

ผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ต่อความพึงพอใจในการประเมินผล
การปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ



นางสมศิริ พรหมทอง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการพยาบาล


คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2545

ISBN 974-17-9809-1

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

EFFECTS OF PERFORMANCE APPRAISAL USING PORTFOLIO ON SATISFACTION
REGARDING PERFORMANCE APPRAISAL AND WORKING MOTIVATION
OF PROFESSIONAL NURSES



Mrs. Somsiri Promthong

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2002

ISBN 974-17-9809-1

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานต่อ
ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โดย นางสมศิริ พรหมทอง
สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ สมคิด รักษาสัตย์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ)

สถาบันนวัตกรรมการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมศิริ พรหมทอง : ผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ต่อความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ (EFFECTS OF PERFORMANCE APPRAISAL USING PORTFOLIO ON SATISFACTION REGARDING PERFORMANCE APPRAISAL AND WORKING MOTIVATION OF PROFESSIONAL NURSES)
 อ. ที่ปรึกษา : รศ.ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์, 170 หน้า, ISBN 974-17-9809-1

การวิจัยกึ่งทดลองครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังการใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับกลุ่มที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบปกติ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยในที่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกัน จำนวน 44 คน แบ่งออกเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในจำนวนที่เท่ากัน กลุ่มทดลองมีการใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนกลุ่มควบคุมมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามปกติ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ คู่มือการสร้างและประเมินแฟ้มสะสมงาน เกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน แบบตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน และแผนการอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เครื่องมือทุกชุดผ่านการทดสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามทั้งสองชุด เท่ากับ .88 และ .90 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ ที

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หลังการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน สูงกว่าก่อนการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน สูงกว่ากลุ่มที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สาขาวิชา.....การบริหารการพยาบาล.....ลายมือชื่อ.....
 ปีการศึกษา..... 2545.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

4377834236 MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD:PORTFOLIO/ PERFORMANCE APPRAISAL/ SATISFACTION/ WORKING
MOTIVATION

SOMSIRI PROMTHONG: EFFECTS OF PERFORMANCE APPRAISAL
USING PORTFOLIO ON SATISFACTION REGARDING PERFORMANCE
APPRAISAL AND WORKING MOTIVATION OF PROFESSIONAL
NURSES. THESIS ADVISOR : ASSOC. PROF. JINTANA YUNIBHAND,
PhD. 170 pp. ISBN 974-17-9809-1

The purposes of this quasi experimental research were to compare the satisfaction regarding performance appraisal and working motivation of professional nurses before and after using portfolio in performance appraisal and to compare the same variables of professional nurses between those who were using portfolio in performance appraisal and those who were using the regular performance appraisal procedure. Research subjects were 44 professional nurses working in in-patient departments with similar working conditions, Chainat Hospital. These subjects were equally assigned into one experimental group that was using portfolio in performance appraisal and one control group that was using regular performance procedure. Research instruments which were used in the experiment were a portfolio manual, criteria for evaluate portfolio, a performance regarding using portfolio checklist, and a teaching plan on using portfolio in performance appraisal. Two questionnaires which were a satisfaction regarding performance appraisal and a working motivation were developed for collecting research data. The Cronbach alpha coefficient of the questionnaires were .88 and .90, respectively. The data were analyzed by mean and standard deviation and t-test.

The major findings were as follows;

1. The satisfaction regarding performance appraisal and working motivation of professional nurses after using portfolio in performance appraisal was significantly higher than that before using portfolio, at the .05 level.
2. The satisfaction regarding performance appraisal and working motivation of professional nurses who were using portfolio in performance appraisal was significantly higher than those who were using regular performance appraisal procedure, at the .05 level.

Field of study.....Nursing Administration..... Student's signature.....
Academic year.....2002..... Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ เพราะได้รับความกรุณาและช่วยเหลือเป็นอย่างดี จากรองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ชูนิพันธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำแนะนำในเรื่องที่มีค่าอย่างยิ่งต่อผู้วิจัย ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่อาจหาได้จากตำราใดๆ รวมทั้งการดูแลเอาใจใส่ให้ความเมตตาและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ สมคิด รักษาสัตย์ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช ชูชีวะ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความรู้และคำแนะนำอันมีคุณค่า ขอขอบพระคุณโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่ให้ความร่วมมือในการทดลองเครื่องมือและขอขอบพระคุณ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชัยนาท ทุกท่านให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างดียิ่ง ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้สนับสนุนทุนส่วนหนึ่งเพื่ออุดหนุนการวิจัยครั้งนี้

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความเอื้ออาทร การช่วยเหลือเกื้อกูลและกำลังใจที่ดีจากคณาจารย์และเพื่อนร่วมรุ่นทุกคนในคณะพยาบาลศาสตร์แห่งนี้ รวมทั้งพี่ เพื่อน เจ้าหน้าที่และน้องๆ โรงพยาบาลชัยนาททุกคน ที่ได้ช่วยเหลือจนการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในน้ำใจและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนให้โอกาสในการศึกษาต่อครั้งนี้ และกราบขอบพระคุณ คุณวีระชัย พรหมทอง สามีผู้เป็นทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตรวมทั้งเด็กหญิงแพรวพลอย พรหมทอง บุตรสาวที่ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจและความมุ่งมั่นในการศึกษาครั้งนี้จนสำเร็จ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและระลึกอยู่เสมอ ความดีและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

สมศิริ พรหมทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ญ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
แนวเหตุผลและสมมุติฐานการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	8
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
การประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	14
ขอบเขตของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	25
ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	30
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	35
แนวคิดและหลักการของแฟ้มสะสมงาน.....	41
แนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานของพยาบาล วิชาชีพ.....	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	64
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	66
3. วิธีดำเนินงานวิจัย.....	67
ประชากร.....	68

สารบัญ (ต่อ)

	ห
กลุ่มตัวอย่าง.....	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	71
การดำเนินการทดลอง.....	89
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	109
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	124
สรุปผลการวิจัย.....	129
อภิปรายผลการวิจัย.....	132
ข้อเสนอแนะ.....	136
รายการอ้างอิง.....	138
ภาคผนวก.....	148
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	149
ภาคผนวก ข สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	151
ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	159
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	170

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าหอผู้ป่วยจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ประสบการณ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วย	70
2	ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในด้านสิ่งที่ได้จากการสร้างแฟ้มสะสมงาน	99
3	ความคิดเห็นและอุปสรรคของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน.....	101
4	ความรู้สึก ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน.....	102
5	ความคิดเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน.....	106
6	จำนวนร้อยละของเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ.....	110
7	จำนวนร้อยละของระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ...	111
8	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการใช้แฟ้มสะสมงาน ก่อนการทดลองหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม.....	112
9	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการใช้แฟ้มสะสมงาน ก่อนการทดลองหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมรายด้าน.....	113
10	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการใช้แฟ้มสะสมงาน ก่อนการทดลองหลังการทดลอง ในกลุ่มควบคุมรายข้อ.....	114
11	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการใช้แฟ้มสะสมงาน ก่อนการทดลองหลังการทดลอง ในกลุ่มทดลองรายข้อ.....	115

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า	
12	เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ย ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการใช้แฟ้มสะสมงาน ก่อนการทดลองหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม.....	116
13	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ในกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมจำแนกรายด้าน.....	117
14	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ในกลุ่มควบคุมจำแนกรายข้อ.....	118
15	เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ในกลุ่มทดลอง จำแนกรายข้อ.....	120
16	ผลการประเมินค่าแฟ้มสะสมงานของตนเอง เพื่อน หัวหน้าหอผู้ป่วย ในแต่ละชิ้นงาน.....	122

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญแนภูมิ

แผนภูมิ

หน้า

1. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....66
2. สรุปขั้นตอนในการดำเนินการทดลอง.....106



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ในการที่จะทำให้การบริหารงานขององค์การบรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรบุคคลนับเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด และเป็นสิ่งที่มีคุณค่าจำเป็นต้องส่งเสริม พัฒนา รักษาและทำนุบำรุงให้สามารถสร้างประโยชน์สูงสุด ให้แก่ตนเอง งาน องค์การและวิชาชีพ

สำหรับองค์การพยาบาล ซึ่งมีเป้าหมายและหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลนั้น พยาบาลถือได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในทีมสุขภาพทั้งหมด และจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ส่งผลกระทบต่อองค์การพยาบาล ในด้านการบริหารจัดการจากการเกิดภาวะขาดแคลนบุคลากรพยาบาล เนื่องจากการปรับลดตำแหน่งและไม่มีกรบรรจุใหม่ ทำให้พยาบาลต้องทำงานหนักมากกว่าเดิม ส่งผลให้พยาบาลเกิดความท้อแท้ สูญเสียขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการกับบุคลากรพยาบาลที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้การบริการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด (สุภาวดี ดำนธำรงกุล, 2541)

ในการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพนั้น สิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงในการดำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ คือการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งอรุณ รักธรรม (2527) มีความเห็นสอดคล้องกับ Vroom (1964) ว่าความพึงพอใจของบุคคลจะช่วยให้บุคคลนั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าที่สุดขององค์การ ซึ่งจากการศึกษาของ จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และวนิดา มงคลสินธุ์ (2535) พบว่าสาเหตุของความไม่พึงพอใจของพยาบาลส่วนใหญ่คือเรื่องการบริหารจัดการ ค่าตอบแทนและการปรับ 2 ชั้น ถือเป็นแรงจูงใจของพยาบาล เช่นเดียวกับวงเดือน ศิริลักษณ์ และคณะ (2536) พบว่าสาเหตุของการลาออกอินย้ายของพยาบาลสาเหตุหนึ่งคือ การพิจารณาความดี ความชอบ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและมีความไม่ยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันจิรา ภาวิไล (2536) ที่พบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสาเหตุของความไม่พึงพอใจ และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำคัญสาเหตุหนึ่ง ก็คือการประเมินผลการปฏิบัติงานนั่นเอง

ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น เป็นเครื่องมือและองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผล สามารถจะนำไปใช้ประโยชน์ในการประเมิน เพื่อการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทราบถึงจุดเด่น จุดด้อยหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน องค์การจะได้ฝึกอบรมปรับปรุงแก้ไขจุดด้อย ตลอดจนพัฒนาทักษะและความสามารถต่างๆ ให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น สำหรับรองรับหรือเตรียมพร้อมสำหรับงานในภายภาคหน้าต่อไป และใช้เพื่อการตัดสินใจทางการบริหาร ในการจัดสรรทรัพยากรบุคคลในองค์การให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และเกิดประสิทธิผลโดยรวมต่อองค์การ รวมทั้งเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

องค์การถ้ามีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีและเป็นธรรม จะมีส่วนจูงใจให้บุคลากรทุ่มเท ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของตนให้สูงขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้าม หากระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานผิดพลาดและไม่เหมาะสมแล้วย่อมจะนำไปสู่ปัญหาที่แก้ไม่ตกตามมาในภายหลัง เพราะไม่เพียงแต่จะก่อให้เกิดปัญหาการบริหารองค์การและผลผลิตขององค์การเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อประเทศอีกด้วย ดังนั้นไม่ว่าองค์การจะมีการจัดองค์กรสมบูรณ์ มีแผนงานรองรับที่มีประสิทธิภาพสูงหรือระบบรัดกุมเพียงใด หากมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ องค์การก็จะมีแต่บุคลากรที่ขาดความรู้ ความสามารถหรือมีความรู้ ความสามารถแต่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งจะก่อปัญหาให้กับองค์การเป็นอันมากในอนาคต ด้วยเหตุนี้การวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญจำเป็นต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นติดตามมาภายหลัง (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชชุกร, 2544) และนิสตาร์ก เวชยานนท์ (ม.ป.ท.) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้ อันจะเป็นผลให้องค์การสามารถดำเนินงานไปสู่จุดหมายได้ในที่สุด

ปัจจุบันโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขส่วนใหญ่ ใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ, 2544) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.2544 โดยใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามแบบที่ ก.พ. กำหนด และจากการประเมินที่ผ่านมาพบว่าการปฏิบัติงานในรูปแบบการประเมินและมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ไม่ชัดเจน มีการนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคคลด้านอื่นๆ น้อย และในการนำไปใช้ในการพัฒนาความสามารถและบทบาททางคลินิกของพยาบาลที่ผ่านมา ไม่สามารถจะบอกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานที่แท้จริงได้ ขาดระบบ

การประเมินบุคลากรตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ พยายามไม่สามารถระบุส่วนขาดหรือความจำเป็นในการพัฒนาความสามารถของตนเอง และไม่สามารถปรับปรุงคุณภาพบริการสู่ประชาชนได้ และในการประเมินตามปกตินั้นผู้ถูกประเมินไม่ได้มีส่วนร่วมในการประเมินผล และไม่ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินจะใช้การประเมินในช่วงใกล้ระยะเวลาที่จะต้องส่งแบบประเมิน ทำให้ผลการประเมินอาจคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดจากความเป็นจริงได้ ผู้ถูกประเมินส่วนใหญ่จะทราบผลการประเมินเฉพาะในเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน เมื่อผลการประเมินออกมาเป็นคำสั่งของหน่วยงานแล้ว ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการประเมินผล ท้อแท้ ผิดหวัง ขาดขวัญ กำลังใจ และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งผู้ถูกประเมินและผู้ประเมิน จนทำให้ความสำคัญของการประเมินผลถูกลดคุณค่าลงไป ซึ่งอารี เพชรผุด (2537) กล่าวถึง แรงจูงใจว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานมาก บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำ และเสตนา รัตนบุรี (2538) เห็นว่าผลการประเมินนั้นสามารถนำไปใช้ในการกระตุ้นและจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้ ไม่ว่าจะผลการประเมินอาจจะนำไปในทางบวกหรือลบ

การพยาบาล เป็นสาขาวิชาชีพหนึ่งที่ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะระดับปฏิบัติ ซึ่งจุดมุ่งหมายของการประเมินการปฏิบัติงาน ก็เพื่อให้ผู้บริหารทางการพยาบาลได้ใช้ข้อมูลในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นแนวทางในการกระตุ้นและพัฒนาวิชาชีพ และยังช่วยให้การดูแลผู้ป่วยมีคุณภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังจะช่วยให้ทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด ควรจะได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไปอีกในด้านใดบ้าง และในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องพิจารณากิจกรรมที่จะประเมินควรให้ครอบคลุมตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ สามารถระบุส่วนขาดหรือความจำเป็นในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรแต่ละคนได้ ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานควรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ต่อไป ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะมีประโยชน์เมื่อทำอย่างมีระบบเหมาะสม ธงชัย สันติวงษ์ (2542) กล่าวว่าหากระบบการประเมินผลเป็นไปโดยมีข้อบกพร่อง ย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานลาออก ขวัญ กำลังใจต่ำลงได้

สำหรับปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539) กล่าวถึงปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้เป็น 2 ด้านใหญ่ๆ คือจากระบบหรือวิธีการประเมินและปัญหาจากตัวผู้ประเมินเอง และเห็นว่าในการประเมินผล ผู้ประเมินบางคนมักจะนึกถึงแต่ผลงานที่เพิ่งผ่านไป ทำให้ผลการประเมินผิดพลาดได้ จึงควรใช้วิธีบันทึกการปฏิบัติงานไว้ตลอดเวลาด้วย เช่นเดียวกับ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2544) ได้กล่าวถึงข้อจำกัดของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่าไม่มีการเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ประกอบการประเมินไว้ ดังนั้นเมื่อใกล้ๆ เวลาประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ประเมินจึงไม่มีข้อมูลเพียงพอ และมักนำเอา

ข้อมูลที่เพิ่งเกิดขึ้นหรืออาจจะจำเฉพาะข้อมูลบางจุด หรือบางช่วงของผู้ถูกประเมินมาเป็นตัวตัดสินผลการประเมินโดยรวมทั้งปี ทำให้บางครั้งเกิดการเบี่ยงเบนของข้อมูล และในการประเมินมักมาจากมุมมองของหัวหน้ามุมมองเดียว ผู้ถูกประเมินไม่สามารถโต้แย้งได้ ส่งผลให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้ถูกประเมิน นอกจากนี้ วรรณาก และมณี (2543) กล่าวว่าบ่อยครั้งที่พนักงานองค์การตำหนิถึงรูปแบบและกระบวนการที่ใช้ในการประเมินผล ว่าเป็นช่องทางให้การประเมินผลนั้นไม่ยุติธรรม และยังมีปัญหาอีกด้วยว่ามีความเกี่ยวข้องของเพียงใดต่องานที่ทำ นอกจากนี้บ่อยครั้งที่การประเมินผล มักจะเป็นการนำพนักงานไปสู่สถานะที่ต้องปกป้องตนเองด้วยวิธีการต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าหากการประเมินผลนั้นเป็นการกระทำจากฝ่ายผู้บริหารฝ่ายเดียว ซึ่ง วณิชชา อมรสังข์ และคณะ (2538) พบว่าในเรื่องการประเมินผลควรมีผู้ประเมินหลายคน เพื่อลดอคติหรือการกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชา และควรมีการกระทำต่อเนื่องตลอดเวลา

เนื่องจากเมื่อพิจารณาถึงปัญหาจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัญหาทั้งตัวผู้ถูกประเมิน ผู้ประเมิน ทำให้เป็นผลเสียต่อองค์กรและประเทศชาติ ดังนั้นจึงมีความสำคัญจำเป็นต้องมีการปรับปรุง พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งระบบนั้นจะสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุลัพตูประสงค์ขององค์กรได้ ซึ่งแนวคิดการใช้แฟ้มสะสมงาน (Portfolio) มีลักษณะของการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ทำให้ทราบจุดเด่นและข้อบกพร่องของเจ้าของแฟ้มสะสมงาน ทำให้พิจารณาปรับปรุงผู้ปฏิบัติได้ถูกต้อง ส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงสุด เปิดโอกาสให้เจ้าของแฟ้ม ได้เปรียบเทียบระดับความสามารถของตนเองกับระดับการปฏิบัติที่ผ่านมา มีโอกาสประเมินความรู้ความสามารถของตนเอง และขณะเดียวกันก็ฝึกทักษะการประเมินผู้อื่นควบคู่ไปกับการบันทึกผลงานการเรียนรู้และเก็บสะสมผลงานที่สร้างขึ้น ถือเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาชีพ ดังเช่นกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2539) ได้ใช้รูปแบบการใช้แฟ้มสะสมงานในการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจและยอมรับว่าการใช้แฟ้มสะสมงานเป็นการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

จากปัญหาที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน อันส่งผลกระทบต่อองค์กร อยู่เสมอ ดังนั้นการนำแนวคิดการใช้แฟ้มสะสมงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนำแฟ้มสะสมงานมาใช้เป็นสื่อในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น แตกต่างจากการประเมินผลตามปกติที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากการใช้แฟ้มสะสมงานนั้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาสและส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการประเมิน เป็นผู้ร่วมประเมินในการประเมินตนเองและถูกประเมินโดยผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

มีโอกาสสร้างและเลือกผลงานของตนเองซึ่งสามารถใช้เป็นเอกสาร หลักฐานในการนำไปใช้ในการประเมิน ทำให้เพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เสริมสร้างความภาคภูมิใจ ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองชอบอย่างอิสระ รับรู้ถึงความก้าวหน้าของตนเอง รู้สึกพึงพอใจกับการมีส่วนร่วมในการประเมิน มีการประเมินความรู้ เป็นการส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงสุด อีกทั้งยังเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ ที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างดีเยี่ยม และสำหรับองค์การพยาบาลแล้วแรงจูงใจมีความสำคัญมากในการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยเฉพาะปัจจุบันพยาบาลต้องทำงานหนักมากขึ้นกว่าเดิม ดังกล่าวไว้แล้วข้างต้น การที่จะให้พยาบาลเกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อผลิตผลที่ดีมีคุณภาพย่อมเกิดจากภายในตัวของบุคคลเอง เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคล ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2542) กล่าวถึงแรงจูงใจว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยเฉพาะในตัวผู้ปฏิบัติเองจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพสูง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมาก คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และตามแนวคิดทฤษฎีของ McClelland กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงจูงใจที่บุคคลต้องการทำสิ่งหนึ่ง สิ่งใดให้มีมาตรฐานมากที่สุด ต้องการมีความภาคภูมิใจในตัวเอง แข่งขันกับตัวเอง ต้องการประสบผลสำเร็จ พยายามปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น โดยต้องการข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งตรงกับหลักการของการใช้แฟ้มสะสมงาน

หากแนวคิดดังกล่าวสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจ และสามารถเกิดแรงจูงใจขึ้นจริง ก็จะลดปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และได้แนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพวิธีใหม่ ที่สามารถจะพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลระดับพยาบาลวิชาชีพ พิจารณาปรับปรุงได้ถูกต้อง เจ้าของแฟ้มมีโอกาสพัฒนาศักยภาพด้านองค์ความรู้ของวิชาชีพ ทำให้เกิดการพัฒนาคูณภาพทางการพยาบาลต่อไป ซึ่งทำให้องค์การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเนื่องจากในประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับการใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาล จึงจำเป็นในการนำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในระดับพยาบาลวิชาชีพในการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ว่าแนวคิดดังกล่าว จะสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสามารถทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้หรือไม่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ แฟ้มสะสมงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ แฟ้มสะสมงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานกับกลุ่มที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามปกติ
4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน กับกลุ่มที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามปกติ

แนวเหตุผลและสมมุติฐานการวิจัย

การประเมินโดยแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) ซึ่งเป็นแฟ้มที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นหลักฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนานุคลากร เป็นการประเมินที่ใช้กับประสบการณ์ในชีวิตจริงของพยาบาลวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติ โดยที่พยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติจะมีส่วนร่วมในแต่ละขั้นตอนของการสร้างและประเมินค่าแฟ้มสะสมงานทุกขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ และประเภทของแฟ้มสะสมงาน พยาบาลวิชาชีพจะรวบรวมและจัดการชิ้นงานต่างๆ ภายใต้ขอบเขตการปฏิบัติงานของตนอย่างอิสระและจะคัดเลือกชิ้นงาน ในผลงานที่ตนเองพอใจ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยได้รับโอกาสให้ได้คิดและแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมหรือดีที่สุดสำหรับตนเอง เพื่อที่จะให้ได้เรียนรู้วิธีการในการสร้างหรือทำงานแต่ละอย่างให้เกิดผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยที่หัวหน้าหอผู้ป่วยคอยเป็นผู้แนะนำให้คำปรึกษา สามารถรวบรวมผลงานตลอดจนข้อสนเทศต่างๆ ผูกกระบวนการเขียนในชีวิตประจำวัน พยาบาลวิชาชีพได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อชิ้นงานของตนเองที่คัดเลือกเข้าแฟ้มสะสมงาน

จากนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยและเพื่อนจะให้ข้อมูลเสนอแนะในการปรับปรุงชิ้นงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินค่าที่กำหนดไว้ร่วมกัน และพยาบาลวิชาชีพจะทำการปรับปรุงชิ้นงานตามข้อเสนอแนะ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากหัวหน้าหอผู้ป่วยและเพื่อนร่วมทีมจะเป็นประโยชน์ ทำให้เห็นจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุง พยาบาลวิชาชีพแต่ละคนจะประเมินผลงาน

ของกันและกัน ซึ่งนอกจากเป็นเครื่องมือในการประเมินตนเองแล้ว ยังเป็นการประเมินโดยเพื่อนร่วมทีม มีการประเมินอย่างต่อเนื่องเหมาะสมร่วมกันระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ร่วมงานและตนเอง และในขั้นสุดท้ายพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน จะนำเสนอความสำเร็จของแฟ้มสะสมงาน และอภิปรายเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน การนำแฟ้มสะสมงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะช่วยให้เห็นพัฒนาการของผลงาน ตลอดจนการวางเป้าหมายของตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเจ้าของแฟ้มในหลายๆ ด้านไปพร้อมกัน จะเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เสริมสร้างความภาคภูมิใจ ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองชอบ มีการบันทึกผลงาน เก็บสะสมผลงานเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาชีพ รับรู้ถึงความก้าวหน้า และแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมหรือดีที่สุดสำหรับตนเอง รู้สึกพึงพอใจกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และการประเมินตนเอง เป็นส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิดการใช้แฟ้มสะสมงาน ได้ถูกนำมาใช้ในการเรียนการสอน กระบวนการของแฟ้มสะสมงานเป็นการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ (Barton and Collin, 1993) และ Parboosingh (1996) ได้ศึกษาการใช้แฟ้มสะสมงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพทางวิชาชีพในนักศึกษากลุ่มวิชาชีพเกี่ยวกับสุขภาพ พบว่านักศึกษาสามารถพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้ และจากการศึกษาของชัยฤทธิ์ ศิลาเดช (2540) ที่พบว่าหลังจากใช้แฟ้มสะสมงานแล้วนักศึกษามีปฏิสัมพันธ์และแรงจูงใจมากขึ้น เช่นเดียวกับบุญชม ศรีสะอาด (2540), กรมสามัญศึกษา (2541), วรณดี ชุณหวิชัยานนท์ (2542) และพรรณวลัย ศิริวงศ์วัฒนา (2542) ที่พบว่านักเรียน มีความพึงพอใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น สามารถสร้างนิสัยรักการทำงาน ช่วยให้เห็นพัฒนาการของผลงาน เห็นจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุง ผู้ปฏิบัติได้รู้จักตนเอง ได้ฝึกประเมินตนเอง มีกำลังใจ สามารถเพิ่มแรงจูงใจ เห็นคุณค่าในการเรียน รู้จักคิด วิเคราะห์ มีเหตุผลและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนนักเรียน และมีความภาคภูมิใจ แข่งขันกับตนเอง เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตน เป็นการประเมินที่ครอบคลุมและสร้างสรรค์ เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ เปิดโอกาสและกระตุ้นให้นักเรียนสร้างงานได้มากขึ้น

ดังนั้นแนวคิดการใช้แฟ้มสะสมงานนี้ จึงสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้เป็นอย่างดี น่าจะเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพวิธีใหม่ ที่สามารถลดปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานการวิจัยดังนี้

1. ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หลังการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน สูงกว่าก่อนการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ แฟ้มสะสมงาน

2. ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน สูงกว่ากลุ่มที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบปกติ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หลังการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน สูงกว่าก่อนการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ แฟ้มสะสมงาน สูงกว่ากลุ่มที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบปกติ

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยการใช้แฟ้มสะสมงาน

2. ดำเนินการทดลองที่งานหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชยันต ใช้ช่วงเวลาในการทดลองในช่วงเดือน มกราคม - กุมภาพันธ์ 2546

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

ตัวแปรต้น คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน

ตัวแปรตาม คือ 1. ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน หมายถึงการตัดสินคุณค่าของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งผลงานและคุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานการพยาบาลด้านบริการพยาบาล ด้านบริหารการพยาบาล ด้านวิชาการ และผลงานที่พยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติสร้างสรรค์โดยอิสระ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ 7 สัปดาห์ ซึ่งอยู่ในช่วงเดียวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบปกติในช่วง 6 เดือนแรก คือตั้งแต่เดือน ตุลาคมปีหนึ่งจนถึงมีนาคมของอีกปีหนึ่ง โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยจะเป็นผู้ประเมินภายใต้การสังเกต

การปรึกษาหารือ และใช้ข้อมูลป้อนกลับจากการประเมินตนเอง การประเมินโดยเพื่อนร่วมทีม และในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้แฟ้มสะสมงานเป็นสื่อ ซึ่งแฟ้มสะสมงาน หมายถึงชุดเอกสาร หลักฐาน ข้อมูลต่างๆ ที่พยาบาลวิชาชีพสร้างขึ้น และเป็นเครื่องมือในการประเมินตนเอง การประเมินโดยเพื่อนร่วมทีม ประเมินโดยหัวหน้าหรือผู้ป่วย โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน ซึ่งผลงานเหล่านี้สามารถใช้เป็นหลักฐาน แสดงถึงความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะงาน มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของสำนักการพยาบาล และของกลุ่มการพยาบาล ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผลงาน 2 ส่วน ตามแนวคิดของพอลสัน และพอลสัน (Paulson and Paulson, 1990) บาร์ตันและคอลลินส์ (Barton, J. and Collins, A. 1993) ที่กล่าวว่าแฟ้มสะสมงานที่มีคุณภาพนั้น ควรจะประกอบด้วยผลงาน 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นผลงานจากการกำหนดของผู้ประเมิน และส่วนที่ 2 เป็นผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพต้องสร้างผลงานภายในกรอบตามที่หัวหน้าหรือผู้ป่วยกำหนด คือ ผลงานด้านบริการพยาบาล ผลงานด้านบริหารการพยาบาล ผลงานด้านวิชาการ และผลงานในส่วนที่ 2 คือผลงานที่พยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติสร้างสรรค์โดยอิสระ มีเกณฑ์การประเมินแบบรูบริค ได้มาจากการกำหนดร่วมกันระหว่างพยาบาลวิชาชีพและหัวหน้าหรือผู้ป่วย โดยกำหนดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยกิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นกำหนดจุดประสงค์และประเภทของแฟ้มสะสมงาน โดยหัวหน้าหรือผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพ ร่วมกันทำความเข้าใจและกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน และเกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของกองการพยาบาล และของกลุ่มการพยาบาล รวมทั้งร่วมกันกำหนดประเภทของแฟ้มสะสมงานและปริมาณของชิ้นงาน

สำหรับเกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน จะใช้เกณฑ์การประเมินแบบรูบริค ซึ่งหมายถึงเครื่องมือที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินแฟ้มสะสมงาน โดยใช้แนวคิดของ Goodrich (1997) มีมาตรวัด (Scale) และบรรยายรายการของคุณลักษณะที่ หรือคุณลักษณะแต่ละจุดในมาตรวัดได้อย่างชัดเจน

ขั้นที่ 2 ขั้นการรวบรวมและจัดการชิ้นงาน เป็นขั้นที่หัวหน้าหรือผู้ป่วยเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพดำเนินการเก็บรวบรวมชิ้นงาน หรือหลักฐานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอิสระ และให้คำแนะนำในการจัดระบบและสร้างสรรค์ชิ้นงานนั้น

ขั้นที่ 3 ขั้นการคัดเลือกชิ้นงาน เป็นขั้นที่หัวหน้าหรือผู้ป่วยมอบหมายให้พยาบาลวิชาชีพคัดเลือกชิ้นงานอย่างอิสระในผลงานที่ตนเองพอใจ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยคัดเลือกมาจากชิ้นงานที่รวบรวมไว้ในขั้นที่ 2

ขั้นที่ 4 ขั้นการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อชิ้นงานของตนเองที่คัดเลือกเข้าแฟ้มสะสมงาน จากนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจะให้ข้อมูลเสนอแนะ และกระตุ้นให้เพื่อนในกลุ่มร่วมให้ข้อมูลเสนอแนะในการปรับปรุงชิ้นงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินค่าที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 5 ขั้นการทำชิ้นงานให้สมบูรณ์และประเมินค่า หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพปรับปรุงชิ้นงานตามข้อเสนอแนะจนเป็นที่พอใจ แล้วนำเสนอให้หัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อนและตัวเอง ประเมินผลตามพัฒนาการ เป็นการตัดสินคุณค่างานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร่วมกันตั้งแต่ต้น ซึ่งการรวบรวมข้อมูลในการปฏิบัติงาน Wilkinson (1987) กล่าวว่าผู้ร่วมงานเป็นผู้ที่ขึ้นเวรป่วย ดึก ทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี จึงสามารถจะประเมินผลการปฏิบัติงานของเพื่อนในกลุ่มได้

ขั้นที่ 6 ขั้นเชื่อมโยงและประชุมกลุ่ม เป็นขั้นที่หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดให้พยาบาลวิชาชีพได้นำเสนอความสำเร็จของแฟ้มสะสมงาน และอภิปรายเชื่อมโยงระหว่างแฟ้มสะสมงานและวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของกองการพยาบาล และของกลุ่มการพยาบาลที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้น เปิดโอกาสให้เพื่อนในกลุ่มได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาต่อไป โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกและชี้แนะในการอภิปราย

ทั้งนี้เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจทางบุคลากร ในด้านการทำนายผลการปฏิบัติงานในอนาคต และในด้านการกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ซึ่งผลการประเมินแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้บริหารการพยาบาลสามารถพิจารณาว่าผู้ปฏิบัติงานคนใดสมควรจะได้รับการฝึกอบรม ประชุมวิชาการ หรือมีความจำเป็นต้องส่งไปดูงาน เพื่อเป็นการปรับปรุงความรู้ ทักษะ ความสามารถและการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม หรือนำข้อมูลมาเป็นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรในโครงการฝึกอบรมในเรื่องต่างๆ ต่อไป

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามปกติ หมายถึงการตัดสินคุณค่าของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จากการประเมินผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ใช้แบบประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยจะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในช่วง 6 เดือนแรก ตั้งแต่เดือนตุลาคมปีหนึ่งแล้วจนถึงเดือนมีนาคมของอีกปีหนึ่ง โดยจะประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงปลายเดือนกุมภาพันธ์ถึงต้นเดือนมีนาคม โดยพิจารณาให้คะแนนตามที่กลุ่มการพยาบาลเป็นผู้กำหนดเป็นการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

4. ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงการมีความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพในทางบวกต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน ซึ่งสามารถประเมินได้ โดยแบบสอบถามความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้านโดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ McClelland ได้ดังนี้คือ

4.1 ส่วนนำเข้า ได้แก่ ผู้ประเมินคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยและสิ่งที่ใช้ในการประเมินคือ แฟ้มสะสมงาน หมายถึงความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพในทางบวกต่อหัวหน้าหอผู้ป่วยในการได้รับคำแนะนำรวมทั้งเป็นที่ปรึกษาของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการปฏิบัติงาน การได้รับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากหัวหน้าหอผู้ป่วยในการเก็บรวบรวมผลงานทำให้แฟ้มสะสมงานสมบูรณ์ พึงพอใจที่ได้รับข้อเสนอแนะจากหัวหน้าหอผู้ป่วยเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน การได้รับการประเมินโดยใช้รูปแบบแฟ้มสะสมงาน และพึงพอใจที่สามารถรวบรวมผลงานเก็บสะสมไว้ในแฟ้มสะสมงานเป็นผลงานของตนเอง เป็นความพึงพอใจในคุณภาพของผลงาน

4.2 ด้านกระบวนการสร้างและประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน หมายถึงความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพในทางบวก ต่อการได้รับคำชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบของแฟ้มสะสมงานและเกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน การเลือกชิ้นงานของตนเองเพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลงาน วิธีการรวบรวมและการจัดการชิ้นงาน การกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกชิ้นงาน การได้รับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมทีมงานในการเก็บรวบรวมผลงาน ทำให้แฟ้มสะสมงานสมบูรณ์ เกณฑ์การประเมินผล ระยะเวลาในการสร้างแฟ้มสะสมงาน และพึงพอใจต่อผลการประเมินที่ได้รับจากการประเมินโดยแฟ้มสะสมงาน เป็นความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการสร้างและประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน

4.3 ด้านการนำผลไปใช้ในการพัฒนา หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจที่มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาจุดที่บกพร่อง เป็นความพึงพอใจในส่วนที่ได้รับข้อมูลป้อนกลับในผลการปฏิบัติงานสามารถนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องภายหลังการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน และการนำผลการประเมินแฟ้มสะสมงานมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนในการอบรมดูงาน

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความคิดความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อตนเองเกี่ยวกับความต้องการจะปฏิบัติงานในด้านต่างๆให้ดีที่สุด มีความพยายามจะปรับปรุงงานให้มีคุณภาพ แสวงหาข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง และมุ่งสู่ความ

สำเร็จของงานให้มีมาตรฐานมากที่สุดเท่าที่ตนจะทำได้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้วัดได้จากแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (สมยศ นาวิกาน, 2543) วัดได้จากแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้าน ดังนี้

5.1 ความต้องการความสำเร็จของงาน หมายถึง ความต้องการของพยาบาลวิชาชีพที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบผลสำเร็จ

5.2 ความต้องการข้อมูลป้อนกลับ หมายถึง ความต้องการของพยาบาลวิชาชีพในการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อพยายามปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น

5.3 ความต้องการคุณภาพงาน หมายถึง ความต้องการของพยาบาลวิชาชีพที่ต้องการจะปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ให้ดีที่สุด มีความพยายามจะปรับปรุงงานให้มีคุณภาพ และมีมาตรฐานมากที่สุดเท่าที่ตนจะทำได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพต่อไป
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริการ เป็นการประกันคุณภาพการพยาบาล และเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ต่อความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 1.2 หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 1.3 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 1.4 ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. ขอบเขตของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดและหลักการของแฟ้มสะสมงาน
 - 5.1 ความหมายและความสำคัญของแฟ้มสะสมงาน
 - 5.2 ประเภท และองค์ประกอบของแฟ้มสะสมงาน
 - 5.3 วิธีการสร้างแฟ้มสะสมงาน
 - 5.4 การประเมินแฟ้มสะสมงาน
6. แนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ
 - 6.1 แฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ
 - 6.2 หลักการสร้างแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ
 - 6.3 วิธีการสร้างและประเมินแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดว่าเป็นเทคนิคประการหนึ่งในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการที่จะธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร การประเมินผลถือว่าเป็นผลสะท้อนกลับในแง่ของการควบคุมคุณภาพของบุคลากร นั้นเอง

1.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีชื่อเรียกในภาษาอังกฤษต่างๆ กัน เช่น Performance Appraisal, Performance Evaluation, Performance Rating, Employee Appraisal เป็นต้น ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยขอใช้คำว่า Performance Appraisal เนื่องจากเป็นคำที่ใช้กันมากที่สุดและตรงกับความหมายในภาษาไทยมากที่สุด ซึ่งความหมายของคำว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะไว้เป็นจำนวนมาก เช่น

ปุระชัย เปี่ยมสมบุรณ์ (2540) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึงการเทียบระหว่างผลงานระดับบุคคลที่ปรากฏกับมาตรฐานที่วางไว้ สำหรับตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ โดยอาจอาศัยความยอมรับร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้วางมาตรฐาน กับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้ปฏิบัติตามมาตรฐาน ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและตรวจสอบปริมาณงานและคุณภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการให้รางวัลหรือลงโทษ ตลอดจนในการพัฒนาบุคคลต่อไปในอนาคต

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) ,สมชัย แซ่จิ่ง (2539), ศิริพงษ์ ศรีชัยรมรัตน์ (2542) และ ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2542) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกันว่าเป็นกิจกรรมในกระบวนการบริหารงานบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณค่าของตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบ (Systemic performance appraisal) ทั้งทางด้านผลงาน และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน (ทุก 6 เดือน หรือ 1 ปี) ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้ควบคุมหรือกำกับดูแลงานเป็นผู้ทำการประเมินผล โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานเดียวกัน มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ โดยปราศจากอคติใดๆ ทั้งนี้เพื่อหาคุณค่า สมรรถภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจทางบุคลากร ในด้านการวิจัยบุคลากร ในด้านการทำนายผลการปฏิบัติงานในอนาคต และในด้านการกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาพนักงานขององค์กร และอัมภา ศรราชต์ (2543) เห็นว่าการวัด/การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกลไกสำคัญที่จะบอกเป้าหมายความรับผิดชอบขององค์กร/กลุ่มงาน/บุคลากร

วรรณถ แสงมณี (2543) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นกระบวนการประเมินผลสิ่งทีพนักงานประพฤติปฏิบัติให้แก่องค์กร หรือสิ่งทีองค์กรได้รับจากพนักงานในช่วงเวลาที่กำหนด จากนั้นบ่อนกลับผลการประเมิน เพื่อให้พนักงานได้ทราบว่ปฏิบัติงานได้ผลดีมกน้อยเพียงใด และแนะนำให้พนักงานรู้ถึงวิธีการทีพวกเขาจะต้องปฏิบัติงานให้ดี เพื่อทีจะได้ใช้เปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรการปฏิบัติงาน และงานทีออกมาสามารถทีจะมาวินิจฉัยได้ว่าทัศนคติของพนักงานทีมีต่อองค์กรไปในทิศทางใด

ศิริอร ชันธหัตถ์ (2544) ความเห็นสอดคล้องกับบรรวงศ์ โตจินดา (2543) ว่การประเมินผลเป็นกระบวนการของการตัดสินใจ การวินิจฉัย เป็นการติดตามวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อตีค่าออกมาเป็นตัวเลข และนำมาประเมินหรือตีค่าอย่างเป็นระบบ และมีหลักเกณฑ์ว่อยู่ในระดับใดดีมกหรือดีเท่าใด มีสิ่งใดทีจะต้องแก้ไขปรับปรุงหรือไม่ ซึ่งช่วยพิจารณาความเหมาะสมของตัวบุคคลกับงานนันได้ รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือดเลื่อนขั้นและขั้นเงินเดือนโดยอาศัยความยุติธรรม

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชชุกร (2544) สรุปถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานว่เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ทีมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาทีกำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบ และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินทีมีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

Robbins (2001) เห็นว่การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อนของแต่ละคน รวมทั้งค้นหาแนวทางทีจะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

Dessler (2000) กล่าวว่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันหรือทีผ่านมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานทีกำหนดไว้

กล่าวโดยสรุปว่การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลทีเกี่ยวข้องกับประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ทีมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาทีกำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินทีมีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรม ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในด้านเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจทางบุคลากร ค้นหาจุดแข็งทีจะส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพดียิ่งขึ้น และปรับปรุงจุดอ่อนหาแนวทางแก้ไขผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และในด้านกรกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กร

1.2 หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีหลักการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นแนวทางในการที่จะทำให้การประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์

หลักการที่สำคัญๆ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชชุกร (2544) ได้กล่าวไว้มีดังนี้

1.2.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าผลการปฏิบัติงาน มิใช่ประเมินค่าบุคคล ซึ่งหมายถึงในการประเมินผล จะต้องคำนึงถึงการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานเท่านั้น ไม่ควรมุ่งประเมินค่าของตัวบุคคล

1.2.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน ทั้งนี้เนื่องจากในกระบวนการจัดการ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการ และควบคุมงานในหน่วยงานของตนให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ผู้บังคับบัญชาจึงต้องคอยติดตามความก้าวหน้าของงานอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งควบคุม ดูแลงานที่ตนมอบหมายสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาไปนั้น ให้ดำเนินไปจนบรรลุผลสำเร็จ การจะควบคุมและติดตามงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดทำมาตรการในการควบคุมและติดตามงาน ซึ่งมาตรการที่สำคัญอันหนึ่งคือการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติตนเอง จึงนับได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน

1.2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีความแม่นยำในการประเมิน หมายถึง ความเชื่อมั่นได้ (Reliability) ในผลการประเมิน และความเที่ยงตรง (Validity) ของผลการประเมิน

1.2.3.1 ความเชื่อมั่นได้ หมายถึง ความคงเส้นคงวาของผลการหลายๆ ครั้ง ความคงเส้นคงวานี้ชี้ให้เห็นได้จาก เมื่อผู้ประเมินประเมินบุคคลหลายๆ ครั้ง และไม่ว่าใครจะเป็นผู้วัดหรือวัดเมื่อใดก็ตามผลที่ออกมาเหมือนกัน เช่นนี้มีความคงเส้นคงวา (Consistency)

1.2.3.2 ความเที่ยงตรง หมายถึง ความตรงต่อวัตถุประสงค์ของการประเมิน กล่าวคือ ในการประเมินต้องการให้ผลการประเมินเป็นเครื่องแสดงคุณค่าของผู้ปฏิบัติที่มีต่อหน่วยงานได้จริง ผลประเมินที่ปรากฏอยู่ในเกณฑ์ดี หมายความว่า บุคคลนั้นทำงานดีจริงๆ เมื่อมีความเที่ยงตรงในเบื้องต้นนี้แล้วการนำผลประเมินไปใช้ในเรื่องต่างๆ เช่นในการเลื่อนตำแหน่งเพิ่มเงินเดือน ฝึกอบรมเหล่านั้น ก็จะได้ผลตรงตามที่ต้องการ ไม่ผิดพลาดคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง

1.2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีเครื่องมือหลักในการประเมินที่สำคัญ ได้แก่ใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) มาตรฐานการปฏิบัติงาน(Performance Standard) แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Form) และระเบียบปฏิบัติงานบุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Personnel Procedure on Performance Appraisal)

1.2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการแจ้งผลการประเมิน และหารือผลการปฏิบัติงาน ภายหลังจากเสร็จสิ้นการประเมินแล้ว เพื่อให้ผู้ปฏิบัติทราบถึงข้อดีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของตนในสายตาของผู้บังคับบัญชา จะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงความรู้สึก ซักถามข้อข้องใจ ขอคำแนะนำ หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาของตน การแจ้งและหารือผลการปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขสำคัญว่าผู้ประเมินจะต้องเป็นผู้แจ้งผลและสามารถทำให้ผู้รับการประเมินรับรู้ และยอมรับผลการประเมิน ซึ่งนับเป็นภารกิจที่ยากที่สุดในกระบวนการหรือขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้แจ้งจึงต้องมีเทคนิค หรือวิธีการที่เหมาะสม คือจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติ การแจ้งและหารือผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ นอกจากจะช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติแล้ว ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติอีกด้วย

1.2.6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องมี การดำเนินการเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1.2.6.1 กำหนดความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ในการประเมินว่าจะให้มีการประเมินเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ด้านใด

1.2.6.2 เลือกวิธีการประเมินให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานและความมุ่งหมายที่ตั้งไว้

1.2.6.3 กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการกำหนดวางานที่ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งๆ จะต้องปฏิบัติในช่วงเวลาหนึ่งนั้น ควรจะมีปริมาณและคุณภาพอย่างไร

1.2.6.4 ทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการประเมินให้รู้ทั่วกัน เพื่อความเข้าใจ ยอมรับและร่วมมือ

1.2.6.5 กำหนดช่วงเวลาประเมินให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ซึ่งตามปกติจะกำหนดให้ปีละหนึ่งครั้ง หรือหกเดือนต่อครั้ง

1.2.6.6 กำหนดหน่วยงานและบุคคลที่จะรับผิดชอบดำเนินการ และประสานงาน โดยปกติองค์กรจะมอบให้หน่วยงานด้านบริหารบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

1.2.6.7 ดำเนินการและควบคุมระบบการประเมินให้เป็นไปตามขั้นตอนต่างๆ ที่กำหนดไว้

1.2.6.8 วิเคราะห์และนำผลการประเมินไปใช้ คือหลังจากผู้ประเมินทำการประเมินแล้วหน่วยงานที่รับผิดชอบ จะรวบรวมผลการประเมินจากหน่วยงานต่างๆ มาวิเคราะห์เพื่อประมวลผลเสนอผู้บริหารระดับต่างๆ รวมทั้งผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงาน นอกจากนี้ยังต้อง

มีการแจ้งและหารือผลการปฏิบัติงาน เป็นการสื่อสารกลับ (Feed back) ให้ผู้รับการประเมินทราบด้วย เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2.6.9 การติดตามผล เป็นขั้นตอนที่พิจารณาว่า ผลการประเมินดังกล่าวสามารถนำไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด รวมทั้งติดตามการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ว่าได้ดำเนินไปอย่างถูกต้องและเหมาะสมเพียงใด ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับกลับไปเป็นข้อมูลย้อนกลับสำหรับระบบการประเมินผลต่อไป

จากหลักการในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กล่าวมา กล่าวได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา ซึ่งต้องมีแบบแผนการประเมินที่ถูกต้องเป็นธรรมชาติมีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพนั้น จำเป็นต้องมีดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและยุติธรรม ตั้งแต่ผู้ประเมิน แบบประเมิน กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการนำผลการประเมินไปใช้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ซึ่งวรรณกร แสงมณี (2543) ก็ได้กล่าวถึงหลักการในการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าจะต้องพิจารณาถึงสิ่งต่างๆต่อไปนี้

1. การมีเหตุผลที่ถูกต้องหรือมีความเที่ยงตรง การประเมินผลที่ดีต้องวัดคุณลักษณะของงานที่สำคัญรวมทั้งพิจารณางานทั้งหมดด้วย การประเมินที่ตรงประเด็นจะต้องกำหนดการปฏิบัติงานในส่วนที่สำคัญซึ่งทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ

2. ความเชื่อถือหรือความเชื่อมั่น คือจะต้องเป็นแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถให้ความเชื่อมั่นได้มากที่สุด

3. การปราศจากความลำเอียง ต้องมีความยุติธรรมในการประเมินผล

4. การนำไปใช้ และการยอมรับ หมายถึง ระบบการประเมินผลที่ดี ต้องทำให้กระบวนการง่ายไม่ซับซ้อนและยุ่งยากจนเกินกว่าจะเข้าใจและปฏิบัติได้ รวมทั้งเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำเป็นจะต้องมีหลักเป็นแนวทางในการดำเนินการและควรมีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด และสิ่งที่ต้องคำนึงถึงอีกประการหนึ่งคือการเลือกวิธีการประเมิน เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงาน และความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ต่อไป และจะต้องเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

1.3 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน นับเป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่ง อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัชชุกร (2544) กล่าวไว้ ดังนี้

1.3.1 วิธีการใช้สเกลการให้คะแนน (Graphic rating scale method) เป็นสเกลที่แสดงรายการคุณลักษณะและช่วงของผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติแต่ละคน ซึ่งจะได้รับการจัดระดับการให้คะแนน ที่จะอธิบายถึงระดับการปฏิบัติงานสำหรับแต่ละคุณลักษณะจากไม่พอใจถึงขั้นดี

1.3.2 วิธีการจัดลำดับทางเลือก (Alternation ranking method) เป็นการจัดเรียงลำดับผู้ปฏิบัติจากดีที่สุดไปสู่น้อยที่สุด โดยถือเกณฑ์คุณลักษณะเฉพาะอย่าง

1.3.3 วิธีการเปรียบเทียบเป็นคู่ (Paired comparison method) เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติแต่ละคน จะถูกเปรียบเทียบกับทุกๆ คนในกลุ่ม ที่สามารถเปรียบเทียบกันได้ และประเมินค่าผู้ปฏิบัติแต่ละคนเกี่ยวกับข้อดีหรือข้อเสียเป็นคู่ๆ

1.3.4 วิธีการกระจายความถี่ (Forced distribution method) เป็นระบบการประเมินการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งผู้ประเมินจะต้องกำหนดผู้ปฏิบัติเป็นกลุ่ม โดยถือเกณฑ์การทำงานของเขาแล้วกระจายความถี่ในรูปโค้งปกติ

1.3.5 วิธีการประเมินโดยใช้เหตุการณ์สำคัญ (Critical incident method) เป็นเทคนิคการประเมินการทำงานที่ต้องการให้ผู้ประเมินรายงานเหตุการณ์ ซึ่งจะอธิบายพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติที่ดีและไม่ดี (Anthony and Other, 1993) กล่าวถึงข้อจำกัดว่าการจัดบันทึกจะเป็นภาระของหัวหน้างานรวมทั้งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความหวาดระแวงอยู่ตลอดเวลา

1.3.6 รูปแบบการเรียงความบรรยาย (Narrative forms) เป็นการประเมินแบบการเขียนบรรยายเพื่อประเมินบุคลากรในด้านมาตรฐาน ความก้าวหน้า และการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ วิเคราะห์และวางแผนปรับปรุงการประเมินผลเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานได้เป็นไปตามมาตรฐาน และสรุปอภิปรายการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งด้านการแก้ปัญหา

1.3.7 สเกลจัดลำดับการประเมินพฤติกรรม (Behaviorally anchored rating scales) เป็นการรวมข้อดีของแบบการเรียงความบรรยายแบบวิเคราะห์ โดยใช้เหตุการณ์สำคัญและการจัดลำดับด้วยการกำหนดสเกลปริมาณของผลการปฏิบัติงานว่าดีหรือไม่ดี แล้วประเมินพฤติกรรม

1.3.8 วิธีการจัดการโดยวัตถุประสงค์ [Management By Objective (MBO) method] เป็นกระบวนการซึ่งผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติกำหนดเป้าหมายที่ยอมรับร่วมกัน กำหนดความรับผิดชอบของผลลัพธ์ และวิธีการประเมินการทำงานบุคคลและกลุ่ม การจัดการโดยวัตถุประสงค์

จะเชื่อมโยงการปฏิบัติกับการบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายเฉพาะ แผนการปฏิบัติตาม แผนการสำรวจความแตกต่างของบุคคลหนึ่งกับอีกบุคคลหนึ่ง และจากระดับหนึ่งกับอีกระดับหนึ่ง

1.3.9 วิธีผสม (Mixing the method) เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีดังกล่าวข้างต้นร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด

โดยสรุป ได้มีวิธีการหลากหลายที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมา เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ให้มีความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ การที่จะเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการไตร่ตรองให้รอบคอบในการที่จะเลือกใช้วิธีนั้นๆ เพื่อให้เหมาะสมมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อองค์การ และสามารถทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

ส่วน Gomez-Mejia, Balkin and Cardy (2001) เห็นว่ามีวิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้คือ

1). วิธีประเมินคุณลักษณะของบุคคลเป็นวิธีที่มีความแม่นยำ ในการประเมินปานกลาง ระบุความจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนา ระบุศักยภาพเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการสื่อสารให้บุคลากรทราบผลการปฏิบัติงาน สำหรับการพิจารณาและวิเคราะห์เป็นเรื่องยาก เนื่องจากขาดรายละเอียดในเรื่องดังกล่าว

2). วิธีประเมินพฤติกรรมการทำงาน เป็นวิธีที่มีความแม่นยำในการประเมินดี เนื่องจากมีการพิจารณาพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติโดยละเอียด ดังนั้นการพิจารณาและวิเคราะห์จึงมีส่วนช่วยได้มาก

3). วิธีประเมินผลสำเร็จของงาน เป็นวิธีที่มีความแม่นยำในการประเมินดีเยี่ยม ในการระบุความจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนา และให้ผลลัพธ์ปานกลางในการระบุศักยภาพเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากให้ความสำคัญในเรื่องผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างเดียว

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากไม่มีวิธีใดที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ดังนั้นการเลือกควรเลือกใช้วิธีการประเมินแบบหลายวิธี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้มากที่สุด โดยเลือกวิธีที่มีความผิดพลาดน้อยที่สุด เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญทั้งต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อองค์การ ดังนั้นประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงมีมากมายหลายประการ และจากการประมวลความเห็นของนักวิชาการหลายๆ ท่าน คือ ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2532),

พยอม วงศ์สารศรี (2541), เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) และเสนาะ ดิยาวี (2543) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยสรุปมีดังนี้

1. ทำให้การพิจารณาความดีความชอบดำเนินไปด้วยความยุติธรรม มีเหตุ มีผล มีระบบ เป็นระเบียบแบบแผน
2. ทำให้การพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยน โยกย้าย การลดขั้นลดตำแหน่งและการเลิกจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
3. ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือเป็นตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมทั้งเป็นเครื่องมือตรวจสอบประสิทธิภาพในการบริหารองค์อีกด้วย
4. ใช้ประโยชน์ในการกำหนดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่แต่ละประเภท แต่ละหน้าที่และแต่ละสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าบรรลุตามเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งรู้ว่าตนเองมีจุดเด่นและมีจุดอ่อนอะไรบ้างที่จะต้องแก้ไข รวมทั้งเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติในองค์การได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ และสามารถมั่นใจได้ว่าตนจะได้รับความยุติธรรม
6. ส่งเสริมความเข้าใจ และสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน
7. ประโยชน์ในด้านอื่นๆ เช่นการกำหนดอัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกผู้ปฏิบัติการส่งมอบงานเมื่อสับเปลี่ยนผู้บังคับบัญชา การพัฒนาระบบงาน เป็นต้น

การนำประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปใช้ได้อย่างมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินว่าประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่ออะไรและนำผลการประเมินไปใช้ได้อย่างจริงจังหรือไม่ การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพจะสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้องค์การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

การพยาบาล เป็นสาขาวิชาชีพหนึ่ง ที่จำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะระดับปฏิบัติ ซึ่งจุดมุ่งหมายของการประเมินการปฏิบัติงาน ก็เพื่อให้ผู้บริหารทางการพยาบาลได้ใช้ข้อมูลในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นแนวทางในการกระตุ้นและพัฒนาวิชาชีพ และยังช่วยให้การดูแลผู้ป่วยมีคุณภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังจะช่วยให้ทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด

ควรจะได้รับ การส่งเสริมหรือสนับสนุน ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไปในด้านใดบ้าง

สำหรับความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร (2533) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลไว้ว่า หมายถึงวิธีการที่ใช้พิจารณาหรือตีค่าความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลแต่ละบุคคล โดยพิจารณาจากปริมาณงานและคุณภาพงานที่ผู้ประเมินได้บันทึกไว้ และนำไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

กองการพยาบาล (2539) กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่าเป็นกลวิธีในการวัดผลของผู้บังคับบัญชา และลงบันทึกผลการเก็บข้อมูล เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชากับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งได้คุณค่าทั้งปริมาณและคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้มีการปฏิบัติงานเต็มความรู้ ความสามารถ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจและความยุติธรรมในการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลที่ดีที่จะนำมาประกอบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรด้วย

จากการทบทวนความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลแล้ว สรุปได้ว่าเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินค่าของพยาบาลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจทางบุคลากรในด้านการทำนายผลการปฏิบัติงานในอนาคต และในด้านการกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การ

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยทั่วไป จำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เช่นเดียวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การต่างๆ ซึ่งสุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539) ได้กล่าววัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลไว้ว่า

1. เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผน และวัตถุประสงค์ของงานนั้นหรือไม่

2. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรพยาบาลให้ถูกทาง จะทำให้ทราบว่าพยาบาลแต่ละคนมีความสามารถในด้านใดและบกพร่องในด้านใด สมควรแก้ไขปรับปรุงอย่างไรเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. เป็นแนวทางในการนิเทศงาน และส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างผู้นิเทศงาน ผู้ปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชา เพราะจากการประเมินจะทำให้ได้ข้อดีข้อเสียที่ผู้นิเทศจะได้แก้ไขได้ทันที่ และในขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาก็จะได้ทราบข้อบกพร่อง และขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้ช่วยเหลือปรับปรุงสมรรถภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4. ยังใช้เป็นแนวทางในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่

5. ใช้เป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการให้เหมาะสม และนอกจากนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการวางแผนในการสรรหาคัดเลือก เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงานต่อไป

ซึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลนั้น นอกจากต้องมีวัตถุประสงค์ชัดเจนแล้ว จำเป็นจะต้องมีหลักในการดำเนินการด้วย เพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ และจากการศึกษาหลักการสำคัญๆที่ใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปแล้ว สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นหลักการสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล ได้ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล เป็นกระบวนการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานมิใช่ประเมินค่าบุคคล ต้องมีความแม่นยำในการประเมิน มีความเชื่อถือได้ มีความเที่ยงตรง

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล ถือเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน กุลยา ตันติผลาชีวะ(2539) กล่าวว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งแนะและตรวจตราการปฏิบัติงานของพยาบาล เป็นผู้นิเทศและเป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้เพื่อที่จะปรับปรุงคุณภาพทางการพยาบาลและการบริหารให้ดีขึ้น และบทบาทดังกล่าว หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องรู้จักพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบเป็นอย่างดี(Carolyn and Carole,1979) และจะต้องนิเทศการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อควบคุมคุณภาพการพยาบาลให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน (Clara and Loucine,1975) ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมในการเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในความรับผิดชอบ

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล จะต้องมีความรู้เครื่องมือหลักช่วยในการประเมิน ได้แก่ ใบกำหนดหน้าที่งาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และระเบียบงานบุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการแจ้งผลการประเมินหรือ แจ้งผลการปฏิบัติงาน และจะต้องมีการดำเนินการเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

4.1 กำหนดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ในการประเมิน Mondy and Noe (1993) กล่าวว่าในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล องค์กรจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ในการประเมินไว้อย่างชัดเจน

4.2 ทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อความเข้าใจ ยอมรับและร่วมมือ Gillies (1994) และ Fisher and Other (1993) มีความเห็นเช่นเดียวกันว่า การวัดและตีค่าผลการปฏิบัติงาน จะต้องอยู่บนเกณฑ์ที่ตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการยอมรับของทุกฝ่าย

4.3 กำหนดช่วงเวลาประเมินให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และกำหนดหน่วยงาน และบุคคลที่จะรับผิดชอบดำเนินการ

4.4 ดำเนินการและควบคุมระบบการประเมินให้เป็นไปตามขั้นตอนต่างๆที่กำหนดไว้วิเคราะห์และนำผลการประเมินไปใช้ มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบด้วย และมีการติดตามว่าสามารถนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ได้ถูกต้องเหมาะสมเพียงใด

4.5 เลือกวิธีการประเมินให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานและความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน องค์กรจะต้องวิเคราะห์งานมีแบบแสดงลักษณะงานและแบบระบุคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงาน คุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง มาตรฐานการปฏิบัติงานต้องสัมพันธ์กับแบบแสดงลักษณะงาน ซึ่งจะระบุว่าในงานนั้นจะต้องทำอะไรบ้าง และในมาตรฐานการปฏิบัติงานจะระบุว่าจะต้องทำนั้นควรมีปริมาณมากน้อยแค่ไหนหรือควรมีคุณภาพดีเพียงใด (พยอม วงศ์สารศรี, 2541)

ซึ่งในส่วนมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้น สภาการพยาบาลได้กำหนดมาตรฐานเชิงกระบวนการ จำแนกเป็น 2 ส่วน คือมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลกับมาตรฐานการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ ส่วนหนึ่งของมาตรฐานเชิงวิชาชีพก็คือการประเมินและการพัฒนาตนเอง ซึ่งพยาบาลต้องประเมินการปฏิบัติการของตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ สถานภาพ และกฎระเบียบข้อบังคับ โดยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (สภาการพยาบาล, 2541)

1. พยาบาลปฏิบัติการพยาบาลตามเกณฑ์คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
2. พยาบาลต้องค้นหาและรับฟังข้อคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลของตนเองเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น
3. พยาบาลปฏิบัติกิจกรรมพยาบาล เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
4. พยาบาลมีส่วนร่วมในการประเมินผลผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม

และในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติการของพยาบาลดังกล่าว จะทำให้ผู้บริหารการพยาบาล สามารถเลือกวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลได้ชัดเจนขึ้น

สำหรับวิธีในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ นั้นจะเห็นได้ว่าวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปมีอยู่หลายวิธี การที่จะเลือกพิจารณาเลือกใช้วิธีใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ลักษณะงานและผู้ปฏิบัติในหน่วยงานนั้นๆ สำหรับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับพยาบาล กองการพยาบาล (2539) กล่าวไว้ดังนี้

1. การให้คะแนนโดยตรงซึ่งนิยมใช้กันโดยทั่วไป
2. การกำหนดมาตรฐานปริมาณของงาน และเปรียบเทียบพัฒนาของปริมาณงาน ซึ่งวิธีนี้จะใช้กับลักษณะงานที่เด่นชัดสามารถนับได้
3. ประเมินโดยการตรวจสอบ เป็นการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาไปตรวจสอบการปฏิบัติงานในขณะที่ปฏิบัติจริงและบันทึกผลไว้เปรียบเทียบ วิธีนี้สามารถสอบถามผู้ถูกประเมินและสอบถามจากผู้ให้บริการได้ด้วย
4. การประเมินตามผลการปฏิบัติงาน โดยเอาผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา
5. การจับคู่เปรียบเทียบ เป็นการจับคู่เปรียบเทียบงานของแต่ละบุคคล แต่ผู้ที่เปรียบเทียบจะต้องรู้งานโดยละเอียด

การที่จะเลือกวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานวิธีใดวิธีหนึ่ง ย่อมขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารในแต่ละแห่งในการเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมกับองค์การนั้นมากที่สุด องค์การจะต้องวิเคราะห์งาน มีแบบแสดงลักษณะงานและแบบระบุคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน คุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง มาตรฐานการปฏิบัติงานต้องสัมพันธ์กับแบบแสดงลักษณะงาน ซึ่งลักษณะบริการของกลุ่มการพยาบาลเน้นหนักทั้งความรู้ ความสามารถ การประยุกต์ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนมนุษยสัมพันธ์ของผู้ให้บริการ ดังนั้นกิจกรรมที่จะประเมินควรครอบคลุมทั้งทักษะ ความสามารถ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์คุณธรรมและจริยธรรม (กองการพยาบาล, 2541)

2. ขอบเขตของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

กองการพยาบาล (2539) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เกณฑ์มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลในระดับต่างๆ ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดไว้ตามประเภทของพยาบาล และตามระดับ พี.ซี. ร่วมกับเกณฑ์มาตรฐาน

ของตำแหน่งพยาบาลระดับต่าง ๆ ที่สภากาชาดพยาบาล และสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ร่วมกันกำหนดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาลของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และเป็นแนวทางสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาล

กองการพยาบาลได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลระดับ 3-7 มีดังนี้

พยาบาลวิชาชีพระดับ 3 - 4 - 5

ทำหน้าที่ให้การพยาบาลขั้นพื้นฐาน รับผิดชอบปฏิบัติงานในฐานะผู้ที่ปฏิบัติการให้การพยาบาลขั้นพื้นฐานโดยตรงแก่บุคคลครอบครัว และชุมชนที่ต้องการการดูแลที่ไม่ซับซ้อน และปฏิบัติงานร่วมกับทีมสุขภาพอื่นๆ เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนี้ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานในการประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวความคิด วิธีทำงาน โดยใช้วิชาชีพการพยาบาลขั้นพื้นฐาน มีการแก้ไขปัญหาในงานประจำได้เหมาะสม และมีความสามารถในการตัดสินใจทางด้านเทคนิคบ้าง

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านการปฏิบัติการพยาบาล : ใช้ความรู้และทักษะขั้นพื้นฐานในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยและครอบครัว โดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อการวางแผนและให้การพยาบาลแบบองค์รวม การขอคำปรึกษา และขอความช่วยเหลือจากบุคลากรในทีมสุขภาพตามความจำเป็นได้อย่างเหมาะสม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ

ด้านการบริหารจัดการ : มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การดูแลภายในหอผู้ป่วย หรือหน่วยงานเพื่อประกันคุณภาพของการให้บริการ

ด้านวิชาการ : มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

หมายเหตุ โดยภาพรวมแล้ว พยาบาลวิชาชีพระดับ 3 - 5 มีหน้าที่ความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน แต่ทักษะการปฏิบัติงาน ในแต่ละประเด็นจะเพิ่มสูงขึ้น ตามระดับที่สูงขึ้น

พยาบาลวิชาชีพระดับ 6

หน้าที่เป็นผู้ชำนาญงานการพยาบาล ซึ่งมีความรับผิดชอบเช่นเดียวกับพยาบาล

วิชาชีพระดับ 3 – 5 แต่จะมีทักษะทางการพยาบาลสูงกว่า เมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์การให้การพยาบาลที่คล้ายคลึงกัน จะสามารถแยกแยะให้การพยาบาลและตอบสนองปัญหาผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการได้กว้างขวางขึ้น โดยมีแนวทางที่กำหนดไว้เป็นนโยบายและมีมาตรฐานการให้บริการของหน่วยงานเป็นกรอบดำเนินงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านการปฏิบัติการพยาบาล : ใช้ความรู้ ความชำนาญทางคลินิกในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วย

ด้านการบริหารจัดการ : มีส่วนร่วมในการจัดการระบบดูแลสุขภาพอนามัย เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

ด้านวิชาการ : มีส่วนร่วมในการสร้างและส่งเสริมการพัฒนาวิชาการ ให้แก่บุคลากรทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ รวมทั้งศึกษาวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

พยาบาลวิชาชีพระดับ 7

ทำหน้าที่เป็นผู้ชำนาญงานการพยาบาล รับผิดชอบปฏิบัติงานในฐานะผู้ชำนาญงานที่มีประสบการณ์ทางการพยาบาลสูงมาก สามารถประยุกต์หลักการ แนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพยาบาลมาใช้ในการพยาบาลให้ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ ในผู้ป่วยทั่วไปและผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อน นอกจากนี้ยังต้องเป็นที่ปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับการพยาบาลและงานในหน้าที่แก่ผู้ปฏิบัติในระดับรองลงมา และต้องมีส่วนร่วมในการปรับปรุง/พัฒนาควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการพยาบาลในสาขาที่ชำนาญ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านการปฏิบัติการพยาบาล : ใช้ความรู้และความชำนาญทางคลินิกในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยทั่วไปและผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อน มีส่วนร่วมในการสร้างและใช้มาตรฐานในการควบคุมคุณภาพของการพยาบาล ประสานความร่วมมือเพื่อสนับสนุนให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พยาบาลในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ

ด้านการบริหารจัดการ : มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบการดูแลสุขภาพอนามัย เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

ด้านวิชาการ: มีส่วนร่วมในการสร้างและส่งเสริมการพัฒนาวิชาการให้แก่บุคลากร
พยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ รวมทั้งศึกษาวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงคุณภาพการ
พยาบาล

จากลักษณะงานที่ปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพในระดับต่างๆ พอจะสรุปผลงานในแต่ละ
ด้านได้ดังนี้

1. ผลงานด้านบริการพยาบาล หมายถึงผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายไว้
อย่างเป็นระบบ ให้การพยาบาลผู้ป่วยตามแผนการพยาบาล นำความรู้ความเข้าใจในหลักการ
พยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ทักษะในการสังเกต สัมภาษณ์
วิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงและสิ่งแวดล้อมของผู้ป่วย ตัดสินใจให้ความช่วยเหลือทั้งในยามปกติ
และกรณีฉุกเฉิน การป้องกัน แก้ไขความพิการและส่งเสริมฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ป่วย การสอน
การให้คำปรึกษาและการให้ข้อมูลต่อผู้ป่วยและญาติ การวางแผนจำหน่าย การพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย
การป้องกันการติดเชื้อ การจัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ การควบคุมมาตรฐานการพยาบาลโดย
การประเมินคุณภาพการพยาบาล

2. ผลงานด้านบริหารการพยาบาล หมายถึงผลการปฏิบัติตามนโยบาย เป้าหมาย
และแผนงานของหอผู้ป่วย การมอบหมายงาน การสร้างทีมการพยาบาล การนิเทศงานในฐานะ
หัวหน้าเวร การให้คำแนะนำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา การวิเคราะห์และตัดสินใจ
แก้ปัญหา การควบคุมการใช้วัสดุ วัสดุภัณฑ์ การบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ การประเมินผลการ
ทำงานภายในหอผู้ป่วย

3. ผลงานด้านวิชาการ หมายถึงผลงานทางวิชาการเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับงานที่
ปฏิบัติ การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ การทำผลงานทางวิชาการ การเขียนบทความทางวิชาการ
การมีส่วนร่วมและการให้ความร่วมมือในการวิจัย การนำผลการวิจัยมาใช้ การสอนหรือเป็นที่เลี้ยง
ของนักศึกษาฝึกงาน การมีส่วนร่วมในการประชุมนิเทศ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์
พันธกิจ ปรัชญาของหอผู้ป่วย การจัดทำคู่มือต่างๆ

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล จำเป็นต้องระบุลักษณะงานให้ชัดเจน
เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามลักษณะงาน คุณลักษณะเฉพาะ
ตำแหน่ง เพื่อมีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ในการประเมินไว้อย่างชัดเจนร่วมกัน ระหว่างผู้บังคับ
บัญชาและผู้ปฏิบัติ เพื่อความเข้าใจ ยอมรับและร่วมมือ มองเห็นความสำคัญของการประเมิน
ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจในการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติทำงาน
ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ต่อไป

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาล ชัยนาท

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาที่โรงพยาบาลชัยนาท ซึ่งเป็นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ส่วนใหญ่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ พบว่ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชัยนาท มีระบบและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ อย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการประเมิน และเพื่อสามารถใช้ข้อมูลจากการประเมินผลมาประกอบการตัดสินใจด้านบริหารและการบริการ ดังนี้

1. เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่
2. เพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
3. เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากร
4. เพื่อวางแผนพัฒนาบริการพยาบาล

ซึ่งการดำเนินการในการประเมินผล มีดังนี้

1. การประเมินเพื่อเลื่อนระดับ เป็นการประเมินผลบุคลากรระดับควบคุมตามเกณฑ์การประเมินผลที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด ทำการประเมินโดยหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบและเสนอผลการประเมินเพื่อการดำเนินการตามขั้นตอน

2. การประเมินผลบุคลากรที่ปฏิบัติงานใหม่ เป็นการประเมินเพื่อการพิจารณาแต่งตั้ง จะทำการประเมินผลภายหลังทดลองปฏิบัติงานแล้ว 6 เดือน ตามเกณฑ์การประเมินผลที่กระทรวงฯกำหนด ทำการประเมินโดยหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบและเสนอผลการประเมินเพื่อการดำเนินการตามขั้นตอน

3. การประเมินผลบุคลากรเก่า ซึ่งปฏิบัติงานประจำอยู่ในหน่วยงานต่างๆ ของโรงพยาบาล ซึ่งได้แก่พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค เจ้าหน้าที่พยาบาล ผู้ช่วยเหลือคนไข้ และคนงาน

โดยกำหนดตัวผู้ประเมินเป็นลำดับขั้นดังนี้คือ

- 3.1 หัวหน้าพยาบาลประเมินผลการปฏิบัติงานของ
 - 3.1.1 ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลด้านบริการพยาบาล
 - 3.1.2 ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลด้านบริการการศึกษา
 - 3.1.3 ผู้บริหารเฉพาะสาขา

3.2 ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลด้านบริการพยาบาล ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลด้านบริการการศึกษา ผู้บริหารเฉพาะสาขา ประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงานพิเศษ ที่รับผิดชอบในสายงานนั้นๆ

3.3 หัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงานพิเศษ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค เจ้าหน้าที่พยาบาล ผู้ช่วยเหลือคนไข้ และคนงานที่รับผิดชอบ

ในการประเมินผล เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ จะกำหนดให้ประเมิน ปีละ 2 ครั้ง ตามหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามรอบปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

4. ภายหลังจากประเมินผลบุคลากร ตามเกณฑ์ที่กลุ่มการพยาบาลกำหนดแล้ว หัวหน้าหน่วยงานแต่ละหน่วยงาน จะรวบรวมผลของการประเมินแต่ละครั้งและพิจารณาข้อบกพร่องของบุคลากรทางด้านบริหาร บริการ วิชาการตลอดจนด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามข้อมูล ที่ได้เสนอผลการประเมินให้ผู้บริหารเฉพาะสาขา เพื่อพิจารณาและส่งให้หัวหน้าพยาบาลเป็นลำดับต่อไป

3. ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความสมัครใจ (อรุณ รักธรรม, 2527) ได้มีการศึกษาค้นคว้ากันอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับความพึงพอใจ โดยเฉพาะความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญในการทำงานหนึ่งๆ ให้สำเร็จ แต่การที่บุคคลในองค์กรจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งจูงใจที่องค์กรนั้นมีอยู่

3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นทัศนคติในทางบวกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น ความพึงพอใจในงานหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ความพึงพอใจในงานหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผู้ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่าเป็นภาวะของความพึงพอใจ หรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนๆ หนึ่ง อย่างไรก็ตามความรู้สึกชอบงานของคนๆ นั้นจะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นทำให้บุคคลนั้น ได้รับความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะให้มีชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากน้อยเท่าใดด้วย

Gordon (1991)ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นปฏิบัติการของความรูสึกอารมณ์ที่เป็นผลจากการรับรู้ในการประสบความสำเร็จของงานของคนๆ หนึ่ง และคุณค่าของความสำเร็งนั้นมีค่าเทียบเท่ากับความต้องการพื้นฐานของคนๆ นั้น ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานหลายปัจจัยเช่น ความอิสระ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบ เงินเดือน ความก้าวหน้าในงาน โอกาสและนโยบายขององค์กรเหล่านี้ สามารถมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

Spector (1997) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานคือความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติที่มีต่องาน ซึ่งสามารถประเมินออกมาได้ว่าบุคคลชอบหรือไม่ชอบในงานของตนเอง

จากความหมายของความพึงพอใจในงาน จึงพอสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพในทางที่ดีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะหมายถึงความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ดังนั้นจึงหมายถึงการมีทัศนคติในทางบวกของพยาบาลวิชาชีพต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ แฟ้มสะสมงาน ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้ประเมินผล ด้านการประเมินตนเอง ด้านการประเมินจากเพื่อนร่วมทีม ด้านกระบวนการสร้างแฟ้มสะสมงาน ด้านเกณฑ์การประเมินผลแฟ้มสะสมงาน และด้านการนำผลการประเมินไปใช้ จะทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีความภาคภูมิใจในการรับรู้ถึงความก้าวหน้าของตนเอง รู้สึกพึงพอใจกับการมีส่วนร่วมในการประเมิน

3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

การจูงใจเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ถูกจูงใจ เพื่อสร้างกำลังใจและความเต็มใจในการกระทำหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยใช้สิ่งเร้าที่พึงพอใจมากระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงขับ การที่บุคคลบรรลุเป้าหมายหรือได้ในสิ่งที่ต้องการทำให้เกิดความพึงพอใจ มีทฤษฎีที่ว่าด้วยความต้องการของมนุษย์หลายทฤษฎี แต่ทฤษฎีสำคัญที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานมี 4 ทฤษฎีคือ (Gordon,1991)

3.2.1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Need) Maslow ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้

3.2.1.1 บุคคลย่อมต้องมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดๆ ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

3.2.1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไปความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

3.2.1.3 ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนตามลำดับ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

ลำดับขั้นความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอนตามลำดับ

- 1). ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอดได้แก่ ความต้องการอาหาร เพศ เครื่องนุ่งห่ม
- 2). ความต้องการทางความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น
- 3). ความต้องการความรัก ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมและการเข้ามู่เข้าพวก
- 4). ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน
- 5). ความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตคน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบ หรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

สรุปได้ว่าทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow นั้น ได้ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองความต้องการเฉพาะอย่าง และเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจ ความต้องการสิ่งอื่น ๆ ในระดับที่สูงขึ้นจะตามมา โดยจะมีความต้องการเป็นลำดับขั้นไปเรื่อยๆ

3.2.2. ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory) Alderfer ได้เสนอทฤษฎีที่เรียกว่าทฤษฎี ERG (Existence-Relatedness-Growth Theory) สืบเนื่องจากได้มีการวิจัย เพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ พบว่าไม่ตรงกับทฤษฎี คือการตอบสนองความต้องการไม่เป็นไปตามลักษณะตามลำดับขั้นของ Maslow Alderfer จึงได้เสนอความต้องการ อี อาร์ จี ขึ้นโดยมีความต้องการของบุคคล 3 ประการคือ

3.2.2.1 ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ความต้องการทางกายภาพและความต้องการทางความปลอดภัย

3.2.2.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย

3.2.2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่อง และความสำเร็จในชีวิต

สำหรับทฤษฎีความต้องการของ Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลจะตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้น แต่จะถอยกลับมาตอบสนองในระดับที่ต่ำกว่าได้ ซึ่งในทฤษฎีนี้ผู้บริหารอาจต้องพัฒนาระบบรางวัลยืดหยุ่นได้ และตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย

3.2.3. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factors Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจให้คนทำงานโดยกล่าวว่ามีปัจจัย 2 ปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของคนคือ

3.2.3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ คนจะถูกใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยเหล่านี้ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความเจริญก้าวหน้า ปัจจัยจูงใจทำให้คนมีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของคน

3.2.3.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน และการบริหารงาน การบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่จูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน

จากการศึกษาสรุปทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้ว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานให้ได้ดีขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ และมีองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพอใจนั้น มักจะเกิดจากตัวงานที่เขาทำ ซึ่ง Herzberg เรียกว่าปัจจัยจูงใจ ส่วนเรื่องที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความไม่พอใจนั้นมักจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่ง Herzberg เรียกว่าปัจจัยค้ำจุน

3.2.4. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland's (McClelland's Achievement Motivation Theory) ได้เน้นถึงความต้องการ 3 ประการคือ

3.2.4.1 ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need of Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

3.2.4.2 ความต้องการมีความสัมพันธ์ (Need of Affiliation) ความต้องการมีสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น

3.2.4.3 ความต้องการมีอำนาจ (Need of Power) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลและครอบงำเหนือคนอื่น

McClelland กล่าวถึงความต้องการความสำเร็จว่า หมายถึงความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากกว่าที่เคยทำมาก่อน บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะมุ่งความสำเร็จสูงสุดแทนที่จะเป็นรางวัล บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จ

สูงไม่ได้เพียงแต่กำหนดและดำเนินตามเป้าหมายที่สูงเท่านั้น แต่จะพิจารณาเป้าหมายอย่างระมัดระวัง และกำหนดเป้าหมายในระดับที่ท้าทายแต่สามารถบรรลุได้ และบุคคลพวกนี้ต้องการข้อมูลป้อนกลับความคืบหน้าของเป้าหมายทันที ด้วยการป้อนกลับแบบนี้เท่านั้นที่พวกเขาสามารถวัดความสำเร็จของพวกเขาได้ และบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะเลือกงานที่พวกเขารับผิดชอบส่วนบุคคล แทนที่จะมีส่วนร่วมโดยบุคคลอื่นและพอใจกับผลการดำเนินงานของพวกเขาเอง ความพอใจของบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะได้มาจากความสำเร็จของงาน

ความพึงพอใจ เป็นสิ่งสำคัญและเป็นหัวใจของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland สามารถนำมาเป็นพื้นฐานในการศึกษา ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพได้เป็นอย่างดี ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ในการสร้างแฟ้มสะสมงานนั้น เจ้าของแฟ้มจะสร้างแฟ้มสะสมผลงานของตนเอง โดยมีการตั้งเป้าหมายและสร้างผลงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้น โดยมีกระบวนการในการสร้างแฟ้มสะสมงานที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพ และพยายามสร้างผลงานให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานมากที่สุด เลือกผลงานที่ตนเองเห็นว่าดีที่สุด และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับซึ่งได้จากข้อเสนอแนะ ผลการประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน ที่ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหรือผู้ป่วย เพื่อนำมาปรับปรุงผลงานของตนเอง บุคคลจะพึงพอใจเมื่อสามารถสร้างผลงานได้สำเร็จ และมีส่วนร่วมในการทำให้เกิดการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นผลจากการรับรู้ ในการประสบความสำเร็จในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนของหัวหน้าหรือผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้ประเมินผล ด้านการประเมินตนเอง ด้านการประเมินจากเพื่อนร่วมทีม ด้านกระบวนการสร้างแฟ้มสะสมงาน ด้านเกณฑ์การประเมินผลแฟ้มสะสมงาน และด้านการนำผลการประเมินไปใช้ เหล่านี้สามารถมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การวัดความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดังได้กล่าวแล้วว่าความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกในทางบวกที่มีต่อการประเมินผล การที่เราจะวัดว่าบุคคลากรมีความพึงพอใจหรือไม่ ลัทธีกาล ศรีวะรมย์ (2541) กล่าวว่ามามีวิธีวัดที่ใช้กันอย่างกว้างขวางอยู่ 2 วิธีคือ

1. การวัดแบบให้คะแนนแบบเดี่ยว (Single global rating) เป็นการถามคำถาม โดยให้ผู้ปฏิบัติตอบเป็นรายบุคคล และให้คะแนนการตอบเป็นช่วงๆระหว่าง 1 – 5 โดยตอบว่าพึงพอใจมากที่สุด 5 และไม่พอใจเลย ได้คะแนน 1 เป็นต้น

2. การวัดแบบให้คะแนนรวบยอด (Summation score) หมายถึงสเกลการวัดทัศนคติ ซึ่งถามผู้ตอบให้แบ่งสัดส่วนจากคะแนนที่คงที่ เพื่อระบุถึงความสำคัญที่สัมพันธ์กับคุณสมบัติต่างๆ หรือหมายถึงสเกลการให้คะแนนเชิงเปรียบเทียบ

เมื่อนำการวัดทั้ง 2 วิธีมาเปรียบเทียบกันจะเห็นว่าวิธีแรกค่อนข้างจะเชื่อถือได้มากกว่า ส่วนปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) กล่าวว่าไว้วางนักจิตวิทยาได้สร้างแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานหรือผลการปฏิบัติงาน ตามนิยามที่วัดและตามจุดมุ่งหมายของการวัด การแบ่งแบบวัดจึงมีหลายลักษณะ ดังนี้

การแบ่งแบบวัดเป็นลักษณะข้อคำถามที่ถามมี 2 ลักษณะคือ

1. แบบปรนัย (Objective Survey) เป็นแบบวัดที่เป็นคำถามและคำตอบที่ให้เลือกตอบ โดยที่ผู้ตอบสามารถตอบตามที่ตนเองมีความคิดเห็นและความรู้สึก ข้อมูลที่สามารถวิเคราะห์ด้วยเชิงปริมาณ

2. แบบสำรวจเชิงพรรณนา (Descriptive Survey) เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบด้วยคำพูดและข้อเขียนของตนเอง เป็นแบบสัมภาษณ์ หรือคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบ ตอบโดยอิสระ ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ

จะเห็นได้ว่าการวัดความพึงพอใจสามารถวัดได้หลายวิธี วิธีหนึ่งที่นิยมคือการใช้แบบสอบถามซึ่งเหมาะในการวัดความรู้สึก เนื่องจากผู้ตอบจะมีอิสระในการตอบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามในการวัดความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา ทั้งในทางดีและไม่ดีหากนำเอาแรงจูงใจมาใช้ให้ถูกวิธีก็จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การและสังคม หน่วยงานทั้งหลายพยายามสร้างแรงจูงใจให้คนทำงาน และแสดงความรู้ความสามารถออกมาเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ เอ็ด สารภูมิ (2539) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าขององค์การ

4.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมาจากภาษาละตินว่า Movere ซึ่งหมายถึง การเคลื่อนไหว การผลักดันจากภายใน สาเหตุนำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรม คือ แรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั่นเอง นักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ในทัศนะต่างๆ ดังพอสรุปความหมายของแรงจูงใจตามทีนักวิชาการหลายๆ ท่านได้เขียนไว้ดังนี้

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542) ให้ความหมายของการจูงใจและแรงจูงใจว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจ มาผลักดันให้บุคคล แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลมุ่งที่จะแสดงพฤติกรรม เกิดการเคลื่อนไหวของร่างกาย ให้ทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

วรรณถ แสงมณี (2543) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง พลังที่ริเริ่มกำกับและค้ำจุนพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคล จะแตกต่างกันระหว่างบุคคล ผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ

สมยศ นาวิการ (2545) กล่าวว่าแรงจูงใจบางครั้งเรียกว่าความต้องการ แรงดัน ความอยากที่เกิดขึ้นภายในบุคคล หรือความต้องการที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับยงยุทธ เกษสาคร (2544) และพงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าที่เรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์การ ถ้ามีแรงจูงใจมากพฤติกรรมจะมีมาก ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์จึงเกิดจากแรงจูงใจเป็นสำคัญ

จากความหมายของแรงจูงใจตามที่นักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมา พอจะสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึงภาวะหรือเงื่อนไขที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล จึงหมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันภายในตัวพยาบาล ที่จะทำให้พยาบาล แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามความต้องการในการที่จะให้บรรลุเป้าหมายทั้งของตนเองและขององค์การ

แรงจูงใจมีความสำคัญมากในการปฏิบัติงานของบุคคล บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำ (อารี เพชรผุด, 2537) ในการทำงานของมนุษย์ จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายามที่จะทำงาน สอดคล้องกับเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงแรงกระตุ้นภายในที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรม ในทางที่ต้องการแรงจูงใจจึงเป็นเสมือนแรงขับภายในที่จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานในทางที่ถูกต้อง และเป็นไปตามที่องค์การคาดหวังไว้ แรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล และมีความจำเป็นสำหรับทุกหน่วยงานที่จะต้องหาวิธีจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

สำหรับองค์การพยาบาลแล้ว แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังมีความสำคัญมาก โรงพยาบาลก็เช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นๆ ที่ต้องการให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ วิชาชีพพยาบาลนั้นต้องทำงานกับผู้ที่เจ็บป่วย หรือผู้ที่อยู่ในสภาพใกล้ตาย มีสภาพการทำงานซ้ำซากจำเจ ปัจจุบันพยาบาลจะต้องทำงานหนักมากขึ้นกว่าเดิม เพราะฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในการทำงานในสภาพการณ์ปัจจุบันจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมสำคัญสำหรับผู้บริหารทุกคน ที่จะหาแนวทางหรือวิธีการที่จะจูงใจบุคลากรในหน่วยงาน ให้ทำงานเต็มกำลังความสามารถและเต็มศักยภาพ แรงจูงใจจึงนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงมีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจอย่างมาก

4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2537) กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

4.2.1 ทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการในการปฏิบัติงานได้แก่ การเน้นกระบวนการทางจิตวิทยา การตัดสินใจและการเลือกงาน

4.2.2 ทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความท้าทายของงาน ความเจริญก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบของงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายกระบวนการของงาน

1. ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (The Expectancy Theory) กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวังรางวัลที่คาดว่าจะได้รับในด้านงาน บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้ประโยชน์สูงสุด โดยระดับผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ เป้าหมายของบุคคลนั้น ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และการรับรู้ในความสามารถ

2. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของ Locke (The Goal-Setting Theory) กล่าวถึงแรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงาน เกิดจากความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องการเวลา มีความสำคัญที่จะชี้แนวทางของพฤติกรรมที่บุคคลต้องการที่จะกระทำอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทฤษฎีว่าด้วยความเสมอภาค (Equity Theory) ของ Adams ตามทฤษฎีนี้คือว่าคนเราจะประมาณว่าสิ่งที่ตนทำไปนั้นควรได้รับผลตอบแทนแค่ไหน และจะเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนได้นั้นแตกต่างจากคนอื่น ซึ่งทำงานชนิดเดียวกันได้อย่างไร

4. ทฤษฎีว่าด้วยการเสริมแรงของ Skinner's (Skinner's Reinforcement Theory) กล่าวว่าความคิดเกี่ยวกับการเสริมแรง เป็นการวางเงื่อนไขในการให้รางวัลตอบแทนสำหรับการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน การให้รางวัลอาจเป็นรูปของเงินเดือนหรือค่าจ้าง เป็นสิ่งกระตุ้นให้คนเลิกใช้พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายเนื้อหาของงาน

เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงปัจจัยต่างๆที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยทฤษฎีที่สำคัญดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Need) Maslow ซึ่งให้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนา ที่จะสนองความต้องการเฉพาะอย่าง และแบ่งลำดับขั้นความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอน

2. ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory)

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factors Theory) เป็นทฤษฎีที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจให้คนทำงาน

สำหรับ 3 ทฤษฎีข้างต้น ได้กล่าวแล้วในเรื่องของความพึงพอใจ

4. ทฤษฎีความต้องการของ Murray (Murray's Manifest Needs Theory) Murray (อ้างใน Street & Porter, 1987) ได้อธิบายถึงความต้องการว่า ความต้องการนั้นไม่ได้เรียงตามลำดับขั้นความต้องการเหมือนของ Maslow กล่าวคือทฤษฎีความต้องการของ Murray สามารถอธิบายได้ว่าในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านสูง และความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ส่วนทฤษฎีของ Maslow ไม่สามารถอธิบายได้

5. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland's (McClelland's Achievement Motivation Theory) ได้เน้นถึงความต้องการ 3 ประการ

และในส่วนของแรงจูงใจ McClelland กล่าวว่าคนเราจะมีความต้องการทั้ง 3 ประการในเรื่องอำนาจ ความสัมพันธ์และความต้องการประสบความสำเร็จ แต่แต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันที่แรงจูงใจที่จะมีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานของการวิจัย McClelland ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการทางด้านความสำเร็จเป็นอย่างมาก ปัจจัยเหล่านี้คือ (Luthans, 1995)

1). บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ จะต้องการความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน

2). บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จจะยอมรับความเสี่ยงภัยไม่มากนัก

3). บุคคลที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ จะต้องการสิ่งย้อนกลับที่ได้มาจากผลการปฏิบัติงาน

McClelland (อ้างใน เจียมจิตต์ จุฑานุตร, 2539) ได้เสนอแนวคิดว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 อย่างด้วยกันคือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliative Motivation) หรือความต้องการความสัมพันธ์ (n.aff) คือความต้องการของบุคคลที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น เพื่อนร่วมงาน คำนึงถึงการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการรักษาหน้าที่ซึ่งกันและกัน คำนึงถึงการทำงานโดยตรง

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motivation) หรือความต้องการมีอำนาจ (n. Power) คือความปรารถนาของบุคคลที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการมีอำนาจเหนือและต้องการใช้อำนาจควบคุมผู้อื่น มีความสนใจในการรักษาสัมพันธภาพในการเป็นผู้นำ ผู้ตาม

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หรือความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (n.Ach) คือแรงจูงใจที่บุคคลต้องการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ให้มีมาตรฐานมากที่สุด ต้องการมีความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเอง พยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ต้องการประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ยากและท้าทาย บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำงานเพื่องาน

ซึ่งแรงจูงใจทั้ง 3 ประการนี้ เป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ได้รับการกล่าวขานมากที่สุด ทฤษฎีของ McClelland มีความสำคัญในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจมาก McClelland มีความเชื่อว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ก็คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงให้ความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจอื่นๆ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ความสำเร็จของงานจะกระทำได้ โดยการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสำคัญ เมื่อแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จ และช่วยให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพดีที่สุด เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ McClelland กล่าวถึงบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จว่าจะให้ความสำคัญกับความสำเร็จมากกว่าผลตอบแทนของความสำเร็จ และจะแสวงหาสถานการณ์ที่จะได้รับสิ่งย้อนกลับที่มองเห็นได้ว่าพวกเขาปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน (สมยศ นาวิการ, 2545) ซึ่ง McClelland (อ้างใน ปราณี ภักดีไพบูลย์ผล, 2540) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจที่สำคัญและควรปลูกฝังให้กับพลเมืองคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่จะทำใ้บุคคลนั้นมีคุณภาพและพร้อมที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า เช่นเดียวกับในองค์กรที่ประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานย่อมมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิดความเจริญเติบโตขององค์กรต่อไป

ผู้บริหารทางการพยาบาล จะเป็นผู้ที่มีบทบาทในการที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้พยาบาลเกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน หลักการในการจูงใจซึ่งผู้บริหารการ

พยาบาลจะต้องพิจารณาเป็นอันดับแรกคือการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้พยาบาลรู้สึกทำงานที่ทำนั้นน่าสนใจ ทำท่ายความสามารถ และรู้สึกอยากทำงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ พยาบาลในหน่วยงานรู้ว่าผู้บริหารคาดหวังอะไรและพยาบาลต้องทำอะไร เพื่อให้ถึงมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้ ผลตอบแทนในการทำงานมีความชัดเจนเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งการใช้ แฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะพัฒนาให้พยาบาลมีความคิดอิสระ สามารถเป็นผู้นำตนเอง และเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตน เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นคนที่ต้องการข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระ หรือมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่เกี่ยงงาน จะค้นหาว่าปัญหาจะถูกแก้ได้โดยวิธีใด และเป็นคนที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติ ชอบเสี่ยงกับเป้าหมาย

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการทำงาน

การนำเอาทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland มาใช้กระตุ้น หรือเพิ่มแรงผลักดันเพื่อให้ทำงานประสบผลสำเร็จได้หลายทางที่สำคัญได้แก่

1. เขียนเป้าหมายในการทำงานของตนให้ชัดเจน ซึ่งมีวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก เป็นการบังคับตัวเองว่า ตนเองมีเป้าหมายอยู่และจะต้องไปถึงเป้าหมายให้ได้ และประการที่สอง ภายหลังจากการทำงานไปแล้ว จะช่วยให้เปรียบเทียบได้ว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้กับที่ทำได้จริงเป็นเหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร
2. วางเป้าหมายที่ทำท่ายความสำเร็จ ในลักษณะที่พอดีที่สามารถกระทำให้สำเร็จได้ แล้วค่อยๆ พัฒนาขึ้นไปในระยะที่ยากขึ้นตามลำดับ
3. มีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง กำหนดเป้าหมายให้เป็นรูปปริมาณ หรือตัวเลขที่ชัดเจน
4. กำหนดเป้าหมายลงตาราง เป็นระยะเวลาที่แน่นอน เพื่อดูความก้าวหน้าของการทำงาน ถ้างานช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด ก็แสดงว่ามีความผิดปกติเกิดขึ้นในการทำงาน
5. จัดลำดับเป้าหมาย ในการทำงานว่าอะไรสำคัญกว่ากัน ดูความต้องการก่อนหลัง และมีการทบทวนและปรับปรุงเป้าหมาย เป็นระยะๆ

จากแนวทฤษฎีทางกระบวนการ และทฤษฎีทางเนื้อหา ที่ได้กล่าวว่าเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงาน ผลของการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การได้รับสิ่งตอบแทนที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ทฤษฎีทั้งสองกลุ่มที่เสนอมานี้จึงถือว่ามีผลสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญสำหรับผู้บริหารทุกคน เพราะถ้า

บุคคลในหน่วยงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ก็ยอมที่จะทำงานได้เต็มกำลังความสามารถ ผลงานที่ออกมาจะมีคุณภาพสูง (อุทุมพร พรนฤสุวรรณ, 2531) และสูลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539) กล่าวว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ในการปฏิบัติ การพยาบาลที่ดีมีประสิทธิภาพบุคลากรต้องมีความพึงพอใจ มีขวัญ กำลังใจ ซึ่งได้จากการจูงใจ นั้นเอง แนวคิดการใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ อย่างดียิ่ง จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland มีความเหมาะสมกับแนวคิดของการใช้แฟ้มสะสมงาน ซึ่งตามแนวคิดนี้แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่บุคคลต้องการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพมากที่สุด แข่งขันกับตัวเอง พยายามปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น ต้องการประสบผลสำเร็จ ต้องการข้อมูลป้อนกลับ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตัวเอง หัวหน้าหรือผู้ช่วย ซึ่งเป็นผู้บริหารทางการพยาบาลจะเป็นผู้ที่มี บทบาทในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเกิดแรงจูงใจที่ตีผลผลิต ทางทางการพยาบาลที่ออกมาจะดีและมีคุณภาพ

การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เช่นเดียวกับที่กล่าวไว้แล้วข้างต้นในการวัดความพึงพอใจ ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามในการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5. แนวคิดและหลักการของแฟ้มสะสมงาน

แฟ้มสะสมงานเป็นนวัตกรรมที่สำคัญของการประเมินผล แนวความคิดของการใช้ แฟ้มสะสมงาน ได้มาจากวิชาชีพอื่นๆ เช่นสถาปัตยกรรม สื่อโฆษณา ศิลปกรรม การถ่ายภาพและ วรรณกรรม เป็นต้น ซึ่งคนในสาขาวิชาชีพเหล่านี้จะเก็บรวบรวมตัวอย่างผลงานเด่นๆ ของตนมา จัดแสดงเผยแพร่หรือนำตัวอย่างงานยอดเยี่ยมเก็บใส่แฟ้มเอกสาร เพื่อนำเสนอต่อลูกค้า และใน ทางการศึกษาได้นำแนวคิดการใช้แฟ้มสะสมงานมาใช้ในการเรียนการสอน และการประเมินผล การใช้แฟ้มสะสมงาน หรือ Portfolio กับพยาบาลวิชาชีพนับเป็นรูปแบบใหม่สำหรับประเทศไทย แต่ในต่างประเทศได้มีการใช้กันอย่างกว้างขวาง

ดังนั้น การใช้แฟ้มสะสมงานของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และของโรงพยาบาลรามธิบดี ซึ่งใช้เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน เต็มรูปแบบ มีเกณฑ์การประเมินผลตามดัชนีชี้วัดตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน นำไปใช้ประโยชน์ ได้อย่างกว้างขวางและได้หลายวัตถุประสงค์ ซึ่งต่างจากการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากวัตถุประสงค์ใน การศึกษา เพื่อที่จะใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาบุคลากร เป็น

ส่วนหนึ่งของการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อไป สำหรับโรงพยาบาลที่เลือกศึกษา เป็นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ใช้รูปแบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยใช้หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ, 2544) อยู่แล้ว ในการที่จะนำแฟ้มสะสมงานไปใช้ในวัตถุประสงค์อื่น เช่นในการประเมินเพื่อการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง จึงมีความจำเป็นต้องมีการยอมรับ และกำหนดรูปแบบการประเมินใหม่ให้เหมาะสมกับการนำแฟ้มสะสมงานมาใช้ ซึ่งจะต้องปรับในนโยบายระดับหน่วยงานต่อไป

5.1 ความหมายและความสำคัญของแฟ้มสะสมงาน

แฟ้มสะสมงาน หรือ Portfolio มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย Portfolio มาจากภาษาลาตินว่า "Portare" เป็นคำกริยา หมายถึงการนำเอาไป การถือหรือการพกพาได้และ "Foglio" เป็นคำนาม หมายถึงเอกสารหรือชิ้นส่วนของกระดาษ ดังนั้น Portfolio จึงหมายถึง แหล่งที่บรรจุเอกสาร รายงาน ภาพวาด แผนที่หรือสิ่งต่างๆ ที่สามารถนำไปในที่ใดๆ ด้วยได้ Chiseri-Strater (1992 อ้างในธนพร แยมสุดา, 2542)

Bird (1990) และ Hamns and Dennis (1991) ให้ความหมายของ Portfolio ว่าเป็น สิ่งที่บรรจุเอกสาร หลักฐานต่างๆไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นเครื่องแสดงถึงความรู้ความสามารถ ผลการปฏิบัติงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงแสดงถึงคุณลักษณะบางประการของผู้เป็นเจ้าของและเป้าหมายของเจ้าของแฟ้มสะสมงาน

เสริมศรี ไชยศร (2539) ได้ให้ความหมายของแฟ้มสะสมงานว่า หมายถึงสิ่งที่ใช้ รวบรวมหรือเก็บผลงานและรายงานการปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นหลักฐานที่แสดงถึงความสามารถหรือ สมรรถภาพ พฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงพัฒนา ตลอดจนความสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์

วรรณดี ชุณหภูมียานนท์ (2542) ได้กล่าวถึงแฟ้มสะสมงานว่าเป็นการพัฒนาการ เรียนรู้จากรูปร่างไปสู่นามธรรม และเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการวัดผล ประเมินผลที่ แสดงให้เห็นว่าเจ้าของแฟ้มได้เรียนรู้และสามารถทำอะไรได้บ้าง ซึ่งเอกรินทร์ สีมหาศาล (2540) กล่าวว่าไม่จำเป็นต้องมีคุณภาพสูงสุด แต่สามารถนำเสนอหรือสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมบางอย่าง เช่นความสามารถด้านสติปัญญา นิสัยหรือกระบวนการทำงาน ความรับผิดชอบ เป็นต้น และ อุทุมพร จามรมาน (2540) กล่าวว่า แฟ้มสะสมงานที่ใช้ได้ผล คือแฟ้มที่ทำให้เจ้าของแฟ้มมี พัฒนาการทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม สติปัญญาไปพร้อมกัน และทำให้เจ้าของแฟ้มมีพัฒนาการ ในหน้าที่รับผิดชอบของตนด้วย

บุรุษย์ ศิริมหาสาคร (2541) สรุปความหมายของแฟ้มสะสมงานตามทัศนะของบุคคล ต่างๆ ทั้งไทยและต่างประเทศว่าเป็นการเก็บรวบรวมผลงานอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นหลักฐาน

ในการประเมินผล สร้างผลงานตามที่ได้ปฏิบัติจริง ผู้ปฏิบัติและผู้ประเมินต้องร่วมกันวางแผนการ จัดทำแฟ้มสะสมงานตามขั้นตอน เน้นการเรียนรู้ร่วมกัน คุณภาพและปริมาณผลงานมีความ เหมาะสมตามเกณฑ์ (Rubric) ที่กำหนดไว้ มีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม ผู้ประเมินจะต้อง สังเกตกระบวนการทำงานของผู้ปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่แท้จริงด้วย นอกเหนือจากผลงานในแฟ้ม เพื่อใช้ควบคู่กันไปในการประเมินผล ผลงานที่ทำได้สอดคล้องกับสภาพของแต่ละสถานที่ ต้องตอบสนองจุดมุ่งหมายในการจัดทำแฟ้มสะสมงาน ผู้ประเมินต้องเปิดโอกาสให้เจ้าของแฟ้ม แสดงความคิดเห็นต่อผลงานของตัวเอง เพื่อการประเมินตนเองและการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์ (2540) กล่าวถึง แฟ้มสะสมว่ามีความหมาย 3 นัย คือ ความหมายเชิงนามธรรม หมายถึงคุณค่าที่แท้จริงของบุคคลที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนา สังคมเป็น คุณลักษณะที่แสดงถึงเอกลักษณ์ของบุคคล และเป็นความสามารถและความถนัดที่แสดงออกได้ที่ ผลงาน ด้านเชิงรูปธรรมหมายถึงผลงานหรือหลักฐานที่จัดเก็บอย่างมีเป้าหมาย และได้รับการ คัดเลือกจากเจ้าของเพื่อแสดงถึงความสามารถที่แท้จริงของบุคคล ส่วนเชิงกระบวนการหมายถึง กระบวนการรวบรวมเอกสารอย่างเป็นระบบ ที่สามารถแสดงความก้าวหน้าที่ตั้งใจไว้ โดยมี เป้าหมายการใช้ประโยชน์อย่างชัดเจน เป็นการจัดเก็บหลักฐานที่สัมผัสได้แสดงถึงความรู้ ทักษะ และลักษณะเฉพาะของบุคคล

ศิริอร ชันธหัตถ์ (2544) กล่าวว่าแฟ้มสะสมงานเป็นแฟ้มที่รวบรวมบรรดาผลงาน ต่างๆ ของบุคลากรในองค์การ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผลงาน เพื่อประกอบการพิจารณา ความดีความชอบ การจ่ายโบนัส การเลื่อนตำแหน่งและการลดตำแหน่งให้แก่บุคลากร และ เป็นการช่วยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติในการประเมินความต้องการในการพัฒนาและการฝึกอบรม (The University of Texas at Arlington, 2001)

สุวิทย์ มูลคำ (2544) ให้ความหมายของแฟ้มสะสมงานว่า หมายถึงการเก็บรวบรวม ผลงานที่ผ่านการคัดเลือกด้วยตัวเอง หรือภายใต้การแนะนำมาสะสมไว้อย่างเป็นระบบ และมี จุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นข้อมูลที่แสดงถึงความพยายาม เจตคติ แรงจูงใจ ความเจริญงอกงามและ ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ โดยที่บุคคลที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการสร้างและประเมิน แฟ้มสะสมงานด้วยกัน

จากแนวคิดของนักวิชาการทั้งหลายนั้น ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของแฟ้มสะสมงาน ว่าหมายถึงสิ่งที่เกิดจากการสะสมผลงาน เอกสาร หลักฐานต่างๆไว้อย่างเป็นระบบ ตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ และผลงานเหล่านี้สามารถแสดงถึงพัฒนาการความเจริญก้าวหน้าในด้านความสามารถ พัฒนาการด้านทักษะ ทักษะและการแสดงออกถึงทักษะต่างๆ และเป้าหมายของเจ้าของแฟ้ม สะสมงาน โดยที่บุคคลที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการสร้างและประเมินแฟ้มสะสมงาน ด้วยกัน ในการวิจัยครั้งนี้แฟ้มสะสมงานเป็นการรวบรวมผลงานที่แสดงความสามารถของพยาบาล

วิชาชีพอย่างมีจุดมุ่งหมายชัดเจน ได้รับการคัดเลือกจากเจ้าของเพื่อแสดงถึงความสามารถที่แท้จริงของตนเอง ไม่จำเป็นต้องมีคุณภาพสูงสุด แต่สามารถนำเสนอหรือสะท้อนให้เห็นพฤติกรรม เช่น ความสามารถด้านสติปัญญา นิสัยหรือกระบวนการทำงาน ความรับผิดชอบ เป็นต้น ดังเช่น เอกกรินทร์ สีมหาศาล (2540) ได้กล่าวไว้ เป็นการพัฒนาและเป็นผลงานที่ใช้ในการประเมินความสามารถที่แท้จริงของเจ้าของแฟ้ม

ในการจัดเก็บแฟ้มสะสมงานต้องทำเป็นระบบและมีหลักการ ซึ่งบุรุษย์ ศิริมหาสาคร (2544) กล่าวถึงหลักการของแฟ้มสะสมงานไว้ดังนี้

1. ต้องให้เจ้าของแฟ้มเป็นผู้สร้างและสะสมผลงาน (Collection) อย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่กำหนด แล้วคัดเลือกผลงานที่เจ้าของแฟ้มพอใจเก็บใส่แฟ้ม เพื่อเป็นหลักฐานแสดงถึงความรู้ความสามารถตามจุดประสงค์ของการปฏิบัติงาน เพื่อดูพัฒนาการความก้าวหน้า และผลสัมฤทธิ์ของเจ้าของแฟ้มทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

2. ต้องเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ประเมินและเจ้าของแฟ้ม เจ้าของแฟ้มอยู่ในฐานะผู้ร่วมประเมินผล มิใช่ผู้ถูกประเมิน ได้แก่

2.1 การคัดเลือกผลงานที่พอใจด้วยตนเอง (Self Selection)

2.2 การสะท้อนความคิดเห็นที่มีต่อผลงานของตนเอง (Self Reflection)

2.3 การปรับปรุงตนเอง (Self Monitoring)

2.4 การประเมินผลงานของตนเอง (Self Evaluation)

ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้เจ้าของแฟ้มมีความคิดอิสระ สามารถเป็นผู้นำตนเอง และเกิดภาคภูมิใจในความสำเร็จของตน อันเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า อยู่ตลอดเวลา โดยไม่ต้องมีใครบังคับ

3. ต้องมีการจัดระบบข้อมูลในแฟ้มสะสมงานอย่างเป็นระบบ (Organizing) ทำให้ข้อมูลที่สะสมเป็นสารสนเทศที่สมบูรณ์ สามารถใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงในการประเมินผลงาน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 บทนำ (รายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแฟ้มสะสมงาน)

ตอนที่ 2 ผลงานที่สะสมและหลักฐานการประเมินผลงาน

ตอนที่ 3 สรุปผลการประเมินแฟ้มสะสมงาน

ซึ่งบุรุษย์ ศิริมหาสาคร (2544) กล่าวว่า การเก็บแฟ้มสะสมงานโดยมิได้จัดเป็นระบบเป็นแฟ้มสะสมงานที่ไม่สมบูรณ์ แต่เป็นเพียงการเก็บสะสมข้อมูลธรรมดา (Folder) เท่านั้น

แฟ้มสะสมงาน กำลังเป็นที่สนใจกันอย่างแพร่หลาย เพื่อประโยชน์ในการใช้แฟ้มสะสมงานนักประเมินผล จึงได้กำหนดลักษณะของแฟ้มสะสมงานไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและ

Barton and Collins (1997) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของแฟ้มสะสมงานในทางการศึกษาไว้ 7 ประการ คือ

1. มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน จะต้องร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายของการทำแฟ้มผลงานให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ถูกประเมินทราบความคาดหวังในการพัฒนาแฟ้มผลงานครั้งนั้นๆ
2. มีการผสมผสานและบูรณาการระหว่างความรู้ความสามารถทางการปฏิบัติจริงกับประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้จากภายนอก
3. หลักฐานในแฟ้มจะต้องได้มาจากหลายแหล่งข้อมูล เพื่อที่จะสามารถตัดสินความสามารถของผู้ปฏิบัติได้อย่างครอบคลุม
4. ข้อมูลมีความตรงตามสภาพที่เป็นอยู่จริง โดยต้องมีความเชื่อมโยงระหว่างสภาพการปฏิบัติที่แท้จริงกับหลักฐานในแฟ้มผลงาน
5. ข้อมูลจากการประเมินมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ทำให้สามารถตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของผู้ปฏิบัติได้ทุกระยะ
6. เป็นเจ้าของ ด้วยความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินศักยภาพตนเอง สามารถบูรณาการการปฏิบัติ เป็นการสร้างสรรค์ผลงานที่ชัดเจนและโดดเด่นเฉพาะตัว
7. นำไปใช้ได้หลายจุดประสงค์ นอกจากใช้ประเมินความก้าวหน้าของผู้ถูกประเมินแล้วยังใช้ประเมินผู้ประเมินได้อีกด้วย หรือสามารถใช้ประเมินเจตคติตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ได้

เมื่อพิจารณาลักษณะสำคัญของแฟ้มสะสมงานแล้วจะพบว่า แฟ้มสะสมงานได้นั้นให้เจ้าของแฟ้มแสดงออกถึงกระบวนการและผลผลิตในงานหรือความสามารถเฉพาะบุคคลออกมา ซึ่งจะสอดคล้องกับชีวิตจริงมากที่สุด การนำแฟ้มสะสมงานมาใช้ต้องคำนึงถึงลักษณะสำคัญและต้องพยายามให้เกิดลักษณะสำคัญดังกล่าวในทุกลักษณะ เพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุดและลักษณะสำคัญของแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ ในการศึกษาครั้งนี้พยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติกับหัวหน้าหอผู้ป่วยผู้ประเมินจะร่วมกันทำความเข้าใจ และกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน และเกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมงานให้สอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะงาน มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของกองการพยาบาล และของคณะกรรมการพยาบาล รวมทั้งร่วมกันกำหนดประเภทของแฟ้มสะสมงาน และปริมาณของชิ้นงาน ข้อมูลมีความตรงตามสภาพที่เป็นอยู่จริง และมีความเชื่อมโยงระหว่างการปฏิบัติที่แท้จริงกับหลักฐานในแฟ้มผลงาน

ส่วนประโยชน์ของแฟ้มสะสมงานมีผู้กล่าวไว้มากมาย และจากการรวบรวมข้อดีและประโยชน์จากการใช้แฟ้มสะสมงาน ของนักการศึกษาหลายๆ ท่าน คือ วาสนา ประวาลพฤษ (2538), บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ (2539), บุญชม ศรีสะอาด (2540), สวัสดิ์ ตี๋ชื่น (2540), อุทุมพร จามรมาน (2540), ชาศริต ชมชื่น (2540) ซึ่งสอดคล้องกับ Forker and McDonald (1996), Popham (1995) และ Barton and Collins (1997) พบว่าข้อดีและประโยชน์จากการใช้แฟ้มสะสมงานพอจะสรุปได้ดังนี้

1. เป็นที่รวบรวมผลงานตลอดจนข้อสนเทศต่างๆ ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเป็นการประเมินที่ครอบคลุมและสร้างสรรค์ เป็นสิ่งช่วยกำกับพัฒนาการของผู้ปฏิบัติ เนื่องจากมีผลงานสะสมที่สามารถตรวจสอบได้ ช่วยให้เห็นพัฒนาการของผลงาน เห็นจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุง ช่วยให้เกิดระบบประกันคุณภาพ

2. ใช้เป็นเครื่องมือประเมินตนเอง ฝึกให้ผู้ปฏิบัติประเมิน ปรับปรุงตนเองตลอดจนวางเป้าหมายของตนเองได้อย่างเหมาะสม ฝึกนิสัยการเขียนสร้างสรรค์และในชีวิตประจำวัน

3. สร้างความภาคภูมิใจ ความเป็นเจ้าของและความเชื่อมั่นในตนเอง เพิ่มความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง รวมทั้งเป็นแหล่งกระตุ้นหรือเสริมกำลังใจ ผู้ปฏิบัติมีกำลังใจ มีแรงจูงใจ ทำให้มีการพัฒนาตนเอง แข่งขันกับตนเอง เป็นการฝึกความพยายาม มีความอดทนและมีวินัยในตนเอง

5.2 ประเภทและองค์ประกอบของแฟ้มสะสมงาน

แฟ้มสะสมงานมีหลายประเภทและสามารถนำไปใช้ในจุดประสงค์ที่แตกต่างกัน ดังนี้ สำหรับสุทธิย์ มูลคำ (2544) ได้กำหนดประเภทของแฟ้มสะสมงานไว้คล้ายๆ กันเป็น 4 ประเภทดังนี้

1. แฟ้มสะสมผลงานส่วนบุคคล (Personal Portfolio) เป็นแฟ้มที่แสดงข้อมูลเกี่ยวกับตัวเจ้าของแฟ้ม เช่นพรสวรรค์ กีฬา งานอดิเรก การท่องเที่ยว และการร่วมกิจกรรมชุมชน เป็นต้น

2. แฟ้มสะสมงานสำหรับโครงการ (Project Portfolio) เป็นแฟ้มที่แสดงถึงความพยายามหรือขั้นตอนการทำงานในโครงการหนึ่งๆ หรือในการศึกษาส่วนบุคคล (Independent Study) เช่นแฟ้มโครงการวิทยาศาสตร์

3. แฟ้มสะสมผลงานเชิงวิชาการ (Academic Portfolio) หรือแฟ้มสะสมผลงานของนักเรียน (Student Portfolio) เป็นแฟ้มที่แสดงผลเกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่นแฟ้มสะสมงานเพื่อใช้ประเมินผลการผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้ หรือเพื่อใช้ประกอบการประเมินผล

4. แฟ้มสะสมผลงานเชิงวิชาชีพ (Professional Portfolio) เป็นแฟ้มที่แสดงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล เพื่อใช้ในการสมัครเข้าเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา หรือสมัครเข้าทำงาน หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น

- 4.1 แฟ้มสะสมผลงานของนักเรียนเพื่อการเรียน หรือสมัครงาน
- 4.2 แฟ้มสะสมผลงานด้านประสบการณ์ในการสอนของนักศึกษา หรือของผู้สอน
- 4.3 แฟ้มสะสมผลงานของผู้บริหาร แฟ้มนี้จะเก็บรวบรวมหลักฐานที่แสดงถึงความสามารถในการบริหารงานจนประสบความสำเร็จของผู้บริหาร
- 4.4 แฟ้มสะสมผลงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจ นายจ้างจะใช้นี้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนงานและประเมินผลการทำงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนให้สูงขึ้น

ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์ (2540) ได้กำหนดประเภทของแฟ้มสะสมงาน โดยจำแนกตามกระบวนการจัดเก็บ แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. Working Portfolio เป็นการจัดเก็บหลักฐานที่แสดงถึงกระบวนการทำงาน ทั้งในด้านของความตั้งใจ การวางแผน การปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา การแสดงผลงานและการประเมินตนเอง และให้ผู้อื่นประเมินด้วย ปริมาณชิ้นงานขึ้นอยู่กับความต้องการของเจ้าของแฟ้มสะสมงานและผู้ประเมิน
2. Presentation Portfolio เป็นแฟ้มที่แสดงผลงานที่มีความหมายต่อเจ้าของแฟ้ม ให้ได้รับความรู้ความสามารถและคุณลักษณะของตน ซึ่งงานที่นำเสนอได้รับการคัดสรรมาแล้ว เจ้าของแฟ้มจะแสดงความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถพิเศษ ในการเสนอแฟ้มที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง โดยมีบุคคลเฉพาะกลุ่มที่มีอำนาจในการตัดสินใจพิจารณาคุณภาพของแฟ้มสะสมงาน

สรุปได้ว่าแฟ้มสะสมงานมีหลายประเภท ในการที่จะเลือกใช้แฟ้มสะสมงานประเภทใดก็ได้แล้วแต่วัตถุประสงค์ในการนำไปใช้ ในการศึกษาครั้งนี้จัดเป็นแฟ้มสะสมงานเชิงวิชาชีพ เนื่องจากเป็นแฟ้มที่สะสมงานแสดงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลระดับพยาบาลวิชาชีพ ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา และในการจัดทำแฟ้มสะสมงานนอกจากจะต้องคำนึงถึงลักษณะสำคัญที่กล่าวไปแล้ว และต้องเลือกใช้ประเภทแฟ้มสะสมงานให้เหมาะสมยังต้องคำนึงถึงองค์ประกอบของแฟ้มสะสมงาน ซึ่งมีดังต่อไปนี้ (Barton and Collins, 1997)

1. เป้าหมาย ควรกำหนดให้ชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแฟ้มสะสมงาน มีการพิจารณาร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ หาแนวทางที่จะดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

2. หลักฐาน หรือชิ้นงาน ประกอบด้วยหลักฐานหรือแนวทางต่างๆ ที่เจ้าของแฟ้มเป็นผู้เลือก เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วยผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานประจำวัน ผลงานที่เกิดจากการผลิตซ้ำ การรับรองหรือพยานหลักฐาน ซึ่งหมายถึงเอกสารที่บุคคลอื่น ๆ จัดทำขึ้นเป็นหลักฐาน และกล่าวถึงความสามารถของเจ้าของแฟ้มสะสมงาน ใช้แสดงความก้าวหน้าของเจ้าของแฟ้ม และผลผลิต หมายถึงผลงานที่จัดสร้างขึ้นโดยเฉพาะตามจุดมุ่งหมายของแฟ้มสะสมงานนั้น ซึ่งจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะในด้านที่ต้องมีการสะท้อนผลงาน เป็นผลงานตามจุดมุ่งหมายเน้นในสิ่งใด และมีการรับรองคุณค่า โดยการอธิบายว่าผลงานนี้คืออะไร เป็นหลักฐานที่แสดงความสามารถอะไรของเจ้าของแฟ้ม

3. เกณฑ์การประเมิน จะต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินไว้อย่างชัดเจน จุดมุ่งหมายหลักที่สำคัญที่สุดในการใช้แฟ้มสะสมงานคือการประเมินอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม สิ่งที่เราประเมินแฟ้มสะสมงานทั่วไปคือเราจะประเมินในสิ่งที่เรามองเห็น

สรุปได้ว่าองค์ประกอบสำคัญของแฟ้มสะสมงาน ประกอบด้วยเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การจัดทำแฟ้มสะสมงาน หลักฐานที่เก็บสะสมในแฟ้มสะสมงานและเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงาน ควรมีการเชื่อมโยงเน้นการมีส่วนร่วมและต้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการประเมิน ส่วนองค์ประกอบอื่นๆ ได้แก่

1. ส่วนนำเข้า ประกอบด้วยปก ข้อมูลส่วนตัว สารบัญ
2. ส่วนเนื้อหาของแฟ้มสะสมงาน เป็นที่รวบรวมงานหรือหลักฐานต่างๆ ที่ได้เลือกไว้
3. ส่วนข้อมูลเพิ่มเติม ผลการประเมินสาระต่างๆ และหลักฐานการประเมิน

HM Prison Service. The United Kingdom Central Council. (2001) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแฟ้มสะสมงานพยาบาลวิชาชีพไว้ว่าประกอบด้วย 6 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1. บทนำ
- ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่บันทึกเกี่ยวกับข้อมูลประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา คุณวุฒิต่างๆ
- ส่วนที่ 3 เป็นบันทึกผลงานต่างๆ
- ส่วนที่ 4 เป็นการทบทวน การประเมินความต้องการการพัฒนาระหว่างเจ้าของแฟ้มกับผู้บริหาร
- ส่วนที่ 5 เป็นบันทึกเกี่ยวกับผลการประเมิน
- ส่วนที่ 6 เป็นรายการอ้างอิงต่างๆ

ในเรื่องของงานอะไรที่ควรสะสมไว้ในแฟ้ม นักการศึกษาต่างก็ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเก็บสะสมงานไว้ดังนี้ สวิสดี ดีซี (2540) เสนอว่าผลงานหรือประสบการณ์ที่ควรเขียนสะสมไว้ในแฟ้มสะสมงานควรเป็นผลงานหรือประสบการณ์ที่ผู้เขียนมีความภาคภูมิใจ แสดงถึงความคิด

ริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นนวัตกรรมใหม่ มีประโยชน์สมควรแพร่หรือขยายผลสามารถเป็นตัวอย่างที่ดี ก่อให้เกิดความสามารถและการเรียนรู้ที่สามารถใช้ประโยชน์ได้ ผลงานหรือประสบการณ์ที่ สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบหรือภารกิจของตน หรือครอบคลุมสาระเนื้อหาที่อยู่ในความสนใจ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการนำไปใช้และวัตถุประสงค์ในการทำเพิ่มสะสมงาน

สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ ได้นำรูปแบบเพิ่มสะสมงานการพยาบาลของโรงพยาบาล ศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2543) ซึ่งมีองค์ประกอบ คือส่วนที่ 1 เป็นบทนำ ที่ได้อธิบายถึงความหมาย และวัตถุประสงค์ของเพิ่มสะสมงาน ส่วนที่ 2 เป็นส่วน ที่บันทึกเกี่ยวกับข้อมูลประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา คุณวุฒิต่างๆ การเป็นกรรมการ สมาชิก การประชุม อบรม และศึกษาดูงาน และส่วนที่ 3 เป็นบันทึกผลงานต่างๆ และนำรูปแบบ Nursing portfolio ของ The United Kingdom Central Council (2001) ในส่วนที่เป็นการ ทบทวน เป็นเรื่องของการบันทึกการประเมินความต้องการการพัฒนาระหว่างเจ้าของแฟ้มกับ ผู้บริหาร บันทึกเกี่ยวกับผลการประเมิน และในส่วนที่เป็นรายการอ้างอิงต่างๆ มาประยุกต์ใช้

5.3 วิธีการสร้างแฟ้มสะสมงาน

จากการศึกษาขั้นตอนในการจัดทำแฟ้มสะสมงานหรือการพัฒนาแฟ้มสะสมงาน มี หลายขั้นตอนและสามารถกำหนดได้หลายแนวทางดังนี้ Burke, Fogarty and Bagrad (1994), กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ (2539), ชาศริต ชมชื่น (2540), จิราภรณ์ ศิริทวี (2540 อ้างใน ศรีไพร ไชยา, 2541)

ขั้นที่ 1 ขั้นกำหนดจุดประสงค์และประเภทของแฟ้มสะสมงาน เป็นขั้นตอนที่ ผู้ประเมินและเจ้าของแฟ้มกำหนดข้อตกลงร่วมกันถึงจุดประสงค์ที่ใช้แฟ้มสะสมงาน และตัดสินใจว่าจะใช้แฟ้มงานประเภทใด

ขั้นที่ 2 การรวบรวมชิ้นงานและการจัดการชิ้นงาน การสะสมและการจัดระบบ ชิ้นงาน ผู้ประเมินจะต้องวางแผนร่วมกับเจ้าของแฟ้มว่าจะเก็บรวบรวมชิ้นงานอย่างไร จะออกแบบ เครื่องมืออย่างไรระหว่างดำเนินการเป็นการรวบรวมชิ้นงานไว้ทั้งหมดในระยะเวลาที่กำหนด ขั้นนี้ จะสามารถเห็นพัฒนาการและความก้าวหน้าของผลงานของตนเอง

ขั้นที่ 3 ขั้นการคัดเลือกชิ้นงาน จะมีการพิจารณาคัดเลือกชิ้นงาน และต้องมีการ ตัดสินใจเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ของแฟ้มสะสมงาน

ขั้นที่ 4 ขั้นสร้างสรรค์ผลงาน ขั้นนี้จะสามารถสะท้อนถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย ทักษะและความสามารถพิเศษของบุคคลนั้นๆ

ขั้นที่ 5 ขั้นการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จะสามารถหาเหตุผล ว่าทำไมงานชิ้นนี้จึงรวมอยู่ในแฟ้ม เกี่ยวข้องกับความสามารถในการคิดของเจ้าของแฟ้ม

ขั้นที่ 6 ขั้นตรวจสอบความสามารถของตนเอง จะมีส่วนเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ใช้ความรู้ความสามารถสติปัญญา ความรับผิดชอบต่องานของตนเองเป็นการสนับสนุนให้เจ้าของแฟ้มมีอิสระ มีความสามารถประเมินตนเอง รวมทั้งตั้งเป้าหมายความสำเร็จได้ สามารถสร้างทักษะทางสังคมในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ปลูกฝังการยอมรับในความบกพร่องของตนเอง แสวงหาแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองและเสริมสร้างจุดแข็งให้ดียิ่งขึ้น

ขั้นที่ 7 ขั้นการทำงานให้สมบูรณ์และประเมินค่าผลงาน จะเข้าสู่ระยะการทำงานให้สมบูรณ์ทำให้ผลผลิตที่ได้มีความสมบูรณ์ การให้คะแนนจะพิจารณาโดยเกณฑ์การให้คะแนนตามหัวข้อการประเมินที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ขั้นที่ 8 ขั้นเชื่อมโยงและการประชุมสัมมนา เปิดโอกาสให้เจ้าของแฟ้มนำเสนอความสำเร็จของผลผลิต ผู้อื่นมีส่วนได้รู้ความสำเร็จนั้น จากการวิเคราะห์ร่วมสนทนากันจะช่วยเชื่อมความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันมากขึ้น เจ้าของแฟ้มสามารถพัฒนาความสามารถของตนเอง ส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการแสดงออกที่เหมาะสม

ขั้นที่ 9 ขั้นการทำให้ชิ้นงานมีคุณค่าทันสมัย เป็นการหมุนเวียนชิ้นงานเข้าออก เพื่อให้แฟ้มสะสมงานใหม่และทันสมัยอยู่เสมอ ช่วยให้เจ้าของแฟ้มสร้างชิ้นงานที่เหมาะสมกับสภาพการณ์และสอดคล้องกับเป้าหมายแฟ้มสะสมงานที่กำหนด

ขั้นที่ 10 ขั้นยอมรับคุณค่าที่สมบูรณ์และนำเสนอผลงานด้วยความภาคภูมิใจ จะทำให้เกิดการยอมรับคุณค่าของผลงานและเป็นการสร้างความภาคภูมิใจแก่เจ้าของแฟ้ม

สำหรับขั้นตอน 10 ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สมบูรณ์ เหมาะสำหรับผู้ที่ต้องการสร้างแฟ้มสะสมงานอย่างละเอียด นอกจากนี้วิธีสร้างแฟ้มสะสมงาน ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวิธีการสร้างแฟ้มสะสมงาน ได้แก่

บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์ (2539) กล่าวถึงการสร้างว่ามีหลากหลายวิธี ซึ่งได้มีการนำเสนอขั้นตอนการสร้างแฟ้มสะสมงานไว้ดังนี้

กรณี 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นรวบรวมชิ้นงาน ขั้นเลือกชิ้นงาน และขั้นข้อมูลสะท้อนย้อนกลับ

ส่วนกรณี 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นกำหนดโครงการ/วัตถุประสงค์ ขั้นรวบรวมชิ้นงาน ขั้นเลือกชิ้นงาน ขั้นข้อมูลสะท้อนย้อนกลับ ขั้นทำให้สมบูรณ์ ขั้นนำเชื่อมโยงความสัมพันธ์

สำหรับ The University of Texas at Arlington (2001) กล่าวถึงกระบวนการสร้างแฟ้มสะสมงานว่ามี 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 เป็นขั้นตอนประเมินตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นตอนสำหรับการวางเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการประเมินจากผู้บริหาร

ขั้นตอนที่ 4 เป็นขั้นตอนสุดท้ายเป็นการเขียนแผนที่จัดทำ เพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ขององค์การ

The National Committee for Professional Development (2001) กล่าวถึงกระบวนการสร้างแฟ้มสะสมงานว่ามี 3 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 1 เป็นขั้นตอนประเมินตนเองเป็นการประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นตอนสำหรับการวางแผนเป้าหมายและวางแผน เพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ขององค์การ และขั้นตอนที่ 3 เป็นขั้นการบันทึกและประเมินกิจกรรมการปฏิบัติ

ส่วนบุรุษย์ ศิริมหาสาร (2541) ได้เสนอแนวทางในการจัดทำแฟ้มสะสมงานอย่างสมบูรณ์แบบตามหนังสือ The Mindful School: The Portfolio Connection (1994) 10 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นกำหนดจุดประสงค์และประเภทของแฟ้มสะสมงานเป็นขั้นวางแผนเพื่อจัดทำแฟ้มสะสมงาน

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นรวบรวมผลงานและจัดเก็บผลงาน

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นคัดเลือกผลงาน

ขั้นตอนที่ 4 สร้างสรรค์ผลงานให้มีลักษณะเฉพาะตัว เป็นการจัดระบบในแฟ้มสะสมงาน ตกแต่งสร้างสรรค์แฟ้มสะสมงาน

ขั้นตอนที่ 5 ขั้นสะท้อนความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อผลงาน

ขั้นตอนที่ 6 ขั้นตรวจสอบผลงานตนเองว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่

ขั้นตอนที่ 7 ขั้นประเมินผลแฟ้มสะสมงาน เป็นระดับคะแนนหรือระดับคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 8 ขั้นประชุมแฟ้มสะสมงาน

ขั้นตอนที่ 9 ขั้นปรับเปลี่ยนผลงานให้เป็นปัจจุบันและดีกว่าเดิม

ขั้นตอนที่ 10 ขั้นจัดนิทรรศการแฟ้มสะสมงาน

นักการศึกษาได้เสนอแนะ ในการจัดทำแฟ้มสะสมงานให้สำเร็จไว้ 3 แนวทางดังนี้

แนวทางที่ 1 สำหรับผู้ที่เริ่มดำเนินการจัดทำแฟ้มสะสมงาน อาจใช้ขั้นตอน 3 ขั้นตอนที่เป็นคือ

ขั้นที่ 1 การรวบรวมชิ้นงาน

ขั้นที่ 2 ขั้นเลือกชิ้นงาน

ขั้นที่ 3 ขั้นสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ

แนวทางที่ 2 สำหรับผู้ที่ต้องการขยายให้ละเอียดยิ่งขึ้น อาจทำเป็น 6 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นกำหนดโครงการและวัตถุประสงค์

ขั้นที่ 2 การรวบรวมชิ้นงาน

ขั้นที่ 3 ขั้นเลือกชิ้นงาน

ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ

ขั้นที่ 5 ขั้นทำให้สมบูรณ์

ขั้นที่ 6 ขั้นนำเชื่อมโยงความสัมพันธ์

แนวทางที่ 3 สำหรับผู้ที่ต้องการให้งานสมบูรณ์ คือให้ทำครบ 10 ขั้นตอนข้างต้น

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ได้เสนอขั้นตอนในการจัดทำเพิ่มสะสมงาน เพื่อให้เกิดความเหมาะสม สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ไว้เป็น 6 ขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์และประเภทเพิ่มสะสมงาน เพื่อเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเพิ่ม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์ของหน่วยงานให้ตรงกัน รวมทั้งร่วมกันกำหนดประเภทเพิ่มสะสมงาน เป็นเพิ่มสะสมงานประเภทวิชาชีพ

2. รวบรวมชิ้นงานและจัดการชิ้นงาน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถรวบรวมผลงานที่ปฏิบัติในประจำวัน และสามารถคัดเลือกผลงานจัดเก็บเข้าเพิ่มอย่างเป็นระบบได้ในขั้นที่ 3

3. คัดเลือกชิ้นงาน

4. สะท้อนข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพนำเสนอผลงานของตนเอง และให้เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหรือผู้เกี่ยวข้องประเมินผลงาน และพยาบาลวิชาชีพสามารถได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ ในขั้นที่ 5

5. ทำชิ้นงานให้สมบูรณ์และประเมินค่า

6. เชื่อมโยงและประชุมกลุ่ม ขั้นนี้จะทำให้พยาบาลวิชาชีพ สามารถสรุปผลงานเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ในการสร้างเพิ่มสะสมงานได้

เมื่อสร้างเพิ่มสะสมงานมาแล้ว ก็จำเป็นต้องมีการประเมินว่าเจ้าของเพิ่มทำอะไรได้สำเร็จและอยู่ในระดับใด การประเมินด้วยเพิ่มสะสมงานเป็นการประเมินที่ค่อนข้างจะเป็นอัตนัยคือการตีความหมายของงานจากเพิ่มสะสมงาน มีแนวโน้มจะถูกแปลความหมายต่างกันไปตามความคิดเห็นของผู้ประเมินแต่ละคน ดังนั้นการประเมินควรมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนและเที่ยงธรรม

5.4 การประเมินเพิ่มสะสมงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานใดๆ ที่สอดคล้องกับสภาพจริง คำตอบที่ได้จากการประเมินผลตามสภาพชีวิตจริง จึงมิได้มีเพียงคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว ดังนั้นคำตอบที่ได้

จากการประเมินผลตามสภาพจริงจึงไม่เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้เสมอไป การตรวจให้คะแนนจึงไม่สามารถให้ได้ชัดเจนแน่นอน ดังนั้นการประเมินค่าเพิ่มสะสมงาน จึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การตัดสินคุณค่าของงานจะต้องเปรียบเทียบกับสมรรถภาพของตนเองมากกว่าที่จะเน้นการเปรียบเทียบระหว่างบุคคล ผู้ประเมินควรให้คำแนะนำชี้แจง ยกย่อง ชมเชย เพื่อเป็นการปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้นหรือแก้ไขให้ถูกต้อง (ส.วาสนา ประวาลพฤษ์, 2538)

การประเมินค่าเพิ่มสะสมงาน จำเป็นต้องมีเกณฑ์การประเมินค่าเพิ่มสะสมงาน สำหรับการให้เกณฑ์การประเมินผลนั้น ถือเป็นกระบวนการที่สำคัญของการประเมิน (ธนพร แยมสุดา, 2542) กล่าวไว้ว่า เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นจะต้องมีความเป็นสาธารณะ มีความเข้าใจร่วมกัน เป็นอย่างดีทั้งผู้ประเมินและผู้ปฏิบัติ เป็นกุญแจไปสู่การพัฒนาอย่างเหมาะสมของผู้ปฏิบัติ มีการสื่อสารที่ชัดเจนและมีความยุติธรรมไม่ลำเอียงมีจุดเน้นในการพัฒนาของผู้ปฏิบัติ ในด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การประเมินทางด้านทัศนคติ ความคิดในระดับสูง คุณภาพในการพัฒนาตนเอง ทักษะในการประเมินตนเอง ความเต็มใจในการทำงาน หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงาน

ในการประเมินค่าเพิ่มสะสมงาน ต้องการความคงเส้นคงวา (Consistency) ความยุติธรรม (Fairness) ความตรง (Validity) ในการประเมิน ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นความสามารถของผู้ปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยเฉพาะการประเมินจะต้องไม่ขึ้นอยู่กับความแปรปรวนต่างๆ เวลาและอารมณ์ของผู้ประเมิน สิ่งเหล่านี้หากกระบวนการสร้างเกณฑ์การให้คะแนนมีความชัดเจน จะทำให้การประเมินมีประสิทธิภาพ โดยการให้คำจำกัดความในแต่ละระดับคะแนน อย่างชัดเจนและการหาตัวอย่างมาแสดง จะทำให้เกณฑ์ชัดเจนและเข้าใจตรงกันมากขึ้น การตรวจสอบความคงเส้นคงวาในการให้คะแนนโดยการหาความสอดคล้องจากผู้ประเมินตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ทำการประเมินค่าเพิ่มสะสมงานเดียวกัน หรือการให้ผู้ประเมินคนเดียวประเมินค่าเพิ่มสะสมงานในเวลาที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการประเมินต้องมีความสอดคล้องกัน ผลการประเมินตรงต่อเป้าหมายที่ต้องการประเมินหรือไม่

ความตรงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการประเมินผล การประเมินผลที่มีความตรงจะให้ข้อตัดสินที่แม่นยำตรงต่อจุดมุ่งหมายในการตัดสินใจเฉพาะเรื่อง และแนวทางในการประเมินค่าเพิ่มสะสมงานมีผู้เสนอไว้หลายแนวทางดังนี้

Kuhs (1994 อ้างใน ธนพร แยมสุดา, 2542) ได้เสนอวิธีเบื้องต้นไว้ 3 วิธี คือ

วิธีที่ 1 ประเมินเพิ่มสะสมงานแต่ละชิ้นโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน (Scoring Rubric) จากนั้นก็รวมค่าเฉลี่ยคะแนน เป็นคะแนนรวมของเพิ่มสะสมงาน

วิธีที่ 2 ให้ค่าคะแนนแยกตามสมรรถภาพหรือจุดมุ่งหมาย โดยการให้คะแนน หลักฐานแต่ละชิ้นใช้เกณฑ์ให้คะแนนในแต่ละสมรรถภาพ ที่กำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์ แล้วนำมา หาคะแนนเฉลี่ย

วิธีที่ 3 ประเมินภาพรวมของแฟ้มสะสมงาน โดยการให้คะแนนแฟ้มสะสมงาน ทั้งฉบับใช้เกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดขึ้นโดยเฉพาะ

อาภรณ์ บางเจริญพรพงศ์ (2541 อ้างใน ธนพร แย้มสุดา, 2542) เสนอแนวทางของ การประเมินแฟ้มสะสมงานไว้ 2 แนวทางคือ

1. ไม่ให้เกรด เป็นการประเมินที่ครูต้องการดูพัฒนาการของผู้เรียน มากกว่าการ เปรียบเทียบกับคนอื่นนอกจากนี้การไม่ให้เกรดทำให้นักเรียนไม่กังวล เกิดความมั่นใจสูง และยังได้ รับคำวิจารณ์จากผู้อื่นอย่างจริงจัง

2. การให้เกรด ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

2.1 ให้เกรดชิ้นงานหรือหลักฐานการนำเข้าแฟ้ม

2.2 เลือกชิ้นงานที่ดีที่สุดเพื่อให้เกรด โดยครูและผู้เรียนกำหนดชิ้นงานที่จะให้ เกรดและร่วมกันกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์

2.3 ให้เกรดงานแต่ละชิ้นงาน ด้วยเกณฑ์มาตรฐานที่ครูและผู้เรียนกำหนดขึ้น

2.4 การให้เกรดสำหรับแฟ้มผลงานทั้งฉบับ โดยใช้เกณฑ์รวมในการพิจารณา แฟ้มสะสมงานทั้งแฟ้ม

2.5 การให้น้ำหนักความสำคัญในแต่ละหัวข้อ ของรายการประเมินในแฟ้ม สะสมงานโดยให้น้ำหนักแต่ละชิ้นงานต่างกัน

การประเมินแฟ้มสะสมงานเป็นวิธีที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่ง ซึ่งหลักการสำคัญ ของการประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน คือการประเมินผลโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และในการสร้างแฟ้มสะสมงานจำเป็นต้องมีเกณฑ์ในการให้คะแนนเพื่อเป็นการประเมินว่า เจ้าของ แฟ้มทำอะไรได้สำเร็จและอยู่ในระดับใด โดยเกณฑ์ดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ในการสร้างแฟ้ม และในการประเมินแฟ้มสะสมงานนั้นจำเป็นต้องมีเครื่องมือประกอบ เพื่อเป็น หลักฐานและข้อมูลประกอบการพิจารณา เครื่องมือที่ใช้มีหลายชนิดสามารถจำแนกได้ดังนี้ (ศรีไพร ไชยา , 2541)

1. แบบฟอร์มการจดบันทึก เป็นเครื่องมือที่ใช้ประกอบการสังเกต หรือสัมภาษณ์รวมทั้ง เป็นเครื่องมือในการประเมินตนเอง เช่น แบบสำรวจรายการ (Checklist) มาตรฐาน (Rating Scale) การจัดอันดับ (Ranking) การบันทึกพฤติกรรม (Anecdotal record) เป็นต้น เครื่องมือ เหล่านี้จะสร้างขึ้นโดยผู้ประเมินและเจ้าของแฟ้ม โดยอาศัยเป้าหมายของการจัดทำแฟ้มสะสมงาน เป็นแนวทางในการกำหนดข้อความหรือประเด็นต่างๆ ในเครื่องมือ

2. แบบกำหนดเกณฑ์การประเมิน (Rubric Assessment หรือ Scoring Rubric) เป็นเครื่องมือที่เป็นแนวทางในการประเมินผลงานของเจ้าของแฟ้ม Rubric มาจากภาษาลาตินว่า Rubricaterra เป็นคำที่ใช้ในสมัยโบราณเกี่ยวกับศาสนา หมายถึงการทำเครื่องหมายสีแดงไว้บนสิ่งสำคัญ (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2539) ดังนั้น รูบรีค ก็คือ แนวทางการให้คะแนนซึ่งมีมาตรวัด (Scale) และบรรยายรายการของคุณลักษณะ ที่แสดงถึงความสามารถในการแสดงออก หรือคุณลักษณะแต่ละจุดในมาตรวัดได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับ Goodrich (1997) ที่กล่าวถึงคะแนนรูบรีคว่าเป็นเครื่องมือในการให้คะแนนที่ประกอบด้วย รายการที่เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงาน ที่จะประเมินในเรื่องใดและในขณะเดียวกัน จะแสดงระดับคุณภาพของผลงานจากระดับดีเลิศ จนถึงต่ำสุด

ประโยชน์ของรูบรีค มีหลายประการคือ

1. ช่วยในการพัฒนาผลงานและเป็นการติดตามการพัฒนาผลงานของเจ้าของแฟ้ม
2. ฝึกประเมินผลงานของตนเองและผู้อื่นโดยใช้เกณฑ์รูบรีค ทำให้เจ้าของแฟ้มเป็นคนที่รับผิดชอบต่องานของตนเอง เป็นสิ่งที่ใช้ง่ายและอธิบายให้คนอื่นเข้าใจได้ง่าย

การให้คะแนนรูบรีคมีวิธีการกำหนด 2 แบบคือ (ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช, 2540)

1. การกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนแบบภาพรวม (Portfolio as a Whole) คือเกณฑ์ให้คะแนนโดยดูภาพรวมของชิ้นงานว่ามีคุณลักษณะอย่างไร มีการอธิบายคุณภาพหรือความสำเร็จของชิ้นงานนั้นทั้งฉบับ อาจแบ่งระดับคุณภาพตั้งแต่ 0 - 4 หรือ 0 - 6 เช่นตัวอย่างการเขียนบรรยายการให้คะแนนแฟ้มสะสมงานโดยภาพรวมต่อไปนี้

คะแนน 4 หมายถึงการสาธิตหรือการแสดงออกให้เห็นถึงการเข้าใจอย่างสมบูรณ์ ครบถ้วน ถูกต้อง แม่นยำในหลักการความคิดรวบยอด ข้อเท็จจริงของงานหรือสถานการณ์ที่กำหนด รวมทั้งเสนอแนวคิดใหม่ que แสดงถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงกฎเกณฑ์ หรือลักษณะของข้อมูล สะท้อนให้เห็นถึงการประเมินที่มีเหตุผล

คะแนน 3 หมายถึงการแสดงออกให้เห็นถึงการเข้าใจที่สมบูรณ์ ครบถ้วน ถูกต้อง ในหลักการความคิดรวบยอด ข้อเท็จจริงของงานหรือสถานการณ์ที่กำหนด

คะแนน 2 หมายถึงการแสดงออกให้เห็นถึงการเข้าใจที่ไม่สมบูรณ์ ครบถ้วน ถูกต้อง ในหลักการความคิดรวบยอด ข้อเท็จจริงของงานหรือสถานการณ์ที่กำหนดในบางส่วน มีเหตุผลไม่ชัดเจน

คะแนน 1 หมายถึงการแสดงออกให้เห็นถึงการเข้าใจที่สมบูรณ์ ครบถ้วน ถูกต้อง ในหลักการความคิดรวบยอด ข้อเท็จจริงของงานหรือสถานการณ์ที่กำหนดน้อยมากและเข้าใจไม่ถูกต้องในบางส่วน ไม่มีความตั้งใจในการเลือกผลงาน

คะแนน 0 หมายถึงไม่แสดงความคิดเห็นใดๆ

2. เกณฑ์การให้คะแนนแฟ้มสะสมงานแบบแยกองค์ประกอบ หรือเกณฑ์ย่อย (Analytic Scoring Rubrics) เป็นการแบ่งคะแนนเป็นส่วนๆ จากความสามารถที่จะต้องปฏิบัติงาน หรือผลผลิตนั้น มาแจกแจงรายละเอียดเป็นด้านๆ และบรรยายไว้อย่างชัดเจนว่า แต่ละด้านมี คุณลักษณะอย่างไร

Goodrich (1997) ได้เสนอให้ใช้คะแนนรูบรีค (Scoring Rubric) เป็นวิธีในการ ประเมินผล คะแนนรูบรีคเป็นเครื่องมือในการให้คะแนนที่ประกอบด้วยรายการที่เป็นเกณฑ์ว่า จะประเมินเรื่องใด และในขณะเดียวกันก็แสดงระดับคุณภาพของผลงานจากระดับดีเลิศจนถึง ต่ำสุด ซึ่ง Goodrich สนับสนุนว่า คะแนนรูบรีคและแฟ้มสะสมงานสามารถนำมาใช้ร่วมกันได้ดี

การประเมินด้วยรูบรีคเป็นการตอบคำถามว่าทำอะไร มีความสำเร็จมากน้อยเท่าใด อยู่ในระดับมาตรฐานขั้นใดหรือผลงานมีคุณภาพเป็นอย่างไร (บุรชัย ศิริมหาสาร, 2544) ซึ่งงาน วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้การประเมินค่าแฟ้มสะสมงานด้วยรูบรีค และสร้างเกณฑ์การประเมิน แฟ้มสะสมงานไว้ 2 ชุด สำหรับประเมินผลงาน 2 ส่วน ตามที่ได้กำหนดให้พยาบาลวิชาชีพสร้าง คือชุดที่หนึ่งใช้สำหรับประเมินผลงานที่เกิดจากการกำหนดของผู้ประเมิน ชุดที่สองใช้สำหรับ ประเมินผลงานที่เกิดจากการสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพเอง โดยกำหนดระดับคุณภาพ เป็น ระดับ 1 – 4 และเขียนบรรยายลักษณะของชิ้นงานไว้อย่างชัดเจนว่าคุณลักษณะของงานเช่นไร จะได้คะแนนระดับใด ส่วนปริมาณชิ้นงานนั้น กำหนดให้สร้างผลงานในแต่ละด้านภายในกรอบที่ กำหนด และในส่วนที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์จะเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพสร้างผลงานได้ อย่างอิสระ

6. แนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ

6.1 แฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ

แฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นที่รวบรวมผลงานทางด้านการบริหาร บริการ และวิชาการ ผลงานจากความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนข้อสนเทศต่างๆ ทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินตนเอง พัฒนาให้มีความคิด อิสระสามารถเป็นผู้นำตนเอง และเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตน เกิดแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา โดยไม่ต้องมีใครบังคับ เป็นการฝึกการเขียน และการประเมิน มีผลงานสะสมที่สามารถช่วยให้เห็นพัฒนาการของผลงาน เห็นจุดแข็งและจุดที่ ควรปรับปรุง ช่วยให้เกิดระบบประกันคุณภาพ เป็นการพัฒนานาวิชาชีพต่อไป

ประเภทและองค์ประกอบของแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากการศึกษาและการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าประเภทของแฟ้มสะสมงานมีหลายประเภท และในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ งานของผู้ป่วยใน ซึ่งเป็นประเภทแฟ้มสะสมผลงานเชิงวิชาชีพ (Professional Portfolio) เป็นแฟ้มที่แสดงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล เป็นเครื่องมือในการพัฒนา สำหรับการวิจัยครั้งนี้ องค์ประกอบของแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ งานของผู้ป่วยใน ได้แก่ ปก บทนำ วัตถุประสงค์ บันทึกเกี่ยวกับข้อมูลประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา คุณวุฒิต่างๆ บันทึกผลงานด้านต่างๆ การทบทวน การประเมินความต้องการการพัฒนาระหว่างเจ้าของแฟ้มกับผู้บริหาร บันทึกเกี่ยวกับผลการประเมิน ผลการประเมิน สาระต่างๆ และหลักฐานการประเมิน

6.2 หลักการสร้างแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ

หลักการสร้างแฟ้มสะสมงาน คือพยาบาลวิชาชีพจะต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุด ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดกิจกรรมและการประเมินผลการปฏิบัติงาน Tyson (1993 อ้างในวิริยา สุขน้อย 2538) กล่าวว่าทำให้ผู้ถูกประเมินมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลจะทำให้มีความเต็มใจ และยอมรับการประเมินผลนั้น

จากการศึกษาพอจะสรุปหลักและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานมิใช่ประเมินค่าบุคคล ต้องมีความแม่นยำในการประเมิน มีความเชื่อถือได้ และมีความเที่ยงตรง

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องมีภาระแจ้งผลการประเมินหรือแจ้งผลการปฏิบัติงาน และจะต้องมีการดำเนินการเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องดังนี้

2.1 ต้องกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ในการประเมินไว้อย่างชัดเจน มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ผู้ประเมินกับเจ้าของแฟ้ม จะต้องร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายของการทำแฟ้มสะสมงานให้ชัดเจน เพื่อให้เจ้าของแฟ้ม ทราบความคาดหวังในการพัฒนาแฟ้มผลงานครั้งนั้นๆ

2.2 การวัดและตีค่าผลการปฏิบัติงาน จะต้องอยู่บนเกณฑ์ที่ตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นเจ้าของแฟ้ม ต้องเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ประเมินและเจ้าของแฟ้ม เจ้าของแฟ้มอยู่ในฐานะผู้ร่วมประเมินผล มิใช่ผู้ถูกประเมิน ซึ่งเจ้าของแฟ้มต้องคัดเลือกผลงานที่พอใจด้วยตนเอง สะท้อนความคิดเห็นที่มีต่อผลงานของตนเอง มีการปรับปรุง และมีการประเมินผลงานของตนเอง

2.3 ดำเนินการและควบคุมระบบการประเมินให้เป็นไปตามขั้นตอนต่างๆที่กำหนดไว้วิเคราะห์และนำผลการประเมินไปใช้ มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบด้วย และมีการติดตามผลว่าสามารถนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเพียงใด

2.4 วิธีการประเมินเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานและความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และจะต้องระบุงานที่จะต้องทำนั้นควรมีปริมาณอย่างน้อยแค่ไหนหรือควรมีคุณภาพดีเพียงใด มาตรฐานการปฏิบัติงานต้องสัมพันธ์กับแบบแสดงลักษณะงาน

ผู้ปฏิบัติเจ้าของแฟ้มและผู้ประเมิน ต้องร่วมกันวางแผนการจัดทำแฟ้มสะสมงานตามขั้นตอน เน้นการเรียนรู้ร่วมกันมีการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม คุณภาพและปริมาณผลงานมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ (Rubric) ที่กำหนดไว้ สำหรับการประเมินแฟ้มสะสมงานนั้น จะใช้เกณฑ์การประเมินแบบรูบริก ซึ่งคะแนนรูบริกเป็นเครื่องมือในการให้คะแนนที่ประกอบด้วยรายการที่เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงานว่าจะประเมินในเรื่องใด และในขณะเดียวกันจะแสดงระดับคุณภาพของผลงานจากระดับดีเลิศจนถึงต่ำสุด โดยเขียนบรรยายลักษณะของชิ้นงานไว้อย่างชัดเจนว่าคุณลักษณะของงานเช่นไร จะได้คะแนนระดับใด

6.3 วิธีการสร้างและประเมินแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ

ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ การมีแนวคิดที่เหมาะสมพร้อมทั้งการรับรู้บทบาทของตนเอง จะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานทำให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น งานบริการพยาบาลจะบรรลุถึงเป้าหมายได้ย่อมมาจากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับใด วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีการปฏิบัติเป็นแกนกลาง ซึ่งพยาบาลวิชาชีพทุกคนจะต้องมีความสามารถทั้งในด้านการบริหารจัดการ ปฏิบัติการและวิชาการประสมประสานกันไป ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการจึงควรต้องสอดคล้องกับลักษณะงาน ซึ่งงานการพยาบาลสามารถวัดผลการปฏิบัติงานออกมาได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ

ดังนั้นในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน จึงต้องกำหนดบทบาทและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในกระบวนการสร้างแฟ้มสะสมงาน ว่าพยาบาลวิชาชีพจะต้องสร้างผลงาน 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นผลงานตามที่คุณประเมินเป็นผู้กำหนด หมายถึงการสร้างผลงานในด้านบริการพยาบาล ด้านบริหารการพยาบาล ด้านวิชาการ และส่วนที่ 2 หมายถึงการสร้างผลงานอิสระของตัวเอง สำหรับบทบาทและหน้าที่ในกระบวนการสร้างแฟ้มสะสมงานการพยาบาลในการวิจัยครั้งนี้มี 6 ขั้นตอนดังนี้

- 1) กำหนดวัตถุประสงค์และประเภทแฟ้มสะสมงาน
- 2) รวบรวมชิ้นงานและจัดการชิ้นงาน
- 3) คัดเลือกชิ้นงาน
- 4) สะท้อนข้อมูลย้อนกลับ
- 5) ทำชิ้นงานให้สมบูรณ์และประเมินค่า
- 6) เชื่อมโยงและประชุมกลุ่ม

รายละเอียดของแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นกำหนดจุดประสงค์และประเภทของแฟ้มสะสมงานโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพ ร่วมกันทำความเข้าใจและกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน และเกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของกองการพยาบาล และของกลุ่มการพยาบาล รวมทั้งร่วมกันกำหนดประเภทของแฟ้มสะสมงานและปริมาณของชิ้นงาน

ขั้นที่ 2 ขั้นการรวบรวมและจัดการชิ้นงาน เป็นขั้นที่หัวหน้าหอผู้ป่วย เปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพดำเนินการเก็บรวบรวมชิ้นงานหรือ หลักฐานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอิสระ และให้คำแนะนำในการจัดระบบและสร้างสรรค์ชิ้นงานนั้น

ขั้นที่ 3 ขั้นการคัดเลือกชิ้นงาน เป็นขั้นที่หัวหน้าหอผู้ป่วย มอบหมายให้พยาบาลวิชาชีพคัดเลือกชิ้นงานอย่างอิสระ ในผลงานที่ตนเองพอใจมากที่สุดและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยคัดเลือกมาจากชิ้นงานที่รวบรวมไว้ในขั้นที่ 2

ขั้นที่ 4 ขั้นการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ หัวหน้าหอผู้ป่วย จะเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพ แสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อชิ้นงานของตนเองที่คัดเลือกเข้าแฟ้มสะสมงาน จากนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วย จะให้ข้อมูลเสนอแนะและกระตุ้นให้เพื่อนในกลุ่มร่วมให้ข้อมูลเสนอแนะในการปรับปรุงชิ้นงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินค่าที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 5 ขั้นการทำชิ้นงานให้สมบูรณ์และประเมินค่า หัวหน้าหอผู้ป่วย เปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพปรับปรุงชิ้นงานตามข้อเสนอแนะ จนเป็นที่พอใจแล้วนำเสนอให้หัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อน และตัวเอง ประเมินผลตามพัฒนาการ เป็นการตัดสินคุณค่างานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร่วมกันตั้งแต่ต้น ซึ่งการรวบรวมข้อมูลในการปฏิบัติงาน Wilkinson (1987) กล่าวว่าผู้ร่วมงานเป็นผู้ที่ขึ้นเวรป่วย ดีก ทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี จึงสามารถจะประเมินผลการปฏิบัติงานของเพื่อนในกลุ่มได้

ขั้นที่ 6 ขั้นเชื่อมโยงและประชุมกลุ่ม เป็นขั้นที่หัวหน้าหอผู้ป่วย จัดให้พยาบาลวิชาชีพได้นำเสนอความสำเร็จของแฟ้มสะสมงาน และอภิปรายเชื่อมโยงระหว่างแฟ้มสะสมงาน และวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของกองการพยาบาล และของกลุ่มการ

พยาบาล ที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้น เปิดโอกาสให้เพื่อนในกลุ่มได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาต่อไป โดยหัวหน้าหอผู้ป่วย จะเป็นผู้อำนวยความสะดวกและชี้แนะ ในการอภิปราย

และเช่นเดียวกันเมื่อพยาบาลวิชาชีพสร้างแฟ้มสะสมงานมาแล้ว ก็จำเป็นต้องมีการ ประเมินค่าแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ เกณฑ์การให้คะแนนต้องมีความชัดเจน และสามารถสะท้อนให้เห็นความสามารถของผู้ปฏิบัติอย่างแท้จริง

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีหลายวิธี การที่จะเลือกใช้วิธีใดต้องพิจารณา ตามวัตถุประสงค์และความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน ดังได้กล่าวแล้วข้างต้นว่าการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลตามปกติที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ยังมีความไม่ชัดเจนในทุกขั้นตอนของ การประเมิน ซึ่งการพยาบาลเป็นสาขาวิชาชีพที่จำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในวัตถุประสงค์หนึ่ง ก็เพื่อให้ผู้บริหารทางการพยาบาลได้ใช้ข้อมูลในการส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาบุคลากร เป็นแนวทางในการกระตุ้นและพัฒนาวิชาชีพ และยังช่วยให้การดูแลผู้ป่วยมี คุณภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังจะช่วยให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงาน มีความสามารถปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับใด ควรจะได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไปอีก ในด้านใดบ้าง และในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องพิจารณากิจกรรมที่จะ ประเมินควรให้ครอบคลุมตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ สามารถระบุส่วนขาดหรือความจำเป็นใน การพัฒนาความสามารถของบุคลากรแต่ละคนได้ และการพัฒนาความสามารถและบทบาททาง คลินิกของพยาบาลที่ผ่านมา ไม่สามารถจะบอกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานที่แท้จริงได้ ขาดระบบการประเมินบุคลากรตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ พยาบาลไม่สามารถระบุส่วนขาดหรือ ความจำเป็นในการพัฒนาความสามารถของตนเอง และไม่สามารถปรับปรุงคุณภาพบริการสู่ ประชาชนได้ ดังนั้นการนำแฟ้มสะสมงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ จะเป็นประโยชน์ต่อไปในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานนั้น หมายถึงการตัดสินคุณค่าของ พยาบาลวิชาชีพ ทั้งผลงานและคุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานการพยาบาล ด้านบริการพยาบาล ด้านบริหารการพยาบาล ด้านวิชาการ และผลงานที่พยาบาลวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติสร้างสรรค์โดยอิสระภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยจะเป็นผู้ประเมิน ภายใต้การสังเกต การปรึกษาหารือ และใช้ข้อมูลป้อนกลับจากการประเมินตนเอง การประเมิน โดยเพื่อนร่วมทีม โดยใช้แฟ้มสะสมงานเป็นสื่อ มีเกณฑ์การประเมินแบบรูปรีด ซึ่งหมายถึง เครื่องมือที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินแฟ้มสะสมงาน โดยใช้แนวคิดของ Goodrich (1997) มี

มาตรฐาน และบรรยายรายการของคุณลักษณะที่ หรือคุณลักษณะแต่ละจุดในมาตรฐานได้อย่างชัดเจน ได้มาจากการกำหนดร่วมกันระหว่างพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยกำหนดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน ทั้งนี้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจทางบุคลากร ในด้านการทำนายผลการปฏิบัติงานในอนาคต และในด้านการกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

จุดมุ่งหมายหลักของการใช้แฟ้มสะสมงานคือการประเมินอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม เพื่อให้การให้ข้อมูลระหว่างผู้ประเมินและพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติ ดำเนินควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานตลอดเวลา สิ่งที่เราประเมินแฟ้มสะสมงานทั่วไปคือผลผลิตที่เรามองเห็น โดยพิจารณาว่าผลผลิตนั้นเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ในการประเมินแฟ้มสะสมงาน เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาแฟ้มสะสมงาน ความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่ายจะสามารถพัฒนาพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติได้อย่างดี

ในการสร้างแฟ้มสะสมงานนั้นนอกจากมีประโยชน์ในการนำไปใช้มากมายแต่ยังมีข้อจำกัดที่ควรคำนึงถึงมีดังนี้ (อุทุมพร จามรมาน, 2540)

1. การสร้างแฟ้มสะสมงานต้องใช้เวลาและความอดทนในการรวบรวมผลงานใส่แฟ้มสาระในแฟ้มยากแก่การที่จะให้คะแนนอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการประเมินผล
2. เนื้อหาสาระในแฟ้ม บางรายการอาจไม่เป็นตัวแทนของเจ้าของแฟ้ม เนื่องจากเจ้าของแฟ้มจะเลือกเฉพาะด้านที่ดีที่สุดของตนมาใส่แฟ้ม
3. แฟ้มที่สวยงาม ประณีตอาจก่อให้เกิดความลำเอียงในการให้คะแนน หรือการจัดสาระในแฟ้ม เช่นสื่อต่างๆ ทั้งหลายที่รับการจัดทำอย่างสวยงามโดยฝีมือผู้เชี่ยวชาญ
4. สาระบางอย่างในแฟ้ม เจ้าของแฟ้มอาจไม่ได้ดำเนินการเองหากแต่มีผู้อื่นจัดทำให้
5. ค่าใช้จ่ายในการจัดทำแบบแฟ้ม การประเมินแฟ้ม ค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับการประเมินแบบอื่น
6. เจ้าของแฟ้มอาจใช้เวลาไปในการจัดทำแฟ้มมากกว่าเวลาปฏิบัติงานของตน

ในการนำแฟ้มสะสมงานมาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น เนื่องจากการใช้แฟ้มสะสมงานเป็นเรื่องใหม่ ยังไม่เป็นที่แพร่หลายในทางการพยาบาล ดังนั้นจึงมีข้อจำกัดของการใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการวิจัย ทำให้เห็นว่าควรคำนึงถึงข้อจำกัดต่างๆ เพื่อหาแนวทางป้องกันและแก้ไขเพื่อให้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการประเมินได้อย่างแท้จริง ข้อจำกัดที่ผู้วิจัยได้รวบรวมจากการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานที่ควรคำนึงถึงมีดังนี้

1. การสร้างแฟ้มสะสมงานต้องใช้เวลาและความอดทนอย่างมากในการจัดทำ และในการที่จะนำเอาผลงานในแฟ้มมาประเมินผลการปฏิบัติงาน ยิ่งทำให้เจ้าของแฟ้มทุ่มเวลาในการจัดทำแฟ้มเพื่อให้มีผลงานออกมาดีที่สุดเท่าที่ตนเองตั้งใจหมายไว้ ดังนั้นเจ้าของแฟ้มบางรายจึงใช้เวลาส่วนใหญ่ในการจัดทำแฟ้มมากกว่างานประจำของตน เพื่อที่จะให้เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งในการแก้ไขจุดนี้สามารถทำได้โดยการประเมินอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับชีวิตจริงให้มากที่สุด กำหนดเวลาในการประเมินที่เหมาะสมร่วมกัน เพื่อไม่ให้เจ้าของแฟ้มมีความกดดันหรือความเครียด สามารถสร้างผลงานได้ด้วยความสะดวกสบาย

2. ค่าใช้จ่ายในการสร้างและประเมินแฟ้มค่อนข้างสูง เนื่องจาก เจ้าของแฟ้มต้องการให้แฟ้มและผลงานของตนเองออกมาสวยงามและดีที่สุด จึงใช้วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ โสตในการสร้างผลงานที่มีราคาแพง และแบบประเมินมีจำนวนมากเพราะเจ้าของแฟ้มแต่ละคนต้องประเมินซึ่งกันและกัน

3. ในการสร้างแฟ้มสะสมงานเนื่องจากเจ้าของแฟ้มต้องการให้ผลงานของตนเองออกมาดีที่สุด จึงให้ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อและโสต จัดสร้างผลงานให้

4. ผลงานในแฟ้มอาจไม่สามารถแสดงความเป็นตัวแทนเจ้าของแฟ้ม ได้ครอบคลุม เนื่องจาก แต่ละคนจะเลือกเฉพาะสิ่งที่ดีที่สุด สำหรับตนเองมาแสดงเท่านั้น

5. ในการประเมินผลงานตามแบบประเมินค่อนข้างใช้เวลามาก และแบบประเมินมีหลายใบ ทำให้เกิดความสับสนในการประเมิน ดังนั้นในการแก้ไขจึงควรปรับแบบประเมินให้เหมาะสม ร่วมกัน เพื่อสะดวกและง่ายต่อการนำไปใช้และไม่เสียเวลามาก

6. ผู้บริหารการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพ ควรได้รับการอบรมในการสร้างแฟ้มสะสมงานให้มีความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกหน่วยงาน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปในทางเดียวกัน จะได้ไม่เกิดความไม่เท่าเทียมกันในการนำผลการประเมินไปใช้

การใช้ผลการประเมินแฟ้มสะสมงานในการพัฒนางาน

โดยทั่วไปดังกล่าวแล้วว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญ ทั้งต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อองค์กร ดังนั้นประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีมากมายหลายประการ และถ้าเป็นการใช้แฟ้มสะสมงานในการเป็นสื่อในการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ยิ่งทำให้เห็นประโยชน์ และแนวทางในการนำไปพัฒนาบุคลากรได้อย่างชัดเจน ในแต่ละจุดที่บกพร่อง ในการกำหนดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความจำเป็น และความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่แต่ละประเภท แต่ละหน้าที่และแต่ละสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าบรรลุตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งรู้ว่าตนเองมีจุดเด่นและมีจุดอ่อนอะไรบ้างที่จะต้องแก้ไข ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถแก้ไข ปรับปรุงจุดบกพร่องของตนเองได้ถูกจุด เป็นการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และนอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพสามารถฝึกประเมินตนเองและเป็นการฝึกประเมินผู้อื่น และในการบอกรับข้อมูลยังเป็นการพัฒนาการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นการพัฒนาอารมณ์ของตนเอง

เช่นเดียวกัน ผลการประเมินแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้บริหารการพยาบาลสามารถพิจารณาว่าผู้ปฏิบัติงานคนใดสมควรจะได้รับการฝึกอบรม ประชุมวิชาการ หรือมีความจำเป็นต้องส่งไปดูงานที่อื่น เพื่อเป็นการปรับปรุงความรู้ ทักษะ ความสามารถและการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม หรือนำข้อมูลมาเป็นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรในโครงการฝึกอบรมในเรื่องต่างๆ เช่น การนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ และในเรื่องทักษะการปฏิบัติการพยาบาลต่างๆ เป็นต้น

การนำผลการประเมินแฟ้มสะสมงานไปใช้ได้อย่างมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินว่าประเมินเพื่ออะไร และนำผลการประเมินไปใช้ได้อย่างจริงจังหรือไม่ สำหรับการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางานนั้น นอกจากนำไปใช้ประโยชน์ในข้อดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ยังนำไปพัฒนาศักยภาพด้านองค์ความรู้ของวิชาชีพ ทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาลต่อไป ซึ่งจะทำให้องค์การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปราณี ภักดีไพบุลย์ผล (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิตติมา พานิชกิจ (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานส่งเสริมภูมิคุ้มกันโรคของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย ในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน

พินคำ โรหิตเสถียร (2541) ทำการศึกษาแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน : ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัทการบินไทย (มหาชน) จำกัด

พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพ็ญศรี ปรารค์สุวรรณ (2541) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในชุมชน จังหวัดภาคใต้ ประเทศไทย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในชุมชน จังหวัดภาคใต้

สุชนีย์ ยมาภัย (2537) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพความรู้ด้านการขายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Steers (1975) ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าพนักงาน จำนวน 133 คนพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Krahe (1991) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการบริษัทประกันชีวิตและทรัพย์สิน ผลจากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการบริษัทประกันชีวิตและทรัพย์สินได้พอประมาณ แต่มีความเที่ยงและเชื่อถือได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการใช้แฟ้มสะสมงาน

วณิชชา อมรสังข์ และคณะ (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าการประเมินผลควรกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา รวมทั้งการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบ มีการนำผลการประเมินไปพัฒนาจุดเด่นและปรับปรุงจุดด้อย และหากพนักงานมีความรู้ความเข้าใจในด้านต่างๆ เหล่านี้มากจะส่งผลให้พนักงานยอมรับการประเมิน

กรรณิการ์ สุวรรณศักดิ์ชัย (2543) ได้ประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและประเมินการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง พยาบาลควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม

ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช (2540) ได้ศึกษาการพัฒนาแฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่านักเรียนมีแรงจูงใจในการเรียนมากขึ้น ด้านการประเมินผลพบว่าเป็นการประเมินที่มีความเที่ยง ความตรงค่อนข้างสูง

Cayne (1995) ได้ศึกษาเพื่อวิเคราะห์การเรียนรู้ถึงสิ่งที่ผ่านมาและวางแผนการเรียนรู้ในอนาคตในพยาบาลแผนกศัลยกรรมกระดูก โดยใช้แฟ้มสะสมงาน ว่ากระบวนการของแฟ้มสะสมงานจะช่วยเตรียมการพัฒนาตนเองของพยาบาลได้หรือไม่ พบว่ากระบวนการของแฟ้มสะสมงานสามารถพัฒนาความเป็นผู้นำและสะท้อนถึงประสบการณ์ที่ได้รับ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางการศึกษาต่อไป

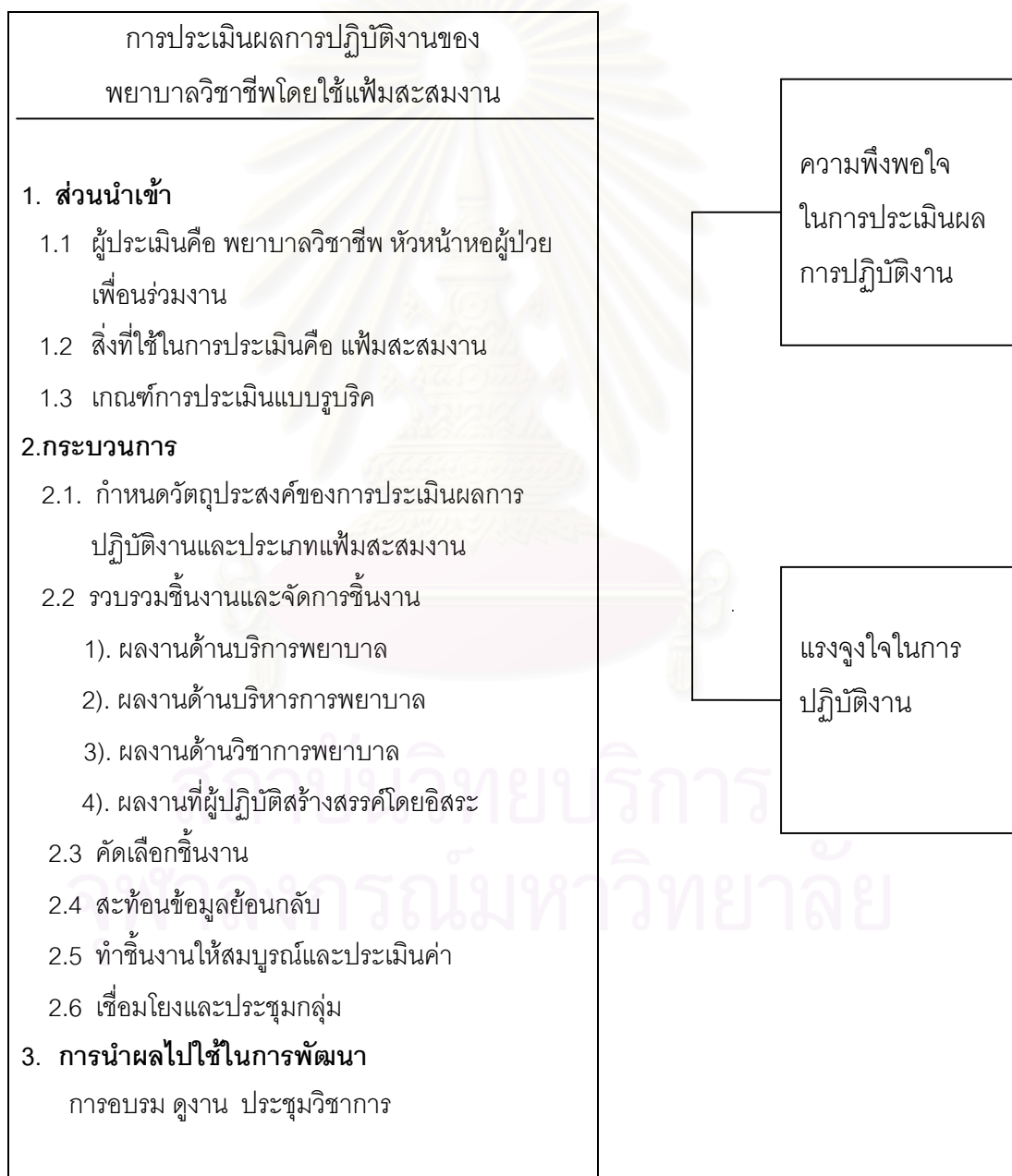
Jasper, M.A. (1995) ได้ศึกษาเรื่องศักยภาพการใช้แฟ้มสะสมงานในทางการพยาบาล เพื่อการยืนยันและตรวจสอบการปฏิบัติการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ในการฝึกพยาบาลใหม่ในอังกฤษ ซึ่งงานชิ้นนี้แย้งว่าศักยภาพการใช้แฟ้มสะสมงานมีมากกว่าที่ได้ระบุไว้ว่าความรู้ได้จากประสบการณ์และการพิจารณาการปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่น่าสนใจมากและมีคุณค่าต่อวิชาชีพในภาพรวม

Fitzsimons and Pacquiao (1994 อ้างใน ธนพร แยมสุตา, 2542) ได้นำแฟ้มสะสมงานมาใช้ในการประเมินผลหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ทำการวิเคราะห์ระดับของการใช้กระบวนการพยาบาลตามความซับซ้อนของการปฏิบัติการพยาบาล และนำแฟ้มสะสมงานไปใช้ในการประเมินการปฏิบัติการพยาบาล พบว่าแฟ้มสะสมงานสามารถให้ข้อมูลที่แสดงการพัฒนาของนักศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และให้ข้อมูลที่แสดงถึงประสิทธิภาพของหลักสูตรในการพัฒนาผู้เรียนตามลำดับขั้น

จากผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา เห็นได้ว่าแฟ้มสะสมงานเป็นทางเลือกใหม่ในการประเมินผลที่ดี แฟ้มสะสมงานเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจ และได้รับการศึกษายืนยันถึงประโยชน์และความเป็นไปได้ในการประเมินผล ซึ่งในทุกขั้นตอนของการสร้างแฟ้มสะสมงานจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสและส่วนร่วมในการประเมินตนเอง ฝึกทักษะการประเมินผู้อื่น ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผล การวางแผนการปฏิบัติงานต่างๆ เปรียบเทียบระดับความสามารถของตนเองกับระดับการปฏิบัติที่ผ่านมา จะได้รับการตรวจสอบและพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ จากกระบวนการประเมินผล โดยจะใช้เกณฑ์รูบริคเป็นแนวทางในการประเมินแฟ้มสะสมงานของตนเองและเพื่อน แนวคิดการใช้แฟ้มสะสมงาน ทำให้ทราบจุดเด่นและข้อบกพร่องของเจ้าของแฟ้มสะสมงาน ทำให้พิจารณาปรับปรุงผู้ปฏิบัติได้ถูกต้อง ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงสุด มีการบันทึกผลงานการเรียนรู้และเก็บสะสมผลงานที่สร้างขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงคิดว่าสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ การนำแฟ้มสะสมงานมาใช้เป็นสื่อในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นจะ

สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความต้องการ
 ประสบ ผลสำเร็จ ความต้องการข้อมูลย้อนกลับ ความต้องการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้มีคุณภาพให้
 มากที่สุด ซึ่งเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานได้เช่นกัน ตามกรอบแนว
 คิดต่อไปนี้

กรอบแนวคิด



บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานกับกลุ่มที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบปกติ รวมทั้งเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แบบแผนการทดลองเป็นแบบศึกษาสองกลุ่มวัดสองครั้ง (The Pretest - Posttest Control Group Design) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงานและกลุ่มที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบปกติ โดยมีรูปแบบการทดลอง ดังนี้

รูปแบบการทดลอง

O1	X	O2	กลุ่มทดลอง
O3		O4	กลุ่มควบคุม

O1	หมายถึง	ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง
O2	หมายถึง	ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลอง หลังการทดลอง
O3	หมายถึง	ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง
O4	หมายถึง	ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มควบคุม หลังการทดลอง
X	หมายถึง	การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมาแล้วตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชยันนาท ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 44 คน จัดเป็นกลุ่มทดลอง 22 คน และจัดเป็นกลุ่มควบคุม 22 คน ซึ่งมีรายละเอียดและวิธีจัดกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. เนื่องจากการวิจัยที่ทดลอง ที่ต้องการมีการควบคุมตัวแปรในการดำเนินการทดลอง การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง จึงพยายามให้ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ซึ่งได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจในงานและคะแนนสัมพันธภาพในหน่วยงาน ของโรงพยาบาลชยันนาท ในปี 2545 พบว่าคะแนนความพึงพอใจในงานของแต่ละหน่วยงานอยู่ในระดับ 60 – 63 % ส่วนคะแนนสัมพันธภาพในหน่วยงานเฉลี่ยแต่ละหน่วยงานอยู่ในระดับ 80 - 85 % จำนวนบุคลากรระดับพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานละ 13 คนเท่ากัน และมีปริมาณภาระงานใกล้เคียงกัน ซึ่งจากการศึกษาของ บัลดี อุดมเลขกะ (2533) พบว่าสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ รัตนา ลีอวานิช (2539) พบว่าหากพยาบาลประจำการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ย่อมส่งผลให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และพึงพอใจในงานที่ทำ และจากการศึกษาของกรรณิการ์ สุวรรณศักดิ์ชัย (2543) พบว่าปริมาณภาระงานและอัตรากำลังมีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลเช่นกัน หอผู้ป่วยที่มีคุณสมบัติได้แก่หอผู้ป่วยศัลยกรรมทั่วไปและอุบัติเหตุ ศัลยกรรมกระดูก อายุรกรรม เลือกพยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยในที่เต็มใจ และสามารถเข้าร่วมการทดลองครั้งนี้ได้

สรุปคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ทำงานหอผู้ป่วยใน และปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี

1.2 ปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยที่มีคะแนนความพึงพอใจในงานของแต่ละหน่วยงานอยู่ในระดับ 60 – 63 % และคะแนนสัมพันธภาพในหน่วยงาน เฉลี่ยแต่ละหน่วยงานอยู่ในระดับ 80 - 85 %

1.3 ปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วย ที่มีจำนวนบุคลากรระดับพยาบาลวิชาชีพจำนวนเท่ากัน การวิจัยครั้งนี้เลือกได้หอผู้ป่วยที่มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพจำนวน 13 คน เท่ากันทุกหอผู้ป่วย และเลือกพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี เข้าเป็นกลุ่มตัวอย่าง

1.4 เป็นหอผู้ป่วยที่มีลักษณะ และภาระงานใกล้เคียงกัน และดูจากอัตราการครองเตียงในแต่ละหอผู้ป่วย ไม่ต่ำกว่า 90 % ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา คือช่วงเดือน กรกฎาคม ถึง ธันวาคม 2545

1.5 เป็นพยาบาลวิชาชีพที่เต็มใจ และสามารถเข้าร่วมการทดลองครั้งนี้ได้

2. พยาบาลวิชาชีพที่สนใจสามารถเข้าร่วมการทดลองครั้งนี้ได้ ปฏิบัติงานประจำอยู่ที่งานหอผู้ป่วยศัลยกรรมหิดล 1,2,3,4 อายุรกรรมชาย อายุรกรรมหญิง โรงพยาบาลชัยนาท พยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมการทดลองเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับ 3 – 7 ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทุกคน ไม่นับพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 44 คน โดย

พยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยศัลยกรรมหิดล 1 ที่มีคุณสมบัติมีจำนวน 9 คน

พยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยศัลยกรรมหิดล 2 ที่มีคุณสมบัติมีจำนวน 6 คน

พยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยศัลยกรรมหิดล 3 ที่มีคุณสมบัติมีจำนวน 6 คน

พยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยศัลยกรรมหิดล 4 ที่มีคุณสมบัติมีจำนวน 7 คน

พยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย ที่มีคุณสมบัติมีจำนวน 7 คน

พยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง ที่มีคุณสมบัติมีจำนวน 9 คน

3. จากนั้นคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพตามลักษณะ และภาระงานเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

3.1 กลุ่มที่ปฏิบัติงานแผนกศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์ ประกอบด้วย

3.1.1 พยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยศัลยกรรมหิดล 1 จำนวน 9 คน

3.1.2 พยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยศัลยกรรมหิดล 2 จำนวน 6 คน

3.2 กลุ่มที่ปฏิบัติงานแผนกศัลยกรรมทั่วไปและอุบัติเหตุ ประกอบด้วย

3.2.1 พยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยศัลยกรรมหิดล 3 จำนวน 6 คน

3.2.2 พยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยศัลยกรรมหิดล 4 จำนวน 7 คน

3.3 กลุ่มที่ปฏิบัติงานแผนกอายุรกรรม ประกอบด้วย

3.3.1 พยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง จำนวน 9 คน

3.3.2 พยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย จำนวน 7 คน

4. จับฉลากพยาบาลวิชาชีพแต่ละกลุ่มแบ่งเป็นกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองได้ดังนี้

4.1 พยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยศัลยกรรมหิดล 1,3 อายุรกรรมชาย

เป็นกลุ่มทดลอง

4.2 พยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยศัลยกรรมหิดล 2,4 อายุรกรรมหญิง

เป็นกลุ่มควบคุม

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

กลุ่มทดลอง ประกอบด้วย

พยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยศัลยกรรมหิดล 1 จำนวน 9 คน

พยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยศัลยกรรมหิดล 3 จำนวน 6 คน

พยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย จำนวน 7 คน

รวมทั้งสิ้น 22 คน และ

กลุ่มควบคุม ประกอบด้วย

พยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยศัลยกรรมหิดล 2 จำนวน 6 คน

พยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยศัลยกรรมหิดล 4 จำนวน 7 คน

พยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง จำนวน 9 คน

รวมทั้งสิ้น 22 คน

สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยในกลุ่มทดลองทุกคน มีอายุ ตั้งแต่ 43 ปี ขึ้นไป และมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลไม่ต่ำกว่า 20 ปี และมีประสบการณ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยมีประสบการณ์ที่สุด 6 ปี และสูงสุด 15 ปี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าหอผู้ป่วยจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ประสบการณ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วย

ข้อมูลทั่วไป	หัวหน้าหอผู้ป่วย		
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3
อายุ	43 ปี	46 ปี	48 ปี
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลแห่งนี้	20 ปี	22 ปี	24 ปี
ประสบการณ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	6 ปี	12 ปี	15 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ประเภท คือ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ประกอบด้วยเครื่องมือ 3 ชุด คือ
 - ชุดที่ 1 คู่มือการสร้างและประเมินแฟ้มสะสมงานและเกณฑ์การประเมินค่าเพิ่มสะสมงาน
 - ชุดที่ 2 แบบตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน
 - ชุดที่ 3 แผนการอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชุด คือ
 - ชุดที่ 1 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน
 - ชุดที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

ชุดที่ 1. คู่มือการสร้างและประเมินแฟ้มสะสมงานและเกณฑ์การประเมินค่าเพิ่มสะสมงาน

เป็นเอกสารสำหรับใช้เป็นแนวทางในการสร้างแฟ้มสะสมงาน ของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งเป็นแนวทางการสร้างเกณฑ์ และการประเมินค่าเพิ่มสะสมงาน โดยมีรายละเอียดบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ขั้นตอนการดำเนินงาน และการนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คู่มือนี้ใช้สำหรับพยาบาลวิชาชีพและสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยใช้ประกอบกับแผนการอบรมหัวหน้าหอผู้ป่วย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในส่วนของคู่มือการสร้างและประเมินแฟ้มสะสมงาน มีดังนี้

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำแฟ้มสะสมงาน
2. ศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชัยนาท คำบรรยายลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพระดับต่างๆ มาตรฐานการปฏิบัติงานของกองการพยาบาลและของโรงพยาบาลชัยนาท
3. ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของพอลสันและพอลสัน (Paulson and Paulson,1990) บาร์ตันและคอลลินส์ (Barton, J. and Collins, A.,1993) ที่กล่าวว่าแฟ้มสะสมงานที่มีคุณภาพนั้นควรจะ

ประกอบด้วยผลงาน 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นผลงานที่ได้จากการกำหนดของผู้ประเมิน และส่วนที่ 2 เป็นผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติ โดยนำรูปแบบเพิ่มสะสมงานการพยาบาลของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2543) และรูปแบบ Nursing portfolio ของ The United Kingdom Central Council (2001) มาประยุกต์ใช้ ซึ่ง ธนพร แยมสุดา (2542) ได้นำแนวคิดนี้ไปใช้สร้างแบบประเมินผลงานของนักศึกษาแต่ละชั้น ในแบบประเมินตนเอง และแบบบันทึกพฤติกรรมการพัฒนาพอร์ทโฟลิโอของนักศึกษา ในการศึกษาการพัฒนาระบบการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์ ที่เน้นการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม โดยใช้พอร์ทโฟลิโอ

4. กำหนดกรอบเนื้อหาในคู่มือการสร้างเพิ่มสะสมงาน ให้สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวข้างต้น และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งแบ่งเป็น

- ส่วนที่ 1 กรอบในการสร้างผลงานด้านบริการพยาบาล
- ส่วนที่ 2 กรอบในการสร้างผลงานด้านบริหารการพยาบาล
- ส่วนที่ 3 กรอบในการสร้างผลงานด้านวิชาการ
- ส่วนที่ 4 กรอบในการสร้างผลงานอิสระของตัวเอง

5. กำหนดบทบาทและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้เพิ่มสะสมงาน โดยบทบาทและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ในกระบวนการสร้างเพิ่มสะสมงานคือพยาบาลวิชาชีพจะต้องสร้างผลงาน 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นผลงานตามที่ถูกประเมินเป็นผู้กำหนด ซึ่งหมายถึงการสร้างผลงานในด้านบริการพยาบาล ด้านบริหารการพยาบาล และด้านวิชาการ และส่วนที่ 2 ซึ่งหมายถึงการสร้างผลงานอิสระของตัวเอง สำหรับการแบ่งกิจกรรมหรือผลงานที่จะประเมิน กองการพยาบาล (2539) ระบุไว้ว่าจะต้องคิดตามความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ดังนั้นจึงกำหนดผลงานที่พยาบาลวิชาชีพแต่ละระดับ ที่จะต้องสร้างในการวิจัยครั้งนี้ เป็น

พยาบาลวิชาชีพระดับ 6-7 กำหนดน้ำหนักตามความสำคัญของงานตามกองการพยาบาลดังนี้

ด้านบริหาร	60 %
ด้านบริการ	20 %
ด้านวิชาการ	20 %

ดังนั้นจึงกำหนดให้พยาบาลวิชาชีพระดับ 6-7 ทุกคนต้องสร้างผลงานด้านบริหาร 1 ชิ้นเนื่องจากมีน้ำหนักตามความสำคัญของงานมากที่สุด ให้สร้างผลงานด้านบริการ และผลงาน

ด้านวิชาการด้านละ 1 ชั้น เพราะว่ามีน้ำหนักตามความสำคัญของงาน ในระดับรองลงมา รวมเป็น 3 ชั้น

พยาบาลวิชาชีพระดับ 3-5 กำหนดน้ำหนักตามความสำคัญของงานตามกองการพยาบาลดังนี้

ด้านบริหาร	25 %
ด้านบริการ	50 %
ด้านวิชาการ	25 %

ดังนั้นจึงกำหนดให้พยาบาลวิชาชีพระดับ 3-5 ทุกคน ต้องสร้างผลงานด้านบริการ คนละ 2 ชั้นเนื่องจากมีน้ำหนักตามความสำคัญของงานมากที่สุด และให้เลือกสร้างผลงานด้านบริหาร หรือผลงานด้านวิชาการด้านละ 1 ชั้น เพราะว่ามีน้ำหนักตามความสำคัญของงานในระดับรองลงมา รวมเป็น 3 ชั้น

และทุกคนจะต้องสร้างผลงานสร้างสรรค์ด้วยอีกคนละ 1 ชั้น

ส่วนบทบาทและหน้าที่ในกระบวนการสร้างเพิ่มสะสมงานการพยาบาล กำหนดให้มี 6 ขั้นตอน โดยพิจารณาตามความเหมาะสมกับงานของพยาบาล เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์และประเภทเพิ่มสะสมงาน
- ขั้นตอนที่ 2 รวบรวมชิ้นงานและจัดการชิ้นงาน
- ขั้นตอนที่ 3 คัดเลือกชิ้นงาน
- ขั้นตอนที่ 4 สะท้อนข้อมูลย้อนกลับ
- ขั้นตอนที่ 5 ทำชิ้นงานให้สมบูรณ์และประเมินค่า
- ขั้นตอนที่ 6 เชื่อมโยงและประชุมกลุ่ม

6. กำหนดรูปแบบของคู่มือการสร้างเพิ่มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย บทนำ วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงาน แนวคิดหลักในการดำเนินงาน แนวทางการดำเนินงาน รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน ขั้นตอนการสร้างและประเมินค่าเพิ่มสะสมงาน จะกำหนดให้มีใบงานต่างๆ ในแต่ละขั้นตอน เพื่อที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

7. จัดทำคู่มือการสร้างและประเมินเพิ่มสะสมงานตามกรอบเนื้อหาที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักการพื้นฐานในการสร้างเพิ่มสะสมงาน คือพยาบาลวิชาชีพจะต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุด ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดกิจกรรมและ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพยาบาลวิชาชีพจะต้องสร้างแฟ้มเพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในด้านบริการพยาบาล บริหารการพยาบาล วิชาการ และงานด้านอื่นๆที่สนใจ

8. สร้างตัวอย่างแฟ้มสะสมงาน ซึ่งประกอบด้วย

- ส่วนที่ 1 คำนำและวัตถุประสงค์ในการสร้างแฟ้มสะสมงาน
- ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่บันทึกเกี่ยวกับข้อมูลประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา คุณวุฒิต่างๆ การลา ข้อมูลการเป็นกรรมการ สมาชิก ข้อมูลการศึกษาอบรม ประชุมหรือไปทำงานต่างๆ
- ส่วนที่ 3 เป็นบันทึกผลงานต่างๆ ที่รวบรวมไว้
- ส่วนที่ 4 เป็นผลงานเด่นที่ได้คัดเลือกเข้าแฟ้มตามที่กำหนดไว้
- ส่วนที่ 5 เป็นการทบทวน การประเมินความต้องการการพัฒนาระหว่างเจ้าของแฟ้มกับผู้บริหาร
- ส่วนที่ 6 เป็นบันทึกเกี่ยวกับผลการประเมิน เอกสารและหลักฐานการประเมิน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในส่วนของการสร้างเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงาน มีดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยสร้างเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานของชั้นงานแต่ละชั้นดังนี้

1.1. ศึกษาตำรา เอกสาร ที่เกี่ยวกับงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามคำบรรยาย ลักษณะงาน มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของกองการพยาบาล และของคณะกรรมการพยาบาล โรงพยาบาลชยันนาท ซึ่งได้แก่ทางด้านบริการพยาบาล งานด้านบริหารการพยาบาล งานด้านวิชาการ งานอิสระของตัวเอง

1.2. วิเคราะห์เนื้อหาแต่ละงานออกมาในลักษณะกิจกรรมการปฏิบัติ

1.3. กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูปรีด โดยใช้แนวคิดของ Goodrich (1997) และตามแนวคิดของ Birenbaum (1996) ว่าแฟ้มสะสมงานเป็นเครื่องมือที่แสดงภาพรวมทั้งหมดของเจ้าของแฟ้ม ในการประเมินจึงต้องการข้อมูลที่มากกว่าการให้คำตอบโดยรวม ดังนั้นการประเมินแฟ้มสะสมงานจึงต้องมีเกณฑ์ตัดสินทั้งภาพรวมและในแต่ละชั้นงาน พร้อมๆ กับที่ต้องมีการประเมินทั้งกระบวนการและผลงาน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะได้สร้างเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงานไว้เป็น 2 ชุด คือชุดที่ 1 ใช้สำหรับประเมินผลงานในส่วนที่กำหนดไว้ในคำบรรยาย ลักษณะงาน มาตรฐานการพยาบาลและคณะกรรมการพยาบาล โรงพยาบาลชยันนาท คือผลงานด้านบริการพยาบาล ด้านบริหารการพยาบาล และด้านวิชาการ ชุดที่ 2 ใช้สำหรับประเมินผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ และผลงานฉบับสมบูรณ์ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละชั้นตอน ในชุดที่ 1 แบบแยกเป็นเกณฑ์ย่อย แบ่งระดับคะแนน 1 - 4

โดยเขียนบรรยายลักษณะของชิ้นงานไว้อย่างชัดเจนว่าคุณลักษณะของงานเช่นไร จะได้คะแนนระดับใด และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับประเมินผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ และผลงานฉบับสมบูรณ์ เป็นแบบภาพรวมแบ่งระดับคะแนน 1 – 4

ขั้นตอนการสร้างเกณฑ์ประเมินแฟ้มสะสมงานผลงานด้านบริการพยาบาล ในด้านการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการวางแผนการพยาบาลมีดังนี้ (ศรีไพร ไชยา, 2541)

1. ศีรษะตำรา เอกสาร ที่เกี่ยวกับกระบวนการพยาบาล แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1.1 การรวบรวมข้อมูล หมายถึง การแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้ป่วย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการรักษาพยาบาล ได้มาจากการซักประวัติ การตรวจร่างกาย และผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการ

1.2 การวินิจฉัยปัญหา หมายถึงการระบุปัญหาทางสุขภาพของผู้ป่วยตามลำดับความสำคัญของปัญหา โดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่รวบรวมได้

1.3 การวางแผนและการปฏิบัติ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายทางการพยาบาลที่สอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์ โดยมีความชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ รวมทั้งการเสนอเกณฑ์ในการประเมินกิจกรรมดังกล่าว แล้วจึงปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ โดยคำนึงถึงความถูกต้องของเทคนิค หลักการพยาบาลและความเป็นองค์รวมของผู้ป่วย

1.4 การประเมินผลหมายถึงการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติการพยาบาลกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

2. วิเคราะห์เนื้อหาในแต่ละขั้นตอนออกมาในลักษณะกิจกรรมการปฏิบัติ ได้แก่

2.1 ความครบถ้วนจากแหล่งข้อมูลและความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันของข้อมูล

2.2 ความครอบคลุมองค์รวมของผู้ป่วย

2.3 การระบุประเด็นหลักของข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล

2.4 ความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลสนับสนุนข้อวินิจฉัยทางการ

พยาบาล

2.5 การกำหนดเป้าหมายทางการพยาบาลสอดคล้องกับปัญหาและเป็นรูปธรรม

2.6 ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความครอบคลุมความต้องการของ

ผู้ป่วย

2.7 การระบุเกณฑ์ได้ครอบคลุมเป้าหมายทางการพยาบาลและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

2.8 ความถูกต้องของการปฏิบัติการพยาบาล

3. กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละขั้นตอน เป็นระดับคะแนน 1 – 4 โดยเขียนบรรยายลักษณะของชิ้นงานไว้อย่างชัดเจนว่าคุณลักษณะของงานเช่นไร จะได้คะแนนระดับใด

สำหรับผลงานด้านบริหารการพยาบาล และงานด้านวิชาการ ผู้วิจัยสร้างเกณฑ์ การประเมินโดยการศึกษาตำรา เอกสาร ที่เกี่ยวกับงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามคำบรรยาย ลักษณะงาน มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของกองการพยาบาล และของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชยันต แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหาแต่ละงานออกมาในลักษณะกิจกรรมการปฏิบัติ และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละขั้นตอน แบบแยกเป็นเกณฑ์ย่อย แบ่งระดับคะแนน 1 – 4 โดยเขียนบรรยายลักษณะของชิ้นงานไว้อย่างชัดเจนว่าคุณลักษณะของงานเช่นไร จะได้คะแนน ระดับใด แล้วทำการตกลงร่วมกับพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติว่าจะเลือกชิ้นงานใดเข้าเพิ่มสะสมงาน

ส่วนการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน สำหรับประเมินผลงานที่เกิดจากความคิด สร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพจะกำหนดเป็นแบบภาพรวม โดยพิจารณาถึงความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน แสดงถึงความตั้งใจ เหตุผลในการเลือกชิ้นงาน คุณภาพและความเป็น ไปได้ในทางปฏิบัติ การนำไปใช้ประโยชน์ แบ่งระดับคะแนน 1 – 4 แสดงระดับคุณภาพของผลงาน จากระดับดีเลิศจนถึงต่ำสุด

รายละเอียดของเกณฑ์การประเมินค่าเพิ่มสะสมงานมีดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนเพิ่มสะสมงานแบบแยกองค์ประกอบหรือเกณฑ์ย่อย

1. ใช้ประเมินแผนการพยาบาลผู้ป่วย ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพยาบาล

ดังนี้

1.1 การรวบรวมข้อมูล

1.1.1 ความถูกต้องของข้อมูลตามสภาพที่แท้จริงของผู้ป่วย

1.1.2 ความครบถ้วนของข้อมูลที่ได้จากการสังเกต ตรวจร่างกาย ชักประวัติ

และตรวจพิเศษ

1.1.3 ความครอบคลุมของข้อมูลทั้งทางด้านร่างกาย จิตสังคม และจิต

วิญญาณ

1.2 การวินิจฉัยการพยาบาล

1.2.1 ความถูกต้องตามสภาพผู้ป่วย

1.2.2 ความสอดคล้องของข้อมูลที่รวบรวมได้

1.2.3 ความครอบคลุมทางด้านร่างกาย จิตสังคม และจิตวิญญาณ

1.2.4 การระบุข้อมูลสนับสนุนและลำดับความสำคัญของปัญหา

1.2.5 การระบุแนวทางและขอบเขตปัญหา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการ

พยาบาล

- 1.3 การวางแผนการพยาบาล
 - 1.3.1 ความถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพผู้ป่วย
 - 1.3.2 ความสอดคล้องกับข้อวินิจฉัยและเป้าหมายทางการพยาบาล
 - 1.3.3 ความครอบคลุมทางด้านร่างกาย จิตสังคม และจิตวิญญาณ
 - 1.3.4 ความครอบคลุมด้านการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟู
- 1.4 การปฏิบัติการพยาบาล
 - 1.4.1 การใช้เทคนิคการพยาบาล
 - 1.4.2 ความสอดคล้องกับแผนการพยาบาลและสภาพผู้ป่วย
 - 1.4.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ป่วย
 - 1.4.4 ความครอบคลุมทางด้านร่างกายจิตสังคมและจิตวิญญาณ
 - 1.4.5 ความครอบคลุมด้านการส่งเสริม ป้องกัน รักษาและฟื้นฟู
 - 1.4.6 การยึดหลักความสัมพันธ์กับทฤษฎีการพยาบาล
- 1.5 การประเมินผลการพยาบาล
 - 1.5.1 การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตรงกับเป้าหมายทางการพยาบาล
 - 1.5.2 ความถูกต้องและสอดคล้องกับข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล
 - 1.5.3 การให้เหตุผลประกอบการประเมินผล
 - 1.5.4 ความครอบคลุมทางด้านร่างกาย จิตสังคม และจิตวิญญาณ
 - 1.5.5 การปรับปรุงแผนการพยาบาลเมื่อได้ข้อมูลที่เปลี่ยนแปลง

วิธีการคิดคะแนน

รวมระดับคุณภาพของเกณฑ์ทั้งหมดแล้วหารด้วยจำนวนรายการของการประเมิน
(ซึ่งคือ 23)

2. ใช้ประเมินผลงานด้านบริหารพยาบาลและวิชาการ
 - 2.1 ผลงานด้านบริหารพยาบาล
 - 2.1.1 ความสามารถในการวางแผนและจัดระบบงาน
 - 2.1.2 ความเอาใจใส่ในงานและการติดตามงาน
 - 2.1.3 การดำเนินงานและการประเมินผลการทำงาน
 - 2.2 ผลงานด้านวิชาการ
 - 2.2.1 ความสามารถในการนำเสนอผลงานทางวิชาการ
 - 2.2.2 ความสามารถในการพัฒนาตนเองทางวิชาการ
 - 2.2.3 การดำเนินงานและการประเมินผลงาน

วิธีการคิดคะแนน

รวมระดับคุณภาพของเกณฑ์ทั้งหมดแล้วหารด้วยจำนวนรายการของการประเมิน (ซึ่งคือ 3 ทั้งในส่วนบริหารและวิชาการ)

เกณฑ์การให้คะแนนเพิ่มสะสมงานแบบภาพรวม ใช้ประเมินเพิ่มสะสมงานในส่วน
ดังนี้

1. การประเมินผลงานในส่วนที่เกิดจากการสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพเอง

หัวข้อการประเมินผลงานสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพมีดังนี้

- 1.1 เนื้อหาสอดคล้องและเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
- 1.2 ระบุถึงข้อความที่เกิดจากความเข้าใจ ความสามารถในการนำไปใช้ การสรุป การตีความ วิเคราะห์
- 1.3 แสดงความคิดเห็นต่องานนั้นอย่างสมบูรณ์เป็นเหตุเป็นผล
- 1.4 มีหลักฐานอ้างอิงสมบูรณ์ ครบถ้วนเป็นเหตุเป็นผล แสดงแหล่งอ้างอิงที่น่าเชื่อถือ
- 1.5 ชี้นำงานแสดงถึงความตั้งใจ มุ่งมั่นและพยายาม
- 1.6 ใช้ภาษาในการสื่อสารอย่างเหมาะสม ชัดเจน ได้ใจความ
- 1.7 นำเสนอด้วยรูปแบบที่น่าสนใจ ลำดับเนื้อหาเป็นขั้นตอน

วิธีการคิดคะแนน

พิจารณาให้คะแนนระดับคุณภาพของผลงานตามเงื่อนไข ดังนี้

- | | | |
|------------------|---------|---------------------------------|
| 4 = ดีมาก | หมายถึง | แสดงออกตามเกณฑ์ครบทั้ง 7 รายการ |
| 3 = ดี | หมายถึง | แสดงออกตามเกณฑ์ 4-6 รายการ |
| 2 = พอใช้ | หมายถึง | แสดงออกตามเกณฑ์ 1-3 รายการ |
| 1 = ต้องปรับปรุง | หมายถึง | ไม่แสดงออกตามเกณฑ์ที่กำหนดเลย |

2. เกณฑ์การประเมินค่าเพิ่มสะสมงานฉบับสมบูรณ์

หัวข้อการประเมินค่าเพิ่มสะสมงานฉบับสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ มีดังนี้

- 2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์และประเภทของชิ้นงาน
 - 2.1.1 วัตถุประสงค์การพัฒนาเพิ่มสะสมงาน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
 - 2.1.2 ชิ้นงานที่กำหนดสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนาเพิ่มสะสมงาน

2.2 การรวบรวมและจัดการชิ้นงาน

2.2.1 ชิ้นงานเหมาะสมกับระดับของพยาบาลวิชาชีพ และตอบสนอง
วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2.2.2 แฟ้มสะสมงานมีความเป็นระเบียบ เรียงลำดับอย่างเหมาะสม.

2.3 การสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ

2.3.1 ประเมินตนเองได้อย่างครอบคลุม เหมาะสมสอดคล้องกับเกณฑ์การ
ประเมินและวัตถุประสงค์ของแฟ้มสะสมงาน

2.3.2 แสดงถึงแนวทางในการพัฒนาแฟ้มสะสมงานได้อย่างถูกต้อง ตาม
ข้อมูลที่ได้รับการประเมิน

2.4 การทำชิ้นงานให้สมบูรณ์และประเมินค่า

2.4.1 ชิ้นงานได้รับการประเมินค่าจากหัวหน้าหอผู้ป่วย กลุ่มเพื่อน และ
ตนเองตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

2.4.2 ปรับปรุงชิ้นงานได้ถูกต้องตามข้อมูลที่ได้รับการประเมิน

2.4.3 แฟ้มสะสมงานแสดงออกถึงพัฒนาการในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์
ของหน่วยงาน

วิธีการคิดคะแนน

พิจารณาให้คะแนนระดับคุณภาพของผลงานตามเงื่อนไข ดังนี้

4 = ดีมาก หมายถึง แสดงออกตามเกณฑ์ครบทั้ง 9 รายการ

3 = ดี หมายถึง แสดงออกตามเกณฑ์ 7-8 รายการ

2 = พอใช้ หมายถึง แสดงออกตามเกณฑ์ 5-6 รายการ

1 = ต้องปรับปรุง หมายถึง แสดงออกตามเกณฑ์น้อยกว่า 5 รายการ

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพผลงาน

4 = ดีมาก

3 = ดี

2 = พอใช้

1 = ต้องปรับปรุง

การแปลผลคะแนน

ระดับคุณภาพงาน	ช่วงคะแนน	คะแนนร้อยละ
ดีมาก	3.50 -4.00	87.50 – 100.00
ดี	2.50 -3.49	62.75 – 87.49
พอใช้	1.50 -2.49	37.50 – 62.74
ต้องปรับปรุง	1.00 -1.49	25.00 – 37.49

ยอมรับคะแนนผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 60 ขึ้นไป

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ประกอบด้วยอาจารย์ที่เขียนตำราและเอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับการใช้แฟ้มสะสมงาน และมีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก 1 ท่าน นักวิชาการพยาบาล ของกองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และมีคุณวุฒิในระดับปริญญาโท 1 ท่าน ผู้บริหารทางการพยาบาล ที่มีประสบการณ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและใช้แฟ้มสะสมงาน และมีคุณวุฒิในระดับปริญญาโท 2 ท่าน อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการใช้ แฟ้มสะสมงาน และมีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก 2 ท่าน และอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการสอนกระบวนการพยาบาลและการประเมินผล และมีคุณวุฒิในระดับปริญญาโท 1 ท่าน พิจารณาความตรงของเนื้อหา โดยถือเกณฑ์ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตรงกัน 6 ใน 7 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก) จากนั้นผู้วิจัยนำเครื่องมือมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา

2. การหาความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยดำเนินการหาความเที่ยง ของเกณฑ์การประเมินแฟ้มสะสมงาน โดยนำกรอบการสร้างแฟ้มสะสมงาน ไปให้พยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 2 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ทดลองสร้างแฟ้มสะสมงานการพยาบาลคนละ 1 แฟ้ม หลังจากที่คุณวิจัยให้คำแนะนำกระบวนการในการสร้างแฟ้มและเป็นที่ยอมรับในการสร้างแฟ้มสะสมงาน โดยให้เวลา 2 สัปดาห์ ในการทดลองสร้างแฟ้มเท่ากันกับที่ให้เวลาพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลอง จากนั้นคัดเลือกแฟ้มตัวอย่าง 1 แฟ้ม เมื่อได้แฟ้มตัวอย่างมาแล้ว ก็นำมาให้ผู้ช่วยวิจัยและผู้วิจัยทดลองทำการประเมินโดยใช้เกณฑ์การประเมินการให้คะแนนที่คุณวิจัยสร้างขึ้น และรวบรวมปัญหาของพยาบาลวิชาชีพในการสร้างแฟ้ม รวมทั้งปัญหาที่พบในการใช้เกณฑ์ การประเมินแฟ้มสะสมงานและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการใช้เกณฑ์ดังกล่าว ปัญหาที่ได้จากการทดลองสร้างและประเมินค่าแฟ้มสะสมงานคือการกำหนดสารบัญหน้าของแฟ้มสะสมงาน เนื่องจากหากกำหนดเลขหน้าในใบที่แสดงผลงานแล้ว ถ้ามีการ

ปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมจะทำให้ลำบากและยุ่งยากในการตั้งเรียงเลขหน้าใหม่ จึงปรับโดยไม่ต้องกำหนดเลขหน้าในแฟ้มสะสมงาน และในการสร้างและรวบรวมผลงานขอเพิ่มระยะเวลาจาก 2 สัปดาห์เป็น 3 สัปดาห์ เพื่อให้สามารถที่จะรวบรวมผลงานได้สมบูรณ์ขึ้น จึงปรับเวลาจาก 2 สัปดาห์เป็น 3 สัปดาห์ และตัวแฟ้มควรเป็นแฟ้มชนิดสอดและสามารถเพิ่มได้ ในช่วงแรกพบว่า ยังสับสนเรื่องกระบวนการจัดทำแฟ้ม แต่หลังจากผู้วิจัยอธิบายและให้ดูคู่มือประกอบในทุกขั้นตอนพยาบาลวิชาชีพทุกคนเข้าใจดี จากนั้นก็นำคะแนนที่ได้จากทั้งผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยมาคำนวณหาค่าความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินค่า โดยใช้สูตร (Polit, D. F. and Hungler, B. P.,1987) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าความเที่ยงระหว่างผู้ประเมินค่า} &= \frac{\text{จำนวนข้อที่มีความเห็นตรงกัน}}{\text{จำนวนข้อที่มีความเห็นตรงกัน} + \text{จำนวนข้อที่มีความเห็นไม่ตรงกัน}} \\ \text{ได้คะแนนความเที่ยง} &= \frac{29}{29 + 2} \\ &= 0.9355 \end{aligned}$$

จากนี้ทำการแก้ไขปรับปรุงและจัดเตรียมคู่มือการสร้างและประเมินแฟ้มสะสมงาน และเกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน เพื่อใช้จริง

ชุดที่ 2. แบบตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน

เป็นแบบตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน โดยที่หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ตรวจสอบตนเอง ผู้วิจัยสร้างแบบตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดย

1. ศึกษาดำรง และเอกสารที่เกี่ยวข้อง
2. ร่างแผนกำกับการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าหอผู้ป่วย

เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ และข้อคำถามปลายเปิด ประกอบด้วยคำถาม 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 กิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยได้กระทำจริงในแต่ละกิจกรรม ของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน เป็นแบบ checklist จำนวน 15 ข้อ มี 2 คำตอบคือ ทำและไม่ทำ โดยกำหนดเกณฑ์ปฏิบัติ 80% ขึ้นไปคือทำ ซึ่งในช่วงทดลอง ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยจะคอยติดตามสังเกตอยู่ด้วย ในทุกๆ สัปดาห์พร้อมให้คำแนะนำระหว่างการติดตาม และเก็บเครื่องมือเมื่อสิ้นสุดการทดลองในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2546

ส่วนที่ 2 เป็นแบบตอบบรรยาย โดยให้หัวหน้าหอผู้ป่วยตอบคำถามอย่างอิสระเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการใช้แฟ้มสะสมงาน ความเข้าใจในวัตถุประสงค์กระบวนการสร้างแฟ้มสะสมงาน เกณฑ์การประเมิน ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ประโยชน์และการนำไปใช้ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ ลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ

3. นำแผนร่างที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา โดยถือเกณฑ์ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตรงกัน 6 ใน 7 ท่าน (กลุ่มเดียวกับผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ตรวจสอบคุณภาพของคู่มือการสร้างและประเมินแฟ้มสะสมงาน และเกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน ดังรายนามในภาคผนวก) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านมีความเห็นตรงกัน ไม่ต้องแก้ไขจากนั้นผู้วิจัยนำเครื่องมือมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 7 ท่าน

4. นำเครื่องมือไปให้ผู้ช่วยวิจัย ศึกษาความเป็นไปได้ในการดำเนินการก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

ชุดที่ 3. แผนการอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน

เป็นส่วนของความรู้พื้นฐานเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป และของพยาบาลวิชาชีพ หลักการของแฟ้มสะสมงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน กระบวนการสร้างและประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน บทบาทของพยาบาลวิชาชีพในกระบวนการสร้างและประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน และส่วนของการฝึกปฏิบัติในการสร้างแฟ้มสะสมงาน และเกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน แผนการอบรมนี้ใช้ในการอบรมหัวหน้าหอผู้ป่วย

มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ คำบรรยายลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพระดับต่างๆ มาตรฐานการปฏิบัติงานของกองการพยาบาล และของโรงพยาบาลชยันตและกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานการพยาบาล โดยใช้แฟ้มสะสมงานให้สอดคล้อง

2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน
3. เลือกรูปแบบการอบรมโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยมุ่งพัฒนาความรู้ความเข้าใจในทักษะของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ความรู้และมีวุฒิคุณอยู่แล้ว ดังนั้นในการฝึกอบรมและพัฒนา ควรเป็นในลักษณะให้ลงมือปฏิบัติมากกว่าฟังบรรยายนานๆ หรือท่องจำ และบรรยากาศในการอบรมต้องมีลักษณะเป็นกันเอง ไม่เป็นทางการมาก รศ.วิจิตร อวระกุล (อ้างใน วรรณาท แสงมณี, 2543)
4. ร่างแผนการอบรมโดยใช้วัตถุประสงค์ที่ได้เป็นแนวทาง แผนการอบรมประกอบด้วย
 - 4.1 ขั้นนำ เป็นการชี้แจงรายละเอียดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน
 - 4.2 ขั้นสอน ประกอบด้วย
 - 4.2.1 ส่วนของความรู้พื้นฐานเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปและของพยาบาลวิชาชีพ
 - 4.2.2 ส่วนของความรู้พื้นฐาน หลักการของแฟ้มสะสมงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน กระบวนการสร้างและประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน และบทบาทของพยาบาลวิชาชีพในกระบวนการสร้างและประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน
 - ขั้นตอนการพัฒนาแฟ้มสะสมงาน 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย
 - 1) กำหนดวัตถุประสงค์และประเภทแฟ้มสะสมงาน
 - 2) รวบรวมชิ้นงานและจัดการชิ้นงาน
 - 3) คัดเลือกชิ้นงาน
 - 4) สะท้อนข้อมูลย้อนกลับ
 - 5) ทำชิ้นงานให้สมบูรณ์และประเมินค่า
 - 6) เชื่อมโยงและประชุมกลุ่ม
 - 4.2.3 ส่วนของการฝึกปฏิบัติในการสร้างแฟ้มสะสมงาน และเกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน

ในแผนการอบรมจะมีเอกสารประกอบการอบรม 3 ชุด ดังนี้

1). เอกสารหมายเลข 1 ประกอบด้วย

แนวคิดพื้นฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- 1.1) ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปและของพยาบาล
- 1.2) หลักและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.3) วัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล
- 1.4) ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2). เอกสารหมายเลข 2 ประกอบด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการใช้แฟ้มสะสมงาน

- 2.1) ความหมายและลักษณะสำคัญของแฟ้มสะสมงาน
- 2.2) หลักการแฟ้มสะสมงาน
- 2.3) ประโยชน์จากการใช้แฟ้มสะสมงาน
- 2.4) วิธีการสร้างแฟ้มสะสมงานโดยทั่วไป

3). เอกสารหมายเลข 3 ประกอบด้วย

แฟ้มสะสมงานกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

- 3.1). ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้แฟ้มสะสมงาน
- 3.2). หลักและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน
- 3.3). เกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน
- 3.4). บทบาทและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในกระบวนการสร้างแฟ้มสะสมงาน
- 3.5). ขั้นตอนการสร้างและประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน

และ แบบฝึกหัดทำแบบทในแต่ละเอกสาร เพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถสรุปทบทวนความรู้ ความเข้าใจ หลังการบรรยายได้

5. นำแผนร่างที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง ตามเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา โดยถือเกณฑ์ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตรงกัน 6 ใน 7 ท่าน (กลุ่มเดียวกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพของคู่มือการสร้างและประเมินแฟ้มสะสมงาน และเกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน ดังรายนามในภาคผนวก) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่านมีความเห็นตรงกันในเรื่องขอเวลาในการอบรมเชิงปฏิบัติการ ควรปรับเวลาในตารางการอบรมให้ตรงกับแผนการสอน และปรับสำนวนคำพูดให้สละสลวยตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นผู้วิจัยนำเครื่องมือมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ โดย

1. การศึกษาทบทวนแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา นำมายกร่าง แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามรายละเอียดของแบบสอบถาม มีดังนี้ เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยปัจจุบัน ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ และข้อคำถามปลายเปิด ประกอบด้วยคำถาม 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานให้สอดคล้องกับความต้องการให้ส่วนนำเข้าในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย ตนเอง เพื่อนร่วมทีม แฟ้มสะสมงานและเกณฑ์การประเมิน มีคุณภาพมากที่สุด ความต้องการความสำเร็จในการสร้างแฟ้มสะสมงาน คุณภาพของผลงาน และความต้องการข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดประกอบด้วยคำถามจำนวน 17 ข้อ เรียงลัดกันไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้านส่วนนำเข้า

(หัวหน้าหอผู้ป่วย ตนเอง เพื่อนร่วมทีม แพ้มีสะสมงานและเกณฑ์การประเมิน)

จำนวน 9 ข้อ (ข้อ 4,6,7,8,9,11,12,14,16)

ด้านกระบวนการสร้างแพ้มีสะสมงาน

จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 1,2,3,5,10,13)

ด้านการนำผลการประเมินไปใช้ ในการพัฒนา

จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 15,17)

ลักษณะแบบวัดเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งในแต่ละช่วงคำตอบมีความหมายดังนี้

ความพึงพอใจมากที่สุด (ให้คะแนน = 5)	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคตรงตาม ความรู้สึกของผู้ตอบในทางบวกมากที่สุด
ความพึงพอใจมาก (ให้คะแนน = 4)	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคตรงตาม ความรู้สึกของผู้ตอบในทางบวกมาก
ความพึงพอใจปานกลาง (ให้คะแนน = 3)	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคตรงตาม ความรู้สึกของผู้ตอบในทางบวกปานกลาง
ความพึงพอใจน้อย (ให้คะแนน = 2)	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคตรงตาม ความรู้สึกของผู้ตอบในทางบวกน้อย
ความพึงพอใจน้อยที่สุด (ให้คะแนน = 1)	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคตรงตาม ความรู้สึกของผู้ตอบในทางบวกน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
4.50 - 5.00	มากที่สุด
3.50 - 4.49	มาก
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	น้อย
1.00 - 1.49	น้อยที่สุด

ชุดที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดย

1. ศึกษาจากตำราเอกสารที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ และแบบสอบถามแรงจูงใจไฝ่สัมฤทธิ์ของ ปราณี ภักดีไพบุลย์ผล (2540) ที่ศึกษาในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจไฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยนำข้อคำถามจำนวน 10 ข้อที่เกี่ยวข้อง จากทั้งหมด 40 ข้อมาใช้ และศึกษาจากสภาพจริงในปัจจุบัน จากการศึกษา ผู้วิจัยสร้างแบบวัดแรงจูงใจตามแนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจไฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด

ลักษณะแบบวัด เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถาม 33 ข้อ ในแต่ละด้านดังนี้

ความต้องการความสำเร็จของงาน	19 ข้อ (ข้อ 1-20)
ความต้องการข้อมูลป้อนกลับ	5 ข้อ (ข้อ 21-25)
ความต้องการคุณภาพงาน	8 ข้อ (ข้อ 26-33)

โดยมีข้อคำถามทางลบ คือ ข้อ 1,2,7,9,10,12,13,14,15,20,22 และข้อที่ 23 ซึ่งในแต่ละช่วงคำตอบมีความหมายดังนี้

ระดับแรงจูงใจมาก (ให้คะแนน = 4)	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคเป็นจริงตลอดเวลา
ระดับแรงจูงใจค่อนข้างมาก (ให้คะแนน = 3)	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคเป็นจริงบ่อยครั้ง
ระดับแรงจูงใจปานกลาง (ให้คะแนน = 2)	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคเป็นจริงบางครั้ง
ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด (ให้คะแนน = 1)	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคนั้นเกือบไม่เป็นจริงหรือไม่จริง

การให้คะแนนระดับความพึงพอใจ ข้อความทางบวกให้คะแนนตามหมายเลขที่เลือกตอบ ข้อความที่เป็นลบก็กลับการให้คะแนนดังนี้

	คะแนนข้อความด้านบวก	คะแนนข้อความด้านลบ
เลือกหมายเลข 1	1	4
เลือกหมายเลข 2	2	3
เลือกหมายเลข 3	3	2
เลือกหมายเลข 4	4	1

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นคือแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจ แก้ไขในขั้นแรก แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน ประกอบด้วยอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับความพึงพอใจและแรงจูงใจ และมีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก 2 ท่าน อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการประเมินผล มีคุณวุฒิในระดับปริญญาโท 1 ท่าน และผู้บริหารทางการพยาบาล ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานไม่ต่ำกว่า 8 ปี และมีคุณวุฒิในระดับปริญญาโท 3 ท่าน (รายชื่ออยู่ในภาคผนวก) พิจารณาความตรงของเนื้อหา พิจารณาความตรงของเนื้อหา โดยถือเกณฑ์ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตรงกัน 5 ใน 6 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิให้จัดปรับสำนวนคำถาม จำนวน 10 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยนำเครื่องมือมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยจัดปรับสำนวนคำถามในแบบสอบถามความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และในส่วนของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านมีความเห็นตรงกันในข้อคำถามที่มีความหมายเหมือนกัน จึงได้ตัดข้อที่มีความหมายเหมือนกันออกทั้งหมด 3 คงเหลือข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ และให้จัดปรับสำนวนคำถาม จากนั้นผู้วิจัยนำเครื่องมือมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. การหาความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา คือพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสิงห์บุรี จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach's Coefficient) ในส่วนของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตัดข้อที่มีค่าลบออกจำนวน 4 ข้อ และตัดข้อที่มีค่าต่ำมากออกจำนวน 3 ข้อ (รายละเอียดในภาคผนวก) คงเหลือข้อคำถามของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำนวน 23 ข้อ ได้ค่าความเที่ยงแบบสอบถามความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน เท่ากับ .88 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .90 ตามลำดับ และภายหลังการใช้เครื่องมือในการรวบรวม

ข้อมูลจริง ได้ค่าความเที่ยงแบบสอบถามความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้
 เพิ่มสะสมงาน เท่ากับ .91 และของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน .73 ตามลำดับ

การดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองและเก็บข้อมูลตามขั้นตอน โดย แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นเตรียมการทดลอง
2. ขั้นทดลองและประเมินผลการทดลอง

1. ขั้นเตรียมการทดลอง ใช้เวลา 4 สัปดาห์ ประกอบด้วย

1. เตรียมสถานที่ในการทดลองโดยประสานงานกับโรงพยาบาลชัยนาท และกลุ่มการ
 พยาบาล เพื่อขอความร่วมมือในการทดลอง

2. ผู้วิจัยดำเนินการสร้าง ปรับปรุงแก้ไข และทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 เครื่องมือที่ใช้ได้แก่

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

2.1.1 คู่มือการสร้างและประเมินเพิ่มสะสมงานและเกณฑ์การประเมินค่าเพิ่ม
 สะสมงาน

2.1.2 แบบตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโดยใช้เพิ่มสะสมงาน

2.1.3 แผนการอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้เพิ่มสะสมงาน

2.2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้
 เพิ่มสะสมงาน

2.2.2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ตามรายละเอียดข้างต้น

4. เตรียมผู้ช่วยวิจัย จำนวน 1 ท่าน ซึ่งมีประสบการณ์ในการประเมินผลการปฏิบัติ
 งานมาแล้ว ใกล้เคียงกับผู้วิจัยคือ 5 ปีขึ้นไป จะอยู่ร่วมกับผู้วิจัยในกลุ่มทดลอง

ผู้วิจัยเตรียมผู้ช่วยวิจัยดังนี้

4.1. ให้ผู้ช่วยวิจัยทำความเข้าใจเกี่ยวกับเอกสารทำวิจัย ประกอบด้วยโครงร่าง
 วิทยานิพนธ์ คู่มือการสร้างเพิ่มสะสมงาน เพิ่มสะสมงาน เกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมงาน โดย
 ละเอียด

4.2. ผู้วิจัยพบผู้ช่วยวิจัยเพื่ออธิบายวัตถุประสงค์การวิจัย แนวคิดในการทำวิจัย และวิธีดำเนินการทดลองพร้อมทั้งทำความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งเกณฑ์การประเมินต่างๆ

5. เตรียมผู้ประเมินซึ่งหมายถึงหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยดำเนินการอบรมหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในกลุ่มทดลอง ซึ่งใช้แผนการอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมการสอนที่กำหนดไว้ทั้งหมด ดังนี้

5.1 กำหนดการอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน โดยกำหนดการอบรม เป็นเวลา 2 วัน ดังนี้

วันที่ 6 มกราคม 2546 เวลา 13.00-16.15 น.

13.00 – 13.30 น.	ลงทะเบียน
13.30 - 13.45 น.	เปิดประชุม โดยหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชัยนาท
13.45 - 14.30 น.	แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
14.30 - 14.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
14.45 - 15.15 น.	แนวคิดและหลักการแฟ้มสะสมงาน
15.15 – 16.15 น.	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้แฟ้มสะสมงาน และการประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน

วันที่ 7 มกราคม 2546 เวลา 13.00-16.15 น.

13.00 – 13.45 น.	กระบวนการสร้างแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ
13.45 – 14.30 น.	ปฏิบัติการสร้างแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ
14.30 – 14.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
14.45 - 15.30 น.	ปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้แฟ้มสะสมงาน
15.30 – 16.00 น.	อภิปรายและสรุปผล
16.00 – 16.15 น.	ปิดการอบรม

5.2 ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี มีความประสงค์ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจและสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบถ้วนตั้งแต่ต้นจนจบ จำนวน 3 คน

5.3 สถานที่ที่ใช้ในการอบรม คือ ห้องประชุมอาคารมหิดล 100 ปี

5.4 วิธีการอบรม โดยการบรรยาย หัวข้อเกี่ยวกับความหมายของการประเมินผล การปฏิบัติงานโดยทั่วไปและของพยาบาล หลักและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวคิด เกี่ยวกับการใช้แฟ้มสะสมงาน ในเรื่องของความหมายและลักษณะสำคัญของแฟ้มสะสมงาน หลักการแฟ้มสะสมงาน ประโยชน์จากการใช้แฟ้มสะสมงาน ประเภทและองค์ประกอบของแฟ้มสะสมงาน วิธีการสร้างแฟ้มสะสมงานโดยทั่วไป บทบาทและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ในกระบวนการสร้างแฟ้มสะสมงาน ขั้นตอนการสร้างและประเมินค่าแฟ้มสะสมงานทั้ง 6 ขั้นตอน และในการอบรมจะให้หัวหน้าหอผู้ป่วยทดลองสร้างและประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน ตามใบงาน ในคู่มือการสร้างและประเมินค่าแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย จะคอยให้คำแนะนำและเป็นพี่ที่ปรึกษาตลอดเวลา สำหรับเรื่องของเกณฑ์การประเมิน ให้หัวหน้าหอผู้ป่วยร่วมกันกับผู้วิจัยนำตำรา เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามคำบรรยาย ลักษณะงาน มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของกองการพยาบาล และของคณะกรรมการพยาบาล โรงพยาบาลชยันต ซึ่งได้แก่งานด้านบริการพยาบาล งานด้านบริหารการพยาบาล งานด้านวิชาการ งานอิสระของตัวเอง ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยแต่ละคนมีความรู้ความเข้าใจดี และวิเคราะห์ เนื้อหาแต่ละงานออกมาในลักษณะกิจกรรมการปฏิบัติ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบ รوبرิตตามตัวอย่างเกณฑ์ที่ผู้วิจัยสร้างไว้ โดยให้หัวหน้าหอผู้ป่วยศึกษารายละเอียดของเกณฑ์ การประเมินและแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแนวทาง ซึ่งสรุปร่วมกันว่าจะใช้เกณฑ์ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น

ในการทดลองสร้างและประเมินแฟ้มสะสมงาน ให้หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติตาม ขั้นตอนในคู่มือทุกขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่การร่วมกำหนดประเภท และวัตถุประสงค์ของแฟ้มสะสมงานและตกลงใช้เกณฑ์ประเมินร่วมกันแล้ว ขั้นการรวบรวมและจัดการชิ้นงาน การคัดเลือก ชิ้นงาน โดยให้ยกตัวอย่างผลงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ในแต่ละด้านคือ ด้านบริหาร บริการ วิชาการ และผลงานสร้างสรรค์ ต่อจากนี้จะเป็นขั้นสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ ให้หัวหน้าหอผู้ป่วยแต่ละคน ประเมินผลงานของตนเองในแต่ละชิ้นตามเกณฑ์ที่กำหนดร่วมกัน ตามแบบประเมินที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นไว้แล้ว และนำเสนอผลงานของตนเอง ทดลองประเมินแฟ้มสะสมงานซึ่งกันและกัน ตามแบบประเมิน และนำผลการประเมินไปปรับปรุงผลงานของแต่ละคน เป็นขั้นทำชิ้นงานให้ สมบูรณ์และประเมินค่า และในขั้นสุดท้าย ให้หัวหน้าหอผู้ป่วยแต่ละคนนำเสนอผลงานเป็นการ เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

หลังจากการบรรยายทุกครั้งจะประเมินผลจากการประเมินโดยการสังเกต การซักถาม และร่วมเสนอความคิดเห็น การร่วมอภิปรายในประเด็นต่างๆ และการตอบคำถาม และความ คาดหวังในการนำไปใช้จริง โดยใช้เอกสารประกอบการสอนหมายเลข 1/1, 2/1 และ 3/1 ซึ่งเป็น

แบบฝึกหัดท้ายบทในการทบทวน ประกอบในการที่จะประเมินความเข้าใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย

หลังการอบรมจะร่วมกันอภิปรายในประเด็นปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะต่างๆ และร่วมกันสรุปผลและการนำไปใช้ในการปฏิบัติจริง พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกคน มีความสนใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน สามารถอธิบาย สร้างและประเมินแฟ้มสะสมงานได้ถูกต้อง หัวหน้าหอผู้ป่วยทุกคนมีความเห็นตรงกันว่า สมควรที่จะมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและยุติธรรม ให้ทุกคนมีส่วนร่วมและสามารถนำผลการประเมินไปใช้ได้ อย่างกว้างขวาง เพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างกัน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติและตัวผู้ประเมิน มีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ปัญหาที่พบในการประเมินคือ แบบประเมินมีเกณฑ์ละเอียด ในแต่ละชั้นงานและมีหลายใบ เพราะว่าแต่ละคนจะต้องประเมินซึ่งกันและกัน จะทำให้สับสน และในทางปฏิบัติจริงที่จะต้องนำไปประเมินพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน ซึ่งมีจำนวนมาก จะทำให้เสียเวลามาก เนื่องจากมีเวลาจำกัด ดังนั้นในนำไปใช้จริงในการประเมินควรปรับแบบประเมิน ให้กระชับ ไม่ต้องมีหลายใบในแต่ละคน เสนอแนะว่าในการกำหนดระยะเวลาในการสร้างแฟ้มสะสมงานนั้นควรเพิ่มเวลาเป็น 2-3 สัปดาห์เพื่อไม่ให้เป็นภาระเร่งรัดจนเกินไป เนื่องจากมีภาระงานประจำมากอยู่แล้ว และนอกจากนี้ได้แนะนำให้จัดอบรมแก่หัวหน้าหอผู้ป่วยทุกคน เป็นเวลา 2 วัน ในโอกาสต่อไป

สรุปได้ว่าในการบรรยายและอภิปรายหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกคน มีความสนใจในเรื่องของแฟ้มสะสมงานมาก เนื่องจากเป็นเรื่องใหม่ สังเกตได้จากการซักถามในประเด็นต่างๆ ผู้วิจัยได้อธิบายชี้แจง และตอบคำถามจนหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกคนเข้าใจตรงกัน และสามารถนำไปปฏิบัติได้

5.5 สื่อที่ใช้ในการอบรม ได้แก่

5.5.1 แผนการอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย

5.5.2 คู่มือการสร้างและประเมินค่าแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ

5.5.3 ตัวอย่างแฟ้มสะสมงาน

5.5.4 เอกสารประกอบการสอนหมายเลข 1, 1/1

5.5.5 เอกสารประกอบการสอนหมายเลข 2, 2/1

5.5.6 เอกสารประกอบการสอนหมายเลข 3, 3/1

5.5.7 เครื่องฉายแผ่นทึบ

6. หนึ่งวันก่อนการทดลอง ผู้ช่วยวิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาวัดกับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 44 คน (กลุ่มทดลอง 22 คน และกลุ่มควบคุม 22 คน) เพื่อเป็นการตรวจสอบก่อนการทดลอง (Pretest)

2. ขั้นตอนทดลองและประเมินผลการทดลอง (ใช้เวลา 7 สัปดาห์)

สัปดาห์แรก (วันที่หนึ่ง)

เตรียมพยาบาลวิชาชีพ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยทำการประชุมนิเทศพยาบาลวิชาชีพ เพื่อกำหนดชนิดและปริมาณผลงาน รวมถึงการกำหนดเกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมงานร่วมกันและการชี้แจงกระบวนการในการสร้างเพิ่มสะสมงาน ขั้นตอนนี้จัดให้พยาบาลวิชาชีพเข้าร่วมการประชุมนิเทศและศึกษาคู่มือการสร้างและประเมินเพิ่มสะสมงาน ในวันที่ 10, 13 มกราคม 2546 เวลา 13.30 น. – 16.00 น. ใช้เวลา 2 วัน พยาบาลวิชาชีพแต่ละหอผู้ป่วยในกลุ่มทดลอง จำนวน 22 คน เข้าร่วมรับการปฐมนิเทศพร้อมกันโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย ณ ห้องประชุมอาคารมหิตล 100 ปี

พยาบาลวิชาชีพ ในกลุ่มทดลอง จำนวน 22 คน เข้ารับการปฐมนิเทศ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วย ในกลุ่มทดลองร่วมกันจัดขึ้น โดยมีผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยเป็นที่ปรึกษา โดยพยาบาลวิชาชีพจะได้รับคำชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการปฐมนิเทศ เหตุผลและความเป็นมาในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้เพิ่มสะสมงาน ความหมายและความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการสร้างเพิ่มสะสมงาน ให้พยาบาลวิชาชีพคู่มือการสร้างและประเมินเพิ่มสะสมงาน ประกอบในการปฐมนิเทศ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพบางคนยังไม่เคยรับทราบเกี่ยวกับเพิ่มสะสมงาน และมีจำนวน 5 คนที่เคยได้ทราบเกี่ยวกับเพิ่มสะสมงานของนักเรียนอยู่บ้าง แต่ก็ไม่ได้ให้ความสนใจ ในการปฐมนิเทศพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ ยังไม่ค่อยเข้าใจในการสร้างเพิ่มสะสมงานมากนัก สังเกตได้จากการซักถามถึงรายละเอียดต่างๆ ของเพิ่มสะสมงาน โดยเฉพาะความสำคัญที่จะต้องใช้ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังจากที่ได้พูดคุย ตอบคำถาม จนเป็นที่เข้าใจแล้ว พยาบาลวิชาชีพทุกคนขอเวลาไปศึกษารายละเอียดในคู่มือการสร้างและประเมินเพิ่มสะสมงาน อีกครั้ง ใช้เวลา ในการปฐมนิเทศ 2 ชั่วโมง หลังจากนั้นพยาบาลวิชาชีพได้มีโอกาส ทบทวน และศึกษาคู่มือการสร้างและประเมินเพิ่มในวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ เป็นเวลา 2 วัน โดยเริ่มเข้ารับการปฐมนิเทศต่อในวันจันทร์ที่ 13 มกราคม เป็นการสรุปถึงขั้นตอนต่างๆ ในการสร้างและประเมินเพิ่มสะสมงาน โดยบรรยายภาคในการปฐมนิเทศวันนี้ขึ้น พยาบาลวิชาชีพสามารถพูดคุย ตอบคำถาม และร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับการใช้เพิ่มสะสมงานได้ดี และทุกคนสนใจที่จะนำเพิ่ม

สะสมงานมาใช้ และหัวหน้าหอผู้ป่วยแต่ละคน นัดพบพยาบาลวิชาชีพของตนในแต่ละตึกในวันที่ 14 มกราคม พร้อมกัน

สัปดาห์แรก วันต่อไป (14 มกราคม 2546) ผู้วิจัยดำเนินการทดลอง โดย

กลุ่มทดลอง จัดให้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการสร้างแฟ้มสะสมงาน บทบาทและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในกระบวนการสร้างแฟ้มสะสมงาน จะต้องสร้างผลงาน 2 ส่วนคือส่วนที่ 1 เป็นผลงานที่ผู้ประเมินกำหนด ส่วนที่ 2 เป็นผลงานที่สร้างสรรค์ขึ้นเอง ตามลำดับชั้นดังนี้ โดยใช้คู่มือการสร้างและประเมินแฟ้มสะสมงานเป็นแนวทาง ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขึ้นกำหนดจุดประสงค์และประเภทของแฟ้มสะสมงาน ประชุมกลุ่มครั้งที่ 1 (14 มกราคม 2546) โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพพร้อมกันทำความเข้าใจ และกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน และเกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน ให้สอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะงาน มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของกองการพยาบาลและของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชัชวาท รวมทั้งร่วมกันกำหนดประเภทของแฟ้มสะสมงานและปริมาณของชิ้นงาน และวางแผนในการสร้างแฟ้มสะสมงาน โดยผู้วิจัยและหัวหน้าหอผู้ป่วยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในการกำหนดประเภท และวัตถุประสงค์ในการสร้างแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยให้เริ่มขั้นตอนที่ 2 พร้อมกันไปเลย

ขั้นนี้แต่ละหอผู้ป่วยจะนัดประชุมกลุ่มในช่วงเวลา 13.00-16.00 น. โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ดำเนินการประชุม ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยจะเข้าร่วมประชุม และเป็นที่ปรึกษา หอผู้ป่วยละประมาณ 1 ชั่วโมง หมุนเวียนกัน คือช่วงเวลา 13.00-14.00น., 14.00-15.00น. และ 15.00-16.00 น. จนครบทั้ง 3 หอผู้ป่วย ซึ่งในแต่ละหอผู้ป่วยมีการประชุมและร่วมทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน โดยตกลงใช้วัตถุประสงค์และเกณฑ์ในการประเมินแบบเดียวกัน คือแบบที่ผู้วิจัยสร้างไว้เป็นแนวทาง หลังจากได้ไปทำการศึกษาคู่มือการสร้างและประเมินแฟ้มสะสมงาน คำบรรยายลักษณะงาน มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของกองการพยาบาลและของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชัชวาท รวมทั้งทำความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานของตนแล้ว คือในแต่ละหอผู้ป่วยจะใช้ปรัชญานโยบายและพันธกิจของตนเป็นหลัก และในส่วนเกณฑ์การประเมินผล ผู้วิจัยต้องอธิบายชี้แจงซ้ำในแต่ละข้อ ซึ่งหลังจากอธิบายซ้ำ พยาบาลวิชาชีพเข้าใจ และตกลงที่จะใช้เกณฑ์การประเมินเช่นเดียวกันทั้ง 3 หอผู้ป่วย และหลังจากนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยแต่ละหอ ให้พยาบาลวิชาชีพ เริ่มดำเนินการรวบรวมและจัดการชิ้นงานในขั้นตอนที่ 2 ไปพร้อมกัน จากการประชุมในครั้งนี้ ผู้วิจัยให้พยาบาลวิชาชีพใช้ตัวอย่างการสร้างแฟ้มสะสมงานที่ผู้วิจัยสร้างไว้เป็นแนวทาง

สัปดาห์ที่ 1,2,3

ขั้นที่ 2 ขั้นการรวบรวมและจัดการชิ้นงาน เป็นขั้นที่หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพดำเนินการเก็บรวบรวมชิ้นงาน หรือหลักฐานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอิสระ และให้คำแนะนำในการจัดระบบและสร้างสรรค์ชิ้นงานนั้น ผลงานที่พยาบาลวิชาชีพต้องรวบรวมได้แก่ผลงานด้านบริการพยาบาล ด้านบริหารการพยาบาล ด้านวิชาการ และผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง โดยกำหนดให้พยาบาลวิชาชีพแต่ละคนเริ่มรวบรวมผลงาน ในแต่ละด้านทุกชิ้นที่ได้ปฏิบัติในช่วงเวลานี้เป็นต้นไป โดยผู้วิจัยจะเป็นที่ปรึกษาร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วย พร้อมกันนี้ให้พยาบาลวิชาชีพดำเนินการทดลอง ขั้นที่ 3 ไปพร้อมกันขั้นตอนนี้ ปัญหา ที่พบมากที่สุดคือพยาบาลวิชาชีพไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง และไม่ทราบว่าจะงานที่ปฏิบัติอยู่จัดเป็นผลงานด้านใด ดังนั้นจึงแนะนำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยนำคำบรรยายลักษณะงานให้พยาบาลแต่ละคนศึกษาอีกครั้งและนำไปจัดเก็บไว้ในแฟ้มสะสมงาน เพื่อเป็นแนวทางประกอบการปฏิบัติงานต่อไป

ขั้นที่ 3 ขั้นการคัดเลือกชิ้นงาน เป็นขั้นที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายให้พยาบาลวิชาชีพคัดเลือกชิ้นงานอย่างอิสระในผลงานที่ตนเองพอใจมากที่สุด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และตามจำนวนที่กำหนดไว้ โดยคัดเลือกมาจากชิ้นงานที่รวบรวมไว้ในขั้นที่ 2 ขั้นนี้พยาบาลวิชาชีพจะคัดเลือกผลงานที่ตนเองพอใจมากที่สุดเก็บเข้าแฟ้มสะสมงาน และส่งให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยตามเวลาที่กำหนดร่วมกัน และนัดพบในสัปดาห์ต่อไป ในวันที่ 31 มกราคม 2546 โดยผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กำลังใจและขอแนะนำ ร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วยในการคัดเลือกชิ้นงานแก่พยาบาลวิชาชีพ

สำหรับขั้นตอน 2 ขั้นตอนนี้ จะทำไปพร้อมๆ กัน คือพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนจะรวบรวมผลงานที่ตนเองได้กระทำในแต่ละวันเก็บรวบรวมไว้ พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ยังสับสนเกี่ยวกับงานของตนเองว่าไม่แน่ใจว่าผลงานของตนเองจัดอยู่ในงานด้านใด ช่วงนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยจะอธิบายชี้แจงให้พยาบาลวิชาชีพแต่ละคนเข้าใจ พร้อมทั้งให้ดูเกณฑ์ในการประเมินผลงานแต่ละชิ้น เป็นแนวทางในการจัดการชิ้นงานนั้น และในขณะเดียวกันจะคัดเลือกผลงานที่ตนเองคิดว่าดีที่สุด พยายามปรับปรุงและจัดการชิ้นงานนั้น และเก็บเข้าแฟ้มสะสมงานของตนเอง ช่วงนี้ผู้วิจัยจะคอยเป็นที่ปรึกษาแก่หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งคอยให้กำลังใจ คำแนะนำในการจัดการชิ้นงานของตนเอง พยาบาลวิชาชีพแต่ละคนจะทำแฟ้มสะสมงานของตนให้สมบูรณ์ที่สุด โดยการใส่ข้อมูลส่วนตัว ประวัติต่างๆ และพยายามปรับปรุงให้ชิ้นงานของตนเองออกมาดีที่สุด และให้คะแนนประเมินตนเองในแต่ละชิ้นงาน เตรียมนำเสนอผลงาน ในการประชุมกลุ่ม ในวันที่ 31 มกราคม 2546

ขั้นตอนนี้สรุปได้ว่าพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีผลงานด้านต่างๆ ดังนี้

พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 3-5 จำนวน 14 คน มีจำนวนผลงานทั้งสิ้น 56 ชิ้นงาน คือ

1. มีผลงานด้านบริการ ในการนำการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ คนละ 2 ชิ้น
รวมเป็น 28 ชิ้นงาน

2. เลือกร่างผลงานด้านบริหาร จำนวน 3 ชิ้นงาน

3. เลือกร่างผลงานด้านวิชาการ จำนวน 11 ชิ้นงาน

4. มีผลงานด้านสร้างสรรค์ คนละ 1 ชิ้นงานรวมเป็น 14 ชิ้นงาน

พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 6-7 จำนวน 8 คน มีจำนวนผลงานทั้งสิ้น 32 ชิ้นงาน คือ

1. มีผลงานด้านบริการ ในการนำการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ คนละ 1 ชิ้น
รวมเป็น 8 ชิ้นงาน

2. สร้างผลงานด้านบริหาร คนละ 1 ชิ้นงาน รวมเป็น 8 ชิ้นงาน

3. สร้างผลงานด้านวิชาการ คนละ 1 ชิ้นงาน รวมเป็น 8 ชิ้นงาน

4. มีผลงานด้านสร้างสรรค์ คนละ 1 ชิ้นงาน รวมเป็น 8 ชิ้นงาน

สัปดาห์ที่ 3 (ปลายสัปดาห์)-สัปดาห์ที่ 4

ขั้นที่ 4 ขั้นการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ ประชุมกลุ่มครั้งที่ 2 ในวันที่ 31 มกราคม 2546 ตามนัด เป็นการประเมินครั้งที่ 1 หัวหน้าหอผู้ป่วยจะเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพแต่ละคน แสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อชิ้นงานของตนเองที่คัดเลือกเข้าแฟ้มสะสมงานหมุนเวียนกันไป คนละไม่เกิน 10 นาที จากนั้นก็จะให้ข้อมูลเสนอแนะและกระตุ้นให้เพื่อนในกลุ่มร่วมให้ข้อมูล เสนอแนะในการปรับปรุงชิ้นงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินค่าที่กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา หลังจบการประชุมแล้วจะให้พยาบาลวิชาชีพเจ้าของแฟ้มนำเสนอ แฟ้มของตนเองไว้ที่มุมแสดงผลงานในห้องวิชาการ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานสามารถพิจารณา ให้คะแนนประเมินได้อีก ขั้นนี้หัวหน้าหอผู้ป่วย จะให้เพื่อนในกลุ่มลงคะแนนประเมินผลงาน ของกันและกัน หลังจากการประชุมเสร็จสิ้นแล้ว โดยเป็นความลับส่งให้หัวหน้าหอผู้ป่วยโดยตรง ในวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2546 หัวหน้าหอผู้ป่วยจะเป็นผู้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากเพื่อนในกลุ่มแล้วนำไป แจ้งให้พยาบาลวิชาชีพแต่ละคนทราบในวันต่อไป ในวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2546 พร้อมนัดเวลา ประชุมกลุ่มครั้งต่อไปในวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2546 ขั้นนี้พยาบาลวิชาชีพจะรวบรวมข้อมูลย้อนกลับ ที่ได้เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงแฟ้มสะสมงาน

ในวันนี้แต่ละหอผู้ป่วยจะนัดประชุมในช่วงเวลา 13.30-16.00 น. โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยสลับกันเข้าร่วมประชุมหมุนเวียนกันไปที่ละหอผู้ป่วย โดยให้เวลาหอผู้ป่วยที่มีพยาบาล วิชาชีพมากที่สุด 1 ชั่วโมง ส่วนหอผู้ป่วยที่เหลือให้เวลาหอผู้ป่วยละ 45 นาที ให้พยาบาลวิชาชีพ

แต่ละคนนำเสนอผลงานของตนเอง ซึ่งนับเวลาเฉลี่ยได้ประมาณคนละ 9 – 10 นาที โดยจะแสดงความรู้สึกต่อชิ้นงานที่เลือกเข้ามาด้วย ช่วงเวลาที่เหลือให้หัวหน้าหอผู้ป่วยดำเนินการประชุมต่อไป ในการประชุมเสนอผลงานในครั้งนี้ สังเกตได้ว่าพยาบาลวิชาชีพทุกคน ตื่นเต้น พยายามนำเสนอผลงานในแต่ละด้านของตนเองอย่างตั้งใจ และมีความกังวล จากการพูดคุยพบว่าทุกคนกลัวว่าจะทำผิดและสร้างผลงานออกมาไม่ดี ในขณะที่มีการนำเสนอพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนจะตั้งใจฟังและจดในสิ่งที่พบในผลงานของคนอื่น บรรยากาศในวันนี้ค่อนข้างจะเครียด ดังนั้นผู้วิจัยและหัวหน้าหอผู้ป่วย พยายามสร้างบรรยากาศให้ดูสนุกสนานและผ่อนคลายมากขึ้น โดยการพูดคุย ถามความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน ที่นำเสนอผลงานของตนเสร็จแล้ว สลับกันไป ผู้วิจัยจะคอยให้กำลังใจและให้คำแนะนำตลอด

ในการได้รับข้อมูลป้อนกลับ จากการประเมินของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าหอผู้ป่วย แล้วทุกคนได้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขผลงานของตนเอง ซึ่งส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพจะมีปัญหาในเรื่องการบันทึกการพยาบาลที่ยังเขียนไม่ถูกต้องและไม่ครอบคลุมในทุกขั้นตอน ในส่วนที่เป็นผลงานด้านบริหาร ยังมีปัญหาในเรื่องการวางแผนและจัดระบบงาน ส่วนในด้านวิชาการ ส่วนใหญ่จะทำได้ดีแต่ยังขาดเอกสารอ้างอิง

สัปดาห์ที่ 4,5,6

ขั้นที่ 5 ขั้นการทำชิ้นงานให้สมบูรณ์และประเมินค่า หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพปรับปรุงชิ้นงานตามข้อเสนอแนะ จนเป็นที่พอใจแล้วให้นำเสนอให้หัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อน และตัวเอง ประเมินผล เป็นการตัดสินคุณค่างานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร่วมกันตั้งแต่ต้นเป็น การประเมินผลครั้งที่ 2 และมาประชุมกลุ่มครั้งที่ 3 ในวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2546 ตามนัด ขั้นนี้พยาบาลวิชาชีพแต่ละคนจะปรับปรุงชิ้นงานของตนเองตามข้อเสนอแนะ จนเป็นที่พอใจแล้ว นำเสนอหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งจะประเมินผลงานของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนร่วมกับผู้ช่วยวิจัย และจะให้พยาบาลวิชาชีพแต่ละคนประเมินตนเอง รวมทั้งให้เพื่อนในกลุ่มลงคะแนนประเมินผลงาน ของกันและกันโดยเป็นความลับส่งให้หัวหน้าหอผู้ป่วยโดยตรง ในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2546 หัวหน้าหอผู้ป่วยจะเป็นผู้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากเพื่อนในกลุ่ม แล้วนำไปแจ้งให้พยาบาลวิชาชีพแต่ละคนทราบในวันต่อไป คือวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2546 พร้อมนัดเวลาประชุมกลุ่มครั้งต่อไป เช่นกัน คือในวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2546 ซึ่งจะเป็นการประเมินผลครั้งที่ 3 ครั้งสุดท้าย พยาบาลวิชาชีพนำข้อมูลที่ได้จากการชิ้นงานสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ มาวางแผนปรับปรุงชิ้นงานของตนเองให้สมบูรณ์

ในการประชุมกลุ่มครั้งที่ 3 ในวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2546 ทุกหอผู้ป่วยจะจัดเวลาประชุมกลุ่มเช่นเดียวกับการประชุมกลุ่มครั้งที่ 2 ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยจะสลับกันเข้าร่วมประชุมเช่นเดิม

และในครั้งนี้นักพยาบาลวิชาชีพ จะใช้เวลาในการนำเสนอผลงานลดลง เฉลี่ยคนละ 7-8 นาที เพราะ
ว่าไม่ต้องนำเสนอทั้งหมด แต่นำเสนอผลงานเฉพาะในส่วนที่แก้ไขและสิ่งใหม่เท่านั้น
บรรยากาศในการประชุมครั้งนี้ดีขึ้น เนื่องจากทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ได้เข้าใจในกระบวนการ
สร้างและประเมินแฟ้มสะสมงานมากขึ้น ในส่วนของการปรับปรุงจะเป็นการต่อเติมในส่วนขาด
การเพิ่มเติมความสวยงามของชิ้นงาน และความเรียบร้อยของแฟ้มสะสมงานเป็นส่วนใหญ่

สัปดาห์ที่ 7

ขั้นที่ 6 ขั้นเชื่อมโยงและประชุมกลุ่ม ประชุมกลุ่มครั้งที่ 4 ตามนัดในวันที่ 24 กุมภาพันธ์
2546 ขั้นนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดให้พยาบาลวิชาชีพได้นำเสนอความสำเร็จของแฟ้มสะสมงาน และ
อภิปรายเชื่อมโยงระหว่างแฟ้มสะสมงานและวัตถุประสงค์ตามคำบรรยายลักษณะงาน มาตรฐาน
การปฏิบัติการพยาบาลของกองการพยาบาลและของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชัยนาท
ที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้น เปิดโอกาสให้เพื่อนในกลุ่มได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น อันเป็น
ประโยชน์ต่อการพัฒนาต่อไป โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยจะเป็นผู้อำนวยการความสะดวกและชี้แนะในการ
อภิปรายและผู้วิจัยร่วมวิเคราะห์ด้วย

ในขั้นนี้ใช้เวลาช่วง 13.30-15.00 น.ในแต่ละหอผู้ป่วยจะประเมินผลงานในขั้นสุดท้าย
ซึ่งเป็นผลงานที่เกือบเสร็จสมบูรณ์ จะเป็นการอภิปรายเชื่อมโยงแฟ้มสะสมงานและมีการ
แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น ในแง่มุมต่างๆ พยาบาลวิชาชีพจะปรับผลงานครั้งสุดท้ายและ
เตรียมสรุปในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2546 หัวหน้าหอผู้ป่วยจะสรุปผลและให้ข้อคิดเห็นเสนอแนะ
ในการปรับปรุงตนเอง แนวทางในการพัฒนาในด้านต่างๆ เก็บบันทึกไว้ในแฟ้มสะสมงานของ
พยาบาลวิชาชีพแต่ละคน จะเห็นได้ชัดเจนว่าพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนในขั้นนี้จะพยายามสร้าง
ผลงานของตนเองอย่างประณีตและสวยงามเท่าที่จะทำได้ให้มากที่สุด ทุกคนมีความภาคภูมิใจใน
ผลงานของตนเองแต่ละชิ้น สามารถกล้าแสดงออกด้วยความมั่นใจในการนำเสนอผลงานของ
ตนเองได้อย่างดีว่าครั้งแรกๆ และส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นที่จะสร้างผลงานชิ้นใหม่ๆ อีก

ขั้นสรุป

ประชุมกลุ่มครั้งสุดท้ายเพื่อสรุปผล ในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2546 ใช้เวลา 13.30-
14.30 น. ผู้วิจัยจะกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพประเมินผลร่วมกัน โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยและ
พยาบาลวิชาชีพพร้อมกันสรุปถึงสิ่งที่ได้จากการสร้างแฟ้มสะสมงาน อุปสรรค ความรู้สึก ประโยชน์
และการนำไปใช้ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เสร็จแล้วผู้วิจัยกล่าวขอบคุณหัวหน้าหอผู้ป่วย
พยาบาลวิชาชีพ และผู้ช่วยวิจัยที่ช่วยให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ในการสรุปผลแสดงให้เห็น
ถึงความตั้งใจในการสร้างผลงานของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ ทุกคนมีความเห็นตรงกันในเรื่องที่

สามารถมีผลงานเป็นของตนเอง ซึ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เพิ่มสัมพันธภาพอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าหอผู้ป่วย

ในการสรุปความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพและหัวหน้าหอผู้ป่วย หลังได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน นั้นรวบรวมจากความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนที่สรุปเขียนไว้ในใบงานที่ 6 ในคู่มือการสร้างและประเมินค่าแฟ้มสะสมงานและความคิดเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วย จากแบบสอบถามในแบบตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย และรวบรวมจากการร่วมกันสรุปถึงสิ่งที่ได้จากการสร้างแฟ้มสะสมงาน อุปสรรค ความรู้สึก ประโยชน์และการนำไปใช้ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพยาบาลวิชาชีพและหัวหน้าหอผู้ป่วย ในวันประชุมกลุ่มครั้งสุดท้ายเพื่อสรุปผล ในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2546 นำมาจัดกลุ่มและวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่

ผลสรุปความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพและหัวหน้าหอผู้ป่วย หลังได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในด้านสิ่งที่ได้จากการสร้างแฟ้มสะสมงาน (N=22)

ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ	ความถี่
มีโอกาสรวบรวมข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับตนเอง ในด้านต่างๆ ได้แก่การปฏิบัติงาน ด้านบริหาร บริการ วิชาการงานสร้างสรรค์อื่นๆการศึกษา ดูงาน การประชุม อบรม หรือกิจกรรมต่างๆที่ได้กระทำไปแล้ว ซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบผลงานครั้งต่อไปได้	22
ทำให้ทราบและตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองชัดเจนมากยิ่งขึ้น มีความกระตือรือร้นที่จะคิด/สร้าง/จัดทำผลงานต่างๆ ของตนเอง อันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานให้ปรากฏเป็นรูปธรรมชัดเจนขึ้น และสามารถจัดเก็บไว้ได้อย่างเป็นระบบและมีระเบียบ สามารถนำไปใช้ได้ง่าย	22
เกิดความคิดสร้างสรรค์ผลงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ป่วยและหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานของตนเองมีการพัฒนามากขึ้น	22
เป็นการฝึกประเมินตนเองและฝึกประเมินผู้อื่นไปพร้อมๆกัน มีผู้ประเมินหลายคน ทำให้ได้รับผลการป้อนกลับข้อมูลจากหลายๆ คน ซึ่งจะมีมุมมองต่างกัน	20

ตารางที่ 2 (ต่อ) ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในด้าน
สิ่งที่ได้จากการสร้างเพิ่มสะสมงาน (N=22)

ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ	ความถี่
มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากมองเห็นผลงานของตนเองเป็นรูปธรรมชัดเจน	
ทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองและเห็นแนวทางในการได้พัฒนาตนเองชัดเจน	20
มีความรู้ความเข้าใจในการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้มากขึ้นเพราะ	
มีเกณฑ์การประเมินชัดเจนทำให้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้ง่ายขึ้น	19
การสร้างผลงานครั้งนี้ทำให้เห็นความสามารถของตนเอง มีสิ่งกระตุ้น	
ให้เกิดแรงจูงใจในการที่จะสร้างผลงานชิ้นอื่นให้ดียิ่งๆ ต่อไป	18
ได้รับข้อมูลหรือความรู้ใหม่ๆ จากเพื่อนร่วมงาน หรือพยาบาลรุ่นพี่ที่มีประสบการณ์	
ในการทำงานมานาน ได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาที่ดี	17
ได้พัฒนาด้านอารมณ์ ความรู้สึก ฝึกการยอมรับข้อเสนอนะ ข้อคิดเห็น และคำวิพากษ์	
วิจารณ์จากบุคคลอื่น ซึ่งได้นำมาปรับปรุงการทำงานหรือปรับปรุงผลงานได้อย่างดี	
ทำให้เกิดมุมมองที่ดีว่าความคิดเห็นของคนหลายๆ คนดีกว่าความคิดของคนๆ เดียว	
ซึ่งมีหลากหลายเหตุผลและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีมุมมองมากกว่าเดิม	
ทำให้ทราบข้อบกพร่องของตนเองและนำข้อเสนอแนะต่างๆ มาปรับปรุงได้ถูกจุด	15
ทำให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีความพยายามมากขึ้น	12
ได้เรียนรู้วิธีคิดวิธีการเขียน วิธีการปฏิบัติงานต่างๆ เช่นการสร้างผลงานแต่ละด้าน	
สามารถแสวงหาสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับตนเอง	9
ในระยะเวลาที่จำกัดทำให้มีความรู้สึกตื่นตัว อยากสร้างผลงานที่ดีๆ มีการพัฒนาตนเอง	
เพื่อที่จะให้งานออกมามีและสมบูรณ์ที่สุด	5

จากตาราง จะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพมีความเห็นตรงกันเป็นส่วนใหญ่ ในเรื่องการพัฒนาตนเองและหน่วยงานในหลายๆ ด้าน ทราบและตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองชัดเจนมากยิ่งขึ้น สามารถมีผลงานเป็นของตนเองและเห็นเป็นรูปธรรม เป็นการประเมินที่เป็นประโยชน์ เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดกำลังใจและแรงจูงใจที่อยากจะสร้างผลงานต่อไปให้ดียิ่งขึ้น มีมุมมองกว้างขึ้น ได้ความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นและอุปสรรคของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน (N=22)

ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ	ความถี่
ใบประเมินผลงานมีมาก	22
มีระยะเวลาจำกัดในการจะสร้างผลงานผลงานแต่ละชิ้นออกมาให้ดีที่สุด เนื่องจากมีปริมาณภาระงานประจำอยู่มาก	21
ขาดความเข้าใจในการสร้างผลงานในระยะแรกๆ ทำให้เกิดความสับสน ซึ่งทำให้เริ่มเก็บผลงานล่าช้า	10
ขาดความรู้และประสบการณ์ในการเขียนและจัดทำผลงานอย่างเป็นระบบทำให้ผลงานออกมาไม่ดีเท่าที่ตั้งใจไว้	9
ขาดความเข้าใจในรายละเอียดของการสร้างแฟ้มสะสมงาน บางครั้งไม่แน่ใจว่าทำถูกต้องหรือไม่	7
ต้องการให้ผลงานออกมาดีเป็นระเบียบแลดูสวยงาม แต่ขาดความรู้ความชำนาญด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ทำให้เป็นอุปสรรคอย่างมาก ต้องเสียเวลาในการรอคอยให้คนอื่นพิมพ์งานให้	2

จากตาราง สามารถสรุปได้ว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่าใบประเมินมีจำนวนมากและมีระยะเวลาจำกัด ขาดความเข้าใจในการสร้างแฟ้มและขาดความมั่นใจว่าสร้างแฟ้มได้ถูกต้องหรือไม่ ในระดับรองลงมา และมีอยู่ 2 ราย ขาดความรู้ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ทำให้เป็นอุปสรรคในการจัดพิมพ์ผลงานให้แลดูสวยงามตามที่ตั้งใจไว้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 ความรู้สึก ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการประเมินผล
การปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน (N=22)

ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ	ความถี่
บุคลากรทุกคนทุกระดับ ควรมีแฟ้มสะสมงานเป็นของตนเอง เพื่อทราบความรับผิดชอบ ของตนเอง และพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นการพัฒนาหน่วยงานต่อไป	22
เห็นดีกับการทำแฟ้มสะสมงาน สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ทั้งต่อตนเอง และหน่วยงาน ควรจัดทำขึ้นทุกหน่วยงาน	22
รู้สึกภาคภูมิใจ เมื่อสามารถสร้างผลงานออกมาได้สำเร็จ และสามารถมี ผลงานเป็นของตนเอง เกิดแรงจูงใจที่จะสร้างผลงานใหม่ๆ ต่อไป	22
การทำแฟ้มสะสมงาน เป็นมิติใหม่ซึ่งทำให้มีการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง ควรทำอย่างต่อเนื่องโดยไม่จำกัดเวลา	22
พึงพอใจกับผลงานและสามารถได้แสดงความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่	22
รู้สึกพึงพอใจในการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ การประเมินตนเองและ ผู้อื่นเกี่ยวกับผลงานที่สร้างขึ้น ได้เห็นผลงานของผู้ร่วมงานได้ชัดเจนขึ้น	22
รู้สึกว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในช่วงแรกมองไม่เห็น เป็นรูปธรรมชัดเจนเพราะต้องรวบรวมผลงานหลายด้าน แต่เมื่อได้ทำไปแล้ว และมีการประเมินผล ได้รับคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข ได้รับการชี้แนะ แนวทาง จนได้ผลงานในด้านต่างๆออกมาอย่างชัดเจน	22
มีความรู้สึกที่ดี ทำให้มีการปรับปรุงตนเอง แม้ว่าจะมีความรู้สึกเครียดบ้าง เนื่องจากมีระยะเวลาเป็นตัวกำหนดการทำงาน	20
ภูมิใจในผลงานของตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า	20
รู้สึกมีกำลังใจมากขึ้นได้มีโอกาสในการปรึกษาหารือ พุดคุยชี้แจงเหตุผลในการ ปฏิบัติงานแก่หัวหน้าหรือผู้ป่วยได้มากขึ้น ทำให้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน	6

จากตารางสามารถสรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการสร้าง
แฟ้มสะสมงาน และเห็นว่าแฟ้มสะสมงานมีประโยชน์มากทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน ต้องการให้
ทุกหน่วยงานได้มีการใช้แฟ้มสะสมงาน แต่ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ควรจำกัดระยะเวลาในการสร้างและ
ประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน เนื่องจากมีภาระงานประจำอยู่มาก และแบบประเมินก็มีมาก ทำให้
รู้สึกเหน็ดเหนื่อย ควรทำต่อเนื่องไปเรื่อยๆ และควรปรับแบบประเมินค่าแฟ้มสะสมงานให้น้อยลง

ตารางที่ 5 ความคิดเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้ม
สะสมงาน (N=3)

ความคิดเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วย	ความถี่
ความรู้สึกรต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน	
เห็นว่าการสร้างแฟ้มสะสมงานทำให้เห็นผลงานในแต่ละด้านของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคน สามารถประเมินความตั้งใจ ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมและ ความสำเร็จในงานได้ชัดเจน	3
มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ ทำให้การประเมินผลมีความเที่ยงตรงและยุติธรรม และรู้สึกสบายใจที่จะให้คะแนนประเมินผลงาน เพราะว่ามีเกณฑ์และร่วมตกลงกัน ใช้วัตถุประสงค์และเกณฑ์การประเมินผล รวมทั้งยังร่วมกันแสดงความคิดเห็น การให้คำปรึกษาและประเมินผลงานอย่างต่อเนื่องร่วมกัน	3
ด้านความเข้าใจในวัตถุประสงค์และกระบวนการสร้าง และประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน	
มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และกระบวนการสร้างและประเมินค่าแฟ้มสะสมงานดี	3
อุปสรรคต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน	
ในการประเมินชิ้นงานของผู้ปฏิบัติแต่ละคน ต้องใช้เวลาในการประเมินมาก เพราะว่าในการประเมินแต่ละชิ้นงานจะมีเกณฑ์เฉพาะแต่ละอย่าง แบบประเมินมีมากและต้องประเมินหลายครั้ง ทำให้การประเมินชิ้นงาน บางอย่างไม่ครอบคลุม เนื่องจากภาระงานมาก และมีเวลาจำกัด	3
การนำไปใช้ประโยชน์	
หน่วยงานได้พัฒนาบุคลากรได้ตรงจุด ได้เห็นศักยภาพในตัวผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนได้ชัดเจน โดยเฉพาะสามารถพัฒนาคุณภาพบริการในการที่ จะนำโรงพยาบาลไปสู่มาตรฐาน QA และ HA ได้เป็นอย่างดี	3
แฟ้มสะสมงานใช้เป็นหลักฐานในการปฏิบัติงานที่ดีมาก มีประโยชน์อย่างยิ่ง และผลการประเมินยังสามารถนำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งได้อย่างชัดเจนและยุติธรรม	3

ตารางที่ 5 (ต่อ)ความคิดเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้ม
สะสมงาน (N=3)

ความคิดเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วย	ความถี่
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	
ควรมีการจัดทำแฟ้มสะสมงานของเจ้าหน้าที่ทุกคน ทุกระดับ ในทุกหน่วยงาน เพราะว่ามีประโยชน์มากทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน และยังเป็นการพัฒนา สามารถยกระดับวิชาชีพให้ก้าวหน้าได้ต่อไป	3
ควรจัดปรับแบบการประเมินให้น้อยลงและจัดปรับให้เข้ากับแบบประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน เพื่อที่จะนำไปใช้ได้เลย	3
โรงพยาบาลควรจะนำแฟ้มสะสมงานไปกำหนดเป็นนโยบายในการประเมินผล ให้ชัดเจนในทุกหน่วยงาน และในการประเมิน	3
ควรทำต่อเนื่องไปเรื่อยๆไม่ควรจำกัดเวลา คือควรจัดปรับการประเมินเป็นปีละ 2 ครั้ง ให้เข้ากับการประเมินผลแบบปกติที่ปฏิบัติอยู่ ส่วนการประเมินเพื่อการพัฒนา ควรเป็นทุกเดือน	3

จากตารางพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกคนมีความเห็นตรงกัน ว่าการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานมีประโยชน์มากทั้งต่อตนเอง ผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงาน เป็นการ
ประเมินผลที่ยุติธรรม สามารถเห็นศักยภาพของผู้ปฏิบัติแต่ละคนชัดเจน ควรกำหนดเป็นนโยบาย
และให้ใช้ในทุกหน่วยงาน ส่วนระยะเวลาและใบประเมินควรจัดปรับใหม่

ในระหว่างดำเนินการทดลองผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย จะเป็นผู้ควบคุมการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินการปฏิบัติงาน
หัวหน้าหอผู้ป่วยตอบแบบตรวจสอบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน โดย
อิสระส่งคืนผู้วิจัยหลังวันสรุปในวันสุดท้าย 28 กุมภาพันธ์ 2546 อีก 2 วันต่อมา

แบบตรวจสอบกิจกรรมที่ให้หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติทั้งหมดจำนวน 15 ข้อ โดยกำหนด
ว่าปฏิบัติร้อยละ 80 ขึ้นไปคือปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน พบว่า

	จำนวนข้อที่ปฏิบัติ	คิดเป็นร้อยละ
หัวหน้าหอผู้ป่วยคนที่ 1	14	93.33
หัวหน้าหอผู้ป่วยคนที่ 2	15	100.00
หัวหน้าหอผู้ป่วยคนที่ 3	15	100.00

สามารถสรุปได้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ปฏิบัติกิจกรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานครบทุกขั้นตอน โดยที่ข้อที่หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่ได้ปฏิบัติ คือ ข้อที่ 12 ในข้อที่หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดให้พยาบาลวิชาชีพ ได้นำเสนอความสำเร็จของแฟ้มสะสมงานและอภิปรายเชื่อมโยงระหว่างแฟ้มสะสมงานและวัตถุประสงค์ตามคำบรรยายลักษณะงาน มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของกองการพยาบาล และของคณะกรรมการพยาบาล โรงพยาบาลชัยนาทที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้น เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 1 คนติดราชการ ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ครบ ดังนั้นการประชุม เพื่อนำเสนอความสำเร็จของแฟ้มสะสมงาน จึงไม่สมบูรณ์ แต่ไม่เป็นปัญหา เนื่องจากผลงานของพยาบาลวิชาชีพที่สร้างไว้มีผลงานดี และได้เสนอแนะข้อคิดเห็นต่างๆ ไว้แล้ว ในใบงานที่ 6 ซึ่งเป็นใบที่สรุป ปัญหา ความรู้สึก ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นต่างๆ ในการสร้างแฟ้มสะสมงาน

กลุ่มควบคุมให้ปฏิบัติงานตามปกติ ไม่ได้สร้างแฟ้มสะสมงาน และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยจะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการในช่วง 6 เดือนแรก คือตั้งแต่เดือนตุลาคมปีหนึ่งแล้วจนถึงเดือนมีนาคมของอีกปีหนึ่ง โดยจะประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงปลายเดือนกุมภาพันธ์ถึงต้นเดือนเดือนมีนาคม โดยใช้หลักเกณฑ์และแบบประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของข้าราชการพลเรือน ในช่วงปลายเดือนมีนาคม เพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี โดยพิจารณาให้คะแนนตามที่คณะกรรมการพยาบาลเป็นผู้กำหนด เป็นการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

ขั้นประเมินผล

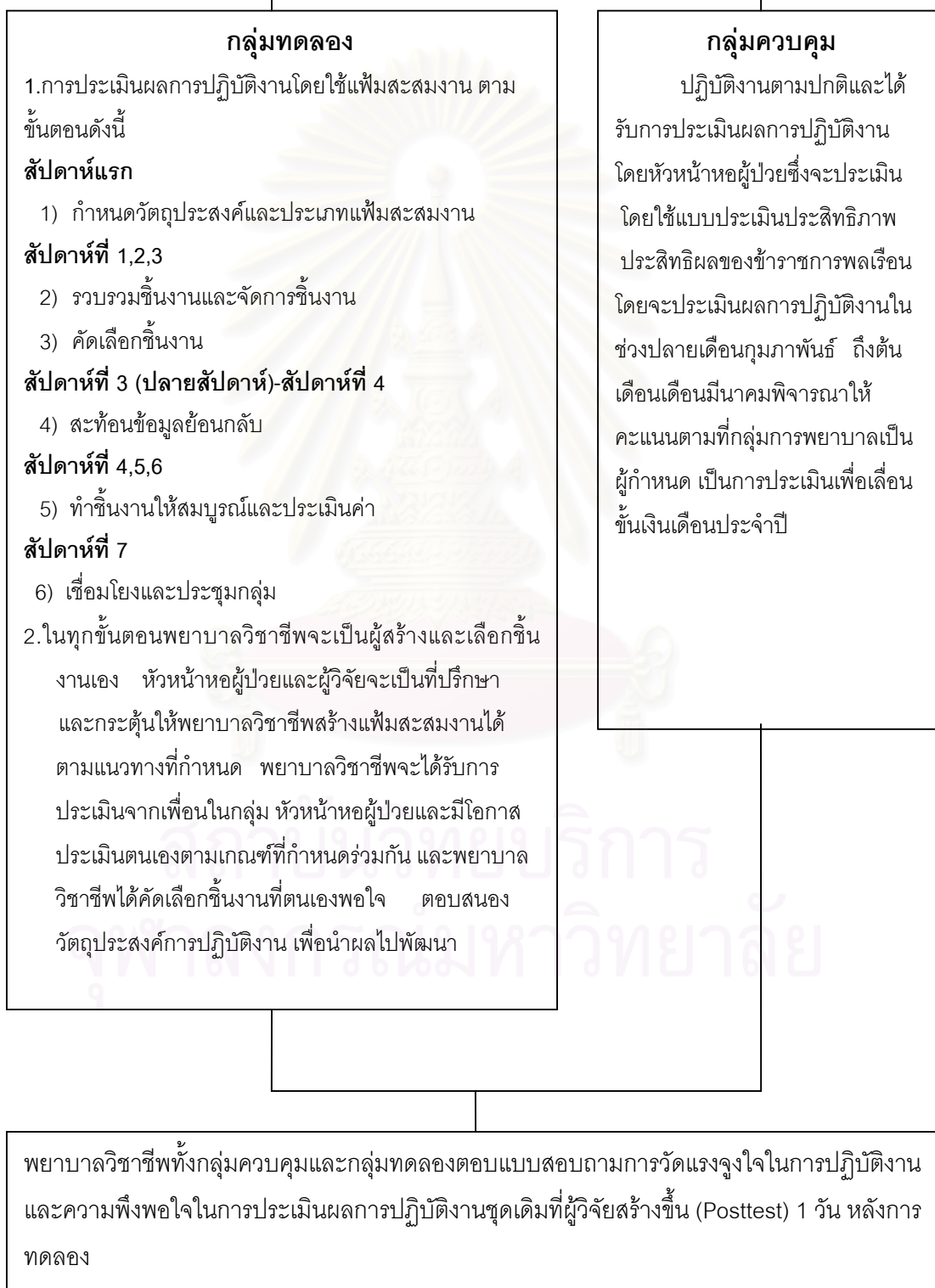
ภายหลังสรุปการทดลอง 1 วัน ผู้ช่วยวิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานและแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาวัดกับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 44 คน (กลุ่มทดลอง 22 คน และกลุ่มควบคุม 22 คน) เพื่อเป็นการตรวจสอบหลังการทดลอง (Posttest)

ระยะเวลาในการดำเนินงานทั้งสิ้น รวม 7 สัปดาห์

สำหรับขั้นตอนในการทดลองสรุปได้ดังนี้

ขั้นตอนในการดำเนินการทดลอง

เก็บรวบรวมข้อมูลก่อนดำเนินการทดลอง โดยพยาบาลวิชาชีพทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองตอบแบบสอบถามการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น (Pretest) 1 วันก่อนการทดลอง



การรวบรวมข้อมูล

1. ก่อนการทดลอง 1 วัน ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Pretest) ของพยาบาลวิชาชีพทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง โดยให้ตอบแบบสอบถามการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ช่วยวิจัยนำแบบสอบถามไปให้หัวหน้าหอผู้ป่วยช่วยให้ตัวแทนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง นำไปแจกให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างจนครบ และให้ตอบแบบสอบถามได้โดยอิสระ และให้ตัวแทนพยาบาลวิชาชีพรวบรวมนำส่งผู้วิจัยในอีก 1 สัปดาห์ถัดมา
2. ขณะทำการทดลอง 7 สัปดาห์ผู้ช่วยวิจัยรวบรวมข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยจากแบบตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน
3. หลังการทดลอง 1 วัน ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Posttest) ของพยาบาลวิชาชีพทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง โดยให้ตอบแบบสอบถามการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้หัวหน้าหอผู้ป่วยนำไปให้ตัวแทนพยาบาลวิชาชีพแต่ละหอผู้ป่วย แจกแบบสอบถามให้พยาบาลวิชาชีพแต่ละคนจนครบและให้ตอบแบบสอบถามโดยอิสระ และอีก 1 สัปดาห์ต่อมาให้ตัวแทนพยาบาลวิชาชีพรวบรวมนำส่งผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่องของเพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วย ปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ คำนวณหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง
2. คะแนนจากแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแต่ละกลุ่ม และเปรียบเทียบระดับตามเกณฑ์
3. คะแนนความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน ในแต่ละกลุ่ม คำนวณหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกัน โดยการใช้สถิติ Dependent t-test โดยเปรียบเทียบรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน ในแต่ละด้าน

4. คะแนนความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงานของทั้งสองกลุ่ม คำนวณหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกัน โดยการใช้สถิติ Independent t-test

(สูตรการคำนวณอยู่ในภาคผนวก)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยการใช้แฟ้มสะสมงานต่อความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 44 คน โดยแบ่งเป็นกลุ่มควบคุม 22 คน และกลุ่มทดลอง 22 คน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ลักษณะของผลการประเมินค่าแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ หลังได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละของเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ

ข้อมูลทั่วไป		กลุ่มทดลอง (N = 22)		กลุ่มควบคุม (N = 22)		รวม (N = 44)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	หญิง	22	100.00	22	100.00	44	100.00
อายุ	20 - 25 ปี	5	22.72	8	36.36	13	29.50
	26 - 30 ปี	7	31.82	7	31.82	14	31.80
	31 - 35 ปี	4	18.18	5	22.72	9	20.50
	36 - 40 ปี	4	18.18	1	4.55	5	11.40
	41 - 45 ปี	2	9.10	1	4.55	3	6.80
สถานภาพสมรส							
	โสด	16	72.70	15	68.20	31	70.50
	คู่	6	27.30	7	31.80	13	29.50
ระดับการศึกษา							
	ปริญญาตรี	21	95.50	22	100.00	43	97.70
	ปริญญาโท	1	4.50	0	0	1	2.30
ระดับตำแหน่ง							
	ระดับ 3 - 5	14	63.60	18	82.80	32	72.70
	ระดับ 6 - 7	8	36.40	4	17.20	12	27.30
รวม		22	100.00	22	100.00	44	100.00

จากตารางพบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นเพศหญิงทั้งสิ้น ร้อยละ 100 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 61.30 อายุ 31 ปีขึ้นไป ร้อยละ 38.70 ตำแหน่งระดับ 3 - 5 ร้อยละ 63.60 อยู่ในกลุ่มทดลอง ร้อยละ 82.80 อยู่ในกลุ่มควบคุม ตำแหน่งระดับ 6 - 7 ร้อยละ 36.40 อยู่ในกลุ่มทดลอง และร้อยละ 18.20 อยู่ในกลุ่มควบคุม

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละของระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มทดลอง (N = 22)		กลุ่มควบคุม (N = 22)		รวม (N = 44)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ						
ต่ำกว่า 5 ปี	12	54.55	15	68.20	27	61.37
5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี	3	13.64	5	22.70	8	18.18
10 ปีขึ้นไป	7	31.82	2	9.10	9	20.45
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยปัจจุบัน						
ต่ำกว่า 5 ปี	11	50.00	15	68.20	26	59.10
5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี	4	18.18	5	22.70	9	20.45
10 ปีขึ้นไป	7	31.82	2	9.10	9	20.45
รวม	22	100.00	22	100.00	44	100.00

จากตารางพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 54.55 อยู่ในกลุ่มทดลอง ร้อยละ 68.20 อยู่ในกลุ่มควบคุม เช่นเดียวกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยปัจจุบัน ส่วนใหญ่ ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 50.00 อยู่ในกลุ่มทดลอง ร้อยละ 68.20 อยู่ในกลุ่มควบคุม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการใช้แฟ้มสะสมงาน ก่อนการทดลองหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (N=44)

ความพึงพอใจในการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ก่อนการทดลอง	57.36	7.36	56.64	10.05	0.27
หลังการทดลอง	67.86	5.16	54.73	12.84	4.45*

* $p < .05$

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการใช้แฟ้มสะสมงาน ในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังการทดลองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ในกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการประเมินผล การปฏิบัติงานโดยการใช้แฟ้มสะสมงาน ก่อนการทดลองหลังการทดลอง ระหว่าง กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมรายด้าน (N=44)

ความพึงพอใจในการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	หลังการทดลอง					ก่อนการทดลอง				
	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม			กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	t	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	t
ด้านส่วนนำเข้า	36.95	3.20	29.00	6.84	4.94*	30.77	4.15	30.27	5.58	0.34
ด้านกระบวนการประเมิน	22.77	1.95	19.33	4.64	3.30*	19.77	2.72	19.73	3.61	0.05
ด้านการนำผลการประเมินไปใช้	8.14	0.83	6.50	1.71	4.03*	6.82	1.10	6.64	1.40	0.48
รวม	67.86	5.16	54.73	12.84	4.45*	57.36	7.36	56.64	10.05	0.27

* p < .05

จากตารางพบว่าคะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการใช้แฟ้มสะสมงานรายด้าน ก่อนการทดลอง ในกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหลังการทดลองพบว่า คะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการใช้แฟ้มสะสมงาน ในกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่คะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการใช้แฟ้มสะสมงาน ในด้านส่วนนำเข้า ด้านกระบวนการประเมิน และ ด้านการนำผลการประเมินไปใช้ของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจในการประเมินผล
การปฏิบัติงานโดยการใช้แฟ้มสะสมงาน ก่อนการทดลองหลังการทดลอง ในกลุ่ม
ควบคุมรายชื่อ (N=22)

ความพึงพอใจในการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	หลังการทดลอง		ก่อนการทดลอง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
คำชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการประเมิน	3.41	1.01	3.05	0.72	1.22
การมีส่วนร่วม ในการกำหนดรูปแบบของแฟ้ม และเกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน	3.09	0.81	3.23	0.69	-0.83
การเลือกชิ้นงานของตนเอง	3.09	0.92	3.32	0.95	-1.10
คำแนะนำปรึกษาของหัวหน้าหอผู้ป่วย	3.18	0.80	3.50	0.74	-1.50
วิธีการรวบรวมและการจัดการชิ้นงาน	3.09	0.97	3.32	0.89	-1.04
เกณฑ์ในการคัดเลือกชิ้นงาน	3.09	0.87	3.23	0.92	-0.65
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมทีม	3.00	0.93	3.32	0.72	-1.67
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากหัวหน้าหอผู้ป่วย	3.32	0.57	3.55	0.86	-1.56
เกณฑ์การประเมินผลชัดเจนและเป็นธรรม	3.23	0.97	3.55	0.91	-1.43
ระยะเวลาในการสร้างแฟ้มสะสมงาน	3.18	0.80	3.41	0.80	-1.42
ผลการประเมิน	3.09	0.97	3.27	0.70	-1.00
การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน	3.27	1.03	3.09	0.68	0.85
ข้อมูลป้อนกลับ	3.36	1.00	3.41	0.80	-0.20
การมีผลงานของตนเอง	3.50	1.06	3.41	0.85	0.34
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.27	0.88	3.32	0.72	-0.21
ข้อเสนอแนะจากหัวหน้าหอผู้ป่วย	3.32	0.89	3.36	0.85	-0.24
การนำผลประเมินแฟ้มสะสมงานไปใช้	3.23	0.97	3.32	0.95	-0.36
รวม	54.73	12.84	56.64	10.05	0.84

* $p < .05$

จากตาราง พบว่าคะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายชื่อ โดยการใช้แฟ้มสะสมงานในกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลอง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการประเมินผล
การปฏิบัติงานโดยการใช้แฟ้มสะสมงาน ก่อนการทดลองหลังการทดลอง ในกลุ่ม
ทดลองรายชื่อ (N=44)

ความพึงพอใจในการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	หลังการทดลอง		ก่อนการทดลอง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
คำชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการประเมิน	4.09	0.29	3.32	1.04	3.73*
การมีส่วนร่วม ในการกำหนดรูปแบบของแฟ้ม และเกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน	3.73	0.55	3.14	0.83	2.75*
การเลือกชิ้นงานของตนเอง	4.14	0.71	3.59	0.67	3.46*
คำแนะนำปรึกษาของหัวหน้าหรือผู้ช่วย	4.36	0.58	3.50	0.74	4.31*
วิธีการรวบรวมและการจัดการชิ้นงาน	3.82	0.59	3.14	0.71	3.38*
เกณฑ์ในการคัดเลือกชิ้นงาน	3.55	0.51	3.05	0.79	2.92*
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมทีม	4.05	0.79	3.32	0.84	3.86*
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจาก หัวหน้าหรือผู้ช่วย	4.27	0.70	3.36	0.79	4.91*
เกณฑ์การประเมินผล	3.95	0.58	3.36	0.90	2.75*
ระยะเวลาในการสร้างแฟ้มสะสมงาน	2.82	0.80	3.09	0.53	-1.37
ผลการประเมิน	3.86	0.56	3.45	0.51	2.41*
การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน	4.14	0.47	3.41	0.67	4.45*
ข้อมูลป้อนกลับ	4.18	0.39	3.50	0.74	4.10*
การมีผลงานของตนเอง	4.64	0.58	3.77	0.69	4.56*
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.23	0.43	3.41	0.67	5.24*
ข้อเสนอแนะจากหัวหน้าหรือผู้ช่วย	4.14	0.64	3.55	0.67	3.25*
การนำผลประเมินแฟ้มสะสมงานไปใช้	3.91	0.68	3.41	0.67	2.22*
รวม	67.86	5.16	57.36	7.36	-7.00*

*p < .05

จากตารางพบว่า คะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการใช้แฟ้มสะสมงานในกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลองและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ยกเว้น ในช่วงระยะเวลาในการสร้างแฟ้ม
 สะสมงานพบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ย ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โดยการใช่แฟ้มสะสมงาน ก่อนการทดลองหลังการ
 ทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (N=44)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ก่อนการทดลอง	70.55	5.42	70.36	5.08	0.11
หลังการทดลอง	81.68	4.21	69.68	5.93	7.74*

* $p < .05$

จากตาราง พบว่าค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มทดลองและกลุ่ม
 ควบคุม ก่อนการทดลองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยระดับ
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังการทดลองแตกต่างกัน อย่างมีนัย
 สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มทดลองสูงกว่า
 กลุ่มควบคุม

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ในกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมจำแนกรายด้าน (N=44)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	หลังการทดลอง					ก่อนการทดลอง				
	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความต้องการความสำเร็จ	46.86	2.05	40.32	3.77	7.15*	41.18	3.22	40.50	3.43	0.68
ความต้องการข้อมูลป้อนกลับ	13.68	1.46	11.77	1.41	4.41*	11.73	1.24	11.82	1.30	-0.24
ความต้องการคุณภาพงาน	21.14	1.73	17.59	2.04	6.22*	17.64	2.06	18.05	1.62	-0.73
โดยรวม	81.68	4.21	69.68	5.93	7.74*	70.55	5.42	70.36	5.08	0.11

* $p < .05$

จากตารางพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านในกลุ่มทดลอง ในด้านความต้องการความสำเร็จของงาน ความต้องการข้อมูลป้อนกลับ ความต้องการคุณภาพงาน หลังการทดลองแตกต่างกับก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง และค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ในกลุ่มควบคุม ในด้านความต้องการความสำเร็จของงาน ความต้องการข้อมูลป้อนกลับ ความต้องการคุณภาพงาน ก่อนการทดลองและหลังการทดลองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนการ
ทดลองและหลังการทดลอง ในกลุ่มควบคุมจำแนกรายข้อ (N=22)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	กลุ่มควบคุม				t
	หลังการทดลอง		ก่อนการทดลอง		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความคิดปรับปรุงงานและสร้างงานใหม่เป็นสิ่งที่น่าเบื่อ	3.09	0.61	3.14	0.56	-0.25
เมื่อพบกับความล้มเหลว มักทอดทิ้งที่จะทำงานชิ้นต่อไป	3.00	0.53	3.09	0.29	-0.81
ความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น	3.09	0.61	3.27	0.63	-1.00
เมื่อรับมอบหมายให้ทำงานจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ	2.95	0.38	3.23	0.53	-2.03*
ความอดทนเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ	3.32	0.53	3.50	0.60	-1.45
เมื่อล้มเหลวในงานจะคิดหาวิธีการจะทำงานนั้นให้สำเร็จ	2.82	0.50	2.82	0.80	0.00
ไม่ปรารถนารางวัลหรือชื่อเสียงมากไปกว่าความสำเร็จ	2.91	0.68	2.59	0.59	1.50
เชื่อว่าความสำเร็จของงานมีค่ามาก	3.23	0.53	3.41	0.59	-1.45
ไม่ต้องทำงานใดๆทั้งสิ้นจะทำให้ชีวิตมีความสุขมากกว่านี้	3.27	0.83	3.23	0.61	0.25
ไม่ค่อยพยายามไปให้ถึงจุดมุ่งหมายสูงสุด	3.18	0.73	3.09	0.61	0.49
มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ	3.05	0.65	3.00	0.69	0.27
มักจะเลื่อนงานที่ควรจะทำในวันนั้นไปทำในวันพรุ่งนี้	3.00	0.44	2.95	0.58	0.25
คิดว่างานที่รับผิดชอบทุกวันนี้ทำให้เบื่อหน่าย	2.95	0.58	3.09	0.61	-0.77
ไม่ต้องรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นจะทำให้ทำงานดีขึ้น	3.05	0.58	3.09	0.53	-0.27
ไม่ต้องการให้คนอื่นมาวิพากษ์วิจารณ์งานที่ฉันทำ	3.14	0.56	2.86	0.56	2.03*
ต้องการให้คนอื่นเสนอแนะงานเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	2.77	0.81	2.86	0.56	-0.53
ฉันมักจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ	2.82	0.39	3.00	0.44	-1.45
ฉันมักคิดอยู่เสมอว่าค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน	3.23	0.43	3.23	0.53	0.00
ฉันตั้งใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพดีอยู่เสมอ	3.05	0.49	3.27	0.83	-1.04
ชอบทำงานโดยไม่คำนึงว่าผลงานจะต้องออกมาดีที่สุดใน	3.18	0.73	3.45	0.67	-1.24
ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเสมอว่าทำงานได้ดีมาก	2.00	0.53	1.95	0.38	0.37
เมื่อได้เริ่มต้นทำอะไร ก็รู้สึกไม่แน่ใจว่าจะประสบความสำเร็จ	3.41	0.59	3.45	0.51	-0.22
เมื่อหัวหน้าสอนงานที่ยากๆ ฉันภาวนาขอให้หมดเวลาเร็วๆ	3.18	0.59	2.77	0.61	2.00*
รวม	69.68	5.93	70.36	5.08	-0.42

*p < .05

จากตาราง พบว่าคะแนนค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก่อนการทดลอง และหลังการทดลอง ในกลุ่มควบคุมจำแนกรายชื่อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นในข้อเมื่อรับมอบหมายให้ทำงานจะทำอย่างเต็มความสามารถ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หลังการทดลองต่ำกว่าก่อนการทดลอง และในข้อ ไม่ต้องการให้คนอื่นมาวิพากษ์วิจารณ์งานที่ฉันทำ และเมื่อหัวหน้าสอนงานที่ยากๆ ฉันภาวนาขอให้หมดเวลาเร็วๆ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ในกลุ่มทดลอง จำแนกรายข้อ (N=22)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	กลุ่มทดลอง				
	หลังการทดลอง		ก่อนการทดลอง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ความคิดปรับปรุงงานและสร้างงานใหม่เป็นสิ่งที่น่าเบื่อ	3.77	0.43	3.23	0.53	3.46*
เมื่อพบกับความล้มเหลว มักทอดทิ้งที่จะทำงานชิ้นต่อไป	3.55	0.51	3.23	0.43	2.63*
ความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น	3.59	0.50	3.55	0.60	0.25
เมื่อรับมอบหมายให้ทำงานจะทำอย่างเต็มความสามารถ	3.50	0.51	3.27	0.46	1.74*
ความอดทนเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ	3.73	0.46	3.23	0.61	2.73*
เมื่อล้มเหลวในงานอย่างหนึ่งจะคิดหาวิธีการจะทำงานนั้นให้สำเร็จให้ได้	3.27	0.46	2.86	0.56	2.88*
ไม่ปรารถนารางวัลหรือชื่อเสียงมากไปกว่าความสำเร็จ	3.45	0.51	2.73	0.88	3.31*
เชื่อว่าความสำเร็จของงานมีค่ามาก	3.64	0.49	3.18	0.66	2.34*
ไม่ต้องทำงานใดๆ ทั้งสิ้นจะทำให้ชีวิตมีความสุขมากกว่านี้	3.77	0.43	3.45	0.60	1.78*
ไม่ค่อยพยายามไปให้ถึงจุดมุ่งหมายสูงสุด	3.68	0.48	3.23	0.53	2.66*
มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ	3.45	0.51	2.86	0.47	3.78*
มักจะเลื่อนงานที่ควรจะทำในวันนี้ไปทำในวันพรุ่งนี้	3.55	0.51	2.86	0.56	4.10*
คิดว่างานที่รับผิดชอบทุกวันนี้ทำให้เบื่อหน่าย	3.82	0.39	3.36	0.49	3.18*
ไม่ต้องรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นจะทำให้ทำงานดีขึ้น	3.64	0.49	2.91	0.68	3.86*
ไม่ต้องการให้คนอื่นมาวิพากษ์วิจารณ์งานที่ฉันทำ	3.55	0.51	2.95	0.65	4.16*
ต้องการให้คนอื่นเสนอแนะงานเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	3.27	0.70	2.82	0.39	2.49*
ฉันมักจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ	3.23	0.53	3.05	0.49	1.16
ฉันมักคิดอยู่เสมอว่าค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน	3.59	0.50	2.91	0.87	3.22*
ฉันตั้งใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพดีอยู่เสมอ	3.73	0.46	3.09	0.53	4.54*
ชอบทำงานโดยไม่คำนึงว่าผลงานจะต้องออกมาดีที่สุดในที่สุด	3.82	0.39	3.41	0.59	2.61*
ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเสมอว่าทำงานได้ดีมาก	2.77	0.75	2.14	0.71	3.13*
เมื่อได้เริ่มต้นทำสิ่งใดๆ ก็รู้สึกไม่แน่ใจว่าจะประสบความสำเร็จ	3.77	0.43	3.23	0.53	4.29*
เมื่อหัวหน้าสอนงานที่ยากๆ ฉันภาวนาขอให้หมดเวลาเร็วๆ	3.55	0.51	3.00	0.53	3.81*
รวม	81.68	4.21	70.55	5.42	7.63*

*p < .05

จากตาราง พบว่าคะแนนค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก่อนการทดลอง และหลังการทดลอง ในกลุ่มทดลองจำแนกรายชื่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นในข้อเชื่อว่าความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองเพียงเล็กน้อย และในข้อค้นมักจะได้รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองเพียงเล็กน้อย



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ลักษณะของผลการประเมินค่าเพิ่มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ หลังได้รับการประเมิน
ผลการปฏิบัติงานโดยใช้เพิ่มสะสมงาน

ตารางที่ 16 ผลการประเมินค่าเพิ่มสะสมงานของตนเอง เพื่อน หัวหน้าหอผู้ป่วย ในแต่ละชั้นงาน

รายการที่ ประเมิน	ประเมินตนเอง			ประเมินโดยเพื่อน			ประเมินโดยหัวหน้าหอ			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
			คุณ ภาพ			คุณภาพ			คุณภาพ			คุณภาพ
ประเมินครั้งที่ 1												
ด้านบริการ	2.51	0.47	พอใช้	2.68	0.47	ดี	2.48	0.38	พอใช้	2.55	0.44	ดี
ด้านบริหาร	2.63	0.42	ดี	2.76	0.40	ดี	2.64	0.48	ดี	2.67	0.43	ดี
ด้านวิชาการ	2.87	0.50	ดี	3.00	0.48	ดี	2.95	0.44	ดี	2.94	0.47	ดี
ด้านสร้างสรรค์	2.87	0.51	ดี	3.06	0.15	ดี	3.06	0.11	ดี	2.99	0.25	ดี
ประเมินครั้งที่ 2												
ด้านบริการ	2.90	0.36	ดี	3.02	0.38	ดี	3.00	0.37	ดี	2.97	0.37	ดี
ด้านบริหาร	3.23	0.29	ดี	3.38	0.40	ดี	3.33	0.44	ดี	3.31	0.37	ดี
ด้านวิชาการ	3.37	0.34	ดี	3.52	0.27	ดีมาก	3.51	0.28	ดีมาก	3.46	0.29	ดี
ด้านสร้างสรรค์	3.46	0.29	ดี	3.57	0.27	ดีมาก	3.57	0.27	ดี	3.53	0.27	ดีมาก
ประเมินครั้งที่ 3												
ด้านบริการ	3.29	0.33	ดี	3.43	0.34	ดี	3.36	0.29	ดี	3.36	0.32	ดี
ด้านบริหาร	3.79	0.22	ดีมาก	3.62	0.24	ดีมาก	3.72	0.38	ดีมาก	3.71	0.28	ดีมาก
ด้านวิชาการ	3.77	0.30	ดีมาก	3.88	0.27	ดีมาก	3.73	0.27	ดีมาก	3.79	0.28	ดีมาก
ด้านสร้างสรรค์	3.95	0.32	ดีมาก	3.95	0.16	ดีมาก	4.00	0.00	ดีมาก	3.96	0.16	ดีมาก
รวมผล 3 ครั้ง												
ด้านบริการ	3.05	1.15	ดี	3.04	1.18	ดี	2.95	1.04	ดี	3.01	1.12	ดี
ด้านบริหาร	3.22	0.93	ดี	3.32	1.03	ดี	3.23	1.30	ดี	3.25	1.08	ดี
ด้านวิชาการ	3.34	1.14	ดี	3.47	1.02	ดี	3.40	0.99	ดี	3.40	1.05	ดี
ด้านสร้างสรรค์	3.56	1.11	ดี	3.53	0.58	ดี	3.67	0.38	ดี	3.58	0.69	ดีมาก
	3.56	0.29	ดี	3.93	0.29	ดีมาก	3.67	3.67	ดีมาก	3.72	0.34	ดีมาก
ฉบับสมบูรณ์												

จากตารางพบว่าพยาบาลวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยในการประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน และจากการประเมินของหัวหน้าหอผู้ป่วย จากสร้างผลงานแต่ละชั้น ครั้งที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า ครั้งที่ 1 โดยพบว่าในการประเมินครั้งที่ 1 ผลงาน ด้านบริการ บริหาร วิชาการ และ ผลงานสร้างสรรค์ อยู่ในระดับดี ในการประเมินครั้งที่ 2 ผลงาน ทุกชั้นอยู่ในระดับดี ยกเว้นผลงานสร้างสรรค์อยู่ในระดับดีมาก และในการประเมินครั้งที่ 3 ผลงาน ด้านบริหาร วิชาการและผลงานสร้างสรรค์ อยู่ในระดับดีมาก ส่วนผลงานด้านบริการอยู่ในระดับดี และพบว่าคะแนนเฉลี่ยในการประเมินผลงานฉบับสมบูรณ์ เท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับดีมาก โดย คะแนนเฉลี่ยจากการประเมินตนเองได้คะแนนเฉลี่ย 3.56 อยู่ในระดับดี คะแนนเฉลี่ยจากการ ประเมินของเพื่อนร่วมงาน ได้คะแนนเฉลี่ย 3.93 อยู่ในระดับดีมาก และคะแนนเฉลี่ยจากการ ประเมินของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้คะแนนเฉลี่ย 3.67 อยู่ในระดับดีมาก



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) แบบแผนการทดลองเป็นแบบศึกษาสองกลุ่มวัดสองครั้ง (The Pretest-Posttest Control Group Design) เพื่อศึกษาผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงานต่อความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างการวิจัยเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มทดลอง คือพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน และกลุ่มควบคุม คือพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบปกติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน กับกลุ่มที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามปกติ
4. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน กับกลุ่มที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามปกติ

สมมุติฐานการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หลังการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน สูงกว่าก่อนการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน

2. ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน สูงกว่ากลุ่มที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบปกติ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หลังการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน สูงกว่าก่อนการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน สูงกว่ากลุ่มที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบปกติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชัยนาท ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี ได้มาจากการคัดเลือกตามคุณสมบัติในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จำนวนบุคลากรระดับพยาบาลวิชาชีพ และปริมาณภาระงาน ได้กลุ่มทดลอง จำนวน 22 คน กลุ่มควบคุม จำนวน 22 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ประเภท คือ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการทดลอง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการทดลอง ประกอบด้วยเครื่องมือ 3 ชุด คือ

ชุดที่ 1 คู่มือการสร้างและประเมินแฟ้มสะสมงานและเกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน เป็นเอกสารสำหรับใช้เป็นแนวทางในการสร้างแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งเป็นแนวทางการสร้างเกณฑ์และการประเมินค่าแฟ้มสะสมงานโดยมีรายละเอียด บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ขั้นตอนการดำเนินงานและการนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คู่มือนี้ใช้สำหรับพยาบาลวิชาชีพและสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยใช้ประกอบกับแผนการอบรมหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำแนวคิดของ พอลสันและพอลสัน (Paulson and Paulson,1990) บาร์ตันและคอลลินส์ (Barton, J. and collins, A.(1993) และนำรูปแบบแฟ้มสะสมงานการพยาบาลของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะ

แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2543) และรูปแบบ Nursing portfolio ของ The United Kingdom Central Council. (2001) มาประยุกต์ใช้ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริค โดยใช้แนวคิดของ Goodrich (1997) กำหนดกรอบเนื้อหา ร่างแผนการทำงานและสร้างตัวอย่างเพิ่ม สะสมงาน ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยอาจารย์ที่ปรึกษาและความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตรงกัน 6 ใน 7 ท่าน นำเครื่องมือไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะ และแก้ไขตามคำแนะนำ นำไปให้พยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 2 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองทดลองใช้ และนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง

ชุดที่ 2 แบบตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยใช้เพิ่มสะสมงาน ใช้ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้เพิ่มสะสมงาน โดยให้หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองในขณะดำเนินการทดลอง มี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตอนที่ 2 ประกอบด้วย 2 ส่วน คือส่วนที่ 1 กิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยได้กระทำจริงในแต่ละกิจกรรม ส่วนที่ 2 เป็นความรู้สึก ความคิดเห็น อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่างๆในกระบวนการสร้างและประเมินค่าเพิ่มสะสมงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาดำรง และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ร่างแผนกำกับการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้เพิ่มสะสมงาน ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตรงกัน 6 ใน 7 ท่าน นำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง

ชุดที่ 3 แผนการอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้เพิ่มสะสมงานเป็นส่วน ของความรู้พื้นฐานเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป และของพยาบาลวิชาชีพ หลักการ ของเพิ่มสะสมงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้เพิ่มสะสมงาน กระบวนการสร้างและ ประเมินค่าเพิ่มสะสมงาน บทบาทของพยาบาลวิชาชีพในกระบวนการสร้างและประเมินค่าเพิ่ม สะสมงาน ส่วนของการฝึกปฏิบัติในการสร้างเพิ่มสะสมงาน และเกณฑ์การประเมินค่าเพิ่ม สะสมงาน แผนการอบรมนี้ใช้ในการอบรมหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากตำรา เอกสาร ที่เกี่ยวข้อง ร่างแผนการอบรม ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสม ของภาษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาและความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตรงกัน 6 ใน 7 ท่าน นำเครื่องมือ ไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปใช้จริง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ เพิ่มสะสมงาน เป็นข้อสอบลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 17 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจาก

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้รับการตรวจสอบคุณภาพจากอาจารย์ที่ปรึกษาและ โดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ใน 6 ท่าน นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสิงห์บุรี นำมาวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach's Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ .88

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นข้อสอบลักษณะ มาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 23 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นจากตำราเอกสารที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ และแบบ สอบถามของปราณี ภักดีไพบุลย์ผล (2540) และศึกษาจากสภาพจริงในปัจจุบัน จากการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยเลือกสร้างแบบวัดแรงจูงใจตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจไฟส์สมฤทธิ์ของ McClelland ได้ปรับ รายการคำถามให้เหมาะสมกับพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบคุณภาพจากอาจารย์ ที่ปรึกษาและ โดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ใน 6 ท่าน นำเครื่องมือ ไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสิงห์บุรี นำมาวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach's Coefficient) และตรวจสอบความเที่ยงได้ค่าเท่ากับ .90

การดำเนินการทดลอง

1. ขั้นเตรียมการทดลอง

- 1.1 เตรียมสถานที่ในการทดลอง
- 1.2 เตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นให้พร้อมดำเนินการ
- 1.3 เตรียมพยาบาลวิชาชีพ
- 1.4 เตรียมหัวหน้าหอผู้ป่วย
- 1.5 เตรียมผู้ช่วยวิจัย

1.6 หนึ่งวันก่อนการทดลอง ผู้ช่วยวิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจของ พยาบาลวิชาชีพต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาวัดกับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 44 คน (กลุ่มทดลอง 22 คน และกลุ่มควบคุม 22 คน) เพื่อเป็นการ ตรวจสอบก่อนการทดลอง (Pretest)

2. ขั้นทดลอง

2.1 กลุ่มทดลอง เริ่มดำเนินการดังนี้

10 ,13 มกราคม 2546 จัดการประชุมนิเทศพยาบาลวิชาชีพโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อศึกษาคู่มือการสร้างและประเมินแฟ้มสะสมงาน การกำหนดชนิดและปริมาณผลงาน รวมถึง

การกำหนดเกณฑ์การประเมินเพิ่มสะสมงานร่วมกันและรับการชี้แจงกระบวนการในการสร้างเพิ่มสะสมงาน

14 มกราคม 2546 หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพพร้อมกันทำความเข้าใจและกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้เพิ่มสะสมงาน และเกณฑ์การประเมินค่าเพิ่มสะสมงานพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งร่วมกันกำหนดประเภทของเพิ่มสะสมงานและปริมาณของชิ้นงาน แล้วจึงร่วมกันวางแผนในการสร้างเพิ่มสะสมงาน

สัปดาห์ที่ 1,2,3 หลังวันที่ 14 มกราคม 2546 พยาบาลวิชาชีพดำเนินการเก็บรวบรวมชิ้นงาน หรือหลักฐานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และคัดเลือกชิ้นงานอย่างอิสระในผลงานที่ตนเองพอใจมากที่สุด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และตามจำนวนที่กำหนดไว้

31 มกราคม 2546 ประชุมกลุ่มครั้งที่ 2 พยาบาลวิชาชีพแต่ละคน แสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อชิ้นงานของตนเองที่คัดเลือกเข้าเพิ่มสะสมงานเป็นการประเมินครั้งที่ 1 เป็นขั้นการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ

พยาบาลวิชาชีพจะรวบรวมข้อมูลย้อนกลับที่ได้ เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงเพิ่มสะสมงานเป็นขั้นการทำชิ้นงานให้สมบูรณ์และประเมินค่า ในช่วงสัปดาห์ที่ 4,5,6

12 กุมภาพันธ์ 2546 ประชุมกลุ่มครั้งที่ 3 พยาบาลวิชาชีพแต่ละคนจะปรับปรุงชิ้นงานของตนเองตามข้อเสนอแนะแล้วนำมาเสนอในที่ประชุม เป็นการประเมินผลครั้งที่ 2 ปฏิบัติเช่นเดียวกับการประชุมกลุ่มครั้งที่ 1

พยาบาลวิชาชีพนำข้อมูลที่ได้จากการขึ้นการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ มาวางแผนปรับปรุงชิ้นงานของตนเองให้สมบูรณ์

24 กุมภาพันธ์ 2546 ประชุมกลุ่มครั้งที่ 4 พยาบาลวิชาชีพนำเสนอความสำเร็จของเพิ่มสะสมงาน เป็นขั้นตอนที่ 6 ขึ้นเชื่อมโยงและประชุมกลุ่ม และเป็นการประเมินผลครั้งที่ 3 ครั้งสุดท้าย หัวหน้าหอผู้ป่วยจะให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงตนเอง แนวทางในการพัฒนาในด้านต่างๆ เก็บบันทึกไว้ในเพิ่มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน

28 กุมภาพันธ์ 2546 เป็นขั้นสรุป หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพ ร่วมกันสรุปถึงสิ่งที่ได้จากการสร้างเพิ่มสะสมงาน อุปสรรค ความรู้สึก ประโยชน์และการนำไปใช้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้เพิ่มสะสมงาน

2.2 กลุ่มควบคุม ปฏิบัติงานตามปกติ และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยหัวหน้าหอผู้ป่วย จะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในช่วง 6 เดือนแรกคือตั้งแต่เดือนตุลาคมปีหนึ่งแล้วจนถึงเดือนมีนาคมของอีกปีหนึ่ง โดยจะประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงปลายเดือนกุมภาพันธ์ถึงต้นเดือนเดือนมีนาคม โดยใช้หลักเกณฑ์และ

แบบประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของข้าราชการพลเรือน ในช่วงปลายเดือนมีนาคม เพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี โดยพิจารณาให้คะแนนตามที่กลุ่มการพยาบาลเป็นผู้กำหนด เป็นการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

3. ขั้นประเมินผล

ภายหลังสรุปการทดลอง ผู้ช่วยวิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาวัดกับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 44 คน (กลุ่มทดลอง 22 คน และกลุ่มควบคุม 22 คน) เพื่อเป็นการตรวจสอบหลังการทดลอง (Posttest)

ดำเนินการทดลอง ตั้งแต่วันที่ 10 มกราคม 2546 ถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2546 เป็นระยะเวลาทั้งสิ้น 7 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS / PC (Statistic Package for the Social Science/Personal Computer) โดยวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทั้งสองกลุ่ม เปรียบเทียบความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ใช้เพิ่มสะสมงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับกลุ่มที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบปกติ ด้วยสถิติทดสอบ ที (Independent t-test) และเปรียบเทียบความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังใช้เพิ่มสะสมงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่ม ด้วยสถิติทดสอบ ที (Dependent t-test)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการให้เพิ่มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ ในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการให้เพิ่มสะสมงาน ในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังการทดลองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยระดับ

ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ในกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการให้แฟ้มสะสมงานรายด้าน ในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหลังการทดลองพบว่า คะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการให้แฟ้มสะสมงาน ในกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่คะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการให้แฟ้มสะสมงาน ในด้าน ส่วนนำเข้า ด้านกระบวนการประเมิน และด้านการนำผลการประเมินไปใช้ของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการให้แฟ้มสะสมงานรายชื่อในกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลองและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ยกเว้น ในข้อระยะเวลาในการสร้างแฟ้มสะสมงานพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังการทดลองต่ำกว่าก่อนการทดลอง

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หลังการให้แฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากกว่าก่อนการให้แฟ้มสะสมงาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการทดลองเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 และ ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังการทดลอง สูงกว่ากลุ่มที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบปกติ สรุปได้ว่าการให้แฟ้มสะสมงาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าการได้รับการประเมินผลงานแบบปกติ ผลการทดลองเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 2

4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ย ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังการทดลองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม

5. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ย ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ รายด้านในกลุ่มทดลอง ในด้านความต้องการความสำเร็จของงาน ความต้องการข้อมูลป้อนกลับ ความต้องการคุณภาพงาน หลังการทดลองแตกต่างกับก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง และค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ในกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง และหลังการทดลองไม่แตกต่างกัน

6. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ย ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ในกลุ่มควบคุมจำแนกรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นในข้อเมื่อรับมอบหมายให้ทำงานจะทำอย่างเต็มความสามารถพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหลังการทดลองต่ำกว่าก่อนการทดลอง และในข้อไม่ต้องการให้คนอื่นมาวิพากษ์วิจารณ์งานที่ฉันทำ และเมื่อหัวหน้าสอนงานที่ยากๆ ฉันภาวนาขอให้หมดเวลาเร็วๆ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง และในกลุ่มทดลองจำแนกรายข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้นในข้อเชื่อว่าความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น และในข้อฉันมักจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ ซึ่งพบว่าไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หลังการใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากกว่าก่อนการใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการทดลองเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 3 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หลังการทดลอง สูงกว่ากลุ่มที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบปกติ สรุปได้ว่าการใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มากกว่าการได้รับการประเมินผลงานแบบปกติ ผลการทดลองเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 4

สรุปลักษณะของผลการประเมินค่าแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ หลังได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน โดยผลการประเมินค่าแฟ้มสะสมงานของตนเอง เพื่อน หัวหน้าหรือผู้ป่วย ในแต่ละชั้นงานพบว่าพยาบาลวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยในการประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน และจากการประเมินของหัวหน้าหรือผู้ป่วย ในสร้างผลงานแต่ละชั้น ครั้งที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า ครั้งที่ 1 โดยรวมพบว่าในการประเมินผลงานด้านบริการ บริหาร วิชาการอยู่ในระดับดี และผลงานสร้างสรรค์ อยู่ในระดับดีมาก และพบว่าคะแนนเฉลี่ยในการประเมินผลงานฉบับสมบูรณ์ โดยรวมเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับดีมาก

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ต่อความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยอภิปรายผลการทดลองตามสมมติฐาน ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน กับกลุ่มที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบปกติ พบว่าความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หลังการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน สูงกว่าก่อนการใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน แสดงว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน สามารถทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจได้ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพสามารถมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการประเมินผล โดยมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบของแฟ้มสะสมงาน และเกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน ดังเช่น Gillies (1994) และ Fisher and Other (1993) มีความเห็นเช่นเดียวกันว่า การวัดและตีค่าผลการปฏิบัติงาน จะต้องอยู่บนเกณฑ์ที่ตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อยอมรับของทุกฝ่ายและในการที่จะนำแฟ้มสะสมงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นก็ต้องมีการยอมรับของทุกฝ่ายเช่นกัน การที่ได้รับคำชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานอย่างชัดเจน สามารถที่จะนำไปกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองได้ ซึ่ง Mondy and Noe (1993) กล่าวว่าในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล องค์กรจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ในการประเมินไว้อย่างชัดเจน

พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการมีโอกาสเลือกผลงานด้านต่างๆ ที่มีความหลากหลายทำให้ไม่เบื่อหน่าย และสร้างสรรค์ชิ้นงานของตนเองอย่างอิสระ เพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลงาน Hall และ Scheider (1972), Buchanan (1974) พบว่าความหลากหลายของงานเป็นลักษณะที่ทำนาย จะเป็นเสมือนแรงกระตุ้นและสามารถส่งเสริมสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติ สามารถตอบสนองความต้องการประสบความสำเร็จของแต่ละบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและการเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างอิสระ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ของตนจะสามารถทำให้ปฏิบัติงานได้คล่องตัว และทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ (Moris และ Sherman, 1981) การได้รับคำแนะนำรวมทั้งเป็นที่ปรึกษาของหัวหน้าหรือผู้ช่วยในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับคำอธิบายถึงวิธีการรวบรวมและการจัดการชิ้นงานของตนเอง พอใจที่ได้รับคำอธิบายชี้แจงถึงการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกชิ้นงาน การได้รับ

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ หรือข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนร่วมทีมและหัวหน้าหอผู้ป่วยในการเก็บรวบรวมผลงานทำให้เพิ่มสะสมงานสมบูรณ์ การได้รับข้อเสนอแนะจากหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน การมีเกณฑ์การประเมินผลที่มีความชัดเจนและเป็นธรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Glennadee A Nichols (1974) เกี่ยวกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่องาน โดยทำการศึกษาพยาบาลที่ขึ้นทะเบียนประกอบโรคศิลป์มาแล้วนาน 2-3 ปี และผ่านประสบการณ์ในการทำงานพยาบาลประจำการมาแล้วจำนวน 181 คน พบว่าพยาบาลจะมีความพึงพอใจในงานสูงถ้ามีโอกาสเสนอความคิดเห็นในขณะทำงาน สามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ ผู้บังคับบัญชาให้การปรึกษาแนะนำและดูแล มีเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ทราบ และลัทธิกาลศรัทธาธรรม (2541) กล่าวว่าไว้ว่าบุคคลจะได้รับความพึงพอใจในงาน เมื่อได้รับการประเมินอย่างยุติธรรมและได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

ในภาพรวมพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการได้รับการประเมิน โดยใช้รูปแบบเพิ่มสะสมงาน ผลการปฏิบัติงานสามารถนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน การที่สามารถรวบรวมผลงานของตนเองเก็บสะสมไว้ในเพิ่มสะสมงานเป็นผลงานของตนเอง การได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ภายหลังจากประเมินโดยใช้เพิ่มสะสมงาน การที่มีการนำผลการประเมินเพิ่มสะสมงานไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยได้รับการสนับสนุนในการอบรม ศึกษาน ส่วนในด้านระยะเวลาในการสร้างเพิ่มสะสมงาน พยาบาลวิชาชีพในกลุ่มทดลองพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีปริมาณภาระงานมากทำให้เครียดอยู่แล้ว ถ้าในการที่สร้างผลงานใดๆ ที่อยู่ภายใต้กรอบเวลากำหนดที่สั้น จะทำให้เกิดภาวะเครียดและทำให้ผลงานที่ออกมาได้ไม่ดีเท่าที่ควร

2. ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังการทดลองระหว่างกลุ่มที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้เพิ่มสะสมงาน กับกลุ่มที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบปกติ พบว่ากลุ่มที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้เพิ่มสะสมงานมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบปกติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้เพิ่มสะสมงานสามารถทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากในกระบวนการสร้างเพิ่มสะสมงาน เป็นการประเมินที่ใช้กับประสบการณ์ในชีวิตจริงของพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติ พยาบาลวิชาชีพได้สรุปความคิดเห็นไว้ว่า การสร้างเพิ่มสะสมงานเป็นการเปิดโอกาสให้ได้คิดและแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมหรือดีที่สุดสำหรับตนเอง ได้เรียนรู้วิธีการในการสร้างหรือทำงานแต่ละอย่างให้เกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถวางเป้าหมายของตนเองได้อย่าง

เหมาะสมเป็นที่รวบรวมผลงานด้านต่างๆ ทำให้เข้าใจบทบาทของตัวเองชัดเจนขึ้น ช่วยให้เห็นพัฒนาการของผลงาน เห็นจุดที่ควรปรับปรุงตนเอง และยังใช้เป็นการฝึกประเมินตัวเองและเพื่อนร่วมทีม นอกจากนี้ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเจ้าของแฟ้มในหลายๆด้านไปพร้อมกัน ยังใช้พัฒนาด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นที่มีหลากหลายมุมมอง อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงานอย่างมาก และมีการประเมินอย่างต่อเนื่องเหมาะสมร่วมกันระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ร่วมงานและตนเอง รู้สึกว่าเป็นการยุติธรรม เนื่องจากมีเกณฑ์ประเมินชัดเจน และตนเองมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้รับข้อมูลป้อนกลับจากคนอื่น

นอกจากนี้ยังเห็นว่า การนำแฟ้มสะสมงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองชอบและอยากทำ มีการบันทึกผลงานหลักฐานที่เป็นความภาคภูมิใจของตนเองและเก็บสะสมผลงานไว้ อีกทั้งการสร้างผลงานยังเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาชีพ เป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ ทำให้ตนเองขวนขวายแสวงหาความรู้และวิทยาการใหม่ๆ มาเพื่อปรับปรุงงานของตนเองให้ก้าวหน้า สามารถใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานในการพัฒนาคุณภาพการบริการ เป็นการประกันคุณภาพการพยาบาล และเป็นการหาวิธีการที่เหมาะสมหรือดีที่สุดสำหรับตนเอง พยาบาลวิชาชีพทุกคนรู้สึกพึงพอใจกับการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ ในทุกขั้นตอนของการสร้างและประเมินแฟ้มสะสมงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน เห็นศักยภาพของตนเองชัดเจนขึ้น รวมทั้งมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้าหอผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงาน เป็นการเพิ่มความผูกพันและมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งเป็นส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของชัยฤทธิ์ ศิลาเดช (2540) ที่พบว่าหลังจากใช้แฟ้มสะสมงานแล้วนักศึกษามีปฏิสัมพันธ์และแรงจูงใจมากขึ้น เช่นเดียวกับบุญชม ศรีสะอาด (2540), กรมสามัญศึกษา (2541), วรรณดี ชุมหุฒินานนท์ (2542) และพรณวลัย คีร์วงศ์วัฒนา (2542) ที่พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น เห็นคุณค่าในการเรียน และมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนนักเรียน และเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตน มีกำลังใจ สามารถเพิ่มแรงจูงใจ เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ เปิดโอกาสและกระตุ้นให้นักเรียนสร้างงานได้มากขึ้น

3. ผลของคะแนนเฉลี่ยจากการประเมินของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีคะแนนเฉลี่ยจากการประเมินในการสร้างผลงานแต่ละชิ้น ในการประเมินครั้งที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า ครั้งที่ 1 แสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า ในการสร้างแฟ้มสะสมงานนั้นสามารถทำให้พยาบาลวิชาชีพได้ปรับปรุงและพัฒนาตนเองในการปรับปรุงผลงานต่างๆ ได้ดีขึ้น ซึ่งตรงกับแนวคิดการใช้แฟ้มสะสมงาน และ

สอดคล้องกับ อุทุมพร จามรมาน (2540) และ Knight,E.M. and Gallaro,D.(1994) ที่กล่าวถึงแฟ้มสะสมงานว่า สามารถทำให้เจ้าของแฟ้มพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานและมีโอกาสพัฒนาตนเองไปจนถึงจุดที่ตนเองพอใจได้ และจากคะแนนเฉลี่ยในการประเมินของแต่ละกลุ่มคือ การประเมินตนเอง การประเมินโดยเพื่อนร่วมทีม การประเมินโดยหัวหน้าหรือผู้ปววย พบว่าคะแนนการประเมินไม่แตกต่างกัน อยู่ในระดับดี ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ในการประเมินค่าแฟ้มสะสมงานนั้น ใช้เกณฑ์ประเมินแบบรูบรีค ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินไว้อย่างชัดเจน ในแต่ละจุดและแต่ละคุณลักษณะแล้วว่าผลงานแบบใดจะได้คะแนนอย่างไร จึงทำให้ผู้ประเมินสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินที่ตรงกัน สอดคล้องกับกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2539) และวารสารประมวลพฤษ์ ที่ระบุว่า เป็นการประเมินผลที่ยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ มีความเที่ยงตรงในการประเมิน ดังนั้นจึงมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการประเมินผลปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในกลุ่มที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบปกตินั้น การที่ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังการทดลองไม่แตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะไม่ได้ปฏิบัติในกระบวนการสร้างประเมินโดยแฟ้มสะสมงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่รู้สึถึงความแตกต่างที่ได้รับอยู่ในการปฏิบัติงานประจำวัน

จึงสรุปได้ว่า การใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานในการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการพัฒนาบุคลากรระดับพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสามารถทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพสูงขึ้นได้ ซึ่งเท่ากับว่าบรรลุวัตถุประสงค์นั่นเอง และยังใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริการ เป็นการประกันคุณภาพการพยาบาล และเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างดียิ่ง

การใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ในประเทศไทยยังไม่เป็นที่คุ้นเคยมากนัก แต่ในทางการศึกษาพบว่ามีการใช้แฟ้มสะสมงานอย่างแพร่หลาย เพราะเป็นการประเมินผลแนวใหม่ที่มีประสิทธิภาพ และเป็นการพัฒนาผู้เรียนได้ถูกต้องตรงตามสภาพจริง เมื่อพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จะเห็นว่าประเมินจากสภาพจริงเช่นกัน ดังนั้นการนำแฟ้มสะสมงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นแนวทางหนึ่ง ที่ควรได้รับการปรับปรุงรูปแบบให้เหมาะสม เพื่อการพัฒนาเจ้าหน้าที่อื่นๆ

ในหน่วยงานต่อไป ทั้งนี้การใช้แฟ้มสะสมงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรคำนึงถึงระยะเวลาในการพัฒนาแฟ้มสะสมงาน เพราะไม่ควรถูกจำกัดด้วยระยะเวลาที่สั้นเกินไป และควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการประเมินและพัฒนาด้านต่างๆ อย่างสูงสุด

งานวิจัยครั้งนี้ใช้แฟ้มสะสมงานในการพัฒนาบุคลากรระดับพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงควรมีการพัฒนาเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินคุณค่าของการปฏิบัติงาน ใช้ประกอบในการประเมินผลบุคลากรในเรื่องการพิจารณา เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การลดตำแหน่ง การเลิกจ้าง หรือการขึ้นค่าจ้างเงินเดือนประจำปี เป็นต้น ซึ่งในการนำไปใช้นั้นผู้บริหารควรมีนโยบายชัดเจน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย และควรจัดประชุมชี้แจงแนวคิดและหลักการของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงานให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันทั้งฝ่ายผู้บริหาร และฝ่ายผู้ปฏิบัติ และควรจัดปรับรูปแบบการประเมินให้เหมาะสมกับบุคลากรประเภทต่างๆ ในแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ในการปฏิบัติ ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานควรมีให้ความสำคัญในทุกขั้นตอนของการนำรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานไปใช้ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ควรมีการนำรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงานไปประยุกต์ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากรใหม่

1.2 ผู้บริหารการพยาบาล สามารถนำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานไปใช้ โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน การกำหนดรูปแบบ องค์ประกอบของแฟ้มสะสมงาน รวมทั้งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดลักษณะประเภท จำนวนปริมาณงานของหน่วยงาน การกำหนดแบบฟอร์มการประเมิน รวมทั้งเกณฑ์ในการให้คะแนนประเมินค่าแฟ้มสะสมงานให้เหมาะสมในแต่ละองค์การให้ชัดเจนได้

1.3 ผู้บริหารสามารถนำผลการประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างดี เพราะจากการวิจัย พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน จะเป็นการส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงสุด อีกทั้งยังเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างดียิ่ง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 พัฒนารูปแบบการใช้แฟ้มสะสมงาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรต่างๆ เพื่อให้มีรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้บริหารการพยาบาล



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกวรรณ มาลาณิตย์. 2542. การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กนิษฐา สิวัดพัฒนา. 2542. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความต้องการพัฒนาตนเองของนายช่างเทคนิค
สังกัดกรมทางหลวง. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กวรรณิการ์ สุวรรณศักดิ์ชัย. 2543. ประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัด
กาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขา
วิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ. 2539. กระบวนการพัฒนาเพิ่มผลงานนักเรียน. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2542. มาตรฐานการพยาบาลใน
โรงพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข . 2530. หน้าที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทาง
การพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2539. คู่มือการจัดการบริการพยาบาลจาก
หลักการสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัลยาณี สนธิสุวรรณ. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติ
งานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม เครือเจริญโภคภัณฑ์. ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กิตติยา สีอ่อน. 2541. ผลการสอนในคลินิกโดยใช้เพิ่มสะสมงานการปฏิบัติการพยาบาลต่อความ
สามารถในการแก้ปัญหาทางการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2539. การบริหารหอผู้ป่วย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ปิ่นเกล้าการพิมพ์.

- จันจิรา ภาวิไล. 2536. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหานครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติมา พานิชกิจ. 2540. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคหัดของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และ วณิดา มงคลสินธุ์. 2535. สาเหตุและการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน. วารสารพยาบาล. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1: 64-68.
- เจียมจิตต์ จุฑานุตร. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความทนทาน แรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉลวย เหลืองบรรจง. 2538. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การเตรียมอาจารย์ใหม่ การสอนงาน และความสัมพันธ์กับอาจารย์พี่เลี้ยง กับกาปฏิบัติภาระหลักของอาจารย์ใหม่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์. 2540. คู่มือการประเมินผลโดยใช้แฟ้มผลงานดีเด่น. กรุงเทพมหานคร: บ. เดอะมาสเตอร์ กรุ๊ป แมเนจเม้นท์.
- ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช. 2540. การพัฒนาเพิ่มสะสมงานในการประเมินผลการเรียนวิชาภาษาอังกฤษระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่สาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ชาคริต ชมชื่น. 2540. การประเมินสภาพจริงในห้องเรียน. วารสารครูเชียงใหม่. ปีที่ 3: 17-26.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2544. การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐฐพันธ์ เขจรนันท์. 2542. การจัดการทรัพยากรบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองหล่อ เดชไทย. 2540. หลักการบริหารงานสาธารณสุข. นครปฐม: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน.
- เทพนม เมื่องแมน และสวิง สุวรรณ. 2540. พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช .

- ธงชัย สันติวงศ์. 2537. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช .
- ธนพร แยมสุตา. 2542. การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์ที่เน้นการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมโดยใช้พอร์ทโฟลิโอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นารีย์ วงศ์ไผ่. 2541. การจัดการเรียนการสอนโดยใช้แฟ้มสะสมงานนักเรียนของครูที่เป็นวิทยากร แกนนนำ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิสดารักษ์ เวชยานนท์. ม.ป.ท. การประเมินบุคคล. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ . สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- บรรยงค์ โตจินดา. 2543. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์. 2544. ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์. 2533. การจัดการทางการพยาบาล : ภาควิชาวิจัยประเมินผลและการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2540. การประเมินผลโดยใช้ PORTFOLIO.วารสารวัดผลและวิจัยการศึกษา. : ปีที่ 12 ฉบับที่ 1: 2-7.
- บุญเขต ภิญญอนันตพงษ์ . 2539. การพัฒนาพอดโฟลิโอด้วยวิธี CRADLE. วารสารศึกษาศาสตร์ ประสานมิตร. ปีที่ 2: 45-51.
- บุญเขต ภิญญอนันตพงษ์. 2538. การประเมินผลแนวใหม่ : พอดโฟลิโอ. วารสารศึกษาศาสตร์: ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (กันยายน): 59-67.
- บุญทัน ดอกไธสง. 2541. การจัดการองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. 2541. การสร้างและการใช้แฟ้มสะสมผลงาน : Portfolio Plus in Action. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- ปราณี ภักดีไพบุลย์ผล. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ . 2543. จิตวิทยาการศึกษา. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต.

- บัลดี อุณหเลขตะ. 2533. ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาล
ประจำการกับความสามารถในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนเอง และหัวหน้าหอ
ผู้ป่วย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2540. การประเมินผลการปฏิบัติงาน:แนวคิดและเทคนิค. คณะรัฐประศาสน
ศาสตร์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- มุขณีย์ ยมาภัย. 2537. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ด้านการขาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิสิทธิ์พัฒนา.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2541. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 7.(มปท).
- พรนพ พุกกะพันธุ์. 2544. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: จามจุรี
โปรดักท์.
- พรรณวลัย ศิริวงศ์วัฒนา. 2542. ผลการใช้แฟ้มสะสมงานนักเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
วิชาจิตกรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
ภาควิชาศิลปศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิณคำ โรหิตเสถียร. 2541. แรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบน
เครื่องบิน: ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัทการบินไทย (มหาชน) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพ็ญศรี ปรางค์สุวรรณ. 2541. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความสามารถในการ
ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคใต้ ประเทศไทย.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอก
พยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภัทราพรรณ สุขประชา. 2540. ผลของการประเมินผลงานของนักเรียนโดยตนเองและโดยครูที่มี
ต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองและผลสัมฤทธิ์ในวิชาคณิตศาสตร์
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์. 2540. การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้วยระบบแฟ้มสะสมงาน. วารสารศึกษา
ศาสตร์ปริทัศน์. ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน :1-17).
- ยงยุทธ เกษสาคร. 2545. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
กรุงเทพมหานคร.

- รัชนี อยู่ศิริ. 2523. เปรียบเทียบการประเมินการปฏิบัติการพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลัทธิกาล ศรีวะระมย์ และคณะ. 2542. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร.
- วงเดือน ศิริรักษ์ และคณะ. 2536. การศึกษาความพึงพอใจในงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลนพรัตน์. วารสารโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี 4 (พฤษภาคม-สิงหาคม : 105-114).
- วณิชชา อมรสังข์และคณะ. 2538. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร. เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรรณารถ แสงมณี. 2543. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. โครงการตำราคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วรรณดี ชุณหภูมิลิยานนท์. 2542. การประเมินผลการเรียนโดยใช้ Portfolio. เอกสารฝ่ายนิเทศก์งานสนับสนุนการสอน กรุงเทพมหานคร : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.
- วาสนา ประवालพุกษ์. การประเมินผลการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพจริง : การใช้แฟ้มสะสมงาน. วารสารการวัดผลการศึกษา. ปีที่ 16 : 31-36.
- วิชากร,กรม. 2539. กระบวนการพัฒนาเพิ่มสะสมงานนักเรียน. กรุงเทพมหานคร : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- วิริยา สุขน้อย. 2538. การวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีไพร ไชยา. 2541. ผลการสอนในคลินิกโดยใช้แฟ้มสะสมงานการปฏิบัติการพยาบาลต่อความสามารถในการคิดวิจารณ์ญาณ และความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์. 2542. กฎแจ่มใสความเป็นเลิศทางการบริหารคน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: จูนพับลิชชิ่ง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ . 2542. องค์การและการจัดการ. ฉบับสมบูรณ์.(ม.ป.ท.).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

- ศิริอร ชันธหัตต์. 2544. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธิ์.
- ส.วาสนา ปรวาลพุกษ์. 2538. การประเมินผลการเรียนให้สอดคล้องกับสภาพจริง : การใช้แฟ้มสะสมงาน. วารสารการวัดผลการศึกษา. ปีที่ 16 ฉบับ 48 (มกราคม-เมษายน : 31-36).
- สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร. 2538. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุขในสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชัย แซ่จิ่ง. 2539. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมชาย หิรัญกิตติ. 2542. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฉบับสมบูรณ์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: วีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมนึก นนธิจันทร์. 2544. การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลจากสภาพจริงของผู้เรียน โดยใช้ PORTFOLIO. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร ศิลป์สุวรรณ. 2540. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ. รายงานการวิจัย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมยศ นาวิก. 2538. การบริหาร คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: นวสาส์น .
- สมยศ นาวิก. 2545. พฤติกรรมองค์การ. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991.
- สมยศ นาวิก. 2543. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991.
- สวัสดิ์ ตี๋ชื่น. 2540. การจัดทำแฟ้มสะสมประสบการณ์การเรียนรู้ (Portfolio). กรุงเทพมหานคร: ศิลปาบรรณการ.
- สามัญศึกษา, กรม. 2541. ชมรมศึกษานิเทศก์. แนวทางการประเมินตามสภาพจริงโดยใช้แฟ้มสะสมงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม. กรมสามัญศึกษา.
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ. 2544. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ. อัดสำเนา.
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. 2542. พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน. ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

- สุภาวดี ด้านอำนวยการ. 2541. ทิศทางของพยาบาล : ปัญหาจากกระแสสังคม. สารสมาการพยาบาล ปีที่ 13 : 8-11.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. 2539. การบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: จีวีรัชการพิมพ์.
- สุวิทย์ มูลคำ. 2544. แฟ้มสะสมงาน:Portfolio. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร: ดวงกลมสมัย.
- เสตนา รัตน์บุรี. 2538. ทัศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวี. 2543. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศรี ไชยคร และคณะ. 2539. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องแฟ้มสะสมงาน. (อัดสำเนา).
- อมรรัตน์ เสตสุวรรณ. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรศรี เพชรอาวุฒิไกร. 2519. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- อรุณรัตน์ ศรีจันทร์นิตย์ และ จินตนา ยูนิพันธุ์. 2539. การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ. วารสารพยาบาลศาสตร์. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1-3 (มกราคม-ธันวาคม) : 82-102.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัจฉกร. 2544. การประเมินผลการปฏิบัติงาน:แนวความคิด หลักการวิธีการ กระบวนการ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ประชาชน.
- อัมภา ศรารักษ์. 2543. การประเมินผลการปฏิบัติงานต่อการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล. วารสารกองการพยาบาล. ปีที่ 27 ฉบับที่ 1(มกราคม-เมษายน) : 63-67.
- อารี เพชรผุด. 2537. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. 2538. แรงจูงใจในวิชาชีพพยาบาล. พยาบาลสาร. ปีที่ 22 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม – กันยายน) :1-15.
- อุทุมพร จามรมาน. 2540. แฟ้มสะสมงาน (Portfolio). ของนักเรียน ครูศึกษานิเทศก์และผู้บริหารโรงเรียนเพื่อการพัฒนานักเรียน. กรุงเทพมหานคร: พันนี้พับบลิชซิ่ง.

- อุทุมพร พรนฤสุวรรณ. 2531. มิติใหม่ในการสร้างแรงจูงใจ. วารสารพยาบาล . ปีที่ 37: 32-37.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538. การบริหาร : ทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ สุขภาพใจ.
- เอกรินทร์ สีมหาศาล. 2540. การประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ อักษรเจริญทัศน์.
- เอ็ด สารภูมิ. 2529. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ไอ เอส พีริ่งติ้งเฮ้าส์.

ภาษาอังกฤษ

- Anthony, P. William, Perrewe, L.Pamela, & Kaqmar Michele K.1999. Human resource manage. USA: Harcourt Brace.
- Barton, J., and Collins. 1997. A Portfolio Assessment: A Handbook for Educator, New York: Addison-Wesley.
- Bell, K. Shirley. 2001 .Professional nurse's portfolio.Nursing Administration Quarterly. 25 (2): 69-73.
- Benner, P. 1984. From novice to expert excellence and power in clinical nursing practice.California: Adddison-Wesley Publishing.
- Bird. 1990. The school teacher's portfolio: An essey on possibilities. 2nd Newbury Park. CA: Sage.
- Birenbaum, M. 1996. Assessment 2000: Towards a Pleuralistic Approach to Assessment. In Birenbaum,M., and Dochy, F. J. R. C. (Editors).Alternatives in Assessment of Achievements, Learning Process and Prior Knowledge. Boston : Kluwer Academic.
- Carey, M. L. 1994. Measuring and Evaluating School Learning.Second Edition. Boston: Allyn and Bacon.
- Carrie B. Lenburg. 2000. Promoting competence through critical self-reflection and portfolio development:the inside evaluator and the outside context.Tennessee Nurse, 63 (3):11, 14-15,18,20.
- Casio, F. Wayne. 1998. Managing human resources: Product,quility of work life,profits. 5th Edition.(n.p.): McGraw-Hill .

- Dessler, G. 2000. Human resource manage. 8th Edition. London: Prentice-Hall International
- Forke, J. E. and McDonald, M. E. 1997. Perspectives on assessment. Nurse Educator. 22: 35-39.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B. and Cardy, R. L. 2001. Managing Human Resources. New Jersey: Prentice-Hall.
- Goodrich, H. 1997. Understanding Rubrics. Educational Leadership. 54,4 (December 1996-January 1997): 14-17.
- Gordon, R. J. 1991. A Diagnostic Approach to Organization Behavior. Needham, MA: Allyn and Bacon.
- HM Prison Service. The United Kingdom Central Council. 2001. Nursing portfolio. Available from: (<http://www.doh.gov.uk>)
- Iverson, Kathleen M. 2001. Managing human resources in the hospitality industry: an experiential approach. New Jersey: Prentice-Hall.
- Jenifer M. George and Gareth R. Jones. 2002. Understanding and managing organizational behavior. 3rd edition. New Jersey: Prentice-Hall.
- Krache, M. J. 1991. An analysis of achievement movies, skills and values and their effect of managerial performance. Dissertation Abstracts International. 52: 823.
- Luthans, Fred. 1995. Organizational behavior. 7th ed. (n.p.): McGraw-Hill.
- Mayer, F. Stephen and Sutton Karen. 1996. Personality: an integrative approach. New Jersey: Prentice-Hall.
- Parboosingh, J. 1996. Learning portfolio: potential to assist health professionals with self-directed learning. Journal of Continuing Education in the Health Professions. 16: 75-81.
- Paulson, F. L., and Paulson, P. R. 1990. How Do Portfolio Measure Up? Paper Presented at the Meeting of the Northwest Evaluation Association. Union, WA. August.
- Polit, D. F. and Hungler. B. P. (1987) Nursing Research: Principles and methods. Third Edition. J. B. New York: Lippincott .
- Robbin, Stephen P. 2001. Organizational behavior. New Jersey: Prentice-Hall.

- Schermerhorn, R. John., Hunt, G. James and Osborn, N. Richard. 2001. Organisational behavior: a global perspective. 2nd edition. Milton: John Wiley & Sons.
- Shirley K. Bell. 2001. Professional Nurse's Portfolio. Journal of Nurse Administration. 125 (2) : 69-73.
- Spector, P. E. 1977. Job Satisfaction: Application, assessment, causes and consequences. London : SAGE.
- Steers, R. M. and Porter, L. W. 1987. Motivation and work behavior. 4nd ed. New York: McGraw Hill.
- The University of Texas at Arlington. 2001. Employee development portfolio. Available from: (<http://www.2.uta.edu/resources/employeeDev/geninfo 2.htm>)
- Tom Redman, Ed Snape, David Thomson and Fanny Ka- Ching Yan. 2000. Performance appraisal in an NHS Hospital. Available from: (http://www.zingonperf.com/resources/pmnews/pub_sector_pas_hospital.html)
- Vroom, V. H. 1964. Work and motivation. New York: John Wiley & Sons.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก.
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ชุดเครื่องมือที่ตรวจสอบ

1. คู่มือการสร้างและประเมินเพิ่มสะสมงานและเกณฑ์การประเมินค่าเพิ่มสะสมงาน
2. แผนการอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้เพิ่มสะสมงาน
3. แบบตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยใช้เพิ่มสะสมงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รศ.ดร.บุญเชิด ภิญโญนันตพงษ์ รองคณบดีฝ่ายวิจัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. พันเอกหญิงประณมพร สุจริต หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม
3. นาง สมสมัย สุธีรศานต์ ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลสงขลานครินทร์
4. นางกฤษฏา แสงวงดี นักวิชาการ 7 สำนักงานการพยาบาล
กระทรวงสาธารณสุข
5. อาจารย์พิมพ์พร รัตนโกมล รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
วิทยาลัยบรมราชชนนีชัยนาท
6. นท.หญิง ดร.สุพิศ ประสบศิลป์ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
7. นท.หญิง ดร.ธนพร เข้มสุดา อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

ชุดเครื่องมือที่ตรวจสอบ

1. แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้เพิ่มสะสมงาน
2. แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. พันเอกหญิงประณมพร สุจริต หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม
2. นาง สมสมัย สุธีรศานต์ ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลสงขลานครินทร์
3. อาจารย์พิมพ์พร รัตนโกมล รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
วิทยาลัยบรมราชชนนีชัยนาท
4. อาจารย์ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. นท.หญิง ดร.ธนพร เข้มสุดา อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
6. นางกฤษณา ไชติชื่น หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลนครนายก



ภาคผนวก ข
สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้วิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การคำนวณหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Efficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540:125)

สูตรสัมประสิทธิ์ความเที่ยง

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \sum \frac{s_i^2}{s_t^2} \right]$$

α = สัมประสิทธิ์ความเที่ยง

n = จำนวนข้อ

s_i^2 = คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

s_t^2 = คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สูตรคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540:137)

$$\text{สูตร} \quad \bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

\bar{X} = ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 สูตรคำนวณหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540:43)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

$$\begin{aligned}
 S.D. &= \text{ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน} \\
 \sum X &= \text{ผลรวมของคะแนนทั้งหมด} \\
 \sum X^2 &= \text{ผลรวมกำลังสองของคะแนนทั้งหมด} \\
 n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}
 \end{aligned}$$

2.3 สูตรทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย t-test (Dependent Sample)
(พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540:165)

$$t = \frac{\sum D}{\sqrt{\frac{n \sum D^2 - (\sum D)^2}{n-1}}}$$

$$\begin{aligned}
 D &= \text{ผลต่างของคะแนนแต่ละคู่} \\
 n &= \text{จำนวนคู่}
 \end{aligned}$$

2.4 สูตรทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย t-test (Independent Sample)
(พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540:164)

$$t = \frac{X_1 - X_2}{\sqrt{\left[\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \right] \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

$$\begin{aligned}
 \text{เมื่อ } df &= \text{ชั้นแห่งความเป็นอิสระ} \\
 &= n_1 + n_2 - 2
 \end{aligned}$$

$$X_1 = \text{ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มทดลอง}$$

$$X_2 = \text{ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มควบคุม}$$

$$n_1 = \text{ขนาดของกลุ่มทดลอง}$$

$$n_2 = \text{ขนาดของกลุ่มควบคุม}$$

$$s_1^2 = \text{ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาทดสอบ (กลุ่มทดลอง)}$$

$$s_2^2 = \text{ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาทดสอบ (กลุ่มควบคุม)}$$

ตาราง สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในการทดลองใช้ (Try out) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการประเมิน
ผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน จำแนกเป็นรายข้อ

รายการข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
1. การที่ท่านได้รับคำชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผล การปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน	.88
2. การที่ได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบของแฟ้ม สะสมงานและเกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน	.87
3. การมีโอกาสเลือกชิ้นงานของตนเองเพื่อนำไปใช้ในการประเมิน ผลงาน	.87
4. การได้รับคำแนะนำรวมทั้งเป็นที่ปรึกษาของหัวหน้าหรือผู้ช่วย ในการปฏิบัติงานแก่ท่าน	.88
5. วิธีการรวบรวมและการจัดการชิ้นงาน	.87
6. การกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกชิ้นงาน	.87
7. การได้รับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมทีมงานใน การเก็บรวบรวมผลงานทำให้แฟ้มสะสมงานสมบูรณ์	.87
8. การได้รับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากหัวหน้าหรือผู้ช่วยใน การเก็บรวบรวมผลงานทำให้แฟ้มสะสมงานสมบูรณ์	.87
9. เกณฑ์การประเมินผลที่มีความชัดเจนและเป็นธรรม	.86
10. ระยะเวลาในการสร้างแฟ้มสะสมงาน	.88
11. ผลการประเมินที่ได้รับจากการประเมินโดยแฟ้มสะสมงาน สอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้	.88
12. การได้รับการประเมินโดยใช้รูปแบบแฟ้มสะสมงาน	.88
13. การได้รับข้อมูลป้อนกลับในผลการปฏิบัติงานสามารถ นำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน	.88
14. การที่ท่านสามารถรวบรวมผลงานของท่านเก็บสะสมไว้ ในแฟ้มสะสมงานเป็นผลงานของตนเอง	.88
15. การได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติ งานอย่างต่อเนื่องภายหลังการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน	.87
16. การได้รับข้อเสนอแนะจากหัวหน้าหรือผู้ช่วยเพื่อนำมาใช้ใน การปรับปรุงการปฏิบัติงานของท่าน	.87
17. การนำผลการประเมินแฟ้มสะสมงานมาใช้ในการปรับปรุงการ ปฏิบัติงานของท่านโดยได้รับการสนับสนุนในการอบรม ดูงาน	.87
รวม	.88

ตาราง สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในการทดลองใช้ (Try out) แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
จำแนกเป็นรายข้อ

รายการคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
1 ความคิดในการปรับปรุงงานและสร้างงานใหม่เป็นสิ่งที่น่าเบื่อสำหรับฉัน	.83
2 เมื่อฉันพบกับความล้มเหลวในการทำงาน ฉันมักเกิดความท้อถอยที่จะทำงานชิ้นต่อไป	.83
3 ฉันเชื่อว่าความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น	.85
4 เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใดๆฉันจะทำอย่างเต็มความสามารถ	.84
5 ฉันเชื่อว่าความอดทนเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ	.84
6 เมื่อประสบความล้มเหลวในงานอย่างหนึ่งฉันจะคิดหาวิธีการใหม่ๆที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จให้ได้	.84
7 ฉันไม่ปรารถนารางวัลหรือชื่อเสียงมากไปกว่าความสำเร็จของตน	.84
8 ฉันเชื่อว่าความสำเร็จของงานมีค่ามาก	.84
9 ฉันคิดอยู่เสมอว่าถ้าไม่ต้องทำงานใดๆทั้งสิ้นจะทำให้ชีวิตมีความสุขมากกว่านี้	.84
10 ฉันไม่ค่อยพยายามไปให้ถึงจุดมุ่งหมายสูงสุด	.84
11 ฉันมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ	.84
12 ฉันมักจะเลื่อนงานที่ควรจะทำในวันนี้ไปทำในวันพรุ่งนี้	.84
13 ฉันคิดว่างานที่ฉันรับผิดชอบทุกวันนี้ทำให้ฉันเบื่อหน่ายในการทำงาน	.84
14 ฉันคิดว่าการไม่ต้อนรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นจะทำให้ฉันทำงานได้ดีขึ้นกว่านี้	.84
15 ฉันไม่ต้องการให้คนอื่นมาวิพากษ์วิจารณ์งานที่ฉันทำ	.84
16 ฉันต้องการให้คนอื่นเสนอแนะงานที่ฉันทำเพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น	.84
17 ฉันมักจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ	.85
18 ฉันปรารถนาอย่างยิ่งที่จะทำงานยากๆให้สำเร็จ	.86
19 ฉันมักคิดอยู่เสมอว่าค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน	.84
20 ฉันตั้งใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพดีอยู่เสมอ	.86
21 มืออยู่บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานจนสำเร็จ	.85
22 ฉันชอบทำงานไปเรื่อยๆสบายๆโดยไม่คำนึงถึงว่าผลงานจะต้องออกมาดีที่สุดในที่สุด	.84
23 ฉันมักจะได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอว่าทำงานได้ดีมาก	.85
24 ฉันมักจะไม่กล้าตัดสินใจทำบางอย่าง เพราะกลัวความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น	.86
25 ฉันมักจะตั้งความคาดหวังไว้สูงๆ เพื่อที่จะได้ใช้ความพยายามและความสามารถทำงาน นั้นอย่างเต็มที่	.87
26 ฉันชอบตั้งมาตรฐานในการทำงานเอาไว้สูงๆ	.86
27 เมื่อได้เริ่มต้นทำสิ่งใดๆ ก็ตามฉันมีความรู้สึกไม่ค่อยแน่ใจว่าจะพบความสำเร็จในขั้นสุดท้าย	.85
28 ฉันบูชาความสำเร็จเป็นชีวิตจิตใจ	.86
29 เมื่อหัวหน้ากำลังสอนงานที่ยากๆ ฉันภาวนาขอให้หมดเวลาเร็วๆ	.41
30 ฉันมีความพยายามอย่างยิ่งที่จะทำงานให้ดีเด่นตามที่ตั้งใจไว้	.85
รวม	.85



ภาคผนวก ค
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- ชุดที่ 1 คู่มือการสร้างและประเมินแฟ้มสะสมงานและเกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน
- ชุดที่ 2 แบบตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน
- ชุดที่ 3 แผนการอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน
- ชุดที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน
- ชุดที่ 5 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้ที่สนใจรายละเอียดเครื่องมือในการวิจัย โปรดติดต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา ญนิพันธุ์ คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุดที่ 1

คู่มือการสร้างและประเมินแฟ้มสะสมงานและเกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน

1. บทนำ

- 1.1 หลักการและเหตุผล
- 1.2 วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงาน
- 1.3

2. กรอบแนวคิด

- 2.1 ความหมายแฟ้มสะสมงาน
- 2.2 ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน
- 2.3.....

3. แนวทางการดำเนินงาน

- 3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้แฟ้มสะสมงาน
- 3.2 ขั้นตอนเตรียมการ
- 3.3

4. รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน

- 4.1 แผนการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน
- 4.2 ขั้นตอนการดำเนินงาน
 - ๒.๑ ใ้ความรู้ที่ 1.....
 - ๒.๒ ใ้ความรู้ที่ 2.....

5. ขั้นตอนการสร้างและประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน

- 5.1 กำหนดวัตถุประสงค์และประเภทแฟ้มสะสมงาน (ใบงานที่ 1)
- 5.2.....

บรรณานุกรม

ภาคผนวก.....เกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน

..... ตารางกิจกรรมการสร้างและประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน

เกณฑ์การประเมินค่าเพิ่มสะสมงาน

1. เกณฑ์การให้คะแนนเพิ่มสะสมงานแบบแยกองค์ประกอบหรือเกณฑ์ย่อย

1.1 ใช้ประเมินแผนการพยาบาลผู้ป่วย

รายการ การประเมิน	ระดับคุณภาพของเกณฑ์			
	4 = ดีมาก	3 = ดี	2= พอใช้	1 = ต้องปรับปรุง
การรวบรวมข้อมูล 1. ความถูกต้องของข้อมูล ตามสภาพที่แท้จริงของ ผู้ป่วย 2. ความครบถ้วนของข้อ มูลที่ได้ จาก.....	-ระบุถึงข้อมูล ได้ถูกต้องทุก ข้อมูล	-ระบุถึงข้อมูล ได้ถูกต้องเป็น ส่วนใหญ่	-ระบุถึงข้อมูล ได้ถูกต้องบาง ประการ	-ระบุถึงข้อมูล ไม่ถูกต้องทั้ง หหมดหรือไม่ ระบุข้อมูลใดๆ
การวินิจฉัยการ พยาบาล 1. ความถูกต้องตาม สภาพผู้ป่วย	-.....

ชุดที่ 2

แบบตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน

คำชี้แจง

เครื่องมือชุดนี้ผู้วิจัยใช้ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการใช้แฟ้มสะสมงาน โดยให้หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ในขณะดำเนินการทดลอง มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 กิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยได้กระทำจริงในแต่ละกิจกรรม จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความรู้สึก ความคิดเห็น อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่างๆในกระบวนการสร้าง และ ประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน จำนวน 6 ข้อ

วัตถุประสงค์ของเครื่องมือ

1. เพื่อกำกับการปฏิบัติกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าปฏิบัติหรือไม่
2. เพื่อประเมินว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย.....
3.

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุดที่ 3

แผนการอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน

โครงการอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย

หลักการและเหตุผล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบัน มีวัตถุประสงค์เพื่อการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเพื่อพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรประจำปี ไม่ได้มีการนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคคลด้านอื่นๆ ไม่มีการแจ้งผลต่อผู้ถูกประเมิน ผู้ถูกประเมินส่วนใหญ่จะทราบผลการประเมินเมื่อผลการประเมินออกมาเป็นคำสั่งของหน่วยงานแล้ว นอกจากนี้ผู้ประเมินส่วนใหญ่ไม่ได้มีการจัดบันทึกผลการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินแต่ละคนเอาไว้ แต่จะใช้การประเมินในช่วงใกล้ระยะเวลาที่จะต้องส่งแบบประเมิน ทำให้ผลการประเมินอาจคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดจากความเป็นจริง และในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น แต่ละงานจะมีการกำหนดโควตาไว้ก่อนแล้วว่าจะได้รับจัดสรรส่วนงานละเท่าใด ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการประเมินผล ท้อแท้ ผิดหวัง ขาดขวัญ กำลังใจและขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งผู้ถูกประเมินและผู้ประเมิน จนทำให้ความสำคัญของการประเมินผลถูกลดคุณค่าลงไป

จากปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว อาจเป็นผลเสียต่อหน่วยงานและประเทศชาติ ผู้วิจัยเห็นว่ามีสำคัญจำเป็นต้องมีการปรับปรุง พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ ที่สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจและเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ จึงสนใจนำแนวคิดการใช้แฟ้มสะสมงาน (Portfolio) ซึ่งมีลักษณะของการประเมินตามสภาพจริง ทำให้ทราบจุดเด่นและข้อบกพร่องของเจ้าของแฟ้มสะสมงาน ทำให้พิจารณาปรับปรุงผู้ปฏิบัติได้ถูกจุด ส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงสุด มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอน มีโอกาสประเมินความรู้ความสามารถของตนเอง และขณะเดียวกันก็ฝึกทักษะการประเมินผู้อื่นควบคู่ไปกับการบันทึกผลงานการเรียนรู้และเก็บสะสมผลงานที่สร้างขึ้น ถือเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาชีพ

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน หัวหน้าหอผู้ป่วยทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชา ชี้นำและตรวจตราการปฏิบัติงานของพยาบาล เป็นผู้นิเทศและเป็นผู้ประเมินผลทั้งนี้ เพื่อที่จะปรับปรุงคุณภาพทางการพยาบาลและการบริหารให้ดีขึ้น

การนำแฟ้มสะสมงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น หลักการของแฟ้มสะสมงาน เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างผู้ประเมินกับผู้ปฏิบัติในทุกขั้นตอน หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมีความจำเป็นต้องมีความรู้และต้องเข้าใจถึงหลักการของแฟ้มสะสมงาน รวมทั้งขั้นตอนต่างๆ และการนำแฟ้มสะสมงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงจัดอบรมหัวหน้าหอผู้ป่วยถึงการนำแฟ้มสะสมงาน มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพขึ้น เพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถนำแฟ้มสะสมงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างถูกต้อง เป็นการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาชีพการพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์ เพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยที่เข้าอบรมสามารถ

1. อธิบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงานได้
2. อธิบายเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมงานได้
3. อธิบายถึงองค์ประกอบของแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพงานหอผู้ป่วยในได้
4. ระบุถึงกระบวนการสร้างแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ และบทบาทหน้าที่

ของพยาบาลวิชาชีพในการสร้างแฟ้มสะสมงานได้ถูกต้อง

กลุ่มเป้าหมาย

1. หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี
2. เป็นผู้มีความประสงค์ที่จะเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจ
3. ผู้ที่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบถ้วนตั้งแต่ต้นจนจบ

ระยะเวลาการอบรม

2 วัน ตั้งแต่เวลา 13.00 – 16.15 น.

การประเมินผล

ประเมินผลจากแบบรายงานตนเอง เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ และความคาดหวังถึงการนำแฟ้มสะสมงานไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

กำหนดการอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน เป็นเวลา 2 วัน ดังนี้

วันที่ 1

- 13.00 – 03.30 น. ลงทะเบียน
- 13.30 - 13.45 น. เปิดประชุม โดยหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชัยนาท
- 13.45 - 14.15 น. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 14.15 - 14.30 น. พักรับประทานอาหารว่าง
- 14.30 - 15.15 น. แนวคิดและหลักการแฟ้มสะสมงาน
- 15.15 – 16.15 น. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้แฟ้มสะสมงาน และ การประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน

วันที่ 2

- 13.00 – 13.45 น. กระบวนการสร้างแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ
- 13.45 – 14.30 น. ปฏิบัติการสร้างแฟ้มสะสมงานของพยาบาลวิชาชีพ
- 14.30 – 14.45 น. พักรับประทานอาหารว่าง
- 14.45 - 15.30 น. ปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้แฟ้มสะสมงาน
- 15.30 – 16.00 น. อภิปรายและสรุปผล
- 16.00 – 16.15 น. ปิดการอบรม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุดที่ 4

แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน

ชุดที่ 5

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง

จุดมุ่งหมายสำคัญของแบบสอบถามนี้ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของท่าน เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาล อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาศักยภาพด้านองค์ความรู้ของวิชาชีพ ทำให้เกิดการพัฒนาคูณภาพทางการแพทย์ต่อไป

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไป จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน จำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 23 ข้อ

ขอให้ท่านอ่านคำอธิบายและคำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

ให้เข้าใจก่อนที่จะทำการตอบแบบสอบถาม

1. โปรดแสดงความคิดเห็นทุกข้อ
2. ไม่ต้องเขียนชื่อ-สกุลของท่านลงในแบบสอบถาม
3. คำตอบของท่านไม่มีผลต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด
4. ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถาม ให้ตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
5. แบบสอบถามฉบับนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดแต่อย่างใดทั้งสิ้น
6. คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้จะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ เพราะการวิเคราะห์และการเสนอผลการวิจัยจะกระทำในลักษณะภาพรวม

ขอแสดงความนับถือ

ผู้วิจัย

ความคิดเห็นของท่านในทุกเรื่องมีคุณค่ายิ่งในการวิจัยครั้งนี้

แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้ม สะสมงานและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [] หรือเติมคำตอบในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1 [] ชาย

2 [] หญิง

2. ขณะนี้ท่านอายุ ปี (โดยนับตั้งแต่วันที่เกิดถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม หากเกิน 6 เดือน ให้นับเป็นอีก 1 ปี)

1 [] 20-25 ปี 2 [] 26-30 ปี 3 [] 31-35 ปี 4 [] 36-40 ปี 5 [] 41-45 ปี

3. สถานภาพสมรส

1 [] โสด 2 [] คู่ 3 [] หม้าย 4 [] หย่าร้าง 5 [] แยกกันอยู่

4. การศึกษาขั้นสูงสุด

1 [] ระดับอนุปริญญา

2 [] ระดับปริญญาตรี

3 [] ระดับปริญญาโท

5. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับใด

1 [] ระดับ 3-5

2. [] ระดับ 6-7

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล

1 [] ต่ำกว่า 5 ปี 2 [] 5 ปีขึ้นไป -10 ปี 3 [] 10 ปีขึ้นไป

7. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้.....

แผนก.....

8. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยแห่งนี้

1 [] ต่ำกว่า 5 ปี

2 [] 5 ปีขึ้นไป -10 ปี

3 [] 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แฟ้มสะสมงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดเห็น ดังนั้น จึงไม่มีคำตอบที่ผิดหรือถูก และคำตอบที่ท่านตอบนั้นจะไม่มีผลต่อตัวท่านไม่ว่าทางใดทางหนึ่งโปรดอ่านข้อความและพิจารณาจากความคิดเห็น ความรู้สึก ที่ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านมากที่สุด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจของท่านแต่ละข้อความต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ในฐานะพยาบาลวิชาชีพ เพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้

ระดับความพึงพอใจมากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคตรงตามความรู้สึกของท่านในทางบวกมากที่สุด
ระดับความพึงพอใจมาก	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคตรงตามความรู้สึกของท่านในทางบวกมาก
ระดับความพึงพอใจปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคตรงตามความรู้สึกของท่านในทางบวกปานกลาง
ระดับความพึงพอใจน้อย	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคตรงตามความรู้สึกของท่านในทางบวกน้อย
ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคตรงตามความรู้สึกของท่านในทางบวกน้อยที่สุด

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการ	ระดับของความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ท่านพึงพอใจในข้อต่อไปนี้					
1. การที่ท่านได้รับคำชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้แฟ้มสะสมงาน					
2. การที่ได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบของแฟ้มสะสมงานและเกณฑ์การประเมินค่าแฟ้มสะสมงาน					
3. การมีโอกาสเลือกชิ้นงานของตนเองเพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลงาน					
4.....					
.....					
5.....					
.....					
6.....					
.....					
7.....					
.....					
8.					
.....					
.....					

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและพิจารณาจากความคิดเห็น ความรู้สึก ที่ตรงกับความเป็นจริง ของตัวท่านมากที่สุดโปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเป็นจริงของแต่ละข้อความเพียง คำตอบเดียวแบบสอบถามตอนนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดเห็น และลักษณะที่ท่านมัก จะประพฤติปฏิบัติ ดังนั้นจึงไม่มีคำตอบที่ผิดหรือถูก และคำตอบที่ท่านตอบนั้นจะไม่มีผลต่อตัว ท่านไม่ว่าทางใดทางหนึ่งโดยมีเกณฑ์ดังนี้

- ระดับแรงจูงใจมาก หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคเป็นจริงตลอดเวลา
- ระดับแรงจูงใจค่อนข้างมาก หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคเป็นจริงบ่อยครั้ง
- ระดับแรงจูงใจปานกลาง หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคเป็นจริงบางครั้ง
- ระดับแรงจูงใจน้อย หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคนั้นเกือบไม่เป็นจริงหรือไม่เป็นจริง

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ			
	เป็นจริง ตลอด เวลา	เป็นจริง ค่อนข้าง บ่อย	เป็นจริง บางครั้ง	เกือบไม่ เป็นจริง หรือไม่ เป็นจริง
1. ความคิดในการปรับปรุงงานและสร้างงานใหม่ เป็นสิ่งที่น่าเบื่อสำหรับฉัน				
2. เมื่อฉันพบกับความล้มเหลวในการทำงาน ฉันมัก เกิดความท้อถอยที่จะทำงานขึ้นไป				
3.....				
4.....				

โปรดตรวจสอบอีกครั้งว่าท่านได้ตอบคำถามครบทุกข้อแล้ว

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสมศิริ พรหมทอง เกิดวันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2504 ที่จังหวัดชัยนาท สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ ในปี พ.ศ. 2526 และสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (การบริหารสาธารณสุข) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ในปี พ.ศ. 2532 เข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2544 ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 7 ที่โรงพยาบาลชัยนาท



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย