยมในการทำงาน บางครั้งจะให้การปรึกษาหรือสร้างรูปแบบแนวคิดที่สามารถแทนการปฏิบัติได้



4. การทดสอบแนวคิดในสถานการณ์ใหม่ (Testing out implications of concepts in new situation) การเรียนรู้บางสิ่งโดยการปฏิบัติจริง ผู้ปฏิบัติสามารถวินิจฉัยคุณค่าของการปฏิบัติได้ เช่น บางคนจะใช้การทดลองปฏิบัติ ความหลากหลายในกลยุทธ์ที่ดีและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพในระหว่างปฏิบัติซึ่งนำการเรียนรู้ให้กับบุคคลอื่น

กระบวนการของแฟ้มสะสมผลงาน สามารถอธิบายได้โดยวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Kolb (1984) แนวคิดนี้ได้รับความนิยมในการแนะนำการเรียนรู้ ดังเช่นแฟ้มสะสมผลงานเป็นการเรียนรู้ที่รวมทฤษฎีกับการสะท้อนประสบการณ์ (การคิดและการสังเกต) เป็นการแนะนำการอธิบายเหตุผลในการบูรณาการจากการสังเกตการปฏิบัติที่มีความแตกต่างกัน และการสร้างสรรค์รูปแบบทฤษฎีและการปฏิบัติที่รวมประสบการณ์กับการได้ทดลองปฏิบัติจริง (ความคิดเห็นและการปฏิบัติ) เป็นการเรียนรู้ที่รวมทฤษฎีกับการปฏิบัติเข้าด้วยกัน และการบรรลุความสำเร็จ การวางแผนการจัดการ และการมีส่วนร่วมในประสบการณ์ใหม่

### 3.3 ประเภทและลักษณะของแฟ้มสะสมผลงาน

แฟ้มสะสมผลงานเป็นแหล่งที่รวมของข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เมื่อนำแฟ้มสะสมผลงานไปใช้ประโยชน์ในเรื่องใดจะตั้งชื่อเฉพาะ เพื่อให้เรียกให้ตรงกับเรื่องนั้น ๆ ทำให้ง่ายต่อการสื่อความหมายยิ่งขึ้น แฟ้มสะสมงานจึงมีหลายประเภท และสามารถนำไปใช้ในจุดประสงค์ที่แตกต่างกัน ดังนี้ (สุวิทย์ มูลคำ, 2544: 28; บุรชัย ศิริมหาสาร, 2541: 16-17)

1. แฟ้มสะสมผลงานส่วนบุคคล (Personal portfolio) เป็นแฟ้มที่แสดงข้อมูลเกี่ยวกับตัวเจ้าของแฟ้ม เช่น พอร์ตรัค ก็ฬา งานอดิเรก และการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ
2. แฟ้มสะสมผลงานเชิงวิชาชีพ (Professional portfolio) เป็นแฟ้มที่แสดงผลงานเกี่ยวกับอาชีพ แสดงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ได้แก่
  - 2.1 แฟ้มสะสมงานของนักเรียนเพื่อการเรียนต่อหรือสมัครงาน แฟ้มนี้จะแสดงถึงความสามารถในด้านการเรียนและการทำกิจกรรมพิเศษของนักเรียน เพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาเข้าเรียนต่อหรือเข้าทำงาน ร่วมกับการสอบหรือการสัมภาษณ์
  - 2.2 แฟ้มสะสมผลงานของผู้บริหาร แฟ้มนี้จะเก็บรวบรวมหลักฐานที่แสดงถึงความสามารถในการบริหารงาน จนประสบความสำเร็จของผู้บริหาร
  - 2.3 แฟ้มสะสมผลงานของพนักงานในองค์กร แฟ้มสะสมผลงานนี้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนงาน และประเมินผลการทำงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน
3. แฟ้มสะสมผลงานเชิงวิชาการ (Academic portfolio) หรือแฟ้มสะสมผลงานของนักเรียน (Student portfolio) เป็นแฟ้มที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียนตามหลักสูตร เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการประเมินผลการเรียน ซึ่งสามารถจัดทำในรูปแบบต่าง ๆ กัน ดังนี้

3.1 แฟ้มสะสมผลงานของนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยจัดทำเป็นรายวิชา หรือจัดทำแบบบูรณาการรวมหลายวิชา หรือแบบหลายชั้นเรียน เพื่อให้เห็นพัฒนาการของนักเรียน

3.2 แฟ้มสะสมผลงานของชั้นเรียน เพื่อเก็บสะสมผลงานที่แสดงถึงภาพรวมของความสำเร็จในการเรียน หรือการทำกิจกรรมของนักเรียนทั้งห้อง

3.3 แฟ้มสะสมผลงานของโรงเรียน เพื่อเก็บสะสมผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จในด้านการศึกษาของโรงเรียน

4. แฟ้มสะสมผลงานของโครงการต่าง ๆ (Project portfolio) เป็นแฟ้มที่แสดงถึงความพยายามในการทำงานตามโครงการจนประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษารายบุคคล เช่น แฟ้มสะสมผลงานโครงการวิทยาศาสตร์

Dietz (1999: 45-6) กล่าวถึง ประเภทแฟ้มสะสมผลงาน โดยใช้เกณฑ์ทางการศึกษา ดังนี้

1. แฟ้มสะสมผลงานของเจ้าหน้าที่ (Employment portfolio) หมายถึง แฟ้มสะสมผลงานที่รวบรวมสิ่งที่ได้สะสมความรู้ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญ แฟ้มสะสมผลงานสามารถแนะนำโอกาสทางวิชาชีพ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. แฟ้มสะสมผลงานการประเมิน (Assessment portfolio) หมายถึง แฟ้มสะสมผลงานที่รวบรวมสะสมผลงานที่ได้รับมอบหมาย สิ่งประดิษฐ์ และเหตุการณ์ที่แสดงตัวอย่างการบรรลุผลแห่งความสำเร็จ การแนะนำความสามารถ มาตรฐานหรือผลลัพธ์ การประเมินแฟ้มสะสมผลงานสามารถใช้เป็นหลักฐาน การมีส่วนร่วม หรือความต้องการสร้างผลงานอื่น จากครูผู้นิเทศ

3. แฟ้มสะสมผลงานการเรียนรู้ (Learning portfolio) ซึ่งเตรียมกรอบแนวคิดและกระบวนการ สำหรับการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult learner) สะสมเหตุการณ์ในนวัตกรรมที่มีการอภิปรายแสดงผลลัพธ์การเรียนรู้

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2539: 9) และบุรุษย์ ศิริมหาสาคร (2541: 21) ได้กำหนดลักษณะของแฟ้มสะสมผลงานเป็น 2 ระดับคือ

1. แฟ้มสะสมผลงานชั่วคราว (Working portfolio) ใช้เก็บสะสมผลงานทุกชิ้นที่อยู่ระหว่างดำเนินการ อาจจะเป็นผลงานที่ยังทำไม่เสร็จ หรือเป็นผลงานที่ทำเสร็จแล้ว และผ่านการประเมินผลโดยบุคคลที่เกี่ยวข้อง แต่ยังไม่ได้มีการคัดเลือกผลงานที่พอใจ และการจัดเก็บยังไม่เป็นระบบจึงไม่ใช่แฟ้มสะสมผลงานที่สมบูรณ์

2. แฟ้มสะสมผลงานที่สมบูรณ์ (Final portfolio) ใช้เก็บสะสมผลงานดีเด่นที่ผ่านการคัดเลือกโดยเจ้าของผลงานและมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า และความสำเร็จ งานที่ตอบสนองจุดประสงค์การเรียนรู้ หรือตอบสนองปัญหาที่หลากหลาย รวมทั้ง



สะท้อนความคิดเห็น ประเมินตนเองปรับปรุงชิ้นงานให้ดีที่สุด แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 บทนำ ตอนที่ 2 ผลงานที่ผ่านการคัดเลือกและหลักฐานการประเมินผลงานแต่ละชิ้น และตอนที่ 3 สรุปการประเมินผลงานในแฟ้มสะสมผลงาน

แฟ้มสะสมผลงานมีหลายประเภท ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แฟ้มสะสมผลงานเชิงวิชาชีพ ใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น แสดงถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ลักษณะแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการเป็นแฟ้มสะสมผลงานชั่วคราวและแฟ้มสะสมงานที่สมบูรณ์ โดยให้พยาบาลประจำการถือแฟ้มสะสมผลงานชั่วคราวไว้เพื่อสะสมผลงานทุกชิ้นด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ เพื่อเตรียมไว้คัดเลือกผลงานเด่น ที่ผ่านการประเมินด้วยตนเอง จากหัวหน้าหอผู้ป่วย และผู้ร่วมงาน หลังจากคัดเลือกผลงานเด่นที่แสดงความก้าวหน้าและความสำเร็จของงาน จึงจัดเก็บอย่างมีระบบในแฟ้มสะสมผลงานที่สมบูรณ์ ซึ่งแฟ้มสะสมผลงานที่สมบูรณ์ของพยาบาลประจำการจะจัดรวมกันไว้ที่ตู้หรือชั้นของหอผู้ป่วยที่ตนได้ปฏิบัติงานอยู่

### 3.4 การจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน

นักการศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานให้เกิดความสำเร็จ 3 แนวทาง (ศรีไพร ไชยา, 2541; สมศิริ หรหมทอง, 2545) ดังนี้

แนวทางที่ 1 สำหรับผู้ที่เริ่มดำเนินการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน อาจจะลดขั้นตอนลงให้เหลือเพียง 3 ขั้นตอนที่จำเป็นคือ ชั้นรวบรวมชิ้นงาน ชั้นคัดเลือกชิ้นงาน ชั้นสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ

แนวทางที่ 2 สำหรับผู้ต้องการขยายให้รายละเอียดยิ่งขึ้นอาจทำเป็น 6 ขั้นตอน คือ ชั้นกำหนดโครงการและวัตถุประสงค์ ชั้นรวบรวมชิ้นงาน ชั้นคัดเลือกชิ้นงาน ชั้นสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ ชั้นทำให้สมบูรณ์ ชั้นนำเชื่อมโยงความสัมพันธ์

แนวทางที่ 3 สำหรับผู้ที่ต้องการให้งานสมบูรณ์ คือ ทำให้ครบทั้ง 10 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนจัดทำแฟ้มที่สมบูรณ์ครบ 10 ขั้นตอน มีดังนี้ (Burk, Fogarty & Belgard, 1994; กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ, 2539; ชาคกริต ชมชื่น, 2540; จิราภรณ์ ศิริทวี, 2540 อ้างใน ศรีไพร ไชยา, 2541; และบุรชัย ศิริมหาสาร, 2541)

ขั้นที่ 1 ชั้นกำหนดวัตถุประสงค์และประเภทของแฟ้มสะสมผลงาน เป็นขั้นวางแผนเพื่อจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ผู้เกี่ยวข้องในการสร้างแฟ้มสะสมผลงานกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และประเภทของการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

การเรียนรู้ตามหลักสูตร ระยะเวลาในการดำเนินการ กิจกรรมหรือภาระงานและจำนวนผลงานที่ต้องจัดทำ และกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงาน (Rubric)

ขั้นที่ 2 ขั้นรวบรวมผลงานและการจัดการชิ้นงาน ในขั้นตอนนี้เปิดโอกาสให้เจ้าของแฟ้มสะสมผลงานสร้างผลงาน แล้วประเมินร่วมกัน จากผู้ที่เกี่ยวข้อง (เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง) หากพบว่าผลงานมีข้อบกพร่อง ก็ให้ปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำผลงานและหลักฐานการประเมินผลงาน (หรือแบบประเมินผลงาน) มาเก็บสะสมไว้ในแฟ้มสะสมผลงานชั่วคราว ซึ่งอาจจะเป็นแฟ้มเอกสาร ก่อ่ง อัลบั้ม หรืออุปกรณ์อื่น ตามความเหมาะสม

ขั้นที่ 3 การคัดเลือกชิ้นงาน ขั้นตอนนี้เจ้าของแฟ้มสะสมผลงานคัดเลือกผลงานโดยพิจารณาจากเกณฑ์และมาตรฐาน ต้องมีการตัดสินใจในเชิงวิชาการเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของชิ้นงาน เพื่อจัดทำแฟ้มสะสมผลงานดีเด่นฉบับสมบูรณ์ (Final portfolio)

ขั้นที่ 4 ขั้นสร้างสรรค์ผลงาน (Interject personality) หมายถึง ขั้นนี้จะถ่ายทอดความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประติษฐ์และตกแต่งผลงานแฟ้มสะสมผลงานของแต่ละคน ให้มีความสวยงามซึ่งจะมีความแตกต่างกันแม้ว่าชิ้นงานจะเหมือนกัน ขั้นสร้างสรรค์ผลงานนี้จะสะท้อนถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย ทักษะและความสามารถพิเศษของบุคคลนั้น

ขั้นที่ 5 ขั้นสะท้อนข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับชิ้นงาน เป็นการสะท้อนตนเอง (Self reflection) หมายถึง การแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของตนเองที่มีต่อผลงานที่คัดเลือก เพื่อบอกให้ผู้ประเมินคนอื่นได้รู้การสะท้อนข้อมูลย้อนกลับของผลงาน ทำให้ได้คิดวิเคราะห์ว่าเพราะเหตุใดตนเองจึงทำงานสำเร็จหรือทำงานล้มเหลว การสะท้อนข้อมูลย้อนกลับจึงเปรียบเหมือนกระจกเงาที่ส่องให้นักเรียนมองเห็นจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาจุดเด่นให้ขงงามมากขึ้น และเพื่อแก้ไขจุดด้อยให้หมดไป อันจะทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และการเป็นผู้นำในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ขั้นที่ 6 ขั้นตรวจสอบความสามารถของตนเอง หมายถึง การตรวจสอบว่าผลงานที่เก็บสะสมไว้ในแฟ้มนั้น บรรลุตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ หรือเป้าหมายของการจัดทำแฟ้มหรือไม่ ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงไร และจะพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ความรับผิดชอบต่องานของตนเองเป็นการสนับสนุนให้เจ้าของแฟ้มสะสมผลงานมีอิสระ มีความสามารถประเมินตนเอง สามารถสร้างทักษะทางสังคมในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ปฏิบัติการยอมรับในความบกพร่องของตนเอง แสวงหาแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองและเสริมสร้างจุดแข็งให้ดียิ่งขึ้น

ขั้นที่ 7 ขั้นทำชิ้นงานให้สมบูรณ์และประเมินค่าผลงาน หมายถึง ขั้นตอนที่เข้าสู่ระยะการทำผลงานให้สมบูรณ์ เพื่อให้พร้อมที่จะไปสู่การให้ระดับคะแนน ดังนั้นการทำงานให้



สมบูรณ์จะช่วยขัดเกลางาน ทำให้ผลผลิตที่ได้มีความสมบูรณ์ การให้คะแนนจะพิจารณาโดยเกณฑ์ การให้คะแนนตามหัวข้อการประเมิน ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าร่วมกัน

ขั้นที่ 8 ขั้นเชื่อมโยงและประชุมสัมมนา เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแฟ้มสะสมผลงาน ตามแนวทางการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน (Cooperative learning) เจ้าของแฟ้มได้รายงานความก้าวหน้า และความสำเร็จในการเรียนรู้ รวมทั้งได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานของตน และบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ทราบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงาน เพื่อร่วมกันพัฒนาจุดเด่น และปรับปรุงแก้ไขจุดด้อย ภายใต้การเรียนรู้แบบร่วมมือกัน และเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เกี่ยวข้อง เจ้าของแฟ้มสามารถพัฒนาความสามารถของตนเอง ส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการแสดงออกที่เหมาะสม

ขั้นที่ 9 ปรับเปลี่ยนผลงานให้เป็นปัจจุบัน ภายหลังจากประชุมแฟ้มสะสมผลงานในขั้นที่ 8 สามารถปรับเปลี่ยนผลงานในแฟ้ม โดยนำผลงานที่ใหม่ซึ่งได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีกว่าเดิม มาแทนผลงานเก่าได้ผลงานที่ดีที่สุดซึ่งสามารถแสดงความรู้ความสามารถที่แท้จริงของเจ้าของแฟ้ม อย่างเป็นทางการ

ขั้นที่ 10 ขั้นยอมรับคุณค่าที่สมบูรณ์และนำเสนอผลงานด้วยความภาคภูมิใจ เพื่อให้ เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง และเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากขึ้น จะทำให้เกิด การยอมรับในคุณค่าของผลงานและเป็นการสร้างความภาคภูมิใจแก่เจ้าของแฟ้มสะสมผลงาน

จากการศึกษาขั้นตอนในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานหรือการพัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน พบว่า มีผู้เขียนขั้นตอนการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ดังต่อไปนี้

Burk, Fogarty and Belgard (1994) ได้เสนอแนวทางในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน อย่างสมบูรณ์ 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นกำหนดจุดประสงค์ของแฟ้มสะสมผลงาน (Project purposes)
2. ขั้นรวบรวมผลงานและจัดเก็บผลงาน (Collect and purposes)
3. ขั้นคัดเลือกผลงาน (Select key artifacts)
4. ขั้นสร้างสรรค์ผลงาน (Interject personality)
5. ขั้นสะท้อนความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อผลงาน
6. ขั้นตรวจสอบผลงานของตนเอง (Inspect to self assess)
7. ขั้นทำงานให้สมบูรณ์และประเมินค่าผลงาน (Perfect and evaluate)
8. ขั้นเชื่อมโยงและประชุมสัมมนา (Connect and onference)
9. ขั้นปรับเปลี่ยนผลงานให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย
10. ขั้นยอมรับคุณค่าที่สมบูรณ์และนำเสนอผลงานด้วยความภาคภูมิใจ

สุวิทย์ มูลคำ (2544: 32) กล่าวถึงหลักการสร้างแฟ้มสะสมผลงานที่ควรมี 10 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนและจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน
2. การเก็บรวบรวมผลงาน
3. การคัดเลือกงานหรือหลักฐาน
4. การแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อผลงาน
5. การตรวจสอบความสามารถของตนเอง
6. การประเมินผลงาน
7. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับผลงาน
8. การปรับเปลี่ยนผลงาน
9. การจัดระบบของแฟ้มสะสมผลงาน
10. การจัดนิทรรศการแสดงผลงาน

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2541) ได้เสนอแนวทางการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน 10 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นกำหนดจุดประสงค์ของแฟ้มสะสมผลงาน
2. ขั้นรวบรวมผลงานและจัดเก็บผลงาน
3. ขั้นคัดเลือกผลงาน
4. สร้างสรรค์ผลงานให้มีลักษณะเฉพาะตัว จัดระบบตกแต่งสร้างสรรค์แฟ้มสะสมผลงาน
5. ขั้นสะท้อนความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อผลงาน
6. ขั้นตรวจสอบผลงานตนเองว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่
7. ขั้นประเมินผลแฟ้มสะสมผลงาน
8. ขั้นประชุมแฟ้มสะสมผลงาน
9. ขั้นปรับเปลี่ยนผลงานให้เป็นปัจจุบันและดีกว่าเดิม
10. ขั้นจัดนิทรรศการแฟ้มสะสมผลงาน

ผลงาน

Salend (1998: 36-43) แนะนำการใช้แฟ้มสะสมผลงานประเมินผลการปฏิบัติงาน 6

ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของแฟ้มสะสมผลงาน
2. ตัดสินใจในการเลือกประเภทแฟ้มสะสมผลงาน
3. กำหนดวิธีการจัดเก็บผลงาน
4. เลือกผลงานจากการประเมินตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแฟ้มสะสมผลงาน

สะสมผลงาน



5. บันทึกรายการที่มีความสำคัญของแฟ้มสะสมผลงานของนักเรียน
6. ทบทวนและประเมินผลงาน ของเอกสารในแฟ้มสะสมผลงาน

สำหรับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการใน การศึกษานี้ ได้เสนอขั้นตอนในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับการ พัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานใน 6 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์และประเภทแฟ้มสะสมผลงาน
2. การรวบรวมและจัดการชิ้นงาน
3. การคัดเลือกชิ้นงาน
4. การสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ
5. การทำชิ้นงานให้สมบูรณ์และประเมินค่า
6. การเชื่อมโยงและประชุมกลุ่มเพื่อพัฒนางาน

### 3.5 การประเมินแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาล

เมื่อมีการเรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic learning) ในการปฏิบัติงานใด ๆ ย่อมมีแนวทาง ไปสู่ความสำเร็จหลายแนวทาง ในการประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพจริงจึงไม่เป็นไปตามแนวทางที่ กำหนดไว้เสมอไป การตรวจให้คะแนนจึงไม่สามารถให้ได้อย่างชัดเจนแน่นอนเหมือนให้คะแนน ข้อสอบแบบเลือกตอบ (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2539) การประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงาน จึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การตัดสินคุณค่าของงานต้องเปรียบเทียบกับสมรรถภาพ ของตนเองมากกว่าที่จะเน้นการเปรียบเทียบระหว่างบุคคล ผู้ประเมินควรให้คำชี้แจง ยกย่องชมเชย เพื่อเป็นการปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้นหรือแก้ไขให้ถูกต้อง (ส.วาสนา ประวาลพฤกษ์, 2538 อ้างถึงใน สมศิริ พรหมทอง, 2545)

#### 3.5.1 บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผล

เนื่องจากแฟ้มสะสมผลงาน เน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน (Cooperative learning) โดยมีการเชื่อมโยงประสานสัมพันธ์ในการให้ข้อมูล จากแหล่งข้อมูล คือบุคคล 3 ฝ่าย ได้แก่ เจ้าของแฟ้มสะสมผลงาน ผู้เกี่ยวข้อง งานวิจัยนี้ ผู้เกี่ยวข้องได้แก่ เพื่อนร่วมงาน กับหัวหน้า หอผู้ป่วย ซึ่งบูรณาการจากแนวคิดของ บูรชัย ศิริมหาสาคร (2541: 71) ที่ใช้ในการเรียนการสอน ดังนี้

1. เจ้าของแฟ้มสะสมผลงาน จะมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาตนเองเกิดความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน โดยเปิด โอกาสให้เจ้าของแฟ้มสะสมผลงานเป็นผู้ประเมินในลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ การคัดเลือกผลงานที่เก็บ สะสมในแฟ้มสะสมผลงานด้วยตนเอง (Self selection) การสะท้อนตนเอง (Self reflection) หรือ

การแสดงความรู้สึก ความคิดเห็น ที่มีต่อผลงานของตนเอง การปรับปรุงผลงานของตนเอง (Self monitoring) และการประเมินผลงานของตนเอง (Self evaluation)

2. เพื่อนร่วมงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3. หัวหน้าหรือผู้ปวย เพื่อเปิดโอกาสให้หัวหน้าหรือผู้ปวยได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ รับรู้ถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จของเจ้าของแฟ้มสะสมผลงาน

### 3.5.2 วิธีการประเมินแฟ้มสะสมผลงาน

การประเมินแฟ้มสะสมผลงานมีหลายวิธี ได้แก่ วิธีการประเมินแฟ้มสะสมผลงานของพอลสัน วิธีการประเมินแฟ้มสะสมผลงานของวาเลนเซีย วิธีการประเมินแฟ้มสะสมผลงานของแรนดอลล์ และการประเมินแฟ้มสะสมผลงานของกูดริช ดังนี้

Paulson (1990: 5 อ้างถึงใน ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช, 2540) ได้เสนอแนวทางการประเมินแฟ้มสะสมผลงาน ดังนี้

1. ตรวจสอบว่าผลงานในแฟ้มแต่ละชิ้น มีคุณลักษณะครบ 3 ประการ คือ
  - 1.1 เป็นผลงานที่ตรงเป้าหมาย หรือตอบสนองจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ (Goal statement)
  - 1.2 มีการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับของผลงาน (Reflection)
  - 1.3 มีการรับรองคุณค่าของผลงาน (Caption) เช่น เขียนคำบรรยายว่าผลงานนี้คืออะไร เพราะเหตุใดจึงเลือกผลงานนี้
2. พิจารณาดูความก้าวหน้า และความสำเร็จของผลงานว่าบรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้

Valencia (1994 อ้างถึงใน บุรชัย ศิริมหาสาคร, 2541) ได้เสนอแนะว่า ครูควรแนะนำนักเรียนว่า สิ่งใดควรรวบรวมไว้ในแฟ้มสะสมผลงานและควรให้นักเรียนทำแผ่นสรุปงานจัดหมวดหมู่ของผลงาน ควรมีการนำแฟ้มสะสมผลงาน มาทบทวนเป็นระยะ ๆ เพื่อการจัดการแฟ้มสะสมผลงานของนักเรียนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และสามารถนำมาใช้ตรวจสอบความก้าวหน้าและข้อบกพร่องในการเรียน

Randall, Lester, and O' Daffer (1987 อ้างถึงใน บุรชัย ศิริมหาสาคร, 2541: 73) ได้เสนอวิธีการเบื้องต้น ในการประเมินแฟ้มสะสมผลงาน ดังนี้



1. การประเมินแบบแยกองค์ประกอบ (Analytic scoring) คือ การประเมินผลงานในแฟ้มสะสมผลงาน โดยแยกประเมินผลงานแต่ละชิ้น แล้วนำคะแนนมารวมกัน หาค่าเฉลี่ยเป็นคะแนนรวมของแฟ้มสะสมผลงานทั้งแฟ้ม

2. การประเมินแบบองค์รวม (Holistic scoring) คือการประเมินผลงานโดยมองภาพรวมของผลงานทั้งหมดในแฟ้ม (ไม่แยกเป็นรายชิ้น) โดยนำไปเทียบกับเกณฑ์การประเมินที่บรรยายถึงคุณลักษณะของผลงาน ในแต่ละระดับคุณภาพ จากระดับคุณภาพสูงสุด ถึงต่ำสุด

Goodrich (1997 อ้างถึงใน ธนพร แยมสุดา, 2542) ได้เสนอให้ใช้คะแนนรูบรีค (Scoring rubric) เป็นวิธีในการประเมินผลความสามารถของผู้เรียน ซึ่งคะแนนรูบรีค คือ เครื่องมือในการให้คะแนนที่ประกอบด้วย รายการที่เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงานว่าประเมินเรื่องใด เช่น เป้าหมาย การจัดระบบระเบียบงาน รายละเอียด และขณะเดียวกันก็แสดงระดับคุณภาพของผลงานจากระดับดีเลิศ จนถึงระดับต่ำสุด ซึ่ง Goodrich (1997) สนับสนุนว่าคะแนนรูบรีคและพอร์ทัลโพลิโอสสามารถนำมาใช้ร่วมกันได้ดี มีความสอดคล้องกันในการที่จะสนับสนุนและประเมินการเรียนรู้

การศึกษาค้นคว้าวิจัยใช้วิธีการประเมินแฟ้มสะสมผลงานของ Randall et al. (1987) ประเมินชิ้นงานด้านบริหารการพยาบาล บริการพยาบาล และวิชาการพยาบาล โดยใช้วิธีการประเมินแบบแยกองค์ประกอบ และใช้วิธีการประเมินแบบองค์รวมสำหรับประเมินแฟ้มสะสมผลงานฉบับสมบูรณ์

### 3.5.3 เครื่องมือการประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงาน

การประเมินแฟ้มสะสมผลงานจำเป็นต้องมีเกณฑ์ในการให้คะแนน เพื่อเป็นการประเมินว่าเจ้าของแฟ้มสะสมผลงานทำอะไรได้สำเร็จและอยู่ในระดับใด โดยเกณฑ์ดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการสร้างแฟ้ม และในการประเมินนั้นจำเป็นต้องมีเครื่องมือประกอบเพื่อเป็นหลักฐานและข้อมูลประกอบการพิจารณา เครื่องมือที่ใช้จำแนกได้ดังนี้

1. แบบฟอร์มการจดบันทึก เป็นเครื่องมือที่ใช้ประกอบการสังเกตหรือสัมภาษณ์ รวมทั้งใช้ในการประเมินตนเอง เช่น แบบสำรวจรายการ (Checklist) มาตรฐาน (Rating scale) การจัดอันดับ (Ranking) การบันทึกพฤติกรรม (Anecdotal record) เครื่องมือเหล่านี้จะสร้างโดยเจ้าของแฟ้มและผู้เกี่ยวข้อง โดยอาศัยเป้าหมายของการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานเป็นแนวทางในการกำหนดข้อความหรือประเด็นในเครื่องมือการประเมิน โดยใช้แบบฟอร์มการจดบันทึกซึ่งต้องเข้าร่วมกับคู่มือการประเมิน เพื่อเป็นแนวทางให้จดบันทึกอยู่ในรูปแบบเดียวกัน และประเมินโดยใช้หลักการเดียวกัน (ศรีไพโร ไชยา, 2541)

2. แบบกำหนดเกณฑ์การประเมิน (Rubric assessment หรือ Scoring rubric) เป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นแนวทางประเมินการปฏิบัติงาน "รูบรีค" มาจากภาษาลาตินว่า "Rubricaterra" เป็นคำที่ใช้ในสมัยโบราณเกี่ยวกับศาสนาซึ่งหมายถึง การทำเครื่องหมายสีแดงไว้บนสิ่งสำคัญเพื่อให้นำทาง ส่วนทางการศึกษานั้น รูบรีค หมายถึง สมรรถภาพ หรือรายการคุณลักษณะที่บรรยายถึงความสามารถในการแสดงออกของนักเรียนแต่ละระดับชั้น ใช้เป็นแนวทางในการให้คะแนน (Scoring guide) ดังนั้นรูบรีค คือ แนวทางการให้คะแนนซึ่งจะต้องกำหนดมาตรฐานการวัด และรายการของคุณลักษณะที่บรรยายถึงความสามารถในการแสดงออกของแต่ละจุดในมาตรวัดไว้อย่างชัดเจน รูบรีคจึงเป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับผู้ประเมิน ที่ต้องการรู้สำเร็จมากน้อยเพียงใด และอยู่ในระดับ มาตรฐานชั้นใด หรือผลงานมีคุณภาพเป็นอย่างไร รูบรีคจึงมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ ช่วยทำให้พัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ไปสู่เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ (บุรชัย ศิริมหาสาคร, 2541: 151)

### 3.5.4 การสร้างเกณฑ์การประเมินด้วยรูบรีค (Rubric assessment)

ในการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานเลือกเกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงานด้วยรูบรีค ซึ่ง Goodrich (1997 อ้างถึงในสมศิริ พรหมทอง, 2545) ได้สนับสนุนว่าคะแนนรูบรีคและแฟ้มสะสมผลงานสามารถนำมาใช้ร่วมกันได้ดี การสร้างแฟ้มสะสมผลงานเป็นการเรียนรู้จากสภาพจริง มีการประเมินตามสภาพจริง ซึ่งคำตอบจากการปฏิบัติงานมีความหลากหลายในแนวคิดของแต่ละคน มีการคิดแก้ปัญหาของตนเอง เพื่อทำงานให้สำเร็จ การประเมินด้วยรูบรีค เป็นการตอบคำถามว่าทำอะไร สำเร็จมากน้อยเพียงใด หรือผลงานมีคุณภาพเป็นอย่างไร รูบรีคจึงเป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้และการพัฒนาในการปฏิบัติงานในสภาพจริง (บุรชัย ศิริมหาสาคร, 2541: 151)

เกณฑ์การประเมินผลงานด้วยรูบรีคที่นิยมใช้มี 2 แบบ คือ การประเมินแบบองค์รวม (Holistic score) และการประเมินแบบแยกองค์ประกอบ (Analysis score) ซึ่งแต่ละแบบมีรายละเอียดดังนี้ (กรมวิชาการ, 2540 อ้างถึงใน บุรชัย ศิริมหาสาคร, 2541: 142-145; ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช, 2540)

1 การประเมินแบบองค์รวมหรือภาพรวม (Holistic score or Portfolio as a whole) หมายถึง การให้คะแนนผลงานชิ้นใดชิ้นหนึ่งโดยพิจารณาจากภาพรวมของงานชิ้นนั้นว่าคุณลักษณะ คุณภาพเป็นอย่างไร มีการอธิบายคุณภาพความสำเร็จของชิ้นงานนั้นทั้งฉบับ เช่น คุณภาพด้านความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด ด้านสื่อความหมาย คุณภาพด้านกระบวนการทำงาน และคุณภาพด้านผลงาน โดยแบ่งระดับคุณภาพเป็น 3, 4, 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตั้งแต่ 0-4 หรือ 0-6



2 การประเมินแบบแยกองค์ประกอบ (Analytic score) เมื่อกำหนดงาน ขึ้นมางานหนึ่ง ก็จะต้องสร้างรูปวิธีเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ในการบรรลุผลของงานนั้น เช่น ความสามารถในการเข้าใจ การสื่อความหมาย ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ

2.1 เป็นแนวทางต่าง ๆ ที่จะใช้พิจารณาชิ้นงานหรืออาจเรียกว่า องค์ประกอบหรือรายการที่จะประเมิน

2.2 เป็นคำอธิบายถึงระดับคุณภาพของแต่ละองค์ประกอบ เรียงลำดับตั้งแต่สูงสุดจนถึงต่ำสุด ซึ่งจะกำหนดระดับคุณภาพเป็นกี่ยกระดับขึ้นอยู่กับความเหมาะสม

### 3.6 ขั้นตอนการจัดทำเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมผลงาน

การจัดทำเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมผลงาน มี 4 ขั้นตอนดังนี้ (บุรชัย ศิริมหาสาร, 2541: 75)

ขั้นที่ 1 กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการจะวัด เช่น การประเมินแฟ้มสะสมผลงาน ด้านการปฏิบัติการพยาบาล เรื่อง การใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย มีคุณลักษณะที่ต้องประเมิน คือ ความถูกต้อง ความครบถ้วน ความครอบคลุม ความสอดคล้อง ความเชื่อมโยง การระบุข้อมูล การใช้เทคนิคการพยาบาล การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การให้ข้อมูล และการปรับปรุงแผนการพยาบาล

ขั้นที่ 2 เลือกมาตรวัด เช่น มาตรฐานประเมินค่าเชิงตัวเลข เช่น คะแนน 1, 2, 3, 4 หรือเชิงคุณภาพ เช่น ต้องแก้ไข พอใช้ ดี ดีมาก

ขั้นที่ 3 การกำหนดมาตรฐานคุณภาพงาน เป็นการกำหนดระดับคุณภาพการปฏิบัติจากต่ำสุด ถึงสูงสุด เช่น

|                        |   |
|------------------------|---|
| คะแนน 4 (ดีมาก)        | หมายถึง ระบุถึงข้อมูลได้ถูกต้องทุกรายการ                            |
| คะแนน 3 (ดี)           | หมายถึง ระบุถึงข้อมูลได้ถูกต้องเกือบทุกรายการ                       |
| คะแนน 2 (พอใช้)        | หมายถึง ระบุถึงข้อมูลได้ถูกต้องเป็นบางรายการ                        |
| คะแนน 1 (ต้องปรับปรุง) | หมายถึง ระบุถึงข้อมูลได้ถูกต้องเป็นส่วนน้อยมาก หรือไม่ได้ระบุข้อมูล |

ขั้นที่ 4 ทำตารางสรุปหัวข้อการประเมินและระดับคุณภาพ

### 3.7 แนวทางการสร้างเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ

ขั้นตอนการสร้างเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการของชิ้นงาน แต่ละชิ้น ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสารที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตความรับผิดชอบงานของพยาบาลประจำการ มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของกองการพยาบาล และกลุ่มงานการพยาบาล ด้านบริหารการพยาบาล ด้านบริการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล

2. วิเคราะห์เนื้อหาออกมาในลักษณะกิจกรรมการปฏิบัติ

3. กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนรูปรีด โดยสร้างเกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมผลงาน ใช้สำหรับประเมินผลงานที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตความรับผิดชอบงานของพยาบาลประจำการ มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของกองการพยาบาล และกลุ่มงานการพยาบาล ด้านบริหารการพยาบาล ด้านบริการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละขั้นตอนแบบแยกเป็นเกณฑ์ย่อย แบ่งระดับคะแนน 1-4 โดยเขียนบรรยายลักษณะของชิ้นงานไว้อย่างชัดเจนว่า คุณลักษณะของงานเช่นไร จะได้คะแนนระดับใด

### 3.8 การสร้างเกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ

ในการศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน ให้ความสำคัญกับการพัฒนางานด้านการบริการพยาบาล ด้านบริหารการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล การประเมินผลงานดังกล่าวจึงควรมีเกณฑ์ที่น่าเชื่อถือ ผู้ประเมินผลงานทุกคนควรเข้าใจการประเมินผลงานแต่ละด้านตรงกัน ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมผลงานไว้ ดังนี้

#### 3.8.1 การสร้างเกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลด้านบริการพยาบาล

ในการสร้างเกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมผลงานด้านบริการทางการพยาบาล ประกอบด้วยขั้นตอนการสร้างเกณฑ์ประเมินเพิ่มสะสมผลงาน ดังต่อไปนี้

3.8.1.1 ศึกษา ตำรา เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพยาบาล แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ (สมจิต หุญเจริญกุล, 2543: 173-178; สาลี เฉลิมวรรณพงศ์, 2544: 9-11) ดังนี้

1) การรวบรวมข้อมูล หมายถึง การค้นหาความจริงที่ต้องรวบรวมข้อมูลของผู้รับบริการให้ครอบคลุม และถูกต้อง ด้วยการสังเกต การซักประวัติ การสัมภาษณ์ การตรวจร่างกาย และการตรวจทางห้องปฏิบัติการ เพื่อนำไปวิเคราะห์ปัญหาของผู้รับบริการ บันทึกข้อมูลตามแบบฟอร์มที่ใช้ โดยไม่ต้องสรุปหรือแปลความหมายข้อมูล

2) การวินิจฉัยปัญหา หมายถึง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ เพื่อระบุปัญหาสุขภาพที่มีอยู่หรือมีแนวโน้มที่จะเกิด ตามลำดับความสำคัญของปัญหา

3) การวางแผนการพยาบาล หมายถึง การกำหนดเป้าหมายในการพยาบาลหรือผลลัพธ์ที่จะให้เกิด รวมทั้งการเสนอเกณฑ์ในการประเมินกิจกรรม หลังจากให้การ



พยาบาล จากนั้นกำหนดกิจกรรมให้ครอบคลุมกิจกรรมติดตาม (Monitoring) ช่วยเหลือ (Caring) รักษา (Cure) สอน (Education) และป้องกัน (Prevention) ให้สอดคล้องกับแต่ละข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล นำแผนมาเขียนไว้สำหรับใช้เป็นแผนการดูแลผู้ป่วย

4) การปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ครอบคลุมตั้งแต่ การลงมือปฏิบัติ การมอบหมายงาน การสอน การให้คำแนะนำหรือคำปรึกษา การรายงาน และการบันทึก

5) การประเมินผลการพยาบาล หมายถึง การเปรียบเทียบความก้าวหน้าของผู้รับบริการ กับเกณฑ์การประเมินเป้าหมายการพยาบาลที่กำหนดไว้หลังจากปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลว่าบรรลุเป้าหมายดังกล่าวหรือไม่ ถ้าไม่บรรลุผลสำเร็จ หรือไม่ปฏิบัติตามเกณฑ์ สามารถปรับปรุงแผนการพยาบาลใหม่ได้

8.3.1.2 วิเคราะห์เนื้อหาแต่ละขั้นตอนในลักษณะกิจกรรมการปฏิบัติ ได้แก่ ความถูกต้อง ความครบถ้วน ความครอบคลุม ความสอดคล้อง ความเชื่อมโยง การระบุข้อมูล การใช้เทคนิคการพยาบาล การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การให้ข้อมูล และการปรับปรุงแผนการพยาบาล

8.3.1.3 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละขั้นตอน เป็นระดับคะแนน 1-4 โดยเขียนบรรยายลักษณะของชิ้นงานไว้อย่างชัดเจนว่า คุณลักษณะเช่นไร จะได้คะแนนระดับใด

8.3.1.4 ทำตารางสรุปหัวข้อการประเมินและระดับคุณภาพ

งานด้านบริการทางการพยาบาลที่สำคัญอีกด้านหนึ่ง คือการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลที่พยาบาลให้ได้อย่างถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐานการพยาบาล ซึ่งในแต่ละองค์การระบบสุขภาพจะมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติหรือแนวทางการปฏิบัติในแต่ละเรื่อง หรือแต่ละประเด็น ได้แก่ มาตรฐานการปฏิบัติทางคลินิกของแพทย์ (CPG) มาตรฐานการปฏิบัติของพยาบาล (CNPG) แผนการดูแลผู้ป่วยล่วงหน้า (Clinical Pathway/CareMap) คู่มือการปฏิบัติการพยาบาล (Work instruction) เพื่อเป็นแนวทางในการให้การพยาบาลผู้ป่วยอย่างมีมาตรฐาน ในการสะสมชิ้นงานด้านบริการพยาบาลให้ความสำคัญกับการปฏิบัติที่ถูกต้องตามมาตรฐาน ในการประเมินแฟ้มสะสมผลงานด้านการให้บริการพยาบาลได้อย่างมีมาตรฐาน ควรกำหนดเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมผลงาน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาคู่มือปฏิบัติงานและมาตรฐานการพยาบาลของกลุ่มงานการพยาบาล (โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช) ที่พยาบาลประจำการทำความตกลงร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วย
2. วิเคราะห์เนื้อหาในแต่ละขั้นตอนออกมาในลักษณะกิจกรรมการปฏิบัติ
3. กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละขั้นตอน เป็นระดับคะแนน 1-4 โดยเขียนบรรยายลักษณะของชิ้นงานไว้อย่างชัดเจนว่า คุณลักษณะเช่นไร จะได้คะแนนระดับใด

#### 4. ทำตารางสรุปหัวข้อการประเมินและระดับคุณภาพ

##### 8.3.2 การสร้างเกณฑ์ประเมินเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการด้านบริหารการพยาบาล

งานด้านการบริหารการพยาบาล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การดูแลภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน เพื่อให้เข้าถึงซึ่งคุณภาพการให้บริการ ในการปฏิบัติงาน ด้านบริหารการพยาบาลนั้น มีงานที่อยู่ในขอบเขตความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการ หลายเรื่อง พยาบาลประจำการจะต้องทำความเข้าใจกับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการเลือกชิ้นงานใดเข้าเพิ่มสะสมผลงาน และกำหนดเกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมผลงาน ดังต่อไปนี้

8.3.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับขอบเขตความรับผิดชอบของงานด้านบริหารการพยาบาลของกองการพยาบาล คู่มือปฏิบัติงานและมาตรฐานการพยาบาลของกลุ่มงานการพยาบาล (โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช) เช่น

- 1) การให้ข้อมูล/ข้อเสนอแนะและปฏิบัติตามแผนการบริหารงานด้านบุคลากร พัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และพัสดุของหอผู้ป่วย (การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 5 ส.)
- 2) ให้ข้อมูล/ข้อเสนอแนะการจัดอัตรากำลังให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง (การมีส่วนร่วมในการจัดอัตรากำลัง และภาระงาน)
- 3) ประสานงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้าเวร/แพทย์ และ/หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 4) พิจารณาตัดสินใจและสั่งการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในเวรที่รับผิดชอบพร้อมทั้งรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
- 5) ให้ข้อมูล/ข้อเสนอแนะในการจัดระบบบริหารจัดการด้านงบประมาณของหอผู้ป่วย

8.3.2.2 วิเคราะห์เนื้อหาในแต่ละขั้นตอนออกมาในลักษณะกิจกรรมการปฏิบัติ

8.3.2.3 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละขั้นตอน เป็นระดับคะแนน 1-4

โดยเขียนบรรยายลักษณะของชิ้นงานไว้อย่างชัดเจนว่า คุณลักษณะเช่นไร จะได้คะแนนระดับใด

8.3.2.4 ทำตารางสรุปหัวข้อการประเมินและระดับคุณภาพ

##### 8.3.3 การสร้างเกณฑ์ประเมินเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการด้านวิชาการพยาบาล

งานด้านวิชาการพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้กับบุคลากรทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้รับบริการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิจัย การนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล พยาบาลประจำการจะต้อง



ทำความเข้าใจเกี่ยวกับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการเลือกชิ้นงานเข้าแฟ้มสะสมผลงาน อาจเป็นงานที่พยาบาลประจำการเลือกเองโดยอิสระ หรือกำหนดร่วมกันก็ได้ และกำหนดเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมผลงาน ดังนี้

8.3.3.1 ศึกษา เอกสาร ตำรา เกี่ยวกับขอบเขตความรับผิดชอบของงานด้านวิชาการพยาบาลและมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของกองการพยาบาล กลุ่มงานการพยาบาล (โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช) ตัวอย่างเช่น

- 1) มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือปฏิบัติการพยาบาล การจัดทำคู่มือการสอน และให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหน่วยงาน
- 2) การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเกี่ยวกับวิชาการใหม่ทางด้านพยาบาล จากตำรา งานวิจัย ฐานข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอให้ความรู้กับบุคลากรในหน่วยงาน
- 3) การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพในหน่วยงาน
- 4) การสอนหรือการเป็นที่เลี้ยงให้กับบุคลากรทางการพยาบาล
- 5) มีส่วนร่วมในการประชุมนิเทศพยาบาลที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่

8.3.3.2 วิเคราะห์เนื้อหาในแต่ละขั้นตอนออกมาในลักษณะกิจกรรมการปฏิบัติ

8.3.3.3 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละขั้นตอน เป็นระดับคะแนน 1-4 โดยเขียนบรรยายลักษณะของชิ้นงานไว้อย่างชัดเจนว่า คุณลักษณะเช่นไร จะได้คะแนนระดับใด

8.3.3.4 ทำตารางสรุปหัวข้อการประเมินและระดับคุณภาพ

8.3.4 เกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงานฉบับสมบูรณ์

ใช้ประเมินแฟ้มสะสมผลงานภาพรวมของผลงานทั้งหมดในแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ และประเมินคุณภาพตามขั้นตอนการดำเนินงานการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานที่แสดงให้เห็นระดับคุณภาพสูงสุด ถึงระดับคุณภาพต่ำสุด (Randall, Lester & O' Daffer, 1987 อ้างถึงใน บุรชัย ศิริมหาสาร, 2541: 73) มีดังนี้

8.3.4.1 การกำหนดวัตถุประสงค์และประเภทชิ้นงาน

- 1) วัตถุประสงค์การจัดทำแฟ้มสะสมผลงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
- 2) กำหนดชิ้นงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ

8.3.4.2 การรวบรวมและจัดการชิ้นงาน

- 1) ความเหมาะสมระหว่างชิ้นงานกับความสามารถการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

2) การเก็บสะสมชิ้นงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนา

บุคลากรของหน่วยงาน

#### 8.3.4.3 การคัดเลือกชิ้นงาน

1) คัดเลือกชิ้นงานและจัดเก็บชิ้นงานมีความเป็นระเบียบ เรียงลำดับได้อย่างเหมาะสม สวยงาม

#### 8.3.4.4 การสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ

1) ประเมินตนเองได้อย่างครอบคลุม สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมิน และวัตถุประสงค์ของแฟ้มสะสมผลงาน

2) ข้อมูลที่ได้จากการประเมิน สะท้อนให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานชัดเจน

#### 8.3.4.5 การทำชิ้นงานให้สมบูรณ์และประเมินค่า

1) ชิ้นงานได้รับการประเมินค่าจากหัวหน้าหรือผู้ช่วย เพื่อนร่วมงาน และตนเอง ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

2) ปรับปรุงชิ้นงานได้ถูกต้องตามข้อมูลที่ได้รับการประเมิน

3) แฟ้มสะสมผลงานแสดงถึงผลการพัฒนาการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

4) มีการจัดเก็บผลงาน อย่างเป็นระบบและแสดงให้เห็นองค์ประกอบของแฟ้มสะสมผลงาน ทั้ง 4 ส่วน (ส่วนนำ ส่วนประวัติบุคคล ส่วนที่เป็นผลงานหรือหลักฐานชิ้นงาน ส่วนสรุปการประเมินผลงาน)

#### 8.3.4.6 การเชื่อมโยงและประชุมกลุ่มเพื่อพัฒนางาน

1) แสดงถึงการพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกัน ในการนำเสนอและอภิปรายของเจ้าของแฟ้ม เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้าหรือผู้ช่วย

2) ข้อเสนอแนะในการอภิปรายสามารถนำมาวางแผนการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานอย่างต่อเนื่อง

### 3.6 การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาล

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Capacities) ทักษะ (Skill) และประสบการณ์ (Experience) ที่ประกอบด้วย การประเมิน (Assessment) เพื่อประเมินความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนา (Development) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ และทัศนคติ ซึ่งให้ความสำคัญกับการประเมินและการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน และการประเมินผล (Evaluation) เพื่อ



การปรับปรุงและพัฒนาความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล เป้าหมายและผลลัพธ์เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (กองวิชาการ สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2541: 83; สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, 2545: 9; Gillies, 1994: 305; Brunt, 2002: 314)

แฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ คือ ชุดเอกสารหรือหลักฐานที่เจ้าของแฟ้มได้สะสมผลงาน และคัดเลือกผลงานที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ และวัตถุประสงค์ของการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน โดยผ่านกระบวนการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน และการทำงานร่วมกันของบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยแสดงความคิดเห็นจากการประเมินของตนเอง จากผู้บังคับบัญชา และจากผู้ร่วมงาน ซึ่งแสดงถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญของพยาบาลวิชาชีพ ที่สะท้อนให้เห็นความสามารถบริการ ความรู้ และทักษะที่ได้สะสมมาทำให้ง่ายในการที่จะพัฒนาวิชาชีพ (สุวิทย์ มูลคำ, 2544; วีรวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544: 110; บุรชัย ศิริมหาสาคร, 2541: 11-12; Knapp, 1975 cited in McMullan, 2003: 288; Oerman, 2002: 7338)

การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายให้พยาบาลประจำการรวบรวมผลงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานด้านบริหารการพยาบาล งานด้านการบริการพยาบาล และงานด้านวิชาการพยาบาล ที่แสดงถึงความก้าวหน้า ความเชี่ยวชาญ การฝึกฝนเสริมสร้างทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพตามมาตรฐาน โดยการเรียนรู้ในประสบการณ์การทำงานตามระยะเวลาที่กำหนด และใช้กระบวนการในการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน ใช้ข้อมูลย้อนกลับด้วยการประเมินด้วยตนเอง จากพยาบาลผู้ร่วมงาน และจากพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย การใช้กระบวนการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดจุดประสงค์และประเภทของแฟ้มสะสมผลงาน หมายถึง การที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำความเข้าใจ และกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน งานด้านการบริหารการพยาบาล ด้านบริการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล และเกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงาน ให้สอดคล้องกับขอบเขตความรับผิดชอบมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล และร่วมกันกำหนดประเภทแฟ้มสะสมผลงานและปริมาณชิ้นงาน และวางแผนในการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน

2. การรวบรวมและจัดการชิ้นงาน หมายถึง การที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการดำเนินการเก็บรวบรวมผลงาน หรือหลักฐานตามวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานอย่างอิสระ โดยพยาบาลประจำการบันทึกลักษณะการทำงาน หรือสถานการณ์ พฤติกรรมที่แสดงออก ด้านบริหารการพยาบาล ด้านบริการทางการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล การจัดเก็บผลงานยังไม่เป็นระบบ ใช้เก็บในแฟ้มสะสมผลงานชั่วคราว

3 การคัดเลือกชิ้นงาน หมายถึง การที่พยาบาลประจำการคัดเลือกชิ้นงานอย่างอิสระในผลงานที่พอใจและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานที่กำหนดไว้ ทั้งด้านบริหารการพยาบาล ด้านบริการพยาบาลและด้านวิชาการพยาบาล โดยคัดเลือกจากชิ้นงานที่รวบรวมในชั้นที่ 2

4 การสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง การที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการได้แสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อชิ้นงานของตนเองที่คัดเลือกเข้าแฟ้ม และหัวหน้าหอผู้ป่วยจะให้ข้อมูลเสนอแนะและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานในกลุ่มร่วมกันให้ข้อมูลเสนอแนะในการปรับปรุงชิ้นงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินค่าที่กำหนดไว้

5 การทำชิ้นงานให้สมบูรณ์และประเมินค่า หมายถึง การที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการเจ้าของแฟ้มสะสมผลงานปรับปรุงชิ้นงานตามข้อเสนอแนะจนเป็นที่พึงพอใจ แล้วนำเสนอให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลเพื่อนร่วมงาน และตนเอง ประเมินผลงาน เป็นการตัดสินคุณค่าของงานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นนำผลงานเด่นที่ผ่านการคัดเลือกและประเมินมาจัดเก็บอย่างเป็นระบบในแฟ้มสะสมผลงานฉบับสมบูรณ์

6 การเชื่อมโยงและประชุมกลุ่มเพื่อพัฒนางาน หมายถึง การที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจัดให้พยาบาลประจำการนำเสนอความสำเร็จของการสร้างแฟ้มสะสมผลงานและอภิปรายเชื่อมโยงระหว่างแฟ้มสะสมผลงานและวัตถุประสงค์ตามขอบเขตของงานการพยาบาล มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลที่กำหนดไว้และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาต่อไป

### 3.7 หลักการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน

บุรุษย์ ศิริมหาสาคร (2541: 13) เสนอหลักการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ดังนี้

1. การสะสมผลงาน (Collection) ให้ผู้สร้างแฟ้มสะสมผลงานอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่กำหนด คัดเลือกผลงานที่พอใจเก็บใส่แฟ้ม เพื่อแสดงถึงความรู้ ความสามารถ พัฒนาการ ความก้าวหน้า (Progression) และผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ทั้งในเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ

2. การเรียนรู้แบบร่วมมือกัน (Cooperative learning) ต้องเป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือเน้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรม และการประเมินผลในฐานะผู้ร่วมประเมินไม่ใช่ผู้ถูกประเมิน ได้แก่ การคัดเลือกผลงานที่พอใจด้วยตนเอง (Self selection) การสะท้อนความคิดเห็นที่มีต่อผลงานของตนเอง (Self reflection) การปรับปรุงตนเอง (Self monitoring) การประเมินผลงานของตนเอง (Self evaluation)



3. การจัดระบบข้อมูลในแฟ้มสะสมผลงานอย่างเป็นระบบ (Organize) ให้ข้อมูล  
ที่สะสมเป็นสารสนเทศที่สมบูรณ์ ใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงในการประเมินผลได้

จากหลักการสร้างแฟ้มสะสมผลงานสรุปหลักในการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้ม  
สะสมผลงาน ได้ดังนี้

1. การจัดทำแฟ้มสะสมผลงานต้องให้พยาบาลประจำการเป็นผู้สร้าง และสะสม  
ผลงานอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่กำหนด คัดเลือกผลงานที่พอใจเก็บใส่แฟ้ม เพื่อเป็นหลักฐาน  
แสดงถึงความรู้และความสามารถตามจุดประสงค์การเรียนรู้ในประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านการ  
พยาบาล เพื่อดูการพัฒนาความก้าวหน้า และผลสัมฤทธิ์ ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

2. ต้องเป็นการเรียนรู้แบบร่วมมือกันระหว่างพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อนผู้ร่วม  
งาน เน้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรม และการประเมินผลในฐานะผู้ร่วมประเมิน ไม่ใช่ผู้ถูกประเมิน  
ได้แก่ การคัดเลือกผลงานที่พอใจด้วยตนเอง การสะท้อนความคิดเห็นที่มีต่อผลงานของตนเอง  
การปรับปรุงตนเอง การประเมินผลงานของตนเอง

3. การจัดระบบข้อมูลในแฟ้มสะสมผลงานอย่างเป็นระบบ (Organize) ทำให้ข้อมูล  
ที่เก็บสะสมเป็นสารสนเทศที่สมบูรณ์ สามารถใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงในการประเมินผลงานที่สะสม  
และหลักฐานการประเมินผลงาน และสรุปผลการประเมินแฟ้มสะสมผลงาน

4. เป็นกระบวนการประเมินหลาย ๆ วิธี เช่น การสังเกต การบันทึก เป็นการรวบรวม  
ข้อมูลจากงานและวิธีการที่ทำเพื่อเป็นพื้นฐานการตัดสินใจ เน้นการประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อน  
ในการทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา และการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง  
มีความต่อเนื่องในการให้ข้อมูลในเชิงคุณภาพที่เป็นประโยชน์ และพัฒนาการเรียนรู้โดยมีจุดมุ่งหมาย  
เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของแต่ละคน ผลผลิตพฤติกรรมจะจัดเก็บไว้ในแฟ้มสะสมผลงาน

5. มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการสร้างแฟ้มสะสมผลงานอย่างชัดเจน  
ทุกคนรับรู้ร่วมกันในหน้าที่และบทบาทที่ตนรับผิดชอบ มีการประชุมพบปะกัน เพื่อติดตามประเมิน  
ผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ กลุ่มช่วยเหลือให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน

6. มีการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงาน ได้จากการเรียนรู้ในประสบการณ์การทำงาน  
การสะท้อนข้อมูลจากการประเมินการปฏิบัติงานจากพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย การพัฒนาสู่การ  
ปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน มีการสะสมประสบการณ์การปฏิบัติงานที่หลากหลาย ทำให้เกิด  
การเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

### 3.8 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน

ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน จำเป็นจะต้องให้ทุกคนมี  
ส่วนร่วมในการดำเนินการ แนวคิดการมีส่วนร่วมในงาน มีดังนี้

การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การร่วมมือกัน การเป็นหุ้นส่วน การได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับ กระบวนการตัดสินใจ การให้บริการ หรือการประเมินผล รวมถึงการเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมปรึกษาปัญหาต่าง ๆ (Webster, 1782; Brownlea, 1987 อ้างถึงใน ชูติมา ผังชัยมงคล, 2544)

การมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง การแสดงลักษณะจิตวิทยาของบุคคลที่มีต่องาน ว่างานเป็น สิ่งสำคัญต่อภาพลักษณ์ของตน งานมีผลต่อความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ลักษณะของบุคคลที่มี พฤติกรรมของการมีส่วนร่วมในงาน ประกอบด้วย 1) ความเชื่อในคุณค่าของงาน รู้สึกว่าสำคัญเป็น ส่วนหนึ่งของชีวิต 2) ความรับผิดชอบต่องาน เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ต่องาน ให้ความสนใจและเอาใจใส่ในงาน 3) การทุ่มเทเสียสละให้กับงาน ทุ่มเทความสนใจให้กับงาน คิดว่า ตนเองเหมาะสมกับงาน 4) เวลาให้กับงาน มีความรู้สึกว่างานที่ทำคุ้มค่า คุ้มค่า จะมีเวลาให้กับ งานมาก 5) การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน รู้สึกมีส่วนร่วมในงานและคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงาน นำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานเสมอ (Lodahl & Kejner, 1965 อ้างถึงใน พัทรี สายสตุติ, 2544)

จากแนวคิดการมีส่วนร่วมในงาน สรุปได้ถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรโดย การสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ดังต่อไปนี้

1. ในการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสม ผลงาน ดำเนินการสอนโดยประยุกต์แนวคิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Dewey, 1963 อ้างถึงใน ชูติมา ผังชัยมงคล, 2544) ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน โดยผู้สอนคอยกระตุ้น ให้ผู้เรียนคิดแก้ปัญหา และยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2. พยาบาลประจำการและพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ควรศึกษาและทำความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในกระบวนการสร้างแฟ้มสะสมผลงานของบุคคลตามขั้นตอน

3. มีการศึกษาและทบทวนขอบเขตการปฏิบัติวิชาชีพ มาตรฐานวิชาชีพ การพัฒนา ตนเองด้านวิชาชีพ เพื่อสร้างความมีเอกลักษณ์ของพยาบาลทางวิชาชีพและมีความตระหนักในงานที่ รับผิดชอบผลงานที่เกิดจากการสร้างสรรค์ความรู้ ได้มีการนำเสนอผลงาน และอภิปรายแลกเปลี่ยน ความรู้ซึ่งกันและกัน ได้รับฟังข้อมูลข้อเสนอแนะ และนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการ ปฏิบัติงาน โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

4. วางแผนกำหนดกิจกรรมในแต่ละขั้นตอน จำนวนชิ้นงานด้านบริหารการพยาบาล ด้านบริการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล และระยะเวลาดำเนินการ กำหนดวันประชุม อภิปรายร่วมกัน โดยที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน กำหนดวัตถุประสงค์ แผนการดำเนินงาน และร่วมรับผิดชอบการดำเนินงาน

5 ผู้วิจัยและพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ช่วยกันกระตุ้นให้บุคลากรพยาบาลมี การปฏิสัมพันธ์ อภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้ในทางสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน



6. หัวหน้าหอผู้ป่วยชี้แจงให้พยาบาลทุกคนเข้าใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ทุกคนเรียนรู้นิสัยสร้างสัมพันธภาพ ยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

7. พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ให้อิสระในการทำงานแก่พยาบาล เปิดโอกาสให้พยาบาลสร้างสรรค์ผลงาน และให้การช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงานเมื่อมีการร้องขอ

8. พยาบาลประจำการทุกคนต้องมีความรับผิดชอบต่อการทำงาน และการเรียนรู้ร่วมกันโดยสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพ มีส่วนร่วมในการประชุมอภิปราย ให้ข้อเสนอแนะ ประเมินผลงานตามเกณฑ์การประเมินที่ได้กำหนดร่วมกัน และกระตุ้นให้เกิดการการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สมบูรณ์ ทุกคนต้องร่วมกันรับผิดชอบในทุกขั้นตอนการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน

#### 4. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาล

##### 4.1 ความหมาย และองค์ประกอบของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

###### 4.1.1 ความหมายของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

Fishbein & Ajzen (1980: 30-38 อ้างถึงใน จินตนา รัชชา, 2540) กล่าวถึง พฤติกรรม คือ การกระทำที่สังเกตเห็นได้โดยตรง และการกระทำของพฤติกรรมหลายการกระทำ สังเกตโดยตรงไม่ได้ แต่สามารถสังเกตได้จากการกระทำแต่ละเรื่อง ซึ่งประกอบด้วย การระบุการกระทำ (Action) ระบุเป้าหมาย (Target) ระบุเวลา (Time) ระบุสภาพแวดล้อม (Context)

Skinner (1974: 3) กล่าวว่า พฤติกรรม คือ การกระทำของมนุษย์ไม่ว่าการกระทำนั้น ๆ ผู้กระทำจะรู้สึกหรือไม่รู้สึกก็ตามในการกระทำนั้น

อรุณ รักรธรรม (2537: 222) กล่าวว่า พฤติกรรม คือ กิริยาอาการที่แสดงออกหรือการเกิดปฏิกริยาอาจเกิดจากอุปนิสัย ความเคยชินที่ได้สะสมจากประสบการณ์และการศึกษาอบรม ซึ่งการแสดงออกมีผลทั้งคุณและโทษต่อเจ้าของพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อมภายนอก

ธงชัย สันติวงษ์ (2537: 201) อธิบายความหมายของการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การกระทำกิจการในความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ

Schemerhorn (1996: 785) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อให้ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

จากความหมายของพฤติกรรมและการปฏิบัติงานที่ได้กล่าวถึง สรุปได้ว่า พฤติกรรม การปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำที่บุคคลแสดงออกถึงความรับผิดชอบในกิจการงาน และภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้ประสบการณ์ และการศึกษาอบรมที่สะสมมา

พาริดา อิบราฮิม (2541: 147) ให้ความหมายการปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง การกระทำในกิจกรรมการสังเกต การดูแล การให้คำปรึกษา การแนะนำ การสอน การนิเทศ

แก่ผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บมีความพิการ หรือบุคคลปกติเพื่อคงไว้ซึ่งสุขภาพดีและป้องกันการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นต่อไปแก่ตนเองและผู้อื่น ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวต้องใช้การตัดสินใจ พร้อมทั้งทักษะพิเศษและต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ และหลักการในศาสตร์สาขาต่าง ๆ

สมจิต หนูเจริญกุล (2543: 45-46) กล่าวถึง การปฏิบัติการพยาบาลว่า พยาบาลจะต้องทำงานร่วมกันกับบุคลากรหลายฝ่าย มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของประชาชนผู้ใช้บริการ ให้การพยาบาลเน้นการดูแลแบบองค์รวม ซึ่งต้องมองคนเป็นบูรณาการของกาย จิต สังคม และจิตวิญญาณ จะต้องประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในการดูแลบุคคล ครอบครัว และชุมชน ซึ่งการปฏิบัติจะต้องครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคหรือบาดเจ็บ การซ่อมแซมและฟื้นฟูสุขภาพ และการดูแลผู้ป่วยให้มีความสุขสบายและเอื้ออาทรกับผู้ป่วย

ประพิณ วัฒนกิจ (2541: 7) ให้ความหมายการปฏิบัติการพยาบาลว่า คือ การกระทำหรือการดูแลร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมของผู้ป่วยด้วยหลักวิชาการพยาบาลทั้งทางด้านศาสตร์และศิลป์ ที่ให้แก่ผู้ป่วยทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อการบรรเทาหรือหายจากความเจ็บป่วย ดำรงไว้ซึ่งสภาวะความสมดุลย์ทางด้านสุขภาพและให้ดำเนินชีวิตอย่างปกติ

สรุปว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง การกระทำในกิจกรรม การสังเกต การดูแลต่อร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมของผู้ป่วย การให้คำปรึกษา การแนะนำ การสอน การนิเทศ แก่ผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บมีความพิการ หรือบุคคลปกติเพื่อคงไว้ซึ่งสุขภาพดีและป้องกันการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นต่อไปแก่ตนเองและผู้อื่น ด้วยหลักวิชาการพยาบาลทั้งทางด้านศาสตร์และศิลป์ที่ให้แก่ผู้ป่วยทั้งทางตรงและทางอ้อม พยาบาลจะต้องประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในการดูแลบุคคล ครอบครัว และชุมชนซึ่งการปฏิบัติจะต้องครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคหรือบาดเจ็บ การซ่อมแซมสุขภาพรวมถึงการฟื้นฟูสุขภาพ และการดูแลผู้ป่วยที่กำลังจะตาย หรือผู้ป่วยสิ้นหวังให้มีความสุขสบายและเอื้ออาทรกับผู้ป่วย

#### 4.1.2 องค์ประกอบของพฤติกรรมปฏิบัติงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน (Performance) ของ Lachman (1984 อ้างถึงใน นงพงา ปันทองพันธุ์, 2542) พบว่า มี 6 องค์ประกอบ ซึ่งมีลักษณะพิเศษ สามารถเขียนสูตรได้ดังนี้ คือ

$$\text{Performance} = \text{Ability} + \text{Effort}$$

$$\text{หรือ } P = (A \times E \times T) + (M \times E \times I)$$



ผลการปฏิบัติงานเท่ากับความสามารถของบุคคลที่ประกอบไปด้วย ความถนัด (A-Aptitude) ประสบการณ์ (E-Experience) และการฝึกหัด (T-Training) และความพยายามซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจ (M-Motive) ความคาดหวัง (E-Expectation) และสิ่งเร้าใจ (I-Incentive) โดยสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

Schermarhorn, Hunt, and Oaborn (1991: 104 อ้างถึงใน พัชรีย์ สายสตุดี, 2544) ได้เสนอสมการในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไว้ ดังนี้

ผลการปฏิบัติงาน = ลักษณะบุคคล x ความพยายามในการทำงาน x การสนับสนุนจากองค์การ  
องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล อธิบายเพิ่มเติมได้ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะของบุคคลสัมพันธ์กับความสามารถตามขีดจำกัดในการปฏิบัติงาน คือ ลักษณะของคนจะต้องเหมาะสมกับงาน จึงจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี
2. ความพยายามในการทำงานจะสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจากความต้องการของบุคคล แรงจูงใจทำให้เกิดความพยายามและเมื่อประกอบกับคุณลักษณะส่วนบุคคล และการสนับสนุนจากองค์การ ทำให้เกิดผลในการปฏิบัติงานที่ดีได้
3. การสนับสนุนจากองค์การจะสัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เวลาและรายได้ที่เหมาะสม เครื่องมืออุปกรณ์จำเป็นในการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำ และการสื่อสารชัดเจนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรมงานเหมาะสมกับตำแหน่ง มีการบริหารของหน่วยงาน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขั้นตอนในการทำงานมีความยืดหยุ่น

McCormick & Ilgen (1985) ได้เสนอการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ เป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของบุคคลจะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความถนัด ความสนใจและแรงจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อและค่านิยม
2. ปัจจัยด้านสถานการณ์ หมายถึง เงื่อนไขเหตุการณ์หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้มี 2 ประการคือ
  - 2.1 ตัวแปรทางกายภาพ เช่น สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน
  - 2.2 ตัวแปรองค์การและสังคม เช่น ลักษณะโครงสร้างและนโยบายขององค์การ ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในสังคม

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของตัวแปรที่กล่าวมา สรุปได้ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบตัวแปรด้านคุณลักษณะของบุคคล ความพยายาม และแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับโอกาสหรือการสนับสนุนจากองค์กร องค์ประกอบดังกล่าวทำให้พยาบาลประจำการได้แสดงบทบาทความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ และบทบาททางวิชาชีพ

#### 4.2 แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

Miller (1985 อ้างถึงใน สมจิต หนูเจริญกุล, 2543: 9) กล่าวถึงพฤติกรรมที่แสดงความเป็นพยาบาลวิชาชีพไว้ 5 ประการคือ

1. ประเมิน วางแผน นำแผนไปปฏิบัติ และประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล คือ กระบวนการพยาบาล รวมทั้งประเมิน ประยุกต์ และประเมินผลการใช้ทฤษฎีและการวิจัย
2. ยอมรับ ส่งเสริม และรักษาไว้ซึ่งความเกี่ยวพันและพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างทฤษฎี การวิจัยและการปฏิบัติ
3. ติดต่อสื่อสารและเผยแพร่ความรู้เชิงทฤษฎี การปฏิบัติ และข้อค้นพบจากการวิจัยให้กับชุมชนพยาบาลและสาธารณชนทราบ แสดงความเป็นวิชาชีพโดยการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือคนอื่น ๆ
4. สนับสนุนการบริการพยาบาลเชิงวิชาชีพให้ปรากฏในสายตาของสาธารณชนได้ เข้าใจวิชาชีพการพยาบาล ประชาชนสามารถแยกแยะพยาบาลจากพนักงานหรือผู้ดูแลช่วยเหลือผู้ป่วย มีกลไกของวิชาชีพในการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพ ช่วยให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพของการบริการ
5. รักษาและส่งเสริมให้องค์กรวิชาชีพเป็นที่พึ่งและแหล่งอ้างอิงที่สำคัญ

ฟาริดา อิบราฮิม (2536) กล่าวถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ ที่พยาบาลต้องมีการปฏิบัติการพยาบาล มีดังนี้

1. การประเมินปัญหาและการวางแผนการพยาบาล
2. การทำงานร่วมกับผู้ป่วย ครอบครัว บุคลากรอื่นในทีมสุขภาพ
3. การสอนผู้ป่วย และครอบครัว และเจ้าหน้าที่ในทีมการพยาบาล
4. การประสานงานกับทีมสุขภาพ ครอบครัว และชุมชนในการดูแลผู้ป่วย
5. การนิเทศงาน
6. การให้คำปรึกษาในหน่วยงาน
7. การประเมินผลและการพัฒนางานของบุคลากรทางการพยาบาล
8. การวิจัย



## 9 การอ่านงานวิจัยและการนำผลการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล

Schwirian (1978: 347-351) กล่าวถึง 6 องค์ประกอบของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สามารถทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติการพยาบาลทางคลินิก และใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้ในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในงานวิจัยนี้ ดังต่อไปนี้

1. การเป็นผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมชี้แนะ สนับสนุนผู้ร่วมงาน ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องเหมาะสม ภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2525) ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงถึงการเป็นผู้นำในวิชาชีพพยาบาลตามแนวคิดของ Schwirian (1978) คือการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของสมาชิกแต่ละคน ให้คำแนะนำแก่สมาชิกในทีมเกี่ยวกับการวางแผนการพยาบาลแก่ผู้ป่วย ต้องเป็นผู้รับผิดชอบผลที่เกิดจากการดูแลผู้ป่วยของสมาชิกทีมในทีม ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี รู้จักกล่าวยกย่องชมเชยในความสำเร็จของสมาชิกที่อยู่ในความรับผิดชอบ เป็นผู้ประสานงานที่มีความสามารถในการจูงใจให้คนทำงานหมั่นฝึกอบรมผู้ได้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้ที่อยู่เสมอ (สมพงษ์ วิทยะระนันท์, 2529) สอดคล้องกับความคิดของ สมจิต หนูเจริญกุล (2543: 49) และ Gillies (1994) ที่ว่า ผู้นำที่ดีต้องรู้จักวางแผนและมีทักษะในการจัดการ เป็นผู้ที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด และรู้จักใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด ที่สามารถช่วยให้การปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลมีคุณภาพ ต้องมีความสามารถและทักษะในการเป็นศูนย์รวมจิตใจของสมาชิกกลุ่ม และเป็นผู้ประสานสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกกลุ่ม

2. การวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล หมายถึง พฤติกรรมการรวบรวมข้อมูล การกำหนดปัญหาของผู้ป่วย แล้วนำมากำหนดแผนการดูแลให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของผู้ป่วย และแผนการรักษาของแพทย์ (สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ และเอื้อมพร ทองกระจาย, 2534) ในการวางแผนและประเมินผลการพยาบาลเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการพยาบาล การวางแผนและการประเมินผลตามแนวคิด Schwirian (1978) ประกอบด้วย การวางแผนการพยาบาลได้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย และแผนการพยาบาลจะต้องครอบคลุมถึงแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย สามารถปรับแผนการพยาบาลได้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ป่วย และสามารถประเมินผลการพยาบาลร่วมกับสมาชิกทีมได้อย่างถูกต้อง ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวจะช่วยให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่สมบูรณ์ครบถ้วน

3. การดูแลในภาวะวิกฤต หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจที่เหมาะสมในภาวะการทำงานที่ต้องการความรวดเร็วในการช่วยชีวิตผู้ป่วย หรือแก้ปัญหาที่เร่งด่วน การประคับประคองจิตใจแบบเฉียบพลันที่ทำให้บุคคลเสียสมดุลทั้งทางสภาพร่างกายและอารมณ์ โดยไม่สามารถใช้

กลไกการปรับตัวที่เคยใช้อยู่เป็นประจำ ในการดูแลผู้ป่วยภาวะวิกฤตพยาบาลประจำการจะต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง สามารถให้การดูแลผู้ป่วยและตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้อง (Joyce, 1983: 3) พฤติกรรมการดูแลผู้ป่วยภาวะวิกฤตของพยาบาลประจำการตามแนวคิดคิดของ Schwirian (1978) หมายถึง การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ในการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม ประเมินสถานการณ์ขั้นวิกฤตของผู้ป่วย ปฏิบัติการช่วยเหลือผู้ป่วยภาวะวิกฤตได้อย่างถูกต้องทุกขั้นตอน ปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์ฉุกเฉินด้วยความสงบและมั่นใจ รับรู้และตอบสนอง ประคับประคองความต้องการด้านจิตใจของผู้ป่วยใกล้ตาย และครอบครัวด้วยความเข้าใจ

4. การติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการติดต่อสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ป่วย ผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความไว้วางใจ และยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน (สุปราณี วศินอมร, 2535) พฤติกรรมที่แสดงถึงการติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพที่ดี ตามแนวคิดของ Schwirian (1978) หมายถึง การใช้คำพูดและการรับฟังในการติดต่อสื่อสารกับผู้ใช้บริการ แสดงถึง การยอมรับและคำนึงถึงความต้องการและสิทธิของผู้ใช้บริการ สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ป่วยขณะให้การพยาบาล ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้ข้อมูลผู้ป่วยทุกครั้งก่อนให้การพยาบาล ช่วยเหลือผู้ป่วยให้สามารถสื่อสารกับผู้อื่น ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานกับบุคลากรอื่นในที่มสุขภาพ ให้การยอมรับนับถือบุคลากรอื่นในที่มสุขภาพ สามารถสื่อสารทางวาจา และการบันทึกแผนการพยาบาล และการปฏิบัติการพยาบาลในสิ่งที่ได้กระทำและตอบสนองผู้ป่วยให้บุคลากรอื่นได้รับทราบ และในการส่งเวรพยาบาลยังรายงานข้อมูลที่สำคัญ

5. การสอนและการให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมที่จะช่วยให้ผู้ป่วยและครอบครัวมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ รวมทั้งใช้วัสดุอุปกรณ์ และเทคนิคที่เหมาะสมในการเอื้อให้พฤติกรรมสุขภาพมีการเปลี่ยนแปลง Schwirian (1978) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการสอนและการให้ความร่วมมือ ประกอบด้วย การให้คำแนะนำผู้ป่วยและญาติ เกี่ยวกับการป้องกันโรค แสวงหาและเลือกใช้ทรัพยากรที่มีในชุมชนใช้ในการดูแลผู้ป่วยและญาติได้อย่างเหมาะสมกับผู้ป่วยแต่ละราย พัฒนาวิธีการและอุปกรณ์การสอนสำหรับผู้ป่วย สอนญาติให้เข้าใจถึงความต้องการของผู้ป่วย สนับสนุนให้มีการใช้ทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานอื่นวางแผนการสอน โดยการผสมผสานความต้องการของผู้ป่วยกับความต้องการของญาติ ขณะเดียวกันให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับการสอนที่จะส่งผลกระทบต่อพยาบาลทั้งทางตรงและทางอ้อม

6. การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงทิศทางของตนเองด้านวิชาชีพ ทั้งการกระทำ การพูด และทัศนคติในทางบวก พร้อมทั้งจะรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายภายในขอบเขตความสามารถของตน (ฟาริดา อิบราฮิม, 2525)



Schwirian (1978) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพของพยาบาลว่า ประกอบด้วย การหาโอกาสเรียนรู้ในประสบการณ์ใหม่ เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและวิชาชีพ แสดงจุดยืนในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างชัดเจน รับผิดชอบในงานใหม่ตามความสามารถที่ตนมีอยู่ ดำรงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ แสดงออกถึงความมั่นใจในตนเองมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ และแสดงออกซึ่งความรู้เกี่ยวกับขอบเขตตามกฎหมายของการประกอบวิชาชีพการพยาบาล และจริยธรรมในการพยาบาล รวมทั้งยอมรับและให้การวิพากษ์วิจารณ์สร้างสรรค์การทำงาน

### 4.3 การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

กองการพยาบาล (2539: 108) กล่าวถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นการตีค่าสรุปรวบรวมและลงบันทึกผลการเก็บข้อมูล เปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งได้คุณค่าทั้งปริมาณและคุณภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานถูกกำหนดขึ้น เพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และความยุติธรรมในการทำงาน

การพยาบาลเป็นวิชาชีพที่จำเป็นต้องมีการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติทางการพยาบาล จุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้บริหารทางการพยาบาลได้ใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และเป็นแนวทางในการกระตุ้นและพัฒนาวิชาชีพ และเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยมีคุณภาพมากขึ้น นอกจากนี้การประเมินยังช่วยให้ทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ควรจะได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ดียิ่งขึ้นในด้านใด หรือนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถประเมินได้ 4 รูปแบบ ดังนี้ (Fivars & Gosnell, 1966; Gillies, 1994 อ้างถึงใน แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์, 2540)

1. การประเมินในรูปของวัตถุประสงค์ (Objective) โดยพิจารณาถึงผลสุดท้ายของงานว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่
2. การประเมินในรูปของงาน (Task) เป็นการประเมินตามลักษณะงาน ควรกระทำโดยกลุ่มผู้ชำนาญงานนั้น
3. การประเมินในรูปของผลการปฏิบัติ (Perfomance) เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการส่งเสริมวิชาชีพ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน
4. การประเมินในรูปของมาตรฐานวิชาชีพ (Professional standard) การพยาบาลที่มีคุณภาพจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานการพยาบาลไว้เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการพยาบาล

การประเมินพฤติกรรมการทำงานมีวัตถุประสงค์เพื่ออ้างรักษามาตรฐานการทำงาน (Rowntree, 1987 cited in McMullan et al., 2003: 287; Gillies, 1994: 537; Swansburg, 1996: 627) ในการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพ ความสามารถ และความรู้ในการทำงานที่ได้กำหนดมาตรฐานไว้ (Somers-Smith & Race 1997; Milligan, 1998 cited in McMullan et al., 2003: 287) Wolf (1989); Gonczi et al. (1993, cited in McMullan et al., 2003: 287) และ While (1994 cited in Brunt, 2002: 293) แนะนำว่าความสามารถไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง เห็นได้จากการปฏิบัติ (Performance) ภายใต้ระบบการประเมินการทำงาน ผู้ประเมินจะตัดสินใจจากเหตุการณ์ในการปฏิบัติงานว่าเหตุการณ์ไหนที่สามารถปฏิบัติได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติ มีผู้เสนอแนวทางการประเมินการทำงานของพยาบาลในหลายแนวทางที่น่าสนใจ ดังนี้

Schwirian (1978: 347-351) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลด้วยตนเองว่า สามารถประเมินได้ในรูปของการปฏิบัติในพฤติกรรม 6 ด้าน ดังนี้

1. การเป็นผู้นำ
2. การวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล
3. การดูแลในภาวะวิกฤต
4. การติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ
5. การสอนและการให้ความร่วมมือ
6. การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

การศึกษาของ Divis et al. (1984 : 46) เน้นการประเมินการทำงานของพยาบาลในระดับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ (Clinical specialist) 8 หัวข้อ คือ

1. ให้การพยาบาลผู้ป่วย และครอบครัวโดยตรง
2. การสอนผู้ป่วยและครอบครัว
3. บันทึกทางการพยาบาล
4. ปรึกษา และทำงานร่วมกับวิชาชีพอื่นได้
5. สอนพยาบาลผู้ร่วมวิชาชีพ และวิชาชีพอื่น
6. ฝึกการเป็นผู้นำ
7. มีส่วนร่วมหรือทำการวิจัย
8. มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพด้านอื่น ๆ

Wolf et al. (1994 อ้างถึงใน สมจิต หนูเจริญกุล, 2543: 149-150) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดพฤติกรรมการดูแล (Caring Behavior Inventory: CBI) มีจำนวนทั้งหมด 43 พฤติกรรม 6 มิติ ดังนี้

1. ยอมรับนับถือความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งถือเป็นการให้เกียรติผู้ป่วย



2. ให้ความมั่นใจในความเป็นบุคคลโดยการตอบสนองความต้องการและช่วยเหลือ  
ให้ผู้ป่วยรู้สึกมั่นคง
3. การติดต่อกับผู้ป่วยเป็นไปในทางที่ดี พยายามมองสิ่งต่าง ๆ ในทางที่ดีและมีความพร้อมในการช่วยเหลือผู้ป่วย
4. มีความรู้และทักษะเชิงวิชาชีพ
5. สนใจกับสิ่งที่ผู้ป่วยประสบ
6. มิติอื่น ๆ ได้แก่ ให้ความมั่นใจ เชื่อมมั่นในผู้ป่วย

Denyes (1975 อ้างถึงใน บัลดี้ อุณหเลขกะ, 2533) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ควรใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ 5 ด้าน ดังนี้

1. การให้การพยาบาลผู้ป่วย
2. การสอนและการเรียนรู้
3. การประสานและความเป็นผู้นำ
4. การพัฒนาวิชาชีพ
5. การวิจัย

พฤติกรรมกรปฏิบัติงานสามารถนำมาประเมินได้อย่างชัดเจน จากแนวคิดการประเมินของ Schwirian (1978: 347) ที่ได้นำมากล่าวถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานว่าเป็นหัวใจสำคัญของการให้บริการพยาบาล ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลประจำการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแสดงถึงความสำเร็จในการให้การพยาบาล ประกอบด้วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน คือ การเป็นผู้นำ การวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ การสอนและการให้ความร่วมมือ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพสูงสุดต่อผู้ป่วย

#### 4.4 การใช้แฟ้มสะสมผลงานต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพยาบาล

McMullan et al. (2003: 283-94) ศึกษาแฟ้มสะสมผลงานกับการประเมินความสามารถ (Competence) โดยใช้การทบทวนวรรณกรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คำจำกัดความที่ชัดเจนเกี่ยวกับทฤษฎีความสามารถ (Competence) และการใช้แฟ้มสะสมผลงานประเมินการเรียนรู้และความสามารถในการศึกษาทางการพยาบาล โดยทบทวนวรรณกรรมจากการสืบค้นฐานข้อมูลใช้ CINAHL และ MEDLINE ระหว่างปี ค.ศ. 1989-2001 ได้กล่าวถึง ความสามารถการปฏิบัติงาน (Competence) กับการให้คำจำกัดความตามแนวคิดทฤษฎีของความสามารถการปฏิบัติงาน ให้ความหมายดังนี้

1. การปฏิบัติงานที่ต้องวัดความสามารถด้วยพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน (Behavior and Performance)
2. ความสามารถที่แสดงให้เห็นด้วยเครื่องชี้วัดของสมรรถนะมีความเห็นพ้องใจกับการปฏิบัติร่วมกัน (Generic)
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถทั้งองค์รวมของ ความรู้ ทักษะ ทักษะคติ การปฏิบัติงาน และระดับของความพอใจ (Holistic)

Brown (1995 cited in McMullan et al., 2003: 288) ให้คำจำกัดความเพิ่มสะสมผลงานของบุคคล หมายถึง การสะสมผลงานของตน ซึ่งแสดงตัวอย่างที่ได้สะสมทักษะ ความรู้ ทักษะคติ ความเข้าใจ และความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง จะสะสมผลงานที่เป็นเหตุการณ์ในอดีตและสิ่งที่หวังไว้กับการสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาและการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในปัจจุบัน

ในประเทศสหราชอาณาจักร [The United Kingdom (UK)] ใช้เพิ่มสะสมผลงานในงานการพยาบาล โดยบูรณาการทฤษฎีกับการปฏิบัติการพยาบาล ทำให้ได้มาซึ่ง ความรู้ และทักษะ เกิดการพัฒนาปรับปรุงทักษะการปฏิบัติงานกับประสบการณ์ในการทำงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (Lambeth et al, 1989 cited in McMullan et al., 2003: 289)

Schwirian (1978 อ้างถึงใน แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์, 2540) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย การหาโอกาสเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและวิชาชีพ แสดงออกถึงจุดยืนในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างชัดเจน รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง แสวงหาความรับผิดชอบในงานใหม่ตามความสามารถที่ตนมีอยู่ ดำรงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ แสดงออกถึงความมั่นใจในตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ซึ่งจากผลงานวิจัยของ ศรีไพร ไชยา (2541) พบว่าความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้เพิ่มสะสมผลงานของนักศึกษาพยาบาลสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการสอนปกติ แสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองจากปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ถูกสะสมไว้ในเพิ่มสะสมผลงานทำให้เกิดการพัฒนาความรู้จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สมศิริ พรหมทอง (2545: 134) กล่าวถึง การใช้เพิ่มสะสมผลงานประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดีขึ้น หลังจากนำกระบวนการสร้างเพิ่มสะสมผลงานมาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสมศิริ พรหมทอง (2545) ได้ทดลองใช้เพิ่มสะสมผลงาน รวบรวมและสะสมชิ้นงาน ด้านบริหารการพยาบาล ด้านบริการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพกับงานวิจัยการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้เพิ่มสะสมผลงาน ผู้วิจัยจึงเกิดแนวคิดที่จะศึกษา



การใช้หลักกระบวนการของแฟ้มสะสมผลงานกับการพัฒนาการปฏิบัติงาน ด้านบริหารการพยาบาล ด้านบริการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาลของพยาบาลประจำการ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งการนำเครื่องมือประเมินพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลของ Schwirian (1978) ที่เป็นพฤติกรรมการทำงาน สามารถประเมินได้อย่างชัดเจนและครอบคลุมในรายละเอียดของงานด้านบริหารการพยาบาล ด้านบริการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล กับองค์ประกอบย่อยของตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ การวางแผน และการประเมินผลการพยาบาล การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ การสอนและการให้ความร่วมมือ การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

ในงานวิจัยนี้มีข้อจำกัดด้านเวลา ผู้วิจัยจึงตัดองค์ประกอบย่อยด้านการเป็นผู้นำออกจากข้อค้นพบในงานวิจัยของ Johnson (2002: 92-102) ที่พัฒนาแฟ้มสะสมผลงาน และได้ทบทวนความสามารถทางวิชาชีพพยาบาล เอกสารในแฟ้มสะสมผลงานสามารถแสดงตัวอย่างภาวะผู้นำในวิชาชีพพยาบาล แต่ต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษาถึง 2 ปี

ดังนั้นเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ประเมินพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลประจำการ ในงานวิจัยนี้จึงประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อยตามแนวคิดของ Schwirian (1978) คือ การวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ การสอนและการให้ความร่วมมือ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

## 5. ความพึงพอใจในงานของพยาบาล

### 5.1 ความหมาย และองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน

#### 5.1.1 ความหมายความพึงพอใจในงาน

หัวใจสำคัญในการบริหารงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความสมัครใจ คือการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน (แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์, 2540) การให้ความหมายคำว่า "ความพึงพอใจในงาน" มีดังนี้

Vroom (1964: 99) กล่าวถึง ความพึงพอใจในงานหมายถึงบทบาทในการทำงานของแต่ละคนที่มีประสิทธิภาพ ทศนคติด้านบวกแสดงให้เห็นความพึงพอใจในงาน และทศนคติด้านลบคือความไม่พึงพอใจในงาน

Muchinsky (1993: 290) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองทางอารมณ์และความรู้สึกเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบ กล่าวคือ เป็นระดับของความรู้สึกชอบ พอใจ และยินดีที่ตนได้รับจากงาน

Shermerhorn (1996: 41) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของแต่ละคนเกี่ยวกับงาน

Dessler (1983: 204) อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า เป็นระดับความรู้สึกต่องานเมื่อตอบสนองความต้องการที่สำคัญของคนเรา เช่น ความมีสุขภาพดี มีความมั่นคง มีพวกพ้อง มีคนยกย่อง ได้รับการตอบสนองทำให้มีผลต่องาน

Locke (1983: 1297) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดี มีความเต็มใจ หรือมีทัศนคติในทางบวกต่องานที่ปฏิบัติอยู่อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย และจิตใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 143) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2536: 434) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานนั้น เป็นความรู้สึกที่ดี โดยส่วนรวมที่มีต่องาน ความพึงพอใจในงานสูงความว่าคนขึ้นชอบและให้คุณค่า และมีความรู้สึกที่ดีต่องานของตน

สรุปได้ว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดี มีความเต็มใจ หรือมีทัศนคติในทางบวกต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จของงานและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

### 5.1.2 องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน

การจูงใจ (Motivation) และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นสิ่งที่ยกกันไม่ออก จะแตกต่างกันตรงที่การจูงใจเป็นพฤติกรรมการทำงาน ส่วนความพึงพอใจเป็นความรู้สึกต่องาน (McCormick and Ilgen, 1981) การศึกษาของ Vroom (1964 cited in Leopold, 2002: 115) เกี่ยวกับงานและแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเชื่อมโยงระหว่างการรับรู้ของบุคคลในบทบาทการทำงาน ความเท่าเทียมกันกับความต้องการพยายาม และระดับความรู้สึกได้รับรางวัลจากความพยายาม ซึ่งเกี่ยวข้องมาจาก คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) และความคาดหวัง (Expectancy)

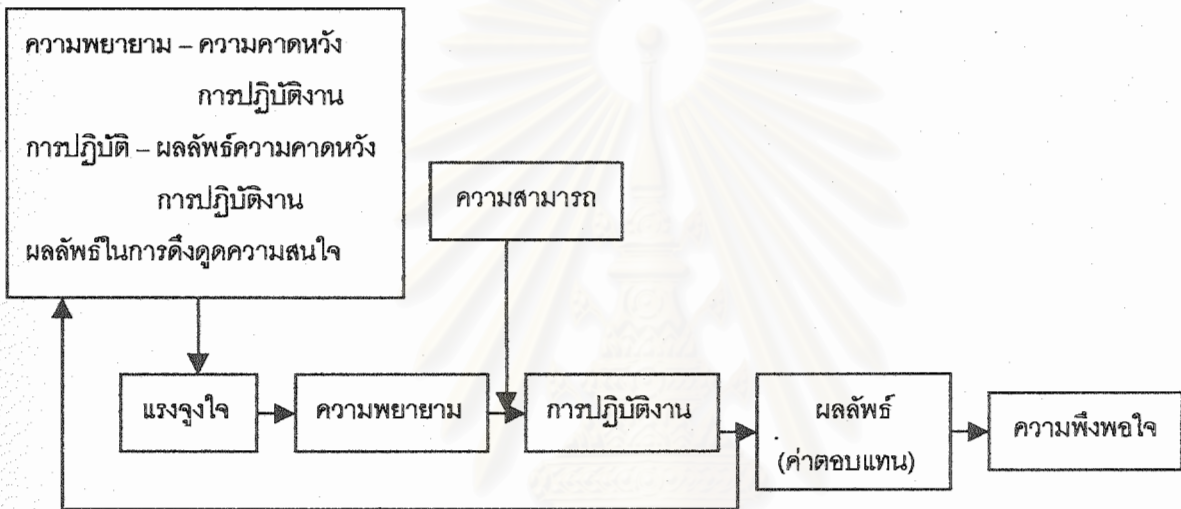
จากสมการ  $F = E \times V$

$F =$  แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



- E = ความคาดหวังจากการสรุปผลลัพท์เฉพาะในพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน
- V = คุณค่าของผลลัพท์

Leopold (2002: 115) กล่าวถึงสมการนี้ว่ามีความเห็นเหมือนกับ Vroom (1964) ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นการรวมคุณค่าในผลลัพท์และความคาดหวังจากการสรุปผลลัพท์เฉพาะในพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่จะทำให้เกิด ความพึงพอใจในงาน แสดงได้ในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 องค์ประกอบความพึงพอใจในงานจากแนวคิดความคาดหวังรูปแบบทั่วไปในพฤติกรรมองค์การ ที่มา: E.E. Lowler III. Pay for performance: A strategic analysis. (1989: 3-141 cited in Cascio, W. F. 1995. Managing Human Resources. New York: McGraw-Hill.)

แรงจูงใจเสริมระดับความพยายามของบุคคล ความพยายามที่ปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติจะต้องรวมความสามารถในทักษะการปฏิบัติของแต่ละบุคคล การฝึกฝน การได้รับข้อมูล ข่าวสารและพรสวรรค์ ในทางตรงกันข้ามผลลัพท์ (ค่าตอบแทน) ทางบวกหรือลบ จะต้องสรุปได้จาก สภาวะแวดล้อมในการทำงาน (เช่น การมีเทคนิคการปฏิบัติ ผู้ร่วมงาน ระบบ การได้รับรางวัลของ องค์การ) หรือจากการปฏิบัติงาน (รู้สึกถึงการประสบความสำเร็จ การมีคุณค่าของบุคคล) และ ความพึงพอใจ คือ ลักษณะของผลลัพท์การปฏิบัติงานที่ดีที่สุด จากแนวคิดองค์ประกอบของความ พึงพอใจในงานที่กล่าวถึง สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานของบุคคล ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบตัวแปร ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในผลลัพท์ความพยายามในการปฏิบัติงาน และ รางวัลหรือค่าตอบแทนในการทำงาน ซึ่งการได้มาซึ่งความสำเร็จ หรือการรู้สึกถึงการได้รับคุณค่า

ของบุคคล ความไว้วางจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นการแสดงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น

## 5.2 แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือทฤษฎีเนื้อหา (Content theories) ทฤษฎีกระบวนการ (Process theories) และแนวคิดเกี่ยวกับการเพิ่มคุณค่าในงาน (Job enrichment) รายละเอียดดังต่อไปนี้ (Leopold, 2002: 105-123)

5.2.1 ทฤษฎีเนื้อหา (Content theories) เป็นทฤษฎีที่ครอบคลุมความต้องการของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นความพึงพอใจ การเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีเนื้อหาที่สำคัญ มีดังนี้

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นตอนของ Maslow (1960) สรุปลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการด้านอาหาร เครื่องนุ่งห่ม
2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นความต้องการที่จะแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น
3. ความต้องการทางด้านสังคม ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วม และการเข้ามู่
4. ความต้องการที่จะได้รับยกย่องในสังคม เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน
5. ความต้องการที่จะสำเร็จ เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตคนเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบ หรือต้องการที่จะเป็นมากกว่าที่ตนเป็นอยู่

ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (1972) (Alderfer's modified need hierarchy theory) แนะนำความต้องการของบุคคลแบ่งได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพและความต้องการปลอดภัย
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) เป็นความต้องการที่บุคคลจะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่อง และความสำเร็จในชีวิต

Alderfer (1972) กล่าวถึงความต้องการของบุคคลทั้ง 3 ประการ ทั้งหมดคือทฤษฎี ERG (Existence-Relatedness growth theory) ซึ่งค้นพบในงานวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์



ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg พัฒนามาจากแนวคิดในเรื่องความต้องการของมาสโลว์ โดย Fredrick Herzberg (1959) เป็นผู้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย เป็นผลสรุปจากงานวิจัยจากการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจมักจะเกิดจากตัวงานที่ทำ ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ส่วนเรื่องที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจนั้น มักจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มีรายละเอียดดังนี้ (Herzberg, Mauner & Synderman, 1959)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ หรือไม่มีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การมีเทศงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพในสังคม ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

5.2.2 ทฤษฎีกระบวนการ (Process theories) ให้ความสำคัญกับความต้องการที่แตกต่างของแต่ละคน และสร้างกระบวนการที่สรุปเป้าหมายและพฤติกรรมตามเหตุผล ดังนี้

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964) แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้คือ บุคคลมีความหวังต่อผลลัพธ์การปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้น แม้ว่าแรงจูงใจ คือ ผลลัพธ์ที่พยายามใช้การรับรู้ระดับการปฏิบัติและความคาดหวังที่จะได้สิ่งตอบแทนจากผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความคาดหวัง (Expectancy) เครื่องมือที่นำการปฏิบัติที่ระบุนการได้ผลตอบแทน (Instrumentality) คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence)

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) ของ Adams (1965) สรุปว่าสังคมเปรียบเทียบการที่บุคคลได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและมีความเท่าเทียมกันโดยจะพอใจต่อสถานการณ์ของความสมดุลหรือความเสมอภาคที่เกิดขึ้น เมื่อรับรู้ว่าอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของตนเท่ากับอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูกเปรียบเทียบในสถานการณ์เดียวกัน

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal-setting theory) ของ Locke (1976) ยืนยันว่าการกำหนดเป้าหมายจะจูงใจบุคคลให้พยายามบรรลุเป้าหมายเหล่านี้ ความสำเร็จขึ้นอยู่กับ การกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสม ประสิทธิภาพที่ควรมี คือ ความเฉพาะของเป้าหมาย (Specific) ความเป็นจริง (Realistic) การบรรลุผล (Achievable) และการป้อนกลับ (Feedback)

5.2.3 การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job enrichment) กล่าวถึง รูปแบบและ ประสบการณ์ บทบาทและลักษณะงานเป็นการยกระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรใน ที่ทำงาน มีดังนี้

Hackman & Oldham (1980) กับรูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน (Job Characteristic Model) โดยอาศัยแนวคิดของ Herzberg (1959) เป็นพื้นฐาน ได้เสนอแนวคิดของ ภาวะทางจิตวิทยาที่สำคัญและจำเป็นที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานมี 3 ภาวะ คือ

1. ความหมาย ความสำคัญจากงานที่ได้ทำ (Meaningfulness) คือขนาด ของความสำคัญ ความมีคุณค่า และความคุ้มค่าที่จะได้จากการลงแรงทำงาน

2. การได้รับผิดชอบงานที่ได้ทำ (Responsibility) คือขนาดของความรู้สึก ของคนที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบและเป็นเจ้าของเรื่อง หากได้รับผิดชอบในผลสำเร็จด้วยตนเอง คนเดียวได้มาก แล้วความพอใจก็จะมีมาก

3. การมีโอกาสรู้ถึงผลของงานที่ตนได้ทำไป (Knowledge of results) คือ ขนาดของความมากน้อยของโอกาสที่บุคคลเข้าใจหรือรู้ได้ตามกระบวนการที่มีอยู่ตามปกติว่างานที่ ทำไปแต่ละครั้งนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด หรือได้ผลเป็นที่พอใจแค่ไหน

Hackman & Oldham (1980) กล่าวว่า หากผู้ทำงานได้มีโอกาสรู้ได้สัมผัสกับทั้ง 3 ภาวะจากการทำงานแล้ว จะเกิดความรู้สึกตื่นตัวมีแรงจูงใจอยากจะทำงานมากขึ้นส่งผลต่อ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง และจากผลการวิจัยพบว่าผลของงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้น จากคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Core job dimensions) 5 ลักษณะ ดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Skill variety) หมายถึง ระดับความมากน้อย ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือทำกิจกรรมหลายอย่างของ หน่วยงานให้สำเร็จ

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ระดับความมาก น้อยที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผล

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ระดับความน้อย ของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลทั้งในและนอกองค์กร

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อย ที่งานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองสามารถที่ตัดสินใจ ได้ด้วยตนเอง และการกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อ ผลของงาน



5. ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งาน แสดงให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงรวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานนั้น

ในงานวิจัยนี้ได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดความพึงพอใจในงาน โดยพิจารณา องค์ประกอบย่อยของตัวแปรที่สามารถส่งผลในงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในหน้าที่ การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมีอิสระในการทำงาน และผลป้อนกลับของงาน ตามแนวคิดของ Herzberg (1959) และ Hackman & Oldham (1980) ได้ดังต่อไปนี้

1. ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับ เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ สิ่งที่เป็น ก็คืองานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถที่จะทำงาน

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูดหรือการเขียน การให้การเสริมแรงบ่อย ๆ เป็นสิ่ง จำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป

3. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อย ที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณ ตัดสินใจได้ด้วยตนเองและ การกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่อผลของงานที่เกิดขึ้น

4. ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งาน นั้นแสดงให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติรวมทั้งความรู้สึก ของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานนั้น

### 5.3 การประเมินความพึงพอใจในงาน

Vroom (1964) ได้ประยุกต์ทฤษฎีความคาดหวังจากทฤษฎีการเป็นเครื่องมือ มีสมมุติฐานว่า "พฤติกรรมของบุคคลจะถูกกำหนดโดยความคาดหวังของบุคคลว่าพฤติกรรมจะนำไปสู่ผลภายหลัง และการประเมินผลภายหลังเท่านั้น" ประกอบไปด้วย

1. ลักษณะงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. สิ่งสนับสนุนให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย การมีเหตุ ผู้ร่วมงาน เงินเดือนหรือค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) พัฒนามาจากแนวคิดในเรื่องความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งเป็นผลสรุปจากงานวิจัยจากการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจนั้นมักเกิดจากตัวงานที่เขาทำซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนเรื่องที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจนั้นมักจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพในสังคม และความมั่นคงในหน้าที่การงาน

Hackman & Oldham (1980) กับรูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน (Job Characteristic Model) โดยอาศัยแนวคิดของ Herzberg (1959) เป็นพื้นฐาน จากผลงานวิจัยพบว่าผลของงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นได้จากคุณลักษณะของงาน 5 ลักษณะ (Core job dimension) ดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน
3. ความสำคัญของงาน
4. ความมีอิสระในการทำงาน
5. ผลป้อนกลับของงาน

การประเมินความพึงพอใจในงาน ในการศึกษาครั้งนี้ได้พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959) และ Hackman & Oldham (1980) ที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบย่อยของตัวแปรความพึงพอใจในงาน 4 ด้าน คือ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมีอิสระในการทำงาน และผลป้อนกลับของงาน

#### 5.4 การใช้แฟ้มสะสมผลงานต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกชื่นชอบต่องาน เป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่องาน และเป็นความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Wolf & Orem, 1994 อ้างถึงใน วรรณดี ชูกาล, 2540: 3) Herzberg (1959) กล่าวถึง ความสำเร็จในหน้าที่การงาน กับงานที่เป็นความท้าทายความสามารถ และการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นผลมาจากความสำเร็จ เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและจูงใจอย่างแท้จริงในการปฏิบัติงาน Hackman & Oldham (1980 : 77-82) มีความเชื่อว่าความรู้สึกว่างานนั้นมีความหมาย และมีความสำคัญ ความมีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้



ความสามารถ และรู้สึกว่าการทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์แก่องค์การ และการมีโอกาสรู้ถึงผลงานที่ทำ เป็นการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลได้รับรู้ผลงานที่ดีหรือไม่ดีของตนเองมีประสิทธิภาพเพียงใด เพื่อจะได้พัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น สิ่งนี้จะส่งผลดีให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในผลงานของตนเอง (สายสมร เฉลยกิตติ และอารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2545: 29)

Brown (1995 cited in McMullan et al., 2003: 288) กล่าวถึง แพ้ผสมผลงานเป็นแหล่งที่ใช้ผสมผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จในงานที่ได้ปฏิบัติ และ Knapp (1975 cited in McMullan et al., 2003: 288) กล่าวถึงแพ้มผสมผลงาน คือ แพ้มหรือชุดเอกสารที่ผสมเกี่ยวกับประสบการณ์ในอดีตและการทำให้สำเร็จ แพ้มผสมงานสามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับองค์การ และการกลั่นกรองประสบการณ์ในความสามารถจัดการจากการประเมินที่เป็นกระบวนการหนึ่งในการแปรผลความสามารถ หรือการได้รับการยอมรับนับถือ

Weinstein (2002: 357-64) กล่าวถึงแพ้มผสมผลงานเชิงวิชาชีพสามารถยกระดับการพัฒนาวิชาชีพ ในการนำแพ้มผสมผลงานมาใช้อย่างแพร่หลาย รวมทั้งได้มีการประยุกต์ใช้แพ้มผสมผลงานกับการได้รับตำแหน่งหน้าที่ใหม่ บทบาทภาวะผู้นำ นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญ หรือการได้รับรางวัล หรือความก้าวหน้าทางวิชาชีพ แพ้มผสมงานเชิงวิชาชีพที่มีการปรับข้อมูลใหม่ที่ให้ความสำคัญเน้นที่บุคคลและวิชาชีพทุก ๆ ปี การผสมเอกสารที่แสดงหลักฐานความสำเร็จจำนวนมาก และมีความน่าเชื่อถือ กับความพยายามสร้างแพ้มผสมผลงานที่ทำให้เห็นคุณค่าหรือประโยชน์ เป็นการแสดงถึงการยอมรับนับถือและความสำเร็จ ซึ่ง Herzberg (1959) กล่าวถึง ความสำเร็จในหน้าที่การงาน กับงานที่เป็นความท้าทายความสามารถ และการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นผลมาจากความสำเร็จ เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวก และความพึงพอใจในงานของบุคคลที่ได้มาจากความสำเร็จของงาน

Mitchell (1994 cited in McMullan et al., 2003: 290) กล่าวถึงจุดประสงค์ของการใช้แพ้มผสมผลงานในการปฏิบัติงานเป็นการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) ซึ่ง Hackman & Oldham (1980 : 77-82) กล่าวว่า การได้รับผิดชอบในงานที่ทำ คือความมีอิสระในการทำงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และรู้สึกว่าการที่จะทุ่มเทความสามารถทั้งหมดเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จด้วยตัวของเขาเองแล้วจะมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น

McMullan et al. (2003: 289) กล่าวถึง แพ้มผสมงานคือการพัฒนาบุคคลและวิชาชีพ เช่น Barber, 1992: 309 cited in McMullan et al., 2003: 289) กล่าวว่าแพ้มผสมผลงานจะ

แสดงให้เห็นวิธีการปฏิบัติงานของเจ้าของแฟ้มสะสมผลงาน และถ่ายทอดความเข้าใจ สื่อสารไปให้คนอื่นที่รู้ว่าทำอะไร ในการปฏิบัติกรพยาบาล และกระบวนการของแฟ้มสะสมผลงานกับการสะท้อนข้อมูลซึ่ง Grish (1993), Gayne (1995), Snadden & Thomas (1998 cited in McMullan et al., 2003: 291) กล่าวว่า การสะท้อนข้อมูลป้อนกลับที่ดีที่สุดปรากฏโดยการเขียนบรรยายทักษะ ดีกว่าการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับโดยวิธีอื่น และพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการเขียนทักษะการปฏิบัติโดยใช้แฟ้มสะสมผลงานกับความรู้สึกทางบวกในการปฏิบัติงาน ซึ่ง Hackman & Oldham (1980: 77-82) กล่าวว่า การมีโอกาสรู้ถึงผลงานที่ทำ เป็นการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลได้รับรู้ผลงานที่ดีหรือไม่ดีของตนเองมีประสิทธิภาพเพียงใด เพื่อจะได้พัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น สิ่งนี้จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นรวมถึงความพึงพอใจในผลงานที่ก้าวหน้าของตนเอง (สายสมร เฉลยกิตติ และ อารียวรรณ อ่วมธานี, 2545: 29)

Lonka et al. (2001: 1125-30) พบว่า การใช้แฟ้มสะสมผลงาน ฝึกอบรมนักศึกษาแพทย์ ด้านสูตินารีเวช ทั้งหมด 91 คน การบันทึกเนื้อหาในแฟ้มสะสมผลงานทั้งหมด 28 แผ่นของกระดาษขนาด 5A นักศึกษาแพทย์บันทึกเหตุการณ์การปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย หลังจากที่ได้ประชุมกลุ่ม นักศึกษาแพทย์ตอบคำถามเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้และประเมินการปฏิบัติงานจากครู โดยใช้เกณฑ์การประเมินของหลักสูตร และแฟ้มสะสมงานของนักศึกษาแพทย์ นักศึกษาแพทย์มีทัศนคติทางบวกอย่างมากกับแฟ้มสะสมผลงาน นักศึกษาแพทย์มีความพอใจในงานแผนกสูตินารีเวช แฟ้มสะสมผลงานสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของนักศึกษาแพทย์ ความชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ช่วยแพทย์ บันทึกการปฏิบัติอย่างไรทำให้บรรลุเป้าหมายของความสำเร็จ

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลของการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานต่อความพึงพอใจในงาน ที่ประกอบด้วยความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความเป็นอิสระในการทำงาน และข้อมูลป้อนกลับของงาน

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน

กาญจนา เหลืองอุบล (2536) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติกรพยาบาลของบุคลากรทางพยาบาลตามการรับรู้ของมารดากับความพึงพอใจของมารดาต่อการปฏิบัติกรพยาบาล ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ เขต 6 พบว่า การปฏิบัติกรพยาบาลของบุคลากรทางการพยาบาลตามการรับรู้ของมารดามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของมารดาต่อการปฏิบัติกรพยาบาลในแผนกฝากครรภ์ แผนกห้องคลอด แผนกหลังคลอด



เขมารดี มาสิงบุญ (2535) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสื่อสารข้อมูล ความสามารถในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ญัฐฉิมล โลกพันธ์ศรี (2543) ศึกษาผลของการปรับแนวคิดการบริหารแบบยึดวัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติงานการพยาบาล ต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ พบว่า พยาบาลประจำการเสนอกิจกรรมที่ต้องการในการปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน แล้วเขียนสัญญาการปฏิบัติกิจกรรม เสนอต่อพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย แล้วจึงนำไปปฏิบัติ ภายใต้การสนับสนุนและการให้คำปรึกษาของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการหลังปรับใช้แนวคิดการบริหารแบบยึดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานการพยาบาล สูงกว่าก่อนการปรับใช้แนวคิดการบริหารแบบยึดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานการพยาบาล

ทวีวัฒนา เชื้อมอญ (2540) ศึกษาเกี่ยวกับผลของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ต่อความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ พบว่า ความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง และความพึงพอใจในงานของพยาบาลจบใหม่ในกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม

บัลดี อุณหเลขกะ (2533) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับความสามารถในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้าหอผู้ป่วย

พัชรี สายสตุติ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า การมีส่วนร่วมในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

สมลักษณ์ สุวรรณมาลี (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยการทำงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์พระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน และการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาลและความพึงพอใจในปัจจัยการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

Chen & KO (1990) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล พบว่า ความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถร่วมทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล

Ingersoll et al. (2002) กับงานวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลกับความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ชุมชนในรัฐ New York พบว่า ความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ชุมชนในระยะเวลา 1-5 ปี ระดับความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ถึง มากที่สุด

## 6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้แฟ้มสะสมผลงาน

กิตติยา ลีอ่อน (2541) ศึกษาเกี่ยวกับการสอนทางคลินิกโดยใช้แฟ้มสะสมงานการปฏิบัติการพยาบาล พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาทางการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลหลังได้รับการสอนทางคลินิกโดยใช้แฟ้มสะสมงานการปฏิบัติการพยาบาล หลังการทดลองสูงกว่าก่อนทดลอง และความสามารถในการแก้ปัญหาทางการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลหลังได้รับการสอนทางคลินิกโดยใช้แฟ้มสะสมงานการปฏิบัติการพยาบาล กลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม

ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช (2540) ศึกษาการพัฒนาแฟ้มสะสมผลงานในการประเมินผลการเรียนภาษาอังกฤษ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่านักเรียนมีแรงจูงใจในการเรียนมากขึ้น

ธนพร แยมสุดา (2542) ศึกษาการพัฒนาระบบการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์ ที่เน้นการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมโดยใช้ฟอร์ทไฟริโอ พบว่า ระบบการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์ ที่เน้นการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมโดยใช้ฟอร์ทไฟริโอ สามารถพัฒนาความสามารถของนักศึกษาพยาบาลด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเองและกลุ่ม การสะท้อนคิดในกระบวนการเรียนรู้และการสร้างผลงาน และพัฒนาฟอร์ทไฟริโอเพื่อการประเมินกระบวนการเรียนรู้และความสามารถที่แท้จริงจากผลงาน และยังพบว่า หลังใช้ระบบการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์ ที่เน้นการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมโดยใช้ฟอร์ทไฟริโอ นักศึกษาพยาบาลมีความสามารถในด้าน



ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ คุณลักษณะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะในการปฏิบัติ การทำงานอย่างเป็นระบบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายหลังการสอนสูงกว่ากลุ่มการสอนตามปกติ

ศรีไพร ไชยา (2541) ศึกษาการสอนนักศึกษาพยาบาลในคลินิกโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน พบว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาลหลังการสอนในคลินิกโดยใช้แฟ้มสะสมผลงานสูงกว่าก่อนการสอนในคลินิกโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน และความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาลโดยการสอนในคลินิกโดยใช้แฟ้มสะสมผลงานสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการสอนปกติ

สมศิริ พรหมทอง (2545) ศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน พบว่า ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน สูงกว่าก่อนการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน และความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานสูงกว่า กลุ่มที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบปกติ

ในประเทศสหราชอาณาจักร [The United Kingdom (UK)] ใช้แฟ้มสะสมผลงานในงาน การพยาบาล จากการบูรณาการทฤษฎีกับการปฏิบัติกรพยาบาล ที่แบ่งให้เห็นถึงทฤษฎีกับการ ปฏิบัติกรพยาบาล แฟ้มสะสมผลงานของนักศึกษาพยาบาลที่ได้มาซึ่งความรู้และทักษะ เช่น การแก้ปัญหาและการตัดสินใจจากหลักสูตร แต่สิ่งที่พวกเขาได้มาและพัฒนาปรับปรุงทักษะ การปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงานทางคลินิก ให้ความสำคัญกับความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และประยุกต์ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ (Lambeth et al., 1989 cited in McMullan et al., 2003: 289)

The Accreditation Council for Graduate Medical Education ระบุความสามารถหลัก ในการเตรียมดูแลที่ดีที่สุดกับการปฏิบัติขั้นพื้นฐานของแพทย์ประจำบ้านในแผนกอุบัติเหตุฉุกเฉิน การใช้องค์ประกอบหลักของแฟ้มสะสมผลงานพิสูจน์การสอนความสามารถหลักของการปฏิบัติงาน นวัตกรรมและการสังเคราะห์ที่หลากหลาย มุ่งที่ความพึงพอใจกับความสามารถหลักในการปฏิบัติ ซึ่ง O' Sullivan & Greene (2002: 1305-9) ได้ทำการวิจัยถึงแฟ้มสะสมผลงาน คือนวัตกรรมที่ พิสูจน์การประเมินความสามารถในการปฏิบัติของแพทย์ประจำบ้านห้องอุบัติเหตุ เอกสารแสดงให้เห็นประโยชน์การใช้แฟ้มสะสมผลงาน 5 อย่างคือ 1) แฟ้มสะสมผลงานเป็นการประยุกต์การประเมิน ความสามารถพิเศษของการฝึกอบรม 2) การยกตัวอย่างบทความจากแฟ้มสะสมผลงานเป็นแหล่งที่ แพทย์ประจำบ้านใช้ทบทวนและติดตามการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น 3) เป็นการบรรยายวิธีประเมินผล

การปฏิบัติโดยใช้แฟ้มสะสมผลงานจากการประชุมอภิปรายเกี่ยวกับพื้นฐานการเรียนรู้การปฏิบัติงาน และความเป็นไปได้ในการใช้ความรู้ความสามารถในการดูแลผู้ป่วย 4) การออกแบบแฟ้มสะสมผลงานแสดงตัวอย่างให้เห็นการปฏิบัติงานทางคลินิก และ 5) การวางแผนอย่างละเอียดและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

Fitzsimons & Prcquiao (1994 อ้างถึงใน ธนพร แยมสุดา, 2542) ใช้แฟ้มสะสมงานประเมินผลหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ วิเคราะห์การใช้กระบวนการพยาบาลตามความซับซ้อนของการปฏิบัติการพยาบาล และใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล พบว่าแฟ้มสะสมงานสามารถให้ข้อมูลที่แสดงถึงประสิทธิภาพของหลักสูตรในการพัฒนาผู้เรียนตามลำดับ

Hayes et al. (2002: 119-25) กับการศึกษาเกี่ยวกับแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลระดับปริญญาโทกับหลักสูตรการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงในวิชาชีพพยาบาล โดยใช้หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจ และการเป็นพี่เลี้ยง (Empowerment and Mentoring) ได้ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการของแฟ้มสะสมผลงานโดยคัดเลือกตัวอย่างแฟ้มสะสมผลงานของนักศึกษาและทำการทดลองกับกลุ่มผู้ปฏิบัติการพยาบาลใน The University of Massachssetts, Amherst, School of Nursing พบว่า แฟ้มสะสมผลงานทบทวนและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานกระบวนการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานในการปฏิบัติงานของพยาบาล ไม่เพียงแต่ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ขั้นสูง แต่แนวคิดเป็นการทดสอบหลักสูตรการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงของวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทำให้เกิดความพึงพอใจในการเรียนรู้จากประสบการณ์

Lonka et al. (2001: 1125-30) พบว่า การใช้แฟ้มสะสมผลงาน ฝึกอบรมนักศึกษาแพทย์ด้านสูตินารีเวช ทั้งหมด 91 คน การบันทึกเนื้อหาในแฟ้มสะสมผลงานทั้งหมด 28 แผ่นของกระดาษขนาด 5A นักศึกษาแพทย์บันทึกเหตุการณ์การปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย หลังจากที่ได้ประชุมกลุ่ม นักศึกษาแพทย์ตอบคำถามเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้และประเมินการปฏิบัติงานจากครู โดยใช้เกณฑ์การประเมินของหลักสูตรและแฟ้มสะสมงานของนักศึกษาแพทย์ ครูจะกำหนดรายการของทักษะการปฏิบัติงานที่สำคัญระหว่างการเรียนรู้ตามหลักสูตร นักศึกษาแพทย์จะถูกถามเพื่อประเมินและพัฒนาตนเอง ก่อนและหลังฝึกอบรมในหลักสูตร และวิเคราะห์เนื้อหาจากการปฏิบัติทั้งหมด ผลลัพธ์คือการทดสอบครั้งสุดท้ายจำนวนเนื้อหาที่เขียนในแฟ้มสะสมผลงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ ในการรวบรวมการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน เป็นการยกระดับการเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นในขณะที่ฝึกอบรมและทำให้บรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จ

McMullan et al. (2003) ศึกษาแฟ้มสะสมผลงานกับการประเมินความสามารถ (Competence) โดยการทบทวนวรรณกรรม เพื่อให้คำจำกัดความที่ชัดเจนเกี่ยวกับพื้นฐานทฤษฎี



ความสามารถ (Competence) และการใช้แฟ้มสะสมผลงานประเมินการเรียนรู้ และความสามารถในการศึกษาทางการแพทย์ โดยทบทวนวรรณกรรมจากการสืบค้นฐานข้อมูลใช้ CINAHL และ MEDLINE ระหว่างปี ค.ศ. 1989-2001 พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Competence) มี 3 ความหมาย ดังนี้ 1) การปฏิบัติงานที่ต้องวัดความสามารถด้วยพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Behavior and Performance) 2) ความสามารถที่แสดงให้เห็นด้วยเครื่องชี้วัดของสมรรถนะมีความเห็นว่าพอใจกับการปฏิบัติร่วมกัน (Generic) และ 3) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถทั้งองค์รวมของ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ การปฏิบัติงาน และระดับของความพอใจ (Holistic) ความหมายที่ 3 (Holistic) มีความชัดเจนในการใช้แฟ้มสะสมผลงานกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และพื้นฐานทฤษฎีของแฟ้มสะสมผลงานคือ การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ การประเมินที่มีความหลากหลาย และการสะท้อนข้อมูล

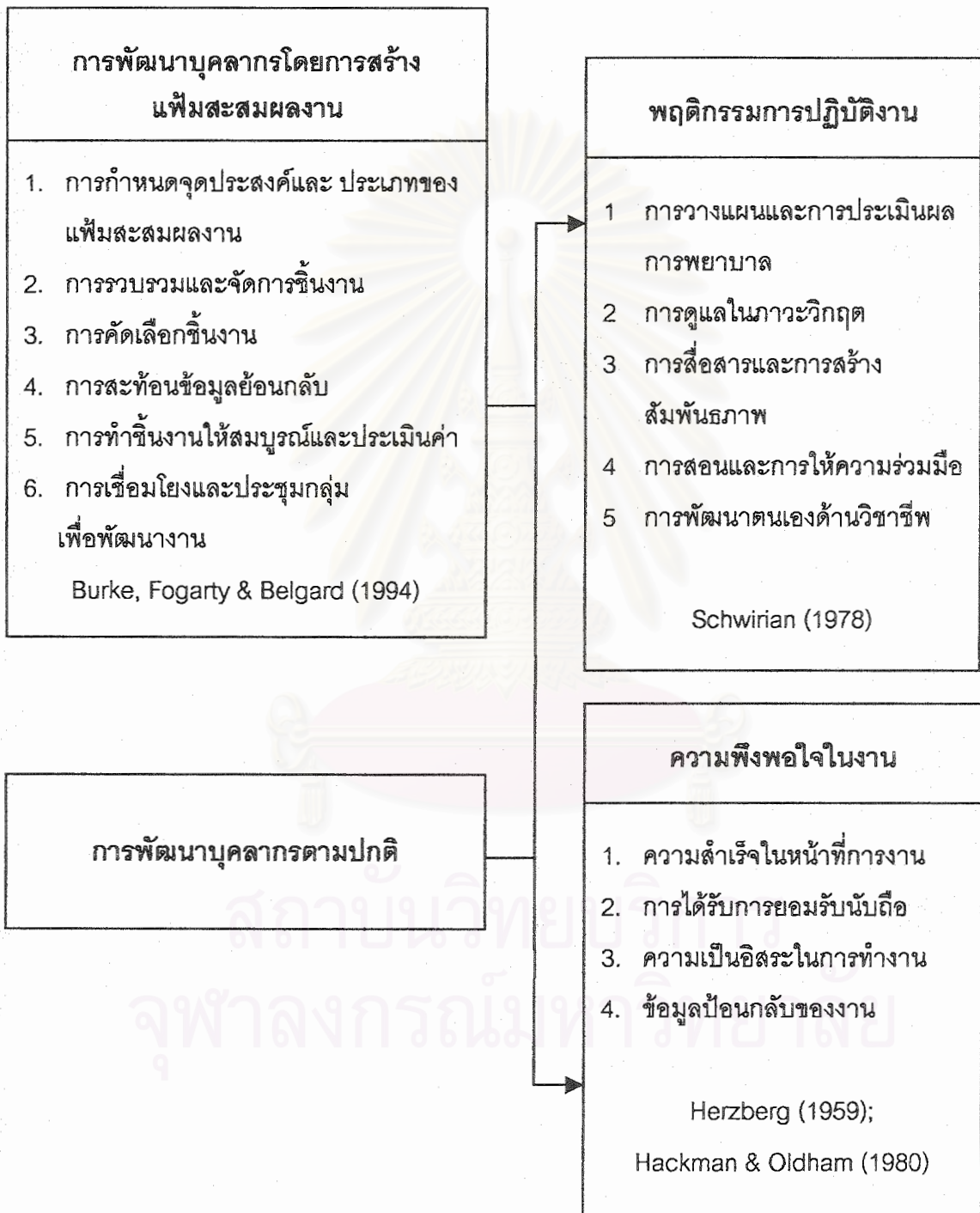
Newton & Wilkinson (1995) ได้ค้นพบว่าการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องโดยใช้แฟ้มสะสมผลงานที่โรงพยาบาล Ashworth ในสหราชอาณาจักร (UK) โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน คือนวัตกรรมที่สามารถควบคุมการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน การมีส่วนร่วม และโปรแกรมของแฟ้มสะสมผลงานส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน

Snelling (2002: 137-42) กล่าวถึง การพัฒนาการฝึกใส่สายเข้าหลอดเลือดดำด้วยตนเองจากการฝึกปฏิบัติอย่างปกติโดยมีผู้ให้เทคนิคการปฏิบัติ ในระยะหลังพยาบาลหลายคนล้มเหลวต่อการปฏิบัติในการใส่สายเข้าหลอดเลือดดำ แต่พบว่าการใช้แฟ้มสะสมผลงานฝึกปฏิบัติงานในทักษะทางคลินิกแนะนำการฝึกใส่สายเข้าหลอดเลือดดำ ที่พยาบาลสามารถปฏิบัติได้ง่าย จากหลักฐานการใช้วิดีโอ และสมุดบันทึกการทำงานในการพัฒนาการฝึกใส่สายเข้าหลอดเลือดดำด้วยตนเอง

Wilkinson et al. (2002: 918-24) ศึกษาการใช้แฟ้มสะสมผลงานกับการประเมินการปฏิบัติของแพทย์เพื่อวางแผนพัฒนาวิชาชีพ ผลลัพธ์ คือการแนะนำการมองเห็นภาพที่สมบูรณ์ในการปฏิบัติงานของแพทย์แต่ละคนโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน ดังนี้

1. เหตุการณ์ที่ครอบคลุมหลักการดูแลผู้ป่วย 3 ด้าน คือ การดูแลรักษาผู้ป่วย การพัฒนาบุคคล การจัดการกับสิ่งแวดล้อม
  2. เหตุการณ์จะประกันการประเมินการปฏิบัติงานของแพทย์อย่างต่อเนื่อง ระบุความสำคัญที่ต้องการ การปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และการปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
  3. เหตุการณ์ที่ทำให้เกิดการยอมรับการประเมินความสามารถที่น่าเชื่อถือ
  4. เหตุการณ์ที่สร้างความพึงพอใจ ความเที่ยงตรง การประเมินตามสภาพจริง
- ในปัจจุบัน และแนะนำองค์ประกอบของแฟ้มสะสมผลงาน และหลักเกณฑ์การตัดสินใจร่วมกับความน่าเชื่อถือของแฟ้มสะสมผลงาน

## กรอบแนวคิดในงานวิจัย





### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi - Experimental Research) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ก่อนและหลังได้รับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน และเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานกับกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรตามปกติ

แบบแผนการทดลองเป็นแบบศึกษาสองกลุ่มวัดสองครั้ง (The Pretest - Posttest Control Group Design) เปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการระหว่างกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานและกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรแบบปกติ โดยมีรูปแบบการทดลอง ดังนี้

#### รูปแบบการทดลอง

|    |   |    |             |
|----|---|----|-------------|
| O1 | X | O2 | กลุ่มทดลอง  |
| O3 | - | O4 | กลุ่มควบคุม |

|    |         |   |
|----|---------|---|
| O1 | หมายถึง | พฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง  |
| O2 | หมายถึง | พฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการกลุ่มทดลอง หลังการทดลอง  |
| O3 | หมายถึง | พฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง |
| O4 | หมายถึง | พฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการกลุ่มควบคุม หลังการทดลอง |
| X  | หมายถึง | การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน   |

## ประชากร

ประชากรสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ คือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาล

## กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานประจำในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยจำนวน 30 คน มีวิธีจัดกลุ่ม ดังนี้

1. คัดเลือกหอผู้ป่วยเข้ากลุ่มทดลอง 1 หอผู้ป่วย และกลุ่มควบคุม 1 หอผู้ป่วย โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติดังนี้

1.1 หอผู้ป่วยที่มีจำนวนพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานประจำเท่ากัน คือ 15 คน

1.2 หอผู้ป่วยมีลักษณะและภาระงานใกล้เคียงกัน พิจารณาจากอัตราการครองเตียงในแต่ละหอผู้ป่วยไม่ต่ำกว่า 80 % ในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมาคือ ช่วงเดือนสิงหาคม ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2546

1.3 พยาบาลประจำการทุกคนเต็มใจ และสามารถเข้าร่วมการทดลองครั้งนี้ได้ ได้หอผู้ป่วยอายุรกรรมคุ่มเกล้าชั้น 8/1, 8/2, 8/3, 8/4 โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีพยาบาลประจำการ หอผู้ป่วยละ 15 คน ไม่นับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

2. จับสลากกลุ่มพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติในแต่ละหอผู้ป่วยอายุรกรรมในข้อ 1 ได้หอผู้ป่วยอายุรกรรมคุ่มเกล้าชั้น 8/3 เป็นกลุ่มควบคุม และหอผู้ป่วยอายุรกรรมคุ่มเกล้าชั้น 8/4 เป็นกลุ่มทดลอง ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ (รายละเอียดในภาคผนวก ง) และมีข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งพยาบาลประจำการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยปัจจุบัน แสดงในตารางที่ 1 และ ตารางที่ 2

สถาบันนวัตกรรมการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา

| ข้อมูลส่วนบุคคล                | กลุ่มทดลอง (N1=15) |               | กลุ่มควบคุม (N2=15) |               | รวมทั้งหมด (N=30) |               |
|--------------------------------|--------------------|---------------|---------------------|---------------|-------------------|---------------|
|                                | จำนวน              | ร้อยละ        | จำนวน               | ร้อยละ        | จำนวน             | ร้อยละ        |
| <b>เพศ</b>                     |                    |               |                     |               |                   |               |
| หญิง                           | 14                 | 93.30         | 14                  | 93.30         | 28                | 93.30         |
| ชาย                            | 1                  | 6.70          | 1                   | 6.70          | 2                 | 6.70          |
| <b>อายุ</b>                    |                    |               |                     |               |                   |               |
| 21-25 ปี                       | 3                  | 20.00         | 4                   | 26.67         | 7                 | 23.33         |
| 26-30 ปี                       | 7                  | 46.67         | 4                   | 26.67         | 11                | 36.67         |
| 31-35 ปี                       | 1                  | 6.67          | 4                   | 26.67         | 5                 | 16.67         |
| 36-40 ปี                       | 3                  | 20.00         | 1                   | 6.67          | 4                 | 13.33         |
| 41-45 ปี                       | -                  | -             | 1                   | 6.66          | 1                 | 3.33          |
| 46-50 ปี                       | 1                  | 6.66          | 1                   | 6.66          | 2                 | 6.67          |
| <b>สถานภาพสมรส</b>             |                    |               |                     |               |                   |               |
| โสด                            | 10                 | 66.70         | 9                   | 60.00         | 19                | 63.33         |
| คู่                            | 4                  | 26.60         | 5                   | 33.30         | 9                 | 30.00         |
| ม่าย/หย่าร้าง/แยก              | 1                  | 6.70          | 1                   | 6.70          | 2                 | 6.67          |
| <b>ระดับการศึกษา</b>           |                    |               |                     |               |                   |               |
| อนุปริญญาหรือ<br>ประกาศนียบัตร | 2                  | 13.30         | 2                   | 13.30         | 4                 | 13.33         |
| ปริญญาตรี                      | 13                 | 86.70         | 13                  | 86.70         | 26                | 86.67         |
| <b>รวม</b>                     | <b>15</b>          | <b>100.00</b> | <b>15</b>           | <b>100.00</b> | <b>30</b>         | <b>100.00</b> |

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยปัจจุบัน

| ข้อมูลส่วนบุคคล                                     | กลุ่มทดลอง (N1=15) |               | กลุ่มควบคุม (N2=15) |               | รวมทั้งหมด (N=30) |               |
|---|--------------------|---------------|---------------------|---------------|-------------------|---------------|
|   | จำนวน              | ร้อยละ        | จำนวน               | ร้อยละ        | จำนวน             | ร้อยละ        |
| <b>ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ</b> |                    |               |                     |               |                   |               |
| ต่ำกว่า 5 ปี  | 6                  | 40.00         | 6                   | 40.00         | 12                | 40.00         |
| 5-10 ปี   | 5                  | 33.33         | 3                   | 20.00         | 8                 | 26.67         |
| 10 ปีขึ้นไป   | 4                  | 26.67         | 6                   | 40.00         | 10                | 33.33         |
| <b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยปัจจุบัน</b>  |                    |               |                     |               |                   |               |
| ต่ำกว่า 5 ปี  | 11                 | 73.30         | 11                  | 73.30         | 22                | 73.33         |
| 5-10 ปี   | 2                  | 13.40         | 4                   | 26.70         | 6                 | 20.00         |
| 10 ปีขึ้นไป   | 2                  | 13.30         | -                   | -             | 2                 | 6.67          |
| <b>รวม</b>  | <b>15</b>          | <b>100.00</b> | <b>15</b>           | <b>100.00</b> | <b>30</b>         | <b>100.00</b> |

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ประเภท คือ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ โปรแกรมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ประกอบด้วยเครื่องมือ 4 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แผนการอบรมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน

ชุดที่ 2 แบบประเมินความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสม

ผลงาน

ชุดที่ 3 คู่มือการสร้างและการใช้แฟ้มสะสมผลงาน

ชุดที่ 4 แบบประเมินการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสม

ผลงาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

ชุดที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

## เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

ชุดที่ 1 แผนการอบรมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน

### การสร้างและลักษณะของเครื่องมือ

แผนการอบรมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ผู้วิจัยใช้สำหรับอบรมพยาบาลประจำการและพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อใช้เตรียมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาบุคลากรโดยสร้างแฟ้มสะสมผลงาน โดยใช้หลักแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานและกระบวนการของแฟ้มสะสมผลงาน การจัดทำแฟ้มสะสมผลงานและการประเมินแฟ้มสะสมผลงาน เพื่อให้พยาบาลประจำการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริงได้ต่อไป

ขั้นตอนการสร้างแผนการอบรมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน มีดังนี้

1. ศึกษาตำราแผนการอบรมและเอกสารเกี่ยวกับขอบเขตงานการพยาบาลของพยาบาลประจำการ มาตรฐานการปฏิบัติงานของสำนักกองการพยาบาล และของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน เกณฑ์การวัดการประเมินผลงานแฟ้มสะสมผลงาน

2. ขออนุญาตศึกษาเครื่องมือแผนการอบรมหัวหน้าหอผู้ป่วย เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ที่ สมศิริ พรหมทอง (2545) ได้สร้างไว้

3. กำหนดวัตถุประสงค์การอบรวมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน

4. เลือกวิธีการอบรวมโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เนื่องจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้เข้าร่วมประชุมได้เกิดการพัฒนาความรู้ เจตคติและทักษะในการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน และทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรมภายใต้การปรึกษาและได้รับคำแนะนำ

5. สร้างแผนการอบรวมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน ดังนี้

5.1 ขั้นนำ เป็นการชี้แจงรายละเอียดในการพัฒนาบุคลากรพยาบาล วัตถุประสงค์ ของการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน และวิธีการฝึกอบรมการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน

5.2 ขั้นอบรม หลังจากการให้ความรู้พื้นฐานของเพิ่มสะสมผลงาน และพัฒนางานการพยาบาลด้วยเพิ่มสะสมผลงาน กระบวนการจัดทำเพิ่มสะสมผลงาน บทบาทของพยาบาลประจำการในกระบวนการจัดทำเพิ่มสะสมผลงาน และการประเมินค่าเพิ่มสะสมผลงาน ให้พยาบาลทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพิ่มสะสมผลงานทั้ง 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย

5.2.1 การกำหนดจุดประสงค์และประเภทของเพิ่มสะสมผลงาน

5.2.2 การเก็บรวบรวมผลงานและจัดการชิ้นงาน

5.2.3 การคัดเลือกชิ้นงาน

5.2.4 การสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ

5.2.5 การทำชิ้นงานให้สมบูรณ์และประเมินค่า

5.2.6 การเชื่อมโยงและประชุมกลุ่มเพื่อพัฒนางาน

5.3 ขั้นฝึกปฏิบัติในการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน และเกณฑ์การประเมินค่าเพิ่มสะสมผลงาน

ลักษณะและรูปแบบของแผนการอบรวมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน ผู้วิจัยใช้จัดอบรมให้กับพยาบาลประจำการและหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนี้

1. บทนำ เป็นการกล่าวถึงวัตถุประสงค์การอบรวม แนวคิดที่ต้องอบรมและแผนอบรมย่อย

2. แผนการอบรมย่อยมี 2 แผน คือ

2.1 แผนการอบรวมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน

2.2 แผนการอบรวมกระบวนการจัดทำเพิ่มสะสมผลงานและการประเมินค่า

เพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ ในแต่ละแผนการอบรมย่อยประกอบด้วยรายละเอียดคือ

1) หัวเรื่อง

2) สารสำคัญ

3) วัตถุประสงค์



- 4) การจัดกิจกรรมการอบรม
- 5) สื่อ/อุปกรณ์
- 6) การประเมินผล
- 7) ระยะเวลาการอบรม

ในแผนการอบรมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน จะมีเอกสารประกอบการอบรม 3 ชุดที่ใช้เป็นสื่อในการจัดการอบรม ดังนี้

1. เอกสารความรู้การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน พร้อมทั้งเอกสารสำเนาการนำเสนอเนื้อหาการอบรม (Power point) ประกอบด้วย เอกสาร 3 ส่วน คือ

1.1 เอกสารความรู้หมายเลข 1 แนวคิดหลักการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน ประกอบด้วย

- 1.1.1 แนวคิดการพัฒนาบุคลากร
- 1.1.2 แนวคิดเพิ่มสะสมผลงาน
- 1.1.3 แนวคิดหลักการพื้นฐานการใช้เพิ่มสะสมผลงาน
- 1.1.4 ประเภท และลักษณะเพิ่มสะสมผลงาน
- 1.1.5 การจัดทำเพิ่มสะสมผลงาน
- 1.1.6 แนวคิดการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน

1.2 เอกสารความรู้หมายเลข 2 กระบวนการจัดทำเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ ประกอบด้วย

1.2.1 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการในกระบวนการจัดทำเพิ่มสะสมผลงาน

1.2.2 ขั้นตอนการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน

1.3 เอกสารความรู้หมายเลข 3 การประเมินค่าเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ ประกอบด้วย

- 1.3.1 แนวคิดการประเมินเพิ่มสะสมผลงาน
- 1.3.2 การสร้างเกณฑ์การประเมินด้วยรูปรีด
- 1.3.3 ขั้นตอนการจัดทำเกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมผลงาน
- 1.3.4 แนวทางการสร้างเกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมผลงาน
- 1.3.5 การสร้างเกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาล

ประจำการด้านบริหารการพยาบาล ด้านบริการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล

1.3.6 ตัวอย่างเกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมผลงาน

2. เอกสารชี้แจงกิจกรรมการทดลองปฏิบัติในการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน และเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมผลงาน ประกอบด้วย

2.1 วิธีการดำเนินการทดลองปฏิบัติการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน และการประเมินแฟ้มสะสมผลงาน

2.2 เอกสารใบงาน 10 ใบงาน ดังต่อไปนี้

2.2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์และประเภทของแฟ้มสะสมผลงาน

2.2.2 การรวบรวมชิ้นงานและจัดการชิ้นงาน

2.2.3 การคัดเลือกชิ้นงานและหลักฐานเอกสารแสดงผลงาน

2.2.4 การสะท้อนข้อมูลย้อนกลับและการแสดงความคิดเห็นต่อ

การปฏิบัติงาน

2.2.5 แบบประเมินผลงาน

2.2.6 ความคิดเห็นของผู้ประเมินผลงาน

2.2.7 การประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงานและการเชื่อมโยงประมุขกลุ่ม

2.2.8 เอกสารสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2.9 การประเมินแฟ้มสะสมผลงานฉบับสมบูรณ์

2.2.10 เอกสารสรุปการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน

3. แบบประเมินความรู้ เรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน

การจัดกิจกรรมในการอบรมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ผู้วิจัยใช้วิธีการบรรยายตามหัวเรื่องของเอกสารความรู้ การซักถามความคิดเห็น อภิปรายร่วมกัน และการทดลองปฏิบัติการสร้างแฟ้มสะสมผลงานตามใบงาน ใช้แบบประเมินความรู้ทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน

ชุดที่ 2 แบบประเมินความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน

การสร้างและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือแบบประเมินความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ประเมินความรู้ ความเข้าใจ จากการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง "การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน" ลักษณะของเครื่องมือเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้



1. ศึกษาตำราและเอกสาร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การสร้างเพิ่มสะสมผลงาน การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน กระบวนการจัดทำเพิ่มสะสมผลงาน การประเมินค่าเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ รวมถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. สร้างแบบประเมินความรู้การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงานให้ครอบคลุมแนวคิดดังกล่าว ด้วยข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก มีข้อคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว การเรียงคำถามในแบบประเมินความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน ไม่ได้แยกเป็นรายด้าน มีรายละเอียดครอบคลุมเรื่อง การพัฒนาบุคลากร การสร้างเพิ่มสะสมผลงาน การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ กระบวนการจัดทำเพิ่มสะสมผลงาน และการประเมินค่าเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ

การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนแบบประเมินความรู้ โดยนำคะแนนของผู้ที่ตอบคำถามในแบบประเมินความรู้การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงานจากจำนวนคะแนนที่ตอบถูกหาค่าร้อยละ โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับมากกว่า 80% ถือว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจที่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงานไปปฏิบัติในการสร้างเพิ่มสะสมผลงานเพื่อการพัฒนาบุคคลได้จริง และผลการประเมินความรู้พยาบาลประจำการกลุ่มทดลอง พบว่า คะแนนความรู้คิดเป็นค่าร้อยละก่อนการอบรมอยู่ระหว่าง 39-83 หลังการอบรมอยู่ระหว่าง 83-100

### ชุดที่ 3 คู่มือการสร้างและการใช้เพิ่มสะสมผลงาน

#### การสร้างและลักษณะเครื่องมือ

คู่มือการสร้างและการใช้เพิ่มสะสมผลงานเพื่อพัฒนาบุคลากรสำหรับพยาบาล เป็นเอกสารใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรจากการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน การสร้างเกณฑ์การประเมินค่าเพิ่มสะสมผลงาน ประกอบด้วย แนวคิดหลักการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน ประโยชน์ที่จะได้รับ แนวทางการดำเนินงาน และขั้นตอนการดำเนินงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อมอบให้กับพยาบาลประจำการและหัวหน้าหอผู้ป่วยในกลุ่มทดลองหลังจากอบรมเชิงปฏิบัติการมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบเนื้อหาการสร้างและการใช้เพิ่มสะสมผลงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ด้านบริหารการพยาบาล ด้านบริการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนา

บุคลากร คำบรรยายลักษณะงานและมาตรฐานการปฏิบัติงานของสำนักกองการพยาบาล และ  
กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

2. จัดทำคู่มือในการสร้างและการใช้แฟ้มสะสมผลงานเพื่อพัฒนาบุคลากรโดยการ  
สร้างแฟ้มสะสมผลงาน ประกอบด้วย

2.1 คำนำ สารบัญ

2.2 บทนำ ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์และเป้าหมายใน  
การดำเนินงาน และประโยชน์ที่จะได้รับ

2.3 แนวคิดและหลักการ ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้าง  
แฟ้มสะสมผลงาน หลักในการดำเนินงาน

2.4 แนวทางการดำเนินงาน ประกอบด้วย ชั้นเตรียมการ ชั้นดำเนินงาน ชั้นสรุป

2.5 ขั้นตอนการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน คือ

2.5.1 การกำหนดจุดประสงค์และประเภทของแฟ้มสะสมผลงาน

2.5.2 การเก็บรวบรวมผลงานและจัดการชิ้นงาน

2.5.3 การคัดเลือกชิ้นงาน

2.5.4 การสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ

2.5.5 การทำชิ้นงานให้สมบูรณ์และประเมินค่า

2.5.6 การเชื่อมโยงและประชุมกลุ่มเพื่อพัฒนางาน

2.6 ภาคผนวกที่ 1 ใบความรู้ ประกอบด้วย

2.6.1 ใบความรู้ที่ 1 การจัดทำแฟ้มสะสมผลงานเพื่อพัฒนาบุคลากร

2.6.2 ใบความรู้ที่ 2 การประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงาน

2.7 ภาคผนวกที่ 2 เอกสารใบงาน ประกอบด้วย เอกสารใบงาน 10 ใบงาน

2.8 ภาคผนวกที่ 3 กิจกรรมการทดลอง ประกอบด้วย กิจกรรมการทดลอง  
สร้างแฟ้มสะสมผลงานเพื่อการพัฒนาบุคลากร

3. สร้างตัวอย่างแฟ้มสะสมผลงาน เพื่อเป็นแนวทางให้พยาบาลประจำการจัดทำ  
แฟ้มสะสมผลงานของตนเอง ประกอบด้วย

3.1 ชื่อเจ้าของแฟ้มสะสมผลงาน

3.2 คำอธิบายการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน

3.3 คำนำ สารบัญ จุดประสงค์เกี่ยวกับการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน

3.4 ประวัติบุคคล ประกอบด้วย ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติรับ  
ราชการ ประวัติการหยุด/ลาราชการ ประวัติการรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (ถ้ามี) ประวัติการสัมมนา  
ฝึกอบรม และจำนวน CNEU ประวัติการศึกษาดูงานด้านการพยาบาล และด้านการบริหารการพยาบาล



3.5 ผลการคัดเลือก และหลักฐานการประเมินผลงานแต่ละชั้น การแสดงผลงานด้านการบริการการพยาบาล การบริหารการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล

3.6 สรุปการประเมินผลงานในแฟ้มสะสมผลงาน ตามเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมผลงาน ประกอบด้วย

3.6.1 การสรุปผลการพัฒนางานด้านการบริการพยาบาล ด้านบริหารการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล

3.6.2 แผนและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนางานด้านการบริการการพยาบาล ด้านบริหารการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล

4. สร้างเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมผลงาน ตามขั้นตอนการสร้างเกณฑ์และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนรูปคดีตามแนวคิดของ Randall et al. (1987) ได้แก่ การประเมินแบบองค์รวมที่ใช้ประเมินแฟ้มสะสมผลงานฉบับสมบูรณ์ และการประเมินแบบแยกองค์ประกอบที่ใช้ประเมินชิ้นงาน ขั้นตอนการสร้างมีดังต่อไปนี้

1) ศึกษาตำรา เอกสารที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตความรับผิดชอบงานของพยาบาลประจำการ มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของกองการพยาบาล และกลุ่มงานการพยาบาล ด้านบริหารการพยาบาล ด้านบริการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล

2) วิเคราะห์เนื้อหาออกมาในลักษณะกิจกรรมการปฏิบัติ

3) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนรูปคดี โดยสร้างเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมผลงาน ใช้สำหรับประเมินผลงาน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละขั้นตอนแบบแยกเป็นเกณฑ์ย่อย แบ่งระดับคะแนน 1-4 โดยเขียนบรรยายลักษณะของชิ้นงานไว้อย่างชัดเจนว่าคุณลักษณะของงานเช่นไร จะได้คะแนนระดับใด

4.1 สร้างเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมผลงานแบบแยกองค์ประกอบ ใช้สำหรับประเมินชิ้นงานทางการพยาบาล 3 ด้าน มีทั้งหมด 33 ข้อ ดังต่อไปนี้

4.1.1 การสร้างเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลด้านบริการพยาบาลโดยการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้วางแผนการดูแลผู้ป่วย ดังนี้

ในการสะสมผลงานด้านการให้บริการทางการพยาบาล ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในการดูแลผู้ป่วยนั้น บทบาทและความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการคือการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้วางแผนในการดูแลผู้ป่วย ในการสร้างเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมผลงานด้านบริการ ประกอบด้วยขั้นตอนการสร้างเกณฑ์ประเมินแฟ้มสะสมผลงาน ดังต่อไปนี้

4.1.1.1 ศึกษา ตำรา เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพยาบาล แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ มีรายการประเมินทั้งหมด 22 ข้อ (สมจิต หนูเจริญกุล, 2543: 173-178; สาลี เฉลิมวรรณพงศ์, 2544: 9-11) ดังนี้

1) การรวบรวมข้อมูล หมายถึง การค้นหาความจริงที่  
ต้องรวบรวมข้อมูลของผู้รับบริการให้ครอบคลุม และถูกต้อง ด้วยการสังเกต การซักประวัติ  
การสัมภาษณ์ การตรวจร่างกาย และการตรวจทางห้องปฏิบัติการ เพื่อนำไปวิเคราะห์ปัญหาของ  
ผู้รับบริการ บันทึกข้อมูลตามแบบฟอร์มที่ใช้ โดยไม่ต้องสรุปหรือแปลความหมายข้อมูล

2) การวินิจฉัยปัญหา หมายถึง การวิเคราะห์และ  
สังเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ เพื่อระบุปัญหาสุขภาพที่มีอยู่หรือมีแนวโน้มที่จะเกิดตามลำดับ  
ความสำคัญของปัญหา

3) การวางแผนการพยาบาล หมายถึง การกำหนด  
เป้าหมายในการพยาบาลหรือผลลัพธ์ที่จะให้เกิด รวมทั้งการเสนอเกณฑ์ในการประเมินกิจกรรม  
หลังจากให้การพยาบาล จากนั้นกำหนดกิจกรรมให้ครอบคลุม กิจกรรมติดตาม (Monitoring)  
ช่วยเหลือ (Caring) รักษา (Cure) สอน (Education) และป้องกัน (Prevention) ให้สอดคล้องกับ  
แต่ละข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล นำแผนมาเขียนไว้สำหรับใช้เป็นแผนการดูแลผู้ป่วย

4) การปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง เป็นการลงมือ  
ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ครอบคลุมตั้งแต่ การลงมือปฏิบัติ การมอบหมายงาน การสอน การให้  
คำแนะนำหรือคำปรึกษา การรายงาน และการบันทึก

5) การประเมินผลการพยาบาล หมายถึง การเปรียบเทียบ  
ความก้าวหน้าของผู้รับบริการกับเกณฑ์การประเมินเป้าหมายการพยาบาลที่กำหนดไว้หลังจาก  
ปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลว่าบรรลุเป้าหมายดังกล่าวหรือไม่ ถ้าไม่บรรลุผลสำเร็จ หรือไม่เป็นไป  
ตามเกณฑ์ สามารถปรับปรุงแผนการพยาบาลใหม่ได้

4.1.1.2. วิเคราะห์เนื้อหาในแต่ละขั้นตอนออกมาในลักษณะ  
กิจกรรมการปฏิบัติ ได้แก่ ความถูกต้อง ความครบถ้วน ความครอบคลุม ความสอดคล้อง  
ความเชื่อมโยง การระบุข้อมูล การใช้เทคนิคการพยาบาล การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล  
การให้ข้อมูล และการปรับปรุงแผนการพยาบาล

4.1.1.3 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละขั้นตอน เป็นระดับ  
คะแนน 1-4 โดยเขียนบรรยายลักษณะของชิ้นงานไว้อย่างชัดเจนว่า คุณลักษณะเช่นไร จะได้  
คะแนนระดับใด

4.1.2 สำหรับงานด้านบริการทางการพยาบาลที่สำคัญอีกด้านหนึ่ง คือ  
การปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลที่พยาบาลให้การพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างถูกต้องตามเกณฑ์  
มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล มีรายการประเมินทั้งหมด 5 ข้อ การสร้างเกณฑ์ มีดังนี้



4.1.2.1 ศึกษาคู่มือปฏิบัติงานและมาตรฐานการพยาบาลของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่พยาบาลประจำการทำความตกลงร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วย

4.1.2.2 วิเคราะห์เนื้อหาในแต่ละขั้นตอนออกมาในลักษณะกิจกรรมการปฏิบัติ ได้แก่ ความถูกต้อง ความครบถ้วน การใช้เทคนิคการปฏิบัติ การคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วย ความสอดคล้องเหมาะสม การปรับปรุงการปฏิบัติการพยาบาล

4.1.2.3 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละขั้นตอน เป็นระดับคะแนน 1 – 4 โดยเขียนบรรยายลักษณะของชิ้นงานไว้อย่างชัดเจนว่า คุณลักษณะเช่นไร จะได้คะแนนระดับใด

4.1.3 สำหรับผลงานด้านการบริหารการพยาบาล มีรายการประเมิน 3 ข้อ ผู้วิจัยสร้างเกณฑ์ ดังนี้

4.1.3.1 ศึกษาตำรา เอกสาร ที่เกี่ยวกับขอบเขตความรับผิดชอบของงานด้านบริหารการพยาบาล คำบรรยายลักษณะงาน มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของกองการพยาบาล และของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

4.1.3.2 วิเคราะห์เนื้อหาในแต่ละงานออกมาในลักษณะกิจกรรมการปฏิบัติ

4.1.3.3 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละขั้นตอน เป็นระดับคะแนน 1 – 4 โดยเขียนบรรยายลักษณะของชิ้นงานไว้อย่างชัดเจนว่า คุณลักษณะเช่นไร จะได้คะแนนระดับใด

4.1.4 สำหรับผลงานด้านวิชาการการพยาบาล มีรายการประเมิน 3 ข้อ ผู้วิจัยสร้างเกณฑ์ ดังนี้

4.1.4.1 ศึกษาตำรา เอกสาร ที่เกี่ยวกับขอบเขตความรับผิดชอบของงานด้านวิชาการการพยาบาล คำบรรยายลักษณะงาน มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของกองการพยาบาล และของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

4.1.4.2 วิเคราะห์เนื้อหาในแต่ละงานออกมาในลักษณะกิจกรรมการปฏิบัติ

4.1.4.3 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละขั้นตอน เป็นระดับคะแนน 1 – 4 โดยเขียนบรรยายลักษณะของชิ้นงานไว้อย่างชัดเจนว่า คุณลักษณะเช่นไร จะได้คะแนนระดับใด

ข้อความแต่ละรายการประเมินจะมีคำตอบให้เลือกในมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์การประเมินค่า 4 ระดับ มีความหมายดังนี้

|   |         |          |
|---|---------|----------|
| 4 | หมายถึง | ดีมาก    |
| 3 | หมายถึง | ดี       |
| 2 | หมายถึง | พอใช้    |
| 1 | หมายถึง | ปรับปรุง |

การแปลผลคะแนนมีเกณฑ์การคิดคะแนนเพื่อตัดสินคุณภาพของผลงานตามชิ้นงาน จำแนกเป็น ด้านบริการพยาบาล ด้านบริหารการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล โดยนำคะแนนของผู้ประเมินแฟ้มสะสมผลงานแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย และหารด้วยจำนวนรายการของการประเมินใช้หลักการแปรผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยของชิ้นงาน ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538: 117)

|             |                              |
|-------------|------------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย | ระดับคุณภาพของงาน            |
| 3.50 – 4.00 | ผลงานอยู่ในระดับดีมาก        |
| 2.50 – 3.49 | ผลงานอยู่ในระดับดี           |
| 1.50 – 2.49 | ผลงานอยู่ในระดับพอใช้        |
| 1.00 – 1.49 | ผลงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง |

4.2 เกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงานแบบองค์รวม ใช้ประเมินแฟ้มสะสมผลงานฉบับสมบูรณ์ เป็นการประเมินภาพรวมของผลงานทั้งหมดในแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ และประเมินคุณภาพตามขั้นตอนการดำเนินงานการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และประเภทชิ้นงาน การรวบรวมและจัดการชิ้นงาน การคัดเลือกชิ้นงาน การสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ การทำชิ้นงานให้สมบูรณ์และประเมินค่า และการเชื่อมโยงและประชุมกลุ่มเพื่อพัฒนางาน โดยมีรายการประเมินทั้งหมด 13 ข้อ รายละเอียดภาคผนวก จ

ข้อความแต่ละรายการประเมินจะมีคำตอบให้เลือกในมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ คือ ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์การประเมินค่า 4 ระดับ มีความหมายดังนี้

|   |         |          |
|---|---------|----------|
| 4 | หมายถึง | ดีมาก    |
| 3 | หมายถึง | ดี       |
| 2 | หมายถึง | พอใช้    |
| 1 | หมายถึง | ปรับปรุง |



การแปลผลคะแนนมีเกณฑ์การคิดคะแนนเพื่อตัดสินแฟ้มสะสมผลงาน โดยนำคะแนนของผู้ประเมินแฟ้มสะสมผลงานแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยแฟ้มสะสมผลงานฉบับสมบูรณ์ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2538: 117)

| คะแนนเฉลี่ย | ระดับคุณภาพของงาน                         |
|-------------|---|
| 3.50 – 4.00 | จัดทำแฟ้มสะสมผลงานอยู่ในระดับดีมาก        |
| 2.50 – 3.49 | จัดทำแฟ้มสะสมผลงานอยู่ในระดับดี           |
| 1.50 – 2.49 | จัดทำแฟ้มสะสมผลงานอยู่ในระดับพอใช้        |
| 1.00 – 1.49 | จัดทำแฟ้มสะสมผลงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง |

#### ชุดที่ 4 แบบประเมินการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน

##### การสร้างและลักษณะเครื่องมือ

เป็นแบบประเมินการปฏิบัติงานโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน โดยที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ประเมิน ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินการปฏิบัติการสร้างแฟ้มสะสมผลงานเพื่อใช้เป็นแนวทางกำกับการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในระหว่างดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน โดย

1 ศึกษาจากตำรา เอกสาร ที่เกี่ยวข้อง และกรอบการปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากร โดยสร้างแฟ้มสะสมผลงาน

2 สร้างแผนกำกับการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการประเมินผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานตามขั้นตอนการสร้างแฟ้มสะสมผลงานในขณะที่ดำเนินการทดลองมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะข้อคำถามแบบเลือกตอบ และข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบประเมินการปฏิบัติในการสร้างและการใช้แฟ้มสะสมผลงานเพื่อพัฒนาบุคลากร แบ่งเป็น 2 ชุด

ชุดที่ 1 กิจกรรมการปฏิบัติจริงในการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกาปฏิบัติกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 17 ข้อ จะมีคำตอบให้เลือกในมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมนั้นได้มากที่สุด
- 4 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมนั้นได้มาก
- 3 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมนั้นได้ปานกลาง
- 2 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมนั้นได้น้อย
- 1 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมนั้นได้น้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนมีเกณฑ์การคิดคะแนนการปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน โดยนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยและกำหนดเกณฑ์ยอมรับของคะแนนค่าเฉลี่ยในระดับมาก ถึง มากที่สุด ทำการประเมินในช่วงทดลอง ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยจะคอยติดตามสังเกตอยู่ด้วยในทุก ๆ สัปดาห์พร้อมให้คำแนะนำระหว่างการติดตาม จนสิ้นสุดการทดลองในวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2547 การแปลผลคะแนนใช้หลักการแปลผลคะแนนค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง วรรณสุด, 2538: 117)

| คะแนนเฉลี่ย | ความหมาย   |
|-------------|--|
| 4.50-5.00   | หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานได้มากที่สุด |
| 3.50-4.49   | หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานได้มาก       |
| 2.50-3.49   | หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานได้ปานกลาง   |
| 1.50-2.49   | หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานได้น้อย      |
| 1.00-1.49   | หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานน้อยที่สุด   |

ชุดที่ 2 เป็นแบบตอบการบรรยายความคิดเห็น โดยให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตอบคำถามอิสระเกี่ยวกับความรู้สึก ความเข้าใจ ความคิดเห็น ปัญหาและอุปสรรค ประโยชน์ในการนำไปใช้และข้อเสนอแนะในกระบวนการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน การประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงาน ลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ



## การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

### การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการทดลองที่สร้างขึ้นทั้งหมด ได้แก่ แผนการอบรมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน แบบประเมินความรู้เรื่อง การพัฒนาบุคลากรโดยสร้างแฟ้มสะสมผลงาน คู่มือการสร้างและการใช้แฟ้มสะสมผลงานเพื่อพัฒนาบุคลากรสำหรับพยาบาลประจำการ เกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมผลงาน และแบบประเมินการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน ประกอบด้วยอาจารย์ที่เขียนตำราและเอกสารทางวิชาการ เกี่ยวกับการใช้แฟ้มสะสมผลงาน และมีวุฒิในระดับปริญญาเอก จำนวน 1 ท่าน นักวิชาการพยาบาล กองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และมีวุฒิในระดับปริญญาเอก จำนวน 1 ท่าน อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการใช้แฟ้มสะสมผลงานกับการทดลอง และมีวุฒิในระดับปริญญาเอก จำนวน 3 ท่าน อาจารย์พยาบาลด้านบริหารการพยาบาลที่มีประสบการณ์ และเชี่ยวชาญด้านเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทางการพยาบาล และมีวุฒิในระดับปริญญาเอก จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นมีประสบการณ์ในการใช้แฟ้มสะสมผลงานกับการทดลอง และมีวุฒิในระดับปริญญาโท จำนวน 1 ท่าน (รายนามในภาคผนวก) ตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา และให้ความเห็นเกี่ยวกับความครอบคลุม ความเหมาะสม และความสอดคล้อง

ในการตรวจสอบแผนการอบรมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานและแบบประเมินความรู้การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน จำนวน 6 ข้อ ผู้ทรงคุณวุฒิ 1 ท่านที่ไม่ได้ให้คะแนนรายข้อ แต่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนการอบรมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน อีก 6 ท่านได้ให้คะแนนความเห็นทุกรายการ ได้รับความเห็นตรงกัน 5 ใน 6 ท่าน (รายละเอียดในภาคผนวก ค) ยกเว้นแบบประเมินความรู้การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานได้ให้ความเห็นตรงกัน 3 ท่าน และเสนอแนะให้ปรับปรุงภาษาในใบงานของแผนการอบรมการพัฒนาบุคลากรโดยสร้างแฟ้มสะสมผลงาน คู่มือการสร้างและการใช้แฟ้มสะสมผลงาน รายการประเมินแฟ้มสะสมผลงานและแบบประเมินการปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คำแนะนำและเสนอแนะการปรับระยะเวลาของการอบรมแต่ละแผนย่อยให้เหมาะสม

จากนั้นผู้วิจัยนำเครื่องมือทั้งหมดมาพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความสมบูรณ์และความเหมาะสมของภาษาอีกครั้ง

## การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

นำแบบประเมินความรู้เรื่อง “การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน” ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปวัดความรู้พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 32 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง และนำมาหาค่าความยากของเครื่องมือ เป็นการตรวจสอบความยากเป็นรายข้อ ซึ่งค่าความยาก หมายถึง สัดส่วนระหว่างจำนวนผู้ที่ตอบข้อสอบในแต่ละข้อถูกต้องจำนวนผู้เข้าสอบทั้งหมด โดยใช้สูตร ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538: 129) 
$$P = \frac{R}{N}$$

เกณฑ์ความยากของแบบประเมินกำหนดให้อยู่ระหว่าง .20 ถึง .80 ยอมรับได้ ถ้าข้อสอบที่มีค่า P ต่ำกว่า .20 ข้อสอบนั้นยากเกินไป และถ้าข้อสอบที่มีค่า P สูงกว่า .80 ข้อสอบนั้นง่ายเกินไป (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538: 129) พบว่ามีข้อคำถามที่ยาก (.16) 1 ข้อ (ข้อ 19) และข้อคำถามที่ง่าย (.90) 1 ข้อ (ข้อที่ 20) ผู้วิจัยจึงตัดข้อคำถามข้อที่ 19 และ 20 ออกจากข้อคำถาม 18 ข้อ ค่าความยากของข้อคำถามอยู่ระหว่าง .28 ถึง .84 รายละเอียดในภาคผนวก ค.

ผู้วิจัยดำเนินการหาความเที่ยง โดยนำแบบประเมินความรู้ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติงานประจำในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง จำนวน 32 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงของแบบประเมินความรู้ โดยใช้สูตรครุเดอร์ ริชาร์ดสัน 20 (Kuder-Richardson 20 หรือ KR-20) ได้ค่าความเที่ยง ดังนี้

ค่าความเที่ยงของแบบประเมินความรู้จากกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือเท่ากับ .5559

ค่าความเที่ยงของแบบประเมินความรู้จากกลุ่มตัวอย่างในทดลองเท่ากับ .7143

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

ชุดที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

## การสร้างและลักษณะของเครื่องมือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาและค้นคว้างานวิจัยต่าง ๆ ในแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ผู้วิจัยยึดหลักแนวคิดทฤษฎีของ Schwirian (1978) ประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ด้านคือ การวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล การดูแลในภาวะวิกฤต



การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ การสอนและการให้ความร่วมมือ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

## 2. กำหนดแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะเป็นข้อคำถามเลือกตอบ และข้อคำถามปลายเปิด ประกอบด้วยคำถาม 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 38 ข้อ ครอบคลุมพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล จำนวน 9 ข้อ (ข้อ1-9)
- 2) การดูแลในภาวะวิกฤต จำนวน 6 ข้อ (ข้อ10-15)
- 3) การติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ จำนวน 7 ข้อ (ข้อ16-22)
- 4) การสอนและการให้ความร่วมมือ จำนวน 8 ข้อ (ข้อ23-30)
- 5) การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ จำนวน 8 ข้อ (ข้อ31-38)

ลักษณะของข้อคำถามเป็นคำถามปลายเปิด ข้อความเป็นเชิงบวกทั้งหมด มีคำตอบให้เลือกเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- |                  |         |  |
|------------------|---------|--|
| 5 = สม่าเสมอ     | หมายถึง | มีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานอยู่เสมอหรือปฏิบัติทุกครั้ง |
| 4 = บ่อยครั้ง    | หมายถึง | มีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง                   |
| 3 = เป็นบางครั้ง | หมายถึง | มีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานเป็นบางครั้ง                |
| 2 = น้อยครั้ง    | หมายถึง | มีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานนาน ๆ ครั้ง                 |
| 1 = น้อยครั้งมาก | หมายถึง | มีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานน้อยมากหรือไม่ได้ปฏิบัติ    |

การแปลผลคะแนนการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย และแปลผลให้ความหมายคะแนนค่าเฉลี่ยการปฏิบัติของพยาบาลประจำการ ดังนี้ (ประคอง กรวรรณสุต, 2538: 117)

| คะแนนเฉลี่ย | ความหมาย                        |
|-------------|---------------------------------|
| 4.50 – 5.00 | การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก  |
| 3.50 – 4.49 | การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง     |
| 2.50 – 3.49 | การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50 – 2.49 | การปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ     |
| 1.00 – 1.49 | การปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำมาก  |

ชุดที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาและค้นคว้างานวิจัยต่าง ๆ ในแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ยึดหลักแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1959) และ Hackman & Oldham (1980) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความเป็นอิสระในการทำงาน และข้อมูลป้อนกลับของงาน

2. สร้างแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 22 ข้อ ให้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

- |                              |                         |
|------------------------------|-------------------------|
| 1) ความสำเร็จในหน้าที่การงาน | จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 1-6)   |
| 2) การได้รับการยอมรับนับถือ  | จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 7-12)  |
| 3) ความเป็นอิสระในการทำงาน   | จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 13-17) |
| 4) ข้อมูลป้อนกลับของงาน      | จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 18-22) |

ข้อความแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การประมาณค่าระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

|                |         |  |
|----------------|---------|--|
| 5 = มากที่สุด  | หมายถึง | พึงพอใจในการปฏิบัติงานงานตามทีระบุมากที่สุด  |
| 4 = มาก        | หมายถึง | พึงพอใจในการปฏิบัติงานงานตามทีระบุมาก        |
| 3 = ปานกลาง    | หมายถึง | พึงพอใจในการปฏิบัติงานงานตามทีระบупานกลาง    |
| 2 = น้อย       | หมายถึง | พึงพอใจในการปฏิบัติงานงานตามทีระบุน้อย       |
| 1 = น้อยที่สุด | หมายถึง | พึงพอใจในการปฏิบัติงานงานตามทีระบุน้อยที่สุด |

การแปลผลคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลให้ความหมายคะแนนค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538: 117)

| คะแนนเฉลี่ย | ความหมาย                           |
|-------------|------------------------------------|
| 4.50 – 5.00 | ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงมาก  |
| 3.50 – 4.49 | ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง     |
| 2.50 – 3.49 | ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50 – 2.49 | ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ     |
| 1.00 – 1.49 | ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำมาก  |



## การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

### การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร การพยาบาล เชี่ยวชาญเรื่องเครื่องมือวิจัยทางการพยาบาลและมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก 2 ท่าน ด้านการศึกษาพยาบาลและมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก 2 ท่าน ด้านวิชาการและมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก 1 ท่าน และเป็นผู้บริหารระดับต้นที่ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยและมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท 2 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก ก) ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ความครอบคลุมของเนื้อหา เกณฑ์การให้คะแนน ความถูกต้องของการวัด โดยถือเกณฑ์ผู้ทรงคุณวุฒิยอมรับที่ร้อยละ 80 ดังนี้

แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ให้ความเห็นในการปรับความชัดเจนของเนื้อหา และภาษา 9 ข้อ (ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 7, 14, 21, 32, 34) รวมข้อคำถามที่ถามในเรื่องเดียวกัน 2 ข้อ (ข้อที่ 1 และ 2, 29 และ 30) และตัดข้อคำถามที่ถามความหมายซ้ำกัน 1 ข้อ คือข้อที่ 20 เหลือข้อคำถามทั้งหมด 35 ข้อ

แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ให้ความเห็นเกี่ยวกับข้อคำถาม เพิ่มข้อความว่า "ท่านพึงพอใจ" ทุกข้อคำถาม และ ปรับปรุงข้อคำถามใหม่ 1 ข้อ (ข้อที่ 22) เหลือข้อคำถามเท่าเดิม 22 ข้อ

การหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index หรือ CVI) เป็นการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระข้อคำถาม (Item content) กับสาระมิติที่จะวัด (Domain content) เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินคุณภาพเครื่องมือคือใช้เกณฑ์  $CVI = .80$  ขึ้นไป (Polit & Hungler, 1999: 419) ดังนี้

ค่า CVI ของแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน = .947

ค่า CVI ของแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน = .86

ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานและแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน มาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

### การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วจากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติ

งานที่ห่อผู้ป่วยอายุรกรรมในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาคำนวณหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ข้อคำถามที่ได้จากการหาค่าความเที่ยงมีความสมบูรณ์ทุกข้อ ได้ข้อคำถามในแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน 35 ข้อ และแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน 22 ข้อ ( $\alpha = .96$  และ  $.95$  ตามลำดับ) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความเที่ยงของแบบสอบถาม

| แบบสอบถาม                | จำนวน<br>ข้อ | ค่าความเที่ยง           |                       |
|--------------------------|--------------|-------------------------|-----------------------|
|                          |              | กลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ | กลุ่มตัวอย่างการทดลอง |
| 1. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน | 35           | .96                     | .97                   |
| 2. ความพึงพอใจในงาน      | 22           | .95                     | .95                   |

### การดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองและเก็บข้อมูลตามขั้นตอน แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการทดลอง
2. ขั้นดำเนินการทดลอง
3. ขั้นประเมินผลการทดลอง

#### 1. ขั้นเตรียมการทดลอง

1.1 ขอลงชื่อจากคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงเจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศ เพื่อขออนุญาตทำการทดลองในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และเสนอโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ ให้เจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศเพื่อพิจารณาอนุมัติ

1.2 ขอความร่วมมือจากฝ่ายการพยาบาล โดยนำเสนอโครงการวิจัยให้กับผู้อำนวยการกองการพยาบาล และกลุ่มนักวิชาการ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ร่วมพิจารณาอนุมัติ และให้ความร่วมมือในการทดลอง

1.3 เตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการทดลอง ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง และเครื่องมือที่ใช้กำกับการทดลอง ดังนี้



### 1.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

1.3.1.1 แผนการอบรมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน

1.3.1.2 แบบประเมินความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้ม

สะสมผลงาน

1.3.1.3 คู่มือการสร้างและการใช้แฟ้มสะสมผลงาน

1.3.1.4 แบบประเมินการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้ม

สะสมผลงาน

### 1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2.1 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

1.3.2.2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

1.4 เตรียมผู้ช่วยวิจัย จำนวน 1 ท่าน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และเป็นบุคคลที่มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน โดยมีการเตรียมผู้ช่วยวิจัยดังนี้

1.4.1 ให้ผู้ช่วยวิจัยทำความเข้าใจเกี่ยวกับเอกสารวิจัย ประกอบด้วย แผนการอบรมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน คู่มือการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน เกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมผลงาน โดยละเอียด

1.4.2 ผู้วิจัยพบผู้ช่วยวิจัยเพื่ออธิบายวัตถุประสงค์การวิจัย และวิธีดำเนินการทดลองพร้อมทั้งทำความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ และตารางกิจกรรม วันและเวลาที่ได้วางแผนไว้

1.5 จัดทำโครงการอบรมและกำหนดการอบรมโดยผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา กำหนดการอบรมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานทั้งหมด 2 วัน คือ

วันพฤหัสบดีที่ 18 ธันวาคม 2546 เวลา 13.00–15.45 น. ณ ห้องประชุมออร์โธพีดิก

13.00 น. – 13.10 น.

ลงทะเบียน

13.10 น. – 13.30 น.

พิธีเปิดการจัดอบรม

13.30 น. – 13.45 น.

บรรยายแนวคิดการพัฒนาบุคลากร

13.45 น. – 15.00 น.

บรรยายแนวคิดแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาล  
ประจำการ

15.00 น. – 15.15 น.

พักรับประทานอาหารว่าง

15.15 น. – 15.45 น.

บรรยายแนวคิดการพัฒนาบุคลากรโดยการ  
สร้างแฟ้มสะสมผลงาน

วันศุกร์ที่ 19 ธันวาคม 2546 เวลา 13.00 – 16.10 น. ณ ห้องประชุมบรรพรัตน์

- |                     |   |
|---------------------|---|
| 13.00 น. - 13.30 น. | บรรยายประสบการณ์ในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาล  |
| 13.35 น. - 14.00 น. | บรรยายกระบวนการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการและบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน การประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ |
| 14.00 น. - 14.15 น. | บรรยายการประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ   |
| 14.15 น. - 14.25 น. | พักรับประทานอาหารว่าง   |
| 14.25 น. - 15.40 น. | ทดลองฝึกปฏิบัติการสร้างแฟ้มสะสมผลงานและเกณฑ์ประเมินแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ   |
| 15.40 น. - 16.00 น. | ทดลองนำเสนอผลงานที่ทดลองปฏิบัติ ร่วมอภิปรายและสรุปผล  |
| 16.00 น. - 16.10 น. | พิธีปิดการอบรม  |

1.6 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างพร้อมนำเสนอโครงการวิจัยให้ทีมผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้ตรวจการพยาบาลกองอายุรกรรม) รับทราบ

1.7 เตรียมสถานที่และอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ที่ใช้ในการอบรม

1.8 เตรียมเอกสารและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการอบรม ได้แก่

1.8.1 แฟ้มสะสมผลงานแบบสอดเอกสารขนาด 4 A จำนวน 30 แฟ้ม

1.8.2 สำเนาเอกสารความรู้ Powerpoint

1.8.3 กล้องถ่ายภาพ (Digital) ใช้เก็บภาพที่เป็นนวัตกรรม

1.9 เชิญวิทยากรที่มีประสบการณ์ในการทดลองสร้างแฟ้มสะสมผลงานและยินดีเป็นวิทยากรรับเชิญ

1.10 รวบรวมข้อมูลก่อนทดลอง (Pre test) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพฤติกรรมการปฏิบัติงานกับแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ มาวัดกับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 30 คน โดยนำแบบสอบถามให้กับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลกลุ่มทดลอง 15 คน และหัวหน้าหอผู้ป่วยกลุ่มควบคุม 15 คน ตอบก่อนประชุมเชิงปฏิบัติการ 1 วัน



## 2 ขั้นตอนการทดลอง

2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง "การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ" ให้กับพยาบาลประจำการหอผู้ป่วยอายุรกรรม 8/4 ซึ่งเป็นกลุ่มทดลองจำนวน 15 คน หัวหน้าหอผู้ป่วยอายุรกรรม 8/4 1 คน ผู้ช่วยวิจัย 1 คน รวมทั้งสิ้น 17 คน เป็นเวลา 2 วัน ตามกำหนดการ แต่ผู้เข้ารับการอบรมจริงเพียง 16 คน ขาดพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติงาน 1 คน เนื่องจากข้อจำกัดในการดูแลผู้ป่วยที่หอผู้ป่วย ผู้วิจัยจึงจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับพยาบาลประจำการผู้ที่ไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้ตามกิจกรรมที่ได้กำหนดในแผนการอบรมหลังจากสิ้นสุดการจัดอบรมครั้งแรกในวันที่ 22 และ 23 ธันวาคม 2546 เวลา 13.30 น.-16.00 น. ก่อนดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้วิจัยนำแบบประเมินความรู้เรื่อง "การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน" ให้พยาบาลประจำการผู้เข้ารับการอบรมตอบแบบประเมินความรู้ก่อนให้ความรู้ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน (Pre test)

ผู้วิจัยดำเนินการอบรมตามแผนการอบรมพร้อมทั้งนำเสนอตัวอย่างแฟ้มสะสมผลงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไว้เป็นแนวทาง โดยการบรรยายตามหัวข้อการบรรยาย ในระหว่างบรรยายมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการอบรม ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย ส่วนวิทยากรรับเชิญให้ความรู้และนำประสบการณ์ การสร้างแฟ้มสะสมผลงาน พร้อมนำเสนอตัวอย่างแฟ้มสะสมผลงานให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความเข้าใจ และมองเห็นวิธีการพัฒนาแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ

ในการฝึกปฏิบัติการสร้างแฟ้มสะสมผลงานตามขั้นตอนการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และประเภทของแฟ้มสะสมผลงาน การรวบรวมและจัดการชิ้นงาน การคัดเลือกชิ้นงาน การสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ การทำชิ้นงานให้สมบูรณ์และประเมินค่าและการเชื่อมโยงและประชุมกลุ่มเพื่อพัฒนางาน รวมทั้งฝึกปฏิบัติในการสร้างเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมผลงาน ซึ่งสรุปร่วมกันว่าใช้เกณฑ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากนั้นพยาบาลทดลองสร้างชิ้นงานด้านบริหารการพยาบาล ด้านบริการและด้านวิชาการพยาบาลจากกรณีศึกษาที่เตรียมไว้ให้มีการนำเสนอผลงานและอภิปรายร่วมกัน และทดลองใช้เกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมผลงานประเมินชิ้นงานแต่ละด้าน และใช้เกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมผลงานฉบับสมบูรณ์ ทดลองประเมินตัวอย่างแฟ้มสะสมผลงานฉบับสมบูรณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ในระหว่างทดลองสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยเป็นที่ปรึกษาและช่วยทำความเข้าใจให้กลุ่มผู้เข้ารับการอบรมซึ่งทุกคนให้ความสนใจและเข้าใจ

เมื่อการอบรมสิ้นสุด ร่วมกันอภิปรายในประเด็นปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะต่าง ๆ และร่วมกันสรุปผลและการนำไปใช้ปฏิบัติจริง พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความสนใจต่อวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน เห็นคุณค่าของชิ้นงานที่ผ่านการประเมินโดยใช้

หลักเกณฑ์ที่เข้าใจตรงกัน และชี้แจงให้กลุ่มทราบถึงคู่มือประกอบการปฏิบัติที่ปรับแก้จากการมีส่วนร่วมในการอบรมที่ทุกคนสามารถใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ซึ่งจะจัดไว้ให้ที่หอผู้ป่วย และผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยจะเป็นที่ปรึกษาตลอดเวลาในขณะปฏิบัติการพัฒนานุเคราะห์โดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน

หลังจากสิ้นสุดการสรุปการอบรม ผู้วิจัยนำแบบประเมินความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานให้พยาบาลประจำการผู้เข้ารับการอบรมตอบแบบประเมินความรู้เดิมอีกครั้ง (Post test) การประเมินผลการอบรมจากคะแนนทดสอบความรู้ตามแบบประเมินความรู้ โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนความรู้มากกว่า 80 % ผลที่ได้คือทุกคนที่เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์ (83-100%) ซึ่งสูงกว่าก่อนการอบรม (39-83%) (รายละเอียดในภาคผนวก ค)

2.2 ดำเนินการทดลองพัฒนานุเคราะห์โดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ หลังประชุมเชิงปฏิบัติการ ใช้ระยะเวลาประมาณ 2 เดือน ตั้งแต่วันที่ 24 ธันวาคม 2546 ถึงวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2547 ตามขั้นตอนการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ดังนี้

### ขั้นตอนที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์และประเภทของแฟ้มสะสมผลงาน

สัปดาห์ที่ 1 (24 ธันวาคม 2546)

กำหนดวัตถุประสงค์และประเภทของแฟ้มสะสมผลงาน เป็นการจัดประชุมกลุ่มครั้งที่ 1 พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการร่วมกันกำหนดข้อตกลง วัตถุประสงค์ในการพัฒนานุเคราะห์โดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ ด้านบริหารการพยาบาล ด้านบริการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล พร้อมเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมผลงานให้สอดคล้องกับขอบเขตความรับผิดชอบงานพยาบาล มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของกองการพยาบาล และร่วมกันกำหนดประเภทของแฟ้มสะสมผลงานและปริมาณชิ้นงาน และวางแผนในการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน โดยมีผู้วิจัย และผู้ช่วยวิจัยเป็นที่ปรึกษา ผู้วิจัยเสนอตารางการเข้าประเมินและร่วมประชุมอภิปรายทุก 2 สัปดาห์ ทำความตกลงกำหนดวันที่และเวลาในตารางการประชุมในแต่ละครั้ง

### ขั้นตอนที่ 2 ขั้นรวบรวมและจัดการชิ้นงาน

สัปดาห์ที่ 2, 3 (25 ธันวาคม 2546 ถึง 7 มกราคม 2547)

ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นที่ให้พยาบาลประจำการดำเนินการเก็บรวบรวมผลงาน หรือหลักฐานตามวัตถุประสงค์อย่างอิสระในแฟ้มสะสมผลงานชั่วคราว โดยพยาบาลประจำการบันทึก



ลักษณะการทำงานหรือสถานการณ์ พฤติกรรมที่แสดงออก ด้านบริหารการพยาบาล ด้านบริการทางการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล การจัดเก็บผลงานยังไม่เป็นระบบ

พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้วิจัยเป็นผู้ให้คำปรึกษา พยาบาลประจำการมีปัญหาในการพิจารณาเนื้องานที่ได้รวบรวมไว้ไม่ทราบว่าเป็นผลงานด้านบริหารการพยาบาล หรือผลงานด้านวิชาการพยาบาล ผู้วิจัยแนะนำให้ศึกษาคู่มือการสร้างและการใช้แฟ้มสะสมผลงานในส่วนคำบรรยายลักษณะงานและขอบเขตความรับผิดชอบในงานพยาบาลด้านบริหารการพยาบาล ด้านบริการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล

### ขั้นตอนที่ 3 ขั้นตอนการคัดเลือกชิ้นงาน

สัปดาห์ที่ 4 (8 - 12 มกราคม 2547)

เป็นขั้นที่พยาบาลประจำการคัดเลือกชิ้นงานอย่างอิสระในผลงานที่พอใจมากที่สุดและสอดคล้องกับขอบเขตความรับผิดชอบงานของตนและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานที่กำหนดไว้ ทั้งด้านการบริหารการพยาบาล ด้านการบริการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล โดยคัดเลือกจากชิ้นงานที่รวบรวมในขั้นที่ 2 และส่งให้หัวหน้าหอผู้ป่วยตามเวลาที่กำหนดร่วมกันคือสิ้นสุดสัปดาห์ที่ 4

ในระหว่างนี้พยาบาลประจำการทำความเข้าใจเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมผลงาน โดยมีพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้วิจัยเป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจ ให้คำแนะนำในการจัดการชิ้นงาน พยาบาลประจำการทำแฟ้มสะสมผลงานของตนให้สมบูรณ์ที่สุด พยายามปรับปรุงชิ้นงานของตนเอง และให้คะแนนประเมินตนเองในแต่ละชิ้นงาน เตรียมนำเสนอผลงาน ในการประชุมกลุ่มครั้งที่ 2 ซึ่งเป็นการนำเสนอผลงานอย่างอิสระ โดยการเล่าเหตุการณ์ประกอบการใช้แผ่นใส การโชว์ชิ้นงานพร้อมการอธิบายเพิ่มเติม

### ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ

สัปดาห์ที่ 5 (วันที่ 14 มกราคม 2547)

เป็นขั้นสะท้อนข้อมูลย้อนกลับในการประชุมกลุ่มครั้งที่ 2 ในวันที่ 14 มกราคม 2547 เป็นการประเมินครั้งที่ 1 หัวหน้าหอผู้ป่วยจะเปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการแต่ละคนแสดงความคิดเห็นต่อชิ้นงานของตนเองที่คัดเลือกเข้าแฟ้มสะสมผลงาน พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจะให้ข้อมูลเสนอแนะและกระตุ้นให้เพื่อนในกลุ่มร่วมให้ข้อมูลเสนอแนะในการปรับปรุงชิ้นงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินค่าที่กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา เมื่อจบการประชุมให้พยาบาลประจำการนำแฟ้มสะสมผลงานของตนแสดงไว้ที่มุมแสดงผลงานเพื่อ

ให้เพื่อนร่วมงานสามารถพิจารณาให้คะแนนประเมินของกันและกัน ส่งผลการประเมินเมื่อการประชุมเสร็จสิ้นต่อพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ภายในวันที่ 15 มกราคม 2547 หัวหน้าหอผู้ป่วยรวบรวมข้อมูลที่ได้ทั้งหมดและแจ้งให้พยาบาลประจำการแต่ละคนทราบในวันต่อไป พยาบาลประจำการ รับผิดชอบข้อมูลย้อนกลับและนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน บันทึกในแฟ้มสะสมผลงานเพื่อเตรียมเสนอผลงานครั้งต่อไป

เนื่องจากการนำเสนอในครั้งนี้ เป็นการนำเสนอโดยอิสระ ทำให้มีประเด็นการพิจารณาที่หลากหลาย และใช้เวลามากกว่าที่กำหนด ผู้วิจัยและพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยได้เสนอให้กลุ่มพิจารณาการนำเสนอและกำหนดหัวข้อนำเสนอในครั้งต่อไป ได้ดังนี้

1. ชื่อเรื่องของผลงานแต่ละชิ้น
2. เหตุผลในการเลือกผลงานชิ้นนี้
3. วัตถุประสงค์ในการพัฒนางาน
4. รายละเอียดส่วนที่สำคัญของเนื้อหา เช่น แผนการพยาบาล แผนการจัดการ เนื้อหาความรู้โดยย่อด้านวิชาการ
5. อภิปรายประโยชน์ในการนำไปใช้และข้อเสนอแนะ

### ขั้นตอนที่ 5 การทำชิ้นงานที่สมบูรณ์และประเมินค่า

สัปดาห์ที่ 6, 7 (29 มกราคม 2547)

การทำชิ้นงานที่สมบูรณ์และประเมินค่า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการเจ้าของแฟ้มสะสมผลงานปรับปรุงชิ้นงานตามข้อเสนอแนะ จนเป็นที่พอใจแล้วนำเสนอให้หัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อนร่วมงานและตนเองประเมินผลงาน เป็นการตัดสินคุณค่าของงานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เป็นการประเมินครั้งที่ 2 ซึ่งจัดประชุมเป็นครั้งที่ 3 ในวันที่ 29 มกราคม 2547 ผลการประเมินส่งตรงต่อหัวหน้าหอผู้ป่วยตามวันเวลาที่กำหนดคือ 30 มกราคม 2547 พยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยรวบรวมข้อมูลที่ได้ทั้งหมดแจ้งให้พยาบาลประจำการแต่ละคนทราบในวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2547 พร้อมทั้งนัดประชุมครั้งต่อไป ในวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2547 เพื่อให้พยาบาลนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงชิ้นงานของตนเองให้สมบูรณ์และจัดเก็บอย่างเป็นระบบในแฟ้มสะสมผลงานฉบับสมบูรณ์

ในขั้นตอนนี้ ชิ้นงานสมบูรณ์มากขึ้น พยาบาลมีความเข้าใจมากขึ้น และเกิดการพัฒนาความรู้ร่วมกัน และสังเกตเห็นบางคนมีความภาคภูมิใจในนวัตกรรมของตน ทำให้เกิดความพยายามปรับปรุงผลงานของตนให้ดีที่สุด สรุปได้ว่าพยาบาลประจำการ 15 คน มีผลงานที่ปรากฏในแฟ้มสะสมผลงานอย่างน้อยคนละ 4 ชิ้น ชิ้นงานด้านบริการพยาบาลคนละ 1-2 ชิ้น



ชิ้นงานด้านบริหารการพยาบาลคนละ 1-2 ชิ้น ชิ้นงานด้านวิชาการพยาบาลคนละ 1 ชิ้น โดยสรุปในภาพรวมของหอผู้ป่วยมีผลงาน รวมทั้งสิ้น 94 ชิ้น ดังนี้

1. ผลงานด้านบริการพยาบาล 32 ชิ้นงาน
2. ผลงานด้านบริหารการพยาบาลจำนวน 22 ชิ้นงาน
3. ผลงานด้านวิชาการพยาบาล 25 ชิ้นงาน
4. ผลงานสร้างสรรค์และนวัตกรรม 15 ชิ้นงาน

### ขั้นตอนที่ 6 ชิ้นเชื่อมโยงและประชุมกลุ่มเพื่อพัฒนางาน

สัปดาห์ที่ 8 (11 กุมภาพันธ์ 2547)

จัดประชุมครั้งที่ 4 ในวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2547 จัดให้พยาบาลได้นำเสนอความสำเร็จของแฟ้มสะสมผลงานและอภิปรายเชื่อมโยงระหว่างแฟ้มสะสมผลงานและวัตถุประสงค์ตามขอบเขตของงานการพยาบาล มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของกองการพยาบาลและของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น อันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงงานต่อไป จากนั้นพยาบาลประจำการปรับปรุงแฟ้มสะสมผลงาน เพื่อรับการประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงานฉบับสมบูรณ์ตามเกณฑ์การประเมิน โดยนำแฟ้มให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อนร่วมงานและตนเองประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงานอีกครั้ง ในวันที่ 15-17 กุมภาพันธ์ 2547 พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยให้ข้อคิดเห็น และวางแผนสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร บันทึกข้อมูลดังกล่าวในแฟ้มสะสมผลงาน และให้การสนับสนุนการสร้างแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการต่อไป

### 2.3 ประชุมสรุปโครงการ

เป็นการประชุมกลุ่มครั้งสุดท้ายเพื่อสรุปผล ในวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2547 ผู้วิจัยให้พยาบาลประจำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการร่วมกันสรุปถึงสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้จากการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน พยาบาลทุกคนเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงาน และมีโอกาสพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ทำให้เกิดการค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม มีความใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เกิดการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ทำให้เห็นพ้องกันว่าการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพสามารถเรียนรู้ได้จากงานที่ปฏิบัติอยู่ทั้งของตนเอง และจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานในวิชาชีพ

ส่วนหนึ่งของการสรุปความคิดเห็นของพยาบาลประจำการและพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย หลังได้รับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ผู้วิจัยได้รวบรวม

ความคิดเห็นจากพยาบาลประจำการที่ได้จากการเขียนสรุปไว้ในใบงานที่ 10 ในคู่มือการสร้างและการใช้แฟ้มสะสมผลงาน นำมาจัดกลุ่มและวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ได้ประเด็นสำคัญคือ สิ่งที่ได้จากแฟ้มสะสมผลงาน อุปสรรคจากการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน และความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาล ดังตารางรายละเอียดแสดงในภาคผนวก จ

สุดท้ายวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2547 หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินการปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ผู้วิจัยประมวลผลได้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถปฏิบัติและควบคุมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานได้ครบทุกขั้นตอน ให้คะแนนระดับการปฏิบัติตามกิจกรรม 5 คะแนนเกือบทุกข้อยกเว้นข้อที่ 1 (ศึกษาคู่มือการสร้างและการใช้แฟ้มสะสมผลงาน) ให้คะแนน 4 คิดเป็นคะแนนค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.94 สรุปว่าระดับการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับมากที่สุด และให้ความเห็นเกี่ยวกับความรู้สึก อุปสรรค และประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานว่า การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานทำให้ทราบข้อดีและข้อจำกัดของบุคลากรพยาบาลสามารถใช้เตรียมการวางแผนพัฒนาผู้ที่มีข้อจำกัดหรือโอกาสพัฒนา มองเห็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับปรุงคุณภาพในการทำงาน แต่มีข้อจำกัดในการที่จะต้องปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทำให้บางครั้งพยาบาลประจำการขาดสมาธิในการประชุมกลุ่ม (รายละเอียดในภาคผนวก จ)

เมื่อสิ้นสุดการดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ผู้วิจัยนำผลการประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการพบว่า พยาบาลประจำการมีคะแนนเฉลี่ยในการประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน และจากการประเมินของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จากการสร้างผลงานแต่ละชิ้นของแฟ้มสะสมผลงาน ครั้งที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าครั้งที่ 2 และครั้งที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า ครั้งที่ 1 โดยพบว่า การประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงานครั้งที่ 1 ผลงานด้านบริการพยาบาล ด้านบริหารการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล อยู่ในระดับพอใช้ ในการประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงานครั้งที่ 2 ผลงานทุกชิ้นงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับดี และในการประเมินครั้งที่ 3 ผลงานด้านการบริหารการพยาบาล อยู่ในระดับดีมาก ผลงานด้านบริการพยาบาลและผลงานด้านวิชาการอยู่ในระดับดี และการประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงานฉบับสมบูรณ์อยู่ในระดับดีมาก โดยที่คะแนนค่าเฉลี่ยจากการประเมินตนเอง จากเพื่อนร่วมงาน และจากพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกฝ่ายอยู่ในระดับดีมาก (รายละเอียดนำเสนอในรูปตารางภาคผนวก จ)



ในกลุ่มควบคุมที่ปฏิบัติการพัฒนานุเคราะห์ตามปกติ พยาบาลประจำการได้รับการพัฒนาโดยพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเข้าร่วมประชุมฟังการบรรยายเกี่ยวกับด้านวิชาการ พยาบาลตามแผนและนโยบายของโรงพยาบาล จัดประชุมกรณีศึกษาตัวอย่าง เพื่อทบทวนขณะดูแลผู้ป่วย และหัวหน้าหอผู้ป่วยบันทึกข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลประจำการ นำข้อมูลไว้พิจารณาจัดบุคลากรเข้ารับการอบรมประชุมวิชาการจากฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช

### 3 การประเมินผลการทดลอง

ภายหลังสรุปการทดลอง 1 วัน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานและแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการมาวัดกลุ่มตัวอย่าง 30 คน โดยนำแบบสอบถามให้กับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลกลุ่มทดลอง 15 คน และหัวหน้าหอผู้ป่วยกลุ่มควบคุม 15 คน ตอบอีกครั้ง เพื่อเป็นการตรวจสอบหลังทดลอง (Post test)

ระยะเวลาในการดำเนินการทดลองครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น 8 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 24 ธันวาคม 2546 ถึง 17 กุมภาพันธ์ 2547 มีขั้นตอนดำเนินการวิจัยสรุปดังนี้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ขั้นตอนในการดำเนินการทดลอง

เก็บรวบรวมข้อมูลก่อนทดลอง โดยพยาบาลประจำการทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมตอบแบบสอบถาม พฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ 1 วันก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ

### กลุ่มทดลอง

1. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง "การพัฒนาบุคลากรโดย การสร้างแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาล ประจำการ เป็นเวลา 2 วัน
2. ดำเนินการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน มีขั้นตอนดังนี้
  - ขั้นตอนที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์และประเภทของแฟ้มสะสมผลงาน (สัปดาห์ที่ 1)
  - ขั้นตอนที่ 2 รวบรวมและจัดการชิ้นงาน (สัปดาห์ที่ 2, 3)
  - ขั้นตอนที่ 3 การคัดเลือกชิ้นงาน (สัปดาห์ที่ 4)
  - ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ (สัปดาห์ที่ 5)
  - ขั้นตอนที่ 5 การทำชิ้นงานที่สมบูรณ์และประเมินค่า (สัปดาห์ที่ 6, 7)
  - ขั้นตอนที่ 6 การเชื่อมโยงและประชุมกลุ่มเพื่อพัฒนางาน (สัปดาห์ที่ 8)

ในทุกขั้นตอนหัวหน้าหอผู้ป่วยจะใช้แบบประเมินการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน กำกับติดตามการดำเนินการทดลอง
3. ประชุมสรุปโครงการ พยาบาลประจำการ และหัวหน้าหอผู้ป่วย ร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้จากการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ความคิดเห็น ความรู้สึก และอุปสรรคจากการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน (ปลายสัปดาห์ที่ 8)

### กลุ่มควบคุม

1. การพัฒนาบุคลากรตามปกติ ได้แก่
  - 1.1 พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ติดตามแผนการพัฒนาบุคลากรของฝ่ายการพยาบาล แจ้งให้บุคลากรทราบแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว
  - 1.2 พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยส่งบุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการอบรมตามนโยบายของโรงพยาบาลขึ้นอยู่กับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่จำเป็น
  - 1.3 ฝ่ายวิชาการของกองการพยาบาลจะมีข่าวสารวิชาการในการจัดอบรมแจ้งถึงหน่วยงาน ถ้าบุคลากรท่านใดสนใจให้แจ้งความจำนง และจะต้องลาพักก่อนหรือแลกรเวรไปอบรมเนื่องจากความจำกัดในงบประมาณ
  - 1.4 หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดประชุมกรณีศึกษาตัวอย่าง ใช้ทบทวนขณะดูแลผู้ป่วย
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้ข้อมูลจากการบันทึกพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ (Anecdotal record) พิจารณาส่งบุคลากรพยาบาลเข้ารับการอบรมประชุมวิชาการจากฝ่ายการพยาบาล

พยาบาลประจำการทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมตอบแบบสอบถามพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการเพิ่มเติม 1 วันหลังการทดลอง



## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC มีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ เกี่ยวกับสถานภาพกลุ่มตัวอย่าง คำนวณหาความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย
2. วิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนประเมินความรู้ก่อนและหลังอบรมเรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน คำนวณหาค่าร้อยละ
3. วิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการก่อนและหลังการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน ใช้ Dependent t-test
4. วิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน และกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรตามปกติ โดยใช้ Independent t-test

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลของการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยแบ่งกลุ่มทดลอง 15 คน กลุ่มควบคุม 15 คน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย เป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับพฤติกรรมการทำงาน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการก่อนการทดลองและหลังการทดลองพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับพฤติกรรมการทำงาน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน และกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรตามปกติ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย ระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการก่อนการทดลองและหลังการทดลองพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน (ตารางที่ 4 ถึง ตารางที่ 5)

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ย ระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ก่อนและหลังการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานในกลุ่มทดลอง รายชื่อ รายด้าน และโดยรวม (N1 = 15)

| พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน  | ก่อนทดลอง   |             |            | หลังทดลอง   |             |               | t-test       |
|--|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|---------------|--------------|
|  | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ      | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ         |              |
| <b>ด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธ์ภาพ</b>                                      |             |             |            |             |             |               |              |
| 1. อธิบายให้ผู้ป่วยทราบขั้นตอนการปฏิบัติการพยาบาลก่อนให้การพยาบาล                      | 3.80        | 1.15        | สูง        | 4.87        | 0.35        | สูงมาก        | 3.38*        |
| 2. ใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทางกับผู้ป่วย เปิดโอกาสให้ผู้ซักถามทุกครั้งหลังให้ข้อมูล   | 3.40        | 1.06        | ปานกลาง    | 4.73        | 0.59        | สูงมาก        | 5.29*        |
| 3. การแนะนำตนเองถึงการเป็นพยาบาล ผู้รับผิดชอบให้ผู้ป่วยและญาติทราบ                     | 3.40        | 1.06        | ปานกลาง    | 4.60        | 0.51        | สูงมาก        | 4.94*        |
| 4. ปรีกษาหรือด้วยวาจาจากกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน                   | 3.87        | 0.74        | สูง        | 4.60        | 0.51        | สูงมาก        | 2.96*        |
| 5. ให้ผู้ป่วยและครอบครัว มีส่วนร่วมตัดสินใจในการรักษาพยาบาลเมื่อมีโอกาส                | 3.60        | 1.12        | สูง        | 4.53        | 0.52        | สูงมาก        | 2.82*        |
| 6. สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานด้วยการแบ่งปันการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน | 3.60        | 0.91        | สูง        | 4.53        | 0.52        | สูงมาก        | 3.29*        |
| 7. แสดงความคิดเห็นในการดูแลผู้ป่วยกับ ผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน                            | 3.27        | 0.88        | ปานกลาง    | 4.33        | 0.62        | สูง           | 5.17*        |
| <b>รวม</b>   | <b>3.56</b> | <b>0.82</b> | <b>สูง</b> | <b>4.60</b> | <b>0.33</b> | <b>สูงมาก</b> | <b>5.13*</b> |

ตารางที่ 4 (ต่อ)

| พฤติกรรมกาปฏิบัติงาน   | ก่อนทดลอง   |             |                | หลังทดลอง   |             |               | t-test       |
|--|-------------|-------------|----------------|-------------|-------------|---------------|--------------|
|  | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ          | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ         |              |
| <b>ด้านการสอนและให้ความร่วมมือ</b>   |             |             |                |             |             |               |              |
| 8. ประเมินความต้องการของผู้ป่วยก่อนการสอนหรือให้ความรู้                            | 3.27        | 0.96        | ปานกลาง        | 4.60        | 4.60        | สูงมาก        | 4.64*        |
| 9. ให้คำแนะนำทางเลือกในการใช้ทรัพยากรที่มีในชุมชนในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม   | 3.40        | 0.99        | ปานกลาง        | 4.53        | 0.52        | สูงมาก        | 3.90*        |
| 10. ใช้เทคนิคการสอนที่ทำให้ผู้ป่วยและญาติเข้าใจได้ง่าย และสามารถนำไปปฏิบัติได้     | 3.27        | 0.80        | ปานกลาง        | 4.53        | 0.64        | สูงมาก        | 4.22*        |
| 11. สนับสนุนและให้ความร่วมมือการใช้ทรัพยากรจากทีมสุขภาพในการสอนผู้ป่วยและญาติ      | 3.33        | 0.98        | ปานกลาง        | 4.53        | 0.52        | สูงมาก        | 4.29*        |
| 12. ให้คำแนะนำการปฏิบัติตัวแก่ผู้ป่วยและญาติในระหว่างอยู่โรงพยาบาลและเมื่อกลับบ้าน | 3.60        | 0.63        | สูง            | 4.53        | 0.52        | สูงมาก        | 4.09*        |
| 13. สอนการป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้ป่วยและญาติ                             | 3.53        | 0.92        | สูง            | 4.47        | 0.52        | สูง           | 4.09*        |
| 14. วางแผนการสอนได้สอดคล้องกับการวางแผนจำหน่าย                                     | 3.20        | 0.78        | ปานกลาง        | 4.33        | 0.49        | สูง           | 5.26*        |
| <b>รวม</b>   | <b>3.37</b> | <b>0.72</b> | <b>ปานกลาง</b> | <b>4.51</b> | <b>0.39</b> | <b>สูงมาก</b> | <b>5.60*</b> |
| <b>การดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต</b>   |             |             |                |             |             |               |              |
| 15. ประเมินสภาวะการณของผู้ป่วยที่มีแนวโน้มเข้าสู่ภาวะวิกฤต                         | 3.93        | 0.70        | สูง            | 4.53        | 0.52        | สูงมาก        | 2.55*        |
| 16. ตัดสินใจได้เหมาะสมในสถานการณ์ที่ต้องช่วยชีวิตฉุกเฉิน                           | 3.93        | 0.88        | สูง            | 4.53        | 0.64        | สูงมาก        | 2.55*        |
| 17. ปฏิบัติการพยาบาลช่วยเหลือผู้ป่วยภาวะวิกฤตได้ถูกต้อง                            | 3.87        | 0.99        | สูง            | 4.47        | 0.52        | สูง           | 3.15*        |
| 18. ใช้อุปกรณ์เพื่อการดูแลรักษาผู้ป่วยในภาวะวิกฤตได้ถูกต้อง                        | 3.93        | 0.70        | สูง            | 4.47        | 0.64        | สูง           | 2.48*        |



## ตารางที่ 4 (ต่อ)

| พฤติกรรมการปฏิบัติงาน   | ก่อนทดลอง   |             |            | หลังทดลอง   |             |            | t-test       |
|---|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|--------------|
|   | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ      | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ      |              |
| 19. ตอบสนองความต้องการด้านจิตใจใน<br>ภาวะวิกฤติของผู้ป่วยและครอบครัวได้<br>อย่างเหมาะสม   | 3.60        | 1.18        | สูง        | 4.47        | 0.64        | สูง        | 2.98*        |
| 20. วางแผนการพยาบาลเพื่อป้องกัน<br>ปัญหาของผู้ป่วยจากภาวะวิกฤติ<br>อย่างเหมาะสม   | 4.00        | 0.76        | สูง        | 4.47        | 0.52        | สูง        | 2.43*        |
| <b>รวม</b>  | <b>3.88</b> | <b>0.77</b> | <b>สูง</b> | <b>4.49</b> | <b>0.43</b> | <b>สูง</b> | <b>3.57*</b> |
| <b>ด้านการวางแผนและการประเมินผล<br/>การพยาบาล</b>   |             |             |            |             |             |            |              |
| 21. ปรับปรุงแผนการพยาบาลได้เหมาะสม<br>กับปัญหาและความต้องการของ<br>ผู้ป่วย  | 3.60        | 0.99        | สูง        | 4.67        | 0.49        | สูงมาก     | 4.00*        |
| 22. วางแผนการพยาบาลได้สอดคล้องกับ<br>ข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล และ<br>แผนการรักษาของแพทย์   | 3.60        | 0.99        | สูง        | 4.60        | 0.51        | สูงมาก     | 3.62*        |
| 23. วางแผนการพยาบาลตามลำดับความ<br>สำคัญของปัญหาของผู้ป่วย  | 3.60        | 1.06        | สูง        | 4.53        | 0.52        | สูงมาก     | 3.76*        |
| 24. นำแผนการพยาบาลที่กำหนดไว้ไป<br>ปฏิบัติจริงแก่ผู้ป่วยได้   | 3.80        | 0.77        | สูง        | 4.53        | 0.52        | สูงมาก     | 3.21*        |
| 25. บันทึกข้อมูลทางการพยาบาลตามหลัก<br>กระบวนการพยาบาลได้อย่างครบ<br>คลุม   | 3.73        | 0.70        | สูง        | 4.47        | 0.64        | สูง        | 2.96*        |
| 26. รวบรวมข้อมูลประวัติการเจ็บป่วย<br>การตรวจร่างกาย และผลการตรวจ<br>ทางห้องปฏิบัติการของผู้ป่วยได้<br>ครบถ้วน ครบคลุมทั้งด้านกาย จิต<br>สังคม อารมณ์ จิตวิญญาณ | 3.33        | 0.62        | ปานกลาง    | 4.40        | 0.51        | สูง        | 6.96*        |

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

| พฤติกรรมกาปฏิบัติงน   | ก่อนทดลอง   |             |                | หลังทดลอง   |             |               | t-test       |
|---|-------------|-------------|----------------|-------------|-------------|---------------|--------------|
|   | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ          | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ         |              |
| 27. กำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล<br>มีข้อมูลสนับสนุนที่สอดคล้องกับ<br>ปัญหาและความต้องการของ<br>ผู้ป่วย | 3.53        | 0.92        | สูง            | 4.40        | 0.51        | สูง           | 3.17*        |
| 28. ประเมินผลการพยาบาลได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้   | 3.53        | 0.83        | สูง            | 4.33        | 0.49        | สูง           | 4.58*        |
| <b>รวม</b>  | <b>3.59</b> | <b>0.74</b> | <b>สูง</b>     | <b>4.49</b> | <b>0.31</b> | <b>สูง</b>    | <b>5.03*</b> |
| <b>ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ</b>   |             |             |                |             |             |               |              |
| 29. รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้<br>ได้มาตรฐาน   | 3.87        | 0.74        | สูง            | 4.67        | 0.49        | สูงมาก        | 3.29*        |
| 30. เสนอแนวทางและรูปแบบการปฏิบัติงาน<br>ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ                                   | 3.13        | 1.06        | ปานกลาง        | 4.47        | 0.52        | สูง           | 4.64*        |
| 31. สามารถนำความรู้หรือผลการศึกษา<br>มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน                                       | 3.07        | 0.96        | ปานกลาง        | 4.47        | 0.52        | สูง           | 5.50*        |
| 32. สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาชีพภายใน<br>ขอบเขตจริยธรรมแห่งวิชาชีพ   | 3.33        | 1.05        | ปานกลาง        | 4.40        | 0.51        | สูง           | 4.00*        |
| 33. พัฒนาตนเองโดยใช้ข้อมูลป้อนกลับ<br>จากหัวหน้าหอผู้ป่วย และเพื่อนร่วม<br>งาน                          | 3.47        | 0.83        | ปานกลาง        | 4.40        | 0.51        | สูง           | 3.12*        |
| 34. รวบรวมหลักฐานผลการปฏิบัติงาน<br>ของตนที่แสดงให้เห็นถึงความ<br>ก้าวหน้าทางวิชาชีพ                    | 3.07        | 1.10        | ปานกลาง        | 4.27        | 0.46        | สูง           | 4.05*        |
| 35. เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ใน<br>การปฏิบัติงาน   | 2.80        | 1.08        | ปานกลาง        | 4.13        | 0.74        | สูง           | 4.93*        |
| <b>รวม</b>  | <b>3.25</b> | <b>0.82</b> | <b>ปานกลาง</b> | <b>4.40</b> | <b>0.39</b> | <b>สูง</b>    | <b>5.23*</b> |
| <b>โดยรวม</b>   | <b>3.52</b> | <b>0.67</b> | <b>สูง</b>     | <b>4.50</b> | <b>0.30</b> | <b>สูงมาก</b> | <b>5.76*</b> |

\* P &lt; .05



จากตารางที่ 4 พบว่า คะแนนค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ รายชื่อ รายด้าน และโดยรวม ในกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลองและหลังการทดลองการพัฒนา บุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ ค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ หลังการทดลอง อยู่ในระดับสูงมาก สูงกว่าก่อนการทดลองซึ่งอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานหลังการพัฒนา บุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน รายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ ด้านการสอนและให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานรายชื่อ ส่วนมากอยู่ในระดับสูงมากยกเว้น ข้อแสดงความคิดเห็นในการดูแลผู้ป่วยกับผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน ข้อสอนการป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้ป่วยและญาติ ข้อวางแผนการสอนได้สอดคล้องกับการวางแผนจำหน่าย และค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต และด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานรายชื่อส่วนมากอยู่ในระดับสูง ยกเว้น ข้อประเมินสภาวะ การณ์ของผู้ป่วยที่มีแนวโน้มเข้าสู่ภาวะวิกฤต ข้อตัดสินใจได้เหมาะสมในสถานการณ์ที่ต้องช่วยชีวิต จุกเงิน ข้อปรับปรุงแผนการพยาบาลได้เหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย ข้อวางแผน การพยาบาลได้สอดคล้องกับข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลและแผนการรักษาของแพทย์ ข้อวางแผนการ พยาบาลตามลำดับความสำคัญของปัญหาของผู้ป่วย ข้อนำแผนการพยาบาลที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติจริง แก่ผู้ป่วยได้ และข้อรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้มาตรฐาน อยู่ในระดับสูงมาก

สถาบันวิทย์บริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจในงานของ  
 พยาบาลประจำการ ก่อนการทดลองและหลังการทดลองการพัฒนาบุคลากรโดย  
 การสร้างแฟ้มสะสมผลงานในกลุ่มทดลอง รายชื่อ รายด้าน โดยรวม (N1 = 15)

| ความพึงพอใจในงาน  | ก่อนทดลอง   |             |            | หลังทดลอง   |             |               | t-test       |
|---|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|---------------|--------------|
|   | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ      | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ         |              |
| <b>ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน</b>  |             |             |            |             |             |               |              |
| 1. การตัดสินใจแก้ไขปัญหาจากงานที่<br>รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง                                  | 3.80        | 0.68        | สูง        | 4.73        | 0.46        | สูงมาก        | 4.09*        |
| 2. การได้นำความรู้ไปปรับปรุงการ<br>ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ                                   | 3.67        | 0.72        | สูง        | 4.73        | 0.46        | สูงมาก        | 4.68*        |
| 3. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย<br>อย่างอิสระ  | 3.80        | 0.56        | สูง        | 4.67        | 0.49        | สูงมาก        | 4.52*        |
| 4. การมีโอกาสดำเนินข้อคิดเห็น<br>และแนวทางการปรับเปลี่ยนวิธีการ<br>ทำงานในหน่วยงานให้ดีขึ้น | 3.20        | 1.01        | ปานกลาง    | 4.60        | 0.51        | สูงมาก        | 4.84*        |
| 5. การมีโอกาสดำเนินการและนำเสนองาน  | 3.27        | 1.03        | ปานกลาง    | 4.53        | 0.52        | สูงมาก        | 4.46*        |
| <b>รวม</b>  | <b>3.55</b> | <b>0.62</b> | <b>สูง</b> | <b>4.65</b> | <b>0.41</b> | <b>สูงมาก</b> | <b>5.65*</b> |
| <b>ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน</b>  |             |             |            |             |             |               |              |
| 6. ความสามารถในการแก้ปัญหาที่<br>เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน                                      | 3.60        | 0.74        | สูง        | 4.73        | 0.46        | สูงมาก        | 4.43*        |
| 7. การปฏิบัติงานที่ราบรื่น สำเร็จตาม<br>เวลาที่กำหนด  | 3.47        | 0.64        | ปานกลาง    | 4.60        | 0.51        | สูงมาก        | 5.26*        |
| 8. การได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่าง<br>เต็มที่ในการปฏิบัติงาน                                | 3.53        | 0.64        | สูง        | 4.53        | 0.52        | สูงมาก        | 4.18*        |
| 9. งานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณี<br>พิเศษที่ทำหายความสามารถ                                   | 3.53        | 0.64        | สูง        | 4.53        | 0.52        | สูงมาก        | 5.12*        |
| 10. ผลของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบ<br>หมาย  | 3.53        | 0.64        | สูง        | 4.53        | 0.52        | สูงมาก        | 5.92*        |
| 11. งานที่ได้รับมอบหมาย   | 3.47        | 0.64        | ปานกลาง    | 4.40        | 0.51        | สูง           | 5.14*        |
| <b>รวม</b>  | <b>3.52</b> | <b>0.52</b> | <b>สูง</b> | <b>4.56</b> | <b>0.41</b> | <b>สูงมาก</b> | <b>6.08*</b> |



## ตารางที่ 5 (ต่อ)

| ความพึงพอใจในงาน  | ก่อนทดลอง   |             |            | หลังทดลอง   |             |               | t-test       |
|---|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|---------------|--------------|
|   | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ      | $\bar{X}$   | SD          | ระดับ         |              |
| <b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>   |             |             |            |             |             |               |              |
| 12. ผู้ป่วยแสดงความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติการพยาบาล                         | 3.46        | 0.64        | ปานกลาง    | 4.67        | 0.49        | สูงมาก        | 5.39*        |
| 13. เพื่อนร่วมงานรับฟังข้อมูลและข้อคิดเห็นขณะปฏิบัติงานร่วมกัน                      | 3.53        | 0.52        | สูง        | 4.67        | 0.49        | สูงมาก        | 6.86*        |
| 14. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมอบความไว้วางใจในการทำงาน                         | 3.60        | 0.74        | สูง        | 4.60        | 0.51        | สูงมาก        | 3.62*        |
| 15. ได้รับการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน                            | 3.80        | 0.56        | สูง        | 4.53        | 0.52        | สูงมาก        | 3.21*        |
| 16. โอกาสนำเสนอข้อมูล และแสดงความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน               | 3.47        | 0.83        | ปานกลาง    | 4.47        | 0.64        | สูง           | 3.24*        |
| 17. ความภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกหน่วยงานมาขอคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน | 3.47        | 0.52        | ปานกลาง    | 4.40        | 0.51        | สูง           | 5.14*        |
| <b>รวม</b>  | <b>3.56</b> | <b>0.50</b> | <b>สูง</b> | <b>4.56</b> | <b>0.37</b> | <b>สูงมาก</b> | <b>5.64*</b> |
| <b>ด้านข้อมูลป้อนกลับของงาน</b>   |             |             |            |             |             |               |              |
| 18. การได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยตรงจากผู้บังคับบัญชา                   | 3.53        | 0.99        | สูง        | 4.67        | 0.49        | สูงมาก        | 3.90*        |
| 19. การได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาการปฏิบัติงาน                         | 3.40        | 0.83        | ปานกลาง    | 4.60        | 0.63        | สูงมาก        | 4.94*        |
| 20. การประเมินผลงานสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง                                  | 3.40        | 0.91        | ปานกลาง    | 4.60        | 0.51        | สูงมาก        | 4.29*        |
| 21. การได้รับทราบข้อเสนอแนะการปรับปรุงผลงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ                    | 3.53        | 0.92        | สูง        | 4.53        | 0.52        | สูงมาก        | 3.87*        |

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

| ความพึงพอใจในงาน   | ก่อนทดลอง |      |       | หลังทดลอง |      |        | t-test |
|--|-----------|------|-------|-----------|------|--------|--------|
|  | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ  |        |
| 22. ข้อเสนอแนะแนวทางกาปรับปรุง<br>การปฏิบัติงานที่ได้จากผู้บังคับ<br>บัญชาและเพื่อนร่วมงาน | 3.67      | 0.82 | สูง   | 4.33      | 0.62 | สูง    | 2.47*  |
| รวม  | 3.51      | 0.80 | สูง   | 4.55      | 0.49 | สูงมาก | 4.39*  |
| โดยรวม   | 3.53      | 0.56 | สูง   | 4.58      | 0.36 | สูงมาก | 5.74*  |

\*  $p < .05$ 

จากตารางที่ 5 พบว่า คะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ รายชื่อ รายด้าน และโดยรวม ในกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลองและหลังการทดลองการพัฒนา บุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี คะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ก่อนการทดลองอยู่ในระดับสูง และหลังการทดลองอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า คะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการรายชื่อส่วนมาก อยู่ในระดับ สูงมาก ยกเว้น ชื่องานที่ได้รับมอบหมาย ชื่อโอกาสนำเสนอข้อมูลและแสดงความคิดเห็นเพื่อ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน ชื่อความภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกหน่วยงานมาขอคำแนะนำ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน และกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรตามปกติ (ตารางที่ 6 ถึง ตาราง 9)

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ย ระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ก่อนการทดลองการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยรวม รายด้าน (N = 30)

| พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน              | กลุ่มทดลอง (N <sub>1</sub> =15) |      |         | กลุ่มควบคุม (N <sub>2</sub> =15) |      |         | t-test |
|--|---------------------------------|------|---------|----------------------------------|------|---------|--------|
|  | $\bar{X}$                       | SD   | ระดับ   | $\bar{X}$                        | SD   | ระดับ   |        |
| ด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต          | 3.88                            | 0.77 | สูง     | 4.09                             | 0.36 | สูง     | 0.97   |
| ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล  | 3.59                            | 0.74 | สูง     | 3.88                             | 0.34 | สูง     | 1.38   |
| ด้านการติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ | 3.56                            | 0.82 | สูง     | 4.04                             | 0.39 | สูง     | 2.03   |
| ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ         | 3.37                            | 0.72 | ปานกลาง | 3.83                             | 0.45 | สูง     | 2.09*  |
| ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ           | 3.25                            | 0.82 | ปานกลาง | 3.49                             | 0.47 | ปานกลาง | 1.02   |
| โดยรวม                                 | 3.52                            | 0.67 | สูง     | 3.86                             | 0.27 | สูง     | 1.82   |

\* p < .05

จากตารางที่ 6 พบว่าคะแนนค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานก่อนการทดลองพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานโดยรวม ในกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองอยู่ในระดับสูงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และคะแนนค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานรายด้าน ในด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล ด้านการติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ อยู่ในระดับสูง และด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ อยู่ในระดับ

ปานกลาง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการสอนและการให้ความร่วมมือก่อนการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานในกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่คะแนนค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอนและการให้ความร่วมมือกลุ่มควบคุมอยู่ในระดับสูงและสูงกว่ากลุ่มทดลอง ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ย ระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหลังการทดลองการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยรวม ภายด้าน (N = 30)

| พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน              | กลุ่มทดลอง (N1=15) |      |        | กลุ่มควบคุม (N2=15) |      |         | t-test |
|--|--------------------|------|--------|---------------------|------|---------|--------|
|  | $\bar{X}$          | SD   | ระดับ  | $\bar{X}$           | SD   | ระดับ   |        |
| ด้านการติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ | 4.60               | 0.33 | สูงมาก | 3.94                | 0.47 | สูง     | 4.47*  |
| ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ         | 4.51               | 0.39 | สูงมาก | 3.61                | 0.58 | สูง     | 4.98*  |
| ด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต          | 4.49               | 0.43 | สูง    | 4.08                | 0.35 | สูง     | 2.86*  |
| ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล  | 4.49               | 0.31 | สูง    | 3.87                | 0.32 | สูง     | 5.40*  |
| ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ           | 4.40               | 0.39 | สูง    | 3.41                | 0.65 | ปานกลาง | 5.05*  |
| โดยรวม                                 | 4.50               | 0.30 | สูงมาก | 3.78                | 0.42 | สูง     | 5.44*  |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 7 พบคะแนนค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานหลังการทดลองการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานโดยรวม และรายด้าน ในกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่คะแนนค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานทุกด้านของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม และพบว่าในกลุ่มทดลองคะแนนค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในด้านการติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับสูงมาก ด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล และด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ในกลุ่มควบคุมคะแนนค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในด้านการติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ ด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล อยู่ในระดับสูง และด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล  
ประจำการก่อนการทดลองการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานระหว่าง  
กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจำแนก รายด้าน (N = 30)

| ความพึงพอใจในงาน                  | กลุ่มทดลอง (N1=15) |      |       | กลุ่มควบคุม (N2=15) |      |       | t-test |
|-----------------------------------|--------------------|------|-------|---------------------|------|-------|--------|
|                                   | $\bar{X}$          | SD   | ระดับ | $\bar{X}$           | SD   | ระดับ |        |
| ด้านความเป็นอิสระในการ<br>ทำงาน   | 3.55               | 0.62 | สูง   | 3.91                | 0.43 | สูง   | 1.85   |
| ด้านความสำเร็จในหน้าที่<br>การงาน | 3.52               | 0.52 | สูง   | 3.78                | 0.38 | สูง   | 1.55   |
| ด้านการได้รับการยอมรับ<br>นับถือ  | 3.56               | 0.50 | สูง   | 3.97                | 0.42 | สูง   | 2.45*  |
| ด้านข้อมูลป้อนกลับของ<br>งาน      | 3.51               | 0.80 | สูง   | 3.87                | 0.50 | สูง   | 1.48   |
| โดยรวม                            | 3.53               | 0.56 | สูง   | 3.88                | 0.37 | สูง   | 2.01   |

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 8 พบว่า คะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานก่อนการทดลอง  
การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานโดยรวม ในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมอยู่ใน  
ระดับสูง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และคะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงาน  
รายด้านในด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน และด้านข้อมูลป้อน  
กลับของงานในกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองอยู่ในระดับสูง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือก่อนการทดลองพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน  
ในกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่คะแนน  
ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในกลุ่มควบคุมซึ่งอยู่ในระดับสูง และ  
สูงกว่ากลุ่มทดลองซึ่งอยู่ในระดับสูงเช่นกัน



ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล  
ประจำการหลังการทดลองการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานระหว่าง  
กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจำแนก รายด้าน (N = 30)

| ความพึงพอใจในงาน                  | กลุ่มทดลอง (N <sub>1</sub> =15) |      |        | กลุ่มควบคุม (N <sub>2</sub> =15) |      |       | t-test |
|-----------------------------------|---------------------------------|------|--------|----------------------------------|------|-------|--------|
|                                   | $\bar{X}$                       | SD   | ระดับ  | $\bar{X}$                        | SD   | ระดับ |        |
| ด้านความเป็นอิสระในการ<br>ทำงาน   | 4.65                            | 0.41 | สูงมาก | 3.85                             | 0.40 | สูง   | 5.43*  |
| ด้านความสำเร็จในหน้าที่<br>การงาน | 4.56                            | 0.41 | สูงมาก | 3.91                             | 0.37 | สูง   | 4.53*  |
| ด้านการได้รับการยอมรับ<br>นับถือ  | 4.56                            | 0.37 | สูงมาก | 4.03                             | 0.29 | สูง   | 4.30*  |
| ด้านข้อมูลป้อนกลับของ<br>งาน      | 4.55                            | 0.49 | สูงมาก | 3.77                             | 0.45 | สูง   | 4.48*  |
| โดยรวม                            | 4.58                            | 0.36 | สูงมาก | 3.90                             | 0.28 | สูง   | 5.75*  |

\* p < .05

จากตารางที่ 9 พบว่า คะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานรายด้านและโดยรวมหลัง  
การทดลองการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ในกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนค่าเฉลี่ยในกลุ่มทดลองซึ่งอยู่ใน  
ระดับสูงมาก สูงกว่ากลุ่มควบคุมซึ่งอยู่ในระดับสูง ทั้งโดยรวม และรายด้าน

## สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experimental research) แบบแผนการทดลองเป็นแบบศึกษาสองกลุ่มวัดสองครั้ง (The pretest posttest control group design) เพื่อศึกษาผลของการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มทดลองคือ พยาบาลประจำการที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน และกลุ่มควบคุมคือ พยาบาลประจำการที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรแบบปกติ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ก่อนและหลังการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ก่อนและหลังการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานกับกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรตามปกติ
4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานกับกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรตามปกติ

### สมมุติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ หลังการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานสูงกว่าก่อนการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน
2. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ หลังการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานสูงกว่าก่อนการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน
3. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานสูงกว่ากลุ่มที่มีการพัฒนาบุคลากรตามปกติ
4. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานสูงกว่ากลุ่มที่มีการพัฒนาบุคลากรตามปกติ

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานประจำหอผู้ป่วยอายุรกรรม โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 30 คน โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการของหอผู้ป่วยโดยการจับสลากเลือกกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม จากหนึ่งหอผู้ป่วย จำนวน 15 คน และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม จากหนึ่งหอผู้ป่วย จำนวน 15 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ประเภท คือเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการทดลอง และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการทดลอง ประกอบด้วยเครื่องมือ 4 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แผนการอบรมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน เป็นส่วนที่ผู้วิจัยใช้เตรียมการอบรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานกับพยาบาลประจำการ และพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในกลุ่มทดลอง

ชุดที่ 2 แบบประเมินความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ผู้วิจัยสร้างเพื่อใช้ทดสอบความรู้พยาบาลประจำการในกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน

ชุดที่ 3 คู่มือการสร้างและการใช้แฟ้มสะสมผลงาน เป็นเอกสารที่ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ แนวทางการสร้างเกณฑ์และการประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงาน

ชุดที่ 4 แบบประเมินการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานใช้เป็นแนวทางกำกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยให้คะแนนประเมินการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานด้วยตนเอง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ

ชุดที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 22 ข้อ



## การดำเนินการทดลอง

### 1. ขั้นเตรียมการทดลอง

- 1.1 ทำหนังสือจากคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึง  
เจ้ากรมแพทยทหารอากาศ เพื่อขออนุญาตทำการทดลองในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
- 1.2 ขอความร่วมมือจากฝ่ายการพยาบาลในการดำเนินการทดลอง โดยนำเสนอ  
โครงการวิจัยให้กับผู้อำนวยการพยาบาลและกลุ่มนักวิชาการ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
- 1.3 เตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการทดลอง และเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.4 เตรียมผู้ช่วยวิจัย จำนวน 1 คน
- 1.5 จัดทำโครงการอบรมและกำหนดการอบรม เป็นเวลา 2 วัน
- 1.6 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 1.7 เตรียมสถานที่และอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ที่ใช้ในการจัดอบรม
- 1.8 เตรียมเอกสาร อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการอบรม และเพิ่มสะสมผลงาน
- 1.9 เตรียมวิทยากรในการอบรม
- 1.10 รวบรวมข้อมูลก่อนการทดลอง 1 วัน โดยใช้แบบสอบถามพฤติกรรมการ  
ปฏิบัติงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน วัดกลุ่มตัวอย่าง 30 คน (Pre test)

### 2. ขั้นตอนการทดลอง

ในกลุ่มทดลอง เริ่มดำเนินการดังนี้

2.1 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสม  
ผลงาน ให้กับพยาบาลประจำการและพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นเวลา 2 วัน คือวันที่ 18-19  
ธันวาคม 2546 และทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรม โดยตอบแบบสอบถามเพื่อประเมิน  
ความรู้ ความเข้าใจเรื่อง "การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน" ก่อนไปปฏิบัติจริง

2.2 ดำเนินการทดลองพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงานของ  
พยาบาลประจำการ หลังประชุมเชิงปฏิบัติการ กำหนดระยะเวลา 2 เดือน ตั้งแต่วันที่ 24 ธันวาคม  
2546 ถึง 17 กุมภาพันธ์ 2547 มีการประชุมเพื่อรับการประเมินและนำไปปรับปรุงพัฒนาผลงาน  
ทุก 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยนำคู่มือการสร้างและการใช้เพิ่มสะสมผลงานแจกให้กับพยาบาลประจำการ  
และหัวหน้าหอผู้ป่วยในกลุ่มทดลองศึกษาบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และขั้นตอนตามกระบวนการ  
การสร้างเพิ่มสะสมผลงานและการสร้างเกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมผลงาน รวมทั้งตาราง  
กิจกรรมของพยาบาลประจำการ ในการทดลองสร้างเพิ่มสะสมผลงาน และนำแบบประเมินการ  
ปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงานมอบให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยใช้เป็น  
แนวทางการดำเนินการทดลอง ประเมินด้วยตนเอง ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยจะสังเกตอยู่ด้วยในระหว่าง  
ดำเนินการทดลองทุก ๆ สัปดาห์

การดำเนินการทดลองพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน พยาบาลประจำการและหัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ตามขั้นตอนการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน 6 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดจุดประสงค์และประเภทของแฟ้มสะสมผลงาน 2) การรวบรวมและจัดการชิ้นงาน 3) การคัดเลือกชิ้นงาน 4) การสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ 5) การทำชิ้นงานให้สมบูรณ์และประเมินค่า และ 6) การเชื่อมโยงและประชุมกลุ่มเพื่อพัฒนางาน และมีการจัดประชุมกลุ่มทั้งหมด 4 ครั้ง เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ทำความตกลงร่วมกันและวางแผนการดำเนินงาน รวบรวมผลงานด้านบริหารการพยาบาล ด้านบริการและวิชาการพยาบาล การนำเสนอผลงานเพื่อรับการประเมินผลงานและรับฟังข้อเสนอแนะ ปรับปรุงชิ้นงาน การอภิปรายและสรุปผลการดำเนินงานร่วมกันโดยเน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอนของการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน

ในกลุ่มควบคุม ที่ปฏิบัติตามปกติ พยาบาลประจำการได้รับการพัฒนาโดยส่งเข้าร่วมประชุมฟังการบรรยายเกี่ยวกับด้านวิชาการพยาบาลตามแผนและนโยบายของโรงพยาบาล รวมทั้งแจ้งข้อมูลให้ทราบเกี่ยวกับข่าวสารทางวิชาการกับพยาบาลประจำการผู้ที่สนใจจะเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาวิชาการ และจัดประชุมศึกษารณณ์ตัวอย่าง เพื่อทบทวนขณะดูแลผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินการปฏิบัติงานจากพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โดยใช้แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ (Anecdotal record) ของฝ่ายการพยาบาล เพื่อพิจารณาจัดพยาบาลเข้ารับการอบรมและประชุมวิชาการจากฝ่ายการพยาบาล

2.3 การประชุมสรุปโครงการ ผู้วิจัยรวบรวมความคิดเห็นจากพยาบาลประจำการและพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จัดกลุ่มวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ ดังตารางแสดงในภาคผนวก จ.

### 3. ชั้นประเมินผล

ภายหลังสรุปการทดลอง 1 วัน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานและแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน มาวัดกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อเป็นการประเมินหลังการทดลอง (Post test)

การดำเนินการทดลองใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 8 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 24 ธันวาคม 2546 ถึงวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2547 ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายเป็นอย่างดี

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistic Package for the Social Science/Personal Computer) โดยวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ คำนวณหาร้อยละ และค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนประเมินความรู้

ก่อนและหลังอบรมเรื่อง "การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน" โดยการคำนวณหา ค่าร้อยละ เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการก่อนและหลังการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน โดยใช้ Dependent t-test และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน และกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรตามปกติ โดยใช้ Independent t-test

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ พบว่า คะแนนค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการรายข้อรายด้าน และโดยรวม ในกลุ่มทดลองก่อนการทดลองและหลังการทดลองการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ หลังการทดลองอยู่ในระดับสูงมาก สูงกว่าก่อนการทดลองซึ่งอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานหลังการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน รายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ ด้านการสอนและให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานรายข้อส่วนมากอยู่ในระดับสูงมากยกเว้น ข้อแสดงความคิดเห็นในการดูแลผู้ป่วยกับผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน ข้อสอนการป้องกันโรค และส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้ป่วยและญาติ ข้อวางแผนการสอนได้สอดคล้องกับการวางแผนจำหน่าย และค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต และด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานรายข้อส่วนมากอยู่ในระดับสูง ยกเว้น ข้อประเมินสภาวะการณของผู้ป่วยที่มีแนวโน้มเข้าสู่ภาวะวิกฤต ข้อตัดสินใจได้เหมาะสมในสถานการณ์ที่ต้องช่วยชีวิตฉุกเฉิน ข้อปรับปรุงแผนการพยาบาลได้เหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย ข้อวางแผนการพยาบาลได้สอดคล้องกับข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลและแผนการรักษาของแพทย์ ข้อวางแผนการพยาบาลตามลำดับความสำคัญของปัญหาของผู้ป่วย ข้อนำแผนการพยาบาลที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติจริงแก่ผู้ป่วยได้ และข้อรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้มาตรฐาน อยู่ในระดับสูงมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ พบว่าคะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการรายข้อรายด้าน และโดยรวม ในกลุ่มทดลองก่อนการทดลองและหลังการทดลองการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนน ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โดยรวม รายด้านทุกด้านก่อนการทดลองอยู่ใน



ระดับสูง และหลังการทดลองอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าคะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการรายข้อส่วนมาก อยู่ในระดับสูงมาก ยกเว้น ข้องานที่ได้รับมอบหมาย ข้อโอกาสนำเสนอข้อมูลและแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ข้อความภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกหน่วยงานมาขอคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลองพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานโดยรวม พบว่าค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือก่อนการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานในกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่คะแนนค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอนและการให้ความร่วมมือกลุ่มควบคุมอยู่ในระดับสูง สูงกว่ากลุ่มทดลองซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และหลังการทดลองพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน พบว่าคะแนนค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานหลังการทดลองการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานโดยรวม และรายด้าน ในกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่คะแนนค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานทุกด้านของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม และพบว่าคะแนนค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในด้านการติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับสูงมาก ด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล และด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ในกลุ่มควบคุมคะแนนค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในด้านการติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ ด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล อยู่ในระดับสูง และด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลองพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานโดยรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าคะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานรายด้านในด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน และด้านข้อมูลป้อนกลับของงานในกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองอยู่ในระดับสูง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือก่อนการทดลองพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานในกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 โดยคะแนนค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในกลุ่มควบคุม อยู่ในระดับสูง สูงกว่ากลุ่มทดลองซึ่งอยู่ในระดับสูงเช่นกัน หลังการทดลอง พบว่า คะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงาน รายด้านและโดยรวมหลังการทดลองการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ในกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่คะแนนค่าเฉลี่ยในกลุ่มทดลองซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก สูงกว่ากลุ่มควบคุมซึ่งอยู่ในระดับสูง ทั้งโดยรวม และรายด้าน

### การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผลของการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ หลังได้รับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานสูงกว่าก่อนได้รับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1 และค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคลากรตามปกติ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3 จากผลการทดลอง แสดงว่าการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานสามารถปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการให้ดีขึ้นได้ อาจเนื่องจากการได้มีการรวบรวมผลงาน ที่เกิดจากการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานในทุกขั้นตอนของการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน การได้มีโอกาสได้นำเสนอ ผลงานของตนเอง มีการอภิปรายร่วมกัน ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะรวมถึงการประเมินผลงานที่ได้นำเสนอจากแฟ้มสะสมผลงาน ทำให้พยาบาลเจ้าของแฟ้มสะสมผลงานได้มีโอกาสรับรู้ผลงานของตนเอง จากการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับที่มีความหลากหลายและมีความต่อเนื่องในการประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานที่เป็นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ผลงานถูกจัดเก็บอย่างเป็นระบบสะสมไว้ในแฟ้มสะสมผลงาน ทำให้พยาบาลประจำการพิจารณาข้อมูลเพื่อหาโอกาสพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ พยายามที่จะพัฒนาตนเองโดยใช้การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น ตำรา เอกสารงานวิจัย ปรับปรุงปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน โดยทุกคนมีโอกาสนำเสนอความสำเร็จจากผลงานของตนเองให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและเชื่อมโยงแฟ้มสะสมผลงานกับการปฏิบัติจริง

ผลของการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานครั้งนี้มีข้อค้นพบว่า พยาบาลประจำการสามารถพัฒนาการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเอง เพื่อปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น จากผลการประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงานทั้ง 3 ครั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติการพยาบาล



ด้านบริหารการพยาบาล ด้านบริการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาลที่ดีขึ้นตามลำดับ จากผลงานที่ได้รับการประเมินครั้งแรกจะอยู่ในระดับพอใช้ เมื่อประเมินครั้งสุดท้าย ผลงานจะอยู่ในระดับดี ถึง ดีมาก และจากข้อสรุปความคิดเห็นของพยาบาลประจำการกลุ่มทดลองได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานที่ตรงกันว่า สามารถช่วยให้ทุกคนได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง พัฒนางาน โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเกิดจากการค้นคว้าจากตำรา และได้รับความรู้จากการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การได้ทำงานร่วมกัน และได้มีปฏิสัมพันธ์กันทำให้เกิดการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Johnson & Johnson (1994: 276) ที่กล่าวถึงลักษณะของการเรียนรู้แบบร่วมมือกันที่ทำให้ประสบความสำเร็จจากการทำงานร่วมกัน โดยการแบ่งปันการเรียนรู้ วัตถุประสงค์เพื่อความสำเร็จของตนเองและเพื่อนร่วมกลุ่ม ทำให้สมาชิกเรียนรู้กระบวนการคิด การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน ช่วยให้สมาชิกได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรม และ Girot (1993 cited in Brunt, 2002: 316) กล่าวว่าเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่สามารถนำมาใช้วัดความสามารถในการปฏิบัติงานจะต้องมีการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับในการประเมินผลเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานตามสภาพจริงได้ เช่นเดียวกับ ดนัย เทียนพุดม (2543: 26) และศรีไพร ไชยา (2541) ที่กล่าวถึง การใช้แฟ้มสะสมผลงานมีส่วนช่วยพัฒนาบุคลากรเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้จากปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ถูกสะสมไว้ในแฟ้มสะสมผลงานทำให้เกิดการพัฒนาความรู้จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ McMullan et al. (2003) ในการทบทวนวรรณกรรมจากการสืบค้นฐานข้อมูลใช้ CINAHL และ MEDLINE พบว่าการใช้แฟ้มสะสมผลงานสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน โดยใช้พื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ รวมถึงการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับให้กับเจ้าของแฟ้มสะสมผลงานให้ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ Benner (1984 cited in Shirley, 2001: 69 -70), Schon (1983 cited in Shirley, 2001: 69 -70), Styles (2001: 69) กล่าวว่า สิ่งที่น่าทึ่งในแฟ้มสะสมผลงานสามารถแสดงถึงความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่องได้ ผู้ปฏิบัติใช้ในการประเมินตนเอง ประวัติการปฏิบัติงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและความคิดสร้างสรรค์ที่ทำงานด้านวิชาชีพ กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันจากการใช้แฟ้มสะสมผลงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารงานที่ควบคุมกำกับติดตามงานช่วยให้พยาบาลพัฒนาบทบาทให้ดีขึ้นเป็นลำดับจากประสบการณ์การเรียนรู้จากหลาย ๆ สถานการณ์ และสะท้อนให้เห็นความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาล ความรู้และทักษะที่สะสมมาทำให้ง่ายในการที่จะคิดพัฒนาวิชาชีพ แฟ้มสะสมผลงานช่วยเชื่อมโยงการเรียนรู้ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญและโอกาสสำหรับการพัฒนาเชิงวิชาชีพในอนาคต (Crist, 1998: 729-36;



Oerman, 2002: 73-8) จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานสูงขึ้นจากการทดลองพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน

2. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ หลังการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานสูงกว่าก่อนการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2 แสดงว่าการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ทำให้พยาบาลประจำการ มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น สามารถอธิบายได้ว่า การจัดทำแฟ้มสะสมผลงานเป็นการรวบรวมผลงานและผลการประเมินที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงานและความภาคภูมิใจที่ได้เก็บสะสมผลงานที่แสดงให้เห็นความเชี่ยวชาญ ความรู้และทักษะที่ได้สะสมมาสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และสามารถเชื่อมโยงการนำไปปฏิบัติในชีวิตการทำงานที่เป็นจริงได้ (สุวิทย์ มูลคำ, 2544; วีรวัฒน์ บันนิตามัย, 2544: 110; บุรชัย ศิริมหาสาร, 2541: 11-12; Oerman, 2002: 73-78; Brow, 1995 cited in McMullan et al., 2003: 288)

จากการทดลองในการประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงาน ผลการประเมินแสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านบริหารการพยาบาล ด้านบริการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล ได้สร้างสรรค์และคัดเลือกผลงานอย่างอิสระที่พึงพอใจด้วยตนเอง และผลงานแสดงให้เห็นความท้าทายและความหลากหลายในการทำงาน ครึ่งสุดท้ายของการประเมินผลงานร่วมกันจากพบว่าคะแนนเฉลี่ยของการประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงานสูงขึ้น และยังมีนวัตกรรมที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้การทำงานง่ายและมีความคล่องตัวมากขึ้น เช่นเดียวกับที่ Hall & Scheider (1972 อ้างถึงใน สมศิริ พรหมทอง, 2545) และ Buchanan (1974 อ้างถึงใน สมศิริ พรหมทอง, 2545) พบว่าความหลากหลายของงานเป็นลักษณะที่ท้าทาย เป็นเสมือนแรงกระตุ้นและสามารถส่งเสริมสภาพพจน์ของตัวปฏิบัติให้สามารถตอบสนองความต้องการที่จะประสบความสำเร็จของแต่ละบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและการเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อิสระ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ของตน จะสามารถทำให้ปฏิบัติงานได้คล่องตัว และทำให้เกิดความพึงพอใจได้

จากข้อคิดเห็นของพยาบาลประจำการในกลุ่มทดลองได้กล่าวถึงการสร้างแฟ้มสะสมผลงานว่า ทำให้เกิดความรับผิดชอบในงานและความภาคภูมิใจในงาน มีการสะสมผลงานเป็นรูปธรรม ได้สะสมผลงานที่ทำให้แฟ้มสะสมผลงานเป็นแหล่งความรู้ในการศึกษาค้นคว้าได้ และสร้างแรงจูงใจในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน สอดคล้องกับ Newton & Wilkinson (1995: 11-8) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องของแฟ้มสะสมผลงาน เป็นการ ค้นพบนวัตกรรมครั้งใหญ่ที่สามารถควบคุมให้เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานร่วมกัน ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของ

บุคคลากร และเกิดแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลอยากปฏิบัติงานคือความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ (Hackman & Oldham, 1980; and Voom, 1964)

3. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการพัฒนาบุคคลากรตามปกติ เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 4 แสดงว่าการพัฒนาบุคคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานทำให้บุคคลากรมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น อาจเนื่องจากกลุ่มที่พัฒนาบุคคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานจะมีแฟ้มสะสมผลงานของตนเอง ซึ่งแฟ้มสะสมผลงานช่วยให้เจ้าของแฟ้มสะสมผลงานเกิดการยอมรับในผลการประเมินที่เป็นการประเมินตามสภาพที่แท้จริง มีการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหรือผู้ช่วย เจ้าของแฟ้มสะสมผลงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานไม่ใช่ผู้ถูกประเมิน ความน่าเชื่อถือจากการกำหนดเกณฑ์การประเมินร่วมกัน ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่ง Manley & Garbtt (2002 cited in McMullan et al., 2003: 285) กล่าวว่า การเตรียมรายการและเกณฑ์การประเมินในการปฏิบัติงานสามารถช่วยตัดสินใจในการประเมินความสามารถ การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลถึงระดับที่สามารถปฏิบัติได้ และผลของการประเมินยังช่วยให้พยาบาลเจ้าของแฟ้มสะสมผลงานได้พิจารณาปรับปรุงในส่วนของโอกาสพัฒนาเพื่อพัฒนาให้ตนเองได้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และการประเมินจะช่วยรักษาระดับความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานอยู่เสมอ แฟ้มสะสมผลงานจึงเป็นแหล่งสะสมความรู้ที่ได้มาระหว่างดำเนินการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน เจ้าของแฟ้มสะสมผลงานจึงเกิดความภาคภูมิใจในการได้สะสมผลงานที่แสดงให้เห็นความสามารถในการปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ซึ่ง Hackman & Oldham (1980: 77-82) และ สายสมร เฉลยกิตติ และอารีย์วรรณ อ่วมธานี (2545: 29) กล่าวว่า การมีโอกาสรู้ถึงผลงาน เป็นการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลได้รับรู้ผลงานที่ดีหรือไม่ดีของตนเองว่า มีประสิทธิภาพเพียงใดเพื่อจะได้พัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น สิ่งนี้จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นโดยเฉพาะความพึงพอใจในผลงานที่ก้าวหน้าของตนเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคคลากรโดยใช้แฟ้มสะสมผลงานในการวิจัยครั้งนี้ สามารถพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในตัวบุคคลากรเนื่องจากเป็นการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานทางการพยาบาลในด้านต่าง ๆ ที่สามารถอธิบายประสบการณ์การเรียนรู้ โดยนำหลักการเรียนรู้ตามสภาพจริงแบบผู้ใหญ่ การประเมินตามสภาพจริง การเรียนรู้แบบร่วมมือกัน และการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาใช้ พยาบาลวิชาชีพสร้างแฟ้มสะสมผลงานทั้งด้านบริหาร การพยาบาล ด้านบริการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล โดยสะสมผลการปฏิบัติงาน ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ และความสำเร็จในการปฏิบัติงานการพยาบาล เหตุการณ์ที่สะท้อนให้เห็นการปฏิบัติงานและการพัฒนาความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคคล โดยพยาบาลเจ้า



ของแฟ้มสะสมผลงานได้พยายามสะสมผลงานดีเด่น เพื่อเป็นหลักฐานที่แสดงถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และมีความน่าเชื่อถือเกี่ยวกับกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานด้วยแฟ้มสะสมผลงาน โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องรวมทั้งตนเองร่วมแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะร่วมกัน ตามเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมผลงานที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน เจ้าของแฟ้มสะสมผลงานมีโอกาสรับรู้ผลการประเมิน และนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของตนเองในการประกอบวิชาชีพให้มีความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ จากการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายสูงสุดคือ การพยาบาลที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

ในการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน สรุปผลการประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ ครั้งที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าครั้งที่ 2 และครั้งที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า ครั้งที่ 1 โดยพบว่าผลงานในด้านการบริหารการพยาบาลอยู่ในระดับดีมาก ส่วนผลงานด้านบริการพยาบาลและผลงานด้านวิชาการพยาบาลอยู่ในระดับดี และพบว่าคะแนนค่าเฉลี่ยในการประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงานฉบับสมบูรณ์อยู่ในระดับดีมาก แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการเรียนรู้แบบร่วมมือกันและการมีส่วนร่วมจากการดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานตามขั้นตอนการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พยาบาลประจำการได้มีการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า แนวคิดตามทฤษฎีต่าง ๆ เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติจริง การได้ทดลองนำไปปฏิบัติ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น จากแนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานที่สามารถทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีความคล่องตัว เจ้าของแฟ้มสะสมผลงานรับรู้ถึงผลงานและภาคภูมิใจในงานที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานตามมา (บุรชัย ศิริมหาสาคร, 2541; Klob, 1984 cited in McMullan et al., 2003: 289; Hall & Scheider, 1972 อ้างถึงใน สมศิริ พรหมทอง, 2545)

การใช้แฟ้มสะสมผลงานในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลในประเทศไทยยังไม่เป็นที่คุ้นเคยมากนัก เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับระบบการบริหาร การจัดการ เกี่ยวกับระบบการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันใช้ค่าใช้จ่ายสูงจากจัดการอบรม และประชุมวิชาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานจึงเป็นแนวคิดใหม่ของการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร ซึ่งในปัจจุบันนี้องค์การระบบสุขภาพทั่วประเทศให้ความสำคัญกับการจัดทำแฟ้มสะสมผลงานทางวิชาชีพพยาบาล เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรที่มีรากฐานในการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ผู้บริหารตระหนักได้ถึง การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานจัดให้เหมาะสมกับศักยภาพ ข้อจำกัด ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน เพื่อใช้แฟ้มสะสมผลงานเป็นแหล่งสะสมข้อมูลต่าง ๆ ในการสะท้อนให้เจ้าของ



เพิ่มสะสมผลงานได้ประเมินตนเอง พัฒนาตนเองทางวิชาชีพ โดยใช้รูปแบบการประเมินตามสภาพจริง การเรียนรู้แบบร่วมมือกัน และการร่วมมือกันในการประเมินหาโอกาสพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ควรมีการนำรูปแบบการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงานไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรต่อไป โดยพิจารณาถึงระยะเวลาในการดำเนินการควรเพิ่มช่วงระยะเวลาการจัดประชุมกลุ่มทุก 3 สัปดาห์ การจัดกลุ่มประชุมพร้อมกันทั้งหมด มีข้อจำกัดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรได้ไม่สมบูรณ์แต่สามารถทบทวน และให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมได้ จากการศึกษาข้อมูลทีละสมไว้เ็นเพิ่มสะสมผลงาน และการพิจารณาชิ้นงานแต่ละด้านควรปรับปรุงในชิ้นเดิมหรือปรับปรุงจากชิ้นงานใหม่ และดูความก้าวหน้าของผลงานใหม่ หรือจะพัฒนาชิ้นงานเดิม ผู้ที่จะนำไปทดลองใช้จะต้องทำความเข้าใจความตกลงให้ชัดเจนก่อนดำเนินการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน

1.2 ผู้บริหารการพยาบาล สามารถนำแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงานไปประยุกต์ใช้ โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน การกำหนดรูปแบบลักษณะและองค์ประกอบของเพิ่มสะสมผลงาน เกณฑ์การประเมินค่าเพิ่มสะสมผลงาน ประเภทและปริมาณชิ้นงาน ให้เหมาะสมกับการนำไปใช้ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์การ เช่น การพัฒนาบุคลากรโดยสร้างเพิ่มสะสมผลงาน โดยการมอบหมายชิ้นงานที่แตกต่างจากงานวิจัยนี้ นำเสนอไว้ในการทดลอง เช่น การพัฒนาทักษะผู้นำ จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ และการสร้างเกณฑ์การประเมินให้ตรงกับชิ้นงาน รวมถึงการพิจารณาผู้ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรหรือพัฒนางาน ปริมาณชิ้นงาน และองค์ประกอบของเพิ่มสะสมผลงานที่เหมาะสมกับชิ้นงาน

1.3 ผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินค่าเพิ่มสะสมผลงาน มาวางแผนในการพัฒนาบุคลากร พร้อมการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ โดยการพิจารณาจากผลงานของพยาบาลประจำการแต่ละบุคคล จากการนำเสนอผลงาน และจากการสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติด้านบริการ ในงานวิจัยนี้พบว่า การใช้กระบวนการพยาบาลในการวางแผนดูแลผู้ป่วย และการวางแผนจำหน่ายของบุคลากรบางคน ควรได้รับการสอนและให้ความรู้เพิ่มเติมหัวหน้าอาจสนับสนุนส่งเสริมโดยการจัดหาตำรา และจัดประชุมวิชาการเรื่องการวางแผนจำหน่าย และการใช้กระบวนการพยาบาล เชิงวิพากษ์การคือนักวิชาการของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ดำเนินการสอนเพิ่มเติมให้กับบุคลากรพยาบาลประจำการในหน่วยงานของตน

1.4 พัฒนาเพิ่มสะสมผลงานวิชาชีพ ให้สามารถใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปพิจารณาประกอบความดีความชอบการเพิ่มขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และการลดตำแหน่งหรือการเลิกจ้าง โดยการปรับปรุงรูปแบบเพิ่มสะสมผลงานกับบุคลากรระดับต่าง ๆ

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 พัฒนารูปแบบการการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน ในการพัฒนาบุคลากรในระดับต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้มีเพิ่มสะสมผลงานทุกคน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานและเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เนื่องจากบางส่วนขององค์ประกอบเพิ่มสะสมผลงานอาจต้องปรับให้ตรงกับสมรรถนะของบุคลากรในแต่ละระดับเช่น เพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลหน่วยติดเชื้อ พยาบาลโภชนาบำบัด พยาบาลระดับปริญญาโท หรือมีแต่พนักงานช่วยการพยาบาล

2.2 ควรมีการศึกษาพัฒนาเพิ่มสะสมผลงานในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ หรือนำเพิ่มสะสมผลงานไปพัฒนาระบบพยาบาลที่เลี้ยง

2.3 พัฒนาเพิ่มสะสมประสบการณ์ของผู้ป่วย เพื่อใช้ประเมินความต้องการของผู้ป่วย การประเมินภาวะสุขภาพของผู้ป่วย และการพัฒนาการดูแลตนเองในกลุ่มผู้ป่วยโรคต่าง ๆ เช่น ผู้ป่วยกลุ่มโรคเอดส์ ผู้ป่วยมะเร็ง ผู้ป่วยโรคเบาหวาน โดยจัดให้มีการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์การรักษาพยาบาลและการดำเนินชีวิตประจำวัน และจัดกลุ่มให้มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์การดูแลตนเอง

2.4 พัฒนาเพิ่มสะสมผลงานในโครงการต่าง ๆ เช่น เพิ่มสะสมผลงานโครงการจริยธรรม สิทธิผู้ป่วย และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพพยาบาล

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กรรณิการ์ สุวรรณศักดิ์ชัย. 2543. **ประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหาร สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2539. **คู่มือการจัดการบริการ พยาบาลจากหลักการสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กองวิชาการ สำนักงานข้าราชการพลเรือน. 2541. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ. 2539. **กระบวนการพัฒนาเพิ่มสะสมผลงานนักเรียน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- กาญจนา เหลืองอุบล. 2536. **ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติการพยาบาลของบุคลากร พยาบาลตามการรับรู้ของมารดา กับความพึงพอใจของมารดาต่อการปฏิบัติการ พยาบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติกา สีอ่อน. 2541. **ผลการสอนในคลินิกโดยใช้เพิ่มสะสมงานการปฏิบัติการพยาบาล ต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลยา ดันติผลาชีวะ. 2522. **ทีมการพยาบาล**. กรุงเทพฯ: ไทยเซเซม.
- กุลยา ดันติผลาชีวะ. 2541. **การบริหารหอผู้ป่วย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โฟร์ไดเมนชั่น อี เอ็ม.
- เขมารดี มาสิงบุญ. 2535. **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสื่อสารข้อมูล ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการจัดทำแผน 9 กระทรวงสาธารณสุข. 2544. **แผน 9 ของกระทรวงสาธารณสุข ตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549)**. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข. (อัดสำเนา).



- คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 2540. เอกสารคำสอนการจัดการทางการพยาบาล. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัย ประเมินผลและการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินตนา รัชชา. 2540. การศึกษาสถานการณ์เชิงจริยธรรม และความตั้งใจกระทำพฤติกรรม จริยธรรมของนักศึกษาพยาบาลในการปฏิบัติทางการพยาบาล ในหน่วยอภิบาล ผู้ป่วยหนัก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราภรณ์ ศิริทวี. 2540. การประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์ 2: 18-31.
- แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช. 2540. การพัฒนาแฟ้มสะสมผลงานในการประเมินผลการเรียนวิชา ภาษาอังกฤษระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชา การทดสอบและวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชาคริต ชมชื่น. 2540. การประเมินสภาพจริงในห้องเรียน. วารสารครูเชียงใหม่ 3: 17-26.
- ชุตินา ผึ้งชัยมงคล. 2544. ผลของการสอนแบบมีส่วนร่วมในการดูแลตนเอง ต่อความรู้และความสามารถในการดูแลตนเองของผู้สูงอายุที่ป่วยด้วยโรคกล้ามเนื้อหัวใจตาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงควิทย์ แสนทอง. 2544. การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ ซีเนเตอร์.
- ณัฐฉิมล โลพันธ์ศรี. 2543. ผลของการปรับใช้แนวคิดการบริหารแบบยึดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานการพยาบาลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดนัย เทียนพุดม. 2543. การจัดทำแผน HRD สู่วิศวกรหน้าสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยเจริญการพิมพ์.

- ดวงพร เลิศทรัพย์อนันต์. 2543. การจัดทำแผน 5 ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาล เลิดสิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีวัฒนา เขื่อมมอญ. 2540. ผลของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ต่อ ความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ทัศนาศ บุญทอง. 2546. ข้อเสนอต่อรัฐบาลเพื่อพิจารณาค่าตอบแทนผู้ประกอบการวิชาชีพด้านสุขภาพ (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ เภสัชกร) ที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพ. จดหมาย ข่าวสภาการพยาบาล 6(6): 7-11.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2537. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2542. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนพร แยมสุดา. 2542. การพัฒนาระบบการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์ที่เน้น การเรียนรู้ทางปัญญาสังคมโดยฟอร์ทโฟลิโอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทครุศาสตร์ดุขฎิ บัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- นงพงา ปั่นทองพันธุ์. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. 2544. ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุรชัย ศิริมหาสาคร. 2541. การสร้างและการใช้แฟ้มสะสมผลงานมิติใหม่ทางการศึกษา. นนทบุรี: ไทยร่มเกล้า.
- ประคอง กรรณสูต. 2542. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประพิณ วัฒนกิจ. 2541. การบริหารการพยาบาลระดับหัวหน้างาน หัวหน้าหอผู้ป่วย. กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: กัลยามิตรออฟเซต.

- ปิยะ เนตรวิเชียร. 2546. Competency and patient safety. Best Practices in Patient Safety. หน้า 174-178. นนทบุรี: สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.
- บัลดี อุณหเลขกะ. 2533. ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับความสามารถในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้าหอผู้ป่วย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เปี่ยมสุข กลิ่นเกษร. 2541. ผลของการเรียนแบบร่วมมือต่อพฤติกรรมการทำงานกลุ่มและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. 2544. ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: วังใหม่บลูพริ้นต์.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์ และคณะ. 2543. ประเด็นและแนวโน้มทางการพยาบาล หน่วยที่ 8-15. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พัชรี สายสฤดี. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี สายสฤดี และยุพิน อังสุโรจน์. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 15(2): 54-64.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และวัลยา คุโรปกรณ์พงษ์. 2536. เทคนิคการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล. สงขลา: อัดลายด์เพลส.
- ฟารีดา อิบราฮิม. 2525. คู่มือปฏิบัติการพยาบาลชั้นวิชาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองธรรม.
- ฟารีดา อิบราฮิม. 2536. นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์ทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิชย์.



- ฟาริดา อิบราฮิม. 2541. นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิชย์.
- ฟาริดา อิบราฮิม. 2542. สารระการบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิชย์.
- ยุวดี ภาษา, มาลี เลิศมาลีวงศ์, เยาวลักษณ์ เลาหะจินดา, วิไล ลีสุวรรณ, พรณวดี พุฒวัฒน์ และ รุจิเรศ ธนุรักษ์. 2543. วิจัยทางการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สยามศิลป์การพิมพ์.
- เยาวลักษณ์ โพธิดารา. 2537. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมในการแสดงออกที่เหมาะสม พฤติกรรมการเจรจาต่อรอง การได้รับการอบรมทางการบริหาร ประสบการณ์ในการบริหาร และความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชณี ศุภจันทร์รัตน์. 2546. การบริหารบุคคลทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- รัตนา ทองสวัสดิ์. 2541. วิชาชีพพยาบาลประเด็นและแนวโน้ม. พิมพ์ครั้งที่ 5. เชียงใหม่: ธนบรรณการพิมพ์.
- เรณู สอนเครือ. 2541. แนวคิดพื้นฐานและหลักการพยาบาล เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: ยุทธรินทร์การพิมพ์.
- วรรณดี ชูกาล. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระวัฒน์ บันนิต้ามัย. 2544. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ธีระป้อมวรรณกรรม.
- วันเพ็ญ พิษิตพรชัย และอุณชาวดี อัศดรวิเศษ. 2545. การจัดการทางการพยาบาล กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: นิยมวิทยา.
- ศรีไพร ไชยา. 2541. ผลของการสอนในคลินิกโดยใช้แฟ้มสะสมงานต่อความสามารถในการคิดวิจารณ์ญาณและความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศุภรศรี เดชเกษม และยุพิน อังสุโรจน์. 2546. ประสิทธิภาพการทำงาน การบริหารผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาลกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 15(3): 36-47.
- ศุวัชรีย์ งามิมา. 2543. ผลของการจัดการผู้ป่วยรายกรณีในผู้ป่วยที่ใช้เครื่องช่วยหายใจ ต่อระยะเวลาที่ใช้เครื่องช่วยหายใจ ค่าใช้จ่าย ภาวะแทรกซ้อนและความพึงพอใจของบุคลากร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. 2543. มาตรฐาน HA และเกณฑ์พิจารณาบูรณาการภาพรวมระดับโรงพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.
- สมจิต หนูเจริญกุล. 2543. การพยาบาล: ศาสตร์ของการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: วี.เจ.พรินติ้ง.
- สมลักษณ์ สุวรรณมาลี. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยการทำงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์พระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมศิริ พรหมทอง. 2545. ผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมผลงาน ต่อความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมนึก นนธิจันทร์. 2544. การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลจากสภาพจริงของผู้เรียนโดยใช้ Portfolio. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. 2536. การบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สายสมร เฉลยกิตติ และอารีย์วรรณ อ่อมธานี. 2545. ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 14(3): 23-31.
- สลี เฉลิมวรรณพงศ์. 2544. กระบวนการพยาบาล: หลักการและการประยุกต์ใช้. สงขลา: ดักลายด์ เพลส.
- สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ และเอื้อมพร ทองกระจาย. 2534. กระบวนการพยาบาล: ทฤษฎีการนำไปใช้. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.

- สุปราณี วคินอมร. 2535. การพยาบาลพื้นฐาน แนวคิดและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 6.  
กรุงเทพฯ: จุดทองการพิมพ์.
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. 2545. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม.  
กรุงเทพฯ: วี.เจ.พรินติ้ง.
- สุระพรรณ พนมฤทธิ์. 2543. กระบวนการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- สุวิทย์ มูลคำ. 2544. แฟ้มสะสมงาน. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- อรุณ รักรธรรม. 2535. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:  
ไทยวัฒนาพานิช.
- อรุณ รักรธรรม. 2537. ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: เอด แอนด์ ที  
กราฟฟิค.
- อรุณรัตน์ ศรีจันทร์นิตย์. 2539. การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย  
ในโรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาการพยาบาลศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

#### ภาษาอังกฤษ

- Brooks, B. A., and Madda, M. 2002. How to organize a professional portfolio for staff and career development. *Journal Nurses Staff Development* 15(1): 5-10.
- Brunt, A. B. 2002. Identifying performance criteria for staff development competencies. *Journal for Nurses in Staff Development* 18(6): 314-321.
- Burke, K., Fogarty, R., and Belgard, S. 1994. *The Mindful School: The Portfolio Connection*. 2<sup>nd</sup> ed. Palatine, Illinois: IRI/Skylight.
- Cascio, W. F. 1995. *Managing Human Resources*. New York: McGraw-Hill.
- Chen, J. Y., and KO, Y. C. 1990. Relationship between baccalaureate nursing faculty's competence and satisfaction with job and environment. *Gaoxiong Yi Xue Ke Xue Za Zhi* 6(12): 665-73.
- Crist, P. 1998. Transitional portfolios: Orchestrating our professional competency. *American Journal Occupational Therapy* 52(9): 729-36.
- Davis, D .S., Greig, A. E., Burkholder, J., and Keating, T. 1984. Evaluating advance practice nurses. *Nursing Management* 15(3): 44-47.



- Desimone, R. L., Werner, L. M., and Harris, D. M. 2002. **Human Resource Development**. 3<sup>rd</sup> ed. Orlando: Harcourt.
- Dessler, G. 1983. **Human behavior: Improving performance at work**. Virginia: Research Publishing Company.
- Dietz, M. E. 1999. Portfolios. **Journal of Staff Development** 20(3): 45-6.
- Doezema, D., McLaughlin, S., and Sklar, D. P. 2002. An approach to fulfilling the system-base practice competency requirement. **Academic Emergency Medical** 9(11): 1355-9.
- Friedman, B. D. M., Davis, M. H., Harden, R. M., Howie, P. W., Ker, J., and Pippard, M. J. 2001. AMEE medical education guide no. 24: Portfolios as a method of student assessment. **Medical Teaching** 23(6): 535-551.
- Gilles, D. A. 1994. **Nursing management: A system approach**. Tokyo: W. B. Saunders.
- Hackman, J. R., and Oldham, G. R. 1980. **Work redesign**. Phillipine: Addison-Wesley.
- Hayes, E., Merriam D., Chandler, G., and King, M. C. 2002. The master's portfolio: Validation a career in advanced practice nursing. **Journal American Academic Nurse Practice** 14(3): 119-25.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Synderman, B. B. 1959. **The motivation to work**. 2<sup>nd</sup> ed. New York: John Wiley and Sons.
- Huber, D. I., Maas, M., McCloskey, J., Scherb, C. A., Goode, C. J., and Watson, C. 2000. Evaluating nursing administration instruments. **Journal Nurse Administration** 30(5): 251-72.
- Ingersoll, G. L., Olsan, T., Drew-Cates, J., DeVinney, B. C., and Davies, J. 2002. Nurses' job satisfaction, organizational commitment, and career intent. **Journal Nurse Administration** 32(5): 250-63.
- Johnson, D. W., and Johnson, R. T. 1994. **Learning together and alone: Cooperative competitive and individualis learning**. 4<sup>th</sup> ed. Massachusetts: Prentice-Hall.
- Jonson, S. 2002. Development of educator competencies and the profession review process. **Nurses Staff Development** 18(2): 92-102.
- Joyce, J. M. 1983. **Critical care nursing hand book**. New York: Warren H. Green.

- Leddy, S., and Pepper, J. M. 1985. **Conceptual bases of professional nursing.** Philadelphia: J. B. Lippincott.
- Leopold, J. 2002. **Human resources in organizations.** London: Pearson Education.
- Locke. 1983. The nature and cause of job satisfaction in M. D. Dunette. **Handbook of industrial and organizations.** Chicago: R and Mc Nally.
- Lonka, K., Slotte, V., Halttunen, M., Kurki, T., Tiitinen, A., Vaara, L., and Paavonen, J. 2001. Portfolios as a learning tool in obstetrics and gynaecology undergraduate training. **Medical Education** 35(12): 1125-30.
- McCormick, J. E., and Ilgen, D. 1985. **Industrial and organization psychology.** 3<sup>rd</sup> ed. Englewood: Printice-Hall.
- Mcchinsky, P. M. 1993. **Psychology applied to work.** 4<sup>th</sup> ed. California: Wadsworth.
- McMullan, M., Endacott, R., Gray, M. A., Jasper, J., Miller, C. M., Scholes, J., and Webb, C. 2003. Portfolios and assessment of competence: A review of the literature. **Journal of Advanced Nursing** 41(3): 283-294.
- Newton, R.; and Wilkinson, M. F. 1995. A portfolio approach to management development: The ashworth model. **Health Manpower Management** 21(3): 11-8.
- Oerman, M. H. 2002. Developing a professional portfolio in nursing. **Orthopedic Nurse** 21(2): 73- 8.
- O'Sullivan, P., and Greene, C. 2002. Portfolio: Possibilities for addressing emergency medicine resident competencies. **Academic Emergency Medical** 9(11): 1305-9.
- Polit, D. F., and Hungler, B. P. 1987. **Nursing research principles and method.** 3<sup>rd</sup> ed. Philadelphia: J. B. Lippincott Company.
- Polit, D. F., and Hungler, B. P. 1999. **Nursing research principles and method.** 6<sup>th</sup> ed. Philadelphia: J. B. Lippincott.
- Robb, Y., Fleming, V., and Dietert, C. 2002. Measurement of clinical performance of nurses: A literature review. **Nurse Education Today** 22: 293-300.
- Salend, S. J. 1998. Using portfolios to assess student performance. **Teaching Exceptional Children** 31(2): 36-43.
- Schermerhorn, J. R. 1996. **Management and organizational behavior.** Singapore: John Wiley and Sons.

- Schwirian, P. M. 1978. Evaluating the performance of nurses: A multidimensional approach. *Nursing Research* 27(6): 347-351.
- Senge, P. M. 1994. *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Currency Doubleday.
- Shirley, K. B. 2001. Professional nurse's portfolio. *Nursing Administration Quarterly* 25 (2): 69-73.
- Skinner, B. F. 1974. *About behaviorism*. New York: Alfred A. Knat.
- Snelling, P. C., and Duffy, L. 2002. Developing self-directed training for intravenous cannulation. *Professional Nurse* 18(3): 137-42.
- Styles, M. 2001. Professional nurse's portfolio. *Nursing Administration Quarterly* 25 (2): 69.
- Suadden, D., and Thomas, M. L. 1998. Portfolio learning in general practice vocational training--does it work?. *Medical Education* 32(4): 401-6.
- Swansburg, R. C. 1996. *Management and leadership for nurse managers*. 2<sup>nd</sup> ed. London: Jones and Bartlett.
- Vroom, V. H. 1964. *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Weddle, D. O., Himburg, S. P., Collins, N., and Lewis, S. 2002. The professional development portfolio process: Setting goals for credentialing. *Journal of American Diet Association* 102(10): 1439-44.
- Weinstein, S. M. 2002. A nursing portfolio: Documenting your professional journey. *Journal of Infusion Nurse* 25(6): 357-64.
- Wilkinson, T. J., Challis, M., Hobma, S. O., Newble, D. J., Parboosingh, J. T., Sibbaid, R. G., and Wakeford, R. 2002. The use of portfolio for assessment of the competence and performance of doctor in practice. *Medical Education* 36(10): 918-24.





ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

### ชุดเครื่องมือที่ตรวจสอบ

1. แผนการอบรมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน
2. แบบประเมินความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน
3. คู่มือการสร้างและการใช้เพิ่มสะสมผลงานเพื่อพัฒนาบุคลากรสำหรับพยาบาล

### ประจำการ

4. แบบประเมินการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร. วรณทิพา รอดแรงคำ | คณะศึกษาศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์                   |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร. ยวดี ภาฯ      | ภาควิชาพยาบาลศาสตร์<br>คณะแพทยศาสตร์<br>โรงพยาบาลรามาธิบดี |
| 3. อาจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี  | คณะพยาบาลศาสตร์<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                   |
| 4. น.ท.หญิง ดร. สุพิศ ประสพศิลป์    | วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ                                    |
| 5. น.ท.หญิง ดร. ธนพร แยมสุดา        | วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ                                   |
| 6. น.ต.หญิง ดร. โสพรรณ โพทะยะ       | ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ<br>โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช              |
| 7. นางสมศิริ พรหมทอง                | หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชัยนาท                           |

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## ชุดเครื่องมือที่ตรวจสอบ

1. แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
2. แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. ยุวดี ภาชา   | ภาควิชาพยาบาลศาสตร์<br>คณะแพทยศาสตร์<br>โรงพยาบาลรามธิบดี |
| 2. อาจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี | คณะพยาบาลศาสตร์<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                  |
| 3. น.ท.หญิง ดร. สุพิศ ประสบศิลป์   | วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ                                   |
| 4. น.ท.หญิง ดร. ธนพร แยมสุดา       | วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ                                  |
| 5. น.ต.หญิง ดร. โสพรรณ โพทะยะ      | ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ<br>โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช             |
| 6. นางสมศิริ พรหมทอง               | หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชัยนาท                          |
| 7. นางสุภาณี นาควิเชียร            | หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลกลาง                            |

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข  
สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์หาค่าความยากของเครื่องมือแบบประเมินความรู้เรื่อง "การพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน" โดยใช้สูตรค่าความยาก (Difficulty) (ประคอง กรรณสูต, 2542: 32) ดังนี้

$$P = \frac{R}{N}$$

P = ค่าความยากของคำถามแต่ละข้อ

R = จำนวนผู้ที่ตอบถูกในแต่ละข้อ

N = จำนวนผู้ที่ตอบคำถามทั้งหมด

2. การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือแบบประเมินความรู้เรื่อง "การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน" โดยใช้สูตร Kuder-Richardson 20 (KR 20) (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และวัลยา คุโรปรกรณ์พงษ์, 2536: 198) ดังนี้

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} \left[ \frac{1 - \sum pq}{S^2} \right]$$

$r_{tt}$  = สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย

k = จำนวนข้อของเครื่องมือวิจัย

p = สัดส่วนของผู้ตอบถูก

q = สัดส่วนของผู้ที่ตอบผิด

$S^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนที่ได้จากคนที่ให้ข้อมูลในเครื่องมือวิจัย

3. การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานและแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Polit & Hungler, 1999: 415)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ \frac{1 - \sum Si^2}{Sx^2} \right]$$

$\alpha$  = สัมประสิทธิ์ความเที่ยง

k = จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม

$Si^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$Sx^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด





ภาคผนวก ค  
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ผลการตรวจสอบแผนการอบรมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน

| ประเด็นการตรวจสอบ   | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ   |  | ค่าร้อยละ |
|---|-------------------------------|--|-----------|
|   | ครอบคลุม/เหมาะสม/<br>สอดคล้อง | ไม่ครอบคลุม/<br>ไม่เหมาะสม/ไม่สอดคล้อง |           |
| 1. แผนการอบรมกับเนื้อหาหรือองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน                   | 6                             | 1                                      | 85.71     |
| 2. เนื้อหาที่อยู่ในเอกสารความรู้ ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจหลักการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน | 5                             | 1                                      | 83.33     |
| 3. แผนการอบรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์การอบรม   | 5                             | 1                                      | 83.33     |
| 4. ความครอบคลุมของข้อมูลป้อนกลับจากแบบประเมินความรู้  | 3                             | 3                                      | 50        |
| 5. ความเหมาะสมของเอกสารใบงานกับการดำเนินการทดลองปฏิบัติการ  | 5                             | 1                                      | 83.33     |
| 6. ความเป็นไปได้ของผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปสร้างเพิ่มสะสมผลงานเพื่อพัฒนางาน               | 5                             | 1                                      | 83.33     |

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ค่าความยากของข้อคำถามแบบประเมินความรู้  
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน

| ลำดับข้อคำถาม | ค่าความยากง่าย | ยาก/ง่าย/ยอมรับได้ |
|---------------|----------------|--------------------|
| 1             | 0.78           | ยอมรับได้          |
| 2             | 0.78           | ยอมรับได้          |
| 3             | 0.81           | ยอมรับได้          |
| 4             | 0.72           | ยอมรับได้          |
| 5             | 0.28           | ยอมรับได้          |
| 6             | 0.81           | ยอมรับได้          |
| 7             | 0.56           | ดีมาก              |
| 8             | 0.66           | ดีมาก              |
| 9             | 0.59           | ดีมาก              |
| 10            | 0.75           | ยอมรับได้          |
| 11            | 0.84           | ยอมรับได้          |
| 12            | 0.69           | ยอมรับได้          |
| 13            | 0.71           | ยอมรับได้          |
| 14            | 0.66           | ยอมรับได้          |
| 15            | 0.78           | ยอมรับได้          |
| 16            | 0.69           | ยอมรับได้          |
| 17            | 0.72           | ยอมรับได้          |
| 18            | 0.56           | ดีมาก              |
| 19            | 0.16           | ยาก (ตัดออก)       |
| 20            | 0.90           | ง่าย (ตัดออก)      |

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 10 จำนวน และร้อยละของคะแนนประเมินความรู้ของพยาบาลประจำการก่อนและหลัง การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน (N = 18)

| พยาบาลคนที่ | ความรู้ก่อนการอบรม |        | ความรู้หลังการอบรม |        |
|-------------|--------------------|--------|--------------------|--------|
|             | จำนวน              | ร้อยละ | จำนวน              | ร้อยละ |
| 1           | 12                 | 66     | 18                 | 100    |
| 2           | 8                  | 44     | 15                 | 83     |
| 3           | 7                  | 39     | 16                 | 89     |
| 4           | 12                 | 66     | 15                 | 83     |
| 5           | 15                 | 83     | 16                 | 89     |
| 6           | 12                 | 66     | 15                 | 83     |
| 7           | 8                  | 44     | 15                 | 83     |
| 8           | 12                 | 66     | 15                 | 83     |
| 9           | 14                 | 78     | 15                 | 83     |
| 10          | 13                 | 72     | 16                 | 88     |
| 11          | 14                 | 78     | 15                 | 83     |
| 12          | 14                 | 78     | 15                 | 83     |
| 13          | 13                 | 72     | 15                 | 83     |
| 14          | 13                 | 72     | 15                 | 83     |
| 15          | 15                 | 83     | 17                 | 94     |

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง  
คุณสมบัติกลุ่มตัวอย่าง

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### อัตราการครองเตียงของหอผู้ป่วย


| เดือน        | อัตราการครองเตียง |               |                    |
|--------------|-------------------|---------------|--------------------|
|              | หอผู้ป่วย 8/3     | หอผู้ป่วย 8/4 | ภาพรวมของโรงพยาบาล |
| สิงหาคม 2546 | 86.48             | 86.50         | -                  |
| กันยายน 2546 | 86.67             | 93.46         | -                  |
| ตุลาคม 2546  | 99.25             | 87.36         | -                  |
| รวม          | 90.80             | 89.11         | 84                 |

ตารางแสดง อัตราการครองเตียงของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช.

ที่มา: กองอายุรกรรม โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. 2546.

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ภาคผนวก จ  
การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 ผลการประเมินค่าเพิ่มสะสมผลงานของตนเอง เพื่อน และหัวหน้าหอผู้ป่วย ในแต่ละชั้นงาน

| รายการ<br>ประเมิน        | ประเมินตนเอง |      |        | ประเมินโดยเพื่อน |      |        | ประเมินโดยหัวหน้าฯ |      |        | รวม       |      |        |
|--------------------------|--------------|------|--------|------------------|------|--------|--------------------|------|--------|-----------|------|--------|
|                          |              |      | ระดับ  |                  |      | ระดับ  |                    |      | ระดับ  |           |      | ระดับ  |
|                          | $\bar{X}$    | SD   | คุณภาพ | $\bar{X}$        | SD   | คุณภาพ | $\bar{X}$          | SD   | คุณภาพ | $\bar{X}$ | SD   | คุณภาพ |
| <b>ประเมินครั้งที่ 1</b> |              |      |        |                  |      |        |                    |      |        |           |      |        |
| ด้าน<br>บริการ           | 2.14         | 0.25 | พอใช้  | 2.16             | 0.17 | พอใช้  | 2.58               | 0.27 | ดี     | 2.29      | 0.16 | พอใช้  |
| ด้าน<br>บริหาร           | 2.13         | 0.43 | พอใช้  | 2.20             | 0.18 | พอใช้  | 2.07               | 0.57 | พอใช้  | 2.14      | 0.29 | พอใช้  |
| ด้านวิชา<br>การ          | 1.96         | 0.17 | พอใช้  | 2.16             | 0.21 | พอใช้  | 1.35               | 0.46 | พอใช้  | 1.82      | 0.22 | พอใช้  |
| <b>ประเมินครั้งที่ 2</b> |              |      |        |                  |      |        |                    |      |        |           |      |        |
| ด้าน<br>บริการ           | 2.95         | 0.35 | ดี     | 2.88             | 0.14 | ดี     | 3.14               | 0.07 | ดี     | 2.99      | 0.18 | ดี     |
| ด้าน<br>บริหาร           | 3.09         | 0.41 | ดี     | 2.94             | 0.18 | ดี     | 2.67               | 0.42 | ดี     | 2.90      | 0.30 | ดี     |
| ด้านวิชา<br>การ          | 3.02         | 0.34 | ดี     | 2.94             | 0.13 | ดี     | 2.69               | 0.37 | ดี     | 2.89      | 0.25 | ดี     |
| <b>ประเมินครั้งที่ 3</b> |              |      |        |                  |      |        |                    |      |        |           |      |        |
| ด้าน<br>บริการ           | 3.51         | 0.27 | ดีมาก  | 3.42             | 0.14 | ดี     | 3.23               | 0.10 | ดี     | 3.38      | 0.14 | ดี     |
| ด้าน<br>บริหาร           | 3.58         | 0.41 | ดีมาก  | 3.58             | 0.24 | ดีมาก  | 3.71               | 0.39 | ดีมาก  | 3.62      | 0.28 | ดีมาก  |
| ด้านวิชา<br>การ          | 3.51         | 0.42 | ดีมาก  | 3.49             | 0.18 | ดีมาก  | 3.09               | 0.20 | ดี     | 3.36      | 0.20 | ดี     |

## ตารางที่ 11 (ต่อ)

| รายการ<br>ประเมิน        | ประเมินตนเอง |      |        | ประเมินโดยเพื่อน |      |        | ประเมินโดยหัวหน้า |      |        | รวม       |      |        |
|--------------------------|--------------|------|--------|------------------|------|--------|-------------------|------|--------|-----------|------|--------|
|                          | $\bar{X}$    | SD   | ระดับ  | $\bar{X}$        | SD   | ระดับ  | $\bar{X}$         | SD   | ระดับ  | $\bar{X}$ | SD   | ระดับ  |
|                          |              |      | คุณภาพ |                  |      | คุณภาพ |                   |      | คุณภาพ |           |      | คุณภาพ |
| <b>รวมผล<br/>3 ครั้ง</b> |              |      |        |                  |      |        |                   |      |        |           |      |        |
| ด้าน<br>บริการ           | 2.87         | 0.22 | ดี     | 2.82             | 0.13 | ดี     | 2.98              | 0.12 | ดี     | 2.91      | 0.16 | ดี     |
| ด้าน<br>บริหาร           | 2.93         | 0.30 | ดี     | 2.90             | 0.18 | ดี     | 2.82              | 0.36 | ดี     | 2.89      | 0.24 | ดี     |
| ด้านวิชา<br>การ          | 2.83         | 0.22 | ดี     | 2.87             | 0.13 | ดี     | 2.37              | 0.22 | พอใช้  | 2.69      | 0.16 | ดี     |
| <b>ฉบับ<br/>สมบูรณ์</b>  | 3.60         | 0.51 | ดีมาก  | 3.60             | 0.13 | ดีมาก  | 3.73              | 0.46 | ดีมาก  | 3.67      | .22  | ดีมาก  |

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 12 ความคิดเห็นของพยาบาลประจำการที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ด้านสิ่งที่ได้ อุปสรรค และด้านความรู้สึกรจากการสร้างแฟ้ม (N = 15)

| ความคิดเห็นของพยาบาลประจำการ   | ความถี่ |
|--|---------|
| <b>ด้านสิ่งที่ได้จากการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน</b>  |         |
| 1. มีพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพได้มากขึ้นในด้านต่าง ๆ<br>การเพิ่มความรูู้ ทักษะในการทำงานให้ตนเองจากการค้นคว้าตำรา การได้รับความรู้<br>จากการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน และจากกระบวนการกลุ่ม | 15      |
| 2. ทราบข้อดี และข้อจำกัดหรือโอกาสพัฒนาของตนเองทางด้านวิชาชีพ   | 9       |
| 3. มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน   | 8       |
| 4. มีแนวทางและความรู้ในการดูแลผู้ป่วยอย่างชัดเจนมากขึ้น  | 7       |
| 5. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย   | 5       |
| 6. ความรับผิดชอบในงานและความภาคภูมิใจในงาน   | 3       |
| 7. การบริหารเวลา   | 3       |
| 8. มีระบบในการปฏิบัติงานมากขึ้น  | 2       |
| 9. มีการสะสมผลงาน ผลงานเป็นรูปธรรมเป็นแหล่งความรู้<br>รู้จักการประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน  | 2<br>1  |
| <b>ด้านอุปสรรคจากการสร้างแฟ้ม</b>  |         |
| 1. ระยะเวลาจำกัดในการสร้างผลงานแต่ละชิ้นออกมาให้ดีที่สุด เนื่องจากปริมาณ<br>ภาระงานประจำมีมาก  | 15      |
| 2. มีภาวะเครียดในการที่จะสร้างสรรค์ผลงาน ในระยะเวลาจำกัด   | 5       |
| 3. มีความยากลำบากในการจัดตารางประชุมครบ 100%   | 2       |
| 4. และขาดประสบการณ์ในการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน   | 2       |
| 5. ไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ของตนเองจัดขึ้นงาน   | 1       |

| ความคิดเห็นของพยาบาลประจำการ   | ความถี่ |
|--|---------|
| <b>ด้านความรู้สึกต่อการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน</b>  |         |
| 1. การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน เป็นการช่วยให้ทุกคนได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง พัฒนางาน                                  | 15      |
| 2. เพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย  | 10      |
| 3. ควรมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มอย่างต่อเนื่องเมื่อสิ้นสุดโครงการ   | 9       |
| 4. สร้างสัมพันธภาพที่ดีร่วมกัน   |         |
| 5. มีความภาคภูมิใจในผลงานของตน   | 9       |
| 6. มีความรู้สึกที่ดี ทำให้มีการปรับปรุงตนเอง แม้ว่าจะรู้สึกเครียดเนื่องจากภาระงานมากในหอผู้ป่วยอายุรกรรม และข้อจำกัดด้านเวลา | 5       |
| 7. ให้มีการขยายผลไปยังหน่วยงานอื่น ๆ   | 5       |
| 8. มีแรงจูงใจในการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูล เพิ่มเติม และจากการประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงาน                     | 3       |
| 9. การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แฟ้มสะสมผลงานกับพยาบาลประจำการให้ปฏิบัติ 50% จะทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น                             | 3       |
|  | 1       |

ตารางที่ 13 ความคิดเห็นของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่ม  
 ละสมผลงาน ด้านความรู้ลึก ความเข้าใจ อุปสรรค ประโยชน์ และข้อเสนอแนะ

| ด้าน                                     | ความคิดเห็นของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย  |
|--|---|
| ความรู้ลึก                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำให้ทราบข้อดี และข้อจำกัดของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วย 8/4 ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาในบุคลากรที่มีข้อจำกัด และข้อดีนำไปใช้ในการขยายผลงาน</li> </ul>   |
| ความเข้าใจในวัตถุประสงค์                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานด้วยตนเอง</li> <li>- มีการวางแผนงานและนำแผนสู่การปฏิบัติได้ทันเหตุการณ์</li> <li>- เพื่อให้พยาบาลประจำการได้รู้จักประเมินผลงานด้วยตนเอง ปรับปรุงและพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ แสดงให้เห็นความก้าวหน้าในวิชาชีพด้วยตนเอง</li> </ul> |
| ความเข้าใจในกระบวนการสร้างเพิ่มละสมผลงาน | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความเข้าใจดี</li> </ul>  |
| อุปสรรค                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้อจำกัดเกี่ยวกับการเข้าประชุมกลุ่ม 100 % ทำให้อัตรากำลังลดลงในการดูแลผู้ป่วย ผู้เข้าร่วมประชุมเดินเข้าออกห้องประชุม ทำให้ขาดสมาธิในการประชุมบางส่วน</li> </ul>  |
| ประโยชน์                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้ ด้วยตนเอง การได้รับข้อมูลป้อนกลับอย่างต่อเนื่องทำให้มีการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างผลงานที่ภาคภูมิใจ ที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าทางวิชาชีพ</li> </ul>  |
| ข้อเสนอแนะอื่น ๆ                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มละสมผลงานถ้าต้องการดำเนินการจะดำเนินการเพียง 50 % เพื่อในวันประชุมจะได้มีบุคลากรดูแลผู้ป่วย</li> </ul>  |





ภาคผนวก จ  
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- ชุดที่ 1 แผนการอบรมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน
- ชุดที่ 2 แบบประเมินความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน
- ชุดที่ 3 คู่มือการสร้างและการใช้เพิ่มสะสมผลงานเพื่อพัฒนาบุคลากรสำหรับพยาบาลประจำการ
- ชุดที่ 4 แบบประเมินการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน
- ชุดที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
- ชุดที่ 6 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ที่สนใจรายละเอียดเครื่องมือในการวิจัย โปรดติดต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์

## ชุดที่ 1

## แผนการอบรมการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ

แผนการอบรมย่อยที่ 1 การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน ประกอบด้วย

หัวข้อเรื่อง

สาระสำคัญ

วัตถุประสงค์

การจัดกิจกรรมการอบรม

สื่อ/อุปกรณ์

การประเมินผล

ระยะเวลาการอบรม

แผนการอบรมย่อยที่ 2 กระบวนการจัดทำเพิ่มสะสมผลงานและการประเมินค่าเพิ่มสะสมผลงาน  
ของพยาบาลประจำการ ประกอบด้วย

หัวข้อเรื่อง

สาระสำคัญ

.....

เอกสารความรู้หมายเลข 1 เรื่อง การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน ประกอบด้วย

1. แนวคิดการพัฒนาบุคลากร
2. แนวคิดเพิ่มสะสมผลงาน
3. ....

เอกสารความรู้หมายเลข 2 เรื่อง กระบวนการจัดทำเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ

1. บทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการในกระบวนการจัดทำเพิ่มสะสมผลงาน
2. ขั้นตอนการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน

เอกสารความรู้หมายเลข 3 เรื่อง การประเมินค่าเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ

1. แนวคิดการประเมินค่าเพิ่มสะสมผลงาน
2. การสร้างเกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมผลงาน
3. ....

เอกสารตัวอย่างเกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมผลงาน

เอกสารชี้แจงกิจกรรม

เอกสารที่ใช้ในการดำเนินการสร้างเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ

1. ใบงานที่ 1
2. ใบงานที่ .....



## โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ

### เรื่อง “การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ”

วันที่ 18-19 ธันวาคม พ.ศ. 2546

1. ชื่อโครงการ การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ

#### 2. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สร้างสรรคคุณค่าให้แก่องค์กรสูงสุด ไม่ว่าโลกจะเปลี่ยนแปลงไปมากเพียงใดก็ตาม แต่ทรัพยากรแต่ละองค์การต้องการก็คือ “คน” (ณรงควิทย์ แสนทอง, 2544: 10) และในองค์การระบบสุขภาพ บุคลากรพยาบาลเป็นบุคคลที่มีจำนวนมากที่สุด (รัตนาทองสวัสดิ์, 2541: 190) ในการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ จำเป็นจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาบุคลากรพยาบาล และพัฒนาวิชาชีพ

การสร้างแฟ้มสะสมผลงานมีส่วนช่วยพัฒนาบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลที่เกิดจากการใช้แฟ้มสะสมผลงานประเมินได้จากการตีค่าความสามารถของบุคคล เนื่องจากแฟ้มสะสมผลงานวิชาชีพเป็นการเก็บข้อมูลการดำเนินการและการประเมินผลการดำเนินการตามสภาพจริงในการปฏิบัติงาน สามารถชี้ให้เห็นการพัฒนาและผลสัมฤทธิ์ได้อย่างแท้จริง เป็นการประเมินการปฏิบัติงานที่ครอบคลุม โดยผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน และหัวหน้างาน ที่ทุกฝ่ายได้ร่วมกันพิจารณาผลตามสภาพจริง และสิ่งที่ปรากฏในแฟ้มสะสมผลงานสามารถแสดงถึงความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่องได้ ผู้ปฏิบัติใช้ในการทบทวนการประเมินตนเอง ประวัติการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพพยาบาล เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและความคิดสร้างสรรค์ที่ทำงานนั้น กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันจากการใช้แฟ้มสะสมผลงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารงานที่ควบคุมกำกับติดตามงานช่วยให้พยาบาลพัฒนาบทบาทให้ดีขึ้นเป็นลำดับจากประสบการณ์การเรียนรู้จากหลาย ๆ สถานการณ์ และแฟ้มสะสมผลงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นการคัดเลือกผลงานอย่างพิถีพิถันแสดงถึงความสามารถและความเป็นผู้เชี่ยวชาญของพยาบาล สะท้อนให้เห็นความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล ความรู้และทักษะที่สะสมมาทำให้ง่ายในการที่จะคิดพัฒนาวิชาชีพ แฟ้มสะสมผลงานช่วยเชื่อมโยงการเรียนรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญและโอกาสสำหรับการพัฒนาเชิงวิชาชีพในอนาคต ซึ่งจะทำให้บุคลากรทางการพยาบาลพึงพอใจในงานและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และทำให้บุคคลอยากปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยนำหลักกระบวนการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน การประเมินตามสภาพจริง และวิธีการประเมินแฟ้มสะสมผลงาน กำหนดขึ้นงานที่สะสมในแฟ้มสะสมผลงาน คัดเลือกผลงานและการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับโดยการ

ประเมินผลงานด้วยตนเอง ผู้ร่วมงานและหัวหน้าหอผู้ป่วย ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานจนเกิดการ พัฒนาการปฏิบัติงานได้มาตรฐานวิชาชีพ

### 3. วัตถุประสงค์ ผู้เข้ารับการอบรม

1. ได้รับความรู้และอธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสม ผลงาน
2. สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน จัดทำ เพิ่มสะสมผลงานได้
3. มีความรู้และสามารถสร้างเกณฑ์การประเมินค่าเพิ่มสะสมผลงานได้
4. มีความเข้าใจและสามารถอธิบายการพัฒนาบทบาทของตนเองได้จากการจัดทำเพิ่ม สะสมผลงาน

### 4. ผู้เข้ารับการอบรม บุคลากรทางการแพทย์จากหอผู้ป่วยอายุรกรรม จำนวน 17 คน ประกอบด้วย

|                  |             |
|------------------|-------------|
| หัวหน้าหอผู้ป่วย | จำนวน 1 คน  |
| พยาบาลประจำการ   | จำนวน 15 คน |
| ผู้ช่วยวิจัย     | จำนวน 1 คน  |

### 5. กำหนดการจัดอบรม

วันที่ 18-19 ธันวาคม พ.ศ. 2546 เวลา 13.00 – 16.00 น.

### 6. สถานที่จัดอบรม

วันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2546 ห้องประชุมกองอำนวยการโสตทัศนศึกษา อาคารคุ้มเกล้าชั้น 5  
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

วันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2546 ห้องประชุมบูรพรัตน์ อาคารคุ้มเกล้าชั้น 3 โรงพยาบาล  
ภูมิพลอดุลยเดช

### 7. การประเมินผล

1. การสังเกตจากการซักถาม และร่วมเสนอความคิดเห็น
2. จากการตอบคำถามแบบประเมินความรู้
3. จากการสังเกตในการทดลองปฏิบัติการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน และการสร้างเกณฑ์ การประเมินเพิ่มสะสมผลงาน

## 8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ แนวคิดและหลักการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่ม สะสมผลงานไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการสร้างเพิ่มสะสมผลงานเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในงานทางการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม

## 9. ผู้รับผิดชอบ

น.ต. หญิง สุดารัตน์ ครุฑทะ

นิสิตมหบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผศ. ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**กำหนดการอบรมเชิงปฏิบัติการ**  
**เรื่อง “การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ”**  
**เป็นเวลา 2 วัน**

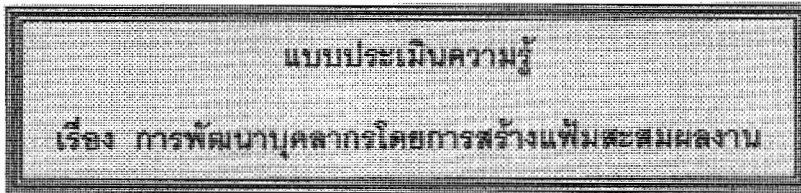
**วันที่ 1**

|                     |  |
|---------------------|--|
| 13.00 น. - 13.10 น. | ลงทะเบียน  |
| 13.10 น. - 13.30 น. | พิธีเปิดการจัดอบรม<br>โดย ผู้อำนวยการกองพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช |
| 13.30 น. - 13.45 น. | แนวคิดการพัฒนาบุคลากร  |
| 13.45 น. - 15.00 น. | แนวคิดเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ                                  |
| 15.00 น. - 15.15 น. | พักรับประทานอาหารว่าง  |
| 15.15 น. - 15.45 น. | แนวคิดการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน                         |

**วันที่ 2**

|                     |   |
|---------------------|---|
| 13.00 น. - 13.30 น. | ประสบการณ์ในการจัดทำเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาล<br>โดย. น.ท. หญิง. ดร. สุพิศ ประสบศิลป์   |
| 13.35 น. - 14.00 น. | กระบวนการจัดทำเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการและ<br>บทบาทของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการในการจัด<br>ทำเพิ่มสะสมผลงานการประเมินค่าเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาล<br>ประจำการ |
| 14.00 น. - 14.15 น. | การประเมินค่าเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ  |
| 14.15 น. - 14.25 น. | พักรับประทานอาหารว่าง   |
| 14.25 น. - 15.40 น. | ทดลองปฏิบัติการสร้างเพิ่มสะสมผลงานและเกณฑ์ประเมินเพิ่มสะสม<br>ผลงานของพยาบาลประจำการ  |
| 15.40 น. - 16.00 น. | นำเสนอผลงานที่ทดลองปฏิบัติ และร่วมอภิปรายและสรุปผล  |
| 16.00 น. - 16.10 น. | พิธีปิดการอบรม  |

## ชุดที่ 2



## คำชี้แจง

1. แบบประเมินความรู้ชุดนี้เป็นแบบประเมินความรู้ ความเข้าใจเรื่อง "การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน"
2. แบบประเมินความรู้ชุดนี้ เป็นข้อคำถามที่ใช้วัดความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ
  - 2.1 ประเมินความรู้ผู้เข้ารับการอบรม
  - 2.2 นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาวิธีการจัดอบรม ให้การอบรมเพิ่มเติมกับบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานไม่เพียงพอในการนำไปปฏิบัติจริงได้
3. แบบประเมินความรู้นี้ ประกอบไปด้วย ข้อคำถามแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 18 ข้อ
4. ขอความกรุณาให้ท่านตอบคำถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และตอบทุกข้อ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ถูกต้องตรงความเป็นจริง
5. ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ การนำเสนอข้อมูลจะผ่านการประมวลผลแล้วเท่านั้น

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมินความรู้ กรุณาส่งแบบประเมินความรู้ คืนภายในระยะเวลาที่กำหนด

น.ต.หญิง สุดาวรัตน์ คุรุฑกะ

นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบประเมินความรู้**  
เรื่อง “การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน”

**คำชี้แจง**

ข้อความในแบบประเมินความรู้ เรื่อง “การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน” ครอบคลุมเนื้อหาประเมินความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การสร้างเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ และการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงาน

โปรดพิจารณาข้อคำถามที่ท่านเห็นว่าเป็นคำตอบที่ถูกต้องที่สุดในแต่ละข้อคำถาม และทำเครื่องหมาย  ล้อมรอบหัวข้อที่ท่านเลือกเพียงคำตอบเดียว

1. การพัฒนาบุคลากรคืออะไร
  - ก. กระบวนการพัฒนา และการประเมินผล
  - ข. กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ
  - ค. กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน
  - ง. ถูกทุกข้อ
  
2. ท่านคิดว่าเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการคืออะไร
  - ก. เอกสารหรือหลักฐานที่พยาบาลเจ้าของเพิ่มได้สะสมผลงานที่มีคุณภาพ
  - ข. เอกสารที่แสดงตัวอย่างผลงานที่แสดงให้เห็นความเป็นผู้เชี่ยวชาญของพยาบาล
  - ค. การสะสมผลงานที่ผ่านกระบวนการประเมินจากตนเอง หัวหน้าผู้ป่วย และเพื่อนร่วมงาน
  - ง. ถูกทุกข้อ
  
3. ....

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## ชุดที่ 3

## คู่มือการสร้างและการใช้แฟ้มสะสมผลงานเพื่อพัฒนาบุคลากรสำหรับพยาบาลประจำการ

คำนำ

สารบัญ

1. บทที่ 1 บทนำ
  - 1.1 หลักการและเหตุผล
  - 1.2 วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงาน
  - 1.3 .....
2. บทที่ 2 แนวคิดหลักการ
  - 2.1 ความหมายการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน
  - 2.2 การพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน
  - 2.3 .....
3. บทที่ 3 แนวทางการดำเนินงาน
  - 3.1 ชั้นเตรียมการ
  - 3.2 ชั้นดำเนินงาน
  - 3.3 ชั้นสรุป
4. บทที่ 4 ขั้นตอนการดำเนินงาน
  - 4.1 แผนการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน
  - 4.2 รายละเอียดในขั้นตอนดำเนินงาน
  - 4.3 .....
5. ภาคผนวก 1: เอกสารความรู้
  - 5.1 ความรู้ที่ 1 การจัดทำแฟ้มสะสมผลงานเพื่อพัฒนาบุคลากร
  - 5.2 ความรู้ที่ 2 การประเมินค่าแฟ้มสะสมผลงาน
  - 5.3 .....
6. ภาคผนวก 2: เอกสารใบงาน
  - 6.1 ใบงานที่ 1
  - 6.2 .....
7. ภาคผนวก 3: กิจกรรมการทดลอง
8. บรรณานุกรม

### เกณฑ์การประเมินค่าเพิ่มสะสมผลงาน

#### 1. เกณฑ์การให้คะแนนเพิ่มสะสมผลงานแบบแยกองค์ประกอบ

1.1 เกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมผลงานด้านบริการพยาบาล โดยใช้กระบวนการพยาบาลในการวางแผนการพยาบาล ประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูล การวินิจฉัยการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และการประเมินผลการพยาบาล ดังตารางนี้

| รายการประเมิน  | ระดับคุณภาพของเกณฑ์           |                                    |                                   |   |
|--|-------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|---|
|  | 4 = ดีมาก                     | 3 = ดี                             | 2 = พอใช้                         | 1 = ต้องปรับปรุง  |
| <b>การรวบรวมข้อมูล</b>   |                               |                                    |                                   |   |
| 1. ความถูกต้องของข้อมูลตามสภาพที่แท้จริงของผู้ป่วย                                       | ระบุข้อมูลได้ถูกต้องทุกรายการ | ระบุข้อมูลได้ถูกต้องเกือบทุกรายการ | ระบุข้อมูลได้ถูกต้องเป็นบางรายการ | ระบุข้อมูลได้ถูกต้องเป็นส่วนน้อยมากหรือไม่ได้ระบุข้อมูล |
| 2. ความครบถ้วนของข้อมูลที่ได้จากการซักประวัติ การตรวจร่างกาย จากการสังเกต และการสัมภาษณ์ | ระบุข้อมูลได้ครบถ้วนทุกรายการ | ระบุข้อมูลได้เกือบครบถ้วนทุกรายการ | ระบุข้อมูลได้ครบถ้วนเป็นบางรายการ | ระบุข้อมูลได้ครบถ้วนเป็นส่วนน้อยมากหรือไม่ได้ระบุข้อมูล |
| 3. ความครอบคลุมของข้อมูลทั้งทางด้านร่างกาย จิตอารมณ์ สังคมสิ่งแวดล้อม และจิตวิญญาณ       | .....                         | .....                              | .....                             | .....   |
| .....  |                               |                                    |                                   |   |
| .....  |                               |                                    |                                   |   |
| <b>การวินิจฉัยการพยาบาล</b>  |                               |                                    |                                   |   |
| 1. ข้อความของข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลบอกภาวะสุขภาพได้ถูกต้องตามสภาพผู้ป่วย                | .....                         | .....                              | .....                             | .....   |
| .....  |                               |                                    |                                   |   |

## 2. เกณฑ์การประเมินค่าเพิ่มสะสมผลงานใช้เกณฑ์การคิดคะแนนแบบองค์รวม

เกณฑ์การประเมินค่าเพิ่มสะสมผลงานฉบับสมบูรณ์ การจัดทำเกณฑ์การประเมินค่าเพิ่มสะสมผลงานฉบับสมบูรณ์ ใช้เกณฑ์การประเมินแบบองค์รวม เพื่อประเมินเพิ่มสะสมผลงานในภาพรวมของผลงานทั้งหมดในเพิ่มสะสมผลงานของพยาบาลประจำการ

| รายการ  | ระดับคุณภาพ  |             |            |                  |
|---|--------------|-------------|------------|------------------|
|   | 4 = ดีมาก    | 3 = ดี      | 2 = พอใช้  | 1 = ต้องปรับปรุง |
| <b>การกำหนดวัตถุประสงค์และประเภทชิ้นงาน</b>   | แสดงออก      | แสดง        | แสดงออก    | แสดงออกตาม       |
| 1. วัตถุประสงค์การจัดทำเพิ่มสะสมผลงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนาคณากรของหน่วยงาน                | ตาม          | ออก         | ตาม        | เกณฑ์น้อยกว่า    |
| 2. ....   | เกณฑ์ครบทั้ง | ตามเกณฑ์    | เกณฑ์      | 6 รายการ         |
| <b>การรวบรวมและจัดการชิ้นงาน</b>  | 13 รายการ    | 9-12 รายการ | 6-8 รายการ |                  |
| 3. ความเหมาะสมระหว่างชิ้นงานกับความสามารถปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ                                |              |             |            |                  |
| 4. ....   |              |             |            |                  |
| <b>การคัดเลือกชิ้นงาน</b>   |              |             |            |                  |
| 5. คัดเลือกชิ้นงานและจัดเก็บชิ้นงานมีความเป็นระเบียบเรียงลำดับได้อย่างเหมาะสม สวยงาม                |              |             |            |                  |
| <b>การสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ</b>  |              |             |            |                  |
| 6. ประเมินตนเองได้อย่างครอบคลุม สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินและวัตถุประสงค์ของเพิ่มสะสมผลงาน          |              |             |            |                  |
| 7. ....   |              |             |            |                  |
| <b>การทำชิ้นงานให้สมบูรณ์และประเมินค่า</b>  |              |             |            |                  |
| 8. ชิ้นงานได้รับการประเมินค่าจาก หัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อนร่วมงาน และตนเอง ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน |              |             |            |                  |
| 9. ....   |              |             |            |                  |
| .....   |              |             |            |                  |



## ชุดที่ 4

## แบบประเมินการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน

## คำชี้แจง

แบบประเมินการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือชุดนี้เพื่อใช้กำกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน โดยพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ในขณะที่ดำเนินการทดลองมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบประเมินการปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน แบ่งเป็น 2 ชุด

ชุดที่ 1 กิจกรรมที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยได้กระทำจริงในแต่ละกิจกรรม จำนวน 17 ข้อ

ชุดที่ 2 ความรู้สึก ความเข้าใจ ความคิดเห็น ปัญหาและอุปสรรค ประโยชน์ในการนำไปใช้และข้อเสนอแนะในกระบวนการสร้างแฟ้มสะสมผลงาน จำนวน 6 ข้อ

## วัตถุประสงค์ของเครื่องมือ

1. เพื่อกำกับการปฏิบัติกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าปฏิบัติหรือไม่
2. เพื่อประเมินว่าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย.....
3. ....

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ชุดที่ 5

แบบสอบถามพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

## ชุดที่ 6

แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเรื่อง “ผลของการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงานต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ”

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน จำนวน 63 ข้อ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

จำนวน 35 ข้อ โดยแบ่งเป็น

- |  |             |
|--|-------------|
| 1. ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ด้านการดูแลผู้ป่วยในระยะวิกฤติ        | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ด้านการติดต่อและการสร้างสัมพันธภาพ    | จำนวน 7 ข้อ |
| 4. ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ        | จำนวน 7 ข้อ |
| 5. ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ          | จำนวน 7 ข้อ |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ จำนวน 22 ข้อ

โดยแบ่งเป็น

- |                                  |             |
|----------------------------------|-------------|
| 1. ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ  | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน   | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านข้อมูลป้อนกลับของงาน      | จำนวน 5 ข้อ |

3. คำถามในแต่ละข้อไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ขอความกรุณาตอบให้ตรงกับความคิดเห็นหรือตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุดและตอบทุกข้อ ทั้งนี้เพื่อข้อมูลที่สมบูรณ์และสามารถสรุปผลงานวิจัยที่ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลต่อไป

4. ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ การนำเสนอข้อมูลจะผ่านการประมวลผลในภาพรวมแล้วเท่านั้น

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม กรุณาส่งแบบสอบถามคืนภายในระยะเวลาที่กำหนด

น.ต.หญิง สุดารัตน์ ครุฑกะ

นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ของแต่ละข้อเพียงช่องเดียว และเติมคำในช่องว่าง ตามความเป็นจริง

1. เพศ
  1.  ชาย
  2.  หญิง
2. สถานภาพสมรส
  1.  โสด
  2.  คู่
  3.  ม่าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด
  1.  อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร
  2.  ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
  3.  ปริญญาโท
  4.  อื่น ๆ ระบุ.....
4. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ.....ปี
6. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยแห่งนี้.....ปี

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตอนที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

**คำชี้แจง** ข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล ด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤต ด้านการติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ โดยมีเกณฑ์การประเมินค่าระดับการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

|              |         |  |
|--------------|---------|--|
| สม่ำเสมอ     | หมายถึง | ผู้ตอบสนองพฤติกรรมการปฏิบัติงานดังกล่าวอยู่เสมอหรือปฏิบัติทุกครั้ง |
| บ่อยครั้ง    | หมายถึง | ผู้ตอบสนองพฤติกรรมการปฏิบัติงานดังกล่าวบ่อยครั้ง                   |
| เป็นบางครั้ง | หมายถึง | ผู้ตอบสนองพฤติกรรมการปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นบางครั้ง                |
| น้อยครั้ง    | หมายถึง | ผู้ตอบสนองพฤติกรรมการปฏิบัติงานดังกล่าวนาน ๆ ครั้ง                 |
| น้อยครั้งมาก | หมายถึง | ผู้ตอบสนองพฤติกรรมการปฏิบัติงานดังกล่าวน้อยมากหรือไม่เคยปฏิบัติเลย |

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

| พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน   | สม่ำเสมอ | บ่อยครั้ง | เป็นบางครั้ง | น้อยครั้ง | น้อยครั้งมาก |
|---|----------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| <b>ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล</b>  |          |           |              |           |              |
| 1. รวบรวมข้อมูลประวัติความเจ็บป่วย การตรวจร่างกาย และผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการของผู้ป่วยได้อย่างครบถ้วน ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตสังคม อารมณ์ จิตวิญญาณ..... | .....    | .....     | .....        | .....     | .....        |
| 2. กำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลได้ถูกต้อง มีข้อมูลสนับสนุนสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยในปัจจุบัน.....   | .....    | .....     | .....        | .....     | .....        |
| 3. ....   | .....    | .....     | .....        | .....     | .....        |
| <b>ด้านการดูแลผู้ป่วยในภาวะวิกฤติ</b>   |          |           |              |           |              |
| 4. ....   | .....    | .....     | .....        | .....     | .....        |

### ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

คำชี้แจง ข้อความความพึงพอใจในงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน และด้านข้อมูลป้อนกลับของงาน โดยมีเกณฑ์การประเมินระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ ดังนี้

|            |         |   |
|------------|---------|---|
| มากที่สุด  | หมายถึง | พึงพอใจในการปฏิบัติงานตามข้อความที่ระบุมากที่สุด  |
| มาก        | หมายถึง | พึงพอใจในการปฏิบัติงานตามข้อความที่ระบุมาก        |
| ปานกลาง    | หมายถึง | พึงพอใจในการปฏิบัติงานตามข้อความที่ระบุปานกลาง    |
| น้อย       | หมายถึง | พึงพอใจในการปฏิบัติงานตามข้อความที่ระบุน้อย       |
| น้อยที่สุด | หมายถึง | พึงพอใจในการปฏิบัติงานตามข้อความที่ระบุน้อยที่สุด |

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

| ความพึงพอใจในงาน   | มากที่สุด | มาก   | ปานกลาง | น้อย  | น้อยที่สุด |
|--|-----------|-------|---------|-------|------------|
| <b>ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน</b>   |           |       |         |       |            |
| 1. ท่านพึงพอใจกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน.....    | .....     | ..... | .....   | ..... | .....      |
| 2. ท่านพึงพอใจกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย..                                     | .....     | ..... | .....   | ..... | .....      |
| 3. ....  | .....     | ..... | .....   | ..... | .....      |
| <b>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>  |           |       |         |       |            |
| 4. ท่านพึงพอใจที่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน.....     | .....     | ..... | .....   | ..... | .....      |
| 5. ....  | .....     | ..... | .....   | ..... | .....      |
| <b>ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน</b>   |           |       |         |       |            |
| 6. ท่านพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย.....                            | .....     | ..... | .....   | ..... | .....      |
| 7. ....  | .....     | ..... | .....   | ..... | .....      |
| <b>ด้านข้อมูลป้อนกลับของงาน</b>  |           |       |         |       |            |
| 8. ท่านพึงพอใจที่ได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยตรงจากผู้บังคับบัญชา... | .....     | ..... | .....   | ..... | .....      |



## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นาวาอากาศตรีหญิง สุดารัตน์ คุรุทกะ เกิดวันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2502 ที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษา ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ จากวิทยาลัยพยาบาล ทหารอากาศ กรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. 2526 เข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปลายปี พ.ศ. 2544 ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ รองหัวหน้าหอผู้ป่วยพิเศษ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย