

2020

การพัฒนาารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล : การประยุกต์ใช้
แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

เรณู ขวัญยืน
คณะครุศาสตร์

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd>



Part of the [Educational Assessment, Evaluation, and Research Commons](#)

Recommended Citation

ขวัญยืน, เรณู, "การพัฒนาารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล : การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์" (2020). *Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)*. 4146.
<https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/4146>

This Thesis is brought to you for free and open access by Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD) by an authorized administrator of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.

การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล : การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความ
สนใจในอาชีพของฮอลแลนด์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy in Educational Measurement and Evaluation

Department of Educational Research and Psychology

FACULTY OF EDUCATION

Chulalongkorn University

Academic Year 2019

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล : การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์
โดย	น.ส.เรณู ขวัญยืน
สาขาวิชา	การวัดและประเมินผลการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.โชติกา ภาษีผล

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.โชติกา ภาษีผล)

..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

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

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิศสมัย อรทัย)

เรณู ขวัญยืน : การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล : การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์. (A DEVELOPMENT OF THE NURSE SELECTION MODEL INTO THE NURSING DEPARTMENT: AN APPLICATION OF HOLLAND'S VOCATIONAL INTEREST MEASUREMENT) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง, อ.ที่ปรึกษาร่วม : รศ. ดร.โชติกา ภาษีผล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ตัวอย่างการวิจัยประกอบด้วย นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 จำนวน 1,556 คน พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 433 คน และพยาบาลวิชาชีพจบใหม่กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม จำนวน 100 คนและ 112 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล แบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล และแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย สถิติการทดสอบที (t-test) วิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก และสถิติ MANOVA

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนเตรียมความพร้อม ขั้นตอนดำเนินการ และขั้นตอนติดตามผล พบว่าคุณภาพของรูปแบบอยู่ในระดับดีมาก 2) จากผลการทดสอบสามารถสร้างสมการทำนายโอกาสเกิดความพึงพอใจและโอกาสความสำเร็จในงานของพยาบาล 4 แผนก ได้แก่ แผนกสูติกรรม และให้ความแม่นยำร้อยละ 88.3 พยาบาลแผนกศัลยกรรม และให้ความแม่นยำร้อยละ 76.3 พยาบาลอายุรกรรม และให้ความแม่นยำร้อยละ 85.8 และพยาบาลแผนกเด็ก และให้ความแม่นยำร้อยละ 85.6 3) ผลการทดสอบความแปรปรวนสองทางพบว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างแผนกการพยาบาลและการเลือกใช้รูปแบบการคัดเลือกต่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปฏิสัมพันธ์ระหว่างแผนกการพยาบาลและการเลือกใช้รูปแบบการคัดเลือกต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนกการพยาบาลไม่แตกต่างกัน สรุปได้ว่ารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ส่งผลต่อความพึงพอใจและโอกาสความสำเร็จในงานของพยาบาลวิชาชีพได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา	การวัดและประเมินผลการศึกษา	ลายมือชื่อนิสิต
ปีการศึกษา	2562	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก
		ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม

5784465027 : MAJOR EDUCATIONAL MEASUREMENT AND EVALUATION

KEYWORD: Selection of Nurses, Nursing department, Holland's vocational

Renu Kwanyuen : A DEVELOPMENT OF THE NURSE SELECTION MODEL INTO THE NURSING DEPARTMENT: AN APPLICATION OF HOLLAND'S VOCATIONAL INTEREST MEASUREMENT. Advisor: Assoc. Prof. NUTTAPORN LAWTHONG, Ph.D. Co-advisor: Assoc. Prof. Shotiga Pasiphol, Ph.D.

The purpose of this research was to develop the nurse selection model into nursing departments based on the Holland's vocational preference measurement modification. The sample were 1,556 fourth year nursing students and 433 professional nurses and new graduate nurses were also recruited. The experimental group consisted of 100 students and the control group were 112. The data collection was performed by following instruments comprised 1) nurse vocational preference into nursing department questionnaire 2) satisfaction toward nursing practice in nursing department questionnaire and 3) the performance evaluation. Data were analyzed using descriptive statistics, independent t-test, binary logistic regression, and MANOVA statistics.

The findings indicate that 1) the nurses' selecting patterns into nursing departments based on the Holland's vocational preference measurement modification was divided into three phases; preparation, selecting process, and the monitoring of the model. This model had a very good quality. 2) For the experimental results, the equation was shown to predict the chances of satisfaction and success of working among 4 nursing departments. Nurses in midwifery department was predicted by 88.3% in accuracy. Nurses in the surgery department was predicted by 76.3% in accuracy. Nurses in medical department was predicted by 85.8% in accuracy, and nurses in the pediatric department was predicted 85.6% in accuracy. 3) The results of the two -way variance testing found that the interaction between the nursing department and the selection of the selection model on the performance evaluation of professional nurses were statistically different at the .01 level., while the interaction between the nursing departments and the selection of the selection model were not different toward the satisfaction level of the nursing department. In conclusion, the nurse selection model into the nursing department, an application of Holland's vocational interest measurement may influence the job satisfaction and success of nurses.

Field of Study: Educational Measurement and
Evaluation

Academic Year: 2019

Student's Signature

Advisor's Signature

Co-advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.โชติกา ภาชีผล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งท่านได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และชี้แนะแนวทางในการศึกษาทุกขั้นตอน และให้กำลังใจ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี และรองศาสตราจารย์ ดร.พิศสมัย อรทัย กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่า และให้คำแนะนำในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบพระคุณคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในการให้โอกาส และสนับสนุนทุนการศึกษา ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่ให้การสนับสนุนและคอยให้กำลังใจตลอดมา

ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้การสนับสนุน “ทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ กรุณาสละเวลาในการให้ความคิดเห็น และคำแนะนำ ในการพัฒนารูปแบบ เครื่องมือ และคู่มือที่ใช้ในการใช้รูปแบบ รวมทั้งคณาจารย์ที่เป็นผู้ประสาน และนักศึกษาพยาบาลจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการร่วมเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยนี้ และอำนวยความสะดวกด้านสถานที่ในการดำเนินการวิจัย

ขอขอบพระคุณรุ่นพี่ๆ น้องๆ ในภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ทุกท่านที่คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และคอยช่วยเหลือเสมอมา

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่นาม ขวัญยืน และคุณพ่อแนบ ขวัญยืน ผู้ล่วงลับไปแล้วและคุณพี่พิมลวรรณ ขวัญยืน ที่เป็นทั้งกำลังใจให้สร้างพลังความเข้มแข็ง และปลั่งบวกในการฝ่าฟันอุปสรรคที่เกิดขึ้น ช่วยเหลือและดูแลผู้วิจัยทำให้มีกำลังใจที่ดียิ่ง

เรณู ขวัญยืน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ	ถ
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	8
วัตถุประสงค์การวิจัย	9
ขอบเขตการวิจัย	9
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	11
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	18
บทที่ 2	20
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
ตอนที่ 1 การคัดเลือกบุคลากร	21
1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร	21
1.2 ความหมายการคัดเลือกบุคลากร (Selection).....	22
1.3 ความสำคัญของการคัดเลือกบุคลากร	23
1.4 กระบวนการคัดเลือกบุคลากร (Selection process).....	26

1.5 เครื่องมือวัดและประเมินการคัดเลือกบุคลากร	34
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการเลือกอาชีพกับการเลือกแผนการพยาบาล	47
2.1 ความหมายของการเลือกอาชีพ	47
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ	47
2.3 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Holland (Holland's Theory of Vocational Choice)....	50
2.4 แนวคิดการวัดลักษณะบุคลิกภาพตามความสนใจในอาชีพ	61
ตอนที่ 3 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ	72
3.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ	72
3.2 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ	77
3.3 หน้าที่ความรับผิดชอบจำแนกตามแผนการพยาบาล	88
3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางการพยาบาล	95
3.5 เครื่องมือวัดสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล	118
3.6 บุคลิกภาพตามความสนใจของพยาบาลวิชาชีพ	120
ตอนที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและการคัดเลือกบุคลากร	126
4.1 การประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกบุคลากร	126
4.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	129
4.3 หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกเครื่องมือ	135
ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย	141
บทที่ 3	144
วิธีดำเนินการวิจัย	144
1. ประชากร และตัวอย่างในการวิจัย	146
2. การดำเนินการวิจัย	147
ระยะที่ 1 การศึกษา และพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การ ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์	147

ขั้นตอนที่ 1.1 การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และสถานการณ์ปัญหาปัจจุบันการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล.....	148
ตัวอย่างการวิจัย	150
เครื่องมือการวิจัย	151
ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	152
ขั้นตอนที่ 1.2 การวิเคราะห์กระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลจาก องค์ความรู้และข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบัน	153
ขั้นตอนที่ 1.3 การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การ ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์	155
ขั้นตอนที่ 1.4 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือใช้ในรูปแบบการ คัดเลือกพยาบาลในการเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัด ความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์	159
ตัวอย่างวิจัย	174
เครื่องมือการวิจัย	174
ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	174
ขั้นตอนที่ 1.5 การศึกษาปัจจัยตัวแปรทำนาย และพัฒนาเกณฑ์แปลความหมายของคะแนน และโอกาสประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่ แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของ ฮอลแลนด์	179
ตัวอย่างวิจัย	179
เครื่องมือการวิจัย	180
ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	180
ระยะที่ 2 การทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้ แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์.....	182
ตัวอย่างวิจัย	182
เครื่องมือการวิจัย	183

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	183
ระยะที่ 3 การประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การ ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์	184
ตัวอย่างวิจัย	185
เครื่องมือการวิจัย	185
ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	185
บทที่ 4	188
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	188
ตอนที่ 1 ผลการศึกษา และพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล โดย การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์	189
ตอนที่ 1.1 ผลการศึกษาค้นคว้าความรู้ที่เกี่ยวข้อง และสถานการณ์ปัจจุบันในการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล.....	189
ตอนที่ 1.2 ผลการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การ ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์	215
ตอนที่ 1.3 ผลการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือใช้ในรูปแบบการ คัดเลือกพยาบาลในการเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความ สนใจในอาชีพของฮอลแลนด์.....	221
ตอนที่ 1.4 ผลการศึกษาค้นคว้าปัจจัยตัวแปรทำนาย และพัฒนาเกณฑ์แปลความหมายของคะแนน และโอกาสประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่ แผนการพยาบาล	299
ตอนที่ 2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การ ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์	309
ตอนที่ 2.1 ผลการทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล.....	309
ตอนที่ 2.2 ผลการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล และผลการ ปฏิบัติงาน	323

ตอนที่ 3 ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล	
การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์	327
ตอนที่ 3.1 ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล	
การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์	328
ตอนที่ 3.2 ผลประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนกการพยาบาล	340
บทที่ 5	350
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	350
สรุปผลการวิจัย	353
อภิปรายผลการวิจัย	363
ข้อเสนอแนะ	379
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	380
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	381
บรรณานุกรม	382
ภาคผนวก	383
ภาคผนวก ก	384
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	384
ภาคผนวก ข	387
เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	387
ภาคผนวก ค	401
เครื่องมือใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล	401
คู่มือการใช้โปรแกรมบันทึกระบบคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกพยาบาล	421
ประวัติผู้เขียน	431

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1	กระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในแผนกบริการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ 6
ตาราง 2	ผลการสังเคราะห์การใช้เครื่องมือในกระบวนการคัดเลือก..... 28
ตาราง 3	ผลการวิเคราะห์การใช้ขั้นตอนการคัดเลือกบุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานแผนกการพยาบาล 30
ตาราง 4	แสดงความสัมพันธ์การใช้เครื่องมือในการคัดเลือกบุคคล (สำนักงานกพ., 2555) 35
ตาราง 5	ผลการสังเคราะห์กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน..... 41
ตาราง 6	ผลการสังเคราะห์การวิจัยขั้นตอนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 44
ตาราง 7	แสดงคุณสมบัติบุคลิกภาพตามแนวคิดของฮอลแลนด์ในการเลือกอาชีพ (Holland, 1985) 58
ตาราง 8	ตัวอย่างแบบวัด Self-Directed Search ของฮอลแลนด์ (Holland, 1985)..... 66
ตาราง 9	ตัวอย่างแบบวัด Self-Directed Search ของฮอลแลนด์ ส่วน “Activity” (Holland, 1985). 66
ตาราง 10	ตัวอย่างแบบวัด Self-Directed Search ของฮอลแลนด์ ส่วน “Competencies” (Holland, 1985)..... 67
ตาราง 11	ตัวอย่างแบบวัด Self-Directed Search “Occupation” ของฮอลแลนด์ (Holland, 1985) 67
ตาราง 12	ตัวอย่างแบบวัด Self-Directed Search ของฮอลแลนด์ “Self-Estimates” (Holland, 1985) 68
ตาราง 13	ตัวอย่างแบบวัด Self-Directed Search ของฮอลแลนด์ “Answers” (Holland, 1985)..... 69
ตาราง 14	การแบ่งกลุ่มและความหมายของสมรรถนะ 75
ตาราง 15	การแบ่งระดับ Competency พยาบาลตามแบบ Benner’s Model..... 78
ตาราง 16	แสดงเปรียบเทียบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ 86
ตาราง 17	แสดงเปรียบเทียบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามแผนกการพยาบาล..... 110
ตาราง 18	แสดงการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะจากการสังเคราะห์งานวิจัย..... 111

ตาราง 19	แสดงลักษณะการวิจัยด้านสมรรถนะทางการพยาบาล.....	116
ตาราง 20	ลักษณะรหัสบุคลิกภาพ (Holland code) ของพยาบาลตามแผนการพยาบาล.....	126
ตาราง 21	แสดงการวิเคราะห์การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากการศึกษางานวิจัย	136
ตาราง 22	แผนผังแบบสัมภาษณ์หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล	151
ตาราง 23	แผนผังข้อคำถามแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล	162
ตาราง 24	ตัวอย่างแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล	163
ตาราง 25	ตัวอย่างแนวคำถามในการสัมภาษณ์ และคีย์คำตอบ.....	164
ตาราง 26	แผนผังข้อคำถามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	165
ตาราง 27	ตัวอย่างคำถามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในรูปแบบการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล.....	166
ตาราง 28	แผนผังข้อคำถามแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ต่อแผนการพยาบาล	167
ตาราง 29	ตัวอย่างคำถามแบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผน การพยาบาล.....	167
ตาราง 30	แผนผังข้อคำถามแบบประเมินรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล... ..	169
ตาราง 31	ตัวอย่างคำถามแบบประเมินรูปแบบกิจกรรมในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนทางการ พยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์	170
ตาราง 32	แผนผังข้อคำถามแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการ พยาบาล	171
ตาราง 33	ตัวอย่างคำถามแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการ พยาบาล.....	171
ตาราง 34	ตัวอย่างการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือก แผนการพยาบาล	173
ตาราง 35	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของการวัดความสนใจ และความสามารถใน กิจกรรมการพยาบาล (n= 1,454).....	177
ตาราง 36	เกณฑ์การแปลผลความหมายค่าเฉลี่ยจากการประเมินผล.....	186

ตาราง 37 แสดงสรุปสาระสำคัญของข้อมูลจากการสัมภาษณ์หัวหน้าพยาบาลในประเด็นเรื่อง “การ รับสมัครพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล”	210
ตาราง 38 แสดงผลการศึกษาจากเอกสาร การสัมภาษณ์และรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนก การพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์	212
ตาราง 39 ขั้นตอน และกระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้ แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์	218
ตาราง 40 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทนิยมความจริง (Realistic Interest: IR)	224
ตาราง 41 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทคิดวิเคราะห์ Investigative Interest (II)	225
ตาราง 42 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทศิลปะ Artistic Interest (IA)	227
ตาราง 43 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทสังคม Social Interest (IS)	228
ตาราง 44 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทธุรกิจ Enterprising Interest (IE)	230
ตาราง 45 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทประเพณีนิยม Conventional Interest (IC)	231
ตาราง 46 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลประเภทนิยมความจริง Realistic Competencies (CR)	232
ตาราง 47 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลประเภทคิดวิเคราะห์ Investigative Competencies (CI)	234
ตาราง 48 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลประเภทศิลปะ Artistic Competencies (CA)	235
ตาราง 49 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลประเภทสังคม Social Competencies (CS)	236

ตาราง 50 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลประเภทธุรกิจ Enterprising Competencies (CE).....	238
ตาราง 51 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลประเภทประเพณีนิยม Conventional Competencies (CC)	239
ตาราง 52 ฟังคำตอบด้านความรู้จำแนกตามความสนใจแผนการพยาบาล	242
ตาราง 53 ฟังคำตอบด้านทัศนคติต่อหน่วยงานจำแนกตามความสนใจแผนการพยาบาล	243
ตาราง 54 ฟังคำตอบด้านทักษะที่จำเป็นจำแนกตามความสนใจแผนการพยาบาล	243
ตาราง 55 แสดงฟังคำถามของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในแผนการ พยาบาล.....	244
ตาราง 56 แสดงฟังคำถามของแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ต่อแผนการพยาบาล	246
ตาราง 57 แสดงฟังคำถามของแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการ พยาบาล.....	248
ตาราง 58 แสดงฟังคำถามของแบบประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้า สู่แผนการพยาบาล.....	252
ตาราง 59 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือก แผนการพยาบาลด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลแบบนิยมความจริง (The Realistic Interest type).....	254
ตาราง 60 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผน การพยาบาลด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลแบบคิดวิเคราะห์ (The Investigative Interest type).....	256
ตาราง 61 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือก แผนการพยาบาลด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลแบบศิลปะ (The Artistic Interest Type)	258
ตาราง 62 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือก แผนการพยาบาลด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลแบบสังคม (The Social Interest Type)	259

ตาราง 63 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือก แผนกการพยาบาลด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลแบบธุรกิจ (The Enterprising Interest Type)	261
ตาราง 64 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนก การพยาบาลด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลแบบประเพณีนิยม (The Conventional Interest Type).....	262
ตาราง 65 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือก แผนกการพยาบาลด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลแบบนิยมความจริง (The Realistic Competencies type).....	264
ตาราง 66 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือก แผนกการพยาบาลด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลแบบคิดวิเคราะห์ (The Investigative Competencies type)	266
ตาราง 67 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือก แผนกการพยาบาลด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลแบบศิลปะ (The Artistic Competencies Type).....	268
ตาราง 68 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือก แผนกการพยาบาลด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลแบบสังคม (The Social Competencies Type).....	269
ตาราง 69 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนก การพยาบาลด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลแบบธุรกิจ (The Enterprising Competencies Type).....	271
ตาราง 70 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือก แผนกการพยาบาลด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลแบบประเพณีนิยม (The Conventional Competencies Type)	272
ตาราง 71 แสดงค่าความเที่ยง และค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการ เลือกแผนกการพยาบาลด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล.....	274

ตาราง 72 แสดงค่าความเที่ยง และค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาลด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล	276
ตาราง 73 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของการวัดความสนใจ และการวัดความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล (n= 1454).....	278
ตาราง 74 ผลการวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของโมเดลการวัดความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล	279
ตาราง 75 ผลการวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของโมเดลการวัดความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล.....	281
ตาราง 76 ผลการวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของโมเดลการวัดความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล และความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล.....	283
ตาราง 77 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของกรอบข้อคำถามในการสัมภาษณ์ และคีย์คำตอบของการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ.....	285
ตาราง 78 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา และความเที่ยงของผู้ประเมินแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	288
ตาราง 79 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา และความเที่ยงของผู้ประเมินแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ (ต่อ)	289
ตาราง 80 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา ความเที่ยง และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพต่อแผนการพยาบาล	291
ตาราง 81 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา ของแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์.....	293
ตาราง 82 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา ของแบบประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์.....	296
ตาราง 83 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลรายข้อ.....	297

ตาราง 84 แสดงคุณลักษณะของตัวอย่างวิจัยในการศึกษาเกณฑ์ตัวแปรทำนายรูปแบบการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล.....	301
ตาราง 85 ค่าตัวแปรเกณฑ์ในสมการทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อ แผนกการพยาบาล	302
ตาราง 86 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลแผนกสูติกรรม	303
ตาราง 87 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลแผนกศัลยกรรม.....	304
ตาราง 88 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลแผนกอายุรกรรม	306
ตาราง 89 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลแผนกเด็ก	307
ตาราง 90 ความหมายของโอกาสประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลในแผนกการพยาบาล	308
ตาราง 91 แสดงข้อมูลโรงพยาบาลกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม	310
ตาราง 92 แสดงข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัยของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม	310
ตาราง 93 ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การ ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์	312
ตาราง 94 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ระดับความพึงพอใจ และผลประเมินการปฏิบัติงานของกลุ่ม ทดลองและกลุ่มควบคุม	323
ตาราง 95 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลประเมินการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในแผนกการพยาบาลราย ด้านของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม	325
ตาราง 96 เปรียบเทียบผลประเมินการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในแผนกการพยาบาลรายข้อกลุ่ม ทดลองและกลุ่มควบคุม	326
ตาราง 97 เปรียบเทียบผลประเมินการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในแผนกการพยาบาลรายข้อกลุ่ม ทดลองและกลุ่มควบคุม (ต่อ).....	327

ตาราง 98 แสดงผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลจำแนก รายด้าน.....	329
ตาราง 99 แสดงผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ จำแนก ตามรายชื่อ.....	330
ตาราง 100 ผลเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนกการพยาบาลรายด้านของ พยาบาลวิชาชีพใหม่ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม.....	341
ตาราง 101 ผลเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนกการพยาบาลเป็นรายชื่อ ของพยาบาลวิชาชีพใหม่ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม	342
ตาราง 102 ผลการเปรียบเทียบการประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนกการ พยาบาล และผลการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม	344
ตาราง 103 ผลนำเสนอค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจต่องาน และผลการ ปฏิบัติงานจำแนกตามแผนกการพยาบาลของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม	345
ตาราง 104 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนกการ พยาบาล และผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	346
ตาราง 105 ผลการทดสอบความแปรปรวนสองทางของตัวแปรตามแต่ละตัว	347

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1	วงจรการคัดเลือกบุคลากร	25
ภาพ 2	Step in Recruitment and Selection Process	31
ภาพ 3	แสดงความคลาดเคลื่อนจากการคัดเลือกเพื่อจ้างงาน	32
ภาพ 4	Uses of Job Analysis Information	33
ภาพ 5	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการวิเคราะห์งาน การสร้าง/ใช้เครื่องมือในการคัดเลือกบุคคล ..	34
ภาพ 6	แสดงทฤษฎีพัฒนาการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์	51
ภาพ 7	How Types May Develop (Holland, 1985)	52
ภาพ 8	แสดงการจำแนกรหัสของฮอลแลนด์	57
ภาพ 9	Iceberg Model of Competencies	73
ภาพ 10	แสดงความสอดคล้องกันระหว่างองค์การ งานและบุคคล	95
ภาพ 11	แสดงสัดส่วนบุคลิกภาพตาม Holland code ของพยาบาลแผนกผดุงครรภ์	121
ภาพ 12	แสดงสัดส่วนบุคลิกภาพตาม Holland code ของพยาบาลแผนกศัลยกรรมและแผนกอายุรกรรม	124
ภาพ 13	แสดงสัดส่วนบุคลิกภาพตาม Holland code ของพยาบาลแผนกเด็ก	125
ภาพ 14	กรอบแนวคิดการวิจัย	143
ภาพ 15	สรุปการดำเนินงานวิจัย	144
ภาพ 16	สรุปขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย	145
ภาพ 17	การวิเคราะห์รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล	154
ภาพ 18	แสดงรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล	156
ภาพ 19	แสดงขั้นตอนของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล	156
ภาพ 20	แสดงโมเดลการวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล	178

ภาพ 21	แผนผังแสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	187
ภาพ 22	แสดงรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล.....	216
ภาพ 23	แสดงกรอบข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพจบใหม่	241
ภาพ 24	แสดงแนวคำตอบความรู้ที่ท่านคิดว่าจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	242
ภาพ 25	แสดงคีย์คำตอบด้านทัศนคติต่อหน่วยงาน	243
ภาพ 26	แสดงคีย์คำตอบด้านทักษะสำหรับปฏิบัติ และคุณลักษณะพฤติกรรม	243
ภาพ 27	ตัวอย่างคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้ แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลล์แลนด์	251
ภาพ 28	แสดง Confirmatory factor analysis: CFA ส่วนที่ 1 โมเดลการวัดด้านความสนใจใน กิจกรรมทางการพยาบาล.....	280
ภาพ 29	แสดง Confirmatory factor analysis: CFA ส่วนที่ 2 โมเดลการวัดด้านความสามารถใน กิจกรรมทางการพยาบาล.....	282
ภาพ 30	แสดง Confirmatory factor analysis: CFA ของโมเดลการวัดความสนใจพยาบาลในการ เลือกแผนกการพยาบาล	284
ภาพ 31	รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล.....	311
ภาพ 32	แสดงห้องดำเนินการทดสอบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล	312
ภาพ 33	แสดงแบบบันทึกข้อมูลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล	313
ภาพ 34	แสดงแบบวัดความสนใจในการเลือกแผนกการพยาบาล	314
ภาพ 35	แสดงตัวอย่างการทำการทดสอบด้วยแบบวัดความสนใจ.....	315
ภาพ 36	ตัวอย่างหน้าจอหน้าแรกโปรแกรมระบบคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล.....	316
ภาพ 37	ตัวอย่างหน้าจอหน้าที่ 2 โปรแกรมระบบคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล.....	316
ภาพ 38	ตัวอย่างหน้าจอหน้าที่ 3 โปรแกรมระบบคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล.....	317
ภาพ 39	ตัวอย่างหน้าจอส่วนที่ 1 บันทึกข้อมูลส่วนบุคคล	317
ภาพ 40	ตัวอย่างหน้าจอส่วนที่ 2 บันทึกข้อมูลความสนใจด้านกิจกรรมในแผนกการพยาบาล	318
ภาพ 41	ตัวอย่างหน้าจอส่วนที่ 3 บันทึกข้อมูลด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล	319

ภาพ 42	ใบรายงานการวัดลักษณะบุคคลที่เหมาะสมสำหรับปฏิบัติงานในแผนการพยาบาล.....	320
ภาพ 43	ตัวอย่างเครื่องมือแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	321
ภาพ 44	ตัวอย่างเครื่องมือแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อ แผนการพยาบาล.....	322
ภาพ 45	แสดงคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมจำแนกตามแผนการพยาบาล.....	348
ภาพ 46	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจำแนกตาม แผนการพยาบาล.....	349
ภาพ 47	MENU การเปิดเข้าสู่ระบบ NSSb	422
ภาพ 48	หน้าจอแสดงของระบบคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล: NSSDb.....	423
ภาพ 49	หน้าจอเลือกเมนูเปิดข้อมูล หรือเพิ่มข้อมูล	423
ภาพ 50	หน้าจอสำหรับสร้างไฟล์บันทึกข้อมูลของหน่วยงาน	424
ภาพ 51	หน้าจอ MENU ในการเลือกการทำงานของระบบ NSSb.....	425
ภาพ 52	หน้าจอ MENU ส่วนที่ 1 แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล.....	426
ภาพ 53	หน้าจอ MENU ส่วนที่ 2 ด้านกิจกรรมในแผนทางการพยาบาล.....	427
ภาพ 54	หน้าจอ MENU ส่วนที่ 3 ด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล.....	428
ภาพ 55	หน้าจอ MENU ส่วนสำหรับเลือกเมนูต่างๆ	429
ภาพ 56	หน้าจอรายงานผลการวัดลักษณะบุคคลที่เหมาะสมสำหรับปฏิบัติงานในแผนการพยาบาล	430

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทั่วโลกในปัจจุบัน องค์การอนามัยโลกได้ศึกษา พบว่า การลดอัตราการตายของมารดาและทารกเกี่ยวข้องกับเพียงพอของพยาบาล (WHO, 2008) ภาพการณ์ของประเทศไทย พบว่า กำลังคนด้านสุขภาพยังอยู่ในภาวะวิกฤติ โดยเฉพาะด้านการพยาบาลหน่วยบริการสุขภาพ ของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ระบบสุขภาพจึงยังเป็นสิ่งที่มีความสำคัญจากภาวะปัญหาของโรคติดต่อ การค้าระหว่างประเทศ และการเริ่มต้นของประชาคมอาเซียน การพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีทำให้ค่าใช้จ่ายสุขภาพสูง การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ การเติบโตของสังคมเมือง การเปลี่ยนแปลงนโยบายและการปฏิรูปต่างๆ ส่งผลต่อทิศทางการส่งเสริมสุขภาพ และการกระจายอำนาจ (ทิณกร โนรี และคณะ, 2560) คณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติได้มีการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพแห่งชาติ ระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2561 – 2570) มุ่งพัฒนารอบทิศทางการไกลการดำเนินงานเพื่อให้ได้กำลังคนด้านสุขภาพ จากวิสัยทัศน์ “ประชาชน สุขภาพดี ภาครัฐมีส่วนร่วม กำลังคนมีความสุข” โดยแผนพัฒนากำลังคนฯ ประกอบด้วยแผนงาน 4 ด้าน คือ 1) สร้างและพัฒนานโยบายกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศภายใต้การบูรณาการของทุกภาคส่วนให้มีประสิทธิภาพและเป็นเอกภาพ 2) ปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพให้สอดคล้องกับการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพในศตวรรษที่ 21 3) ปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ และ 4) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศดิจิทัลกำลังคนด้านสุขภาพที่เป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพ (ปิยสกล สกลสัตยาทร, 2560) จากนโยบายดังกล่าวจะพบว่าทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพ (Human Resources for Health) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อระบบสุขภาพ เนื่องจากการที่ประชาชนจะเกิดสุขภาพที่ดีต้องมีบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความสามารถสร้างและนำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้ และบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพ

ในการขับเคลื่อนระบบแผนพัฒนากำลังคนในระบบสุขภาพ วิชาชีพพยาบาลถือว่าเป็นกำลังสำคัญ เนื่องจากจำนวนพยาบาลในทีมสุขภาพมีจำนวนมากที่สุด ฉะนั้นการพัฒนาระบบสุขภาพให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพตามมาตรฐานจึงต้องมีการพัฒนากำลังคนทางการพยาบาลโดยเฉพาะเรื่อง

อัตรากำลังของพยาบาลที่เพียงพอ และมีการกระจายกำลังคนทางการพยาบาลอย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้สัดส่วนของพยาบาลที่เหมาะสมต่อความต้องการ การพัฒนาความรู้ความสามารถ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่จากปัจจุบันปัญหาการขาดอัตรากำลังคนทางการพยาบาลอยู่ในขั้นวิกฤตมาก ทั้งยังขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากภาระงานที่มากขึ้น และขาดความมั่นคงในงานไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ ความก้าวหน้า จึงทำให้พยาบาลจำนวนมากออกจากระบบ นอกจากนี้ปัจจัยด้านการธำรงรักษาผู้ที่มีทักษะและประสบการณ์ไว้ไม่ได้ เป็นสาเหตุการขาดแคลนพยาบาล ได้แก่ อัตราการบรรจุพยาบาลใหม่ลดลงของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) พยาบาลจบใหม่เข้าปฏิบัติงานแล้วไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการตามมาตรการจำกัดกำลังคนภาครัฐ พยาบาลรุ่นใหม่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จึงเกิดความไม่มั่นคง ขาดความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลให้ลาออกจากราชการภายใน 1 ปี ประมาณ 48.68% และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้น นอกจากนี้จากการขยายบริการสุขภาพมากขึ้น การเปิดโรงพยาบาลใหม่ๆ แนวโน้มการเจ็บป่วยโรคเรื้อรัง จำนวนผู้สูงอายุมากขึ้น รวมถึงการเปลี่ยนแปลงแบบแผนความเจ็บป่วย ภาวะการเจ็บป่วยที่มีความซับซ้อน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทางการแพทย์ทำให้การรักษาใช้เวลานาน (กฤษดา แสงวดี และคณะ, 2552; อรุณรัตน์ คันธา, 2557) และการศึกษาถึงความเหนื่อยหน่าย ความคาดหวัง ในช่วงเริ่มต้นการทำงานของพยาบาลใหม่ โดยใช้การสังเกตการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของบุคคล จากคุณสมบัติของพยาบาลใหม่ที่ไม่มีการประสบการณ์และโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะเสี่ยงทำให้เกิดความทุกข์ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน สำหรับการสนับสนุนให้เกิดกำลังใจในการทำงานของพยาบาลใหม่ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของบุคคล เมื่อเกิดภาวะความเหนื่อยหน่ายในพยาบาลที่จบการศึกษาใหม่ พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความเหนื่อยหน่ายในระดับกลุ่มแม้จะเวลาต่างกันมีค่าคงที่ อย่างไรก็ตามในระดับพื้นฐานการเปลี่ยนแปลงอธิบายไว้ 74% ของการเปลี่ยนแปลง ได้สะท้อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเมื่อต่างเวลาจำนวนพยาบาลลดลง มีความเหนื่อยหน่ายในระดับสูงมาก และในช่วง 3 ปีแรกหลังจบการศึกษา มีอาการซึมเศร้า และมีความตั้งใจที่จะออกจากราชการ (Rudman และ Gustavsson, 2011)

จากสถิติของคณะทำงานสถิติด้านสุขภาพเกี่ยวกับสถานการณ์กำลังคนด้านสุขภาพสาขาพยาบาลวิชาชีพ พ.ศ. 2555 การสำรวจกำลังคนด้านสุขภาพ พบว่า ประเทศไทยมีความต้องการพยาบาลในอัตราส่วนพยาบาล 1 คน ต่อประชากร 400 แต่ในระบบมีพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุขเพียง 129,929 คน หรือคิดเป็นสัดส่วนต่อประชากรเท่ากับ 1: 495 จะพบว่าจำนวนพยาบาลขาดแคลนประมาณ 40,000 คน (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวง

สาธารณสุข, 2557; คณะกรรมการกำลังคนด้านสุขภาพ, 2559) และจากการศึกษาข้อมูลของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นเกี่ยวกับสถิติการพบพบการลาออกของพยาบาล ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2544 – 2553 พบว่า พยาบาลลาออกจำนวน 351 ราย มีสัดส่วนมากที่สุดคือ ปีงบประมาณ 2553 ร้อยละ 7.62 ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ ในช่วงปี พ.ศ. 2554 – 2556 มีอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 4.57, 12.12 และ 14.25 ตามลำดับ จะเห็นว่ามียอดอัตราเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และอัตราการลาออกโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป ร้อยละ 40.84 นอกจากนี้ความตั้งใจลาออก คุณภาพชีวิต การทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีระดับปานกลาง และมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางลบระดับปานกลาง (ปริศนา ใจบุญ และคณะ, 2554; มิ่งมกล ภิบาลวงศ์ และคณะ, 2561; มัชฌิมา พรหมบุตร และ วินิตย์ หลงละเลิง, 2557; วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวดี, 2555)

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของ วรณช ปัทมาพงษ์ และ ขนิษฐา วรธงชัย (2561) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน การจะทำให้พยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพ จะต้องเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน โดยการส่งเสริมให้มีความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน มีแหล่งทรัพยากรเพียงพอและเหมาะสม รวมทั้งมีการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารอัตรากำลัง ซึ่งสอดคล้องกับ จิรัชยา เจียวกิก (2555) กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้คงอยู่ในงานเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร การได้รับการสนับสนุน และสาเหตุที่มีความตั้งใจลาออก จากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสำเร็จในหน้าที่การงาน รวมทั้งสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน และวิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวดี (2555); อรุณรัตน์ คันธา (2557); วรรัตน์ บุญณสะ (2550) ได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการลดการสูญเสียและธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในระบบบริการสุขภาพ โดยกำหนดแนวทางความเจริญก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพที่มีทักษะและความชำนาญสูง ให้เข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง สร้างหลักประกันความมั่นคงในวิชาชีพ และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาเชิงนโยบายจากสภาการพยาบาล ด้วยการผลิตเพิ่มพยาบาลวิชาชีพ การลดการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพ และเพิ่มการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพ ส่วนการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล และความผูกพันต่อเป้าหมาย พบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก คือ ความมีอิสระ

ในการทำงาน ความต้องการรายได้ ความมั่นคงทางอาชีพ การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน โอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน

เช่นเดียวกับปริญญา แร่ทองและ ชีรนุช ห่านิรติศัย (2555) ได้กล่าวถึงความคาดหวังของนักศึกษาพยาบาลเมื่อเปลี่ยนบทบาทเป็นพยาบาลวิชาชีพ 7 ประเด็นย่อย คือ 1) การเป็นพยาบาลที่ดี 2) การมีผู้ร่วมงานที่จริงใจ ให้ความช่วยเหลือ 3) การมีส่วนร่วมในการพัฒนางานและองค์กร 4) การมีรายได้ที่เพียงพอ 5) การได้ทำงานในแผนกที่ต้องการและได้รับการยอมรับจากแพทย์ 6) การมีโอกาสดำเนินงานตนเอง และ 7) การมีแหล่งสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา และมีความรู้สึกต่อการเปลี่ยนบทบาท 5 ประเด็นคือ 1) ความกลัว เครียด และวิตกกังวล 2) เหนื่อยหน่ายท้อแท้อยากลาออก 3) สับสนในบทบาท 4) มีความสุขท่ามกลางรอยยิ้ม คำชื่นชมและคำขอบคุณจากผู้รับบริการ และ 5) ภาควิชาที่ได้ตอบแทนบุญคุณพ่อแม่ ส่วนปัญหาที่เผชิญ ประกอบด้วย 4 ข้อ คือ 1) ความไม่เข้าใจในระบบงาน 2) การทำงานท่ามกลางความขัดแย้ง 3) ความคาดหวังสูงจากผู้ร่วมงาน และ 4) การไม่สามารถมอบหมายงานได้ตามบทบาทหน้าที่ พบว่ามีวิธีการเผชิญปัญหา 4 วิธี คือ 1) ทำใจยอมรับสภาพปัญหา 2) ยึดหลักตนเป็นที่พึ่งแห่งตน 3) ปรึกษาผู้รู้และมีประสบการณ์ 4) พุดคุยระบายปัญหากับคนที่ไวใจและเข้าใจกัน นอกจากนี้ Hooper et al. (2010) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจน้อยของพยาบาลห้องฉุกเฉิน และมีความเหนื่อยหน่าย เหนื่อยล้าในงานสูงกว่าแผนกอื่นๆ มาก

การแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลโดยใช้การวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งพะยอม วงศ์สารศรี (2551) กล่าวว่า ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ กระบวนการ การวิเคราะห์ลักษณะงาน ความต้องการบุคลากร การวางแผน การสรรหา การวางแผนระบบการคัดเลือก และการธำรงรักษาบุคลากร จากการศึกษาข้างต้นพบว่ายังมีปัญหาด้านการธำรงรักษาบุคลากรทางการพยาบาล ดังนั้นองค์การจึงต้องตระหนักถึงการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงาน โดยการนำหลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการบริหารจัดการขั้นตอนการสรรหา และการคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามลักษณะงาน และตำแหน่งที่ต้องการ และมีคุณลักษณะเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานนั้นๆ ซึ่งเป็นหัวใจที่สำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังคำกล่าวที่ว่า “การจัดคนเข้าทำงานต้องจัดให้คุณลักษณะเหมาะสมกับงาน (put the right man on the right job)” คนเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์การในการดำเนินงานเพื่อให้องค์การบรรลุผลที่วางไว้ เพราะคนเป็นกลไกที่จะขับเคลื่อนการปฏิบัติงานภายในองค์การที่เกี่ยวข้องกันทั้งหมด ส่งผลทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุผลที่วางไว้ ดังนั้นการมีกำลังคนด้านสุขภาพที่เหมาะสม และตรงกับลักษณะงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ (สำนักงาน

ก.พ., 2555; วันชัย มีชาติ, 2556) ส่วนการธำรงรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร พลอยไพลิน ชาตรี (2557); Cooper (1958) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลจะคงอยู่ในงานจะต้องมีความสุข และความพึงพอใจ ถ้าบุคคลได้ทำงานที่ตนเองมีความสนใจ อุปกรณ์เครื่องมือที่ดีสำหรับการทำงาน ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สภาพการทำงานที่ดี สถานที่ทำงาน ความสะดวกในการเดินทางและสวัสดิการ และการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ทางการแพทย์พยาบาลจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน เนื่องจากงานการบริการพยาบาลเป็นลักษณะงานที่มีความซับซ้อน แผนกการพยาบาลมีหลายแผนก และความแตกต่างของลักษณะงานในแผนกการพยาบาล การที่พยาบาลจบใหม่จบการศึกษาในสาขาการพยาบาลแล้วนั้นอาจจะสามารถปฏิบัติงานได้ทุกแผนก แต่ความสนใจ ความสามารถ และบุคลิกภาพของบุคคลที่เหมาะสมกับงาน จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ได้คุณภาพและประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจและประสบความสำเร็จในงาน

จากผลการสำรวจวิธีการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลของโรงพยาบาลในภาครัฐระดับทุติยภูมิ และตติยภูมิ พบว่า ในโรงพยาบาลมีความต้องการพยาบาลจำนวนมาก ทำให้ไม่มีขั้นตอนหรือกระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในแผนกการพยาบาลตามความสนใจของบุคคล ด้วยการวัดคุณลักษณะตามตำแหน่งที่ต้องการ ส่วนใหญ่ใช้การตรวจสอบคุณสมบัติทั่วไป ได้แก่ ผลการเรียน การสัมภาษณ์ การตรวจร่างกาย แต่ไม่มีการทดสอบเนื่องจากการขาดแคลนอัตรากำลังจำนวนมาก และทุกคนต้องทำการสอบขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ จากข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการเป็นสมาชิกสภาการพยาบาล พ.ศ. 2528 ในข้อที่ 1 ผู้สมัครเป็นสมาชิกจะต้องมีการสอบขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งสภาการพยาบาลจะดำเนินการสอบความรู้เพื่อขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลการผดุงครรภ์ หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ โดยกำหนดผู้ขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ จะต้องสอบผ่าน 8 วิชา ได้แก่ การผดุงครรภ์ การพยาบาลมารดาและทารก การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น การพยาบาลผู้ใหญ่ การพยาบาลผู้สูงอายุ การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชศาสตร์ การพยาบาลอนามัยชุมชนและการรักษาพยาบาลขั้นต้น และกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ทุกคน (ประกาศสภาการพยาบาล, 2560) ดังตาราง 1

ตาราง 1 กระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในแผนกบริการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ

หน่วยงาน	การคัดกรองคุณสมบัติ		การคัดเลือก			
	ตรวจสอบ ข้อมูลทั่วไป	ผลการ เรียน	สอบ ข้อเขียน	สัมภาษณ์	ตรวจ ร่างกาย	ฝึก ปฏิบัติ
โรงพยาบาลศิริราช	✓		-	✓	✓	
โรงพยาบาลรามาธิบดี	✓		-	✓	✓	
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ	✓	✓	-	✓	✓	
โรงพยาบาลสังกัดทหารเรือ		✓	-	✓	✓	✓
โรงพยาบาลสังกัดทหารอากาศ		✓	-	✓	✓	
โรงพยาบาลตำรวจ	✓	✓	-	✓	✓	
โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์	✓		-	✓	✓	
โรงพยาบาลราชวิถี	✓		-	✓	✓	
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิม พระเกียรติ	✓		-	✓	✓	
โรงพยาบาลวชิรพยาบาล	✓		-	✓	✓	
หน่วยงานโรงพยาบาลเอกชน	✓		-	✓	✓	
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุข	✓		-	ตาม นโยบาย	✓	

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ไม่มีกระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล แต่เนื่องจากแผนกการพยาบาลมีลักษณะงานที่แตกต่าง ความชอบ ความต้องการ ความสนใจของบุคคลแตกต่าง คุณสมบัติของบุคคลต่อการปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลแต่ละแผนกแตกต่างกัน การคัดเลือกบุคลากรทางการพยาบาลเข้าแผนกการพยาบาล ควรมีการทบทวนกระบวนการการคัดเลือกบุคคลเข้าแผนกการพยาบาล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความสนใจตามสมรรถนะของบุคคล เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกิจกรรม หน้าที่ของพยาบาลในแผนก

การพยาบาล เนื่องจากการที่บุคคลได้ทำงานในแผนกที่มีความสนใจ ตรงกับความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลต่อความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน และการธำรงรักษาบุคคลไว้ให้คงอยู่ในงานนั้นๆ การดูแลรักษาให้คนในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคงอยู่ในงาน (retention) (วันชัย มีชาติ, 2556; สำนักงาน ก.พ., 2555; สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2550) นอกจากนี้จากทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคล (P) กับสภาพแวดล้อม (E) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (P) กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวบุคคล (E) โดยสิ่งแวดล้อมที่ปรากฏอยู่รอบตัวบุคคล (E) รวมถึงสถานที่ทำงาน หรือบุคคลอื่นที่อยู่ภายในสิ่งแวดล้อม เช่น เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน ค่านิยมขององค์การ รูปแบบองค์การ รูปแบบในการทำงาน ซึ่งมุมมองหรือทัศนคติของบุคคล (P) ที่มีต่อสภาพแวดล้อมรอบๆ ตัวบุคคลนั้น ทำให้เกิดการตัดสินใจคุณค่า (Social value) จนเป็นทัศนคติส่วนบุคคลหรือมุมมองต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัวเป็นไปได้อย่างในแง่ลบและแง่บวก (Yu, 2007) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม (The Person-Environment Fit Theory) ประกอบไปด้วย 3 แนวคิด คือ 1) บุคคลกับองค์การมีความสอดคล้องกัน (Person-Organization Fit) คือ การที่บุคคลมีการรับรู้ที่สอดคล้องกับองค์การ สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน 2) บุคคลกับกลุ่มมีความสอดคล้องกัน (Person-Group Fit) คือ การที่บุคคลสามารถที่จะแสดงบทบาทหน้าที่ต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสมทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3) บุคคลกับงานมีความสอดคล้องกัน (Person-Job Fit) คือ ความต้องการในการทำงานของบุคคล ความรู้สึกทางบวกของบุคคลมีความสอดคล้องต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ระดับการศึกษาและความรู้ถึงการได้รับการยอมรับของบุคคล และความปรารถนาเมื่อได้ทำงานนั้น กับความต้องการตำแหน่งงาน บุคคลกับงานมีความสอดคล้องกันถือเป็นแนวปฏิบัติที่ใช้ในการนำมาเป็นข้อมูลสำหรับประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากทักษะ ความสามารถ และสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับตำแหน่งงานจากผู้สมัคร (Mosley, Mosley, และ Donald, 2008; Sekiguchi, 2007; Vogel, และ Feldman, 2009)

จากแนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม (person-environment fit approach) คือบุคคลจะแสวงหาสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับค่านิยม และทัศนคติ และทำให้บุคคลนั้นได้ใช้ทักษะและความสามารถที่มีลักษณะบุคลิกภาพ (personality traits) มีความเหมาะสมกับอาชีพตามแนวคิดในการทดสอบเพื่อการคัดเลือกอาชีพของ John L. Holland ซึ่งมีความเชื่อว่าการเลือกอาชีพของบุคคลจะมาจากความสนใจของบุคคลและรูปแบบของบุคคลที่จะแสดงออกส่งผลต่อการทำงาน of บุคคล โดย John L. Holland ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีบุคลิกภาพในอาชีพและสภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน และลักษณะของบุคคลมีหลายลักษณะ โดยได้แบ่งประเภทของบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อม (personality-environment themes) ไว้ 6 ชนิด คือ Realistic, Investigation, Artistic, Social, Enterprising และ Conventional หรือที่เรียกย่อๆ ว่า RIASEC Model เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแต่ละประเภทกับลักษณะของงาน การที่บุคคลมีความเหมาะสมกับสถานที่ทำงานสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกรับรู้มั่นคงต่ออาชีพ และนำไปสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานนั้นๆ (Holland, 1985) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจนำแนวคิดเกี่ยวกับการวัดความสนใจ ความสามารถ และบุคลิกภาพตามทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ ร่วมกับสมรรถนะที่สำคัญของพยาบาลแต่ละแผนกการพยาบาล มาใช้สำหรับการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ เพื่อใช้ในกระบวนการคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพจบใหม่เข้าสู่แผนกการพยาบาลที่เหมาะสม สอดคล้องกับตนเอง เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร ความพึงพอใจ และการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เป็นการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงาน และลดอัตราการสูญเสียบุคลากรจากการลาออกและย้ายงานได้ ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับฝ่ายการพยาบาล หรือผู้รับผิดชอบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทางการพยาบาลสามารถนำแนวคิดนี้ไปใช้ในกระบวนการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกบริการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

คำถามการวิจัย

1. รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์เป็นอย่างไร
2. รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และลักษณะงานในโรงพยาบาลปัจจุบันเป็นอย่างไร
3. ปัจจัยตัวแปรทำนายในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลมีอะไรบ้าง และเกณฑ์กำหนดความหมายของคะแนนในการทำนายในรูปแบบเป็นอย่างไร
4. เครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ควรมีลักษณะอย่างไร และมีคุณภาพเป็นอย่างไร

5. คุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนา และตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

1.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และศึกษาลักษณะของงานในแผนกการพยาบาล

1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยตัวแปรทำนายและพัฒนาเกณฑ์กำหนดความหมายของคะแนนที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

1.3 เพื่อพัฒนา และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่เป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

1.4 เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการศึกษาในแผนกการพยาบาล 4 แผนก คือ สูติกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และเด็ก จากการสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล พบว่าส่วนใหญ่แผนกการพยาบาลที่จัดอัตรากำลังพยาบาลจบใหม่เข้าปฏิบัติงาน คือ แผนกผู้ป่วยสูติกรรม แผนกผู้ป่วยศัลยกรรม แผนกผู้ป่วยอายุรกรรม และแผนกผู้ป่วยเด็ก แต่จะไม่จัดให้พยาบาลจบใหม่เข้าปฏิบัติงานในแผนกจิตเวช และฝ่ายส่งเสริมสุขภาพเนื่องจากเป็นหน่วยงานเฉพาะ โดยแบ่งตามระยะของการศึกษา เป็น 3 ระยะ ดังนี้

1.1 ประชากรในการวิจัยระยะที่ 1 เพื่อการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ประกอบด้วย

1.1.1 หัวหน้าพยาบาล และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลในขั้นตอนการสัมภาษณ์สำหรับการศึกษาศาสนาการณปัจจุบัน

1.1.2 นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 อาจารย์พยาบาล ครูพี่เลี้ยง คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในภาครัฐ และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เพื่อการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

1.1.3 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแผนกสูติกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และเด็ก สำหรับการศึกษาปัจจัยตัวแปรทำนาย และพัฒนาเกณฑ์กำหนดความหมายของคะแนนที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

1.2 ประชากรในการวิจัยระยะที่ 2 เพื่อการทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลฯ สำหรับตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลฯ ประกอบด้วย 1) พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ที่เข้ารับการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ กลุ่มทดลอง 2) พยาบาลวิชาชีพ ตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล และกรรมการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล สำหรับขั้นตอนการทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล และประเมินรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล

1.3 ประชากรในการวิจัยระยะที่ 3 เพื่อตรวจสอบคุณภาพของผลการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ประกอบด้วย 1) พยาบาลวิชาชีพตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน และพยาบาลพี่เลี้ยง ประจำหน่วยงานกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม สำหรับติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 2) พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ที่เข้ารับการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม การประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนการพยาบาล

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรตาม มีดังนี้

2.1.1 คุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลฯ ประกอบด้วย 1) การประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลฯ ตามมาตรฐานการประเมิน ได้แก่ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง 2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแผนการพยาบาล ได้แก่ ความพึงพอใจต่อลักษณะงาน และความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน 3) ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

2.2 ตัวแปรอิสระ มีดังนี้

2.2.1 รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

2.2.2 ปัจจัยตัวแปรทำนายในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ประกอบด้วย คะแนน GPA วิชาทางการพยาบาล ความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล 6 ด้าน (ได้แก่ Realistic, Investigation, Artistic, Social, Enterprising และ Conventional) ความสามารถในการกิจกรรมการพยาบาล 6 ด้าน (ได้แก่ Realistic, Investigation, Artistic, Social, Enterprising และ Conventional) ผลการทดสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียน และการสัมภาษณ์

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล หมายถึง ต้นแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์การคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลเพื่อให้ได้รูปแบบสำหรับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล องค์ประกอบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลจากการทบทวนหลักการการสร้างรูปแบบ ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Holland (1985) แนวคิดการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่ง แนวคิดสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ 4 แผนก การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ตัวแปรทำนายและเกณฑ์กำหนดความหมายของคะแนนที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล กระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ซึ่งมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนเตรียมความพร้อมในการคัดเลือก ได้แก่ การวิเคราะห์อัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติที่ต้องการ การจัดตั้งคณะกรรมการการคัดเลือก และการจัดเตรียมความพร้อมของสถานที่และอุปกรณ์ 2) ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ได้แก่ การชี้แจงข้อมูลการทดสอบ และเครื่องมือในการทดสอบ การจัดทำทดสอบ การสัมภาษณ์ การบันทึกข้อมูลและการประมวลผลเพื่อรายงานผลการวัดลักษณะบุคคลที่เหมาะสมสำหรับปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล ด้วยโปรแกรมการประมวลผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และ 3) ขั้นตอนติดตามผล เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการพิจารณาผลการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ รูปแบบนี้สำหรับการพิจารณาตัดสินใจคัดเลือกพยาบาลปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลได้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคล

กระบวนการการคัดเลือก หมายถึง ลำดับ/ขั้นตอนในการดำเนินการของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ประกอบด้วยขั้นตอนและกิจกรรม 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมความพร้อม ได้แก่ การจัดตั้งคณะกรรมการ การจัดเตรียมบุคลากร การจัดเตรียมสถานที่ อุปกรณ์ และเอกสาร
2. ขั้นตอนการคัดเลือก เป็นส่วนหนึ่งของการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์คุณลักษณะที่ใช้ในการคัดเลือก ได้แก่ คุณลักษณะบุคคลที่ใช้ในการคัดเลือก การวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อทราบอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละแผนกสำหรับการวางแผนในการคัดเลือก 2) กระบวนการการคัดเลือก ประกอบด้วย 3 ฐาน คือ ฐานที่ 1 ชี้แจงข้อมูล การรับแจ้งความจำนงค์ การเลือกแผนกการพยาบาล บันทึกข้อมูลเพื่อตรวจสอบภูมิหลังของพยาบาล และการวัดความสนใจในแผนกโดยการทำแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล ฐานที่ 2 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ฐานที่ 3 การบันทึกข้อมูล และการประมวลผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ด้วยโปรแกรมการประมวลผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล (NSS) และคณะกรรมการร่วมพิจารณาตัดสินใจคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล
3. ขั้นติดตามผล เป็นขั้นตอนการติดตามประเมินผล ประกอบด้วย การทดลองปฏิบัติงาน 4 – 6 เดือน การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และการประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล

คุณลักษณะในการคัดเลือก หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่ใช้ในการพิจารณาสำหรับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ซึ่งจำแนกบุคลิกภาพ และความสนใจของบุคคลได้เป็น 6 ประเภท คือ Realistic Investigative Artistic Social Enterprising และ Conventional โดยใช้แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. ความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล คือ ผลจากการทำการทดสอบแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลจำแนกได้ 6 ประเภท
2. ความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล คือ ผลจากการทำแบบทดสอบแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล ส่วนที่ 2 ด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลจำแนกได้ 6 ประเภท

การตัดสินใจ หมายถึง ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล การบันทึกข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูป NSS เพื่อการประมวลผล รายงานผล และการจัดลำดับโอกาสประสบความสำเร็จ โดยมี คณะกรรมการพิจารณาและตัดสินใจคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล คือ แผนกสูติกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกอายุรกรรม และแผนกเด็ก ซึ่งในกระบวนการตัดสินใจ คือ มีการกำหนด วัตถุประสงค์ กำหนดทางเลือกของการตัดสินใจโดยมีการกำหนดคุณลักษณะสิ่งที่พึงประสงค์เพื่อ พิจารณา โดยมีความมุ่งหวังผลที่ได้รับคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงาน

GPA วิชาทางการพยาบาล หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ยผลการเรียนในรายวิชาที่อยู่ใน ข้อกำหนดจากประกาศของสภาการพยาบาลกำหนดขอบเขตไว้ ได้แก่ การผดุงครรภ์ การพยาบาล มารดาและทารก การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น การพยาบาลผู้ใหญ่และสูงอายุ (การพยาบาลอายุรศาสตร์ และศัลยศาสตร์) ยกเว้นการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชศาสตร์ การพยาบาลอนามัยชุมชนและการ รักษาพยาบาลขั้นต้น และกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์

ความสนใจทางการพยาบาล หมายถึง ความชอบ ความพึงพอใจ อยากมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานของพยาบาลต่อลักษณะงานในแผนกการพยาบาลต่างๆ กิจกรรมที่ปฏิบัติในงานแต่ละ แผนก รวมถึงอุปกรณ์ เครื่องมือที่สำคัญที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สภาพของงานแต่ละแผนก ได้แก่ แผนกผู้ป่วยสูติกรรม แผนกผู้ป่วยศัลยกรรม แผนกผู้ป่วยอายุรกรรม และแผนกผู้ป่วยเด็ก ในที่นี้ผู้วิจัย ได้ทำการทดสอบด้วยแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนก ส่วนที่ 1 ด้านความสนใจใน กิจกรรมทางการพยาบาล ซึ่งทำการแบ่งลักษณะของบุคคลตามความสนใจได้เป็น 6 ประเภท ประเภทละ 11 ข้อ มีรายการคำตอบแบบมาตราประมาณค่าแบบมาตรลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ รวมจำนวน ทั้งหมด 66 ข้อ โดยการประเมินด้วยตนเองของผู้ถูกประเมินแล้วนำค่าคะแนนมาแปลผล ดังนี้

ความสนใจทางการพยาบาลประเภทนิยมความจริง (Realistic) หมายถึง ความชอบ ความ พึงพอใจ อยากมีส่วนร่วม หรือมีใจจดจ่อในกิจกรรม การงาน และความสามารถในการใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ทางกายภาพ หรือการดัดแปลงอุปกรณ์เพื่อใช้ในการดูแลช่วยเหลือผู้ป่วย ได้ เคลื่อนไหว ได้ใช้ทักษะในการซ่อมบำรุงดูแลรักษาสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นลักษณะงานช่างหรืองานที่มีการใช้ เครื่องมือพิเศษต่างๆ

ความสนใจทางการพยาบาลประเภทคิดวิเคราะห์ (Investigative) หมายถึง ความชอบ ความพึงพอใจ อยากมีส่วนร่วม หรือมีใจจดจ่อในกิจกรรม การงาน และมีความสามารถที่ได้ใช้ ความคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา ชอบคิดค้นหาคำตอบให้กับสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล และชอบ

กิจกรรมและหัตถการการดูแลผู้ป่วยลักษณะแบบที่จะต้องมีการวิเคราะห์ จากข้อมูลของผู้ป่วยและ ค้นหาหาข้อมูลเพิ่มเติมอยู่เสมอไม่อยู่นิ่ง

ความสนใจทางการพยาบาลประเภทศิลปะ (Artistic) หมายถึง ความชอบ ความพึงพอใจ อยากมีส่วนร่วม หรือมีใจจดจ่อในกิจกรรม การงาน และมีความสามารถทางศิลปะ ดนตรี การแสดง และงานเขียน ชอบกิจกรรมงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อถ่ายทอดอารมณ์และความรู้สึกผ่านศิลปะ ชอบงานการพยาบาลที่จำเป็นต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ศิลปะเพื่อวางแผนในการดูแลผู้ป่วย

ความสนใจทางการพยาบาลประเภทสังคม (Social) หมายถึง ความชอบ ความพึงพอใจ อยากมีส่วนร่วม หรือมีใจจดจ่อในกิจกรรม การงาน และมีความสามารถในการสอน การช่วยเหลือ ดูแลและแก้ปัญหาให้ผู้อื่น ชอบกิจกรรมงานที่ต้องมีการสื่อสารกับผู้อื่น การให้ความช่วยเหลือ ดูแล มีมนุษยสัมพันธ์และได้ทำร่วมกับผู้คนจำนวนมากๆ และชุมชน

ความสนใจทางการพยาบาลประเภทธุรกิจ (Enterprising) หมายถึง ความชอบ ความพึงพอใจ อยากมีส่วนร่วม หรือมีใจจดจ่อในกิจกรรมการงาน และมีความสามารถที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม การค้าขาย ธุรกิจ และการลงทุน เพื่อผลตอบแทนที่คุ้มค่า ชอบกิจกรรมที่ได้แสดงความเป็นผู้นำ และได้โน้มน้าวจิตใจผู้อื่นในที่นี้จะเกี่ยวข้องกับภาวะความเป็นผู้นำทางการพยาบาล มีการดูแลผู้ป่วยโดยการเลือกใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม

ความสนใจทางการพยาบาลประเภทประเพณีนิยม (Conventional) หมายถึง ความชอบ ความพึงพอใจ อยากมีส่วนร่วม หรือมีใจจดจ่อในกิจกรรมที่มีขั้นตอนการปฏิบัติและคำสั่งเป็นลำดับขั้น ชัดเจน ชอบกิจกรรมที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ หรือกิจกรรมที่ได้อยู่ประจำในสำนักงานชอบการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารต่างๆ ทางการพยาบาล

ความสามารถทางการพยาบาล หมายถึง ความสามารถของพยาบาลในการกระทำกิจกรรม หัตถการทางการพยาบาลต่างๆ ที่มีอยู่ในแผนการพยาบาลได้สำเร็จ ได้แก่ แผนกผู้ป่วยสูติกรรม แผนกผู้ป่วยอายุรกรรม แผนกผู้ป่วยศัลยกรรม และแผนกผู้ป่วยเด็ก เป็นต้น ผู้วิจัยได้ใช้การวัดความสามารถทางการพยาบาลด้วยแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล ด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล ซึ่งแบ่งลักษณะของบุคคลตามความสามารถได้เป็น 6 ประเภท ประเภทละ 11 ข้อ มีรายการคำตอบ แบบมาตรประมาณค่าแบบมาตรลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ รวมจำนวนทั้งหมด 66 ข้อ โดยการวัดด้วยการประเมินตนเองของผู้ประเมินและนำค่าคะแนนมาแปลผล ดังนี้

ความสามารถทางการพยาบาลประเภทนิยมความจริง (Realistic) หมายถึง ศักยภาพในกิจกรรมที่ได้ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ทางการแพทย์ มีทักษะในการซ่อมบำรุง ดูแลรักษาสสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ และแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าที่เกิดจากอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม สำหรับการดูแลผู้ป่วย เช่น เครื่องช่วยหายใจ เครื่องติดตามการเต้นของหัวใจ เครื่องกระตุ้นหัวใจ

ความสามารถทางการพยาบาลประเภทคิดวิเคราะห์ (Investigative) หมายถึง ศักยภาพในกิจกรรมที่ได้ใช้ความคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหา คิดค้นหาคำตอบให้กับสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล มีศักยภาพทางวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ มีการใช้ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบในการดูแลผู้ป่วย

ความสามารถทางการพยาบาลประเภทศิลปะ (Artistic) หมายถึง ศักยภาพในการทำกิจกรรมทางศิลปะ ดนตรี การแสดง และงานเขียน มีความคิดสร้างสรรค์ในการถ่ายทอดอารมณ์และความรู้สึกผ่านศิลปะแขนงต่าง ๆ มีการนำศาสตร์และศิลปะต่างๆ ในการดูแลผู้ป่วย เช่น การดูแลโดยใช้ความเชื่อของผู้ป่วยและญาติ การนำศิลปะ วัฒนธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย เช่น การดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย

ความสามารถทางการพยาบาลประเภทสังคม (Social) หมายถึง ศักยภาพในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอน การช่วยเหลือ ดูแลผู้อื่น เป็นที่ปรึกษา และให้คำแนะนำวิธีการแก้ปัญหาแก่ผู้อื่นได้ ทำกิจกรรมร่วมกับผู้คนจำนวนมาก ๆ และชุมชนได้ สามารถติดต่อสื่อสารสอบถามข้อมูล แจ้งข่าว และการแนะนำการปฏิบัติตนในลักษณะต่างๆ แก่ญาติและผู้ป่วยได้อย่างดี เช่น การประสานงานระหว่างหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารกับญาติ

ความสามารถทางการพยาบาลประเภทธุรกิจ (Enterprising) หมายถึง ศักยภาพในกิจกรรมทางการค้าขาย ธุรกิจ และการลงทุน คิดหาวิธีการเพื่อผลตอบแทนที่คุ้มค่า มีวิธีการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามได้ ได้แก่ การใช้ทรัพยากรทางการพยาบาลอย่างเหมาะสมในการดูแลผู้ป่วย การคิดภาระงานจากชั่วโมงการพยาบาล การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

ความสามารถทางการพยาบาลประเภทประเพณีนิยม (Conventional) หมายถึง ศักยภาพในกิจกรรมที่มีขั้นตอนการปฏิบัติและคำสั่งเป็นลำดับขั้นชัดเจน ทำตามกฎระเบียบได้ดี มีความละเอียดรอบคอบ ทำกิจกรรมที่ต้องคิดคำนวณหรือจัดเตรียมเอกสารต่างๆ ที่มีการนำวัฒนธรรม ความเชื่อต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาลได้อย่างสอดคล้อง กลมกลืน การปฏิบัติงานที่อยู่ในกฎระเบียบของหน่วยงานองค์กร

แผนกการพยาบาล หมายถึง แผนกหรือหน่วยงานปฏิบัติกิจกรรมทางการพยาบาลสำหรับพยาบาล ในแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลของรัฐระดับตติยภูมิและตติยภูมิ ซึ่งแผนกการพยาบาลมีการจำแนกไว้มากมาย และจากประกาศนโยบายของสภาการพยาบาลกำหนดขอบเขตสาขาการพยาบาลไว้ได้แก่ การผดุงครรภ์ การพยาบาลเด็ก การพยาบาลผู้ใหญ่และสูงอายุ (การพยาบาลอายุรศาสตร์ และ ศัลยศาสตร์) การพยาบาลจิตเวช การพยาบาลชุมชน ในการศึกษานี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาใน 4 แผนก ได้แก่ แผนกสูติกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และเด็ก รายละเอียด ดังนี้

แผนกผู้ป่วยสูติกรรม หมายถึง หน่วยงานที่ให้บริการดูแลสตรีตั้งครรภ์และทารกทั้งก่อนขณะ และหลังคลอดบุตรทั้งคลอดปกติ และคลอดผิดปกติ

แผนกผู้ป่วยศัลยกรรม หมายถึง หน่วยงานที่ให้บริการดูแลผู้ป่วยที่มีความผิดปกติเกี่ยวกับระบบต่างๆ จำเป็นต้องได้รับการผ่าตัด ทั้งระยะก่อนและหลังผ่าตัด หรือการได้รับบาดเจ็บ ซึ่งพยาบาลในแผนกศัลยกรรมจะต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถด้านการพยาบาลผู้ป่วยก่อนและหลังผ่าตัด มีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ศัลยกรรมทั่วไป ศัลยกรรมทางเดินปัสสาวะ ศัลยกรรมหู ตา คอ จมูก ศัลยกรรมกระดูก ศัลยกรรมประสาท และงานห้องผ่าตัด

แผนกผู้ป่วยอายุรกรรม หมายถึง หน่วยที่ให้บริการดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาเกี่ยวกับโรคต่างๆ ที่ได้รับการรักษาด้วยยา ได้แก่ โรคต่อมไทรอยด์ โรคระบบหัวใจและหลอดเลือด โรคไต โรคเลือด โรคติดเชื้อ โรคปอด โรคมะเร็ง โรคสมอง ในการจำแนกแผนกบริการมีแยกย่อยเช่นเดียวกันโดยเฉพาะโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ จะมีการแบ่งตามระบบของร่างกาย ได้แก่ ระบบหัวใจและหลอดเลือด ระบบทางเดินอาหาร ระบบทางเดินหายใจ ระบบต่อมไทรอยด์ ระบบประสาท ซึ่งมีผู้ป่วยทั้งภาวะฉุกเฉิน วิกฤต และเรื้อรังเช่นเดียวกัน ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยศึกษาในส่วนของแผนกที่บริการผู้ป่วยทางด้านอายุรกรรมโดยรวม

แผนกผู้ป่วยเด็ก หมายถึง หน่วยงานที่ให้บริการดูแลผู้ป่วยทารก, เด็กที่มีปัญหาทั้งภาวะวิกฤต เรื้อรัง และฉุกเฉิน ด้านกุมารเวชกรรม ตั้งแต่ระยะแรกจนถึงระยะสุดท้าย เกี่ยวข้องกับ ทารกแรกเกิด โรคติดเชื้อในเด็ก โรคระบบต่างๆ ในเด็กซึ่งจำแนกตามนโยบายของโรงพยาบาล แต่ในส่วนของการวิจัยผู้วิจัยจำแนกตามลักษณะของผู้ป่วย และการจำแนกของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ และตติยภูมิเป็นหลัก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ หมายถึง การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบว่าบรรลุผลตามเป้าหมายของการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล เป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ คือ สามารถคัดเลือกคนได้อย่างถูกต้อง และผู้ถูกใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล คือ ประสบความสำเร็จและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนกการพยาบาล ซึ่งพิจารณาจากการประเมินตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน ของคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษา (The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994) ได้แก่

มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) หมายถึง ข้อมูลที่ได้ของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ตรงตามความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลได้จริง

มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) หมายถึง รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวทางการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ สามารถนำไปใช้ได้ สถานการณ์จริง สะดวกต่อการนำไปใช้ได้เวลา และเงื่อนไขที่กำหนด

มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Property) หมายถึง รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวทางการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการ วิธีการ และวัฒนธรรมขององค์กรทั้งด้านเวลา ลักษณะข้อมูล กลุ่มตัวอย่างวิจัย รวมทั้งไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลหรือผู้ประเมินได้รับความเสียหาย

มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy) หมายถึง รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวทางการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ มีความถูกต้อง สามารถวัดและประเมินสิ่งที่ต้องการวัดได้จริง ให้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ และครอบคลุมตามตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัด แหล่งผู้ให้ข้อมูลเชื่อถือได้ และให้ข้อมูลตามความเป็นจริง การวิเคราะห์ข้อมูล การใช้องค์ประกอบในการทำนาย การประมวลผล และการแปลผลคะแนนถูกต้องมีความเป็นปรนัย

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกของพยาบาลที่มีต่องานที่ทำในด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานและความรับผิดชอบในงาน ได้แก่ แผนกผู้ป่วยสูติกรรม แผนกผู้ป่วยศัลยกรรม แผนกผู้ป่วยอายุรกรรม และแผนกผู้ป่วยเด็ก ว่ามีความสอดคล้องกับสิ่งที่ตนคาดหวังเมื่อกระทำแล้วประสบความสำเร็จ สามารถวัดได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของ สเปกเตอร์ (Spector, 1997) ซึ่งจะมี ความพึงพอใจต่อลักษณะงาน ความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชา ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน ความพึงพอใจต่อการติดต่อสื่อสาร และความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งผู้วิจัยจะติดตามความพึงพอใจเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้เท่านั้น คือ

1. ความพึงพอใจต่อลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกต่อการให้บริการและการดูแลผู้ใช้บริการ ได้แก่ แผนกผู้ป่วยสูติกรรม แผนกผู้ป่วยศัลยกรรม แผนกผู้ป่วยอายุรกรรม และแผนกผู้ป่วยเด็ก เป็นต้น โดยพยาบาลได้ใช้ความคิดอิสระการรับผิดชอบงานของตนเอง รวมทั้งรู้สึกว่างานนั้นท้าทายความสามารถ การใช้ความรู้ ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการดูแลผู้ใช้บริการที่มีปัญหาซับซ้อน

2. ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกยินดี พอใจในงาน ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ ได้แก่ แผนกผู้ป่วยสูติกรรม แผนกผู้ป่วยศัลยกรรม แผนกผู้ป่วยอายุรกรรม และแผนกผู้ป่วยเด็ก เกี่ยวกับความชัดเจนของเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน ทำให้มี

แนวทางในการดูแลและให้บริการการพยาบาลแก่ผู้ป่วยแผนกดังกล่าวได้ชัดเจนมากขึ้น รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการให้บริการภายในหน่วยงาน

การตรวจสอบคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ หมายถึง การบรรลุผล การใช้คู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ประกอบด้วย ด้านความตรงเชิงเนื้อหาของคู่มือ ซึ่งดำเนินการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ และการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือด้วยแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน ของคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษา ได้แก่ มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Property) และมาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy) โดยผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่ใช้คู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ซึ่งเนื้อหาครอบคลุมทั้งคู่มือและวิดีโอ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เชิงวิชาการ

1.1 ได้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ที่บูรณาการจากแนวคิดการคัดเลือกบุคลากร ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ และจากการสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องนำรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ไปพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลที่มีความเฉพาะทางอื่นๆ หรือสาขาวิชาชีพทางการแพทย์อื่นๆ ต่อไป

1.2 ได้สารสนเทศเชิงทำนายที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยตัวแปรทำนาย (เช่น GPA วิชาทางการพยาบาล ระดับความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล 6 ด้าน ระดับความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล 6 ด้าน ผลการสัมภาษณ์ และผลการสอบขึ้นทะเบียน) เพื่อให้ได้สมการทำนายโอกาสประสบความสำเร็จในอนาคตการทำงาน และระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาระบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และการเลือกปัจจัยตัวแปรทำนายโอกาสประสบความสำเร็จเข้าสมการ

1.3 ได้แนวทางการจัดการประมวลผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ด้วยการพัฒนาโปรแกรมประมวลผล “ระบบคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล (NSS)” เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้

เป็นพื้นฐานในการพัฒนาโปรแกรมการประมวลผล และปรับปรุงให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาการประเมินคุณภาพของโปรแกรมการประมวลผลเพื่อความน่าเชื่อถือของโปรแกรมยิ่งขึ้น

2. เชิงปฏิบัติการ

2.1 สามารถนำรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ใช้เป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารทางการพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาลของพยาบาลจบใหม่ เพื่อให้พยาบาลจบใหม่ได้ปฏิบัติงานในแผนกที่เหมาะสมกับลักษณะของบุคคล เกิดความพึงพอใจในงาน และประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.2 สามารถนำสารสนเทศจากการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม และใช้ในการตัดสินใจสนับสนุนในการวางแผนบันไดอาชีพที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของบุคลากร เพื่อความมั่นคง และการธำรงรักษาบุคลากร

2.3 สามารถนำแนวคิดการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเครื่องมือสำหรับคัดเลือกบุคคลเข้าสู่แผนกการพยาบาลเฉพาะทางอื่นๆ ได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ สำหรับการได้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลที่มีมาตรฐาน ทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และสร้างความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การคัดเลือกบุคลากร

- 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร
- 1.2 ความหมายการคัดเลือกบุคลากร
- 1.3 ความสำคัญของการคัดเลือกบุคลากร
- 1.4 กระบวนการคัดเลือกบุคลากร
- 1.5 เครื่องมือวัดและประเมินการคัดเลือกบุคลากร

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการเลือกอาชีพกับการเลือกแผนกการพยาบาล

- 2.1 ความหมายของการเลือกอาชีพ
- 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ
- 2.3 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Holland
- 2.4 แนวคิดการวัดลักษณะบุคลิกภาพตามความสนใจในอาชีพ

ตอนที่ 3 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

- 3.1 แนวคิดกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ
- 3.2 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ
- 3.3 หน้าที่ความรับผิดชอบจำแนกตามแผนกการพยาบาล
- 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางการพยาบาล
- 3.5 เครื่องมือวัดสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล
- 3.6 บุคลิกภาพตามความสนใจของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกบุคลากร

- 4.1 การประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกบุคลากร

4.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

4.3 หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกเครื่องมือ

ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 1 การคัดเลือกบุคลากร

การคัดเลือกบุคลากรเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐ หรือเอกชน การพัฒนากระบวนการคัดเลือกให้มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อการที่องค์กรจะสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้เหมาะสมกับงาน ตามที่องค์กรมีความต้องการ และส่งผลให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้ผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมาย หรือเกินกว่าเป้าหมายที่องค์กรได้วางแผนหรือตั้งเป้าหมายไว้ และในส่วนของกระบวนการคัดเลือกนั้นจะต้องมีกระบวนการในการคัดเลือก ในที่นี้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่ใช้ในรูปแบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าทำงานในองค์กร ดังนี้

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร

การบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก การจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการด้านกลยุทธ์ และด้านการปฏิบัติการขององค์กรนั้นๆ องค์กรจะต้องตระหนักถึงองค์ประกอบในการดำเนินงาน ได้แก่ บุคลากร (man) เงิน (money) กระบวนการ (method) และวัสดุอุปกรณ์/เครื่องมือ (material/machine) การที่องค์กรจะขับเคลื่อนไปได้ด้วยดีนั้นจะต้องมีการขับเคลื่อนขององค์ประกอบที่ทำให้้องค์ประกอบอื่นๆ ดำเนินงานต่อไปได้ ซึ่งองค์ประกอบที่มีความสำคัญนั้นคือ บุคลากรดังนั้นในองค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และกระบวนการที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อน เพื่อให้ได้บุคลากรสำหรับเข้ามาขับเคลื่อนในองค์กรนั้นต้องมีกระบวนการสรรหาบุคคล (recruitment) และการคัดเลือก (selection) ที่เหมาะสมกับตำแหน่งและองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และศักยภาพ กระบวนการสรรหา (สำนักงาน ก.พ., 2555; พะยอม วงศ์สารศรี, 2551)

สำหรับในหน่วยงานของรัฐกระบวนการคัดเลือกจะมีระเบียบให้ปฏิบัติ โดยมีองค์กรเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่กำหนดกฎเกณฑ์และควบคุมให้เป็นตามมาตรฐาน จึงมีความยืดหยุ่นน้อย มักนิยมใช้การทดสอบแข่งขัน โดยเน้นการวัดความรู้ ความสามารถของบุคคลมากกว่ามุ่งเน้นคุณลักษณะในด้านอื่นๆ ทำให้การบรรจุบุคลากรในภาครัฐบางครั้งได้คนที่ไม่มีความ

เหมาะสมกับลักษณะของงาน ส่วนการทดลองปฏิบัติราชการนั้นส่วนใหญ่มักผ่านการทดลอง ในหน่วยงานของเอกชนพบว่ามีความยืดหยุ่นที่แตกต่างกัน จะเน้นประสบการณ์มากกว่าคุณวุฒิและคุณสมบัติและมีค่าตอบแทนในส่วนของการประสบการณ์ทำให้มีโอกาสหรือทางเลือกมากกว่า จะเห็นว่า การคัดเลือกบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพขององค์การคือถ้าองค์การได้บุคลากรที่มีคุณลักษณะตรงกับงานมีความสามารถจะส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์การมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ผลผลิตบรรลุตามเป้าหมาย หากได้บุคลากรที่ไม่มีความสามารถทำงานไม่มีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์การตกต่ำได้ ดังนั้นกระบวนการคัดเลือกบุคลากรจึงมีความสำคัญ ได้แก่ การทดสอบ การกลั่นกรอง/ตรวจสอบหลักฐานการสมัคร การสัมภาษณ์ การตรวจสอบกับบุคคลอ้างอิง ประวัติผู้สมัครงาน การใช้แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) หรือการใช้เทคนิค Assessment center ในการดำเนินการคัดเลือกบุคลากร (สำนักงาน ก.พ., 2555; พะยอม วงศ์สารศรี, 2551)

1.2 ความหมายการคัดเลือกบุคลากร (Selection)

มีผู้ให้คำจำกัดความของการคัดเลือกไว้หลายอย่างบางคนจะให้ความหมายการคัดเลือก ควบคู่กับการสรรหา และจัดกระบวนการร่วมกันแต่มีการจัดตั้งคณะกรรมการที่จะดำเนินการคนละชุดกัน แต่บางคนก็จะให้ความหมายและกระบวนการแยกกัน ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2551); Dessler (2000) กล่าวว่า การคัดเลือก (Selection) คือ กระบวนการใช้เครื่องมือในการดำเนินการเพื่อได้ข้อมูลสำหรับพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ ด้านความรู้ ความสามารถตรงกับงานหรือตำแหน่งที่เปิดรับตามที่องค์กรต้องการ เพื่อ 1) ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล 2) พนักงานที่มีทักษะและคุณลักษณะที่ดีจะส่งผลดีต่อองค์กร 3) กรณีพนักงานที่ไม่มีทักษะ จะทำให้การดำเนินการไม่มีประสิทธิภาพ ลำช้า เช่นเดียวกับแนวคิดของชูชัย สมิทธิไกร (2556); Levinson, และ Dipboye (1996) ที่กล่าวว่า การคัดเลือก หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมและประเมินข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล เพื่อตัดสินใจและคัดเลือกคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งงาน และควรจะได้รับรางวัลบ้าง ส่วนสำนักงาน ก.พ. (2555) กล่าวว่า การคัดเลือก หมายถึง การพิจารณาบุคคลที่สรรหา และเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับตำแหน่ง เป็นกระบวนการที่ใช้เครื่องมือในการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครจำนวนมากให้เหลือตามจำนวนที่ต้องการ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการ ด้วยวิธีการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารที่ดี ส่วนเกณฑ์การคัดเลือกกำหนดเพื่อการพิจารณาให้ได้คนที่มีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งงานที่ต้องการ ในกระบวนการคัดเลือก ตัวป้อนเข้า (input) ที่ดี คือ 1) การวิเคราะห์งาน (Job

analysis) 2) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource plans) และ 3) การสรรหา (Recruitment) ในส่วนของกระบวนการคัดเลือกมีขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 การต้อนรับผู้สมัคร (Preliminary reception of application) ขั้นที่ 2 การทดสอบ (Employment tests) เพื่อวัดระดับความสามารถและพฤติกรรม ขั้นที่ 3 การสัมภาษณ์ (Selection interview) ขั้นที่ 4 การตรวจสอบภูมิหลัง (References and background check) ขั้นที่ 5 การตรวจสอบสุขภาพ (Medical Evaluation) ขั้นที่ 6 การประชุมปรึกษาพิจารณา (Conference) ขั้นที่ 7 ทดลองการปฏิบัติงาน (Realistic Job Preview) และขั้นที่ 8 การตัดสินใจจ้าง (Hiring Decision) เช่นเดียวกับเสนห์ จัยโต (2548); Newell, และ Scarborough (2002) กล่าวว่า กระบวนการคัดเลือก และการประเมินผู้สมัคร ด้วยวิธีการสัมภาษณ์จะใช้ในกรณีต้องการบุคคลในตำแหน่งที่มีความสามารถเฉพาะ

จากการศึกษาข้อมูลที่กล่าวไว้ และวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การคัดเลือก (Selection) หมายถึง แนวคิดการคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมกับงานมากที่สุด โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีความซับซ้อน ประกอบด้วยขั้นตอนหรือกระบวนการที่ใช้ในการทดสอบ เพื่อการคัดบุคคลเข้าหรือออกในตำแหน่งงานนั้นๆ ให้ได้คนดีที่สุด มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ต้องการบุคคลที่มีทักษะ คุณสมบัติเหมาะสมกับงาน (put the right man on the right job) ซึ่งการจะคัดเลือกได้ถูกต้องจะต้องกำหนดเกณฑ์ในการใช้สำหรับการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องจะต้องมีการวางแผนการคัดเลือก ตั้งแต่การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การกำหนดวิธีการคัดเลือก และกำหนดเกณฑ์ให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกให้เข้าทำงานเพื่อให้ได้บุคคลที่ดีที่สุดเข้าทำงาน ในปัจจุบันระบบการคัดเลือกผู้สมัครแบบใหม่จะมุ่งเน้นการประเมินลักษณะนิสัยของบุคคลจากพฤติกรรมทำให้มีความแม่นยำในการคัดเลือกได้ถูกต้องมากขึ้น

1.3 ความสำคัญของการคัดเลือกบุคลากร

การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์การ หน่วยงาน จะต้องมีการบวนการที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถได้คนที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติตรงกับงานที่ต้องการ ผู้ที่จะทำการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานต้องมีความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ต้องการนั้นมีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถที่จำเป็น และคุณสมบัติอื่นอย่างไรบ้าง นอกจากนี้ส่วนใหญ่การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานมักจะกำหนดคุณวุฒิทางการศึกษา เช่น สำเร็จการศึกษาระดับใด หรือสำเร็จการศึกษาในด้านใด และคุณสมบัติหรือคุณลักษณะเพิ่มเติม เช่นความเชี่ยวชาญ สนใจในงานลักษณะใด เพื่อกำหนดเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก (พะยอม วงศ์สารศรี, 2551) ดังนี้

1.3.1 เพื่อให้ผลการคัดเลือกมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีความรู้ ความเข้าใจใน ด้านความซับซ้อนของการคัดเลือก และกระบวนการคัดเลือก

1.3.2 มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงโดยคำนึงถึงกฎหมายการว่าจ้างงานด้วย

1.3.3 การคัดเลือกที่มีลักษณะพิเศษจำเป็นต้องมีความยุ่งยากมากขึ้น เพราะจากการ กำหนดภาระหน้าที่ และพฤติกรรมของบุคคลในงาน จาก Job description และ Job specification เป็นการกำหนดหน้าที่ที่กว้าง การคัดเลือกแบบทั่วไปจะไม่สามารถจำแนกบุคคลได้ในกรณีที่มีความ ซับซ้อนมาก เช่น งานการพยาบาลจะมีตำแหน่งงานที่แตกต่าง ความต้องการบุคคลจะมีลักษณะ แตกต่างกันจำเป็นต้องใช้การคัดเลือกเฉพาะตามลักษณะของงาน

1.3.4 การว่าจ้างงานแล้วพบว่ามิคุณลักษณะไม่เหมาะสมแต่ไม่สามารถเลิกจ้างได้ ทำให้ เกิดผลกระทบต่อประสิทธิผลที่ต่ำขององค์การ

1.3.5 การคัดเลือกที่มีประสิทธิผลย่อมก่อให้เกิดความคุ้มค่าแก่องค์การ เพราะการ คัดเลือกบุคคลที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิผลทำให้องค์การมีผลผลิตที่สูง และสามารถสนับสนุนการทำงานต่างๆ ในองค์การได้เป็นอย่างดี

ความยุติธรรมการคัดเลือกประกอบด้วย merit, fair และ open competition (Civil Service Commission, 2018) รายละเอียด ดังนี้

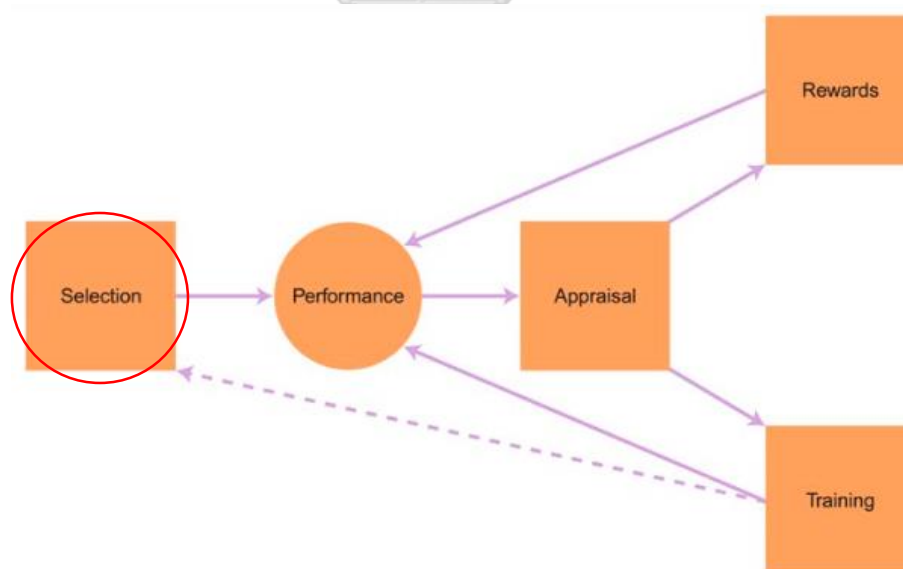
1. Merit หมายถึง การแต่งตั้งบุคคลที่ดีที่สุดมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์
2. Fair หมายถึง การไม่มีอคติในการประเมิน กระบวนการคัดเลือกมีวัตถุประสงค์ที่เป็นกลาง และนำไปใช้อย่างต่อเนื่อง
3. Open competition หมายถึง มีการประกาศต่อที่สาธารณะ ผู้สมัครมีศักยภาพที่จะ เข้าถึงได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการของตนและขั้นตอนการ คัดเลือกในการแข่งขันแบบเปิด

วัตถุประสงค์ในการคัดเลือก มีดังนี้ (สำนักงาน ก.พ., 2555)

1. เพื่อกลั่นกรองบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถไว้ในองค์การ และปฏิเสธบุคคลที่มี คุณสมบัติไม่เหมาะสม
2. เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์การ และสามารถเข้ามา ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสำหรับองค์การ
3. เพื่อให้ได้บุคคลทำงานให้กับองค์การได้นาน เป็นการธำรงรักษาบุคคลไว้ในองค์การ
4. เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร การสรรหา และการคัดเลือก
5. เพื่อการประชาสัมพันธ์ให้รับทราบเกี่ยวกับข้อมูลของงาน

คุณสมบัติและความรับผิดชอบของกรรมการการคัดเลือก (Civil Service Commission, 2018)

1. คณะกรรมการการคัดเลือกจะต้องมีตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อดูแลกระบวนการการคัดเลือก และการนัดหมาย
2. คณะกรรมการจะต้องเป็นผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน
3. คณะกรรมการจะต้องดำเนินการโดยให้ผู้สมัครหรือผู้ได้รับการคัดเลือกได้รับการประเมินอย่างเป็นกลาง เกณฑ์ในการคัดเลือก และต้องตัดสินใจในขั้นตอนสุดท้ายอย่างยุติธรรม
4. คณะกรรมการผู้พิจารณาจะต้องชี้แจงข้อโต้แย้งเกณฑ์การตัดสินใจของคณะกรรมการ
5. ประธานคณะกรรมการมีหน้าที่รวบรวมข้อมูลเพื่อให้กระบวนการคัดเลือกสอดคล้องกับหลักการสรรหา
6. สุดท้ายกระบวนการคัดเลือกคณะกรรมการจะต้องเก็บรวบรวมหลักฐานการประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักการสรรหา และมีความคิดเห็นของประธาน
7. หากผลการพิจารณาประธานคิดว่ามีความผิดพลาดอาจสั่งให้ยุติได้จนกว่าจะแก้ไขตามคณะกรรมการธิการ



ภาพ 1 วงจรการคัดเลือกบุคลากร

ที่มา: Fombrun, Tichy และ Devanna (1984)

การคัดเลือกจะเป็นองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ โดยเฉพาะสำหรับผู้บริหารในการใช้ประกอบการพิจารณา วางแผนงานในการคัดเลือก กลั่นกรองเพื่อคัดเลือก

บุคคลให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมกับงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งยังใช้ในการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร ประเมินผลงาน และการกำหนดค่าตอบแทน รางวัล ได้อย่างเหมาะสม และใช้ในการวางแผนกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กร ดังภาพ 1

1.4 กระบวนการคัดเลือกบุคลากร (Selection process)

กระบวนการคัดเลือกเป็นขั้นตอนที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคลที่มีความสำคัญเพื่อให้ได้บุคคลที่ดีที่สุด จากเหตุผลที่ว่าประสิทธิภาพการทำงานจะขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงาน องค์กรที่มีพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะถูกต้องตามความต้องการขององค์กร กระบวนการคัดเลือกนี้จะเป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายก่อนการตัดสินใจในการจ้างพนักงานเข้าสู่ตำแหน่งที่ต้องการ

พะยอม วงศ์สารศรี (2551); Armstrong (2006) กล่าวว่า กระบวนการคัดเลือก หมายถึง กระบวนการ และวิธีการดำเนินการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ 8 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นการต้อนรับผู้สมัคร (Preliminary reception of application) เพื่อดูปฏิกริยาตอบสนองของผู้สมัคร 2) ขั้นการทดสอบ (Employment Test) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ แบบทดสอบความถนัด แบบทดสอบที่ให้เขียนตอบ และแบบทดสอบด้านการปฏิบัติที่เรียกกันว่า Performance Test 3) ขั้นการสัมภาษณ์ (Selection Interview) ซึ่งจะมี 2 ลักษณะ คือ การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล (Individual interviews) และการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Group interviews) 4) ขั้นการตรวจสอบภูมิหลัง (References and background check) เป็นการตรวจสอบประวัติในใบสมัคร 5) ขั้นการตรวจสุขภาพ (Medical Evaluation) การที่ผู้สมัครตรวจสุขภาพที่องค์การกำหนด 6) ขั้นการประชุมปรึกษาพิจารณา (Conference) โดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง และการตัดสินใจคัดเลือกให้บุคคลใดเข้าทำงาน 7) ขั้นทดลองการปฏิบัติงาน (Realistic Job Previews) ให้ผู้ผ่านการคัดเลือกทดลองปฏิบัติงาน 8) ขั้นการตัดสินใจจ้าง (Hiring Decision) เมื่อตัดสินใจจ้างจะดำเนินการบรรจุเป็นพนักงานขององค์กร และติดตามผลงาน ส่วนสำนักงาน ก.พ. (2555) กล่าวว่า กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ กระบวนการคัดเลือกก่อนดำเนินการจะต้องมีการกำหนดวิธีการคัดเลือก และขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์งาน และการกำหนดน้ำหนักคะแนน เพื่อให้ทราบลักษณะงานที่จะต้องทำในตำแหน่งนั้นๆ และมีแนวทางในการกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละหัวข้อ/องค์ประกอบ การประเมิน

เช่นเดียวกับที่ Torrington, Hall, Taylor และ Atkinson (2014) กล่าวว่า กระบวนการคัดเลือกเป็นกระบวนการให้คนบรรจุเข้าตำแหน่ง ซึ่งกระบวนการคัดเลือกจะมีความซับซ้อนขึ้นกับลักษณะงาน ประสิทธิภาพขององค์การจะได้จากประสิทธิภาพการคัดเลือก และเกณฑ์การคัดเลือกต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจน เหมาะสมที่สุด วิธีการคัดเลือก การตัดสินใจเลือกและการตรวจสอบกระบวนการคัดเลือก เกณฑ์การคัดเลือกโดยทั่วไปสิ่งที่ใช้ในการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกมี 3 อย่าง คือ 1) ความเหมาะสมของงาน (Job fit) 2) ความเหมาะสมของทีมหรือหน้าที่ (Team/Functional fit) 3) ความเหมาะสมขององค์การ (Organizational fit) โดยมีกระบวนการคัดเลือกนั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 ผู้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือก ขั้นที่ 2 ใช้เกณฑ์ที่กำหนดดำเนินการในการคัดเลือก ขั้นที่ 3 จัดลำดับการคัดเลือกในการเข้าสัมภาษณ์ ขั้นที่ 4 อภิปรายร่วมกันเพื่อตัดสินใจอย่างเป็นธรรม และขั้นที่ 5 การตัดสินใจคัดเลือก

การคัดเลือกจะมีวิธีการได้หลายอย่าง ได้แก่ การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบชนิดกลุ่ม และศูนย์การประเมิน เช่นที่ Dessler (2000) กล่าวว่า กระบวนการคัดเลือกจะดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่ดีที่สุดสำหรับตำแหน่งงาน โดยการใช้เครื่องมือคัดกรองบุคคล ได้แก่ แบบทดสอบ (Test) ศูนย์การประเมินการเรียนรู้ (Assessment centers) การตรวจสอบคุณสมบัติจากประวัติ (Background and reference checks) เมื่อดำเนินการทดสอบแล้วจึงดำเนินการสัมภาษณ์ และตัดสินใจว่าจ้างต่อไป ในกระบวนการการคัดเลือก จะประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์งาน (Analyze the job) เป็นขั้นตอนเพื่อนำมากำหนดคุณสมบัติ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมกับงาน ขั้นตอนที่ 2 เลือกชนิดการทดสอบที่เหมาะสมกับการทำนายคุณลักษณะที่ต้องการ ได้แก่ แบบทดสอบ (Test) การตรวจสอบภูมิหลังและบุคคลอ้างอิง (background and reference checks) ศูนย์การประเมินการเรียนรู้ (assessment centers) ขั้นตอนที่ 3 การบริหารการทดสอบมี 2 ระยะ คือ 1) บริหารการทดสอบ 2) เปรียบเทียบคะแนนเพื่อทำนาย ขั้นตอนที่ 4 เปรียบเทียบคะแนนทดสอบกับเกณฑ์ดูความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนกับเกณฑ์ ขั้นตอนที่ 5 การทวนสอบซ้ำความเหมาะสมในการเลือกแบบทดสอบว่าเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด การตรวจสอบความตรงตามเกณฑ์ ส่วนในด้านของคุณภาพของเครื่องมือ จะต้องพิจารณาในส่วนของความถูกต้อง แม่นยำ ความเที่ยง ความตรง และความเกี่ยวข้องกับเกณฑ์ปกติ (Norm)

จะเห็นได้ว่ากระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานนั้นมีขั้นตอนที่ซับซ้อน ซึ่งจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยดังกล่าว พบว่าการเลือกใช้กระบวนการในการคัดเลือกนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการคัดเลือก และการใช้กระบวนการในการคัดเลือก ต่างๆ พบว่ากระบวนการการคัดเลือกส่วนใหญ่จะทำการทดสอบ มีทั้งการสอบวัดความรู้ การสอบวัดความถนัด การวัดบุคลิกภาพ การวัดทัศนคติ และการวัดความสนใจ เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการ

คัดเลือก ผู้ดำเนินการคัดเลือกจะกำหนดเครื่องมือใช้ในการคัดเลือกมีความแตกต่างกัน และส่วนใหญ่ใช้ขั้นตอนการสัมภาษณ์ซึ่งจะขึ้นกับวัตถุประสงค์ของการคัดเลือกเช่นกัน การคัดเลือกตำแหน่งงานที่มีความเฉพาะ จำเป็นต้องการบุคคลที่มีความสามารถเฉพาะตามลักษณะงาน ส่วนกระบวนการการคัดเลือกอื่นๆ ได้แก่ คือ การตรวจร่างกาย และการติดตามผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบภูมิหลัง การใช้แฟ้มผลงาน และการใช้ศูนย์การประเมิน ในกระบวนการคัดเลือก ขึ้นกับความต้องการคุณลักษณะของบุคคล ของลักษณะงาน ส่งผลต่อการออกแบบการคัดเลือกบุคคลว่ามีความซับซ้อนอย่างไร เพื่อให้การคัดเลือกบุคคลได้เหมาะสมกับลักษณะงาน ดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์การใช้เครื่องมือในกระบวนการคัดเลือก

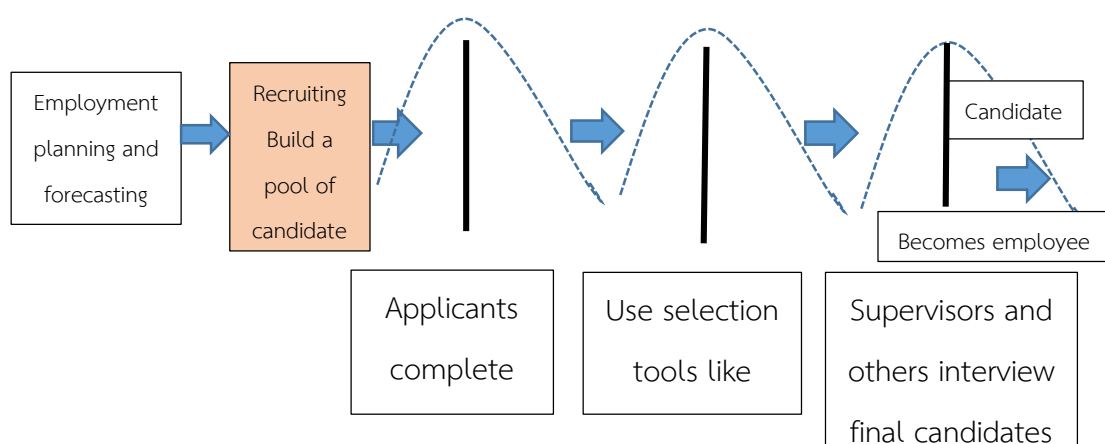
กระบวนการ การคัดเลือก	Dessler (2000)	Werther และ Davis (1996)	พะยอม วงศ์สารศรี (2551)	หทัยรัตน์ เจียรกร (2557)	สำนัก งานก.พ. (2555)	Arms trong (2000)	กิตติ มีลำเอียง (2559)
1. การรับผู้สมัคร		✓	✓				
2. การทดสอบ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบวัด ความถนัด แบบวัด บุคลิกภาพ การวัด ทัศนคติ การสำรวจความ สนใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. การกลั่นกรองเอกสาร					✓		
4. การสัมภาษณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. การใช้แฟ้มผลงาน (Portfolio)				✓	✓		
6. การตรวจร่างกาย	✓	✓	✓		✓		
7. การทดลองการ ปฏิบัติงาน	✓	✓		✓	✓		
8. การตรวจสอบกับ บุคคลอ้างอิง/ตรวจสอบ ภูมิหลัง	✓	✓			✓		
9. การใช้ศูนย์การ ประเมิน	✓				✓	✓	

จากการศึกษาข้อมูลการคัดเลือกในงานทางการแพทย์บาลนั้นขั้นตอนของการคัดเลือกเพื่อเข้าปฏิบัติงานของพยาบาลเดิมไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน จะดำเนินการตามรูปแบบของนโยบายแต่ละแห่งของโรงพยาบาล ซึ่งยังไม่มีผู้ทำวิจัยทางการแพทย์บาลเฉพาะในเรื่องรูปแบบการคัดเลือก ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการศึกษาจากสถานการณ์จริงที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยการสอบถามเกี่ยวกับขั้นตอน และกระบวนการการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงาน จากประสบการณ์จริงของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล งานทางการแพทย์บาลเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกนักศึกษาเพื่อเข้าสู่แผนกวิชาชีพนัพบพบว่า ไม่มีการสอบข้อเขียนเพื่อการคัดเลือกเข้าทำงานเนื่องจากส่วนใหญ่จะใช้ผลการสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนในการพิจารณาด้านความรู้ และการจัดลงตำแหน่งนั้นพิจารณาจากความต้องการของหน่วยงาน ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการตรวจร่างกายเป็นหลักสำคัญ รองลงมา คือ การสัมภาษณ์ เนื่องจากโรงพยาบาลในกำกับกระทรวงสาธารณสุขนั้นจะเป็นบุคคลที่ได้รับทุน มีตำแหน่งรองรับอยู่แล้วจึงใช้เฉพาะการตรวจร่างกายเท่านั้น มีบางสถาบันใช้การตรวจสอบคุณสมบัติ ผลการเรียน ส่วนการฝึกปฏิบัติงานจะมีเพียงในโรงพยาบาลทหารเรือ ซึ่งการหมุนเวียน จะใช้ระยะเวลา 2 ปี ดังแสดงในตาราง 3 จะเห็นว่าในส่วนของโรงพยาบาลในสังกัดของกระทรวงสาธารณสุขนั้น เนื่องจากผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจะไม่มีขั้นตอน กระบวนการในการรับพยาบาลจบใหม่เข้าทำงาน เพราะจะใช้ระเบียบของข้าราชการ ก.พ. และพยาบาลจบใหม่ที่เข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกระทรวงสาธารณสุขจะเป็นผู้ที่ได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกก่อนการเข้าเรียนเพื่อรับทุนการศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษาจะรับเข้าปฏิบัติหน้าที่ตามที่ต้นสังกัดกำหนดโดยจะให้ปฏิบัติในหน่วยงานตามลำดับของความต้องการบุคลากรของแผนกบริการเป็นอันดับแรก จะไม่มีการเลือกตามความพึงพอใจของพนักงานใหม่

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การใช้ขั้นตอนการคัดเลือกบุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานแผนกการพยาบาล

หน่วยงาน	ตรวจสอบ คุณสมบัติ	ผลการ เรียน	สอบ ข้อเขียน	การ สัมภาษณ์	ฝึก ปฏิบัติ	ตรวจ ร่างกาย
โรงพยาบาลศิริราช	✓	-	-	✓	-	✓
โรงพยาบาลรามาธิบดี	✓	-	-	✓	-	✓
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าฯ	✓	✓	-	✓	-	✓
โรงพยาบาลสังกัดทหารเรือ	-	✓	-	✓	✓	✓
โรงพยาบาลสังกัดทหารอากาศ	-	✓	-	✓	-	✓
โรงพยาบาลตำรวจ	✓	✓	-	✓	-	✓
โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์	✓	-	-	✓	-	✓
โรงพยาบาลราชวิถี	✓	-	-	✓	-	✓
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ	✓	-	-	✓	-	✓
โรงพยาบาลวชิรพยาบาล	-	-	-	✓	-	✓
โรงพยาบาลเอกชน	-	-	-	✓	-	✓
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	-	-	-	✓ บางแห่ง	-	✓

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยพบว่า กระบวนการคัดเลือกบุคคลในการจ้างงานเป็นส่วนที่มีความสำคัญมาก เป็นกระบวนการที่จะกระทำต่อเนื่องจากการดำเนินการสรรหา เป็นกระบวนการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลก่อนการตัดสินใจในการเลือกบุคคล ซึ่งมีหลายขั้นตอน หลายวิธี หน่วยงานอาจจะพิจารณาเลือกใช้วิธีการทดสอบเพียงขั้นตอนเดียว หรือหลายขั้นตอนขึ้นอยู่กับบริบท และดุลยพินิจของผู้คัดเลือก และคุณสมบัติที่ต้องการของผู้ถูกคัดเลือก การกำหนดรูปแบบที่จะเลือกใช้ในกระบวนการคัดเลือกขึ้นกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของการคัดเลือกผู้สมัคร บางครั้งอาจใช้การทดสอบ การสัมภาษณ์ การตรวจสอบข้อมูลประวัติ การใช้แฟ้มสะสมผลงาน และการใช้ศูนย์การประเมิน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือต้องอยู่ท้องค์การมีการวางแผนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ กำหนดเป้าหมาย กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่ต้องการจ้าง จำนวน ลักษณะไว้อย่างไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดเกณฑ์ในการวางระบบการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การที่สูงขึ้น โดยขั้นตอนการคัดเลือกจะมีความสัมพันธ์กัน ดังภาพ 2



ภาพ 2 Step in Recruitment and Selection Process

ที่มา: Dessler, (2000).

กระบวนการคัดเลือกขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของกระบวนการในการคัดเลือกบุคคลอยู่ในขั้นตอนสุดท้าย คือการตัดสินใจในการเลือก (the selection decision) เพราะการตัดสินใจเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงความถูกต้องในการตัดสินใจเลือกบุคคลที่ดีที่สุด มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน เพื่อเข้ามาทำงานกับองค์กร ในการใช้เทคนิคต่างๆ ซึ่งสิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือความคลาดเคลื่อนในการทำนายและตัดสินใจเลือกบุคคล โดยแบ่งเป็น 4 ตัวเลือกดังภาพ 3

การตัดสินใจที่ถูกต้อง คือ คนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมแล้วให้ทำงานในแผนกนั้นๆ และคนที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมแล้วไม่จัดให้อยู่ในแผนกนั้น

การตัดสินใจที่ผิดพลาด คือ คนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมแล้วไม่ให้ทำงานในแผนกนั้นๆ และคนที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมแล้วจัดให้อยู่ในแผนกนั้น

การพยากรณ์ที่ ประสบผลสำเร็จ (จ้างงาน)	ไม่เหมาะสม/ จ้าง	เหมาะสม/ จ้าง
การพยากรณ์ที่ ล้มเหลว (ปฏิเสธ การจ้างงาน)	ไม่เหมาะสม/ ไม่จ้าง	เหมาะสม/ ไม่จ้าง
	การพยากรณ์ที่ผิด	การพยากรณ์ที่ถูกต้อง

แสดงการทำนายผลการปฏิบัติงานในอนาคต

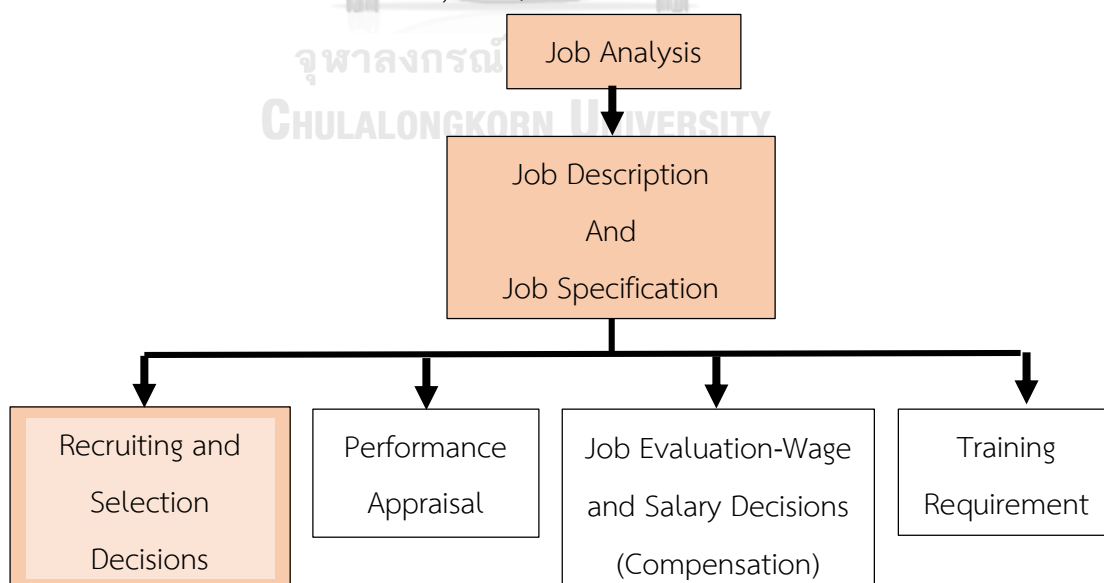
ภาพ 3 แสดงความคลาดเคลื่อนจากการคัดเลือกเพื่อจ้างงาน

ที่มา: Denisi และ Griffin, (2008 อ้างถึงใน หทัยรัตน์ เจียรกร, 2557)

จากการศึกษาเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคล จะเห็นว่าโอกาสของการเกิดความผิดพลาดจากกระบวนการคัดเลือกมีทั้งทางบวก และทางลบ ในการคัดเลือกบุคคลากรเข้าสู่ตำแหน่งงาน ฉะนั้นผู้ที่มีอำนาจต่อการลดหรือป้องกันการเกิดความเสี่ยงจากความผิดพลาดในการตัดสินใจนั้นจะต้องตระหนักถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะแสดงให้เห็นทิศทางการดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น ตั้งแต่การวิเคราะห์งาน การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร และการดูแลธำรงรักษาไว้ โดยเฉพาะการคัดเลือกหากจะให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่องค์การต้องการ ต้องมีการพิจารณาเลือกวิธี เครื่องมือในการใช้สำหรับการคัดเลือกอย่างเหมาะสมเพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถตามความต้องการขององค์การส่งผลให้องค์การมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูง ในส่วนของการวางแผนจึงมีความสำคัญสำหรับการที่จะสรรหาและตัดสินใจคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงาน ดังนั้นในการจะเตรียมความพร้อมทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ได้แก่ 1) การวางแผนความต้องการทรัพยากรมนุษย์ จะต้องพิจารณาตามสัดส่วนและความเหมาะสมของหน่วยงาน ต้องมีการคาดคะเนและวางแผนในอนาคตไว้ 2) การวางแผนเพื่อให้ได้กำลังทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการ จะมีการวิเคราะห์ลักษณะงานว่าต้องการบุคคลที่มีลักษณะอย่างไร จำนวนเท่าใด เช่น บุคลากรทางการแพทย์จะต้องมีการวิเคราะห์งานว่าในองค์กรมีตำแหน่งงานอะไร ลักษณะงานแต่ละงานมีความต้องการบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างไร

จากการกำหนดภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น พยาบาลแผนกสูติกรรม พยาบาลแผนกอายุรกรรม พยาบาลแผนกศัลยกรรม พยาบาลแผนกเด็ก ดังนี้

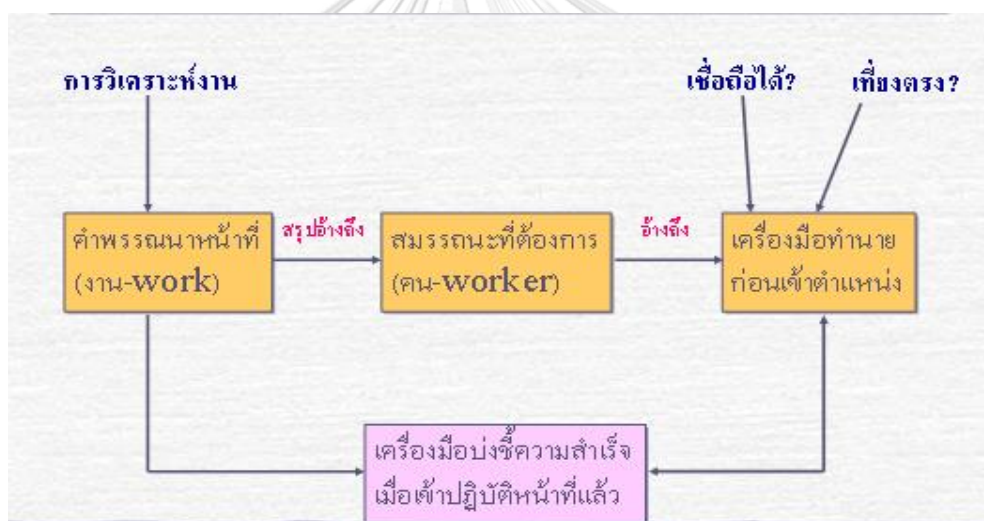
1.4.1 การวิเคราะห์งาน (Job analysis) คือ กระบวนการพิจารณาลักษณะของงาน จำแนกแยกแยะว่ามีกิจกรรมในงานอะไรบ้าง คุณสมบัติของบุคคลเป็นอย่างไรบ้าง ผู้บริหารจะทราบถึงตำแหน่งและลักษณะของงานจากการวิเคราะห์งานโดยการบรรยายลักษณะงาน (Job descriptions) และระบุคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน (Job specifications) เพื่อทราบถึงว่าต้องมีความรู้ ความสามารถด้านไหน ในการวิเคราะห์งานจะต้องมีการระบุกิจกรรมการทำงานว่ามีลักษณะอย่างไร คุณลักษณะของบุคคลคือลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่เหมาะสมกับงาน เช่น ชอบเขียน ชอบตัดสินใจ ชอบเครื่องจักรกล ชอบบริการ ฯลฯ มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน บริบทของงาน และข้อกำหนดของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ เป็นต้น (Dessler, 2000) นอกจากนี้ตามทฤษฎีคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980) ได้กล่าวไว้ 3 ประการ คือ 1) ความรู้ที่เกิดขึ้นจากผลของการปฏิบัติจริง (Knowledge of the actual result of work activities) คือการที่บุคคลได้รับรู้ถึงผลการทำงานอย่างทันทีว่างานของตนมีคุณภาพตามมาตรฐาน 2) การมีประสบการณ์ด้านความรับผิดชอบต่อผลงานที่ทำ (Experienced responsibility for outcomes of the work) คือการที่บุคคลได้รับการมอบหมายความรับผิดชอบให้สามารถควบคุมงานและกำหนดผลที่ผลิตขึ้น 3) การมีประสบการณ์ในด้านความสำคัญของงาน (Experienced meaning fullness of the work) คือ การที่บุคคลเกิดความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีความสำคัญและเป็นงานที่จำเป็นยิ่ง (Hackman และ Oldham อ้างถึงใน พะยอม วงศ์สารศรี, 2551) ดังภาพ 4



ภาพ 4 Uses of Job Analysis Information

ที่มา: Dessler. (2000). Human Resource Management.

1.4.2 การบรรยายลักษณะงาน (Job description) เป็นการระบุคุณสมบัติเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน (Job specification) เพื่อทำให้เกิดมาตรฐานของงาน (Job standards) และสามารถกำหนดกรอบในการจำแนกตำแหน่ง ซึ่งเริ่มตั้งแต่การวางแผนในการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน การกำหนดลักษณะงาน คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และความรู้ความสามารถที่ต้องการ ทำให้การทดสอบและคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้าทำงานมีประสิทธิภาพ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การควบคุมและติดตามผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยการนำข้อมูลไปใช้ในระบบตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลเข้าทำงานที่เหมาะสมในระบบงานทางการแพทย์ ทั้งในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ทุติยภูมิ และปฐมภูมิต่อไป ดังภาพ 2.4 แสดงความสัมพันธ์การวิเคราะห์งาน และภาพ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการวิเคราะห์งาน การสร้าง/ใช้เครื่องมือในการคัดเลือกบุคคล



ภาพ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการวิเคราะห์งาน การสร้าง/ใช้เครื่องมือในการคัดเลือกบุคคล
ที่มา: อ้างถึงใน Cr. jobsdb.com, 2560

1.5 เครื่องมือวัดและประเมินการคัดเลือกบุคคลากร

ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกนั้น การตัดสินใจคัดเลือกผู้สมัครเข้าทำงานนั้น จะต้องผ่านกระบวนการที่เรียกว่า การวัด ซึ่งพะยอม วงศ์สารศรี (2551) ได้กล่าวถึงการวัดไว้ว่ามีการแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) การวัดทางกายภาพ (Physiological measurement) การวัดลักษณะของบุคคล วัตถุ สิ่งของต่างๆ และ 2) การวัดทางจิตวิทยา (Psychological Test) เป็นการวัดเพื่อศึกษาตัวแปรทาง

จิตวิทยา ได้แก่ การวัดผลสัมฤทธิ์ การวัดความถนัด การวัดบุคลิกภาพ การวัดทัศนคติ การสำรวจความสนใจ เป็นต้น การเลือกเครื่องมือวัดควรสอดคล้องกับรูปแบบในการคัดเลือคนั้น ดังนี้

Torrington, Hall, Taylor และ Atkinson (2014) กล่าวถึงเครื่องมือใช้ในการคัดเลือกและตัดสินใจ ได้แก่ 1) กรอกแบบฟอร์มใบสมัคร (Application forms) 2) การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ (Telephone interviewing) ในพื้นที่ที่มีปัญหาทางภูมิประเทศ 3) การอ้างอิง (Reference) การใช้ข้อมูลอ้างอิง คือการตรวจสอบความเป็นจริง และการตรวจสอบข้อเท็จจริง และ 4) แบบทดสอบ (Test) เช่นเดียวกับพะยอม วงศ์สารศรี (2551) ได้กล่าวว่าแบบทดสอบมี 3 ประเภท ได้แก่ 1) แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ (Achievement Test) เป็นแบบทดสอบที่วัดความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพด้านต่าง ๆ 2) แบบทดสอบความถนัด (Aptitude Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดสมรรถภาพทางสมองเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรม 3) แบบทดสอบบุคคล-สังคม (Personal-Social Test) แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ ทัศนคติ (Attitude) ความสนใจ (Interest) การปรับตัว (Adjustment)

นอกจากนี้สำนักงานกพ. (2555) ได้มีกล่าวถึงการใช้เครื่องมือสำหรับส่วนราชการกำหนดวิธีการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ การเลือกใช้เครื่องมือให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะประเมิน และความสามารถของส่วนราชการ รายละเอียดของเครื่องมือดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์การใช้เครื่องมือในการคัดเลือกบุคคล (สำนักงานกพ., 2555)

เครื่องมือ	จุดมุ่งหมาย	ความเหมาะสมในการใช้
1. แบบทดสอบ	เพื่อที่จะวัดว่าผู้สอบมีสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด มีแบบทดสอบที่ใช้เพื่อคัดเลือกบุคคล เช่น 1) แบบทดสอบที่แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการวัด เช่น แบบวัดความสามารถทั่วไป แบบวัดความถนัด แบบวัดบุคลิกภาพ เป็นต้น 2) แบบทดสอบที่แบ่งตามวิธีการทดสอบ ได้แก่ แบบทดสอบข้อเขียน แบบทดสอบการปฏิบัติ เป็นต้น การเลือกรูปแบบควรให้เหมาะกับเนื้อหาและจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัดรวมทั้งความสามารถในการดำเนินการ และความคุ้มค่า	- แบบทดสอบเป็นเครื่องมือที่ต้องจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ แบบทดสอบจึงเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมที่จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในเรื่องความเป็นมาตรฐานหรือความโปร่งใสให้แก่ผู้สอบได้ - นอกจากนี้ แบบทดสอบยังเหมาะกับการใช้กับการที่มีผู้สอบเป็นจำนวนมาก ช่วยประหยัดเวลา และสามารถใช้ในการกลั่นกรองบุคคลได้

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์การใช้เครื่องมือในการคัดเลือกบุคคล (สำนักงานกพ., 2555) (ต่อ)

เครื่องมือ	จุดมุ่งหมาย	ความเหมาะสมในการใช้
2. แบบ สัมภาษณ์	การสัมภาษณ์งานเป็นการสนทนากันระหว่าง บุคคล 2 ฝ่าย คือ ผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการประเมิน ความเหมาะสมของบุคคลกับตำแหน่งงาน โดยการ สัมภาษณ์งานแบบมีโครงสร้างเป็นวิธีการที่ได้ มาตรฐานมากกว่าวิธีการสัมภาษณ์แบบอื่น ๆ	- แบบสัมภาษณ์เหมาะสำหรับใช้ ประกอบการตัดสินใจคัดเลือกบุคคล ในขั้นตอนสุดท้าย - การสัมภาษณ์เหมาะสำหรับ การคัดเลือกบุคคลจำนวนน้อย เพราะใช้เวลานาน
3. แบบ ทดสอบ การปฏิบัติงาน	-เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินทักษะ ความสามารถในการ การปฏิบัติงานของบุคคล เช่น การทดสอบทักษะการ ปฏิบัติงานคอมพิวเตอร์ การทดสอบการปฏิบัติงาน ธุรการ เป็นต้น มักจะดำเนินการทดสอบในรูปของ คณะกรรมการโดยมีอย่างน้อย 2 คนขึ้นไป และ คุณสมบัติของผู้ประเมินควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านนั้นๆ ควรกำหนด เกณฑ์การตัดสินอย่างเป็นระบบสามารถตรวจสอบได้	-การทดสอบการปฏิบัติงาน เหมาะสำหรับการเลือกสรรบุคคล ในตำแหน่งที่ต้องการทักษะในการ ปฏิบัติงานสูง เช่น ตำแหน่งงาน ด้านธุรการ งานบันทึกข้อมูล เป็นต้น ได้แสดงความสามารถที่ แท้จริงและสามารถให้ผลการตัดสินที่ สร้างความยุติธรรม
4. แบบ กลั่นกรอง เอกสารการ สมัคร	เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือสมรรถนะ โดยมีการกำหนดหัวข้อ และแนวทางการประเมินที่ ชัดเจน เช่น ประวัติการศึกษา ประสบการณ์ เป็นต้น มี การกำหนดแนวทางการประเมินและเกณฑ์การให้ คะแนนที่ชัดเจน	- เหมาะสำหรับตำแหน่งที่ใช้ทักษะ หรือตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญที่ต้องการผู้ มีประสบการณ์สูง โดยมักใช้ในการ เลือกสรรบุคคลในขั้นต้นแรก
5. แบบ ตรวจสอบ บุคคลอ้างอิง	การตรวจสอบกับบุคคลอ้างอิงเป็นการตรวจสอบข้อมูล ที่เป็นภูมิหลังของผู้สมัครจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดย อาจให้ระบุในใบสมัครว่าต้องการให้ติดต่อกับบุคคลใด ซึ่งโดยมากมักเป็นผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาที่ผู้สมัคร เคยร่วมทำงานด้วย หรือเพื่อน คนรู้จัก	- ใช้ในการตรวจสอบหรือยืนยัน ระดับการศึกษาประสบการณ์การ ทำงาน และความสำเร็จของบุคคลที่ ได้ให้ไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้การ ตรวจสอบมักใช้กับตำแหน่งวิชาชีพ หรือผู้เชี่ยวชาญ

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์การใช้เครื่องมือในการคัดเลือกบุคคล (สำนักงาน ก.พ., 2555) (ต่อ)

เครื่องมือ	จุดมุ่งหมาย	ความเหมาะสมในการใช้
6. แฟ้มผลงาน (Portfolio)	เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมิน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของผู้สมัคร จากการเก็บรวบรวม ข้อมูลเกี่ยวกับผลงาน โดยใช้สื่อในรูปแบบต่างๆ ที่ สะท้อนหรือบ่งบอกถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของผู้สมัคร โครงสร้างของแฟ้มผลงาน อาจประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติของผู้สมัคร 2) การเสนอ ผลงานที่ผู้สมัครได้คัดเลือกแล้วว่าเป็นผลงานดีเด่น 3) รายงานข้อมูลที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการ	- การใช้แฟ้มผลงานเหมาะสำหรับ การคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่ใช้ทักษะ หรือมีลักษณะการปฏิบัติงานต้องใช้ เทคนิคเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานที่ สามารถนำผลงานมาแสดงให้ปรากฏ เป็นรูปธรรมได้
7. เทคนิค Assessment centers	เป็นการประเมินพฤติกรรมของบุคคลโดยอาศัย แหล่งข้อมูลหลายทาง หลายเทคนิค จากผู้สังเกตที่ ได้รับการฝึกอบรมหลายคน การประเมินจาก สถานการณ์จำลอง (Behavioral Simulation) ที่สร้าง ขึ้นเพื่อประเมินคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน และการสรุปสันนิษฐานเป็นการประเมิน แบบครอบคลุมทั้งตัวบุคคล (Whole-person Assessment)	- การใช้เทคนิค Assessment Centers เป็นเทคนิคที่มี ประสิทธิภาพในการเลือกสรรบุคคล ระดับสูง โดยเฉพาะในด้านความ เที่ยง ความตรง ความเชื่อถือได้ แต่ เป็นการใช้เครื่องมือหลายชนิด ประกอบกัน ใช้เวลามาก และมี ค่าใช้จ่ายสูง จึงเหมาะกับตำแหน่งที่มี ความสำคัญ

ที่มา: คู่มือการบริหารงานพนักงานราชการ 2555 (สำนักงาน ก.พ., 2555)

จากการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกมีหลากหลายวิธี และความเหมาะสมแตกต่างกัน การพิจารณาเลือกใช้เครื่องมือในการคัดเลือกเป็นสิ่งที่ผู้รับผิดชอบในการคัดเลือกจะต้องตระหนัก คือ ความเหมาะสมของเครื่องมือวัดกับตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องการ เพื่อพิจารณาเลือกเครื่องมือให้เหมาะสม กับสิ่งที่ต้องการวัด และจุดมุ่งหมายการวัด รวมทั้งความสามารถในการดำเนินงาน และความคุ้มค่าในการกลั่นกรองบุคคลได้อย่างแม่นยำ ดังนี้

1.5.1 แบบทดสอบ (Test) หมายถึง ชุดของข้อคำถาม (Items) ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้สำหรับการพยากรณ์ความสามารถในการทำงานและความถูกต้องของข้อมูลการทดสอบ แบบสอบจะแบ่งได้ดังนี้

1.5.1.1 แบบทดสอบความถนัด (Aptitude tests) ใช้ทดสอบความถนัดหรือความสามารถ ของแต่ละบุคคล ใช้วัดสมรรถภาพทางสมองเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติ กิจกรรม หรือการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความถูกต้อง แม่นยำ ชำนาญ และคล่องแคล่ว

แบบทดสอบความถนัดจะแบ่งเป็น 4 ชนิด ได้แก่ 1) วัดความถนัดที่เป็นความสามารถทางสมองเฉพาะด้าน (Specific Mental Abilities) 2) วัดความถนัดที่เป็นความสามารถทางร่างกาย (Motor Abilities) 3) วัดความถนัดที่เป็นความสามารถทางการสัมผัส (Sensory Abilities) และ 4) วัดความถนัดที่เป็นทักษะของกล้ามเนื้อและสมอง (Psychomotor Skill)

1.5.1.2 แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ (Achievement Test) ใช้วัดความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพด้านต่างๆ จะมีแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเอง และแบบทดสอบมาตรฐาน คือแบบทดสอบที่ได้นำไปใช้ทดสอบและวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ เพื่อปรับปรุงให้มีคุณภาพดีมีการหาเกณฑ์ (Norm) เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบ

1.5.1.3 การทดสอบความถนัดพิเศษ (Special aptitude tests) เพื่อวัดความสามารถเฉพาะหรือวัดความถนัด เช่น ความสามารถในการรับรู้ ความถนัดทางภาษา ความสามารถเชิงตัวเลข ความสามารถทางร่างกาย และความสามารถด้านมิติสัมพันธ์ เป็นต้น การพัฒนาความสามารถด้านเหตุผล

1.5.1.4 แบบทดสอบความสำเร็จ (Attainment tests) เพื่อวัดทักษะที่มีอยู่ในตัว เช่น ทักษะในการพิมพ์

1.5.1.5 แบบทดสอบบุคลิกภาพ (Personality test) และการปรับตัวให้เข้ากับสังคม ได้แก่ ทศนคติ (Attitude) ความสนใจ (Interest) และการปรับตัว (Adjustment) จะมีการวัดบุคลิกภาพเพื่อการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่อาชีพ เช่น แบบทดสอบ MMPI (Minnesota multiphasic personality inventory), VPI (Vocational preference inventory), SDS (Self-Directed search) ฯลฯ จึงต้องพิจารณาการเลือกเครื่องมือให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวัด

1.5.1.6 แบบทดสอบออนไลน์ (Online testing) การทดสอบผ่านทางออนไลน์ ได้แก่ การทดสอบความถนัด และการทดสอบทางจิต

1.5.2 วิธีการคัดเลือกแบบกลุ่มและศูนย์การประเมิน (Group and Assessment centers methodology) มีรูปแบบในการเลือกใช้ ดังนี้

1.5.2.1 วิธีการกลุ่ม จะให้ผู้สมัครแสดงหลักฐานความสามารถของตนเอง การแก้ไขปัญหา และการแสดงบทบาทในสถานการณ์กลุ่ม ได้แก่

1) แบบทดสอบโดยการสร้างสถานการณ์ของตัวอย่างงานโดยให้ทดลองปฏิบัติ (work sample and situational exercises) และสถานการณ์จะต้องไม่ซับซ้อนมากไปจะทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้สมัครได้ (หทัยรัตน์ เจียรกร, 2557)

2) สถานการณ์แบบฝึกหัด (Situational exercise) แบบทดสอบนี้จะให้ผู้สมัครทดลองคิด วิเคราะห์ โดยสถานการณ์แบบฝึกหัดจะถามภายใต้เงื่อนไขของเหตุการณ์

(สถานการณ์) ที่จำลองลักษณะให้เหมือนกับการปฏิบัติงานจริง และวัดผลการปฏิบัติงานของผู้ถูกทดสอบ (หทัยรัตน์ เจียรกร, 2557)

3) การใช้แฟ้มผลงาน (Portfolio) เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของผู้สมัคร โดยผู้สมัครเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลงาน ขอบเขตการเสนอผลงานประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติของผู้สมัคร เช่น ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา กิจกรรมต่าง ๆ ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น 2) การเสนอผลงานที่ผู้สมัครได้คัดเลือกแล้วว่าเป็นผลงานดีเด่น 3) รายงานข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ การใช้แฟ้มผลงานเหมาะสำหรับการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่ใช้ทักษะ หรือมีลักษณะการปฏิบัติงานต้องใช้เทคนิคเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานที่ปรากฏเป็นรูปธรรมได้ (สำนักงานกพ., 2555)

1.5.2.2 ศูนย์การประเมิน (Assessment Centers) เป็นเทคนิคการคัดเลือกที่มีหลายแบบและการเลือกแบบกลุ่ม ด้วยวิธีการต่างๆ และจำลองลักษณะงาน มีการทดสอบทางจิตวิทยา การสัมภาษณ์ และการนำเสนอต่างๆ การประเมินศูนย์การประเมินเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด การใช้เทคนิค Assessment Centers เป็นการประเมินพฤติกรรมของบุคคลที่ได้มาตรฐาน โดยอาศัยแหล่งข้อมูลหลายทาง ใช้หลายเทคนิค ใช้ในผู้สังเกตที่ได้รับการฝึกอบรมหลายคน โดยส่วนใหญ่แล้วการตัดสินใจ/ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมจะประเมินจากสถานการณ์จำลอง (Behavioral Simulation) ที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อประเมินคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะสมรรถนะ อุปนิสัย บุคลิกภาพ หรือคุณลักษณะอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จ นำผลการตัดสินใจของผู้ประเมินรวมกัน และหาข้อสรุป แต่เนื่องจากการใช้เครื่องมือหลายชนิดประกอบกัน ใช้เวลามาก และมีค่าใช้จ่ายสูง จึงเหมาะกับตำแหน่งที่มีผู้สอบจำนวนน้อยหรือตำแหน่งที่มีความสำคัญ/มีผลกระทบต่อส่วนราชการสูง (สำนักงานกพ., 2555)

1.5.3 แบบทดสอบความสามารถพุทธิปัญญา (Cognitive ability test) เป็นแบบทดสอบความสามารถ ใช้วัดความสามารถทั่วไปรวมถึงเชาว์ปัญญา เช่น ทักษะทางวาจา (verbal skills) ความสามารถทางตัวเลข (numerical ability) การรับรู้ทางมิติสัมพันธ์ (Spatial perception) ความเร็วในการรับรู้ (perceptual speed) เพื่อวัตถุประสงค์ในการประเมินบุคคล และคัดกรอง จะใช้เวลาน้อย ประหยัด แปรความง่าย (หทัยรัตน์ เจียรกร, 2557)

1.5.4 แบ่งตามลักษณะของการกระทำหรือคำตอบ ได้แก่ แบบทดสอบภาคปฏิบัติ (Performance Test) แบบทดสอบข้อเขียน (Paper-Pencil Test) และ แบบสอบปากเปล่า (Oral Test)

1.5.5 การสัมภาษณ์ (Selection Interviews) หมายถึง การสนทนาที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน มี 2 แบบ คือ การสัมภาษณ์รายบุคคล (Individual interviews) และ การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Group interviews) รูปแบบการสัมภาษณ์ ได้แก่ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2551) 1) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured or directive interviews) จะมีการเตรียมคำถามก่อนที่จะเริ่มสัมภาษณ์ 2) การสัมภาษณ์แบบผสม (Mixed interviews) เป็นการสัมภาษณ์แบบผสมผสานระหว่างแบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง 3) การสัมภาษณ์แบบแก้ปัญหา (Problem-solving interviews) เป็นการสัมภาษณ์ที่เน้นแนวความคิดและวิธีการที่ผู้สมัครใช้แก้ปัญหาต่อสถานการณ์ต่างๆ 4) การสัมภาษณ์แบบเข้มข้น (Stress interviews) เป็นการสัมภาษณ์เน้นสถานการณ์ในด้านความเครียดและความกดดันต่างๆ เพื่อพิจารณาปฏิกิริยาตอบสนองของผู้ถูกสัมภาษณ์

1.5.6 คุณสมบัติของเครื่องมือวัดและประเมินการคัดเลือกบุคลากร

คุณสมบัติของเครื่องมือวัดและประเมินการคัดเลือกบุคลากรที่ดีมีคุณภาพในการนำไปใช้จะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะ คือ มีความตรง (validity) สามารถวัดสิ่งที่ต้องการวัดได้ มีความเที่ยง (Reliability) เครื่องนั้นจะต้องมีความน่าเชื่อถือในการวัด มีความเป็นปรนัยของข้อคำถาม (Objectivity) ได้แก่ ความหมายชัดเจน การแปลความหมายชัดเจน และการให้คะแนนคงที่ มีประสิทธิภาพ (Efficiency) สามารถบริหารข้อสอบได้สะดวก รวดเร็ว มีอำนาจจำแนก (Discrimination) ในการคัดแยกคนเก่ง คนอ่อนได้ และการใช้และการตีความ (Use and interpretation) โดยเฉพาะแบบวัดบุคลิกภาพ (Torrington, Hall, Taylor และ Atkinson, 2014; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556)

1.5.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน มีรูปแบบการคัดเลือกหลายวิธี ได้แก่ การกำหนดสถานการณ์ และผู้คัดเลือกทำการสังเกตและสัมภาษณ์ การใช้สื่อในการคัดเลือก การใช้นวัตกรรมในงาน SME และการใช้สมรรถนะเป็นข้อมูลในการคัดเลือกพนักงาน การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ การใช้อินเทอร์เน็ต และการใช้กระบวนการกลุ่ม พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ใช้รูปแบบการทดสอบในกระบวนการการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน (Kumar, 2019; หทัยรัตน์ เจียรกร, 2557; กิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ, 2557; อำภา ถ้ำกลาง, 2553; พชรพร รุ่งเรือง, 2553 และมงคล สิริจรเดชสกุล, 2550) และรองลงมาคือการใช้กระบวนการสัมภาษณ์ (Golec และ Kahya, 2007; หทัยรัตน์ เจียรกร, 2557; กิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ, 2557; พชรพร รุ่งเรือง, 2553; มงคล สิริจรเดชสกุล, 2550) นอกจากนี้ได้มีการนำกระบวนการอื่นๆ เข้ามาช่วยในการคัดเลือกบุคคลเข้า

ปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดเรียงลำดับ การใช้ผู้บริหารในการตัดสินใจคัดเลือก การใช้กระบวนการกลุ่มในการเลือก การใช้สื่อ และบางแห่งใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในกระบวนการคัดเลือก (Golec และ Kahya, 2007; Slaughter, Bagger และ Li, 2006; Roth, Bobko, Iddekinge และ Thatcher, 2016; Patalas-Maliszewska¹, และ Krebs, 2010; หทัยรัตน์ เจียรกร, 2557; กิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ, 2557; พัชรพร รุ่งเรือง, 2553) จากการศึกษากระบวนการคัดเลือกเพื่อใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงาน ผู้มีหน้าที่ทำการคัดเลือกบุคคลจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการตัดสินใจ กระบวนการ การเลือกใช้เครื่องมือ และวิธีการคัดเลือกได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้สามารถคัดเลือกบุคคลที่ถูกต้อง เหมาะสมกับงาน การจะเลือกใช้รูปแบบที่เหมาะสมขึ้นกับความต้องการ และเป้าหมายของการคัดเลือกว่าต้องการได้บุคลากรมีคุณลักษณะอย่างไร ซึ่งองค์การจะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ตั้งแต่ขั้นตอนการวิเคราะห์งาน วางแผน การกำหนดตำแหน่งงาน การกำหนดวิธีการสรรหา และคัดเลือกที่เหมาะสม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมกับองค์การ ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงการสังเคราะห์กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

ชื่อผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	กระบวนการคัดเลือก						
		การสัมภาษณ์	การทดสอบ	จัดเรียงลำดับ	ผู้บริหารตัดสินใจ	การใช้กลุ่ม	การใช้สื่อ	การถ่ายทอดนวัตกรรม
Kumar (2019)	The use of personality testing in personnel selection		✓					
Golec และ Kahya (2007)	A fuzzy model for competency-based employee evaluation and selection.	✓		✓	✓			
Slaughter, Bagger และ Li, (2006)	Context effects on group-based employee selection decisions					✓		
Roth, Bobko, Iddekinge และ Thatcher (2016)	Social Media in Employee-Selection-Related Decisions: A Research Agenda for Uncharted Territory						✓	

ตาราง 5 แสดงการสังเคราะห์กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	กระบวนการคัดเลือก						
		การสัมภาษณ์	การทดสอบ	จัดเรียงลำดับ	ผู้บริหารตัดสินใจ	การใช้กลุ่ม	การใช้สื่อ	การถ่ายทอด นวัตกรรม
Patalas- Maliszewska1 และ Krebs (2010)	A Model of Employee Selection for SME Based on Innovation Transfer							✓
หทัยรัตน์ เจียรกร (2557)	การพัฒนากระบวนการสรรหา และเลือกสรรครูผู้ช่วยในสังกัด กรุงเทพมหานครด้วยพหุวิธี	✓	✓		✓			
กิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ (2557)	การพัฒนารูปแบบการสรรหา และการคัดเลือกข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งผู้อำนวยการ สถานศึกษา	✓	✓			✓		
อำภา ถ้ำกลาง (2553)	การสรรหาและคัดเลือก บุคลากรในสถานประกอบการ โรงงานเขตอุตสาหกรรม สุรนารี จังหวัดนครราชสีมา		✓					
พัชรินทร์ รุ่งเรือง (2553)	การวิเคราะห์การสรรหา คัดเลือกพนักงาน บริษัท การ บินไทย จำกัด (มหาชน) หลัง วิกฤติเศรษฐกิจ ปี 2551 เป็นต้นมา	✓	✓		✓			
มงคล สิริจรเดชสกุล (2550)	การพัฒนาประสิทธิภาพการ สรรหาพนักงาน บริษัท ยิบอินซอย จำกัด	✓	✓					

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับขั้นตอนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงานต่อการของพยาบาลวิชาชีพเพื่อการดำรงรักษาบุคคลไว้ในองค์กร (นิตยา ไกรวงศ์และคณะ, 2562; กฤษดา แสงดี และคณะ, 2561; ทวีรัตน์ สุกเพชรและคณะ, 2560; วิศรุต รัตนธรรมและคณะ, 2560; พวงพร กอจรรย์จิตต์ และคณะ, 2560; รุจิรา พักตร์ฉวี และคณะ, 2557; สมหวัง ศุภพล, 2554; มารดารัตน์ สุขสง่า, 2554; อีรพงศ์ บุณวรรศิลป์, 2553; Handlos, 2015) รองลงมาเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรและการคัดเลือกบุคลากรซึ่งวิธีการศึกษาใช้ทั้งแบบเชิงปริมาณ และคุณภาพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง (ทวีรัตน์ สุกเพชรและคณะ, 2560; สมหวัง ศุภพล, 2554; มารดารัตน์ สุขสง่า, 2554; อีรพงศ์ บุณวรรศิลป์, 2553; Kumar, 2019; Roth et al., 2016; Handlos, 2015; Thebe, และ Waladt, 2014) นอกจากนี้ก็จะมีการศึกษาขั้นตอนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับ ด้านองค์กร และเป้าหมายขององค์กร ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านการวางแผนงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งวิธีในการศึกษามีหลายงานวิจัยที่ทำการศึกษาหลายกระบวนการ และมีวิธีในการเก็บข้อมูลหลายรูปแบบ ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม (นิตยา ไกรวงศ์และคณะ, 2562; ทวีรัตน์ สุกเพชรและคณะ, 2560; วิศรุต รัตนธรรมและคณะ, 2560; พวงพร กอจรรย์จิตต์ และคณะ, 2560; รุจิรา พักตร์ฉวี และคณะ, 2557; มารดารัตน์ สุขสง่า, 2554; อีรพงศ์ บุณวรรศิลป์, 2553; Kumar, 2019; Handlos, 2015; Thebe, และ Waladt, 2014) การสัมภาษณ์เชิงลึก (กฤษดา แสงดี และคณะ, 2561; มารดารัตน์ สุขสง่า, 2554; อีรพงศ์ บุณวรรศิลป์, 2553; Handlos, 2015) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาด้วยวิธี EDFR, Scenario Technique การใช้แฟ้มสะสมผลงาน แบบวัดบุคลิกภาพ ซึ่งอยู่ที่วัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังตาราง 6

ตาราง 6 ผลการสังเคราะห์การวิจัยขั้นตอนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัย	วัตถุประสงค์	วิธีวิจัย	เครื่องมือ	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรมนุษย์						
				ด้านการวางแผน	ด้านการสรรหา	การคัดเลือก	ด้านการพัฒนา	ประเมินผลการปฏิบัติงาน	ด้านการรักษา	ด้านองค์กรและเป้าหมาย
นิตยา ไกรวงศ์ และคณะ (2562)	การรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้ในองค์กร	สำรวจ	แบบสอบถาม				✓		✓	✓
กฤษฎา แสงวงดี และคณะ (2561)	รูปแบบการจ้างงานบุคลากร	ภาคตัดขวาง	การสัมภาษณ์						✓	✓
ทวีรัตน์ สุขเพชร และคณะ (2560)	ศึกษาสภาพการบริหารจัดการ	แบบผสม	แบบสอบถาม EDFR Scenario technique	✓	✓		✓		✓	✓
วิศรุต รัตนธรรม และคณะ (2560)	ความผูกพันองค์กร	สำรวจภาคตัดขวาง	แบบสอบถาม						✓	✓
พวงพร กอจรรย์ จิตต์และคณะ (2560)	ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	สำรวจ	แบบสอบถาม						✓	✓
รุจิรา พักตร์ฉวี และคณะ (2557)	ทำนายความผูกพันต่อองค์กร	สำรวจภาคตัดขวาง	แบบสอบถาม						✓	✓

ตาราง 6 ผลการสังเคราะห์ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

ผู้วิจัย	วัตถุประสงค์	วิธีวิจัย	เครื่องมือ	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรมนุษย์						
				ด้านการวางแผน	ด้านการสรรหา	การคัดเลือก	ด้านการพัฒนา	ประเมินผลการปฏิบัติงาน	ด้านการจูงใจ	ด้านองค์กรและเป้าหมาย
สมหวัง ศุภพล (2554)	การคัดสรร บุคลากร	การ ทดลอง	เพิ่มสะสม งานอิเล็กทรอนิกส์ ทรอนิกส์		✓				✓	
มารดา รัตน์ สุขสง่า (2554)	ศึกษา ความสามารถ ของบุคลากร	คุณ ภาพ	การ สัมภาษณ์ เชิงลึก แบบสอบถาม	✓	✓				✓	
ธีรพงศ์ บูรณวร ศิลป์ (2553)	การบริหาร ทรัพยากร มนุษย์	แบบ ผสม	แบบสอบถาม การ สัมภาษณ์ เชิงลึก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Kumar (2019)	การทดสอบ บุคลิกภาพใน การสรรหา	สำรวจ	แบบ ทดสอบ บุคลิกภาพ		✓	✓				
Kroezen et al. (2017)	การวางแผน ความ ต้องการ กำลังคน	สำรวจ	แบบสอบถาม	✓						
Roth et al. (2016)	ศึกษาการใช้ สื่อในการ เลือก พนักงาน	สำรวจ	สื่อการ ทดสอบ บุคลิกภาพ			✓				

ตาราง 6 ผลการสังเคราะห์ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

ผู้วิจัย	วัตถุประสงค์	วิธีวิจัย	เครื่องมือ	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรมนุษย์						
				ด้านการวางแผน	ด้านการสรรหา	การคัดเลือก	ด้านการพัฒนา	ประเมินผลการปฏิบัติงาน	ด้านการรักษา	ด้านองค์กรและเป้าหมาย
Handlos (2015)	การสรรหาและดูแลรักษา นักศึกษาพยาบาล	สำรวจ	การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ Focus group		✓				✓	
Thebe, และ Waldt (2014)	ศึกษาขั้นตอนการสรรหา การคัดเลือก	เชิงปฏิบัติ การ	แบบสอบถาม ขั้นตอนการคัดเลือก		✓	✓				

สรุปผลการศึกษาระบบการในการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่การปฏิบัติงานมีขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผนความต้องการขององค์กร กำหนดคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการ เพื่อพิจารณา การกำหนดรูปแบบการคัดเลือก การกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือก ผู้คัดเลือกจะต้องมีความสามารถในการพิจารณาเลือกเครื่องมือในการใช้สำหรับวัดได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และสามารถ ใช้เครื่องมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการพิจารณาโดยรวมว่าบุคคลมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง มากน้อยเพียงใด การเลือกใช้เทคนิคที่มีประสิทธิภาพด้านความเที่ยง ความตรง ความเชื่อถือได้ ในการเลือกสรรบุคคล การใช้เครื่องมือที่ผู้ใช้สามารถใช้ได้ ใช้ระยะเวลาเหมาะสม และมีความคุ้มค่า ทำให้สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน จากการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จะศึกษา ขั้นตอนการการรักษา และรองลงมาศึกษาการสรรหาและการคัดเลือก วิธีในการศึกษาส่วนใหญ่ใช้ แบบสอบถาม และรองลงมาใช้แบบสอบถามร่วมกับแบบสัมภาษณ์ ในส่วนของวิธีการวิจัยส่วนใหญ่ใช้ วิธีการสำรวจ และแบบผสมผสานรองลงมา ที่ใช้น้อยที่สุดคือการทดลองเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้ ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกเพื่อนำมาใช้เป็นแนวในการพัฒนารูปแบบการ

คัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของ ฮอลแลนด์ ดังนี้

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการเลือกอาชีพกับการเลือกแผนกการพยาบาล

แนวคิดทฤษฎีการเลือกอาชีพกับการเลือกแผนกการพยาบาล จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่งานนั้นเครื่องมือ และวิธีในการคัดเลือกเป็นสิ่ง ที่สำคัญ ขึ้นอยู่กับเป้าหมาย และตำแหน่งที่ต้องการคัดเลือกว่ามีคุณสมบัติ และความซับซ้อนอย่างไร เหมาะสมกับการคัดเลือกรูปแบบไหน โดยเฉพาะสายวิชาชีพที่ต้องใช้การบริการมีความต้องการ คุณสมบัติของบุคคลที่เฉพาะเจาะจงสอดคล้องกับงานที่ทำ เช่น อาชีพแพทย์ พยาบาล วิศวกร นอกจากการประเมินสมรรถนะด้านบุคลิกภาพก็มีความสำคัญต่อการใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณา ฉะนั้นการพิจารณาจำแนกบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในแต่ละแผนกที่มีลักษณะงานที่แตกต่างจึงควร คำนึงถึงความเหมาะสมของบุคคลกับลักษณะงานด้วยเช่นเดียวกัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา เกี่ยวกับบุคลิกภาพในการเลือกอาชีพ ดังนี้

2.1 ความหมายของการเลือกอาชีพ

Frank Parsons (อ้างถึงใน วัชร ทรัพย์มี, 2538) กล่าวว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพเป็น ผลที่ได้จากกระบวนการแนะแนวอาชีพที่มีการช่วยเหลือบุคคลให้เข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ตนเอง โดยบุคคลจะวิเคราะห์คุณสมบัติต่างๆ และองค์ประกอบตนเอง ได้แก่ ความสามารถ ความถนัด บุคลิกภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจ สภาพการณ์ต่างๆ ในครอบครัว 2) การวิเคราะห์อาชีพ โดยบุคคลจะแสวงหาความรู้ต่างๆ เกี่ยวกับอาชีพ คือ ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของ อาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงานเกี่ยวกับอาชีพต่างๆ เวลาและทุนทรัพย์ที่ใช้ รายได้ ความ มั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่างๆ 3) การใช้วิจารณ์ญาณการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยอาศัย หลักการวิเคราะห์ตนเองและวิเคราะห์อาชีพ

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ

การเลือกประกอบอาชีพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของบุคคล เพราะการเลือก ประกอบอาชีพที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้นจะช่วยให้เกิดการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและ องค์กร มีผู้ศึกษาและจัดกลุ่มทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพไว้ ดังนี้ 1) ทฤษฎีวิเคราะห์บุคลิกภาพของ บุคคลกับความสอดคล้องของงาน และ 2) ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพ ที่กล่าวถึงวิถีชีวิตและการ

เปลี่ยนแปลงแนวคิดด้านอาชีพตามพัฒนาการแต่ละช่วงวัยของมนุษย์ จะเห็นว่าแนวคิดการเลือกอาชีพได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ ความถนัด สติปัญญา ความสนใจ ค่านิยมของบุคคลและชุมชน บุคคลแวดล้อม สัมฤทธิ์ผลในการเรียน ครอบครัว บุคลิกภาพและการปรับตัว ตลอดจนถิ่นอยู่อาศัย แต่ละบุคคลอาจได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบที่แตกต่างกัน (อภิศักดิ์ ดวงภักดี, 2550) ได้แก่

2.2.1 ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของ กิ้นซ์เบิร์ก (Ginzberg, 1974)

Ginzberg (1974) ได้เสนอทฤษฎีการเลือกอาชีพ ไว้ดังนี้ 1) เกิดขึ้นกับบุคคลในช่วงอายุระหว่าง 7 – 21 ปี 2) การพัฒนาด้านอาชีพของบุคคลที่มีลักษณะเป็นขั้นตอน ไม่มีการย้อนถอยหลัง 3) มีเหตุผลประกอบซึ่งบุคคลจะต้องมีความสามารถ ความสนใจ เข้ากับอาชีพ หรืออาจมีข้อจำกัดเข้ามาเกี่ยวข้อง และ Ginzberg ได้แบ่งช่วงการเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะเพ้อฝัน (fantasy period) คือระยะที่เด็กมีอายุ 0-10 ปี เป็นระยะที่เด็กคิดฝันเอาเองว่า โตขึ้นจะประกอบอาชีพอะไร 2) ระยะการเปลี่ยนแปลง (tentative period) คือระยะที่เด็กมีอายุระหว่าง 11- 17 ปี เป็นระยะเวลาการพิจารณาเลือกอาชีพแต่ก็ยังไม่ตกลงใจแน่นอน การเลือกอาชีพในระยะนี้เป็นการตัดสินใจที่ยึดองค์ประกอบเกี่ยวกับตนเองเช่น คำนึงถึงความสนใจ ความสามารถ ความถนัด ค่านิยมของตนเอง ช่วงนี้แบ่งออกเป็น 4 ขั้นย่อยคือ ขั้นความสนใจ (interest stage) ขั้นคำนึงถึงความสามารถ (capacity stage) ขั้นคำนึงถึงค่านิยม (value stage) ขั้นหัวเลี้ยวหัวต่อ (transition stage) (อ้างถึงใน จีรนนท์ ไวยศรีแสง, 2552) 3) ระยะพิจารณาตามสภาพความเป็นจริง (realistic period) เป็นระยะของเด็กที่มีอายุระหว่าง 17-20 ปี ซึ่งเป็นระยะที่เด็กพิจารณาตนเองและอาชีพประกอบกัน เป็นการพิจารณาตามสภาพความเป็นจริง ที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ ระยะนี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้น คือ ขั้นสำรวจอาชีพ (exploration stage) ขั้นรวบรวมความคิด (Crystallization Stage) ขั้นตัดสินใจที่จะเลือกอาชีพ (specification stage)

2.2.2 ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล (Traits and factors theory) ที่กล่าวถึงบุคลิกภาพของบุคคลกับความสอดคล้องของงาน

ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานที่สำคัญ คือ ความมีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างกันถึงแม้จะอยู่ในวัยเดียวกัน เครื่องมือสำหรับการทดสอบทางจิตวิทยาเพื่อการวัดคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งจากทฤษฎีการแนะแนวอาชีพของ แฟรงค์ พาร์สัน ได้แก่ แบบทดสอบเชาว์ปัญญา แบบทดสอบบุคลิกภาพ และแบบทดสอบความถนัด

หนึ่งฤทัย เจียรพงษ์วัฒน์ (2546) ได้กล่าวถึงทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคลเป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานมาจากความรู้ด้านจิตวิทยา จากบุคคลใช้วิจารณ์ญาณตัดสินใจเลือกอาชีพโดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเอง และการวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน โดยมีหลักการว่าบุคคลจะเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง ดังทฤษฎีสอดคล้องกับทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Frank Parsons ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ตนเอง บุคคลจะวิเคราะห์คุณสมบัติของตนเองจากบุคลิกภาพความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของตน รวมถึงบุคลิกภาพ ฐานะเศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในครอบครัว 2) การวิเคราะห์อาชีพ เป็นสิ่งที่บุคคลแสวงหาเกี่ยวกับอาชีพ ได้แก่ องค์ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงาน รายได้ ความมั่นคง ความเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ เวลาและทุนทรัพย์ใช้ในการเตรียมตัวประกอบอาชีพ 3) การใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจเลือกอาชีพ จากการวิเคราะห์ตนเองและการวิเคราะห์อาชีพประกอบร่วมกัน

2.2.3 ทฤษฎีความต้องการของ Hoppock's composite theory

Hoppock (1968, อ้างถึงใน อมรรัตน์ เหล่าบุญมา, 2550) ได้นำแนวคิดของทฤษฎีต่างๆ มาประกอบเป็นแนวคิดการเลือกอาชีพ ได้แก่ 1) การเลือกอาชีพเป็นการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลเนื่องจากบุคคลมีความต้องการมาก โดยความต้องการนั้นแบ่งได้เป็น 2 ประการใหญ่ๆ คือ ความต้องการภายนอก และความต้องการภายใน แต่ละบุคคลจะมีแตกต่างกัน ทำให้เกิดการเลือกอาชีพแตกต่างกันของบุคคล 2) บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพใด เพราะเชื่อว่าอาชีพนั้นสามารถตอบสนองความต้องการสูงสุดของตนได้ 3) ความต้องการของบุคคลมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ ซึ่งอิทธิพลนี้เป็นตัว ดึงดูดให้บุคคลเลือกประกอบอาชีพ 4) การพัฒนาอาชีพเริ่มเมื่อบุคคลทราบว่าคุณาชีพนั้นตอบสนองความต้องการของตนเองให้พึงพอใจได้ และสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ 5) พัฒนาการเลือกอาชีพมีความก้าวหน้าก็ต่อเมื่อบุคคลเข้าใจว่าการเลือกประกอบอาชีพได้ตอบสนองความต้องการของตนเอง 6) ข้อมูลส่วนบุคคลมีผลต่อการเลือกอาชีพ ความเข้าใจตนเอง เป้าหมายของชีวิต ความสามารถของตน ทำให้รู้ว่าเหมาะกับอาชีพใด เพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง 7) ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพมีผลต่อการเลือกอาชีพ 8) ระดับความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับอาชีพ 9) ความพึงพอใจในงาน เป็นผลมาจากการที่งานสามารถตอบสนองความต้องการในปัจจุบันได้ และคาดหวังในอนาคต 10) การเลือกอาชีพสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ เมื่อบุคคลคิดว่างานที่เปลี่ยนแปลงใหม่นั้นจะตอบสนองความต้องการได้ดีกว่าเดิม

2.3 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Holland (Holland's Theory of Vocational Choice)

จากทฤษฎีการเลือกอาชีพที่กล่าวข้างต้น John Holland ได้กล่าวว่า การเลือกอาชีพของบุคคลมาจากบุคลิกภาพของบุคคลและรูปแบบของบุคคลที่จะแสดงออกเป็นสิ่งที่นำสู่การทำงาน ofบุคคล เรียกว่าแนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม (person-environment fit approach) คือบุคคลจะแสวงหาสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับค่านิยม และทัศนคติ และทำให้บุคคลนั้นได้ใช้ทักษะและความสามารถที่มี (Patton และ McMahon, 1999) ทำให้บุคคลมีมุมมองต่อตนเองต่ออาชีพ และความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกมั่นคงต่ออาชีพ และนำไปสู่การประสบความสำเร็จในงานนั้นๆ เช่นเดียวกับความสอดคล้องของลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลและสิ่งแวดล้อม (Isaacson และ Brown, 1993) โดยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่าดังในภาพ 6

การเลือกอาชีพเป็นการแสดงออกถึงบุคลิกภาพของบุคคล ความสนใจในอาชีพแสดงให้เห็นถึงบุคลิกภาพในการทำงาน การใช้เวลาว่าง และงานอดิเรกของบุคคล

- 1) การสำรวจความสนใจในอาชีพเป็นการวัดบุคลิกภาพของบุคคล
- 2) ถ้าบุคคลเลือกประกอบอาชีพอย่างหนึ่ง อันเนื่องมาจากประวัติและบุคลิกภาพของเขา อาชีพอย่างเดียวกันนั้นก็จะดึงดูดความสนใจของบุคคลที่มีบุคลิกภาพหรือลักษณะที่ตรงหรือคล้ายคลึงกัน
- 3) บุคคลแต่ละคนมีความสนใจต่ออาชีพอยู่สองสามอาชีพซึ่งจะมีความสำคัญต่อการเลือกอาชีพมาก
- 4) ความพึงพอใจ ความมั่นคง และความสำเร็จ ในการประกอบอาชีพขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพของบุคคลกับสภาพแวดล้อมของงาน



ภาพ 6 แสดงทฤษฎีพัฒนาการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์

ที่มา: Gottfredson และHolland (1996)

2.3.1 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์สร้างขึ้นโดยมีความคิดพื้นฐาน

John Holland เป็นผู้สร้าง “แบบสำรวจความพอใจในอาชีพ” (The Vocational Preference Inventory) โดยความคิดเห็นของฮอลแลนด์นั้นคิดว่าการที่บุคคลจะเลือกอาชีพขึ้นกับ ความสนใจในอาชีพ ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักความคิดพื้นฐาน 4 ประการ ดังนี้

2.3.1.1 บุคลิกภาพของบุคคลทั่วไปแบ่งได้เป็น 6 ลักษณะตามความสนใจอาชีพประเภทต่างๆ คือ งานช่างฝีมือและกลางแจ้ง งานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี งานบริการการศึกษาและสังคม งานสำนักงานและเสมียน งานจัดการและค้าขาย งานศิลปะดนตรีและวรรณกรรม บุคลิกภาพแต่ละลักษณะเป็นผลจากการความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมต่าง ๆ กับแรงผลักดันส่วนบุคคลที่ก่อให้เกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และเปลี่ยนเป็นความสนใจ และจากความสนใจจะนำไปสู่ความสามารถเฉพาะ ซึ่งความสนใจและความสามารถเฉพาะจะกำหนดให้บุคลิกภาพ การรับรู้ และแสดงเอกลักษณ์ของตน

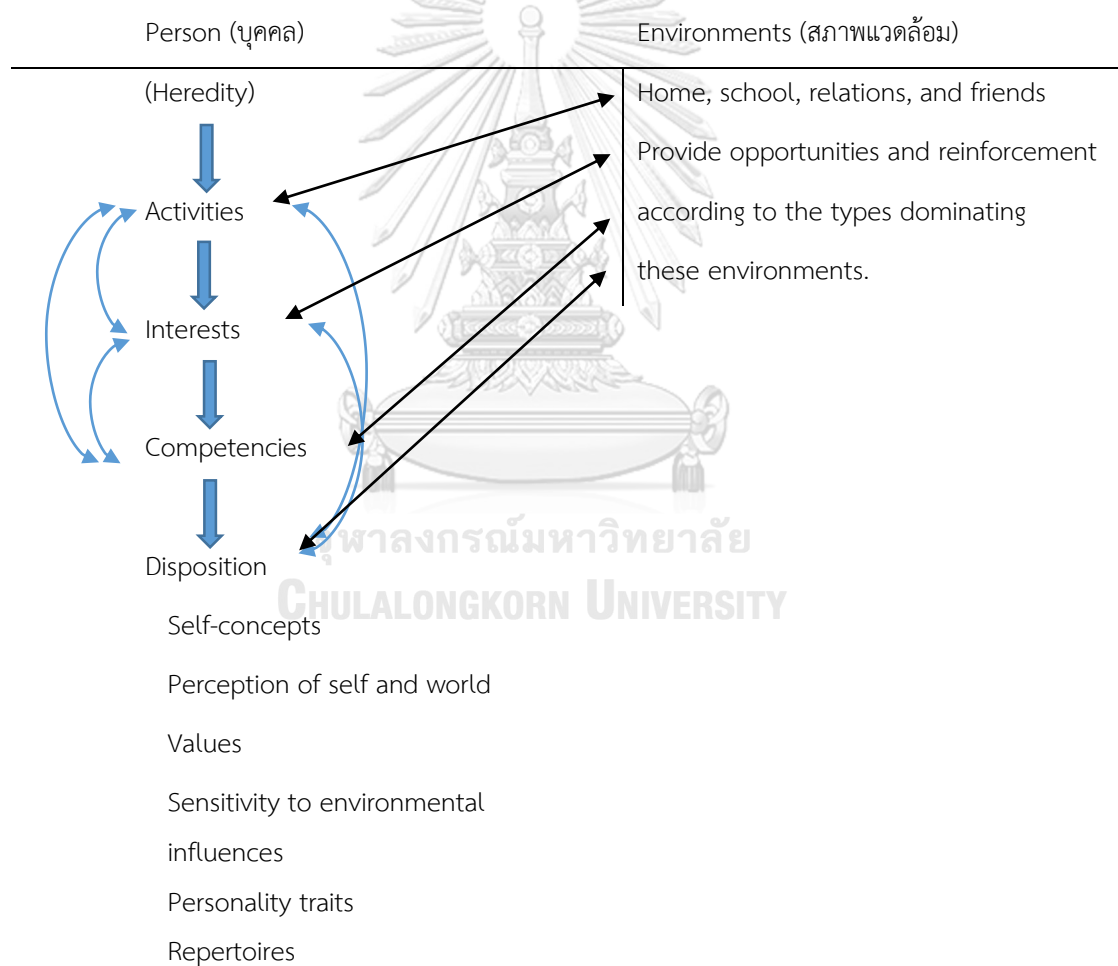
2.3.1.2 สิ่งแวดล้อมของบุคคลแบ่งได้เป็น 6 อย่างตามความสนใจอาชีพประเภทต่างๆ สิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างนี้ขึ้นกับบุคลิกภาพ และเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงปัญหาและความกดดัน และ

บุคลิกภาพที่ต่างกัน ทำให้ความสนใจ และความถนัดต่างกันด้วย บุคคลจึงมีแนวโน้มที่จะหันเข้าหาบุคคล หรือสิ่งต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน ดังนั้น บุคคลในกลุ่มเดียวกันจึงมักจะมีอะไรคล้าย ๆ กัน

2.3.1.3 บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เขาได้ฝึกทักษะและใช้ความสามารถของเขาทั้งยังเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงทัศนคติ ค่านิยม และบทบาทของเขา

2.3.1.4 พฤติกรรมของบุคคลถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อม เมื่อทราบบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมบุคคลก็จะทำให้ทราบถึงผลที่จะติดตามมาได้แก่ การเลือกอาชีพ การเปลี่ยนงาน ความสำเร็จในอาชีพ ความสามารถเฉพาะ พฤติกรรมทางการศึกษาและสังคม

Holland (1985) ได้สรุปวิธีการพัฒนาบุคลิกภาพการเลือกอาชีพไว้ ดังภาพ 7 จากความแตกต่างของบุคคลและสิ่งแวดล้อมของบุคคลที่อาจจะเหมือนหรือแตกต่าง



ภาพ 7 How Types May Develop (Holland, 1985)

Holland มีแนวคิดเพิ่มเติมอีก 4 ประการเกี่ยวกับสิ่งที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพการเลือกอาชีพนอกจากความคิดพื้นฐาน 4 ประการข้างต้นแล้ว ได้แก่ ความสอดคล้องต้องกัน (Consistency) ความแตกต่างกัน (Differentiation) ความเหมาะสมกัน (Congruence) และการคาดคะเน (Calculus) รายละเอียดดังนี้ (Holland, 1985)

1) ความสอดคล้องต้องกัน (Consistency) บุคลิกภาพบางลักษณะมีความสอดคล้องต้องกัน เช่น บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้งกับบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค หรือบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมือนกับบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม

2) ความแตกต่างกัน (Differentiation) โดยปกติ บุคคลจะมีบุคลิกภาพเด่นชัดอยู่ลักษณะหนึ่ง แม้จะมีบุคลิกลักษณะอื่น ๆ ปะปนอยู่บ้าง แต่บางคนอาจจะมีบุคลิกภาพลักษณะต่าง ๆ อยู่ในระดับใกล้เคียงกันจนยากต่อการชี้ชัดลงไปว่า บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพลักษณะใด

3) ความเหมาะสมกัน (Congruence) บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมต้องมีความเหมาะสมกัน เช่น สิ่งแวดล้อมของผู้มีความสนใจประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง ย่อมเหมาะสมกับบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทนี้มากกว่าบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจประเภทอื่น

4) การคาดคะเน (Calculus) โดยเหตุที่บุคลิกภาพแต่ละลักษณะและสิ่งแวดล้อมแต่ละอย่าง มิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด และต่างก็มีความสัมพันธ์ภายในกันอยู่ ดังนั้นเมื่อบุคคลมีบุคลิกภาพลักษณะหนึ่งก็ทำให้สามารถคาดคะเนถึงบุคลิกภาพลักษณะอื่นได้ด้วย

2.3.2 ลักษณะบุคลิกภาพตามความสนใจในอาชีพ 6 ประเภทของฮอลแลนด์ (Holland, 1985) ได้แก่

Holland (1985) ได้กล่าวว่า ในแต่ละคนจะมีพันธุกรรม ประสบการณ์ที่จะนำไปให้บุคคลมีความต้องการและพึงพอใจในกิจกรรม การจัดการอย่างเป็นระบบ เครื่องมือ เครื่องจักร ความชอบในการศึกษาและกิจกรรมการรักษา ซึ่ง Holland ได้วิเคราะห์บุคลิกภาพ และความสนใจของบุคคลต่างนี้สามารถจำแนกออกมาได้เป็น 6 ประเภท ดังนี้

2.3.2.1 บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง (Realistic) บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ เครื่องมือ จักรกล และสัตว์เลี้ยง และไม่ชอบกิจกรรมด้านการศึกษาและการแพทย์ ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านงานช่าง เครื่องยนต์การเกษตร ไฟฟ้า และเทคนิค แต่ขาดความสามารถทางด้านสังคมและการศึกษา

บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรม ดังนี้ 1) ชอบอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง 2) จะใช้ความสามารถที่มีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงาน 3) จะรู้ว่าตัวเองมีความสามารถทางด้านเครื่องยนต์ และกีฬา แต่ขาดความสามารถทางการเข้าสังคม 4) จะสนใจสิ่งที่เป็นรูปธรรมและสนใจลักษณะภายนอกของบุคคล บุคคลกลุ่มจะมีลักษณะซื่อสัตย์ หัวอ่อน เปิดเผย จริงจัง แข็งแรง วัตถุนิยม อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างวิทย์ ช่างทำบล็อค คนขับรถชุดดิน เป็นต้น

2.3.2.2 บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค (Investigative) บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตสัญลักษณ์ การจัดระบบ การทดลองด้านกายภาพ ชีวภาพ และปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการชักชวน การเข้าสังคม และการเลียนแบบ บุคคลกลุ่มนี้มีความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์ และการคำนวณ แต่ขาดความสามารถทางการโฆษณาชักชวน บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรม 1) ชอบอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค และไม่ชอบอาชีพประเภทงานจัดการและค้าขาย 2) จะใช้ความสามารถที่มีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงาน 3) จะรู้ว่าตัวเองอยู่ในฐานะนักวิชาการ เชื้อมั่นในความคิดของตนเอง มีความสามารถทางการคำนวณและวิทยาศาสตร์ แต่ขาดความสามารถทางการเป็นผู้นำ 4) จะมีค่านิยมทางด้านวิทยาศาสตร์ บุคคลกลุ่มนี้มีลักษณะชอบวิเคราะห์ รอบคอบ เป็นนักวิจารณ์ ใฝ่รู้ รักอิสระฉลาด เก็บตัว มีหลักการ อุดมคติ เดี่ยวขาด มีเหตุผล อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักอุตุนิยมวิทยา นักชีววิทยา นักเคมี นักฟิสิกส์ นักเขียนบทความทางวิชาการ เป็นต้น

2.3.2.3 บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรีและวรรณกรรม (Artistic) บุคคลกลุ่มนี้ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนามธรรม เป็นอิสระ ไม่เป็นระเบียบแบบแผน บุคคลกลุ่มนี้มีความสามารถทางด้านศิลปะ ภาษา ดนตรี การละคร การเขียน แต่ไม่มีความสามารถด้านธุรกิจ งานสารบรรณ บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรม 1) ชอบอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานสำนักงานและงานเสมียน 2) จะใช้ความสามารถที่มีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงาน 3) จะชอบแสดงออก มีความคิดริเริ่ม มีพรสวรรค์ มีความเป็นหญิง ไม่ชอบเลียนแบบ รักอิสระ มีความสามารถทางด้านศิลปะและดนตรี การแสดง การเขียนการพูด 4) จะนิยมผู้มีความสามารถทางการศึกษา และบุคคลกลุ่มนี้มีลักษณะจุกจิก ไม่มีระเบียบ เจ้าอารมณ์ มีความเป็นหญิงมีอุดมคติ เพื่อฝัน ไม่จริงจัง ใจร้อน รักอิสระ ช่างคิด ไม่ชอบเลียนแบบ มีความคิดริเริ่ม อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักดนตรี นักประพันธ์ นักโฆษณา นักร้อง ผู้ค้าศิลปวัตถุ เป็นต้น

2.3.2.4 บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม (Social) บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้ การฝึกหัด การพัฒนา

การอนุรักษ์ และการสั่งสอน แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ เครื่องมือ เครื่องยนต์ ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านมนุษยสัมพันธ์ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานบริการวิชาการ แต่ด้วยความสามารถด้านการช่างและเทคนิค บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้ 1) ชอบอาชีพประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลา่ง 2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ 3) จะเป็นคนที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น มีความสามารถทางการสอน แต่ขาดความสามารถทางด้านเครื่องยนต์และวิทยาศาสตร์ 4) จะมีสนใจเกี่ยวกับปัญหาและกิจกรรมด้านสังคมและการกีฬา บุคคลกลุ่มนี้มีลักษณะมีอำนาจ ให้ความร่วมมือ มีความเป็นหญิง มีเมตริจิตกว้างขวาง ชอบบำเพ็ญประโยชน์ มีอุดมคติ มีความคิดลึกซึ้ง เมตตากรุณา จูงใจคนเก่ง มีความรับผิดชอบ ชอบเข้าสังคม รู้จักกาลเทศะ มีความเข้าใจเพื่อนมนุษย์อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ ครู นักจิตวิทยา จิตแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ ที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัว เป็นต้น

2.3.2.5 บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานจัดการและค้าขาย (Enterprising) บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน หรือผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสังเกต เป็นสัญลักษณ์ หรือเป็นระเบียบแบบแผน บุคคลกลุ่มนี้มีความสามารถทางการเป็นผู้นำ การประชาสัมพันธ์ การชักชวน แต่ไม่มีความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้ 1) ชอบอาชีพประเภทงานจัดการและค้าขาย แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค 2) จะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงาน 3) จะเป็นผู้กว้างขวาง มีความเชื่อมั่นในตนเอง เข้าสังคมเก่ง มีความสามารถทางการเป็นผู้นำ การพูด แต่ด้วยความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ 4) จะนิยมผู้มีความสามารถทางการเมืองและเศรษฐกิจ บุคคลกลุ่มนี้มีลักษณะชอบเสี่ยงภัย ทะเยอทะยาน กล้าได้แย่ง น่าเชื่อถือ กระปรี้กระเปร่า เปิดเผย ใจร้อน มองโลกในแง่ดี สนุกสนาน เชื่อมั่นในตนเอง เข้าสังคมง่าย ช่างพูด อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักธุรกิจ พ่อค้า แอร์โฮสเตส นายหน้า นักจัดรายการโทรทัศน์ เป็นต้น

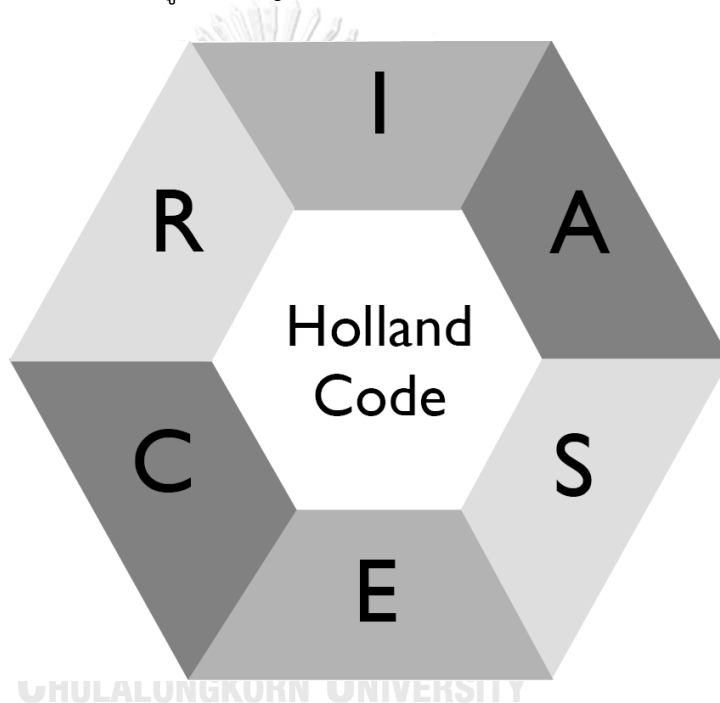
2.3.2.6 บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน (Conventional) บุคคลกลุ่มนี้ชอบกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม เป็นการจัดระบบหรือระเบียบ เช่น เก็บรายงาน จัดข้อมูล คัดลอกข้อมูล จัดหมวดหมู่รายงาน และข้อมูลเกี่ยวกับตัวเลข แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เป็นนามธรรม มีอิสระ ต้องค้นคว้า ไม่เป็นระบบแบบแผน บุคคลกลุ่มนี้มีความสามารถทางด้านการสารบรรณ การคำนวณ งานธุรกิจ แต่ขาดความสามารถทางด้านศิลปะ บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้ 1) ชอบอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และ

วรรณกรรม 2) จะใช้ความสามารถที่มีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่น ๆ 3) จะเป็นผู้ชอบเลียนแบบ ชอบขี้ระเบียบ มีความสามารถทางด้านงานสารบรรณและตัวเลข แต่ขาดความสามารถทางด้านศิลปะ 4) จะนิยมผู้ประสบความสำเร็จด้านงานธุรกิจและเศรษฐกิจ บุคคลกลุ่มนี้มีลักษณะชอบเลียนแบบ ยุติธรรม วางท่า มีสมรรถภาพ ไม่ยืดหยุ่น อ่อนน้อม เจ้าระเบียบ ไม่มีจินตนาการอาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักบัญชี ผู้ควบคุมเครื่องคอมพิวเตอร์ เสมียนจ่ายเงิน ผู้ดูแลสินค้าในสต็อก พนักงานจัดคำให้การในศาล เป็นต้น

Holland (1985) มีความเชื่อว่าลักษณะบุคลิกภาพ (personality traits) สามารถแบ่งตามบุคลิกภาพต่ออาชีพต่างๆ เรียกว่า (personality types) บุคลิกภาพแต่ละประเภทจะมีความเหมาะสมกับอาชีพแต่ละอาชีพ ซึ่ง Holland ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีบุคลิกภาพในอาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะของบุคคลมีหลายลักษณะ ประเภทของบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อม (personality-environment themes) แบ่งไว้ 6 ชนิด คือ Realistic Investigation Artistic Social Enterprising และ Conventional หรือที่เรียกย่อๆว่า RIASEC Model อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแต่ละประเภทกับลักษณะของงาน (Holland, 1985) นอกจากนี้ Holland ยังได้กล่าวอีกว่าหัวใจของทฤษฎีนี้เป็นสิ่งสมมติฐานที่แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะของบุคลิกภาพและรูปแบบของสิ่งแวดล้อม ได้แก่ 1) วัฒนธรรม คนส่วนใหญ่สามารถแบ่งได้เป็น 1 ใน 6 บุคลิกภาพ 2) มีสภาพแวดล้อม 6 แบบที่มีรูปแบบ Realistic Investigation Artistic Social Enterprising และ Conventional แต่ละสภาพแวดล้อมที่แตกต่างจะเป็นตัวกำหนดประเภทของบุคลิกภาพ 3) สภาพแวดล้อมจะเป็นส่วนที่ช่วยให้บุคคลทำกิจกรรมเพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถ ทำให้แสดงถึงทัศนคติและค่านิยมในการแก้ปัญหาตามบทบาท 4) พฤติกรรมของบุคคลจะถูกกำหนดโดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อม (Holland, 1985) นอกจากนี้พบว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และความสามารถมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์เป็นทฤษฎีที่ทำให้เกิดการพัฒนากับเครื่องมือช่วยในการให้คำปรึกษาการเลือกอาชีพของนักเรียนไว้มาก ได้แก่ Gottfredson (1996) ได้กล่าวถึงใน "จุดเริ่มต้นในระดับปริญญาตรีของนักวิทยาศาสตร์ชาวอเมริกัน" กล่าวว่ามหาวิทยาลัยที่ต่างกันได้รับสิ่งที่แตกต่างกันของนักเรียนจะทำให้มีความสามารถแตกต่างกัน

จากการศึกษาของฮอลแลนด์ได้กล่าวถึงว่าอะไรคือความสนใจในอาชีพของบุคคล และได้จัดกลุ่มอาชีพจากที่กล่าวไว้ใน Holland Code คือ R I A S E C ใช้ในการจัดสรรการทำนายอาชีพ (MU career center, 2010) ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของ Holland ที่กล่าวว่าบุคคลและ

สภาพแวดล้อมการทำงานสามารถแบ่งได้อย่างอิสระเป็นหกกลุ่มที่แตกต่างกัน การจำแนกบุคคลด้วยการใช้ตัวอักษรสองหรือสามตัวอักษรเป็นลักษณะของบุคคลที่เหมาะสมสำหรับในแต่ละอาชีพนำมาเป็นการแสดงถึง "รหัสของฮอลแลนด์" ตัวอย่างเช่นมีรหัสของ "RES" คุณจะมึลักษณะคล้ายกับส่วนใหญ่ชนิดที่สมจริงค่อนข้างน้อยมีลักษณะคล้ายกับชนิดกล้าได้กล้าเสียและมีลักษณะคล้ายกับชนิดชอบสังคมแต่น้อย จากการศึกษาในคนส่วนใหญ่และงานส่วนใหญ่เป็นตัวแทนที่ดีโดยการศึกษาจากสองหรือสามพื้นที่ของฮอลแลนด์ นอกจากนี้ยังมีบุคคลและองค์กรได้นำแนวคิดของ Holland มาศึกษาเพิ่มเติมในเชิงลึกจากการใช้รหัสของฮอลแลนด์ประเมินตนเอง เช่น SDS, Discover, หรือการเรียงลำดับบัตรที่ศูนย์อาชีพ MU กับผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีพ ดังภาพ 8



ภาพ 8 แสดงการจำแนกรหัสของฮอลแลนด์

ที่มา: MU Career Center's Guide to Holland Code. University of Missouri. (2010)

การแบ่งประเภทของบุคลิภาพตามแนวคิดของ Holland ในการเลือกอาชีพตามความเป็นจริง (Holland, 1986; Smart, Feldman และ Ethington, 2006) รายละเอียดดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงคุณสมบัติบุคลิกภาพตามแนวคิดของฮอลแลนด์ในการเลือกอาชีพ (Holland, 1985)

ประเภท บุคลิกภาพ	คุณสมบัติ	พฤติกรรมที่ แสดงออก	ตัวอย่าง กลุ่มอาชีพ
1. The Realistic Personality Type (R)	บุคลิกภาพแบบจริงจังไม่คิดฝัน นิยมความจริง (Realistic) จะ ชอบกิจกรรมที่ต้องใช้พลังกำลัง งาน กลางแจ้ง กิจกรรมไม่ สลับซับซ้อน กิจกรรมเกี่ยวกับ สิ่งของ เช่น เครื่องจักรกล สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและ กิจกรรมที่ต้องเข้าสังคมน้อย ก้าวร้าว มีลักษณะเป็นชาย มี ความสามารถทางเทคนิคต่างๆ	การพัฒนา คือ การ ปฏิบัติ สมรรถนะ และความสนใจ ลักษณะเด่น มีความ เป็นผู้ใหญ่ มีความ อดทน มีความกล้า แสดงผลงาน ชอบ ชีวิตกลางแจ้ง แนว งานช่าง เป็นกลุ่มที่มี บุคลิกภาพจริงจัง	Air Traffic Controller (SER) Commercial Airline Pilot(RIE) Dental Technician (REI) Farm Manager (ESR) Fish and Game Warden (RES) Floral Designer (RAE) Industrial Arts Teacher (IER) Laboratory Technician (RIE) Mechanical Engineer (RIS) Practical Nurse (SER)
2. The Investigative Type (I)	เป็นบุคลิกภาพที่ต้องการใช้เชาว์ ปัญญา มีลักษณะโดยทั่วไปชอบคิด สังเกต วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย อย่างมีเหตุผล ชอบแก้ปัญหา ชอบ ใฝ่หาความรู้หลักการ ชอบทำงานที่ สลับซับซ้อนมากกว่าเป็นผู้ลงมือทำ ไม่ยึดติดประเพณีนิยม และไม่ชอบ กิจกรรมการโน้มน้าวใจคน การเข้า สังคมและงานจำเจ นำไปสู่แนวโน้ม พฤติกรรมในทางกลับกันที่จะได้มาซึ่ง ความสามารถทางวิทยาศาสตร์และ คณิตศาสตร์และการขาด ความสามารถในการโน้มน้าวใจ	ชอบเทคนิค ชอบคิด วิชาการ เป็นกลุ่มที่มี บุคลิกภาพแบบใช้ ปัญญา และความคิด แบบนักวิชาการ	Anesthesiologist (IRS) Dentist (ISR) Ecologist (IRE) Geologist (IRE) Horticulturist (IRS) Mathematician (IER) Medical Technologist (ISA) Nurse Practitioner (ISA) Pharmacist (IES) Physician, General Practice (ISE) Psychologist (IES) Research Analyst (IRC) Statistician (IRE) Surgeon (IRA) Technical Writer (IRS) Veterinarian (IRS)
3.The Artistic Type (A)	เป็นบุคลิกภาพแบบมีศิลปะ ชอบ กิจกรรมเป็นนามธรรม รักอิสระ รัก ความงาม มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นบุคคลที่ชอบทางด้านศิลปะทั้ง ภาษา ศิลปะ ดนตรี การแสดง การ เขียน ชอบใช้ชีวิตและกิจกรรมแบบ ตามลำพัง มักทำตามใจที่ปรารถนา	มีลักษณะเด่นคือมี ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเห็นรุนแรง มี ความบากบั่น อุทิศ เวลาให้กับงาน เก็บตัว ไม่ใคร่สนใจเข้าสังคม มีความร่าเริงต่ำ	Actor (AES) Advertising Art Director (AES) Art Teacher (ASE) Artist (ASI) Copy Writer (ASI) Dance Instructor (AER) Drama Coach (ASE) English Teacher (ASE) Entertainer/ Performer (AES) Fashion Illustrator (ASR)

ตาราง 7 แสดงคุณสมบัติบุคลิกภาพตามแนวคิดของฮอลแลนด์ในการเลือกอาชีพ (Holland, 1985) (ต่อ)

ประเภท บุคลิกภาพ	คุณสมบัติ	พฤติกรรมที่ แสดงออก	ตัวอย่าง กลุ่มอาชีพ
3.The Artistic Type (A) (ต่อ)	ชอบทางศิลปะ มีความคิดริเริ่ม หลีกเลี่ยงงานประเภทใช้ระเบียบ แบบแผน มีสุนทรีย์ มีศิลปะ ชอบคิด คำนึงชอบครุ่นคิดคนเดียว เก็บตัวมี ความอิสระสูง มีความเข้าใจตนเอง สูง มีความสามารถในการควบคุม ตนเอง มีความสามารถในการแสดง ความรู้สึก	ไม่ชอบเอาอย่างใคร คนแนวศิลป์ ไม่ตาม ใครเป็นกลุ่มที่มี บุคลิกภาพแบบ ศิลปิน	Interior Designer (AES) Intelligence Research Specialist (AEI) Journalist/ Reporter (ASE) Medical Illustrator (AIE) Music Teacher (ASI) Photographer (AES) Graphic Designer (AES)
4.The Social Type (S)	เป็นบุคลิกภาพแบบที่ชอบสมาคม สังคมกับบุคคลอื่น ยกตัวอย่างเช่น ในโรงพยาบาลโรงเรียนหรือบริการ การให้คำปรึกษา จะมีบุคลิกภาพ สร้าง "สังคม" ผู้ที่อยู่ในการเรียนการ สอน, การให้คำปรึกษา, การ พยาบาล, การให้ข้อมูลและการ แก้ปัญหาสังคม เช่น ครู อาจารย์ ฯลฯ ชอบติดต่อกับคน ชอบสนทนา ชอบให้ความรู้ สอนผู้อื่น มีความ รับผิดชอบ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น	มีลักษณะเป็นหญิง หลีกเลี่ยงการใช้ ความคิดทางปัญญา มักแก้ปัญหาโดย คำนึงถึงความรู้สึก หลีกเลี่ยงงานที่ เกี่ยวกับเครื่องยนต์ หรือวิทยาศาสตร์ รักงานบริการ ชอบเข้า สังคม บริการสังคม และชอบสมาคม	City Manager (SEC) Clinical Dietitian (SIE) Counselor/ Therapist (SAE) Historian (SEI) Hospital Administrator (SER) Psychologist (SEI) Insurance Claims Examiner (SIE) Medical Assistant (SCR) Minister/ Priest/Rabbi (SAI) Physical Therapist (SIE) Registered Nurse (SIA) Teacher (SAE) Social Worker (SEA) Speech Pathologist (SAI)
5.The Enterprising Type (E)	เป็นกลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบกล้า คิดกล้าทำ ชอบกิจกรรมที่มีอิทธิพล เหนือคนอื่น ใช้ทักษะการพูดจา เป็นผู้นำ เชื้อมั่นในตัวเอง ชอบชัก จูงผู้อื่นให้คล้อยตาม ชอบถกเถียง ปัญหาการเมือง ชอบอภิปราย พูดจาตรงไปตรงมา กล้าแสดงออก กล้าโต้แย้ง กล้าคิดกล้าทำ	ชอบวางแผนและขึ้นนำ เป็นกลุ่มที่มี บุคลิกภาพแบบกล้า คิดกล้าทำ	Advertising Executive (ESA) Advertising Sales Rep (ESR) Banker/Financial Planner(ESR) Business Manager (ESC) Buyer (ESA) Chamber of Commerce Exec (ESA) Customer Service Manager (ESA) Education & Training Manager (EIS)

ตาราง 7 แสดงคุณสมบัติบุคลิกภาพตามแนวคิดของฮอลแลนด์ในการเลือกอาชีพ (Holland, 1985) (ต่อ)

ประเภท บุคลิกภาพ	คุณสมบัติ	พฤติกรรมที่แสดงออก	ตัวอย่าง กลุ่มอาชีพ
5.The Enterprising Type (E) (ต่อ)	กล้าเสี่ยง ชอบการแข่งขัน ทะเยอทะยาน คล่องแคล่ว ว่องไว มักชอบริเริ่มและ ดำเนินทำธุรกิจส่วนตัว ชอบ กิจกรรมชนิดเป็นกลุ่ม ชอบ พบปะบุคคลสำคัญ เป็นผู้นำ กลุ่มในการทำกิจกรรม ไม่ ชอบกิจกรรมที่มีระบบ ระเบียบมาก		Emergency Medical Technician (ESI) Entrepreneur (ESA) Foreign Service Officer (ESA) Funeral Director (ESR) Interpreter (ESA) Personnel Recruiter (ESR)
6.The Conventional Type (C)	กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบยึด มั่นและมีระเบียบแบบแผน ชอบทำงานเกี่ยวกับตัวเลข ชอบเป็นผู้ได้บังคับบัญชา ฟัง บุคคลอื่น ไม่ชอบเป็นผู้นำ หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง ไม่ชอบ การเปลี่ยนแปลง เจ้า ระเบียบ มีความเป็นอนุรักษ์ นิยมมาก ขาดความคิดริเริ่ม และจินตนาการ ชอบ เลียนแบบ แต่เป็นคนจริงจัง กับงานมาก อดทน และ รับผิดชอบสูง มีความ ละเอียดถี่ถ้วน พากเพียร ควบคุมอารมณ์ได้ดี ชอบ ทำงานสำนักงาน งานตัวเลข งานเอกสารและสารบรรณ ไม่ชอบงานด้านศิลปะ และ งานด้านวิทยาศาสตร์	มีลักษณะเป็นคนที่รักระเบียบ แบบแผน เป็นกลุ่มที่มี บุคลิกภาพแบบยึดมั่นและมี ระเบียบแบบแผน	Accountant (CSE) Administrative Assistant (ESC) Budget Analyst (CER) Business Manager (ESC) Business Programmer (CRI) Business Teacher (CSE) Computer Operator (CSR) Cost Accountant (CES) Customs Inspector (CEI) Editorial Assistant (CSI) Elementary School Teacher (SEC) Financial Analyst (CSI) Insurance Manager (ESC) Insurance Underwriter (CSE) Internal Auditor (ICR) Kindergarten Teacher (ESC)

จากข้อมูลดังกล่าวของฮอลแลนด์ที่ได้ใช้จัดกลุ่มอาชีพไว้นั้น พบว่า ได้มีผู้ศึกษาบุคลิกภาพของบุคลากรในสายอาชีพทางการแพทย์ตามลักษณะงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามการศึกษารหัส Code ของฮอลแลนด์พบว่าบุคลิกภาพของพยาบาลผู้ปฏิบัติงานจะมีรหัส code เป็นกลุ่ม Investigation คือ ISA: Nurse, Practitioner และกลุ่ม Social Occupations คือ SIA: Nurse, General duty (Holland, 1985) นอกจากนี้ยังได้มีองค์กรด้านแนะแนวอาชีพได้นำแนวคิดนี้มาวิเคราะห์ลงตามแผนกในการปฏิบัติงานของพยาบาลไว้ โดยดูจากพยาบาลในแต่ละตำแหน่งทำหน้าที่อะไร ในแผนกส่วนใหญ่จะเน้นกิจกรรมอะไรที่สำคัญในงานนั้น (www.mymajors. com/career, 2558)

2.4 แนวคิดการวัดลักษณะบุคลิกภาพตามความสนใจในอาชีพ

Gottfredson, และ Holland (1996) ได้อธิบายไว้ว่า ตามทฤษฎีบุคคลสามารถจำแนกได้หกบุคลิกภาพ ซึ่งแต่ละประเภทจะมีลักษณะที่แตกต่างกันตามความชอบ ภาพที่มองเห็นความสามารถและการรับรู้ด้วยตนเอง ซึ่งในทางปฏิบัติมีการนำมาประยุกต์ใช้การระบุนิยามของบุคคล มุมมอง ความสามารถและการประเมินตนเองเพื่อใช้ในการประเมินลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล 6 ประเภท โดยเริ่มที่การแสดงออกของบุคคลใกล้เคียงกับแบบใดมากที่สุดด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคล และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเภทนั้นๆ ดังกล่าว ในส่วนที่สองคือลักษณะงานที่มีความคล้ายคลึงกับงานใน 6 ประเภทอย่างไรบ้าง และในที่สุดจะสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เราสามารถคาดการณ์ประเภทบุคลิกภาพและรูปแบบของงานทำให้เกิดความมั่นคงในการเลือกอาชีพ แนวคิดนี้จะมีการจำแนกตามความสนใจของบุคคลและความสามารถพิเศษของบุคคล

2.4.1 แนวคิดทฤษฎีการเลือกอาชีพ ได้อธิบายไว้ 4 ประการ ดังนี้

Holland (1985) ได้พัฒนา “ทฤษฎีการเลือกอาชีพ” ขึ้นจากความคิดพื้นฐาน 4 ประการ ที่ได้จากการสำรวจความพอใจในอาชีพ (The Vocational Preference Inventory) ดังนี้

2.4.1.1 บุคคลมีการแบ่งบุคลิกภาพได้ 6 ประเภท คือ Realistic, Investigative, artistic, social, enterprising, และ conventional ซึ่งเป็นแบบที่เราสามารถวัดบุคคลได้จริง บุคลิกภาพแต่ละลักษณะเป็นผลจากความสัมพันธ์ของความหลากหลายของวัฒนธรรมและแรงผลักดันของบุคคลจากเพื่อน สิ่งแวดล้อม สังคม ญาติพี่น้อง จากประสบการณ์ดังกล่าวจะทำให้เกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ แล้วจึงกลายเป็นความสนใจซึ่งทำให้เกิดความสามารถพิเศษและสุดท้ายจากความสนใจก็จะเป็นบุคลิกภาพของตน

2.4.1.2 สภาพแวดล้อมมี 6 แบบ คือ Realistic, Investigative, artistic, social, enterprising และ conventional แต่ละประเภทจะขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพที่กำหนด ทำให้ความสนใจและความถนัดมีความแตกต่างกัน

2.4.1.3 บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดล้อมที่ช่วยให้พวกเขาได้ฝึกทักษะและความสามารถ ส่งผลต่อทัศนคติ ค่านิยม และการยอมรับในปัญหา

2.4.1.4 พฤติกรรมของบุคคลที่ถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อม ถ้าเรารู้รูปแบบของบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมบุคคล เราจะสามารถใช้ความรู้เกี่ยวกับประเภทของบุคลิกภาพมากำหนดในการเลือกอาชีพ การเปลี่ยนแปลงงาน ความสำเร็จในวิชาชีพ ความสามารถส่วนบุคคล และพฤติกรรมด้านการศึกษาและสังคม

นอกจากนี้ Holland (1985) ยังได้กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนามาจากแนวคิดหลักไว้ อีก 4 ประการ คือ 1) ความสอดคล้อง (Consistency) ในตัวบุคคลหรือสิ่งแวดล้อม จะมีบางอย่างที่เกี่ยวข้องกันมากกว่า ความคงที่ เป็นระดับความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของบุคลิกภาพหรือรูปแบบสิ่งแวดล้อม ระดับของความสอดคล้องหรือความเกี่ยวข้องจะมีผลต่อการเลือกอาชีพ 2) ความแตกต่างกัน (Differentiation) บุคคลหรือสิ่งแวดล้อมจะมีความชัดเจนมากกว่าสิ่งอื่น ตัวอย่างเช่น คนจะมีความคล้ายคลึงกันกับชนิดเดียวกัน และแสดงลักษณะคล้ายคลึงกับชนิดอื่นที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมเดียวกันและถูกครอบงำ ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกัน ใน 6 ประเภทนั้น ไม่สามารถกำหนดความแตกต่างได้ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่แตกต่าง 3) ความเหมาะสม (Congruence) บุคลิกภาพที่แตกต่างกันจากสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน คือ บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมต้องมีความเหมาะสมกัน และ 4) การคำนวณ (Calculus) ในการจำแนกบุคลิกภาพแต่ละชนิดจะไม่สามารถแยกอย่างเด็ดขาดได้จะมีความสัมพันธ์ภายในและระหว่างชนิดจึงต้องดูทั้ง 4 ด้านเพื่อนำมาประมวลผล

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ ประกอบด้วยลักษณะของบุคลิกภาพ 6 แบบ สภาพแวดล้อม 6 แบบ สิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการได้ฝึกทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่ถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อม ใช้ความรู้เกี่ยวกับประเภทของบุคลิกภาพร่วมกับแนวคิดด้านความสอดคล้องระดับความสัมพันธ์ระหว่างประเภทบุคลิกภาพ หรือสิ่งแวดล้อม และความแตกต่างของบุคลิกภาพหรือสิ่งแวดล้อม ความเหมาะสมของบุคลิกภาพที่แตกต่างกันแล้วนำผลที่ได้รับทั้งหมดมาคำนวณเพื่อจำแนกบุคลิกภาพของบุคคล เป็นสารสนเทศในการเลือกอาชีพที่เหมาะสมสำหรับบุคคล

2.4.2 แนวคิดความสนใจ

ความสนใจ (Interests) เป็นการแสดงความรู้สึกที่มีขอบเขต หรือช่วง (Range) จากระดับสูงของการกระตุ้น (Excitement) และลดต่ำลงมา หรือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุ สิ่งของ กับระดับความสนใจ เช่น ผู้เรียนสนใจมากเกี่ยวกับวิชาการละคร แต่ไม่สนใจเลยเกี่ยวกับวิชา ภูมิศาสตร์ เป็นต้น (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2539) ส่วนทางด้านจิตวิทยานั้น "ความสนใจ" หมายความว่า ผลสะท้อนของ พฤติกรรมของเขาเกี่ยวกับสิ่งที่ดึงดูด หรือสิ่งที่ชอบ - ไม่ชอบตาม ความรู้สึกของเขา ขณะเดียวกันในความสนใจนั้นมีความเกี่ยวข้องระดับความเข้มข้นของความสนใจ กล่าวคือ ถ้าสนใจเรื่องใดมากก็จะแสวงหาในสิ่งนั้นให้บ่อยที่สุดเท่าที่ทำได้ แต่หากเมื่อไรขาดความสนใจ ก็จะไม่แสวงหาสิ่งนั้นเท่าที่ควร ดังนั้น ในการจัดกิจกรรมตามความสนใจของบุคคล ผู้จัดควรที่จะพิจารณาผู้ที่ร่วมกิจกรรมว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความมุ่งหวังในการเข้าร่วมกิจกรรมแบบทั่ว ๆ ไปไม่ลึกซึ้ง หรือต้องการที่จะเรียนรู้ในเชิงลึก เพื่อที่จะสามารถจัดได้ตรงกับความต้องการได้อย่างแท้จริง

ความสนใจ (Interest) เป็นตัวแปรทางจิตวิทยาที่มีความสำคัญต่อบุคคลและมีผลต่อการปรับตัวทางการศึกษาและอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตลอดจนการกระทำอื่นในชีวิตประจำวัน ความสนใจเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้สิ่งเร้าและเอาใจใส่ต่อสิ่งเร้านั้นอย่างต่อเนื่อง เกิดการตอบสนองอย่างเต็มใจและเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นการเร้าให้จิตใจตอบสนอง จึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสนใจ และความสนใจจะมีมากหรือน้อย คงอยู่นานเพียงใดขึ้นอยู่กับสถานะของจิตใจหรือความรู้สึก นอกจากนี้ความสนใจยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนหรือการทำงาน ความสนใจเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่การที่จะระบุลงไปว่าบุคคลหนึ่ง ๆ มีความสนใจในสิ่งใดนั้นต้องพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบเสียก่อน ซึ่งมีนักการศึกษาและนักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของคำว่าความสนใจ (Interest) ไว้หลายท่าน

ความสนใจ (Interest) เป็นคุณลักษณะทางจิตพิสัย (affective domain) หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่เปรียบเทียบกับอีกกิจกรรมหนึ่งหรือความพอใจที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และมักใช้ในการให้คำปรึกษาสำหรับการวางแผนการศึกษาเพื่ออาชีพในอนาคต (ณัฐภรณ์ หลาวทอง, 2554; Dewey, 1959) และมีบางส่วนให้ความหมายว่าความโน้มเอียงที่จะรับหรือเพิ่มประสบการณ์ การเอาใจใส่ในสิ่งนั้นหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้อยู่นานที่สุด หมกมุ่นและพากเพียรที่จะกระทำกิจกรรมนั้นอยู่เสมอ และมีแนวโน้มที่จะเลือกมันมากกว่าสิ่งอื่น (Bingham, 1937; Jager, Harry และ Froehlich, 1947; Cronbach, 1966) ส่วน Thorndike และ

Hagen (1977) ได้กล่าวว่า ความสนใจเป็นการตัดสินใจของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวกับกิจกรรมที่เขาพึงพอใจ โดยแสดงออกมาในรูปของความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งจะเป็นแนวโน้มในการค้นคว้าหรือหลีกเลี่ยงกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งโดยเฉพาะ

นอกจากนี้ได้มีการนำไปใช้ในการแนะแนวการศึกษา และได้ให้ความหมายของความสนใจ (Interest) ไว้มี 3 ลักษณะ คือ 1) เป็นแรงผลักดันอันหนึ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลกระทำการใด ๆ 2) เป็นความโน้มเอียงในการที่บุคคลจะเลือก หรือกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ตนชอบมากกว่าสิ่งอื่น 3) การชอบหรือสิ่งที่ชอบ (พนม ลัมอารีย์, 2530; มานิตย์ ชัยอินทร์, 2538) เป็นความรู้สึกของจิตใจที่จดจ่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่ออาชีพใดอาชีพหนึ่ง และพร้อมที่จะกระทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับอาชีพนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนต้องการ จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปว่า ความสนใจ เป็นแรงกระตุ้นของความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งทำให้บุคคลมีการตัดสินใจในสิ่งนั้นๆ หรือกระตุ้นให้บุคคลทำกิจกรรมหรือแสวงหาความรู้ในสิ่งใด ๆ ที่เขาชอบหรือพอใจอย่างตั้งใจ ซึ่งความสนใจอาจอยู่ได้ขณะหนึ่ง หรือคงอยู่ถาวรก็ได้ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของบุคคล

2.4.3 รูปแบบการวัดความสนใจ

การวัดความสนใจนั้นมีผู้ศึกษา และเสนอวิธีการวัดความสนใจไว้หลายท่าน ดังนี้ การวัดความสนใจ มีผู้กล่าววิธีการวัดไว้หลายวิธี ได้แก่ การวัดความสนใจด้วยแบบสำรวจความสนใจ (Interest Inventory) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่ครูหรือผู้แนะแนวใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็ก เพื่อให้แสดงความรู้สึก “ชอบหรือไม่ชอบ” (Jager, Harry และ Froehlich, 1947; Powell, 1963; Super, 1949; พนม ลัมอารีย์, 2548) ซึ่งเป็นเครื่องทดสอบความสนใจของบุคคลต่อวิชานั้น (Tested Interests) โดยยึดหลักพื้นฐานคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แสดงว่าบุคคลนั้นสนใจต่อสิ่งที่เรียนนั้น (Super, 1949) นอกจากนี้พิจารณาความสนใจที่แต่ละบุคคลแสดงออกมา การศึกษาพฤติกรรมการแสดงที่สังเกตได้ (Manifest Interest) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลกระทำเป็นประจำ หรือเป็นงานอดิเรก และสังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ (Jager, Harry และ Froehlich, 1947; Super, 1949; Powell, 1963) จากกิจกรรมต่าง ที่บุคคลนั้นกระทำ จากคำพูดหรือถ้อยคำที่แสดงออกมา (Express Interest) เป็นวิธีที่ทำให้ทราบถึงความสนใจของบุคคลได้ แต่จะให้คุณค่าจำกัด เชื่อถือไม่ได้เต็มที่นัก จากการสัมภาษณ์ (Interview) และการใช้แบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended questionnaire) (Jager, Harry และ Froehlich, 1947; Super, 1949; Powell, 1963) ความสนใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพและการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักเรียนจะเป็นประโยชน์ต่อครูหรือผู้แนะแนวในการที่จะเข้าใจตัวนักเรียน และ

สถานการณ์ที่เป็นปัญหาของนักเรียน เพราะความสนใจเป็นพื้นฐานสำคัญของความตั้งใจของบุคคล (พนม ลิ้มอารีย์, 2548)

2.4.4 ความมุ่งหมายของการวัดความสนใจในอาชีพ

ในการวัดความสนใจหรือสำรวจความสนใจในอาชีพนั้น ต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ในการวัดเพื่อใช้ในการวางแผนออกแบบเครื่องมือวัด วิธีการวัด และกลุ่มเป้าหมายในการวัด ซึ่งมี ผู้สนใจศึกษาถึงความมุ่งหมายของการวัดความสนใจไว้ ได้แก่ ความมุ่งหมายของการทดสอบความสนใจเป็นรายบุคคลไว้ เพื่อช่วยในการค้นหาความสนใจที่ไม่ปรากฏในบุคคลนั้น ๆ หรือค้นหาความสนใจที่บุคคลนั้นไม่ทราบว่าตนมีอยู่ ช่วยให้ครู หรือผู้แนะแนวได้ทราบถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความสนใจของเด็กในด้านต่างๆ เป็นการช่วยกระตุ้นให้บุคคลได้พิจารณาถึงความรู้สึกของตนที่มีต่อ กิจกรรมต่างๆ เพื่อช่วยให้ครูหรือผู้แนะแนวสามารถจัดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ได้เหมาะสมตรงกับ ความต้องการของนักเรียน (ลักขณา สรวิวัฒน์, 2548; พนม ลิ้มอารีย์, 2548) นอกจากนี้การนำผลที่ได้ จากการทดสอบความสนใจไปใช้เป็นข้อมูลในการให้คำปรึกษา เพื่อเป็นการส่งเสริมความสนใจเกี่ยวกับ อาชีพ และเป็นแนวทางในการเลือกอาชีพ และแนะแนวทางในการเลือกอาชีพ (ลักขณา สรวิวัฒน์, 2548; พนม ลิ้มอารีย์, 2548)

2.4.5 การสร้างแบบสำรวจความสนใจในอาชีพและวิธีการตรวจสอบคุณภาพ

Holland (1985) ได้พัฒนาเครื่องมือใช้จำแนกลักษณะบุคลิกภาพ เพื่อจำแนก ความสนใจในอาชีพของบุคคล โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่าง แบบวัดบุคลิกภาพ และคะแนนซึ่ง Anatsi (1968) ได้เสนอขั้นตอนในการดำเนินการสร้างแบบสำรวจไว้ คือ 1) สร้างสัมพันธ์ภาพ หรือ ความเข้าใจกับผู้ตอบคำถาม ผู้วิจัยต้องชี้แจงรายละเอียดจุดมุ่งหมาย กระตุ้นให้ผู้ตอบเห็นความสำคัญ ของการวิจัย แล้วให้ผู้ตอบมีความสบายใจหรือสะดวกใจที่จะตอบคำถามต่าง ๆ ด้วยความจริงมากที่สุด 2) กำหนดขอบข่ายของข้อความว่าต้องการถามเรื่องใดลึกซึ้งมากน้อยเพียงใด 3) การจัดลำดับ ข้อความควรจัดตามหลักจิตวิทยาหรือหลักเหตุผลโดยเรียงจากง่ายไปหายาก 4) พยายามถามให้ผู้ตอบ ตอบตามความเป็นจริง โดยชี้แจงให้เข้าใจว่าผลการตอบจะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อสภาพของ ผู้ตอบเลย และ Holland (1985) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความสนใจในอาชีพไว้หลายชนิด ได้แก่ Self-Directed Search, Vocational Preference Inventory, Theme scales for Strong-Campbell Interest Inventory, Choice of major field and Choice of vocational ในส่วนนี้ผู้วิจัยนำเสนอ ตัวอย่างของเครื่องมือ Self-Directed Search ดังตาราง 8 – 13

ตาราง 8 ตัวอย่างแบบวัด Self-Directed Search ของฮอลแลนด์ (Holland, 1985)

Occupational Daydreams

1. List below the occupations you have considered in thinking about your future. List the careers you have daydreamed about as well as those you have discussed with others. Try to give a history of your tentative choices and daydreams. Put your most recent job choice on Line 1 and work backwards to the earlier jobs you have considered.

Occupation code

- 1.....
- 2.....
- 3.....

2. Now use The Occupations Finder. Locate the three -letter code for each of the occupations you just wrote down. This search for occupational codes will help you learn about the many occupations in the world. This task usually takes from 5 to 15 minutes.

ตาราง 9 ตัวอย่างแบบวัด Self-Directed Search ของฮอลแลนด์ ส่วน “Activity” (Holland, 1985)

ตัวอย่างข้อคำถาม “Activities” Blacken under “L” for those activities you would like to do. Blacken under “D” for those things you would dislike doing or would be indifferent to.

	L	D		L	D
R (Realistic) 11 items			I (Investigative) 11 items		
Fix electrical things			Read scientific books or magazines		
Build things with wood			Build rocket models		
Total No. of L's			Total No. of L's		
A (Artistic) 11 items			S (Social) 11 items		
Sketch, draw, or paint			Write letters to friends		
Play in a band, group, or orchestra			Help others with their personal problems		
Total No. of L's			Total No. of L's		
E (Enterprising) 11 items			C (Conventional) 11 items		
Influence others			Keep your desk and room neat		
Sell something			Type papers or letters for yourself or for others		

ตาราง 10 ตัวอย่างแบบวัด *Self-Directed Search* ของฮอลแลนด์ ส่วน “Competencies”
(Holland, 1985)

Competencies					
Blacken under Y for "Yes" or those activities you can do well or competently. Blacken under N for "No" for those activities you have never performed or perform poorly.					
R (Realistic) 11 items	Y	N	I (Investigative) 11 items	Y	N
I have used wood shop power tools such as power saw or lathe or sander I know how to use a voltmeter			I understand how a vacuum tube works I can name three foods that are high in protein content		
Total No. of Y's			Total No. of Y's		
A (Artistic) 11 items	Y	N	S (Social) 11 items	Y	N
I can perform as a musical soloist I can act a play			I cooperate and work well with others I am competent at entertaining people older than I		
Total No. of Y's			Total No. of Y's		
E (Enterprising) 11 items	Y	N	C (Conventional) 11 items	Y	N
I have unusual energy and enthusiasm I am a good salesperson			I can take shorthand I have held an office job		

ตาราง 11 ตัวอย่างแบบวัด *Self-Directed Search* “Occupation” ของฮอลแลนด์ (Holland, 1985)

Occupations: This is an inventory of your feelings and attitudes about many kinds of work. Show the occupations that interest or appeal to you by blackening under Y for “Yes.” Show the occupations that you dislike or find uninteresting by blackening under N for “No.”

	Y	N		Y	N
Airplane Mechanic			Sociologist		
Construction Inspector			Playground Director		
Total R Y's			Total S Y's		
Meteorologist			Speculator		
Chemist			Business Executive		
Total I Y's			Total E Y's		
Poet			Bookkeeper		
Musical Arranger			Bank Teller		
Total A Y's			Total C Y's		

ตาราง 12 ตัวอย่างแบบวัด *Self-Directed Search* ของฮอลแลนด์ “*Self-Estimates*” (Holland, 1985)

Self – Estimates

1. Rate yourself on each of the following traits as you really think you are when compared with other persons your own age. Give the most accurate estimate of how you see yourself. Circle the appropriate number and avoid rating yourself the in each ability.

	Mechanical Ability	Scientific Ability	Artistic Ability	Teaching Ability	Sales Ability	Clerical Ability
High	7	7	7	7	7	7
	6	6	6	6	6	6
	5	5	5	5	5	5
Average	4	4	4	4	4	4
	3	3	3	3	3	3
	2	2	2	2	2	2
Low	1	1	1	1	1	1
	R	I	A	S	E	C

	Manual Skills	Math Ability	Musical Ability	Friendliness	Managerial Skills	Office Skills
High	7	7	7	7	7	7
	6	6	6	6	6	6
	5	5	5	5	5	5
Average	4	4	4	4	4	4
	3	3	3	3	3	3
	2	2	2	2	2	2
Low	1	1	1	1	1	1
	R	I	A	S	E	C

ตาราง 13 ตัวอย่างแบบวัด Self-Directed Search ของฮอลแลนด์ “Answers” (Holland, 1985)

How To Organize Your Answers

Start on page 4. Count how many times you said L for “Like” Record the number of L’s or Y’s for each group of Activities, Competencies, or Occupations on the lines below.

Activities

	R	I	A	S	E	C
--	---	---	---	---	---	---

Competencies

	R	I	A	S	E	C
--	---	---	---	---	---	---

Occupations

	R	I	A	S	E	C
--	---	---	---	---	---	---

Self Estimates

(What number did you circle?)

	R	I	A	S	E	C
	R	I	A	S	E	C

Total scores

(Add the five R scores, the five I scores, etc)

	R	I	A	S	E	C
--	---	---	---	---	---	---

The Letters with the three highest numbers indicate your summary code. Write your summary code below. (If two scores are the same or tied. Put both letters in the same box.)

Summary code

Highest 2nd 3rd

จากตารางตัวอย่างเครื่องมือ SDS เป็นเครื่องมือใช้ในการวัดบุคลิกภาพของฮอลแลนด์ ที่วัดความสนใจในกิจกรรม และความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรม โดยการตอบด้วยตนเองนั้น พบว่า เป็นแบบวัดที่เน้นเกี่ยวกับความสนใจในกิจกรรมที่ตนเองสนใจ และความสามารถที่บุคคลสนใจในการจะประมวลลักษณะบุคลิกภาพนั้นจะใช้สัญลักษณ์เป็นตัวอักษรโดยการนำข้อมูลจากทุกส่วนมารวมและจัดเรียงลำดับคะแนนจากสูงสุดเรียงลำดับมาเรื่อยๆ โดยยึดตามลักษณะของบุคลิกภาพเป็นตัวอักษร แล้วจึงนำตัวอักษรที่ได้มาเรียงจากคะแนนสูงสุดถึงต่ำสุด และระบุชนิดของบุคลิกภาพจากตัวอักษร จำนวน 3 ตัวอักษรแรก

การศึกษางานวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีผู้นำแนวคิดทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Holland ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการแนะแนวการเลือกอาชีพ ในส่วนทางการพยาบาลมีทำการศึกษา

น้อยมาก และเป็นงานวิจัยต่างประเทศ ในประเทศไทยยังพบมีผู้นำแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์มาใช้ในการศึกษาบุคลิกภาพเพื่อคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษางานวิจัยที่ได้นำทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Holland มาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ในการวิจัยพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ ดังนี้

อัจฉรา ประเสริฐสิน และ วรัญญา รุ่งแสง (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการนำผลการวัดความถนัดทางการเรียนมาใช้ในการวางแผนอาชีพ จากการประยุกต์และพัฒนาแบบวัดความถนัดทางการเรียน 7 ด้านจากทฤษฎีความสามารถทางปัญญาขั้นพื้นฐาน 7 ด้านของ Louis Thurston เชื่อมโยงกับทฤษฎีของ John Holland เกี่ยวกับอาชีพตามทฤษฎีบุคลิกภาพทางอาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 6 กลุ่มอาชีพ ซึ่งจากการประยุกต์ใช้ทฤษฎีทั้ง 2 ทฤษฎีร่วมกัน ทำให้ได้แนวทางในการนำข้อมูลจากการวัดความถนัดทางการเรียนมาใช้ในการวางแผนเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสมสำหรับผู้เรียน

วรัญญา รุ่งแสง (2561) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบวัดความสนใจ ความสามารถ และบุคลิกภาพทางอาชีพ เพื่อการวางแผนศึกษาต่อและอาชีพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือสำหรับวัดความสนใจ ความสามารถ และบุคลิกภาพทางอาชีพ ซึ่งพัฒนาจากทฤษฎีบุคลิกภาพทางอาชีพและสภาพแวดล้อมของฮอลแลนด์ พบว่า แบบวัดที่พัฒนามีความตรงเชิงเนื้อหา เชิงโครงสร้าง และค่าความเที่ยงในระดับดี โดยได้ทำการศึกษาตัวแปรทำนายในการเพิ่มความสำเร็จในการเรียนแต่ละแผนการเรียนและพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการประเมินด้วยตนเองผ่านทางหน้าจอมีคุณภาพในระดับมาก ถึงมากที่สุด

Guntern, Korpershoek, และ Werf (2015) การศึกษาการเพิ่มระดับของความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์สำหรับการทำนายนักศึกษาแพทย์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ศึกษาในนักศึกษาแพทย์จำนวน 788 คน ก่อนขึ้นฝึกคลินิก วิเคราะห์ด้วยสถิติ Multinomial Logistic Regression พบว่า ผลกระทบต่อความสนใจในอาชีพ หน้าที่ และสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันของนักศึกษาแพทย์ มีความสนใจด้านการวินิจฉัย เป็นนักวิจัย นักวิทยาศาสตร์ การที่มีความสนใจจะทำให้สามารถมีความก้าวหน้าเป็นผู้เชี่ยวชาญต่อไปได้ในนักศึกษาแพทย์ สรุปการวิจัยว่าการจะประสบความสำเร็จบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

Chen, Jones, Scarlata, และ Stone (2012) ได้ทำการศึกษารูปแบบการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์เป็นแบบใด ในผู้ที่ทำบัญชีกับผู้ตรวจสอบบัญชี ซึ่งเป็นต้นแบบของนักบัญชีศึกษาในผู้ทำบัญชี โดยศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ของนักบัญชีด้วยรูปแบบการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ในการทำนายลักษณะบุคลิกภาพเพื่อจำแนกในการเลือกผู้เชี่ยวชาญทางการบัญชี และศึกษาการวินิจฉัยด้วยรูปแบบการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ศึกษาในผู้ที่รับการอบรม และนักศึกษาทางบัญชี พบว่า รูปแบบการคัดเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ใช้ในการคัดเลือกบุคลิกภาพ และสิ่งที่สำคัญในการวินิจฉัย คือทักษะการทำบัญชี และทำให้ได้นักบัญชีที่มีความรู้ มีความพึงพอใจในงาน

Nauta (2010) ได้ทำการศึกษาการพัฒนา วิวัฒนาการ และสถานะของทฤษฎีบุคลิกภาพของฮอลแลนด์ การให้ข้อมูลย้อนกลับและทิศทางในอนาคตของนักจิตวิทยาให้คำปรึกษาเป็นการศึกษาวิวัฒนาการของทฤษฎี เครื่องมือ และจุดเด่นของทฤษฎีของฮอลแลนด์ ข้อมูลเชิงประจักษ์ประเภท RIASEC ของฮอลแลนด์ เป็นการศึกษาแบบผสมผสานศึกษาความแตกต่าง ความมั่นคง และการเลือกอาชีพ การศึกษาผลกระทบของทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ ในสาขาจิตวิทยาให้คำปรึกษา โดยเฉพาะด้านการประเมินความสนใจสามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติงานได้จริง

Green (2010) ศึกษาการรับรู้ของความมีประโยชน์: การใช้ทฤษฎีการจัดรหัสบุคลิกภาพของฮอลแลนด์ ทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ และรูปแบบการจำลองบทบาท เพื่อการจำแนกบุคคลเข้าในโรงงานอุตสาหกรรมแพชั่น เพื่อศึกษาความสำเร็จในอาชีพจากนักเรียน 12 สาขา พบว่า อาชีพในฝัน หรือที่จะเลือกจะได้จากการสำรวจ และโทรศัพท์ที่ติดต่อกับโรงงาน ผลจากการสะท้อนคิดของนักเรียนพบว่ารูปแบบที่ใช้ในการเลือกอาชีพคือ Holland code ความสามารถเชื่อมกับความฉลาดทางอารมณ์ในการเลือกงานในฝันได้จากการสะท้อน บุคลิกภาพ ทักษะ และความสนใจ และระบุตำแหน่งต่างๆ ในงานอุตสาหกรรมได้

Furnham (2001) ได้ทำการศึกษาความชอบในอาชีพ กับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กร: การสะท้อนเกี่ยวกับทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ การศึกษานี้จะศึกษาเกี่ยวกับความสอดคล้อง ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดของทฤษฎี และการเลือกอาชีพอื่น ๆ มีความเหมาะสมกับของฮอลแลนด์ ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์จริงหรือไม่ โดยศึกษาระหว่างบุคลิกภาพ 6 ประเภท (RIASEC) ของฮอลแลนด์ และแนวคิด “Big Five” พบว่า มีการศึกษาวิจัย

เกี่ยวกับทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์มากมาย ที่ยอมรับเกี่ยวกับการใช้ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ทำให้มีความเหมาะสมพอดีระหว่างบุคคลกับองค์กร

สรุปผลการศึกษาวิจัย พบว่า การนำแนวคิดทฤษฎีบุคลิกภาพของฮอลแลนด์มาใช้ในการศึกษาความชอบในอาชีพ จากการศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรพบว่า การเลือกอาชีพมีความเหมาะสมกับทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ ในการให้คำปรึกษาแนะนำนักเรียนในการเลือกอาชีพโดยใช้รหัสบุคลิกภาพของฮอลแลนด์ และใช้การพัฒนาแบบวัดความสนใจ ความสามารถ และบุคลิกภาพทางอาชีพ เพื่อการวางแผนศึกษาต่อและอาชีพของนักเรียน การวัดความถนัดทางการเรียนมาใช้ในการวางแผนอาชีพ การทำนายลักษณะบุคลิกภาพเพื่อจำแนกในการเลือกผู้เชี่ยวชาญทางการบัญชี และศึกษาการวินิจฉัยด้วยรูปแบบการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ และการใช้ความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์สำหรับการทำนายนักศึกษาแพทย์ว่าเหมาะกับการปฏิบัติงานแผนกใดเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

ตอนที่ 3 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่ใช้กำหนดความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่บูรณาการกันอย่างแนบแน่น เพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพของงาน โดยเฉพาะงานวิชาชีพงานการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติงานกับชีวิตของบุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชนในทุกภาวะสุขภาพ มีการกำหนดขอบเขตความสามารถของพยาบาล เพื่อให้สามารถรับผิดชอบตามขอบเขตที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

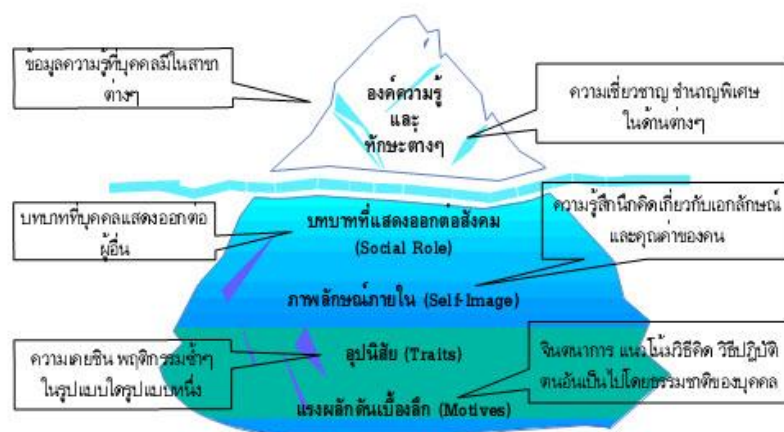
McClelland (1973) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะมีทั้งที่มองเห็น และมองไม่เห็น มี 2 ส่วน คือ 1) ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ เป็นส่วนที่เราสามารถมองเห็นและพัฒนาได้ ได้แก่ ความรู้ (knowledge) และทักษะต่างๆ (skills) ซึ่งส่วนของความรู้ (knowledge) จะต้องเป็นความรู้เฉพาะในงานที่จำเป็นต้องรู้ ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นความชำนาญและเชี่ยวชาญพิเศษในด้านนั้นๆ ที่บุคคลรู้และสามารถทำได้ดี ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานของบุคคล ความรู้ และความสามารถภายในที่ปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่อง 2) ส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำ เป็นส่วนที่มีมากกว่าและไม่สามารถมองเห็นแต่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลได้มาก และยากต่อการพัฒนา คือ แรงผลักดันหรือแรงจูงใจ (motives/attitude) ลักษณะนิสัยของบุคคล (traits) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self – concept) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (social

role) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลนั้นทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น ดังภาพที่ 2.9 บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เป็นความเคยชิน หรือพฤติกรรมที่ทำประจำและเป็นสิ่งที่ยอธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self – concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น หรือเป็นบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (social role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลแสดงออกต่อบุคคลอื่นๆ ให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตนเองมีบทบาทอย่างไร (อ้างอิงในชูชัย สมิทธิไกร, 2550) นอกจากนี้ ชำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2549) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับการกำหนดความสามารถ หรือสมรรถนะ (competency) แบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ K-S-A ดังภาพที่ 9

K: ความรู้ Knowledge หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์กับผู้รู้

S: ทักษะ (Skills) หมายถึงสิ่งที่จะต้องพัฒนา และฝึกฝนให้เกิดขึ้นโดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทักษะจะแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการบริหาร/จัดการ (Management Skills) และทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skills)

A: คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทัศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่ติดตัวมา



ภาพ 9 Iceberg Model of Competencies

ที่มา: <https://exeqserve.com/iceberg-need-build-competency-model-ed-ebro/>

3.1.1 ประเภทของสมรรถนะ (Type of Competencies)

ประเภทของสมรรถนะมีการแบ่งไว้หลากหลายตามความหมายของการนำไปใช้ ในที่นี้มีการแบ่งประเภทสมรรถนะในองค์การไว้เป็น 3 ประเภท (อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์, 2552) คือ 1) core competency เป็นความสามารถหลักที่คาดหวังให้พนักงานทุกระดับในองค์กรจะต้องมีหรือจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดหรือระดับตำแหน่งไหน 2) Managerial competency เป็นความสามารถในการบริหารจัดการงานที่คาดหวังกับกลุ่มพนักงานแยกตามระดับตำแหน่งงาน จะกำหนดขึ้นจากบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบหลักที่เหมือนกันตามระดับตำแหน่งงาน 3) Functional competency เป็นความสามารถในงานเฉพาะด้านที่แตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงาน พบว่า การกำหนด Functional competency ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่รับผิดชอบ (Job Description) โดยพิจารณาว่าในแต่ละตำแหน่งงานโดยสามารถวัดความสำเร็จของงานได้จากตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators) ดังนั้นจึงมีความแตกต่างกันตามในแต่ละแผนก ซึ่งมีการแบ่งเป็น 2 ประเภทย่อย คือ common functional competency ซึ่งเป็นความสามารถในงานที่เป็นเรื่องทั่วไป และ specific functional competency เป็นความสามารถในงานทางเทคนิคเฉพาะด้านที่ต้องอาศัยความชำนาญและระยะเวลาในการเรียนรู้และฝึกฝน ในส่วนองค์กรทางราชการ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2554) มีการกำหนดสมรรถนะหลักในข้าราชการพลเรือนไว้ คือ สมรรถนะหลัก (core competency) และสมรรถนะของกลุ่มงาน (Functional competency) และเมื่อนำไปใช้ในหน่วยงานจะต้องนำไปบรรยายละเอียดให้เหมาะสมกับองค์กรต่อไป ตัวอย่าง เช่น กรมการแพทย์ได้มีการกำหนดการแบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (core competency) และ สมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional competency) ซึ่งได้มีการจัดแบ่งตามสายวิชาชีพภายในตามความรับผิดชอบของงาน คือ เป็นสมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงานสายวิชาชีพ (common functional competency) และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (specific functional competency) ส่วนในขั้นสุดท้ายคือนำระบบสมรรถนะไปเป็นพื้นฐานในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ

การจำแนกประเภทสมรรถนะ เทียน ทองแก้ว (2555: ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ 5 ประเภท คือ 1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) เป็นสมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว 2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) เป็นสมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง 3) สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) เป็นความสามารถ

พิเศษเฉพาะองค์การนั้นๆ เท่านั้น 4) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) เป็นความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5) สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) เป็นความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

ส่วนการจัดแบ่งระดับ (Level) ของความสามารถหรือระดับพฤติกรรมของสมรรถนะ (Competency) เพื่อที่จะนำไปเป็นหลักในการกำหนดว่าบุคลากรในองค์กรมีขีดความสามารถของสมรรถนะในการทำงาน คือ ระดับพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงความสามารถ ความชำนาญในสมรรถนะ และขีดความสามารถของกลุ่มสมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ การสื่อสาร (communication) การตัดสินใจ (decision making) ลักษณะบุคคล (personal integrity) การแก้ปัญหา (problem solving) กลุ่มสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) และกลุ่มความรู้ในงาน (Job Competency) ซึ่งมีการแบ่งกลุ่มสมรรถนะออกเป็น 5 ระดับตามระดับความชำนาญ (Expertise) ดังตาราง 14 (คณะกรรมการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2558: Online) ดังนี้

ตาราง 14 การแบ่งกลุ่มและความหมายของสมรรถนะ

ระดับ	Competency level	ความหมายสมรรถนะ
1	ขั้นพื้นฐาน (Novice)	ระดับทักษะพื้นฐานที่พนักงานควรมี
2	ขั้นปฏิบัติงาน (Adequate)	ระดับความสามารถที่พนักงานจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานประจำวัน
3	ขั้นประยุกต์ (Develop)	ระดับที่พนักงานมีความสามารถในการประยุกต์ใช้ทักษะในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ดี
4	ขั้นก้าวหน้า (Advance)	ระดับที่พนักงานสามารถใช้ทักษะด้วยความชำนาญในงานที่ตนเองรับผิดชอบ
5	ขั้นเชี่ยวชาญ (Expert)	ระดับที่พนักงานมีความเชี่ยวชาญในการใช้ทักษะนั้นๆ กับหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

การพัฒนาโดยนำหลักสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2550) เริ่มตั้งแต่ 1) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในสายงานหรือตำแหน่งต่างๆ นั้นสมรรถนะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพิจารณาบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่จะทำงานว่ามีคุณสมบัติ และความรู้ ความสามารถตรงตามความต้องการของตำแหน่งงาน ซึ่งโดยหลักการแล้วกระบวนการสรรหาและเลือกสรรเริ่มต้นด้วย

ข้อมูลเกี่ยวกับงาน เช่น คุณสมบัติและหน้าที่ความรับผิดชอบตามใบงาน (Job Description หรือ JD) ที่ระบุถึงงานและความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งจะทำให้สามารถวิเคราะห์ได้ว่าในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานนั้น เราควรเลือกคนที่มีความรู้ ความสามารถอะไรบ้าง นอกจากความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานแล้วกระบวนการคัดเลือกให้ความสำคัญกับส่วนที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรม เทคนิคที่ใช้ในการคัดเลือก 2) การพัฒนาบุคลากร สมรรถนะเป็นเครื่องมือช่วยในการวางแผนพัฒนาบุคคล ทำให้สามารถทราบและเห็นแนวทางที่จะพัฒนา รวมทั้งสามารถนำมากำหนดสิ่งที่ต้องพัฒนา วางแผนการพัฒนาบุคลากรแต่ละระดับได้อย่างถูกต้องตรงกับความต้องการของบุคคล หน่วยงานและองค์กร 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบสมรรถนะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ช่วยให้ทราบว่าสมรรถนะใดบ้างที่ช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ผลลัพธ์สูงกว่ามาตรฐานทั่วไป และยังช่วยในการกำหนดว่าพฤติกรรมการทำงานอะไรบ้างที่จัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสม ควรจะได้รับการยกย่องและให้รางวัล 4) การจ่ายค่าตอบแทน ระบบสมรรถนะจะช่วยในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนว่าควรจะได้รับค่าตอบแทนเท่าไร จึงจะเหมาะสมกับระดับสมรรถนะที่มีอยู่ หากบุคลากรคนใดมีการพัฒนาได้ตามที่กำหนดไว้หรือสูงกว่า จะพิจารณาให้ผลตอบแทนเป็นพิเศษ 5) การวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ เมื่อมีการประเมินสมรรถนะของบุคลากรในสายงานหรือตำแหน่งต่างๆแล้ว องค์กรสามารถนำผลการประเมินมาจัดกลุ่มของบุคลากรตามความสามารถได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้นว่าบุคคลใดมีสมรรถนะในระดับสูง ระดับกลางหรือระดับต่ำ และสามารถเอามาใช้ในเรื่องของการกำหนดการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพตามตำแหน่งต่างๆ ได้ เพราะการบริหารทรัพยากรบุคคลจะใช้หลักความสามารถตามสมรรถนะที่แต่ละบุคคลจะมีได้ตามตำแหน่งที่องค์กรกำหนดไว้

สรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะความสามารถที่บุคคลทุกคนจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ตามข้อกำหนดของภาระงานขององค์กร ได้แก่ มีความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น และประเภทของสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานให้ตรงตามลักษณะงานในตำแหน่งต่างๆ ควรมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้และงานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ โดยมีการกำหนดตามความรับผิดชอบของงานเป็นสมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงานสายวิชาชีพ (common functional competency) และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (specific functional competency) และสมรรถนะทั้งสองอย่างจะมีความสำคัญที่ช่วยเสริมแรงกันให้ประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย และได้ผลการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ ซึ่ง

ในการประเมินสมรรถนะของบุคคลจะต้องมีเกณฑ์การประเมินตามระดับความชำนาญของบุคคลประกอบด้วย รวมทั้งนำสมรรถนะมาใช้เป็นองค์ประกอบในการประยุกต์ใช้ในการจัดการระบบทรัพยากรบุคคลจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรอย่างสูงโดยเฉพาะสายวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล

3.2 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

จากการศึกษาความหมายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าการกำหนดสมรรถนะในวิชาชีพพยาบาลเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีศาสตร์หรือทฤษฎีเป็นกรอบแนวคิดในการใช้กระบวนการพยาบาล (nursing process) เพื่อการดูแลผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ในองค์ประกอบของกระบวนการการพยาบาลที่สำคัญจำเป็นต่อการบริการด้านสุขภาพ เริ่มตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประเมินปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และการประเมินผล รวมทั้งการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตามความเหมาะสมต่อการแก้ไขปัญหาทางสภาวะสุขภาพของผู้ป่วยหรือบุคคลในแต่ละราย สมรรถนะทางการพยาบาลจึงเป็นตัวกำหนดความรู้ ความสามารถ และทักษะของพยาบาลที่ควรมี และนำไปใช้ในการกำหนดขอบเขตของการให้บริการพยาบาลแก่ผู้รับบริการได้อย่างครอบคลุม เป็นระบบ และต่อเนื่อง บรรลุตามเป้าหมายของการพยาบาล

สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของพยาบาลที่เป็นผลมาจากความรู้ (Knowledge) ความสามารถ หรือทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) อื่นๆ ที่ต้องการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้ผู้รับบริการปลอดภัย และบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์กร (สำนักงานการพยาบาล, 2551) ส่วนสภาวิชาชีพให้ความหมายว่า ความรู้ ความสามารถ และเจตคติของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ที่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ตามขอบเขตของวิชาชีพอย่างปลอดภัย มีความรับผิดชอบเป็นร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม (สภาการพยาบาล, 2553) แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพได้มีการพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด “สมรรถนะ” ของสำนักงานข้าราชการพลเรือน และ “สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ” ที่สำนักงานการพยาบาลและสภาวิชาชีพได้จากการวิเคราะห์งานการพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละระดับ ดังนี้

3.2.1 ประเภทของสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพได้มีการกำหนดระดับสมรรถนะของบุคลากรที่สัมพันธ์กับระดับตำแหน่งเพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้ดำรงตำแหน่งว่าควรปฏิบัติตนอย่างไร จึงจะเหมาะสมกับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของตำแหน่ง เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนในการทำงาน และเป็นแนวการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับบุคคลแต่ละระดับตามแนวความคิดการแบ่งระดับทางด้านสุขภาพของเบนเนอร์ “Benner’s Stages of Clinical Competence” ได้แบ่งระดับไว้ 5 ระดับ ดังนี้ Novice, Advanced Beginner, Competent, Proficient, The Expert (Benner, 2001) การแบ่งระดับสมรรถนะดังกล่าวได้นำมาประกอบการพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมกับองค์กรพยาบาลในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงนำแนวความคิดการประเมินสมรรถนะมาเป็นองค์ประกอบในการสร้างแบบสอบถามการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกวิชาชีพ ประยุกต์ใช้แนวความคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ดังตาราง 15

ตาราง 15 การแบ่งระดับ Competency พยาบาลตามแบบ Benner’s Model

Competency level	คำจำกัดความ	อายุการทำงาน
1 Novice ผู้เริ่มต้น	พยาบาลที่จบการศึกษาใหม่ เริ่มปฏิบัติงานในวิชาชีพ 1-2 ปี ยังไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต้องอาศัยการชี้แนะ ปฏิบัติการพยาบาลพื้นฐานได้	1 – 3 ปี (C3)
2 Advanced Beginner ผู้เรียนรู้	เป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาล 3-4 ปี และปฏิบัติงานในที่เดิมติดต่อกัน 2-3 ปี สามารถมองประเด็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ แต่ยังไม่สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาได้	3-4 ปี (C4)
3 Competent ผู้ปฏิบัติ	เป็นพยาบาลผู้มีประสบการณ์ ปฏิบัติการพยาบาล 5-7 ปี และปฏิบัติงานในที่เดิมติดต่อกัน 3-4 ปี สามารถวางแผนให้การพยาบาลในระยะยาว และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาได้ แต่ต้องการความช่วยเหลือในด้านการจัดการ และการตัดสินใจ	5-7 ปี (C5)
4 Proficient ผู้ชำนาญ	เป็นพยาบาลผู้มีประสบการณ์การพยาบาลติดต่อกัน 8-10 ปี มีความสามารถในการมองสถานการณ์ได้กว้างไกล เข้าใจปัญหาต่างๆ มีความสามารถในการนำอภิปรายปัญหาของผู้ป่วย ที่เป็นประเด็นของปัญหามาใช้เป็นประโยชน์ได้ดีขึ้น	8 – 10 ปี (C6-7)
5 Expert ผู้เชี่ยวชาญ	เป็นพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป เป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลสูงกว่าระดับผู้ชำนาญ	>10 ปี (C7-8)

ที่มา: การบริหารการพยาบาลสู่คุณภาพ การนิเทศทางการพยาบาล, 2552.

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการกรมการแพทย์ได้กำหนดรายละเอียดในการประเมินสมรรถนะไว้ว่ามีการมุ่งวัดการปฏิบัติอย่างไรบ้าง ในสมรรถนะพยาบาล

วิชาชีพระดับปฏิบัติการได้ระบุสิ่งที่มุ่งวัดไว้ 10 ข้อ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH) 2) บริการที่ดี (Service Mind – SERV) 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise – EXP) 4) จริยธรรม (Integrity – ING) 5) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork – TW) 6) การพัฒนาศักยภาพคน (Developing Others – DEV) 7) การดำเนินงานเชิงรุก (Proactiveness – PROAC) 8) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking – AT) 9) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking-CT) 10) ภาวะผู้นำ (Leadership – LEAD) โดยมีการกำหนดสเกลในการตัดสินของแต่ละตัวชี้วัด เพื่อนำมาใช้ในการประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ, 2553) ส่วน Fey และ Miltner (2000) ได้แบ่งสมรรถนะขั้นพื้นฐานสำหรับพยาบาลวิชาชีพพบใหม่ในงานหอผู้ป่วย ไว้ 3 ประเภท คือ 1) สมรรถนะด้านคลินิก เป็นสมรรถนะที่ใช้กระบวนการพยาบาล ได้แก่ การประเมินวางแผนการพยาบาล ปฏิบัติการพยาบาล และประเมินผลการพยาบาล 2) สมรรถนะเฉพาะ เป็นสมรรถนะที่ต้องอาศัยความรู้ และทักษะเฉพาะทาง เช่น ห้องคลอด ห้องฉุกเฉิน ห้องผ่าตัด ซึ่งปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพต้องมีสมรรถนะที่แตกต่างกันตามลักษณะงานเฉพาะ และมาตรฐานที่กำหนด 3) สมรรถนะในการจัดการการดูแล การบูรณาการสมรรถนะด้านคลินิก และสมรรถนะเฉพาะในการดูแล และให้บริการผู้ใช้บริการ ให้มีความปลอดภัยตามมาตรฐานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ

3.2.2 สมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ขั้นหนึ่ง

สภาการพยาบาลได้ให้ความหมายสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ไว้ว่า สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรระดับปริญญาตรี หรือชั้นหนึ่ง ตามหลักสูตรที่สภาการพยาบาลกำหนด (สภาการพยาบาล, 2561) เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติของพยาบาลวิชาชีพในระดับต่างๆ ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ตามขอบเขตของวิชาชีพอย่างปลอดภัย เป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ขึ้นกับพื้นฐานความยากง่าย ความซับซ้อนของปัญหาผู้ใช้บริการ และสถานการณ์การปฏิบัติการพยาบาล เป็นพยาบาลวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลต้องอาศัยสิ่งที่ต้องการมากำหนดบุคลิกภาพที่แตกต่างกันแล้วนำผลที่แตกต่างมาใช้ให้การพยาบาลแก่ผู้ใช้บริการที่แตกต่างกันในสถานบริการ โดยมีความรู้ในการพยาบาลผู้ที่เจ็บป่วยทั้งในภาวะเฉียบพลัน เรื้อรัง มีความรู้และทักษะระดับพื้นฐานในการพยาบาลผู้ป่วยในภาวะวิกฤติ ฉุกเฉิน และการผดุงครรภ์ จะพบว่าสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพทั่วไปสามารถพัฒนาเพิ่มขึ้นด้วยวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะแต่ละด้าน ซึ่งมีการกำหนดไว้ตามบริบทขององค์กร ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาและสรุปสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพทั้งในประเทศ และต่างประเทศไว้ รายละเอียดดังนี้

3.2.2.1 สภาการพยาบาล (2561) สภาการพยาบาล แห่งประเทศไทยได้สรุป สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพทั่วไปไว้ 8 ด้าน คือ สมรรถนะที่ 1 ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และ กฎหมาย สมรรถนะที่ 2 ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์ สมรรถนะที่ 3 ด้านคุณลักษณะ เชิงวิชาชีพ สมรรถนะที่ 4 ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ สมรรถนะที่ 5 ด้าน วิชาการและการวิจัย สมรรถนะที่ 6 ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ สมรรถนะที่ 7 ด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศ และสมรรถนะที่ 8 ด้านสังคม รายละเอียด ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย มีความรู้ ความ เข้าใจ ทฤษฎีและหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ศาสนาและวัฒนธรรม สิทธิมนุษยชน และที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อบังคับของวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง มีจิตสำนึกทางจริยธรรม ตระหนักในคุณค่า ความเชื่อของตนเองและผู้อื่น มีความไวต่อประเด็นจริยธรรมและกฎหมาย มีความสามารถในการ ตัดสินใจเชิงจริยธรรม และประยุกต์สู่การปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม ได้แก่ ไม่ใช่คุณค่าความเชื่อ ของตนเองในการตัดสินผู้อื่น ให้การพยาบาลโดยแสดงออกถึงการเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตระหนักในข้อจำกัดของสมรรถนะตนเอง แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผล ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการพยาบาลของตน และปฏิบัติการพยาบาลโดยแสดงออกซึ่งความเมตตา กรุณา คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้บริการ จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะที่ 2 ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ มีการบูรณา การแนวคิด ศาสตร์ทางการพยาบาล ศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ศิลปะการพยาบาล ในการปฏิบัติการพยาบาล ระดับพื้นฐานความรู้ ความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาล สร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค เพื่อให้ การพยาบาลแบบองค์รวมที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและปลอดภัย โดยใช้กระบวนการพยาบาล หลักฐานเชิงประจักษ์ มีความรู้ความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อให้การพยาบาล ผู้ใช้บริการทุกกลุ่มวัย เพื่อส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพ ทั้งมีความรู้ในการตอบสนอง ของบุคคลและครอบครัวต่อการเจ็บป่วยทั้งทางด้านกาย จิต สังคม ในการดูแลผู้ให้บริการที่เจ็บป่วย เฉียบพลัน ฉุกเฉิน วิกฤตและเรื้อรังที่ไม่ซับซ้อน อย่างต่อเนื่อง มีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีครอบครัว การ เปลี่ยนแปลงทางสรีระ จิตสังคมของหญิงในระยะตั้งครรภ์ ระยะคลอด ระยะหลังคลอด สามารถรับฝาก ครรภ์ คัดกรองภาวะเสี่ยง ทำคลอดปกติ ให้การพยาบาลมารดา ทารกและครอบครัวในระยะหลังคลอด และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติทักษะและเทคนิคการพยาบาลทั่วไปเพื่อให้การพยาบาลแก่ ผู้ใช้บริการทุกกลุ่มวัย ทุกภาวะสุขภาพ

สมรรถนะที่ 3 ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือเป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ แสดงออกอย่างเหมาะสมกับบุคคล กาละ เทศะ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ

สมรรถนะที่ 4 ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ มีความรู้ในทฤษฎีภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม ทฤษฎีการบริหารเบื้องต้นกระบวนการบริหารจัดการด้านสุขภาพ สามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีภาวะผู้นำ มีการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ความสามารถทำงานเป็นทีมและการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สมรรถนะที่ 5 ด้านวิชาการและการวิจัย มีความตระหนักในความสำคัญของการทำวิจัยและพัฒนาความรู้ มีความรู้พื้นฐานในกระบวนการทำวิจัยและการจัดการความรู้ พิจารณาการใช้ประโยชน์จากความรู้เชิงประจักษ์ในการทำงานและเผยแพร่ความรู้กับทีมสุขภาพและสาธารณะ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน ผู้เกี่ยวข้อง และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล

สมรรถนะที่ 6 ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ มีความรู้และทักษะในการติดต่อสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพ ยอมรับในความแตกต่างทางความคิด โดยแสดงออกด้วยภาษา ท่าทาง การให้ข้อคิดเห็นที่เหมาะสมทั้งยังมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้วยความเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคลด้วยความเสมอภาค มีสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพอย่างเหมาะสม

สมรรถนะที่ 7 ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมใช้งานพื้นฐานในการประมวลผล คำนวณ จัดเก็บและการนำเสนอ มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ สามารถใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลทางการพยาบาล

สมรรถนะที่ 8 ด้านสังคม มีความรู้ในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพและสังคม ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างสม่ำเสมอ ปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม ยึดหลักปฏิบัติตามปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข มีวิจาร์ณญาณในการเลือกรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย

นอกจากสมรรถนะสำหรับพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยแล้ว พบว่าในประเทศต่างๆ มีการกำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานในวิชาชีพไว้เช่นเดียวกัน โดยประเด็นหลักของสมรรถนะที่สอดคล้องกันคือด้านจริยธรรม จุดที่แตกต่างกันจะเป็นด้านที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมของแต่ละแห่ง ดังนี้

3.2.2.2 ประเทศออสเตรเลียจาก Australian Nursing and midwifery council (ANMC) (Nursing and Midwifery Board of Australian, 2010) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของพยาบาลที่ได้ใบรับรองไว้ว่าจะต้องมีความเป็นมืออาชีพ ความรับผิดชอบทั้งทางด้านกฎหมายและจริยธรรม ความพึงพอใจพื้นฐานความรู้ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อกำหนดของกฎหมายที่มีผลต่อการพยาบาลและการดูแลสุขภาพและการป้องกันสุขภาพของแต่ละบุคคลและกลุ่มสิทธิมนุษยชน มีกำหนดไว้พอสรุปได้ 10 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การปฏิบัติการพยาบาลในกรอบของกฎหมายที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ เช่น การปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง บรรลุเป้าหมายหน้าที่ในการดูแล การได้รับการยอมรับและตอบสนองความไม่ปลอดภัยจากการปฏิบัติอย่างเหมาะสม 2) การปฏิบัติการพยาบาลอย่างมืออาชีพและอยู่ในกรอบจริยธรรม เช่น ปฏิบัติการพยาบาลตามจริยธรรมและจรรยาบรรณ ตามนโยบาย และแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ การปฏิบัติโดยคำนึงถึงการยอมรับในศักดิ์ศรี วัฒนธรรม คุณค่า ความเชื่อ และสิทธิมนุษยชนทั้งรายบุคคล และหมู่คณะ ให้การสนับสนุนทั้งรายบุคคล และหมู่คณะ สำหรับสิทธิการพยาบาล การดูแลสุขภาพในองค์กร และการบริหารจัดการโครงสร้าง ความเข้าใจและการปฏิบัติภายในขอบเขตของการปฏิบัติด้วยตนเอง การเพิ่มความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้การพยาบาล และดูแลสุขภาพอย่างปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ ตระหนักถึงความแตกต่างในความรับผิดชอบของพยาบาลแต่ละประเภท 3) เกี่ยวกับการประเมินตนเองในการพัฒนาอาชีพ คุณค่าของหลักฐานเชิงประจักษ์ และการวิจัยเพื่อการปฏิบัติ โดยมุ่งที่การปฏิบัติงานบนพื้นฐานการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์เป็นกรอบแนวคิด 4) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 5) การประสานงานกับองค์กร และการให้การพยาบาล การดูแลที่มีการประเมินบุคคล/กลุ่ม, แผนงาน, การดำเนินงาน และการประเมินผลการดูแล ได้แก่ การเข้าใจการดำเนินการพยาบาล และระบบการประเมิน 6) การวางแผนการดูแลรักษาพยาบาลในการให้คำปรึกษารายบุคคล/กลุ่ม และดูแลด้วยทีมสหสาขาวิชาชีพ 7) ให้บริการครบวงจร ดูแลรักษาพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านความปลอดภัย และประสิทธิภาพ การระบุผลสุขภาพรายบุคคล/กลุ่ม 8) การติดตามความก้าวหน้าตาม

ความคาดหวังจากการให้คำปรึกษารายบุคคล/กลุ่ม และการทำงานทีมสหสาขาวิชาชีพ 9) เกี่ยวกับความยั่งยืน และความเป็นมืออาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล/กลุ่ม การดูแลสุขภาพทีมสหสาขาวิชาชีพ ได้แก่ การกำหนด รักษา และการรักษาความสัมพันธ์เหมาะสม 10) การมีส่วนร่วมในทีมสหสาขาวิชาชีพเพื่อให้การดูแลอย่างครอบคลุม

3.2.2.3 ประเทศนิวซีแลนด์ ข้อมูลจาก Nursing council of New Zealand (2012) ได้นำเสนอสมรรถนะของพยาบาลไว้ มีสมรรถนะหลัก 4 ประเด็น สำหรับพยาบาลที่ได้รับการรับรองอย่างถูกต้อง ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 ความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพ เกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพ การตอบสนองตามจริยธรรมและกฎหมาย และวัฒนธรรมความปลอดภัย จากความรู้และการตัดสินใจซึ่งนำไปสู่ความรับผิดชอบ การส่งเสริมทางด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยด้านสุขภาพ ความอิสระ คุณภาพชีวิตและสุขภาพ

สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการการปฏิบัติการพยาบาล เกี่ยวกับความสามารถประเมินและบริหารจัดการ การดูแลสุขภาพ การตอบสนองตามความต้องการของผู้รับบริการ บนพื้นฐานของความรู้ทางการพยาบาลและหลักฐานเชิงประจักษ์

สมรรถนะที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สมรรถนะด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลและการรักษาในผู้รับบริการสุขภาพ บุคลากรทางการพยาบาลอื่นๆ การสื่อสารอย่างมืออาชีพและเอกสาร

สมรรถนะที่ 4 การดูแลสุขภาพและการพัฒนาคุณภาพอย่างมืออาชีพ การทำงานเป็นทีมในทีมสุขภาพ การประเมินประสิทธิภาพการดูแลเป็นทีม

3.2.2.4 ประเทศฮ่องกง ข้อมูลจาก Nursing council of Hong Kong (NCHK) (2012) ได้กล่าวถึง สมรรถนะหลักของพยาบาลทั่วไปประกอบด้วย 5 สมรรถนะ แบ่งประเด็นการวัดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ในบทบาทที่แตกต่างกันไป ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 ความเป็นมืออาชีพ กฎหมายและจริยธรรมทางการพยาบาล ในบทบาทของผู้ดูแล และผู้ให้บริการ มีความชำนาญสามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีทางการพยาบาล ข้อมูลเชิงประจักษ์ ความรู้การพยาบาล ทักษะการค้นหาค้นหา เทคนิคทางการรักษาเพื่อการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลปลอดภัยอย่างมืออาชีพ ตามกฎหมาย จริยธรรม และมีประสิทธิภาพ มีความรู้ทางชีววิทยา เคมี สังคม และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องสำหรับการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาลอย่างมืออาชีพ ตามกฎหมาย และจริยธรรมทางการพยาบาล การสื่อสาร และให้คำปรึกษาตามลักษณะของบุคคล และกลุ่ม สามารถให้การตอบสนองได้อย่างถูกคน อีกทั้งมีทักษะทางการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การประเมิน การพยาบาล และรักษาทางคลินิก ทางด้านจิตใจ และมีทัศนคติยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคล

สมรรถนะที่ 2 การสร้างเสริมสุขภาพ และการศึกษาด้านสุขภาพ เป็น ผู้ให้ความรู้ ให้คำปรึกษา สร้างเสริมสุขภาพ การดูแลประสานงาน และผู้ให้การสนับสนุนลูกค้า มีความสามารถในการทำงานร่วมกับทีมสุขภาพ ผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน มีความรู้ทฤษฎี และวิธีการให้ความรู้ ประเด็นการให้ความรู้สุขภาพ และการสร้างเสริมสุขภาพได้เหมาะสมต่อบุคคล มีทักษะในการให้ความรู้

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการ และสภาวะผู้นำ สามารถบริหารจัดการ และความเป็นผู้นำในการให้การดูแลรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 4 การวิจัย การเป็นนักวิจัยที่สามารถประยุกต์ความรู้ และทักษะในการวิจัยทางการพยาบาลใช้ในการดูแลสุขภาพ และชุมชนที่มีความแตกต่างกัน สามารถเลือก วิเคราะห์ และตีความในการใช้งานวิจัยสำหรับการพยาบาล และปฏิบัติการดูแลสุขภาพ

สมรรถนะที่ 5 ประสิทธิภาพส่วนบุคคล และการพัฒนาอาชีพ มีการพยาบาลอย่างมืออาชีพสามารถควบคุมร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ได้ ทั้งยังสามารถพัฒนา และรักษา ความเป็นมืออาชีพทางการพยาบาล

3.2.2.5 ประเทศแคนาดา รัฐออนแทรีโอ ข้อมูลจาก The College of Nurses of Ontario (2014) ได้กล่าวถึง สมรรถนะของพยาบาลไว้ว่าได้บูรณาการทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และการตัดสินใจในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างปลอดภัย และมีจริยธรรม ดังนี้ 1) การมีความรับผิดชอบอย่างมืออาชีพ มีการแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบ การยอมรับ มีทั้งความรับผิดชอบต่อตนเอง ตระหนักถึงความเป็นบุคคลปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายและให้การสนับสนุน ช่วยเหลือใน ภาวะจำเป็น โดยมีความรับผิดชอบการทำงานต่อการเป็นสมาชิกของทีมพยาบาลและทีมสุขภาพ 2) มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ความรู้เฉพาะเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย และสมรรถนะการประยุกต์ใช้ความรู้ซึ่งมีการประยุกต์ใช้ในกระบวนการพยาบาล คือ การประเมิน การวางแผน การปฏิบัติการดูแล และการประเมินผลหลังให้การดูแล โดยมุ่งที่ผู้ป่วยเป็น สิ่งสำคัญ สามารถนำความรู้ทางการพยาบาลมาใช้ในการกำหนดการดูแลสุขภาพ ให้การพยาบาลแบบ องค์กรรวมทั้งผู้ป่วย และครอบครัวมีการดูแลอย่างต่อเนื่อง มีการร่วมมือกันในทีมสุขภาพอย่างมืออาชีพ มีการประเมินอย่างต่อเนื่องขณะดูแลและวางแผนการดูแลทั้งในปัจจุบัน และอนาคต 3) การปฏิบัติตามหลักจริยธรรม สามารถตัดสินใจ และปฏิบัติการพยาบาลตามหลักจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อ มาตรฐานของวิทยาลัย ทั้งยังมีส่วนร่วมในการค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมที่สำคัญสำหรับการ ตัดสินใจในการรักษา และดูแล โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม และความสัมพันธ์ของผู้ป่วยกับทีมสุขภาพ 4) ให้บริการประชาชน เข้าใจแนวคิดในการป้องกัน และการให้บริการประชาชน การมีส่วนร่วมการดูแล สุขภาพกับผู้ป่วยและทีมสุขภาพให้ดีขึ้น ทั้งมีส่วนในการกำหนดนโยบาย 5) สามารถควบคุมตนเอง

แสดงความเข้าใจในความเป็นมืออาชีพ การควบคุมด้วยตนเอง โดยการให้ประชาชนสนใจ พัฒนาและเสริมสร้างความสามารถของตนเอง และสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติในการดูแลที่ปลอดภัย

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่าองค์กรต่างๆ จะมีการกำหนดสมรรถนะของพยาบาลไว้ตามความเหมาะสมบริบทของแต่ละประเทศซึ่งจะให้ความสำคัญสมรรถนะในประเด็นหลักที่คล้ายคลึงกันส่วนที่แตกต่างกันส่วนใหญ่เป็นรายละเอียดย่อยที่เกิดจากความแตกต่างของวัฒนธรรม และนโยบายของแต่ละประเทศ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิด และหลักการ ข้อพึงปฏิบัติสำหรับหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบในการผลิตบุคลากรทางการพยาบาลกำหนดหลักสูตรในการผลิตพยาบาลให้มีความสามารถตามที่บุคคลทุกคนในองค์กรต้องมีสมรรถนะตามหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่พึงมี คือ Functional competency หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพเมื่อเข้าสู่สายวิชาชีพจะต้องมีความรู้ทางการพยาบาล ส่วน Specific competency เป็นทักษะ/ความสามารถและความถนัดในลักษณะงานที่ปฏิบัติด้วยซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาสมรรถนะจะต้องเริ่มต้นตั้งแต่หลักสูตร การสร้างพื้นฐาน ทักษะ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการจัดลำดับความสำคัญ (Dillard et al., 2009) นอกจากนี้จากการศึกษาของ Loftin (2013) เกี่ยวกับวัฒนธรรมการวัดความสามารถในพยาบาล: การทบทวนเชิงบูรณาการ ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับการออกแบบสำหรับการวัดความสามารถทางวัฒนธรรมของพยาบาล พบว่า เครื่องมือที่ใช้ในการวัดสมรรถนะ และการรับรู้ตนเองของพยาบาล หรือระดับรายงานตนเอง จะเป็นรายงานการตรวจสอบความสามารถทางวัฒนธรรม แต่ไม่มีการวัดวัตถุประสงค์ มุมมอง อำนาจทางวัฒนธรรมของผู้ป่วยซึ่งเป็นตัวกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นที่จะแตกต่างกันตามวัฒนธรรม จากการรวบรวมสมรรถนะจากที่ต่างๆ โดยเปรียบเทียบความเหมือน และแตกต่างของสมรรถนะในแต่ละองค์กร ดังแสดงตาราง 16

ตาราง 16 แสดงเปรียบเทียบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ

องค์กรประกอบ สมรรถนะ	ประเทศไทย สภา การ พยาบาล (2553)	Washington, DC NONPF (2012)	Canada College of Nurses of Ontario (2014)	Hong Kong The Nursing council of Hong Kong (2012)	New Zealand Nursing council of New Zealand (2012)	Canada Canadian Nurses Association (2010)	Australia Nursing and Midwifery board of Australia (2006)
สมรรถนะที่ 1 ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และ กฎหมาย	✓	✓	✓	✓			✓
สมรรถนะที่ 2 ด้านการปฏิบัติการ พยาบาลและการผดุงครรภ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
สมรรถนะที่ 3 ด้านคุณลักษณะเชิง วิชาชีพ	✓	✓	✓			✓	✓
สมรรถนะที่ 4 ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ	✓	✓		✓	✓	✓	✓
สมรรถนะที่ 5 ด้านวิชาการและการวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
สมรรถนะที่ 6 ด้านการสื่อสารและ สัมพันธภาพ	✓	✓				✓	✓
สมรรถนะที่ 7 ด้านเทคโนโลยีและ สารสนเทศ	✓	✓					✓
สมรรถนะที่ 8 ด้านสังคม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
สมรรถนะที่ 9 ด้านการปฏิบัติการ พยาบาลขั้นสูง						✓	✓

จากตาราง 16 ได้นำเสนอเกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในองค์กรทางการพยาบาลต่างๆ ว่ามีความเหมือนและความแตกต่างอย่างไรบ้าง พบว่า ทุกองค์กรจะให้ความสำคัญของการปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์ รองลงมาคือด้านวิชาการและวิจัย และด้านสังคม ส่วนสมรรถนะที่น้อยที่สุดคือด้านการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง ดังนั้นในการพิจารณาการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตรงตามเกณฑ์ที่ต้องการ เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดสำหรับประเทศไทยนั้นสภาการพยาบาล และสำนักการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ได้มีการจัดแบ่งหน่วยงานเพื่อทำการกำหนดเกณฑ์การวัดสมรรถนะของพยาบาลแต่ละระดับให้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามมาตรฐานโรงพยาบาล และบริการสุขภาพ และมาตรฐานบริการพยาบาล และผดุงครรภ์ ระดับหัตถิภุมิ และตติยภุมิ ได้กำหนดการบริการไว้จำนวน 9 งาน (สำนักการพยาบาล, 2550) คือ 1) การบริการพยาบาลผู้ป่วยนอก 2) การบริการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุ และฉุกเฉิน 3) การบริการพยาบาลผู้ป่วยใน 4) การบริการพยาบาลผู้ป่วยหนัก 5) การบริการพยาบาลทางสูติกรรม 6) การบริการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด 7) การบริการพยาบาลวิสัญญี 8) การบริการปรึกษาสุขภาพ 9) การบริการพยาบาลป้องกัน และควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับการแบ่งงานบริการของโรงพยาบาลต่างๆ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ได้แก่ ของสแตมฟอร์ด พบว่ามีการแบ่งแผนกทางการพยาบาล คือ แผนกมารดาและทารก แผนกศัลยกรรมกระดูก และศัลยกรรมประสาท แผนกอายุรกรรม แผนกการให้คำปรึกษาสุขภาพ แผนกผู้ป่วยวิกฤต แผนกหัวใจ และหลอดเลือด แผนกดูแลผู้ป่วยมะเร็ง แผนกฟื้นฟูสุขภาพ แผนกผู้ป่วยอุบัติเหตุ และฉุกเฉิน (The nurses in Stamford Hospital's medical and surgical departments, 2558) และจากการศึกษาของ Hewitt, Lackey และ Letvak (2013) เกี่ยวกับการเลือกแผนกในการปฏิบัติงานของนักเรียนพยาบาลที่จบปริญญาตรี พบว่ามีการเลือกปฏิบัติงานแผนกอายุรศาสตร์-ศัลยกรรมศาสตร์ 81% แผนกผู้ป่วยวิกฤต 28.9% แผนกการบริการพิเศษ (แผนกสูติ, เด็ก, แม่และเด็ก) 18.2% แผนกห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน 10% ห้องผ่าตัดและพักฟื้น 7.5% แผนกกึ่งวิกฤต 3.1% และอื่นๆ 3.1% จะเห็นว่าแผนกการพยาบาลมีความแตกต่างตามบริบทงานบริการ และลักษณะของผู้ป่วย ฉะนั้นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแต่ละแผนกจึงมีความแตกต่างกัน จำเป็นที่หน่วยงานควรกำหนดสมรรถนะเฉพาะในแต่ละแผนกการพยาบาลเพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม

3.2.3 แบบประเมิน และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ

การประเมินผลสมรรถนะความสามารถนั้นเป็นเครื่องมือที่ทำให้องค์กรทราบคุณสมบัติของพนักงานว่ามีความรู้ ทักษะ ค่านิยม ทักษะคนดี ลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจที่อยู่ในตัวของบุคคลระดับไหน ควรจะพัฒนาพนักงานอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร ซึ่งจะต้องมีการกำหนดขอบเขตการประเมินสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพเป็นผู้กำหนด วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการประเมิน ระยะเวลาให้ชัดเจน และองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (สำนักการพยาบาล, 2550) สิ่งที่สำคัญในการประเมินคือแบบประเมินซึ่งผู้ประเมินจะต้องสร้างแบบประเมิน และเกณฑ์ให้พอเหมาะกับสมรรถนะของตำแหน่งที่องค์กรต้องการ (จารุพรรณ ลีละยุทธโยธิน, 2560)

สมรรถนะทางการพยาบาล ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งการจะวัดและประเมินสมรรถนะของบุคคลควรมีการวัดองค์ประกอบการประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ (knowledge) เป็นความตระหนักรู้ที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ซึ่งเป็นความรู้ที่ต้องรู้และจำเป็นในการปฏิบัติงาน (Lucia and Lepsinger, 1999) 2) ด้านทักษะ (skills) เป็นศักยภาพในการทำงานปฏิบัติการพยาบาล 3) ด้านความสามารถส่วนบุคคล (Abilities) เป็นความสามารถส่วนบุคคลที่แสดงออกมาในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสังเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคล 4) ด้านความสามารถส่วนบุคคล (personal characteristics) คุณลักษณะที่แสดงออกและมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน เช่น ค่านิยม ทักษะคนดี บุคลิกภาพ

3.3 หน้าที่ความรับผิดชอบจำแนกตามแผนการพยาบาล

3.3.1 แผนบริการงานสูติกรรม

3.3.2 แผนบริการงานศัลยกรรม

3.3.3 แผนบริการงานอายุรกรรม

3.3.4 แผนบริการงานกุมารเวช

3.3.1 แผนบริการงานสูติกรรม

การบริการงานสูติกรรม เป็นบริการเฉพาะสำหรับการพยาบาลดูแลผู้ใช้บริการทางด้านสูติกรรม ตั้งแต่ระยะตั้งครรภ์จนถึงการคลอดบุตร โดยให้การดูแลก่อนคลอด ระหว่างคลอด และหลังคลอด เพื่อให้มารดา และทารกมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ พยาบาลที่ปฏิบัติงานบริการ

พยาบาลทางสูติกรรมซึ่งนอกจากใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะทางการพยาบาลทั่วไปแล้ว พยาบาลต้องมีความรู้ ความสามารถ เฉพาะทางด้านสูติศาสตร์ มีรายละเอียดดังนี้

3.3.1.1 หน้าที่ความรับผิดชอบพยาบาลแผนกสูติกรรม

การบริการพยาบาลแผนกสูติกรรม เป็นบริการพยาบาลดูแลผู้ใช้บริการ ตั้งแต่ตั้งครรภ์จนถึงการคลอดบุตร โดยให้การดูแลก่อนคลอด ระหว่างคลอด และหลังคลอด เพื่อให้ มารดา และทารกมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ พยาบาลที่ปฏิบัติงานบริการพยาบาลทางสูติกรรม นอกจากใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะทางการพยาบาลทั่วไปแล้ว ยังต้องปฏิบัติโดยใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะทางด้านสูติศาสตร์ เพื่อให้การพยาบาลที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ส่งผลให้ มารดาและทารกปลอดภัย ขอบเขตการให้บริการพยาบาลครอบคลุมการจัดบริการพยาบาลในหน่วย บริการฝากครรภ์ (ANC) และบริการคลอด (LR) ไม่รวมถึงการจัดบริการพยาบาลหลังคลอด เนื่องจาก การจัดบริการพยาบาลดังกล่าวเป็นงานบริการผู้ป่วยใน (สำนักการพยาบาล, 2551)

3.3.1.2 ขอบเขตการบริการการพยาบาลสูติกรรม

งานบริการพยาบาลทางสูติกรรม กำหนดขอบเขตการบริการของ หน่วยงานที่เป็นปัจจุบัน และครอบคลุมการให้บริการพยาบาล คือ งานบริการฝากครรภ์ งานบริการ วางแผนครอบครัว และบริการคูสมรสใหม่ งานบริการคลอด เป็นต้น (สำนักการพยาบาล, 2551) โดยมีรายละเอียดดังนี้ การประเมินภาวะสุขภาพ พยาบาลวิชาชีพประเมินภาวะสุขภาพ และค้นหาภาวะ เสี่ยงของหญิงตั้งครรภ์ ให้ครอบคลุมอย่างต่อเนื่อง การวินิจฉัยการพยาบาล เพื่อกำหนดข้อวินิจฉัย ทางทางการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมิน เพื่อจำแนกความต้องการการ ดูแล กำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล โดยจัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาและความต้องการการปฏิบัติการพยาบาล ติดตามเฝ้าระวังความก้าวหน้าของการตั้งครรภ์ ภาวะแทรกซ้อนหรืออันตราย การประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงแนวทางการให้การพยาบาลสอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของหญิงตั้งครรภ์แต่ละราย ได้มีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูล และความรู้เกี่ยวกับภาวะสุขภาพ การพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยโดยเคารพในศักดิ์ศรี และคุณค่าความเป็นมนุษย์ ตลอดจนการพิทักษ์สิทธิตามขอบเขต บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การ บันทึบทางการพยาบาล อย่างต่อเนื่อง ถูกต้อง และครบถ้วน การพยาบาลระยะก่อนคลอด และการ พยาบาลในระยะหลังคลอด 2 ชั่วโมง

3.3.2 แผนกบริการงานศัลยกรรม

การบริการงานศัลยกรรม เป็นบริการพยาบาลผู้ป่วยที่มีปัญหาจากการบาดเจ็บเป็นผู้ป่วยในที่ได้รับการรักษาในโรงพยาบาลในแผนกศัลยกรรม ส่วนใหญ่ต้องการ intensive care และทรัพยากรในการดูแลมาก หรือโรคเรื้อรังของผู้ป่วยทั้งโรคเดี่ยว โรคร่วมเป็นปัญหาในการรักษาพยาบาล ผู้ป่วยทางศัลยกรรม พยาบาลต้องให้การดูแลผู้ป่วยที่ได้รับการผ่าตัดทั้งก่อนและหลังผ่าตัด สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการแพทย์พยาบาลเพื่อการดูแลผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย

3.3.2.1 หน้าที่ความรับผิดชอบแผนกบริการงานศัลยกรรม

การบริการพยาบาลผู้ป่วยใน เป็นบริการพยาบาลผู้ป่วยทุกประเภทที่รับไว้รักษาโดยพักค้างในโรงพยาบาล ส่วนผู้ป่วยนอกคือผู้ป่วยที่มารับบริการแผนกผู้ป่วยนอกมาตรวจและกลับ ด้วยปัญหาทางศัลยกรรมแยกเป็นลักษณะการเจ็บป่วยของผู้ป่วยต่างๆ ตามการบริหารจัดการของแต่ละโรงพยาบาล เช่น ศัลยกรรมทั่วไป, ศัลยกรรมทรวงอกหัวใจและหลอดเลือด, ศัลยกรรมระบบทางเดินปัสสาวะ, ศัลยกรรมระบบประสาท, ศัลยกรรมเด็ก ศัลยกรรมทรวงอก เป็นต้น พยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลต้องใช้ความรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพโดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับโรคที่ได้รับการผ่าตัด เกิดการดูแลต่อเนื่อง การดูแลผู้ป่วยก่อนผ่าตัด ขณะผ่าตัด และหลังผ่าตัด เพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัยจากภาวะอันตรายที่คุกคามชีวิต ไม่เกิดภาวะแทรกซ้อนที่ป้องกันได้ และสามารถดูแลตนเองพร้อมที่จะกลับมาดำรงชีวิตในสังคมได้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล (สำนักงานพยาบาล, 2551) ตามมาตรฐานการบริการพยาบาลผู้ป่วยใน คือ 1) ลักษณะของงานบริการพยาบาลผู้ป่วยใน และการปรับปรุงผลการดำเนินงาน 2) มาตรฐานการบริหารงานบริการพยาบาลผู้ป่วยใน แบ่งเป็น 7 หมวด ได้แก่ การนำองค์กร การวางแผนยุทธศาสตร์ การมุ่งเน้นผู้ให้บริการ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ ผลลัพธ์การดำเนินการ 3) มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยตั้งแต่เริ่มเข้ามาใช้บริการในหน่วยบริการจนออกจากหน่วยบริการ รวมถึงการดูแลต่อเนื่องที่บ้าน 4) เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพการพยาบาลผู้ป่วยใน เป็นผลของการปฏิบัติตามมาตรฐานการพยาบาล (สำนักงานพยาบาล, 2551)

3.3.2.2 ขอบเขตของลักษณะของงานบริการพยาบาลผู้ป่วยในด้านศัลยกรรม

งานบริการพยาบาลผู้ป่วยใน การปฏิบัติงานการบริการผู้ป่วยใน ประกอบด้วยกระบวนการหลัก 4 ประการ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมก่อนรับผู้ป่วย การรับผู้ป่วย การดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย และการจำหน่าย งานบริการพยาบาลผู้ป่วยใน กำหนดลักษณะพื้นฐาน

ของหน่วยงานที่ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ วัฒนธรรมของหน่วยงาน เป้าประสงค์หลักของการบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรพยาบาล พันธกิจของงานที่สะท้อนให้เห็นถึงการบริการและการจัดระบบบริการพยาบาล และกระบวนการพัฒนางานบริการพยาบาล ผู้ป่วยใน ขอบเขตการบริการของหน่วยงานครอบคลุมการให้บริการพยาบาลผู้ป่วยในตั้งแต่แรกรับจนกระทั่งจำหน่าย การดูแลผู้ป่วยในต่อเนื่องจากโรงพยาบาลสู่ครอบครัว/ชุมชน การส่งต่อผู้ป่วยเพื่อการดูแลรักษาต่อเนื่อง การให้ข้อมูลและความรู้ทางด้านสุขภาพแก่ประชาชน (Health Information) การสร้างเสริมสุขภาพของผู้ป่วย และประชาชน (Health Promotion) การธำรงไว้ซึ่งภาวะสุขภาพของผู้ป่วย และประชาชน (Health Maintenance) การคุ้มครองภาวะสุขภาพของผู้ป่วย และประชาชน (Health Protection) การพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย งานบริการพยาบาลผู้ป่วยใน มีขอบเขตการบริหารงานครอบคลุมการให้บริการพยาบาลในประเด็นการกำหนดนโยบาย และทิศทางการจัดบริการพยาบาล การกำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาคุณภาพการพยาบาล การจัดการ และการพัฒนา กำลังคนด้านการพยาบาล การจัดการทรัพยากรเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือ สถานที่ และงบประมาณ การบริหารจัดการต้นทุนด้านการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ การติดตาม กำกับกับการปฏิบัติงานของพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ การจัดการความปลอดภัย การวิจัย และพัฒนาวิชาการพยาบาล การสนับสนุนการทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ การสนับสนุนการนำภูมิปัญญาไทยมาใช้ การสร้างการมีส่วนร่วมกับองค์กรในชุมชนและสังคม และการประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน

3.3.3 แผนบริการงานอายุรกรรม

การบริการพยาบาลผู้ป่วยใน เป็นบริการพยาบาลผู้ป่วยทุกประเภทที่รับไว้รักษาโดยพักค้างในโรงพยาบาล ด้วยปัญหาทางอายุรกรรมแยกเป็นหอผู้ป่วยต่างๆ ตามการบริหารจัดการของแต่ละโรงพยาบาล เป็นหน่วยงานให้บริการการพยาบาลอายุรกรรม ในผู้ป่วยชายและหญิงที่เป็นโรคทางอายุรกรรมอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ดูแลรักษาผู้ป่วยทางอายุรกรรมที่มีภาวะเรื้อรังจนถึงภาวะกึ่งวิกฤต

3.3.3.1 หน้าที่ความรับผิดชอบแผนบริการงานอายุรกรรม

การบริการพยาบาลผู้ป่วยใน เป็นบริการพยาบาลผู้ป่วยทุกประเภทที่รับไว้รักษาโดยพักค้างในโรงพยาบาล ด้วยปัญหาทางอายุรกรรมแยกเป็นหอผู้ป่วยต่างๆ ตามการบริหารจัดการของแต่ละโรงพยาบาล เป็นหน่วยงานให้บริการการพยาบาลอายุรกรรม ในผู้ป่วยชายและหญิงที่เป็นโรคทางอายุรกรรมอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ดูแลรักษาผู้ป่วยทางอายุรกรรมที่มีภาวะเรื้อรังจนถึง

ภาวะถึงวิกฤต ที่จำเป็นต้องได้รับการดูแลรักษาและเฝ้าระวังอาการเปลี่ยนแปลงอย่างใกล้ชิด พยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลต้องใช้ความรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพเพื่อให้เกิดการดูแลต่อเนื่อง ปลอดภัยจากภาวะอันตรายที่คุกคามชีวิต ไม่มีภาวะแทรกซ้อนที่ป้องกันได้ และสามารถดูแลตนเอง พร้อมที่จะกลับมามีชีวิตในสังคมได้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล มีเป้าหมายของการพยาบาลเพื่อให้ ผู้รับบริการได้รับการดูแลตามมาตรฐานวิชาชีพพยาบาลมีความสุขสบายทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ปลอดภัยจากภาวะแทรกซ้อน บรรเทาทุกข์ทรมานจากความเจ็บป่วย ได้รับการพิทักษ์สิทธิ์ในฐานะ ผู้รับบริการ ได้รับข้อมูลที่จำเป็นเรื่องโรคการรักษาการปฏิบัติตัวที่ถูกต้อง และเพียงพอในการดูแลตนเอง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความพึงพอใจในบริการพยาบาลที่ได้รับ

3.3.3.2 ขอบเขตหน้าที่หลักทางคลินิกอายุรกรรมของพยาบาลวิชาชีพ (สำนัก การพยาบาล, 2551)

การบริการพยาบาลผู้ป่วยใน เป็นบริการพยาบาลผู้ป่วยทุกประเภทที่รับ ไว้รักษาโดยพักค้างในโรงพยาบาล ด้วยปัญหาทางอายุรกรรมแยกเป็นหอผู้ป่วยต่างๆ ดูแลรักษาผู้ป่วย ด้วยศาสตร์ทางอายุรกรรมซึ่งมีความซับซ้อนมากมาย จำเป็นต้องมีผู้ดูแลตั้งแต่แรกรับจนถึงจำหน่าย พยาบาลวิชาชีพที่ดูแลต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วยทั้งเฉียบพลัน เรื้อรัง และวิกฤต ตั้งแต่ 1) การประเมินผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ (Assessment) ได้แก่ การประเมินปัญหาและ ความต้องการของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการอย่างถูกต้องครบถ้วนทันทีที่รับไว้ในความดูแล การติดตามเฝ้าระวัง และการประเมินปัญหา/ความต้องการอย่างต่อเนื่องตลอดการดูแล จนกระทั่งจำหน่ายจากการดูแล และการรวบรวมข้อมูลอย่างครบถ้วนตามมาตรฐานการดูแล/การพยาบาลที่กำหนด และข้อมูลนั้นมี คุณภาพเพียงพอแก่การวินิจฉัยปัญหา การวางแผนการดูแล รวมทั้งเพียงพอต่อการประเมินผลการ พยาบาล 2) การจัดการกับอาการรบกวนต่างๆ (Symptom Distress Management) ทั้งอาการ รบกวนด้านร่างกายและจิตใจ 3) การดูแลความปลอดภัย (Provision for Patient Safety) ได้แก่ การจัดการให้ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งด้านกายภาพ ชีวภาพ เคมี รังสี แสง และเสียง โดยมีเป้าหมายเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บต่างๆ และภาวะแทรกซ้อน ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้งการป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล การจัดการดูแลอุปกรณ์เครื่องมือทาง การแพทย์ และอุปกรณ์จำเป็นที่ใช้เพื่อการรักษาพยาบาลให้มีเพียงพอ พร้อมใช้ในภาวะฉุกเฉิน มี ความปลอดภัยในการใช้งานกับผู้ป่วย 4) การป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นระหว่าง รักษาพยาบาล (Prevention of complication) เพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับ ผู้ป่วยแต่ละราย หรือแต่ละกลุ่มโรค/อาการ รวมทั้งการป้องกันภาวะแทรกซ้อนจากผลข้างเคียงของ

การรักษาด้วย 5) การให้การดูแลต่อเนื่องในผู้ป่วยแต่ละราย 6) การสนับสนุนการดูแลสุขภาพตนเองของผู้ป่วย/ผู้ให้บริการและครอบครัว การช่วยเหลือ การสื่อสารเพื่อให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ และการฝึกทักษะที่จำเป็นในการดูแลสุขภาพตนเองของผู้ป่วยเกี่ยวกับการเฝ้าระวังสังเกตอาการผิดปกติ 7) การสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ (Enhancement of patient satisfaction) กิจกรรมการพยาบาลบนพื้นฐานของสัมพันธภาพ และการสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการด้วยบุคลิกภาพที่เหมาะสม

3.3.4 แผนกบริการงานเด็ก

งานการพยาบาลผู้ป่วยเด็กเป็นหน่วยงาน ที่รับผิดชอบ ในการให้บริการพยาบาลทารกแรกเกิดปกติ ทารก และเด็กป่วย รวมทั้งเด็กก่อนวัยเรียน ให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุด ตามมาตรฐานการพยาบาลที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างเสริมสุขภาพผู้ป่วยเด็กทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และพัฒนาการ ซึ่งพยาบาลผู้ที่จะเป็นผู้ให้การพยาบาลเด็ก มีคุณสมบัติและบทบาททั่วไป แต่มีคุณสมบัติและบทบาทที่จำเป็นต่อการดูแลสุขภาพเด็กให้ครอบคลุมทุกด้านตามมาตรฐานการปฏิบัติพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ ของแผนกปฏิบัติการพยาบาลอนามัยแม่และเด็ก ของสมาคมพยาบาลอเมริกัน (The society of Pediatric: SPN) และ องค์การวิชาชีพพยาบาลแห่งสหรัฐอเมริกา (American Nurses Association: ANA, 2012) และสภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย, 2553) มีรายละเอียดดังนี้

3.3.4.1 หน้าที่ความรับผิดชอบพยาบาลแผนกบริการงานเด็ก

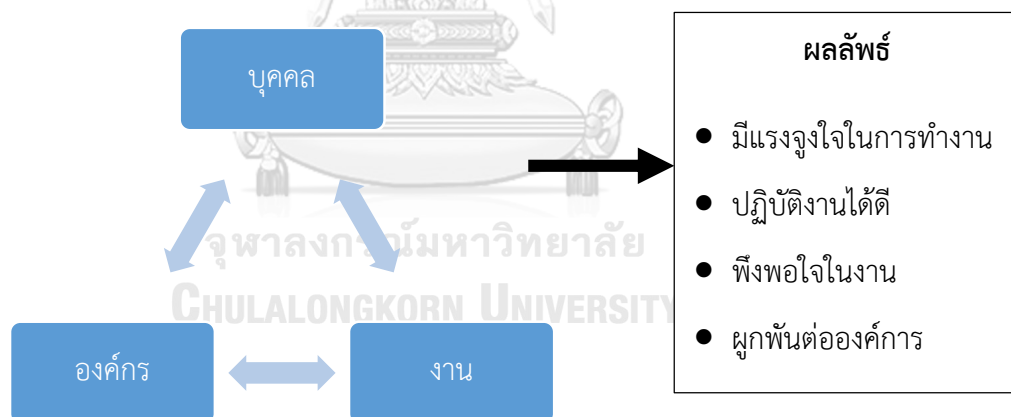
งานการพยาบาลผู้ป่วยเด็ก เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ ในการให้บริการพยาบาลทารกแรกเกิดปกติ ทารกและเด็กป่วย รวมทั้งเด็กก่อนวัยเรียน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด ตามมาตรฐานการพยาบาลที่กำหนดไว้ และสนับสนุนการศึกษา การวิจัย ตลอดจนส่งเสริม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานการให้บริการพยาบาล ต้องประกอบไปด้วย การพยาบาลผู้ป่วย และการปฏิบัติการพยาบาล เป็นต้นการพยาบาลเด็ก ให้บริการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยเด็กซึ่งมีปัญหสุขภาพในเด็ก อายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 15 ปี (ในกรณีที่อยู่แลรักษาต่อเนื่องรับถึงอายุ 18 ปี) ทั้งในระยะเฉียบพลัน วิกฤต กึ่งวิกฤต เรื้อรัง และระยะสุดท้าย แผนกการพยาบาลเด็กได้รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้ป่วยเด็ก และครอบครัวได้รับการดูแลแบบองค์รวมอย่างครบวงจร เป็นการ

ส่งเสริมสุขภาพผู้ป่วยเด็กทั้งขณะอยู่ในโรงพยาบาล และเมื่อกลับสู่ชุมชน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงชีวิตได้อย่างเต็มศักยภาพ (การพยาบาลเด็ก มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 2559)

3.3.4.2 ขอบเขตการบริการการพยาบาลเด็ก

งานการพยาบาลผู้ป่วยเด็กเป็นหน่วยงาน ที่รับผิดชอบการให้บริการ พยาบาล ทารกแรกเกิดปกติ ทารก และเด็กป่วย รวมทั้งเด็กก่อนวัยเรียน ให้มีคุณภาพ และ ประสิทธิภาพสูงสุด ตามมาตรฐานการพยาบาลที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างเสริมสุขภาพผู้ป่วยเด็กทั้งด้าน ร่างกาย จิตใจ สังคม และพัฒนาการ มีเป้าหมายให้ผู้ป่วยได้รับการบริการและการดูแลรักษาตาม มาตรฐานวิชาชีพ ผู้ป่วยได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะเจ็บป่วย และมีส่วนร่วมในการวางแผนการ ดูแลรักษา (การพยาบาลเด็ก มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 2559) การพยาบาลประกอบด้วย ด้านการ พยาบาล ด้านผู้ป่วย ด้านปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ ด้านการพยาบาลเด็กมีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติการพยาบาลแบบองค์รวมแก่ทารก และเด็ก ครอบครัว และชุมชน ตระหนักถึงหน้าที่ รับผิดชอบ ต่อวิชาชีพ และสังคมอย่างมีคุณภาพ ด้านผู้ป่วย ผู้ป่วยเป็นทารก และเด็ก ทุกคน มีสิทธิ เท่าเทียมกัน ในการที่จะได้รับการรักษาพยาบาล รวมทั้งส่งเสริมให้บิดามารดา และ/หรือ ญาติ มี ศักยภาพในการดูแลสุขภาพ การป้องกันโรคติดต่อ และฟื้นฟูสภาพบุุตรหลานของตนเอง ขึ้นพื้นฐาน ด้านปฏิบัติการพยาบาล การบริการพยาบาลผู้ป่วยเด็กที่ได้มาตรฐาน ประเมินการเจริญเติบโต พัฒนาการและภาวะสุขภาพ ให้การพยาบาลได้อย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งร่างกาย มีการให้บริการ พยาบาล ใช้รูปแบบของกระบวนการพยาบาล โดยคำนึงถึงสิทธิของผู้ป่วยทารก และเด็ก การ ให้บริการผู้ป่วยแบบองค์รวม และมุ่งเน้นให้ผู้ป่วย กลับคืนสู่สภาวะปกติโดยเร็ว โดยเชื่อมโยงความรู้ จากศาสตร์ทางการพยาบาล ทางการแพทย์ เทคโนโลยี และหลักฐานเชิงประจักษ์ รวมทั้งจริยธรรม จรรยาบรรณ กฎหมาย ศิลปะการพยาบาล และความเอื้ออาทร ดังนี้ (การพยาบาลเด็ก มหาวิทยาลัย สวนดุสิต, 2559; สำนักการพยาบาล, 2551) ได้แก่ การดูแลแบบองค์รวมการดูแลรักษา การส่งเสริม การป้องกัน การฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจโดยคำนึงถึงการเจริญเติบโตและพัฒนาการควบคู่ไปกับ ความเจ็บป่วย การสื่อสาร การติดต่อประสานงาน วิชาการ วิจัย และการใช้เทคโนโลยีหมายถึง การใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลผู้ป่วยเด็ก การบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีศิลปะในการแก้ปัญหา เจรจาต่อรองกับทีมสุขภาพ การสอน แนะนำ และให้คำปรึกษา และการบริหารจัดการงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบสามารถบริหารจัดการตนเอง แสดงบทบาทผู้นำทีมในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและ อุปกรณ์ในหน่วยงาน และจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน

จากการศึกษาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าความต้องการพื้นฐานจะเหมือนแต่รายละเอียดของงานในแต่ละหน่วยจะเน้นความสำคัญที่แตกต่างกัน ดังนั้นความสัมพันธ์และความสอดคล้องของบุคคล กับองค์กร และงาน จะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่สูง หากมีแรงจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานดี มีความพึงพอใจในงานสูง และมีความผูกพันในองค์กร ดังนั้นจึงเห็นว่าการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มี “สมรรถนะสูงสุด” เข้ามาในองค์กรบุคคลจึงควรมี “คุณสมบัติที่เหมาะสม” กับงานและองค์กรไม่ว่าจะเป็น ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในงานและคุณลักษณะอื่นๆที่เกี่ยวกับงาน เช่น ความถนัด ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ เป็นต้น ฉะนั้นเกี่ยวกับการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การจูงใจ การธำรงรักษาและการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร ภายใต้จริยธรรมและความรับผิดชอบ ความสำคัญของสมรรถนะเข้ามามีบทบาทที่สำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในหลายด้าน ได้แก่ ขั้นตอนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลตรงตามสมรรถนะที่ต้องการ การทดสอบสมรรถนะเพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพเพื่อจัดค่าตอบแทน ซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานรวมถึงความผูกพันในองค์กร และช่วยในการรักษาบุคคลให้อยู่ในองค์กร ดังภาพ 10



ภาพ 10 แสดงความสอดคล้องกันระหว่างองค์กร งานและบุคคล
ที่มา: สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2550

3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางการพยาบาล

เบญจภรณ์ จงรักษ์ มาลีวัล เลิศสาครศิริ และ สมพร ชินโนรส (2562) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง ในพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองตั้งแต่ 1 ปีเป็นต้นไป จำนวน 169 คน

ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานขององค์กร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และแบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง ที่ผ่านการตรวจคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา มีค่ามากกว่า .5 และค่าความเที่ยงด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .92 - .96 พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยด้านสมรรถนะโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับดี เท่ากับ 3.87 (SD = .61) สมรรถนะทางการพยาบาลที่มีค่าสูงสุด คือ การพยาบาลเพื่อวางแผนการจำหน่ายและการดูแลต่อเนื่องอยู่ในระดับดีมาก เท่ากับ 4.29 (SD = .61) รองลงมาคือการสื่อสารและการประสานงานคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี เท่ากับ 4.17 (SD = 1.18) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวิจัยและการพัฒนาการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 3.17 (SD = .95) เมื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารขององค์กร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระดับปานกลางกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .40, .26,$ และ $.35, p = .01$)

สุธาสิณี ปวงฟู และ ธนุช พุทธาวรงค์ (2561) การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะทางของพยาบาลวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยระยะวิกฤตหลังได้รับการผ่าตัดผ่านกล้องโรงพยาบาลราชวิถี โดยการประเมินตนเองตามกรอบสมรรถนะเฉพาะทางใช้กระบวนการพัฒนาคุณภาพตามวงจรเดมมิง (PDCA) ในช่วงระหว่างเดือนธันวาคม 2560 ถึง เมษายน 2561 ในพยาบาลวิชาชีพแผนกศัลยกรรมจำนวน 135 คน เพื่อศึกษาสถานการณ์สมรรถนะเฉพาะทาง พยาบาลวิชาชีพที่เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยการจัดสถานการณ์จำลอง จำนวน 75 คน และพยาบาลวิชาชีพที่ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้สถานการณ์จำลอง และได้รับการพัฒนาสมรรถนะเป็นรายบุคคลโดยวิธีการนิเทศทางการพยาบาลจำนวน 30 คน ในการวิจัยใช้แบบประเมินสมรรถนะเฉพาะทาง ตรวจสอบความเที่ยงด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ .98 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ทดสอบด้วยค่า paired t-test พบว่า การพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบวงจรของเดมมิง 2 รอบ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะเฉพาะทางทุกด้านเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \text{ value} < .001$) ซึ่งสมรรถนะประกอบด้วยกระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยสถานการณ์จำลอง ร่วมกับการติดตามผลเป็นรายบุคคล และในการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะทางอย่างต่อเนื่องใช้วิธีการนิเทศทางการพยาบาล

จารุพรรณ สีสะยูทธโยธิน (2560) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลวชิรพยาบาล เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยที่

สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงพยาบาลศิริพยาบาล มี 2 ขั้นตอน คือ การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะโดยผู้เชี่ยวชาญ 7 คน และการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินสมรรถนะ จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และตรวจสอบความเที่ยงของผู้ประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า แบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน และรายการสมรรถนะ 20 ข้อ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพบริการ การสื่อสาร และสร้างสัมพันธ์ภาพ และผลการตรวจสอบแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา เท่ากับ .86 และค่าความเที่ยงของการสังเกต เท่ากับ .85

ชลธิชา โกชนกิจ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในพยาบาลวิชาชีพมีประสบการณ์มากกว่า 1 ปี จำนวน 507 คน แบบสอบถามมีค่าความเที่ยง .97 พบว่า มีตัวบ่งชี้สมรรถนะ 7 องค์ประกอบ 44 ตัวบ่งชี้ คือ ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ด้านการสื่อสารและสัมพันธ์ภาพ ($b = .71$) มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมาด้านวิชาการ และการวิจัย ($b = .66$) ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ($b = .59$) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล และผดุงครรภ์ ($b = .53$) ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย ($b = .48$) สรุปโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อังคณา หิรัญย์ภิญโญภาค และ กัญญาตา ประจุศิลป์ (2559) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทำนายสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพหน่วยผู้ป่วยวิกฤตหัวใจและหลอดเลือด ในพยาบาลวิชาชีพหน่วยผู้ป่วยวิกฤตหัวใจและหลอดเลือดจำนวน 144 คน ด้วยแบบสอบถามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพหน่วยผู้ป่วยวิกฤตหัวใจและหลอดเลือด ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา และหาความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่าความสัมพันธ์อีต้า และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่า สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพหน่วยผู้ป่วยวิกฤตหัวใจและหลอดเลือดอยู่ในระดับสูง ($M = 3.87$) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน่วยผู้ป่วยวิกฤตหัวใจและหลอดเลือด ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพหน่วยผู้ป่วยวิกฤตหัวใจและหลอดเลือด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .59, .49$ และ $.36$ ตามลำดับ) ปัจจัยทำนายสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพหน่วยผู้ป่วยวิกฤตหัวใจและหลอดเลือดได้อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานผู้ป่วยวิกฤตหัวใจและหลอดเลือด และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พยากรณ์ได้ร้อยละ 55

มยุรฉัตร ด้วงนคร กุลวดี อภิชาติบุตร และ รัตนาวดี ขอนตะวัน (2559) การพัฒนากิจกรรมของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤตศัลยกรรม โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ โดยประยุกต์ใช้กลยุทธ์การพัฒนากิจกรรมของ มาร์เรลลี, ทอนโดรา, และฮอจ (Marrelli, Tondora, & Hoge, 2005) ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพผู้เชี่ยวชาญ การพัฒนากิจกรรมสมรรถนะฉบับร่าง และการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของกิจกรรม พบว่า กิจกรรมสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตศัลยกรรม โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ มี 3 สมรรถนะ คือ การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤตศัลยกรรม ประกอบด้วย พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 15 ข้อ การพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บ ประกอบด้วย พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถจำนวน 14 ข้อ การพยาบาลผู้ป่วยศัลยศาสตร์หัวใจและทรวงอก ประกอบด้วย พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 16 ข้อ

จารีศรี กุลศิริปัญญา (2558) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาเกณฑ์ประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำการจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ด้านวิชาการและการวิจัย ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านสังคม ใช้วิธีเดลฟายเป็นเทคนิค จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 ท่าน ตอบแบบสอบถาม 3 รอบ ผลสรุปพบว่า เกณฑ์ประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ สมรรถนะที่ 1 มี 7 ตัวบ่งชี้ 25 เกณฑ์ประเมิน, สมรรถนะที่ 2 มี 5 ตัวบ่งชี้ 94 เกณฑ์ประเมิน, สมรรถนะที่ 3 มี 3 ตัวบ่งชี้ 12 เกณฑ์ประเมิน, สมรรถนะที่ 4 มี 4 ตัวบ่งชี้ 20 เกณฑ์ประเมิน, สมรรถนะที่ 5 มี 3 ตัวบ่งชี้ 15 เกณฑ์ประเมิน, สมรรถนะที่ 6 มี 2 ตัวบ่งชี้ 9 เกณฑ์ประเมิน, สมรรถนะที่ 7 มี 3 ตัวบ่งชี้ 12 เกณฑ์ประเมิน และ สมรรถนะที่ 8 มี 1 ตัวบ่งชี้ 5 เกณฑ์ประเมิน และนำเครื่องมือที่ศึกษาทดลองใช้กับหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าเวร และพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาไม่เกิน 2 ปี จำนวน 30 คน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .99 และนำเครื่องมือทดลองใช้ในตัวอย่างวิจัยสัปดาห์ พบว่า พยาบาลมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพสูงสุด และสมรรถนะที่เป็นไปได้มากในการนำไปใช้ คือ สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล

จารย์ยา ชปารังสี (2558) สมรรถนะพยาบาลทางระบบประสาทศัลยศาสตร์ ศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน ใช้วิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลทางระบบประสาทศัลยศาสตร์ ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาแล้วสร้างแบบสอบถาม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของข้อคำถามแต่ละข้อ ขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และส่งแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบ พบว่า สมรรถนะพยาบาลทางระบบประสาทศัลยศาสตร์ มีระดับความสำคัญสอดคล้องกันทุกข้อ องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลทางระบบประสาทศัลยศาสตร์ 11 ด้าน 50 รายการ และมีสมรรถนะย่อย 126 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยที่มีปัญหาเนื้องอกและเลือดออกในสมอง 2) ด้านการปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยที่มีปัญหากระดูกและไขสันหลัง 3) ด้านการปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยที่มีภาวะไขสันหลังหยุดทำงานชั่วคราวภายหลังได้รับบาดเจ็บ 4) ด้านการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัยจากภาวะแทรกซ้อนทางระบบประสาทศัลยศาสตร์ 5) ด้านการเตรียมผู้ป่วยก่อนผ่าตัดทางระบบประสาทศัลยศาสตร์ 6) ด้านการพยาบาลผู้ป่วยหลังผ่าตัดทางระบบประสาทศัลยศาสตร์ 7) ด้านการบริหารยาในผู้ป่วยทางระบบประสาทศัลยศาสตร์ 8) ด้านการสื่อสารและประสานงาน 9) ด้านการวางแผนจำหน่ายเพื่อการฟื้นฟูสภาพและการดูแลต่อเนื่อง 10) ด้านการสอน/แนะนำ/เป็นพี่เลี้ยงบุคลากรใหม่ในการดูแลผู้ป่วยทางระบบประสาท 11) ด้านการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม

จันทร์สุดา จันทร์นพคุณ และศิริลักษณ์ ศุภปิติพร (2558) ศึกษาปัจจัยทำนายพลังสุขภาพจิตของพยาบาลจบใหม่หมุนเวียนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ การวิจัยเชิงพรรณนาศึกษาในพยาบาลจบใหม่ที่หมุนเวียน จำนวน 193 ราย โดยใช้แบบสอบถามแรงสนับสนุนทางสังคม และแบบทดสอบบุคลิกภาพ ได้แก่ ความมั่นใจต่อการปฏิบัติงาน ความเห็นต่อความกดดันในงานพยาบาล การเผชิญเหตุการณ์ความเครียดในชีวิต ปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพ และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม เครื่องมือใช้ในการศึกษา ประกอบ 5 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป 2) แบบสอบถามด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน/สัปดาห์ ลักษณะการปฏิบัติงาน การทำงานเสริมนอกเวลา ความเห็นต่อความกดดัน ความมั่นใจต่อการปฏิบัติการพยาบาล การประสบเหตุความเครียดรุนแรง 3) แบบวัดพลังสุขภาพจิต ของกรมสุขภาพจิต ประเมินความสามารถ 3 ด้าน คือ ความมั่นคงทางด้านอารมณ์ ด้านกำลังใจ ด้านการจัดการกับปัญหา โดยสอบถามความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม 4) แบบวัดแรงสนับสนุนทางสังคมใช้แบบสอบถามแรงสนับสนุนทางสังคมของ Brand and Weinert 5) แบบทดสอบบุคลิกภาพใช้แบบ MPI (The Maudsley

Personal Inventory) ของ Han J. Eysenck ผลพบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าตนเองไม่มีความชำนาญและความถนัดงานด้านการพยาบาล และมีพลังสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปกติ และพบว่าพลังสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับแรงสนับสนุนทางสังคม และบุคลิกภาพด้านอารมณ์ ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพด้านพฤติกรรม ระดับน้อย

รัตนา นิยมชาติ (2558) ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลเด็ก โดยการใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 จากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลเด็ก ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามผู้เชี่ยวชาญและศึกษาเอกสาร และสร้างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของข้อรายการสมรรถนะแต่ละด้านของสมรรถนะพยาบาลเด็ก ขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ พบว่า สมรรถนะประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล มี 14 รายการ ด้านการสอน มี 4 รายการ ด้านการให้คำปรึกษา มี 5 รายการ ด้านการประสานงาน มี 5 รายการ และด้านการพัฒนาคุณภาพและการวิจัย มี 6 รายการ

กาญจนาณัฐ ทองเมืองธัญเทพ, วิภาดา คุณาวิฑิตกุล, เรมवल นันท์สุภวัฒน์ และจิตติณัฐ อัคระเตชอนันต์ (2558) ศึกษาการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน โดยใช้กรอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยของสภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย ปี พ.ศ. 2556 มาพัฒนาข้อคำถามสมรรถนะ จำนวน 125 ข้อ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 6 ท่าน และค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งฉบับเท่ากับ .94 และหาค่าความเที่ยงกับหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 30 คน ด้วย Cronbach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ .99 แล้วจึงนำไปทดสอบคุณสมบัติการวัดของเครื่องมือกับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 614 ราย พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสมรรถนะสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของการบริการสุขภาพ 3) ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติและการสื่อสาร 4) ด้านการจัดการ 5) ด้านจริยธรรมของวิชาชีพ แต่ละองค์ประกอบคิดเป็นร้อยละมากกว่า 60 ของความแปรปรวนทั้งหมด การทดสอบเครื่องมือโดยวิธีการใช้กลุ่มแตกต่าง 2 กลุ่ม ระหว่างพยาบาลที่จบใหม่และหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า มีความเที่ยง ความตรงเชิงเนื้อหา และความตรงเชิงโครงสร้างอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

วันนิตยา เฝ้าทรัพย์ และยุพิน อังสุโรจน์ (2556) ศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ จากพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม จากพยาบาลจำนวน 547 คน โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี โดยใช้แบบสอบถามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาความตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และหาค่าความเที่ยง ด้วย Cronbach's Alpha ได้เท่ากับ 0.91 เมื่อทำการวิเคราะห์หาค่าประจักษ์ พบว่า สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลตติยภูมิ ประกอบด้วย 7 ตัวประกอบ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล 2) สมรรถนะด้านการบูรณาการความรู้การดูแลผู้ป่วย 3) สมรรถนะด้านการช่วยเหลือผู้ป่วยภาวะวิกฤติ 4) สมรรถนะด้านการวิจัยและการใช้เทคโนโลยี 5) สมรรถนะด้านจริยธรรมและการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย 6) สมรรถนะด้านการสื่อสาร 7) สมรรถนะด้านการดูแลผู้ป่วยเด็กแบบองค์รวม

พรชนก ถาวรสันตกิจ (2556) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของอาชีวพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล เพื่อมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของอาชีวพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล เพื่อมาตรฐานในบริการ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในโรงพยาบาลทั้งภาครัฐ และเอกชนโดยการพัฒนาการบริหารจัดการทุกด้าน พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ด้านวัฒนธรรมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านผู้บริหาร เพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรภายนอก ภายใน และโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยด้านองค์กรสูงจะส่งผลให้คะแนนการพัฒนาบุคลากรภายนอก ภายใน และโดยรวมสูงขึ้น

วัจมาย สุชวนวัฒน์, ดวงหทัย ศรีสุจริต และ จิรภัค สุวรรณเจริญ (2555) ศึกษาการพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติการพยาบาลมารดา ทารก และการผดุงครรภ์ โดยการกำหนดเกณฑ์การประเมินและเกณฑ์การให้คะแนน ในนักศึกษาพยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยบรมราชชนนีสุรราชบุรี ชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 118 คน ใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ แบบประเมินปฏิบัติการพยาบาลมารดา ทารกในระยะตั้งครรภ์ แบบประเมินปฏิบัติการพยาบาลมารดา ทารกในระยะคลอด และแบบประเมินปฏิบัติการพยาบาลมารดา ทารก ในระยะหลังคลอด ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ค่า IOC = .82 - .86 ความตรงเชิงโครงสร้าง ค่าอำนาจจำแนก ความเที่ยงของผู้ประเมิน และความเที่ยงของแบบประเมินด้วย Cronbach's Alpha ใช้สถิติ การทดสอบด้วย t-test

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) พบว่าค่าความตรงเชิงโครงสร้าง คะแนนรายข้อมีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมในแต่ละฉบับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการให้คะแนนของผู้ประเมินทั้ง 2 คน สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นางพะงา อักษรเมศ (2554) ศึกษาการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ โดยการใช้วิธีการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิที่รับผิดชอบการกำหนดสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 24 คน ตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะด้วยความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบความเที่ยงในการสังเกตของผู้ประเมิน 3 กลุ่ม คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าสายการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพและผู้ร่วมงาน จำนวน 135 คน พบว่า สมรรถนะหลักพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจมี 2 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านคนเก่ง ประกอบด้วย ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร 2) สมรรถนะด้านคนดี ประกอบด้วย ด้านภาพลักษณ์พยาบาล และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ชลธิชา ชาญสวัสดิ์ (2553) ศึกษาตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้ ในพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี จากโรงพยาบาลชุมชน 33 แห่งในภาคใต้ สุ่มแบบช่วงชั้น โดยใช้แบบสอบถามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ตัวประกอบด้วยวิธีตัวประกอบหลัก และหมุนแกนแบบอโรโกนอนอลด้วยวิธี varimax พบว่า ตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ภาคใต้ มี 10 ตัวประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการพยาบาลฉุกเฉินและวิกฤติ 2) ด้านการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ 3) ด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค 4) ด้านความรู้ ความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาล 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ 6) ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ 7) ด้านจริยธรรมวิชาชีพพยาบาล 8) ด้านการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม 9) ด้านวิชาการ วิจัยและพัฒนา 10) ด้านปฏิบัติการพยาบาลในชุมชน

Liou และ Cheng (2014) ศึกษาการพัฒนาและตรวจสอบแบบสอบถามสมรรถนะทางคลินิก: เครื่องมือประเมินด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี การศึกษาเพื่อพัฒนาและทดสอบคุณสมบัติทางจิตวิทยาของแบบสอบถามสมรรถนะทางคลินิก (the Clinical Competence Questionnaire: CCQ) สำหรับวัดสมรรถนะของผู้ที่จบปริญญาตรีพยาบาล สาเหตุจากการที่ต้องการ

จะพัฒนาคุณภาพการรักษายาบาลไว้ในองค์กร ได้มีการพัฒนาและทดสอบคุณสมบัติทางจิตวิทยาของเครื่องมือในการประเมินตนเองสามารถระบุและวัดสมรรถนะทางคลินิกได้ สำหรับผู้ที่จบปริญญาตรีทางพยาบาลใหม่ โดยสามารถระบุว่าคุณศึกษานั้นมีความสามารถเพียงพอต่อการเป็นพยาบาลใหม่หรือไม่ ซึ่งแบบสอบถามสมรรถนะทางคลินิกได้พัฒนามาจาก หลักการ “From Novice to Expert” model ของ Patricia Benner’s เครื่องมือนี้พัฒนามาจากการศึกษาภาคตัดขวาง ในนักศึกษาปริญญาตรีภาคการศึกษาสุดท้าย จำนวน 340 คน ในไต้หวัน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 293 วิเคราะห์หาความเที่ยง ความตรงของแบบสอบโดยเครื่องมือได้ทดสอบตามเนื้อหา ความตรงตามโครงสร้างและความตรงตามเกณฑ์ของเครื่องมือ ซึ่งค่าความเที่ยงวิเคราะห์ด้วย Cronbach’s alpha ได้ .98 การพัฒนาเครื่องมือ จากการทบทวนวรรณกรรมทางการพยาบาลเกี่ยวกับสมรรถนะความรู้การพยาบาลพื้นฐาน ความสามารถทางคลินิก ผลการปฏิบัติงาน และทัศนคติในบริบทของพยาบาล ส่วนสมาคมวิทยาลัยพยาบาลในอเมริกาได้กำหนดสมรรถนะหลักของพยาบาลจบปริญญาตรีที่จะเข้าสู่การปฏิบัติไว้ว่า มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การสื่อสาร การประเมิน และทักษะทางเทคนิค ขึ้นต่อมาจึงได้ดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามสมรรถนะทางคลินิก บนพื้นฐานความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมได้ 50 รายการ และดำเนินการโฟกัสกรุ๊ปในอาจารย์ทางคลินิก ได้สร้างข้อคำถามเพิ่มอีก 30 รายการ รวมแบบทดสอบสมรรถนะทั้งหมด 80 รายการ และได้นำเครื่องมือทั้งหมดมาร่วมอภิปรายกับอาจารย์ทางคลินิกอีกครั้งสำหรับวัดสมรรถนะพยาบาลระดับเริ่มต้น มีการจัดกลุ่มและเลือกนำไปใช้ทดสอบความตรง 47 รายการ ดังนี้ 1) พฤติกรรมการเป็นพยาบาลอย่างมืออาชีพ (nursing professional behaviors: 1-16) 2) ทักษะ (skills: 17-47)

การวิเคราะห์เครื่องมือ โดยการใช้ทดสอบความตรงด้วย test-retest reliability, and internal consistency reliability, criterion-related validity and construct validity และความเที่ยงด้วย Cronbach’s alpha, inter-item correlation, and item-total correlation ได้ทำการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบของแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสมรรถนะทางคลินิกสำหรับพยาบาลระดับเริ่มต้นมี 4 องค์ประกอบ 1) พฤติกรรมการพยาบาลอย่างมืออาชีพ มี 16 ข้อ 2) ประสิทธิภาพการทำงานทั่วไป มี 12 ข้อ 3) ทักษะการพยาบาลหลัก มี 12 ข้อ 4) ทักษะการพยาบาลขั้นสูง มี 6 ข้อ

Aryn, Dee, Kathleen, Carolyn และ Toni (2014) ศึกษาเครื่องมือสมรรถนะสารสนเทศทางการพยาบาลขั้นสูง จุดมุ่งหมายการศึกษาเพื่อพัฒนาความน่าเชื่อถือของเครื่องมือประเมินสารสนเทศทางการพยาบาล (nursing informatics: NI) ซึ่งเป็นสมรรถนะระดับพื้นฐานและ

ขั้นสูง รวมถึงผู้เชี่ยวชาญสารสนเทศระดับ 3, ระดับ 4 และเริ่มต้น เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางด้านสุขภาพ เครื่องมือประเมินตนเองต้นฉบับเป็นเครื่องมือประเมินสำหรับระดับ 1 และระดับ 2 มุ่งเน้นที่ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน ความสามารถในการใช้ฐานข้อมูล และความสามารถในการใช้ระบบข้อมูลการเก็บรวบรวมข้อมูล การดึงข้อมูล ซึ่งบทความนี้ได้เสนอการพัฒนาเครื่องมือสำหรับระดับ 3 ระดับ 4 สำหรับการปฏิบัติในขั้นสูงซึ่งส่วนนี้จะเป็นการพัฒนาและประเมินความเที่ยง ความตรงและอภิปรายเครื่องมือ การทดสอบความตรงโดยใช้ CVI ในการพัฒนาเครื่องมือเริ่มจากการสังเคราะห์วรรณกรรมตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน การตรวจสอบเครื่องมือเบื้องต้นโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ในรอบสองด้วยผู้เชี่ยวชาญทางสารสนเทศทางการแพทย์ ได้กำหนดสมรรถนะคือ ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ความรู้สารสนเทศ และทักษะสารสนเทศ การออกแบบเครื่องมือสำหรับให้ระดับ 3 และระดับ 4 ประเมินด้วยตนเองสำรวจทางออนไลน์ แบ่ง 4 ส่วน 178 รายการ ครอบคลุม 3 ทักษะ คือ ทักษะคอมพิวเตอร์ ความรู้สารสนเทศ และทักษะสารสนเทศ ในส่วนของทักษะและความรู้มี 4 สเกล ผลจากการศึกษาเครื่องมือมีความสอดคล้องภายในสูง

Slatten, Hatlevik, และ Fagerstrom (2014) ศึกษาการตรวจสอบเครื่องมือใหม่สำหรับการประเมินสมรรถนะการดูแลแบบประคับประคองด้วยตนเอง วัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความตรงของเครื่องมือวัดสมรรถนะการพยาบาลแบบประคับประคอง (the nurses' core competence in palliative care: NCPC) instrument) ทดสอบจากพยาบาลที่ได้รับการอบรมความเชี่ยวชาญทางคลินิกพิเศษด้านการดูแลแบบประคับประคอง จำนวน 122 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์โครงสร้างของแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรม M Plus 7 และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่ามี 5 องค์ประกอบ คือ ความรู้การบริหารจัดการอาการที่เกิดขึ้น การใช้ the Edmonton symptom assessment system ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะภายในของบุคคล และทักษะการดูแลระยะสุดท้าย เครื่องมือจะทดสอบสมรรถนะในการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย ศึกษาจากผู้ร่วมการอบรมในการดูแลแบบประคับประคองทั้งหมด จำนวน 235 คน แต่ไม่ได้รับการตอบสนองจึงมีการส่งไปผู้มีส่วนร่วมจำนวน 122 คน แบบสอบถาม NCPC ได้พัฒนามาจากต้นฉบับ มี 176 รายการ เพื่อจำแนกระดับสมรรถนะของพยาบาลดูแลแบบประคับประคอง ภูมิหลังต่างๆ คือ ประสิทธิภาพของหลักสูตรคำถาม 2 ตัวเลือก เกี่ยวกับประสิทธิภาพ และทัศนคติ ตัดแบบสอบถามให้สั้นลงโดยเอาภูมิหลังต่างๆ และตัวแปรภายนอกออก การวิเคราะห์ของเบ็คกเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการดูแลแบบประคับประคององค์ประกอบเครื่องมือ 5 โดเมนของสมรรถนะมีความเหมาะสมมาก วิเคราะห์คำถามในการจำแนกรายการและโดเมนเหมาะสมที่สุดสำหรับเครื่องมือในการวัดสมรรถนะทางคลินิกการ

ดูแลแบบประคับประคอง และวิเคราะห์องค์ประกอบและหาความเที่ยงซ้ำ ใช้ Cronbach's alpha ประยุกต์ทฤษฎีกับรายการให้มีความสอดคล้องกัน ทั้งหมดนี้ให้จับคู่รายการกับแนวคิด และสำรวจรายการและโดเมนแล้วนำมาคิดสัดส่วนกันระหว่างจำนวนรายการกับจำนวนผู้เข้าร่วมการศึกษา ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบ จำนวนรายการ และโดเมนที่ศึกษา ผลลัพธ์แบบสอบถาม NCPC มีความเที่ยงประกอบด้วยรายการ 26 รายการครอบคลุมทั้ง 5 โดเมนสมรรถนะหลัก คือ 1) ความรู้การจัดการอาการ 5 รายการ วัดโดเมนนี้ขณะอาการปวด คลื่นไส้ วิดกกังวล/กระสับกระส่าย เป็นลมและปากแห้ง 2) การใช้แบบประเมิน the Edmonton Symptom Assessment System (ESAS) จำนวน 6 รายการ ใช้ในขณะมีอาการและดีขึ้นเมื่อหยุดข้าวร้าย 3) ทักษะการทำงานเป็นทีม 5 รายการใช้ร่วมขณะมีอาการ 4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับผู้ป่วยมี 3 รายการ วัยเด็ก มี 2 รายการ วัยผู้ใหญ่ 2 รายการ 5) ทักษะการดูแลระยะสุดท้ายมี 3 รายการ

McCarthy, Cornally, Mahoney, White และ Weathers (2013) ศึกษาพยาบาลฉุกเฉิน: ขั้นตอนการดำเนินงานและสมรรถนะการปฏิบัติงาน เนื่องจากพยาบาลห้องฉุกเฉินจะมีบทบาทสำคัญในการคัดแยกและบริหารจัดการการดูแลผู้ป่วยภาวะวิกฤติ สมรรถนะของพยาบาลจึงมีความสำคัญการศึกษานี้ เพื่อศึกษาถึงขั้นตอนการดำเนินงานและสมรรถนะของพยาบาลห้องฉุกเฉิน วิธีการ เครื่องมือที่ใช้จะปรับปรุงมาจากเครื่องมือของกิจกรรมและหัตถการที่ใช้อยู่ในห้องฉุกเฉิน โดยมีการจัดระดับตามรูปแบบของ เบนเนอร์โมเดล ทักษะหัตถการจะพัฒนามาจากมาตรฐานของสมาคมการพยาบาลฉุกเฉิน ได้แบบสอบถาม 119 ข้อ วิเคราะห์ค่าความเที่ยงได้ .98, .94 ได้ทำการศึกษาในพยาบาลปฏิบัติงาน 22 คน และได้นำไปทดลองใช้ใน 11 โรงพยาบาล และนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ANOVA ผลการศึกษาพบว่าข้อคำถาม 119 ข้อได้นำมาจัดกลุ่ม คือ 1) กิจกรรมที่เกี่ยวกับการวินิจฉัย 2) การจัดกิจกรรมด้านการบริหารจัดการและติดตามการให้การรักษ 3) การวางแผนการดูแลผู้ป่วยและระบุความสำคัญการดูแลผู้ป่วย 4) การบริหารจัดการองค์กร 5) การประสานงาน ในการปฏิบัติสมรรถนะในห้องฉุกเฉินจะมี คือ การวินิจฉัย การประเมินและคัดแยกผู้ป่วย การประสานงาน การบริหารจัดการและติดตามการให้การรักษ ซึ่งสิ่งที่สำคัญคือการบริหารจัดการสถานการณ์

Patricia, Patrick, Shelley, Margaret และ Trisha (2013) ศึกษามาตรฐานการวัดสมรรถนะทางการพยาบาล: การพัฒนาเครื่องมือและวิเคราะห์ทางจิตวิทยาโดยใช้ทฤษฎีการตอบสนองรายการ การศึกษานี้มุ่งพัฒนาและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริกและการวิเคราะห์คะแนนแบบองค์รวม โดยมุ่งที่จะวัดความเที่ยงและความตรงของรูบริกที่ออกแบบมาใช้วัดสมรรถนะการปฏิบัติงานทางคลินิกโดยใช้รูปแบบ Rasch model (1960) จากการ

ตรวจสอบข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือในการวัดสมรรถนะการปฏิบัติพยาบาลทางคลินิก 2 ประเด็น คือ 1) 'gold standard' สำหรับการตัดสินผลการปฏิบัติงาน 2) เชื่อมโยงการใช้ทฤษฎี Rasch model ในการตรวจสอบการประเมินพื้นฐานสมรรถนะเพื่อเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการสนับสนุนความตรงตามโครงสร้าง ตรงตามเนื้อหา และการระบุปัญหาของการวัด วิธีการวิจัย การพัฒนารูปการให้คะแนนผลการปฏิบัติงาน เครื่องมือการบันทึกภาคสนามจากการสังเกตของพยาบาลครูพยาบาลและครูพี่เลี้ยง นำมาวิเคราะห์เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนรวมทั้งระดับความสามารถและสมรรถนะพัฒนาจากการวิเคราะห์รูปแบบการสังเกต ออกแบบชุดเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับเครื่องมือประเมินมาตรฐานการปฏิบัติพยาบาลระหว่างการผ่าตัดและมาตรฐานสมรรถนะ คือ the Australian College of Operating Room Nurses (ACORN) ซึ่งพัฒนามาจากกฎพื้นฐานของ Griffin et al. (2001) สำหรับการพัฒนารูปการ เกณฑ์มาตรฐานของ Kathleen Bondy (1983) การแบ่งสมรรถนะของ Patricia Benner (1984) 'novice to expert model', และรูปแบบการมีทักษะของ Dreyfus (1982) เครื่องมือ ACORN ได้มีการพัฒนามาตรฐานมาจาก 16 ข้อ จำแนกตามพื้นที่การนำเครื่องมือสำรวจพยาบาลไปทดลองปฏิบัติ และมีการเขียนแผนที่การเชื่อมโยงการใช้เครื่องมือ นำผลจากการสังเกตแบบฟอร์มลงในเมตริกส์และวิเคราะห์ มีการจำลองข้อมูลและให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบระหว่างการพัฒนาเกณฑ์ พัฒนาตัวชี้วัด วิเคราะห์แบบฟอร์มการสังเกตเพื่อลดความเสี่ยงของข้อมูลที่หายไป ขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาเครื่องมือผลรวมของเกณฑ์การให้คะแนน โดยตัดจุดที่มีอำนาจในการตัดสินใจไม่ได้และจัดกลุ่มของตัวชี้วัดคุณภาพซึ่งสอดคล้องกับ the Dreyfus Model of Skill Acquisition คือ จุดเริ่มต้น กำลังพัฒนา การมั่นคงขึ้น และผู้ปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

Hewitt, Lackey และ Letvak (2013) การสำรวจบัณฑิตจบใหม่: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสถานที่ทำงานทางคลินิกครั้งแรกของพยาบาลจบใหม่ เป็นการวิจัยคุณภาพ ทำการศึกษาในพยาบาลที่มีประสบการณ์ 2-3 ปีผ่านมา เพื่อตรวจสอบปัจจัยที่มีส่วนร่วมในการเลือกตำแหน่งในการทำงานครั้งแรกของพยาบาลแรกถ้าพวกเขายังคงอยู่ในตำแหน่งนั้น ศึกษาด้วยวิธีการ สำรวจพยาบาลจบการศึกษาใหม่เพื่อตรวจสอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจเลือกสถานที่ทำงานในครั้งแรกและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสถานที่ทำงานของเขาจากพยาบาล 159 คนที่ตอบแบบสอบถามมากรอบแนวคิดการวิจัยได้ใช้แนวคิดจาก The Comfort Theory ได้แก่ ความพึงพอใจ ความมุ่งมั่น ประสิทธิภาพการทำงานและความรู้สึกสบาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสรรหาและการรักษามนุษย์ไว้ แบบสำรวจจะมุ่งใน 4 ส่วน คือ ร่างกาย จิตใจ สังคม-วัฒนธรรม การเมืองและสิ่งแวดล้อม โดยการสำรวจนี้ได้ใช้แบบสอบถามที่ได้พัฒนาจำนวน 38 รายการและได้รับการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ได้

ดำเนินการเก็บแบบสอบถามโดยการส่งทางเมลและมีผู้ตอบมาจำนวน 159 คน และได้ใช้การสัมภาษณ์แบบ face-to-face จำนวน 58 คน ขั้นตอนแรกทำการสัมภาษณ์ 1) เกี่ยวกับสถานภาพการทำงาน 2) สิ่งที่คาดหวังในขณะที่เรียนกับการเป็นพยาบาล 3) ประเภทของงานที่ต้องการเมื่อจบการศึกษา ขั้นตอนที่สองสำรวจด้วยแบบสอบถาม สี่ตัวเลือกที่ถูกระบุไว้ ขั้นตอนที่สามคำถามที่ถามถึงสถานที่ทำงานที่ต้องการ พบว่า การเลือกที่ทำงานของพยาบาลใหม่จะเกี่ยวข้องกับความแตกต่างที่สำคัญระหว่างหน่วยปัจจุบัน การทำงานร่วมกับในขณะที่อยู่ในโรงเรียนพยาบาลและหน่วยงานที่ต้องการเมื่อสำเร็จการศึกษา รวมกับความคิดเห็นเรื่องในปัจจุบันที่มีอิทธิพลความตั้งใจที่จะอยู่ พยาบาลมีความกังวลกับความสามารถในการส่งมอบการดูแลความปลอดภัยการจัดการสนับสนุนและ การทำงานเป็นทีม ผลกระทบ เพื่อนำข้อมูลให้ผู้บริหารการพยาบาลพิจารณา: คำแนะนำที่ถูกสร้างขึ้นสำหรับการจัดการทางการพยาบาลในการสร้างสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการทำงานเป็นทีมเพื่อสนับสนุนพยาบาลจบการศึกษาใหม่

Flude, Keates และ Larocque (2012) ศึกษาการประเมินผลความตรงจากการจำลองมนุษย์และผู้ป่วยที่ได้มาตรฐานในวิชาการประเมินสภาวะสุขภาพของพยาบาลระดับปริญญาตรี จากนักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี 40 คน จากการที่นักศึกษาพยาบาลได้ประสบการณ์ในวิชาการประเมินสภาวะสุขภาพ การศึกษาเพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน สมรรถนะของตนเอง และพฤติกรรมกาปฏิบัติในระหว่างเรียน วิธีการศึกษาจัดสถานการณ์การสอนให้นักศึกษาประเมินผู้ป่วยระบบทางเดินหายใจจาก แบบจำลองมนุษย์ผู้ป่วยที่ได้มาตรฐานและอาสาสมัครชุมชน ทักษะการประเมิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฟังเสียง หลังจากฟังการสอนทฤษฎีในห้องเรียน เลือกกลุ่มตัวอย่างมา 44 คน จาก 89 คน และมอบหมายจัดสถานการณ์ให้ เครื่องมือที่ใช้ คือ Health Assessment Educational Modality Evaluation (HAEME) แบบประเมิน มี 17 รายการประเมินการนำไปใช้ 5 สเกล วัดทักษะ 6 รายการ แบบเป็น checklist วัดสมรรถนะซึ่งต้องมีในนักเรียน คือ ความรู้ (Knowing), ทักษะ (being) และทักษะ (doing) ประเมินการมีส่วนร่วม พฤติกรรมการประเมิน และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยใช้แบบประเมินระบบทางเดินหายใจ (the Respiratory assessment checklist) ผลจากการสำรวจเพื่อประเมินความรู้ ความสามารถของตนเองและความพึงพอใจ การประเมินตนเอง และผลของการปฏิบัติงานระหว่างเครื่องมือทั้ง 3 รูปแบบ รวมทั้งตรวจสอบประสิทธิภาพของข้อคำถามและการประเมินทักษะของผู้ประเมิน พบว่า ประสิทธิภาพพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยแบบจำลอง มีนัยสำคัญระดับมาก แต่ความพึงพอใจของผู้เรียนมีนัยสำคัญระดับน้อย และเมื่อทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในนักศึกษาทั้ง 3 รูปแบบแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

Gillespie, Polit, Hamlin และ Chaboyer (2012) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบของ ความสามารถในการวัดการปฏิบัติ: การตรวจสอบความตรงของการรับรู้มาตรวัดและการปรับปรุง ความสามารถในการผ่าตัด เพื่อพัฒนาและตรวจสอบเกณฑ์การวัดสมรรถนะและแก้ไขของแผนกผ่าตัด (the Perceived Perioperative Competence Scale-Revised: PPCS-R) 1) กำหนดระดับ ความสามารถขั้นพื้นฐานของพยาบาลห้องผ่าตัด 2) เพื่อการเลือกข้อรายการที่มีความตรงและเชื่อมั่น ในการวัดความสามารถ เครื่องมือวัดความสามารถจะมุ่งวัดประเด็นโดเมนสมรรถนะคุณภาพทั่วไปใน พยาบาล ได้แก่ การประเมิน การวางแผน และการประเมินผลการดูแลผู้ป่วย ความสามารถในการ ตัดสินใจ ความสามารถทางปัญญา ลักษณะบุคลิกภาพทางลบ การเข้าสังคม โดยเน้นที่ บทบาทการ ทำงาน บทบาทการช่วยเหลือ การเป็นครูพี่เลี้ยง การวินิจฉัย ความเชื่อมั่นในคุณภาพ การบริหาร จัดการตามสถานการณ์ และพื้นฐานความรู้ การบริหารจัดการ ความเป็นมืออาชีพ กระบวนการ พยาบาล การค้นหาปัญหา ได้ทำการพัฒนาเครื่องมือและทดสอบเครื่องมือ PPCS-R 8 โดเมน คือ เทคนิค ความรู้แนวทางปฏิบัติ ความรู้การปฏิบัติ ความรู้ด้านสุนทรียศาสตร์ การสื่อสาร การทำงาน เป็นทีม การประสานงานและภาวะความเป็นผู้นำ โดยใช้เทคนิค a modified Delphi panel ในการ ประเมินความตรงและความสอดคล้องของข้อรายการ 2 รอบ และหาความตรงเชิงเนื้อหาด้วย CVI จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 คนในรอบแรก และนำผู้เชี่ยวชาญ 4 คน จาก 8 คนมาพิจารณาในรอบที่สองใช้ หาความตรงจาก the scale content validity index (S-CVI) และปรับลดข้อรายการจาก 120 ข้อเหลือ 98 ข้อ จากนั้นได้นำคำถามจำนวน 98 ข้อ ไปทดลองใช้ในพยาบาลห้องผ่าตัดในควีนแลนด์ ออสเตรเลีย จำนวน 345 คนมีผู้ตอบกลับมา 134 คน วิเคราะห์ค่าความเที่ยงด้วย Cronbach's alpha ได้ค่า 0.98 ได้ตัดข้อคำถามเหลือ 94 ข้อ 5 สเกล หาค่าความตรงเชิงโครงสร้างโดยใช้ “known groups” technique วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Factor analysis เพื่อหาค่าประกอบเกี่ยวกับการประเมิน การ วางแผน การติดตามผล ในการตัดสินใจและการดูแลผู้ป่วย ความสามารถการรับรู้ การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การเข้าสังคม และความสามารถในการทำวิจัย พบว่า มีความแตกต่างในสมรรถนะการรับรู้ของ พยาบาลห้องผ่าตัดที่มีประสบการณ์และได้รับการอบรมพิเศษที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .0001 หลังจากนั้นได้นำไปสำรวจในพยาบาลห้องผ่าตัดที่ทำงานในคลินิกจำนวน 3,209 คน การ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทำนาย (the statistical program Predictive Analysis Software: PASW Statistics1 Version 18.0; SPSS Inc., Chicago, IL) เพื่อทดสอบปัจจัยความสอดคล้องภายในของ แบบสอบถาม พบว่า การทดสอบจะเหมาะสมสำหรับในผู้บริหารจะได้คะแนนสูง ส่วนคนอื่นๆ มักจะ ประเมินว่าตนเองอยู่ในระดับสูงหรือต่ำ ซึ่งส่วนใหญ่สะท้อนถึงบุคลิกภาพมากกว่าความสามารถ เมื่อ

วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันมี 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้พื้นฐานและทักษะ มีค่าสูง 2) ภาวะความเป็นผู้นำ 3) การมีส่วนร่วม 4) ความรู้จากประสบการณ์การตัดสินใจและตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน 5) ความรู้ทางสุนทรียศาสตร์ 6) ความเป็นมืออาชีพ

Hinton, Mays, Randolph, Hagler, Kastenbaum, Brooks, DeFalco และ Miller (2012) ศึกษาการวัดสมรรถนะหลังได้รับใบประกาศนียบัตรจากสถานการณ์จำลองในผลการปฏิบัติงานของพยาบาล มีการใช้ Simulation สำหรับการประเมินสมรรถนะของพยาบาลโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความเป็นอิสระและถูกต้องในการวัดสมรรถนะของพยาบาลมุ่งประเด็นวัดความสัมพันธ์ของระดับความรู้และผลการปฏิบัติ จากการสร้างสถานการณ์การดูแลผู้ป่วยภาวะวิกฤตและใช้การบันทึกวิดีโอแบบประเมินผลการปฏิบัติ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า Simulation ทำให้สามารถทำนายสมรรถนะได้อย่างชัดเจน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร วิธีการในการศึกษาประกอบด้วย การทดสอบการออกแบบสถานการณ์จำลอง การมีส่วนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง การประเมินกลุ่มตัวอย่าง การพัฒนาเครื่องมือและการวิเคราะห์วิธีการ โดยมีการกำหนดให้ทดสอบ 3 สถานการณ์ มีการถ่ายวิดีโอผู้ประเมินจะอยู่ในสถานการณ์ด้วยและจะมีผู้ประเมิน 3 คน ผู้ประเมินจะไม่มีส่วนในการแสดงออกของผู้ถูกทดสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการจะมี แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินจะมี 41 รายการ และแบ่ง 4-6 ข้อต่อกลุ่ม มีข้อคำถาม 9 กลุ่ม และ Simulation test ในการประเมินจะกำหนดลำดับขั้นในการประเมินไว้ ผลจากการศึกษาพบว่ารูปแบบการประเมินนี้สามารถตอบสนองในค่าความน่าเชื่อถือต่อผู้ประเมิน ความสอดคล้องภายใน ความตรงตามโครงสร้าง ความตรงตามเกณฑ์ ความอคติการทดสอบ การเทียบเคียงและสรุปผล และสามารถวัดได้ทั้งความรู้ ทักษะ การตัดสินใจ ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารและการปฏิบัติได้

Shinnick, Woo, Tamara, Horwich และ Steadman (2011) ศึกษาการชักถาม: ส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดในการจำลองสถานการณ์หรือไม่ จากที่ใช้สถานการณ์จำลองในการเรียนการสอนทำให้ต้องเสียทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายนั้น เพื่อศึกษาว่าการเพิ่มประสบการณ์ในด้านการเรียนการสอนมีความด้วยสถานการณ์จำลองมีความสำคัญต่อการเรียน โดยเฉพาะในสถานการณ์คลินิกผู้ใหญ่ การพัฒนาความรู้ของนักศึกษาพยาบาล วิธีการศึกษา ได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม มีการวัดซ้ำ ออกแบบการวิจัยแบบทดลองด้วย 4 กลุ่ม จากนักเรียนพยาบาล พัฒนาสถานการณ์ทางคลินิก 3 ตัวอย่างโดยกำหนดให้มีการใช้เทคนิคการพยาบาลพื้นฐาน เครื่องมือที่ใช้มี 1) วัดความรู้ Pre-test, Post-test 2 ครั้ง วัดความรู้ทางคลินิก 2) มีการทดสอบซ้ำหลังจากนั้น ภายใน 2 อาทิตย์ ให้ใช้สถานการณ์จำลองเหมือนกันและให้มีการชักถามในกลุ่มที่ 2 ก่อนดำเนินการ post-test พบว่ามี

ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทั้งในเพศ และอายุจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการสรุปให้นักเรียนฟัง จะช่วยเพิ่มความรู้ได้มากกว่าการไม่มีการสรุปผลในขั้นตอนสุดท้าย

จากการทบทวนรายงานการวิจัยต่างๆ ด้านสมรรถนะ พบว่า มีการศึกษาและพัฒนา รูปแบบการประเมินสมรรถนะใช้ในการพยาบาลมีจำนวนหลากหลาย โดยเฉพาะการศึกษา องค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องในสมรรถนะที่แต่ละงานมีความจำเป็นต้องใช้ และในการประเมินจะมีการแบ่งระดับของการประเมินเนื่องจากความรู้และประสบการณ์ที่แตกต่างจะมีผลต่อระดับสมรรถนะ ที่แตกต่าง ผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเหมือนและแตกต่างระหว่างการประเมินสมรรถนะ ของพยาบาลระดับทั่วไปและในแผนกพิเศษ และการนำไปใช้ จากการพัฒนาที่ทำให้องค์การไปสู่ ความสำเร็จนั้นจึงได้มีการวางเป้าหมายในการประเมินสมรรถนะของบุคลากร โดยเฉพาะการพัฒนา ในองค์กรที่มีการแข่งขัน สำหรับกรณีที่มีการจัดการความสามารถเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับที่ McClelland ได้เขียนไว้ใน “*Testing for Competence Rather than Intelligence*” ทางด้าน จิตวิทยาได้กล่าวว่า สมรรถนะที่มีอยู่ในตัวเองจะไม่เพียงพอสำหรับในการทำงาน นอกจากว่า พฤติกรรมที่กำหนดไว้เพียงพอ จากหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แสดงว่า สมรรถนะต้องเหมาะสมสำหรับผล การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และมากกว่าที่องค์กรกำหนด การตระหนักถึงสมรรถนะมีทั้งใน ภาคเอกชนและภาครัฐ จากข้อมูลการศึกษาสมรรถนะและความสามารถแต่ละหน่วยงาน พบว่า ทุก หน่วยงานมีความต้องการสมรรถนะทางการพยาบาลที่เหมือนกัน จะแตกต่างคือความสามารถเฉพาะ ด้านของการดูแลผู้ป่วยในแต่ละงาน ดังแสดงตาราง 17 - 18

ตาราง 17 แสดงเปรียบเทียบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามแผนกการพยาบาล

สมรรถนะ	หน่วยงานทั่วไป			
	อายุกรรม	เด็ก	สูติ	ศัลยกรรม
สมรรถนะที่ 1 มีความสามารถในการพัฒนา จัดการ และกำกับระบบการดูแลกลุ่มเป้าหมาย หรือเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะโรค	✓	✓	✓	✓
สมรรถนะที่ 2 มีความสามารถในการดูแลกลุ่มเป้าหมาย ผู้ใหญ่รักษาด้วย หรือกลุ่มเฉพาะโรคที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อน	ผู้ใหญ่รักษาด้วย ยา	เด็ก	สตรีวัย เจริญพันธุ์	ผู้ใหญ่รักษาด้วย การผ่าตัด
สมรรถนะที่ 3 มีความสามารถในการ ประสานงาน	✓	✓	✓	✓
สมรรถนะที่ 4 มีความสามารถในการเสริมสร้าง พลังอำนาจ การสอน การฝึก	✓	✓	✓	✓

ตาราง 17 แสดงเปรียบเทียบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามแผนกการพยาบาล (ต่อ)

สมรรถนะ	หน่วยงานทั่วไป อายุรกรรม	หน่วยงาน เด็ก	หน่วยงาน สูติ	หน่วยงานทั่วไป ศัลยกรรม
สมรรถนะที่ 5 มีความสามารถในการให้คำปรึกษาทางคลินิกในการดูแลผู้ป่วยเฉพาะกลุ่มที่ตนเองเชี่ยวชาญ	✓	✓	✓	✓
สมรรถนะที่ 6 มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓
สมรรถนะที่ 7 มีความสามารถในการให้เหตุผลทางจริยธรรมและการตัดสินใจจริยธรรม	✓	✓	✓	✓
สมรรถนะที่ 8 มีความสามารถในการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์	✓	✓	✓	✓
สมรรถนะที่ 9 มีความสามารถในการจัดการและประเมินผลลัพธ์	✓	✓	✓	✓

ตาราง 18 แสดงการศึกษาของคํประกอบสมรรถนะจากการสังเคราะห์งานวิจัย

ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	เครื่องมือที่ใช้	การศึกษาของคํประกอบสมรรถนะ				
			ความรู้	ทักษะ	ความสามารถของบุคคล	อุปนิสัยบุคคล	เจตคติ
กาญจนา ณัฐทองเมืองธัญเทพ, วิชาดา คุณาวิกิตกุล, เรมวอล นันทศุภวัฒน์ และฐิติณัฐ อัครกะเดชนันต์ (2558)	การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน	1) สัมภาษณ์เชิงลึก 2) Focus group 3) แบบสอบถาม	✓	✓	✓	✓	✓
วันนิยา เฝ้าทรัพย์ (2556)	สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ	1) แบบสอบถาม	✓	✓	✓		

ตาราง 18 แสดงการศึกษาขององค์ประกอบสมรรถนะจากการสังเคราะห์งานวิจัย (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	เครื่องมือที่ใช้	การศึกษาขององค์ประกอบสมรรถนะ				
			ความรู้	ทักษะ	ความสามารถ	ของบุคคล	อุปนิสัยบุคคล
จินตนา ไพบูลย์ธนา นนท์, อภิญา เพียร พิจารณา และเสมอ จันทร์ อีระวัฒน์สกุล (2556)	การประเมินสมรรถนะ พยาบาลเวชปฏิบัติทาง ตา	แบบสอบถาม	✓	✓			
นิภา พิงมีทรัพย์เลิศ (2550)	การศึกษาระบบคัดเลือก บุคลากรโดยยึดหลักขีด ความสามารถที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์กร	วิจัยคุณภาพ สถานการณ์จำลอง สัมภาษณ์แบบมี โครงสร้าง	✓	✓	✓		
Gillespie, Polit, Hamlin และ Chaboyer (2012).	Developing a model of competence in the operating theatre: Psychometric validation of the Perceived Perioperative Competence Scale- Revised	1) แบบประเมิน สมรรถนะการรับรู้ (The Perceived Perioperative Competence Scale-Revised: PPCS-R) 2) Delphi Technique	✓	✓	✓		
Patricia, Patrick, Shelley, Margaret และ Trisha (2013)	Measuring nursing competencies in the operating theatre: Instrument development and psychometric analysis using Item Response Theory	1) The fieldwork observations 2) the operating theatre. 3) Performance Based Scoring Rubric 4) The instrument for recording the field observation 5) ACORN	✓	✓	✓		✓

ตาราง 18 แสดงการศึกษาของคํ์ประกอบสมรรถนะจากการสังเคราะห์งานวิจัย (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	เครื่องมือที่ใช้	องค์ประกอบสมรรถนะ				
			ความรู้	ทักษะ	ความสามารถ	ของบุคคล	อุปนิสัยบุคคล
Liou และ Cheng (2014)	Developing and validating the Clinical Competence Questionnaire: A self-assessment instrument for upcoming baccalaureate nursing graduates	1)แบบสอบถามสมรรถนะทางคลินิก (The Clinical Competence Questionnaire: CCQ) 2) The focus groups		✓	✓		
Taryn, Dee, Kathleen, Carolyn และ Toni (2014)	An instrument for assessing advanced nursing informatics competencies	1) the Delphi and pilot studies 2) แบบประเมินสมรรถนะ L3/L4 (The Nursing Informatics Competency Assessment L3/L4: NICA - L3/L4)	✓	✓	✓		
Slatten, Hatlevik, และ Fagerstrom (2014)	Validation of a New Instrument for Self-Assessment of Nurses' Core Competencies in Palliative Care	1) The nurses' core competence in palliative care Questionnaires: NCPC	✓	✓	✓		
Rutledge, Wickman, Drake, Winokur และ Loucks (2012)	Instrument validation: hospital nurse perceptions of their Behavioral Health Care Competency	1) Behavioral Health Care Competency: BHCC	✓	✓	✓		✓

ตาราง 18 แสดงการศึกษาขององค์ประกอบสมรรถนะจากการสังเคราะห์งานวิจัย (ต่อ)

ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	เครื่องมือที่ใช้	องค์ประกอบสมรรถนะ				
			ความรู้	ทักษะ	ความสามารถ ของบุคคล	อุปนิสัยบุคคล	เจตคติ
Hewitt, Lackey และ Letvak (2013)	New Graduate Survey: Factors that influence new nurses' selection of first clinical position	1)แบบสอบถาม 38 รายการ 2) แบบสัมภาษณ์			✓	✓	✓
Hinton, May, Randolph, Hagler,Kaste nbaum, et al. (2012)	ศึกษาการวัดสมรรถนะ หลังได้รับใบประกาศด้วย สถานการณ์จำลองในผล การปฏิบัติงานของ พยาบาล	1)แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน 41 ข้อ 2) วิดีโอ 3) Simulation test	✓	✓	✓	✓	

จากการศึกษาของงานวิจัยองค์ประกอบสมรรถนะ และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดสมรรถนะทางการพยาบาล พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะที่ทำการศึกษา ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถของบุคคล อุปนิสัยบุคคล และเจตคติ ส่วนใหญ่จะทำการศึกษาดังแต่ 2 องค์ประกอบขึ้นไป องค์ประกอบที่มีการศึกษามากที่สุด คือ สมรรถนะความสามารถของบุคคล (กาญจนาณัฐ ทองเมือง ธีรเทพและคณะ, 2558; วรณิชา ฝ้าทรัพย์, 2556; นิภา พิงมีทรัพย์เลิศ, 2550; Gillespie, Polit, Hamlin และ Chaboyer, 2012; Patricia et al., 2013; Liou และ Cheng, 2014; Taryn et al., 2014; Slatten, Hatlevik, และ Fagerstrom, 2014; Dana et al., 2012; Hewitt, Lackey และ Letvak, 2013; Hinton et al., 2012) ส่วนสมรรถนะที่ศึกษารองลงมาคือ ทักษะ ความรู้ และอุปนิสัยบุคคล ตามลำดับ และที่ทำการศึกษาน้อยที่สุดคือเจตคติ (กาญจนาณัฐ ทองเมืองธีรเทพและคณะ, 2558; วรณิชา ฝ้าทรัพย์, 2556; นิภา พิงมีทรัพย์เลิศ, 2550; Gillespie, Polit, Hamlin และ Chaboyer, 2012; Patricia et al., 2013; Liou และ Cheng, 2014; Taryn et al., 2014; Slatten, Hatlevik, และ Fagerstrom, 2014; Dana et al., 2012; Hewitt, Lackey และ Letvak, 2013; Hinton et al., 2012) และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสมรรถนะส่วนใหญ่จะใช้เครื่องมือมากกว่า 1 ชนิด ได้แก่ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก Focus group สถานการณ์จำลอง แบบประเมินสมรรถนะ และ simulation test วิธีการที่ใช้มีหลายรูปแบบโดยส่วนใหญ่ใช้วิธีเดลฟาย การสังเกต ตามความเหมาะสม

หรือการออกแบบการวิจัยและเครื่องมือที่เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด การทดสอบองค์ประกอบสมรรถนะสูงสุด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถบุคคล อุปนิสัยบุคคล และเจตคติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจึงมากกว่า 1 ชนิด คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสอบถาม และ Focus group (กาญจนาณัฐทองเมืองชัยเทพและคณะ, 2558) และมีการศึกษาโดยใช้สมรรถนะในระบบการคัดเลือกบุคลากร (นิภาพิงมีทรัพย์เลิศ, 2550) ดังตาราง 18

และจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะทางการพยาบาล พบว่า มีการศึกษาสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านจิตพิสัย ซึ่งส่วนใหญ่ทำการศึกษสมรรถนะด้านทักษะ (Fabro, Schaffer และ Scharton, 2014; Shinnick และ Woo, 2013; McCarthy, Cornally, Mahoney, White และ Weathers, 2013; LaFond, และ Vincent, 2012; Hinton, et al, 2012; Flude, Keates และ Larocque, 2012; Chronister และ Brown, 2012; Jones, Lapkin, Hoffman, Arthur และ Roche, 2011; Shinnick, Woo, Tamara, Horwich และ Steadman, 2011; ไพรินทร์ สุคนธ์ตระกูล และปราณี ป้องเรือ, 2014; จาริศรี กุลศิริปัญญา, 2015; เสาวรส สุดสว่าง, 2557; สุธาสินี ปวงฟู และ ธนุช พุทธาวรงค์, 2561) รองลงมามีการศึกษสมรรถนะทางการพยาบาลด้านความรู้ และจิตพิสัย (Fabro, Schaffer และ Scharton, 2014; Shinnick และ Woo, 2013; McCarthy, Cornally, Mahoney, White และ Weathers, 2013; LaFond, และ Vincent, 2012; Hinton, et al, 2012; Flude, Keates และ Larocque, 2012; Chronister และ Brown, 2012; Jones, Lapkin, Hoffman, Arthur และ Roche, 2011; Shinnick, Woo, Tamara, Horwich และ Steadman, 2011; จาริศรี กุลศิริปัญญา, 2015; สุธาสินี ปวงฟู และ ธนุช พุทธาวรงค์, 2561) ซึ่งในการศึกษาส่วนใหญ่ใช้วิธีการวัดด้วยการสังเกต (Fabro, Schaffer และ Scharton, 2014; McCarthy, Cornally, Mahoney, White และ Weathers, 2013; LaFond, และ Vincent, 2012; Hinton, et al, 2012; Flude, Keates และ Larocque, 2012; Chronister และ Brown, 2012; Jones, Lapkin, Hoffman, Arthur และ Roche, 2011; ไพรินทร์ สุคนธ์ตระกูล และปราณี ป้องเรือ, 2014; จาริศรี กุลศิริปัญญา, 2015; เสาวรส สุดสว่าง, 2557; สุธาสินี ปวงฟู และ ธนุช พุทธาวรงค์, 2561) รองลงมาใช้วิธีการวัดด้วยแบบทดสอบ และมีการศึกษาใช้ทั้งวิธีการสังเกตและวิธีการทดสอบ ซึ่งการทดสอบมีการใช้ MCQ และ OSCE ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสมรรถนะทางการพยาบาลจะมีหลากหลาย ได้แก่ การใช้สถานการณ์จำลอง ร่วมกับแบบทดสอบ และการสังเกต การใช้แบบประเมินผลภาคปฏิบัติ (Fabro, Schaffer และ Scharton, 2014; Shinnick และ Woo, 2013; McCarthy, Cornally, Mahoney, White และ

Weathers, 2013; LaFond, และ Vincent, 2012; Hinton, et al, 2012; Flude, Keates และ Larocque, 2012; Chronister และ Brown, 2012; Jones, Lapkin, Hoffman, Arthur และ Roche, 2011; Shinnick, Woo, Tamara, Horwich และ Steadman, 2011; จาริศรี กุลศิริปัญญา, 2015; สุธาสินี ปวงฟู และ ธนุช พุทธาวรางค์, 2561) ในส่วนการพัฒนาเครื่องมือประเมินสมรรถนะส่วนใหญ่ใช้หลักการเดลฟายเทคนิค ผลจากการศึกษาการประเมินสมรรถนะมักทำการศึกษาในงานการพยาบาลเฉพาะทางเป็นส่วนใหญ่ และใช้เพื่อติดตามประสิทธิผลการปฏิบัติงาน รายละเอียดดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงลักษณะการวิจัยด้านสมรรถนะทางการพยาบาล

ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย/ปี	เครื่องมือ	สมรรถนะ			วิธีการวัด	
			ความรู้	ทักษะ	จิตพิสัย	ทดสอบ	สังเกต
The Development, Implementation, and Evaluation of an End-of-Life Simulation Experience for Baccalaureate Nursing Students.	Fabro, Schaffer, และ Scharton (2014)	สถานการณ์จำลอง	✓	✓	✓	✓	✓
The effect of human patient simulation on critical thinking and its predictors in prelicensure nursing students	Shinnick, และ Woo (2013)	สถานการณ์จำลอง	✓	✓	✓	✓	
Emergency nurses: Procedures performed and competence in practice	McCarthy, Cornally, Mahoney, White, และ Weathers (2013)	สถานการณ์จำลอง	✓	✓	✓		✓
A critique of the National League for Nursing/Jeffries simulation Framework.	LaFond, และ Vincent, (2012)	สถานการณ์จำลอง		✓	✓		✓

ตาราง 19 แสดงลักษณะการวิจัยด้านสมรรถนะทางการพยาบาล (ต่อ)

ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย/ปี	เครื่องมือ	สมรรถนะ			วิธีการวัด	
			ความรู้	ทักษะ	จิตพิสัย	ทดสอบ	สังเกต
Measuring Post-Licensure Competence with Simulation: The Nursing Performance Profile	Hinton, Mays, Randolph, Hagler, Kastenbaum, Brooks, DeFalco, และ Miller (2012).	สถานการณ์จำลอง	✓	✓	✓		✓
Evaluating high-fidelity human simulators and standardized patients in an undergraduate nursing health assessment course	Flude, Keates, และ Larocque (2012)	สถานการณ์จำลอง	✓	✓	✓		✓
Comparison of Simulation Debriefing Methods	Chronister, และ Brown (2012)	สถานการณ์จำลอง		✓	✓		✓
Examining the impact of high and medium fidelity simulation experiences on nursing students' knowledge acquisition	Jones, Lapkin, Hoffman, Arthur, และ Roche (2011)	สถานการณ์จำลอง	✓	✓		MCQ	✓
Debriefing: The Most Important Component in Simulation?. Clinical Simulation in Nursing	Shinnick, Woo, Tamara, Horwich, และ Steadman (2011)	สถานการณ์จำลอง	✓	✓		MCQ	
สมรรถนะการฝึกปฏิบัติการพยาบาลบนคลินิกสูตรติกรรรม: ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินของนักศึกษาและการประเมินของอาจารย์	ไพรินทร์ สุคนธ์ ตระกูล และ ปราณี ป้องเรือ (2014)	แบบประเมินผลภาคปฏิบัติ		✓			✓

ตาราง 19 แสดงลักษณะการวิจัยด้านสมรรถนะทางการพยาบาล (ต่อ)

ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย/ปี	เครื่องมือ	สมรรถนะ			วิธีการวัด	
			ความรู้	ทักษะ	เจตพิสัย	ทดสอบ	สังเกต
การพัฒนาเกณฑ์ประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ	จาริศรี กุลศิริปัญญา (2015)	ใช้หลักการ เดลฟาย เทคนิค สร้างตัวบ่งชี้	✓	✓			✓
การประเมินผลสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในแผนกศัลยกรรมกระดูก ในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร	เสาวรส สุดสว่าง (2557)	แบบสอบถาม ข้อมูลพื้นฐาน แบบสอบถาม สมรรถนะ พยาบาล วิชาชีพ		✓			✓
การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะทางของพยาบาลวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วย ระยะวิกฤตหลังได้รับการผ่าตัดผ่านกล้อง โรงพยาบาลราชวิถี	สุธาสินี ปวงฟู และ ธนุช พุทธาวรงค์ (2561)	แบบ ประเมิน สมรรถนะ เฉพาะทาง	✓	✓			✓

3.5 เครื่องมือวัดสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล

การวัดสมรรถนะทางการพยาบาล จากการศึกษาพบว่าการศึกษาส่วนใหญ่จะมุ่งวัด ประเด็นโดเมนสมรรถนะทั่วไปในพยาบาล ได้แก่ การประเมิน การวางแผน และการประเมินผลการ ดูแลผู้ป่วย ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถทางปัญญา ลักษณะบุคลิกภาพ การเข้าสังคม โดยเน้นที่บทบาทการทำงาน การช่วยเหลือ การเป็นครูพี่เลี้ยง การวินิจฉัย ความเชื่อมั่นในคุณภาพ การบริหารจัดการตามสถานการณ์ และพื้นฐานความรู้ การบริหารจัดการ ความเป็นมืออาชีพ กระบวนการพยาบาล การค้นหาปัญหาตามหลักของสมรรถนะพื้นฐานทางการพยาบาลระดับต้นควร มี การสร้างเครื่องมือประเมินสมรรถนะ ซึ่งในการศึกษาการวิจัยการประเมินสมรรถนะทางการ พยาบาลได้มีผู้ทำการศึกษาไว้จำนวนมากโดยมุ่งเน้นวัดสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละแผนกที่มี ระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่การศึกษาใช้เครื่องมือวัดเป็นแบบสอบถาม โดยการเก็บข้อมูลทั้งจากการ แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ส่งทางไปรษณีย์ ส่งทางอีเมล ตอบทางออนไลน์ และการสัมภาษณ์ การ สร้างเครื่องมือประเมินสมรรถนะด้วยวิธี EDFR มีบางงานวิจัยในระยะหลังมีการใช้แบบสัมภาษณ์ การ

ทำ Focus group การใช้สถานการณ์จำลองแบบโรงละคร แสดงสถานการณ์การดูแลผู้ป่วยเสมือนจริง ใช้การบันทึกจากการสังเกต การใช้ Simulation test การบันทึกวิดีโอ และประเมินผลการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันการวิจัยสมรรถนะทางการพยาบาลมีเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการพยาบาลใช้ผลการประเมินสมรรถนะในการพิจารณาการวางแผนการพัฒนาบุคลากร การให้ค่าตอบแทน การเลือกชนิดของเครื่องมือ และคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินสมรรถนะมีความสำคัญมาก รายละเอียดดังนี้

3.5.1 ประเภทของเครื่องมือวัดสมรรถนะ

ประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและการประเมินสมรรถนะ จากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัย พบว่า สมรรถนะประกอบด้วย ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และส่วนของบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (social role) ได้แก่ แรงจูงใจ (motives/attitude) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) เป็นความนึกคิดเกี่ยวกับคุณค่าของตนเอง อุปนิสัยของบุคคล (traits) และพฤติกรรมที่กระทำเป็นประจำซึ่งเป็น ส่วนในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือจะมีการดำเนินการที่แตกต่างกันขึ้นกับเป้าหมายของการสร้างเครื่องมือ สิ่งที่มีวัด แต่จะเริ่มจากพัฒนาเครื่องมือจะมีแบบสอบถามอยู่แล้วจึงนำมาศึกษาทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีการวัดและวิเคราะห์หาความสอดคล้อง จากการศึกษาใช้เครื่องมือในการวัด ซึ่งการประเมินสมรรถนะ แบ่งออกได้เป็นกลุ่มใหญ่ๆ 3 กลุ่ม (รัชนิวรรณ วาณิชยณอม, 2548) ดังนี้

3.5.1.1 Test of Performance เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่างตามคำสั่ง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ การเลือกตอบ ด้วยแบบทดสอบวัดความสามารถของบุคคล (can do) และแบบทดสอบที่วัดทักษะหรือความสามารถทางด้านร่างกาย

3.5.1.2 Behavior Observations เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์ จะวัดจากการสังเกต และประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน

3.5.1.3 Self Reports เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึก ทศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็นต่างๆ การสัมภาษณ์ร่วมกับการสังเกตพฤติกรรม (Behavior Observations) และการรายงานตนเอง (Self Report)

3.5.2 วิธีการสร้างแบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

การสร้างและพัฒนาแบบประเมินมีหลายวิธี ดังนั้นวิธีการสร้างแบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การสนทนากลุ่ม (Focus group) และนำความคิดเห็นที่ได้จากการสนทนากลุ่มไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงข้อคำถาม เกณฑ์การประเมินในการประเมินสมรรถนะที่นิยมใช้ คือ แบบรูบริก (Rubrics) เป็นวิธีที่ทำให้การพิจารณาให้คะแนนมีความสมเหตุสมผลและยุติธรรม (สมศักดิ์ ภู่วิภาดาบรรณ, 2544)

3.5.3 การตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินสมรรถนะ

สิ่งสำคัญของเครื่องมือ คือคุณภาพของเครื่องมือในการวัดซึ่งเป็นหลักประกันได้ว่า ข้อมูลที่ได้มีความถูกต้อง การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือให้มีคุณภาพสูง เพื่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2547) ได้แก่ ความตรง (Validity) ซึ่งมีความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ความตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์ (Criterion validity) และความตรงตามโครงสร้าง (Construct validity) ความเที่ยง (Reliability) ความคงที่ของเครื่องมือในการวัด ค่าความเที่ยงของแบบสอบมีหลายวิธี ความเป็นปรนัย (Objectivity) ครอบคลุมคุณลักษณะ 3 ประการ คือ คำถามมีความชัดเจน อ่านเข้าใจง่าย และเข้าใจความหมายตรงกัน การตรวจให้คะแนนได้เท่ากัน และแปลความหมายของคะแนนได้ตรงกัน ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ความไว (Sensitivity) ความเป็นมิติเดียว (Unidimensionality) ความง่ายในการใช้ (Simplicity)

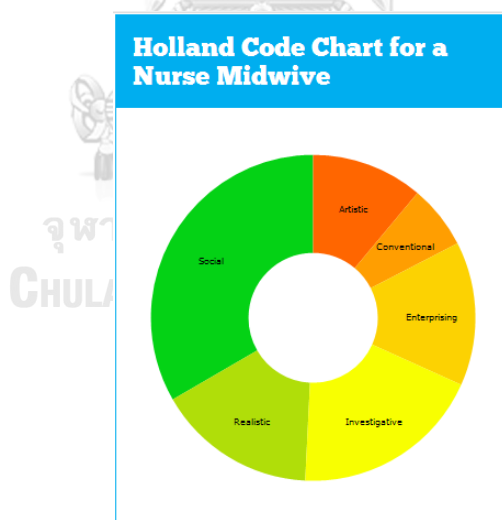
3.6 บุคลิกภาพตามความสนใจของพยาบาลวิชาชีพ

ลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลจำแนกตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ ในแผนกการพยาบาลที่แตกต่างกัน ภาระงานที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาด้านการวัดและประเมินสมรรถนะ และทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์จำแนกบุคลิกภาพของพยาบาลตามแผนกการพยาบาล เพื่อการบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติงานในสภาพที่เหมาะสมตามลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลตามทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคล (P) กับสภาพแวดล้อม (E) (Person – Environment Fit: P-E Fit) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในแผนกการพยาบาล 4 แผนก ได้แก่ แผนกบริการงานสูติกรรม แผนกบริการงานศัลยกรรม แผนกบริการงานอายุรกรรม และแผนกบริการงานกุมารเวช ดังนี้

3.6.1 บุคลิกภาพพยาบาลบริการงานแผนกสูติกรรม

พยาบาลสูติกรรม มีหน้าที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ในตำแหน่งพยาบาลประจำการงานห้องคลอดสามารถประเมินสภาพปัญหา จำแนกการตั้งครรภ์ การวินิจฉัยความผิดปกติในการตั้งครรภ์ที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง เพื่อช่วยในการให้บริการที่มี

ประสิทธิภาพ ประเมินวินิจฉัยปัญหาทางการพยาบาล วางแผนการพยาบาลสังเกตอาการเปลี่ยนแปลงและให้การพยาบาล แบบองค์รวมแก่ผู้มาตลอดทุกสภาวะครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ มีส่วนร่วมในการวางแผนป้องกันโรค ส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพ ของ มารดาและทารก สำรวจปัญหาความต้องการบริการทางการพยาบาลจากผู้ป่วยและญาติ และนำมาวางแผนแก้ไข เพื่อปรับปรุงบริการด้านการพยาบาลให้มีคุณภาพ สมรรถนะที่จำเป็นของพยาบาลวิชาชีพ ห้องคลอด 9 สมรรถนะ คือ การรับผู้คลอดใหม่ การบรรเทาการเจ็บครรภ์ การดูแลหญิงตั้งครรภ์ที่มี ภาวะแทรกซ้อน การทำคลอดปกติ การทำคลอดรก การเย็บฝีเย็บ การดูแลทารกแรกเกิด ภายใน 2 ชั่วโมง การดูแลมารดาหลังคลอด ภายใน 2 ชั่วโมง การนำความรู้เชิงประจักษ์มาใช้ในการปฏิบัติงาน (สภาการพยาบาล, 2553) สอดคล้องกับนพวรรณ เทียมสิงห์ (2550) ได้ศึกษาถึงสมรรถนะของ พยาบาลประจำห้องคลอดไว้ 11 องค์ประกอบ โดยสมรรถนะที่แตกต่าง คือ 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านกฎหมายและจริยธรรม 4) ด้านบริหารจัดการ 5) สมรรถนะด้านเทคโนโลยี 6) ด้าน พหุทักษะ 7) ด้านการบริหารทรัพยากร และจากการศึกษาบุคลิกภาพของพยาบาลแผนกสูติกรรมใน mymajors career ได้ศึกษาบุคลิกภาพของพยาบาลห้องคลอดตามหน้าที่ กิจกรรมที่ทำส่วนใหญ่ได้ รหัสบุคลิกภาพ (Holland code) คือ **S-I-R** (www.mymajors.com/career, 2558)



ภาพ 11 แสดงสัดส่วนบุคลิกภาพตาม Holland code ของพยาบาลแผนกผดุงครรภ์
ที่มา: www.mymajors.com/career, 2558

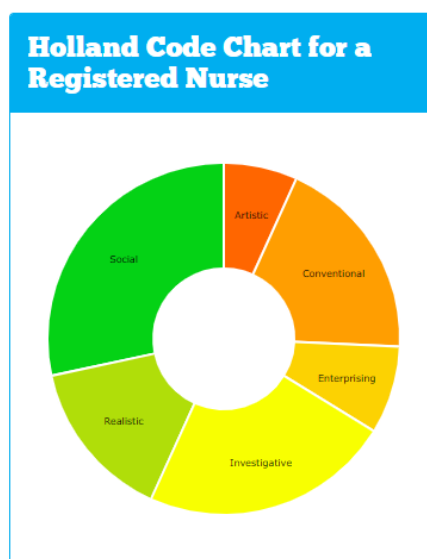
3.6.2 บุคลิกภาพพยาบาลปฏิบัติงานทั่วไป ดูแลผู้ป่วยอายุรกรรม และผู้ป่วย ศัลยกรรม มีหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาทางศัลยกรรมและอายุรกรรมที่มีภาวะการเจ็บป่วยไม่ ชับซ้อน โดยมีการจัดแยกความแตกต่างกันคือ ผู้ป่วยอายุรกรรม จะเป็นผู้ป่วยที่มีความต้องการการ

ดูแลด้านการรักษาด้วยยา การให้คำปรึกษา แนะนำ วินิจฉัยและรักษา รวมไปถึงการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ ด้วยการใช้ยา การปรับพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ป่วยโรคเรื้อรัง เพื่อเป้าหมายคือการฟื้นตัว ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และการทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วยทางกายภาพ ไม่พบมีการศึกษาบุคลากรเฉพาะทางด้านอายุรกรรม

พยาบาลศัลยกรรม มีหน้าที่ดูแลผู้ป่วยศัลยกรรม คือ การดูแลผู้ป่วยที่มีความต้องการการดูแลรักษาด้วยการผ่าตัด โดยการดูแลรักษาแผลต่างๆ การพยาบาลที่ต้องใช้สมรรถนะเฉพาะในการให้การพยาบาลในกระบวนการรักษาผู้ป่วยที่ต้องการการบำบัดด้วยการผ่าตัด การทำหัตถการตั้งแต่ระยะก่อนผ่าตัด ระหว่าง และหลังการผ่าตัด การให้ความรู้แก่ผู้ป่วยเกี่ยวกับการจัดการตนเองในการเจ็บป่วยเฉียบพลันหรือเรื้อรัง การดูแลรักษาเบื้องต้นเช่น การเย็บแผล การช่วยเหลือภาวะการบาดเจ็บเบื้องต้น การให้ภูมิคุ้มกัน การตกแต่งบาดแผล การดูแลกรณีมีสายระบายสิ่งคัดหลั่งต่างๆ สมรรถนะพยาบาลด้านศัลยกรรม คือ 1) มีทักษะการตัดสินใจทางคลินิกและการใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจที่ตรง จากการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อการตัดสินใจ ประเมินอาการทางคลินิกได้รวดเร็ว แม่นยำสามารถใช้ scoring system ต่างๆได้เหมาะสม 2) เป็นตัวแทนเพื่อปกป้องสิทธิของผู้ป่วยและครอบครัวในกระบวนการรักษาทางศัลยกรรม 3) การพยาบาลเพื่อแก้ไขปัญหสุขภาพในทุกระยะของการดำเนินโรค และการรักษาทางศัลยศาสตร์ 4) ร่วมมือกับทีมการรักษา และศัลยแพทย์ในทุกระยะของการดำเนินโรค และการรักษาทางศัลยศาสตร์ เป็นผู้ร่วมทีมได้ นำทีมได้ 5) ให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้ป่วย ทั้งด้านร่างกาย การดำเนินโรค ความเชื่อ วัฒนธรรมมีความรู้ลึกเรื่อง individualize care รู้เรื่องโรคร่วม และผลกระทบต่อการรักษาทางศัลยกรรม 6) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนเพื่อช่วยพัฒนากระบวนการฟื้นตัว 7) พัฒนานวัตกรรมพยาบาล และนวัตกรรมทางคลินิกที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรักษาพยาบาลผู้ป่วยติดต่ออย่างต่อเนื่อง สร้างนวัตกรรมการดูแลได้อย่างเหมาะสม 8) พัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาลศัลยศาสตร์ ตั้งคำถามทางคลินิกเป็น ทำวิจัยทางคลินิกได้เป็นอย่างดี 9) มีทักษะในการประเมินความต้องการและให้ข้อมูลสุขภาพกับผู้ป่วยและครอบครัวได้สอดคล้องกับความต้องการ มีความรู้เรื่อง need based information (อรพรรณ โตสิงห์, 2555)

พยาบาลอายุรกรรม มีหน้าที่ดูแลผู้ป่วยอายุรกรรม คือ การพยาบาลผู้ป่วยที่ต้องรับการรักษาด้วยยา (medical therapy) ผู้ป่วยกลุ่มนี้มีลักษณะการเจ็บป่วยที่สามารถเกิดได้ทุกระบบของร่างกาย ซึ่งอาจเป็นชนิดเฉียบพลัน หรือเรื้อรัง (กัลยา โทรวัดนา, 2542 อ้างใน วาสนา วัฒนากร, 2555) ผู้ป่วยอายุรกรรมเป็นกลุ่มที่มีความซับซ้อนของโรค อาการแสดง จำเป็นต้องได้รับการดูแลเฉพาะทางจากพยาบาลที่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการดูแลผู้ป่วยตามมาตรฐานและ

หลักการ เพื่อช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการตอบสนองอย่างองค์รวมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและความแตกต่างระหว่างบุคคล อย่างเหมาะสมทั้งหายจากโรคในระยะพักฟื้น และในผู้ป่วยที่ไม่สามารถรักษาได้สามารถมีชีวิตที่มีคุณภาพในระยะท้าย ผู้ป่วยอายุรกรรมสามารถ จำแนกได้หลายอย่าง ซึ่งผู้ให้การดูแลผู้ป่วยอายุรกรรมมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ 1) เข้าใจวัตถุประสงค์ การรับผู้ป่วยเข้ารักษา 2) รักษาชีวิตผู้ป่วยกรณีเจ็บป่วยรุนแรงหรือวิกฤต 3) ช่วยประเมินและ วินิจฉัยโรค 4) ให้การดูแลผู้ป่วยได้รับยา สารน้ำทางหลอดเลือดดำตามแผนการรักษาของแพทย์ 5) ดูแลให้ผู้ป่วยได้รับออกซิเจน และสังเกตอาการภาวะพร่องออกซิเจน การรายงานแพทย์เพื่อช่วยเหลือ ผู้ป่วย 6) ดูแลเรื่องการได้รับสารอาหารให้เพียงพอตามความต้องการของร่างกาย ให้เหมาะสมกับสภาพ ของผู้ป่วย 7) ดูแลเรื่องสารน้ำดูความสมดุลของน้ำเข้าและออกจากร่างกาย 8) ดูแลการขับถ่ายให้ ปกติ 9) ดูแลความสุขสบายของผู้ป่วย และนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ 10) จัดกิจกรรมตาม แผนการรักษาของแพทย์ ให้เหมาะสมกับสภาพผู้ป่วย 11) ป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อน 12) บันทึกข้อมูล และสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วย (อุไร ศรีแก้ว, 2543) องค์ประกอบของสมรรถนะ พยาบาลอายุรกรรมต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะทางการพยาบาลเพื่อความ ปลอดภัยของผู้ป่วย สมรรถนะที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านทรัพยากรและนโยบาย ของชุมชน 2) ด้านโครงสร้างเป้าหมาย และค่านิยมของหน่วยงานบริการสุขภาพ 3) ด้านการ สนับสนุนการดูแลตนเอง 4) ด้านการออกแบบระบบการให้บริการ 5) ด้านการสนับสนุนการตัดสินใจ โดยการมี คู่มือ แนวทางปฏิบัติทางคลินิก และ 6) ด้านระบบข้อมูลทางคลินิก คือ (วิโรจน์ เจริญจรัสรังษี, 2550) และสมรรถนะเกี่ยวกับ 1) ความรู้เกี่ยวกับพยาธิ สรีระและแนวทางการรักษาในโรคที่พบบ่อย 2) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารยา และยาที่มีความเสี่ยงสูง (High alert drug) 3) ความสามารถในการ ดูแลผู้ป่วยที่ใช้เครื่องช่วยหายใจ 4) ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยได้รับเลือดและส่วนประกอบของเลือด 5) ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยทำหัตถการ ได้แก่ เจาะปอด เจาะตับ เจาะหลัง 6) ความสามารถ ในการใช้เครื่องมือแพทย์และการบริหารความเสี่ยง 7) ความสามารถในการดูแลสิ่งแวดล้อมและผู้ป่วย 8) ความสามารถในการติดต่อประสานงาน การวางแผนการพยาบาล การดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง (รุ่งทิพา พิมพ์สักระ, 2549) จากการศึกษาใน mymajors career เกี่ยวกับบุคลิกภาพพยาบาลศัลยกรรม และ พยาบาลอายุรกรรม พิจารณาจากหน้าที่กิจกรรมที่ทำเป็นส่วนใหญ่ได้สัดส่วน สรุปได้หสบุคลิกภาพ ตามรหัสบุคลิกภาพ (Holland code) คือ I-S-C ดังแผนภาพ (www. mymajors.com/career, 2559)



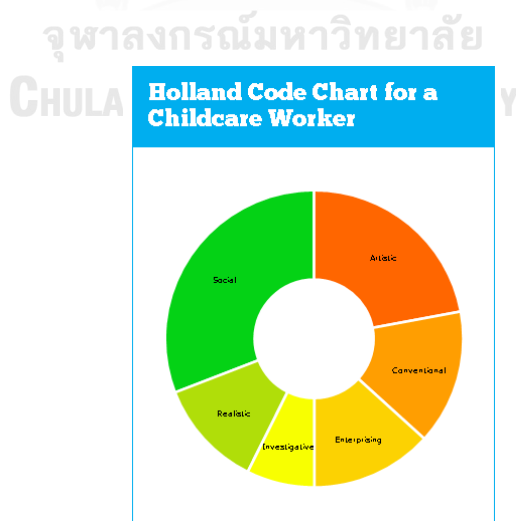
ภาพ 12 แสดงสัดส่วนบุคลิกภาพตาม Holland code ของพยาบาลแผนกศัลยกรรมและแผนกอายุรกรรม
ที่มา: www.mymajors.com/career/2559

3.6.3 บุคลิกภาพพยาบาลบริการแผนกกุมารเวช

พยาบาลเด็ก มีหน้าที่และความรับผิดชอบการของพยาบาลเด็ก คือ การดูแลและ
บริการพยาบาลผู้ป่วยเด็กที่ได้มาตรฐาน ประเมินการเจริญเติบโต พัฒนาการและภาวะสุขภาพ ให้การ
พยาบาลได้อย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ในการดูแลรักษา การ
ส่งเสริม การป้องกัน การฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ โดยคำนึงถึงการเจริญเติบโตและการพัฒนาการ
ควบคู่ไปกับการเจ็บป่วย

พยาบาลเด็ก ควรมีคุณลักษณะ ได้แก่ 1) รักเด็ก จะทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อเด็กและ
การดูแลเด็ก 2) เข้าใจธรรมชาติเด็กและการพัฒนาการตามวัยของเด็ก ซึ่งทำให้เข้าใจความต้องการของ
เด็กพฤติกรรมปัญหาที่พบได้ในวัยเด็ก 3) มีความไวต่อการตอบสนองความต้องการของเด็กและ
ครอบครัว 4) มีความนุ่มนวล ทั้งท่าทางและการสัมผัส เนื่องจากเด็กมีความไวต่อการรับรู้ 5) มีการ
สังเกตและบันทึกที่ดีเพราะเด็กสื่อสารบอกความต้องการและความผิดปกติได้ไม่ดีเท่าผู้ใหญ่ 6) มี
ความอดทนและอารมณ์แจ่มใสเป็นกิจวัตร เพราะเด็กมีความต้องการสูงจากมีคุณวุฒิภาวะต่ำ
นอกจากนี้พยาบาลเด็กไม่เพียงต้องดูแลเด็กเท่านั้นยังต้องดูแลครอบครัวด้วย 7) มีความสามารถในการ
ใช้ภาษาหรือการสื่อสารกับเด็กและครอบครัว เพราะเด็กสื่อสารทางวาจาได้ไม่สมบูรณ์ การสื่อสาร
ด้วยภาษาท่าทางจึงเป็นสิ่งจำเป็น 8) สามารถถ่ายทอดแบบแผนการปฏิบัติที่ดีหรือพัฒนาศักยภาพ
การดูแลตนเองของเด็กและครอบครัวเพื่อเพิ่มพลังอำนาจให้กับเด็กและครอบครัว ลดการพึ่งพาผู้อื่น
เพิ่มคุณค่าในตนเองและเกิดประโยชน์สูงสุดกับเด็ก 9) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อการทำงานเป็นทีมทั้ง

ทีมสุขภาพและการมีส่วนร่วมของครอบครัว 10) มีการใฝ่รู้ในความก้าวหน้าและวิทยาการสมัยใหม่ เพื่อประยุกต์ใช้ในการดูแลเด็ก (เอกสารประกอบการสอนการพยาบาลเด็ก, 2558) สมรรถนะ พยาบาลเด็ก ได้แก่ 1) การปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยเด็ก 2) การสื่อสาร การติดต่อประสานงาน 3) วิชาการ วิจัย และการใช้เทคโนโลยี 4) ภาวะผู้นำ 5) การสอน แนะนำ และให้คำปรึกษา 6) จริยธรรม คุณธรรม และการปกป้องสิทธิ 7) การบริหารจัดการ (วรัณธิดา ฝ้าทรัพย์, 2556) โดยมีความสามารถ สร้างความสัมพันธ์เชิงบำบัด (Therapeutic Relationship) เป็นการพยาบาลที่ช่วยให้เด็กและ ครอบครัวแสดงความรู้สึกและความต้องการของตนเองได้ ครอบครัวและพยาบาลรู้สึกไว้วางใจซึ่งกัน และกัน นำไปสู่การมีพลังอำนาจในการดูแลเด็ก พิทักษ์สิทธิและดูแล (Family Advocacy and Caring) ประสานงานและร่วมมือ (Coordination and Collaboration) พยาบาลให้ความร่วมมือกับ ทีมสุขภาพเพื่อให้การบริการที่มีคุณภาพ ด้วยการสื่อสารความต้องการของเด็กและครอบครัวให้ บุคลากรอื่นในทีมสุขภาพรับรู้ ร่วมมือกันในการดูแล วิจัย (Research) นำผลการวิจัยมาใช้ในการ ปฏิบัติการพยาบาล และค้นคว้าวิจัยเพื่อหาความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลเด็ก ตัดสินเชิงจริยธรรม (Ethical Decision Marking) พยาบาลจะต้องปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นประโยชน์และเกิดอันตราย น้อยที่สุด ในกรอบแนวคิดทางสังคม มาตรฐานวิชาชีพ กฎหมาย วางแผนการดูแลสุขภาพ (Health care planning) (เอกสารประกอบการสอนการพยาบาลเด็ก, 2558) จากการศึกษาใน mymajors career เกี่ยวกับบุคลิกภาพพยาบาลดูแลผู้ป่วยเด็ก จากหน้าที่กิจกรรมที่ส่วนใหญ่ได้สัดส่วน สรุปได้ รหัสบุคลิกภาพตามรหัสบุคลิกภาพ (Holland code) คือ S-A-C ดังแผนภาพ (www.mymajors.com/career, 2559)



ภาพ 13 แสดงสัดส่วนบุคลิกภาพตาม Holland code ของพยาบาลแผนกเด็ก

ที่มา: www.mymajors.com/career, 2559

ตาราง 20 ลักษณะรหัสบุคลิกภาพ (Holland code) ของพยาบาลตามแผนกการพยาบาล

ลักษณะการปฏิบัติงาน ทางการพยาบาล	John L. Holland	University of Missouri	Mymajors	Alberta occupational Profiles	Dictionary of Holland Occupational Codes
Nurse, Practitioner	I-S-A	I-S-A	I-S-R	I-S-A	I-S-A
Nurse, General duty	S-I-A				S-I-A
Registered nurse		S-I-A	S-I-A	S-I-A	S-I-E
Nurse Midwife			S-I-R	S-I-R	S-I-R/S-I-E
Nursing		S-I-A			S-I-E
Nursing, Childcare					S-I-A
Nursing Pediatric			S-A-C		S-I-A
Nursing, Surgical			I-S-C		S-I-A

จากการศึกษาเกี่ยวกับ Holland code ของพยาบาลแผนกต่างๆ พบว่า Nurse, Practitioner มีรหัสบุคลิกภาพของ Holland code คือ I-S-A, Registered nurse ส่วนใหญ่มีรหัสบุคลิกภาพของ Holland code คือ S-I-A, Nurse Midwife มีรหัสบุคลิกภาพของ Holland code คือ S-I-R, Nursing มีรหัสบุคลิกภาพของ Holland code คือ S-I-A และ S-I-E, Nursing, Childcare มีรหัสบุคลิกภาพของ Holland code คือ S-I-A, Nursing Pediatric มีรหัสบุคลิกภาพของ Holland code คือ S-A-C และ S-I-A และ Nursing, Surgical มีรหัสบุคลิกภาพของ Holland code คือ I-S-C และ S-I-A ดังตาราง 20

ตอนที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบและการคัดเลือกบุคลากร

การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ และเครื่องมือ คือการประเมินคุณภาพของรูปแบบที่สร้างและพัฒนา โดยกำหนดจุดมุ่งหมายการประเมิน กระบวนการประเมิน และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เพื่อให้ได้สารสนเทศจากการประเมิน และนำสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจในการวางแผนปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน จำแนกเป็น การประเมินคุณภาพของรูปแบบ และการประเมินคุณภาพของเครื่องมือ รายละเอียดดังนี้

4.1 การประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกบุคลากร

การประเมินรูปแบบเป็นการประเมินผลของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันหรือไม่ เพื่อสร้างความมั่นใจสำหรับผู้นำไปใช้ทราบว่ารูปแบบมีคุณภาพระดับใดนั้น สามารถได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ จากการศึกษเกี่ยวกับการประเมินว่ามี

ความถูกต้อง สามารถตรวจสอบได้ถึงคุณค่าของรูปแบบนั้นๆ การประเมินนั้นจะต้องคำนึงถึงคุณภาพขององค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดคำถามของการประเมิน วิธีการประเมิน และผลการประเมิน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554) การตัดสินคุณค่าในการประเมินจะขึ้นกับองค์ประกอบ ดังนี้ คำถามของการประเมิน รูปแบบการประเมิน จึงทำให้เกิดการตัดสินคุณค่าที่ครอบคลุมด้านความเป็นประโยชน์ ความยุติธรรม และความน่าเชื่อถือ ของการประเมินนั้น

4.1.1 การประเมินมีจุดสำคัญที่ความยุติธรรม และความเหมาะสมของเกณฑ์ในการตัดสินใจที่โปร่งใส และเปิดเผย ซึ่งความหมายของการประเมินผล คือ การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกวัดโดยการเทียบสิ่งที่วัดกับเกณฑ์ การประเมินผลที่ดีต้องมีข้อมูลที่มีความตรง และเชื่อถือได้ จากการดำเนินการวัดผลที่มีคุณภาพสามารถให้ผลการวัดที่ถูกต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง จะประกอบด้วย คำถามของการประเมิน วิธีการประเมิน และผลการประเมิน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554; สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

4.1.2 คำถามการประเมิน ควรมีความตรง และความเที่ยงในระดับที่สูงจึงจะทำให้เกิดการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ต้องการประเมินได้อย่างแท้จริง การตั้งคำถามควรตรงประเด็นที่ความต้องการจำเป็นที่แท้จริงของกิจกรรม การวิเคราะห์ถึงความต้องการจำเป็นที่แท้จริง และการมีส่วนร่วมในการกำหนดคำถามการประเมินของผู้ที่ต้องการใช้สารสนเทศของการประเมิน จึงมีความสำคัญต่อคุณภาพของการตั้งคำถามการประเมิน

4.1.3 วิธีการประเมิน เป็นกระบวนการที่จะต้องสามารถตอบสนองต่อโครงการที่ต้องการ และตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของการประเมิน สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของการประเมิน องค์ประกอบที่สำคัญที่จะนำไปสู่การเลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสม ซึ่งผู้ประเมินจึงต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายของการประเมิน เป้าหมายของการประเมินที่ชัดเจน สภาพแวดล้อมของการประเมิน ประสบการณ์ ค่านิยมของผู้ประเมิน ก่อนเลือกวิธีการประเมิน

4.1.4 ผลการประเมิน ผลการประเมินที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ สามารถนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้ เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง และผลการประเมินควรมีความยุติธรรม ในการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ต้องการประเมิน โดยต้องมีการรวบรวมข้อมูลจากรอบด้าน และผู้ที่เกี่ยวข้องหลายๆฝ่าย เพื่อเป็นการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้และนำไปใช้ในงานประเมิน และมีการเลือกใช้เกณฑ์การตัดสินที่สมเหตุสมผล เป็นที่ได้รับการยอมรับ นอกจากนี้ยังสามารถเชื่อมโยงคุณค่าของสิ่งที่ทำการประเมินภายใต้บริบทนั้นๆ

ผลการประเมินควรมีความน่าเชื่อถือด้วย นอกจากความเป็นประโยชน์และความยุติธรรม สามารถเปิดเผยหรือสะท้อนความจริงเกี่ยวกับข้อมูล และคุณค่าของสิ่งที่ประเมินได้อย่างถูกต้อง และเป็นธรรม ซึ่งความน่าเชื่อถือผลการประเมินได้จากตัวบ่งชี้ อาจพิจารณาจากความน่าเชื่อถือ

ของนักประเมิน ด้านความเชี่ยวชาญในระเบียบวิธีการประเมิน เนื้อหา และจรรยาบรรณ ความสมเหตุสมผลของการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน การออกแบบ และการเลือกใช้วิธีการประเมิน

4.1.5 มาตรฐานของการประเมิน

ในปัจจุบันหลักการประเมินเข้ามามีบทบาทในทุกสาขาวิชาชีพ การประเมินเป็นการตัดสินคุณค่า คุณภาพของการประเมินพิจารณาจากการตั้งคำถาม วิธีการประเมิน และผลการประเมิน ซึ่งเป็นกลไกของการควบคุมคุณภาพ (Quality control) ของการประเมิน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554) มาตรฐานการประเมินงานประเมิน มีการพัฒนาโดยคณะกรรมการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการประเมินทางการศึกษา

มาตรฐานการประเมินที่ยอมรับคือ มาตรฐานที่กำหนดโดยคณะกรรมการการร่วมในการกำหนดมาตรฐานการประเมิน (the joint committee on standards for educational evaluation) ของ Stufflebeam และคณะ (1998, อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554; สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) ได้กล่าวว่า มาตรฐานการประเมินแบ่งเป็น 4 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้อง ดังนี้

4.1.5.1 มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility Standards) กล่าวถึงความเป็นประโยชน์ของผลการประเมิน ต้องให้ข้อมูลตรงตามที่ใช้ผลการประเมินต้องการรู้ และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานได้จริง ข้อมูลมีความครอบคลุม ทันเวลา และส่งผลต่อการนำไปใช้

4.1.5.2 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) ในส่วนนี้จะกล่าวไว้ว่าผลที่ได้จะคำนึงถึงความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง สามารถยอมรับได้ มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถปฏิบัติได้จริง มีความประหยัด คุ่มค่า และเหมาะสม

4.1.5.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) มาตรฐานนี้จะหมายถึงการทำการประเมินได้อย่างเหมาะสม ตามกฎ ระเบียบ จรรยาบรรณ ของผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่ได้รับผลกระทบ วิธีการที่ใช้ในการประเมินต้องไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน เช่น ไม่ก่อให้เกิดผลเสียกับผู้ให้ข้อมูล

4.1.5.4 มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) ในที่นี้จะกล่าวถึงวิธีหรือเทคนิคที่เลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม วิธีการที่ใช้ในการประเมินต้องมีความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ เช่น เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสามารถวัดตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัดได้จริง มีความครบถ้วนสมบูรณ์ตามตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัด แหล่งผู้ให้ข้อมูลเชื่อถือได้ ให้ข้อมูลตามความเป็นจริง วิธีการวิเคราะห์และการเสนอผลการประเมินต้องถูกต้อง และมีความเป็นปรนัย

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า การประเมินรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ เพื่อประเมินถึงคุณภาพของรูปแบบว่ามีความตรงต่อการคัดเลือกบุคคลอย่างไร จะต้องคำนึงถึง การนำไปใช้ประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ของรูปแบบซึ่งเป็นมาตรฐานการประเมินงานประเมินเป็นแนวทางในการประเมินที่มีประสิทธิภาพ คือ เกณฑ์การประเมินที่มีประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ดังนั้นในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้มาตรฐานการประเมิน 4 ด้านในการสร้างข้อคำถามการประเมินรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

4.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อวัดคุณลักษณะต่าง ๆ นั้น ก่อนที่จะนำไปใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย จำเป็นอย่างยิ่งในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถรวบรวมข้อมูลได้ตรงในสิ่งที่จะต้องวัด โดยเฉพาะในด้านความเที่ยง (Reliability) และด้านความตรง (Validity) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554)

4.2.1 การตรวจสอบคุณภาพข้อสอบด้านความตรง (Validity) การตรวจสอบคุณภาพข้อสอบด้านความตรงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของเครื่องมือ มีคุณภาพด้านความถูกต้อง แม่นยำของเครื่องมือในการวัด ในการจำแนกประเภทของความตรงมีหลายลักษณะ ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554)

4.2.1.1 การตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา (Content validity) เป็นคุณสมบัติที่แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือได้วัดในเนื้อหาที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องและครอบคลุม วิธีการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือจะต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบว่าข้อคำถามครอบคลุมตามเนื้อหา และวัดตรงตามเป้าหมายของสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยผู้เชี่ยวชาญที่ใช้จะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์ด้านนั้นๆ จะใช้จำนวนประมาณ 5-7 คน เป็นผู้ตรวจสอบ (อวยพร เรืองตระกูล, 2553) กรณีเครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญจะอาศัยตารางวิเคราะห์ ซึ่งจะจำแนกตามเนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัด ซึ่งโดยทั่วไปเนื้อหาและพฤติกรรมที่ต้องการวัดผลสัมฤทธิ์นั้นตามคู่มือการสอนและวัตถุประสงค์รายวิชา แต่ถ้าเป็นเครื่องมือที่วัดเจตคติ วัดบุคลิกภาพเนื้อหาที่วัดจะทำการตรวจสอบตามตารางโครงสร้างของสิ่งที่ต้องการวัด การนิยามความหมาย การกำหนดขอบเขตและองค์ประกอบของเนื้อหา โดยยึดกรอบแนวคิดเป็นเกณฑ์ ในการตรวจสอบหรือวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา นิยมให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา และด้านการวัดผลเป็นผู้พิจารณา โดยใช้วิธีการพิจารณาที่เรียกว่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (IOC: Index of Item Objective Congruence) ของโรวินลลี และแฮมเบลตัน (Rovinelli & Hambelton) ซึ่งวิธีการนี้นักวัดผลทั้งสองท่าน

ได้ร่วมกันพัฒนา โดยใช้เทคนิคของแฮมฟิลและเวสตี (Hamphil & Weitie) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้วินิจฉัยว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นนั้น มีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับชื่อเรื่อง และระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมหรือไม่ (บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร, 2547)

4.2.1.2 การตรวจสอบคุณภาพความตรงตามทฤษฎี/โครงสร้าง (Construct validity) เป็นคุณสมบัติที่แสดงว่าเครื่องมือได้วัดคุณลักษณะ (trait) ที่ต้องการวัดตามโครงสร้างทฤษฎี (อวยพร เรื่องตระกูล, 2553) เป็นการสรุปอ้างอิงถึงสถานะหรือโครงสร้างทางจิตวิทยา ของลักษณะที่มุ่งวัด โดยผลการวัดสอดคล้องกับโครงสร้างและความหมายทางทฤษฎีของลักษณะที่มุ่งวัด ซึ่งวิธีการตรวจสอบความตรงเชิงทฤษฎี จะต้องตรวจสอบความสอดคล้องกับทฤษฎี มีหลายวิธีดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556)

- 1) วิธีตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ ผลการตัดสินของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเหมาะสมของทฤษฎีที่นำมาใช้ นิยาม ผังข้อสอบ และคุณภาพของข้อสอบ
- 2) วิธีเปรียบเทียบคะแนนระหว่างกลุ่ม (Comparing the scores of known groups) การเปรียบเทียบคะแนนที่วัดได้ระหว่างกลุ่มว่ามีลักษณะที่มุ่งวัดนั้นแตกต่างกัน (Known groups) ถ้าเครื่องมือสามารถวัดลักษณะที่สนใจนั้นได้ ผลการวัดจะต้องมีความแตกต่างระหว่างกลุ่ม
- 3) วิธีการเปรียบเทียบคะแนนจากการทดลอง (Comparing scores from experiment) คะแนนจากเครื่องมือวัดลักษณะใดก็ตามจะเปลี่ยนแปลงตามเงื่อนไขการจัดกระทำตามการทดลอง
- 4) วิธีวิเคราะห์เมตริกซ์พหุลักษณะวิธี (Multitrait-Multimethod: MTMM) แคมป์เบล และ ฟิลด์ (Campbell และ Fiske, 1959 อ้างถึงในศิริชัย กาญจนวาสี, 2556) ได้เสนอวิธีตรวจสอบความตรงเชิงทฤษฎีด้วยการวิเคราะห์เมตริกซ์พหุลักษณะ-พหุวิธี ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการวัดลักษณะหลายลักษณะ (Multitrait) ด้วยการวัดหลายวิธี (Multimethod) ในการแปลผลของเมตริกซ์พหุลักษณะ-พหุวิธี กล่าวว่า เครื่องมือหรือวิธีการวัดที่มีความถูกต้องแม่นยำในการวัด วิธีการวัดจะลู่เข้า (converge) สำหรับการวัดลักษณะเดียวกันคือ คะแนนจากการวัดลักษณะเดียวกันถึงแม้จะใช้วิธีการวัดต่างกันย่อมมีความสัมพันธ์กันสูง และวิธีการวัดจะต้องจำแนก (Discriminate) สำหรับการวัดลักษณะต่างกัน คะแนนจากการวัดคุณลักษณะต่างกันไม่ว่าจะใช้วิธีการวัดเดียวกันหรือต่างกันย่อมมีความสัมพันธ์กันต่ำ

Kane (1982) ได้เสนอการประยุกต์การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวประกอบตามแนวคิดของทฤษฎีการสรุปอ้างอิงทางการทดสอบ (Generalizability theory) สำหรับทำการสรุปอ้างอิงความเที่ยงทั่วไปของแบบสอบจากวิธีการวัดเดียวกัน แต่ใช้หลายรูปแบบ

(form) และสรุปอ้างอิงถึงความตรงทั่วไปของแบบสอบถามการวัดลักษณะเดียวกันด้วยวิธีการวัดหลายวิธี

Schmitt และ Stults (1986) อ้างถึงในศิริชัย กาญจนวาสี, 2556) เสนอวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนสำหรับเมตริกซ์พหุลักษณะ-พหุวิธี และวิธีวิเคราะห์ตัวประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) สำหรับตรวจสอบความตรงเชิงทฤษฎี จะดูจากความตรงตามตัวประกอบในการวิเคราะห์ตัวประกอบทำให้ได้ตัวประกอบ ซึ่งสามารถตรวจสอบความตรงเชิงทฤษฎี 2 ลักษณะ คือ 1) แบบสอบนั้นมุ่งวัดลักษณะได้สอดคล้องกับโครงสร้างทางทฤษฎีของลักษณะที่มุ่งวัด 2) แบบสอบนั้นมุ่งวัดลักษณะได้ตรงตามลักษณะที่ต้องการวัดนั้นเพียงไร โมเดลสำหรับวิเคราะห์ตัวประกอบมีอยู่ 2 โมเดล คือ

(1) การวิเคราะห์ตัวประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) การวิเคราะห์ตัวประกอบเชิงสำรวจ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ คือ การเก็บรวบรวมข้อมูล คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อสอบ ทำให้ได้เมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร วิเคราะห์ตัวประกอบเพื่อหาตัวประกอบร่วมของกลุ่มตัวแปรโดยมีการสกัดตัวประกอบ (Factor extraction) และหมุนแกนตัวประกอบ (Factor rotation) เพื่อให้ได้น้ำหนักของตัวประกอบเป็นหลักฐานช่วยสนับสนุนความตรง

(2) การวิเคราะห์ตัวประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เป็นการวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อมูลกับโมเดล ขั้นตอนการวิเคราะห์จะดำเนินการกำหนดรูปแบบของโมเดลตัวประกอบ ศึกษาคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Identification of the confirmatory factor model) ซึ่งการประมาณค่าพารามิเตอร์แต่ละตัวในโมเดลจะเป็นเอกลักษณ์ (Unique) เงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับโครงสร้างของโมเดล คือ จะต้องมีความถี่ของข้อมูลมากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่สนใจประมาณค่า ทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Estimation of the confirmatory factor model) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์และสรุปผลการวิเคราะห์ตัวประกอบเชิงยืนยัน ถ้าผลที่ได้สอดคล้องกับสมมติฐานเชิงทฤษฎีตามโมเดลตัวประกอบ ใช้สำหรับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อเรื่องและความเท่าเทียมกันของเนื้อเรื่อง

4.2.1.3 การตรวจสอบความตรงเชิงเกณฑ์สัมพันธ์ (Criterion-related Validity) เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลนั้นกับเกณฑ์ภายนอกบางอย่างซึ่งเป็น

สภาพความเป็นจริงที่ได้จากการปฏิบัติ สำหรับเครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่จะนำไปตรวจสอบหาความตรงเชิงเกณฑ์สัมพัทธ์ได้นั้น จะต้องเป็นประเภทที่มีรูปแบบคำถามที่สามารถให้เป็นคะแนนซึ่งมีความหมายในเชิงการวัดได้ เช่น แบบทดสอบ แบบประเมินค่า และแบบมาตรวัดเจตคติ เป็นต้น การตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเกณฑ์สัมพัทธ์ แบ่งเป็น 2 ประเภทย่อย ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556)

1) การตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงสภาพ (Concurrent Validity)

เป็นความตรงตามเกณฑ์ซึ่งสัมพันธ์กับสมรรถนะการดำเนินงานในสภาพปัจจุบัน (Current performance) ทำได้โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความตรง (Validity Coefficient) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product moment ระหว่างคะแนนจากแบบสอบกับคะแนนจากสภาพจริง เช่น ต้องการหาความตรงตามสภาพการณแบบทดสอบที่วัดความรู้เกี่ยวกับการว่ายน้ำ โดยกำหนดคะแนนการว่ายน้ำในเชิงปฏิบัติเป็นเกณฑ์ การหาความตรงวิธีนี้จะเอาคะแนนผลการสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการว่ายน้ำกับคะแนนการว่ายน้ำในเชิงปฏิบัติในปัจจุบันไปคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product moment ถ้าผลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันสูง ก็แสดงว่าแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการว่ายน้ำมีความตรงเชิงสภาพสูง กล่าวคือ คนที่ว่ายน้ำเป็นจะทำแบบทดสอบวัดความรู้ได้ และคนที่ว่ายน้ำไม่เป็นจะทำแบบทดสอบวัดความรู้ไม่ค่อยได้หรือไม่ได้

2) การตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงทำนาย (Predictive Validity)

เป็นความตรงตามเกณฑ์ซึ่งสัมพันธ์กับสมรรถนะการดำเนินงานในอนาคต (Future performance) ทำได้โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความตรง (Validity Coefficient) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product moment ระหว่างคะแนนในปัจจุบันกับคะแนนในอนาคต เช่น ต้องการหาความตรงเชิงพยากรณ์ของแบบทดสอบความรู้ทั่วไปที่ใช้สอบคัดเลือกนักศึกษาเข้าเรียนในมหาวิทยาลัย และกำหนดคะแนนผลการเรียนในมหาวิทยาลัยเป็นเกณฑ์ การหาความตรงวิธีนี้ ก็จะเอาคะแนนผลการสอบเข้ากับคะแนนผลการเรียนในมหาวิทยาลัย ไปคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product moment ถ้าผลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันสูง ก็แสดงว่าแบบทดสอบความรู้ทั่วไปที่ใช้สอบคัดเลือกนักศึกษาเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยมีความตรงเชิงทำนายสูง

4.2.2 การตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (Reliability) การตรวจสอบคุณภาพ

ด้านความเที่ยงจะตรวจสอบเครื่องมือที่มีรูปแบบคำถามที่ให้เป็นคะแนนหรือให้เป็นตัวเลขที่มีความหมายเชิงคณิตศาสตร์เท่านั้น ถ้าถามในรูปแบบที่ไม่สามารถให้คะแนนได้ เช่น ถามข้อเท็จจริง ถามข้อมูลส่วนตัว ถามพฤติกรรม ถามการปฏิบัติ หรือถามความคิดเห็นบางลักษณะก็ไม่ต้องมีการตรวจสอบความเที่ยง ถ้าหากจะทำก็เพียงพิจารณาผลการตอบของคำถามแต่ละข้อเท่านั้นว่า ผู้ตอบเข้าใจและตอบคำถามได้ตรงกับที่ถามหรือไม่ ถ้าทุกคนตอบได้ตรงคำถามก็แสดงว่ามีความเที่ยงแล้ว

สำหรับการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือรวบรวมข้อมูล ที่ต้องอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ทำได้หลายวิธี แต่ถ้าหากพิจารณาตามลักษณะของค่าความเที่ยงที่หาได้ จะแบ่งเป็น 4 วิธี ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556)

4.2.2.1 การหาความเที่ยงแบบความคงที่ (Measure of stability) การที่คะแนนจากการวัดที่ต่างเวลากันมีความคงเส้นคงวาโดยวิธีการสอบซ้ำด้วยแบบสอบฉบับเดิม (Test – Retest method) คือ ให้ทำแบบวัดชุดเดียวกันสองครั้งในเวลาห่างกันพอสมควรในผู้ตอบกลุ่มเดียว การหาค่าความเที่ยงของแบบทดสอบทำได้โดยการนำคะแนนที่ได้จากการสอบทั้งสองครั้งมาหาความสัมพันธ์กันด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่วัดได้จากคนกลุ่มเดียวกันด้วยเครื่องมือเดียวกันโดยทำการวัดซ้ำสองครั้งในเวลาที่แตกต่างกัน (Pearson Product moment Correlation Coefficient)

4.2.2.2 การหาความเที่ยงความสมมูล (Measure of Equivalence) โดยใช้แบบสอบที่สมมูลกัน (Equivalent-forms method) มาหาความสอดคล้องกันของคะแนนจากการวัดในช่วงเวลาเดียวกัน โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่วัดได้ในเวลาเดียวกันจากคนกลุ่มเดียวกันโดยใช้เครื่องมือ 2 ฉบับ ที่ตัดเทียมกัน

4.2.2.3 การหาความเที่ยงแบบความคงที่และสมมูล (Measure of stability and equivalence) หาความสอดคล้องกันของคะแนนจากการวัดในช่วงเวลาที่ต่างกันโดยวิธีสอบซ้ำด้วยแบบสอบที่สมมูลกัน (Test-retest with equivalent forms) คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่วัดได้ในช่วงเวลาที่ต่างกันจากกลุ่มคนกลุ่มเดียวกัน โดยใช้เครื่องมือ 2 ฉบับ ที่ตัดเทียมกัน

4.2.2.4 ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Measure of internal consistency) ความสอดคล้องกันระหว่างคะแนนรายข้อหรือความเป็นเอกพันธ์ของเนื้อหารายข้ออันเป็นตัวแทนของคุณลักษณะเด่นเดียวกันที่ต้องการวัด เพื่อเป็นการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเป็นเอกพันธ์ระหว่างคะแนนของกลุ่มข้อสอบ 2 กลุ่มจากการวัดด้วยแบบสอบเดียวกันโดยใช้วิธี ดังนี้

1) วิธีแบ่งครึ่งข้อสอบ (Split - Half Method) คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่วัดได้จากการแบ่งครึ่งข้อสอบที่สมมูลกัน ด้วยสูตรของ Spearman Brown

2) วิธีของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson method) คำนวณค่าสถิติของคะแนนรายข้อโดยใช้สูตรของ Kuder Richardson ซึ่งมี 2 สูตรคือ KR-20 และ KR-21 ซึ่งสูตร KR-20 ใช้ได้กับเครื่องมือที่ให้คะแนน 0-1 และต้องทราบผลการตอบรายข้อ

3) วิธีการหาความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค (Cronbach's Alpha method) วิธีนี้เป็นการหาความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในเหมือนกับวิธีของ Kuder Richardson แต่จะใช้ได้กับเครื่องมือที่เป็นแบบอัตนัยหรือมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งไม่ได้มีการให้คะแนนแบบ 0 – 1

4) วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนของฮอยท์ (Hoyt's analysis of variance method) การหาค่าความเที่ยงโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง การหาความเที่ยงด้วยวิธีนี้จะนำเครื่องมือไปสอบวัดครั้งเดียว แล้วนำมาตรวจให้คะแนนแต่ละข้อ จากนั้นคำนวณหาค่าความแปรปรวน

4.2.3 คุณภาพของเครื่องมือรายข้อ

ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย นอกจากค่าความเที่ยงและความตรงแล้วยังต้องคำนึงถึงค่าอื่นๆ คือ (อวยพร เรืองตระกูล, 2553)

4.2.3.1 ความยาก (difficulty index) เป็นข้อบ่งชี้ว่าข้อคำถามนั้นมีความยากหรือง่ายสำหรับผู้ตอบ วิธีหาค่าความยาก หากจากสัดส่วนของคน que ตอบถูกต้องผู้ตอบทั้งหมด จะมีค่าตั้งแต่ 0-1 ข้อคำถามที่ดีจะมีค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.2-0.8

4.2.3.2 อำนาจจำแนก (discrimination index) เป็นข้อบ่งชี้ว่าข้อคำถามนั้นมีคุณสมบัติสามารถจำแนกคนได้ดีมากน้อยเพียงใด โดยสามารถจำแนกระหว่างคนเก่ง กับคนอ่อน วิธีการหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ค่าจำนวนคนที่ตอบถูกในกลุ่มเก่ง ลบด้วยจำนวนคนที่ตอบถูกในกลุ่มอ่อนและหารด้วยจำนวนคนในกลุ่มเก่ง/อ่อน ค่าที่ได้จะมีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ถ้าค่าใกล้ 1 แสดงว่าจำแนกคนได้ดี ถ้าเข้าใกล้ 0 แปลว่าจำแนกไม่ดี ค่าอำนาจจำแนกที่ดีต้องมีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป

จากการศึกษาดังกล่าวโดยการวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพของรูปแบบ และคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อใช้เป็นแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน

ของคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับประเมินทางการศึกษา (The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994) คือ มาตรฐานความเป็นประโยชน์ (Utility standards) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility standards) มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety standards) และมาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy standards) และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของรูปแบบ ได้แก่ แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนการพยาบาล แบบสัมภาษณ์ และคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลฯ โดยมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความตรง ความเที่ยง และค่าอำนาจจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการวัดเครื่องมือที่มีคุณสมบัติสามารถวัดได้ตรงตามเป้าหมาย และได้สารสนเทศที่นำไปใช้มีความน่าเชื่อถือ

4.3 หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกเครื่องมือ

หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกเครื่องมือ คือจะต้องพิจารณาวัตถุประสงค์การวัด คุณภาพของเครื่องมือมีคุณสมบัติสามารถวัดได้ตรงตามเป้าหมายของการวัด และความสามารถในการได้สารสนเทศมีความเชื่อถือได้หรือไม่ เหมาะสมกับการนำไปใช้ รายละเอียด ดังนี้

4.3.1 ความเที่ยง (Reliability) การพิจารณาความเชื่อถือได้ของแบบสำรวจ แบบสำรวจที่มีความเชื่อถือได้เมื่อนำไปใช้กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองครั้งขึ้นไป ควรจะได้คะแนนใกล้เคียงกันทุกครั้ง สามารถพิจารณาความเชื่อถือได้ของแบบสำรวจจากค่าสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อถือได้ โฟรลิช และฮอยท์ (Froehlich & Hoyt, 1959) ซึ่งแบบสำรวจที่ดีควรมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความเชื่อถือได้ไม่ต่ำกว่า .80

4.3.2 มีความตรง (Validity) สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้องตรงตามความมุ่งหมาย ตรงตามความต้องการ โฟรลิช และฮอยท์ (Froehlich & Hoyt, 1959) คือแบบสำรวจที่ดีควรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แสดงความตรงของแบบทดสอบไม่ต่ำกว่า .35

4.3.3 ความเป็นปกติวิสัย (Norms) ควรเป็นแบบสำรวจที่สร้างขึ้นจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่มีจำนวนมากพอ และเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ พื้นความรู้ พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมเหมือนนักเรียน นักศึกษา หรือผู้ที่เข้าทดสอบ

4.3.4 มีความเหมาะสมในการใช้ (Practicality) เป็นแบบสำรวจที่ทันสมัย กะทัดรัด ไม่ยุ่งยากในการตรวจและแปลผล สามารถใช้ได้หลายครั้ง ประหยัดค่าใช้จ่าย มีคู่มือการใช้และการแปลผลอย่างชัดเจนและง่ายต่อการทำความเข้าใจ

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากงานวิจัย (ต่อ)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ									
ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย/ปี	เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	องค์ประกอบการวัด	กลุ่มตัวอย่าง	คุณภาพ				
					Content Analysis	Validity			Discriminant
						Construct	Concurrent	Predictive	
การพัฒนาเครื่องมือประเมินพฤติกรรมการดูแลสุขภาพอย่างเอื้ออาทรทางการพยาบาลโดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงปัญหา	ชุติมา สืบวงศ์ลี (2553)	-การสัมภาษณ์เชิงปัญหา -แบบประเมินพฤติกรรม การดูแลอย่างเอื้ออาทรทางการพยาบาล -แบบวัดพฤติกรรมการดูแลอย่างเอื้ออาทร	1)การมีสัมพันธภาพต่อผู้ป่วย 2) ความเมตตากรุณา 3) การเคารพและให้เกียรติผู้ป่วย 4) ความรู้และ ความสามารถเชิงวิชาชีพ	✓ ผู้ป่วยหรือญาติ พยาบาลวิชาชีพ อาจารย์ พยาบาล นักศึกษาพยาบาล	IOC (.79)	-EFA, PCA-varimax -CFA correlation coefficient (.91)	Pearson product moment	-	∞ (84) p.133 t-test
ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บุคลิกภาพ ค่านิยมในอาชีพกับการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	ทัศนาทองภักดี และคณะ (2551)	-แบบสอบถามภูมิหลัง -แบบสำรวจบุคลิกภาพ -แบบสอบถามค่านิยมในอาชีพ -แบบสอบถามการเลือกอาชีพ	ทัศนาทองภักดี และคณะ (2551)	นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 770 คน	-	-	-	-	∞ (92) p.43 t-test

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากการศึกษาวิจัย (ต่อ)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ										
ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย/ปี	เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	องค์ประกอบการวัด	กลุ่มตัวอย่าง	คุณภาพ			ปริมาณ	Reliability	
					content	Analysis	Validity			
							Construct			Concurrent
Personality facets and RIASEC interests: An integrated model	Armstrong, Anthrony (2009)	-self-directed search, theBZ095 RIASEC personality: 4 set -the NEO-PI-R facet scale: Interest Profier (interest) finder, interest assessment) -Strong interest inventory	-Interest in activities, interest occupation, self-reported competencies, Self-descriptions of personality - six RIASEC	-	-	-	-	-	α (.88) p.350	
Personality and Vocational interests in an Adult Sample	Costa และ McCrae (1984)	-self-directed search (SDS): assessment of vocational interests -The NEO inventory	-activities, competencies, occupational preferences, abilities	-	-	-	-	-	α (.61-.93) p.393	
					Regression analysis					t-test

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากการศึกษาวิจัย (ต่อ)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ								
ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย/ปี	เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	องค์ประกอบการวัด	คุณภาพ			กลุ่มตัวอย่าง	
				ปริมาณ				
				Content Analysis	Validity	Reliability		
				Construct	Concurrent	Predictive	Discriminant	
Psychometric characteristics of a vocational preference inventory short form	Lowman และ Schurman (1982)	-Vocational Preference Inventory (VPI) -the Self directed search (SDS)				Pearson product moment correlation coefficient	t-test	α
A Simple Instrument for Measuring Vocational Interests Based on Roe's Classification of Occupations	Meir, และ Barak (1974)	A vocational interests inventory- "Ramak"	1)professional and managerial 2)semi-professional 3) skilled workers 4) semiskilled and unskilled workers.		Pearson product moment correlation coefficient			Equivalent-forms, test-retest (.52-.60), the split-half method (.64-.75), KR-20 (.61,.57)

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากการศึกษาวิจัย (ต่อ)

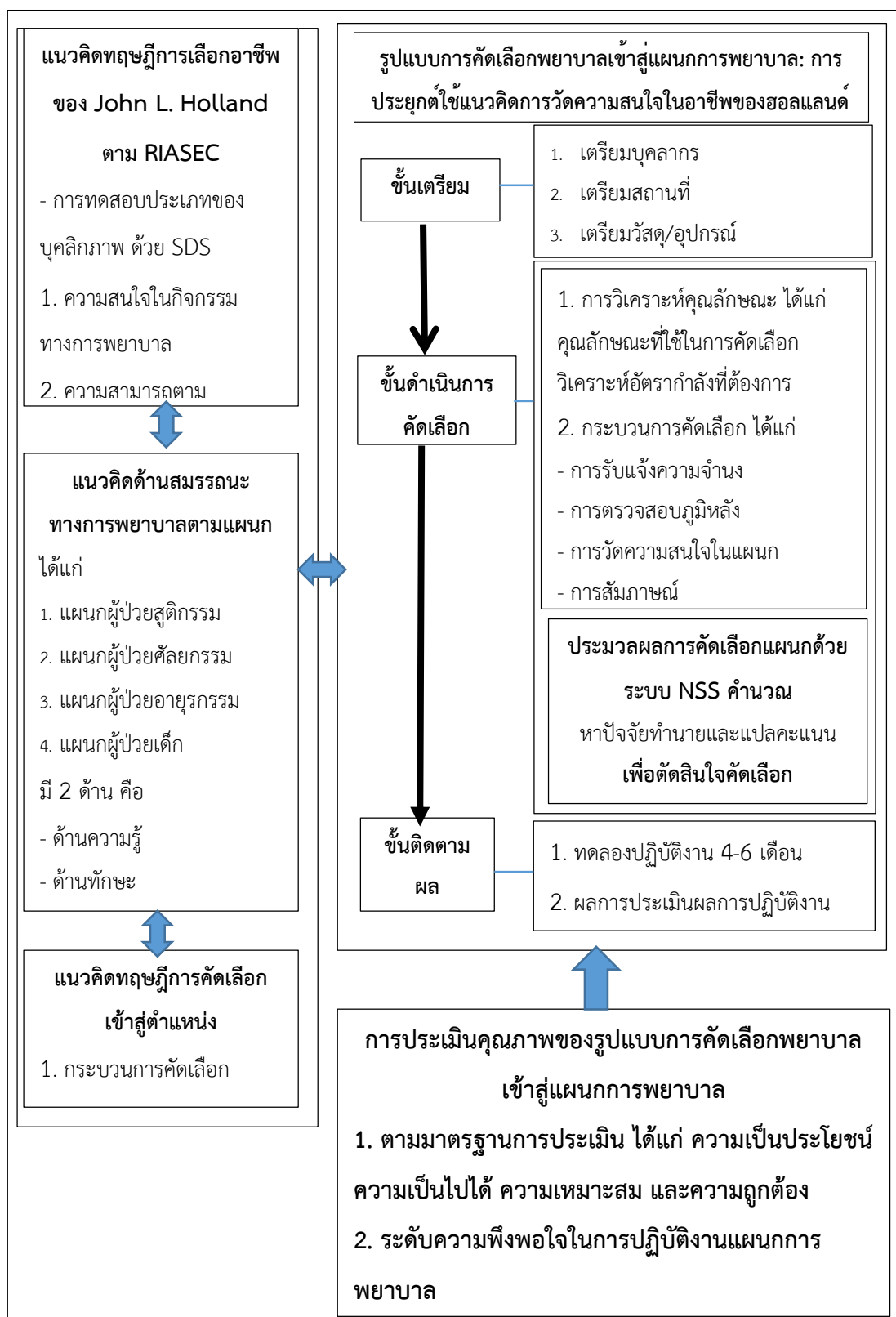
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ									
ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย/ปี	เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	องค์ประกอบ การวัด	กลุ่มตัวอย่าง	คุณภาพ		ปริมาณ		
					content	Analysis			
								Construct	Concurrent
Reliability									
9.Factor Structure of the Vocational Interest Models of Roe and Holland	Lunneborg และ Lunneborg (1975)	The Vocational Preference Inventory and Vocational Interest Inventory	interests connected with occupations, it could be used with reference to Leisure-time activities		EFA, PCAvari max p.316				
10.Vocational Interest Profiles of Critical Care Registered Nurses	Hannink (1996)	-Respondent characteristics profile -Vocational preference inventory	-vocational interests (Holland’s six vocational scales) -self-control ,masculinity -Feminity, status, infrequency, acquiescence			KR-20 (81-.91) -Test-retest (.74-.98) p.25			

ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ความรู้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการคัดเลือก สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ และทฤษฎีบุคลิกภาพการเลือกอาชีพดังกล่าว พบว่า ในการประกอบอาชีพโดยเฉพาะอาชีพที่มีความเฉพาะจะมีความต้องการการทดสอบด้าน บุคลิกภาพ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมสำหรับงาน ได้แก่ การทดสอบบุคลิกภาพของ แพทย์แผนกเวชศาสตร์ฉุกเฉิน แต่ในส่วนของพยาบาลมีการนำแนวคิดทฤษฎีการเลือกอาชีพของ ฮอลแลนด์มาทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพยาบาลใน ICU แต่ละแผนกซึ่งในประเทศไทยยังไม่การนำมาใช้ ส่วนใหญ่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับเครื่องมือในการวัดสมรรถนะ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ เจตคติในงาน และลักษณะของบุคคล จึงได้มีผู้นำแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากมาย โดยมีการวิเคราะห์งาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ในงาน และใช้ในการวางแผนกระบวนการการคัดเลือก จากการศึกษาสภาพพบว่าการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลในปัจจุบันของประเทศไทยไม่มีการสอบวัดความรู้ เนื่องจากพยาบาล ทุกคนจะต้องได้รับการสอบวัดความรู้ของสภาวิชาชีพเพื่อขอขึ้นทะเบียนฯ และสอบประเมินความรู้ จึงมีการคัดเลือกด้วยการสอบสัมภาษณ์ และบางแห่งอาจมีการตรวจร่างกาย และการวัด ความสามารถพิเศษ ได้แก่ โรงพยาบาลเอกชนมีการวัดภาษาอังกฤษเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และปรับเพิ่ม ค่าความสามารถตามระดับ งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการวัดสมรรถนะส่วนใหญ่เป็นการศึกษา ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และบางงานวิจัยได้ศึกษาทัศนคติต่องานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของงาน โดยศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะในพยาบาล ซึ่งจะทำการวัดเกี่ยวกับ สมรรถนะทางจริยธรรม กฎหมาย ทางด้านการปฏิบัติ ภาวะความเป็นผู้นำ การสื่อสารและการ ปฏิบัติการขั้นสูงในหน่วยงานที่มีความเฉพาะ จากการศึกษายังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจใน อาชีพของฮอลแลนด์ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการนำแนวคิดการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ และ สมรรถนะทางการพยาบาล มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการ พยาบาล เพื่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน และประสบความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการดำรงรักษาบุคลากร

การศึกษากการพัฒนาารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การ ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์นี้ ผู้วิจัยได้มีการพัฒนาเครื่องมือใน

รูปแบบโดยการสร้างเครื่องมือ ดังนี้ 1) แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล ซึ่งวัดความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล และความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล โดยใช้แนวคิดการสร้างแบบวัดจากแบบทดสอบ SDS ของ Holland (1985) และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่สำคัญสำหรับพยาบาลจบใหม่ สำหรับการวัดความสนใจและความสามารถ 2) ความรู้ ผู้วิจัยใช้ความรู้จากผลการศึกษาวิชาการทางการพยาบาลทั้งด้านทฤษฎี และด้านปฏิบัติ 3) ความรู้จากผลทดสอบวัดความรู้ของสภานักวิชาชีพเพื่อขอขึ้นทะเบียนฯ และสอบประเมินความรู้ 4) ผลจากการสัมภาษณ์เพื่อประเมินทัศนคติ และผู้วิจัยจะทำการศึกษาคำกำหนดสมการสำหรับการประมวลผลเพื่อใช้ในการทำนายบุคคลว่าเหมาะสมกับแผนการพยาบาลใด ได้แก่ แผนกสูติกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกอายุรกรรม และแผนกเด็ก เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน การวิจัยนี้เพื่อได้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการตัดสินใจจัดบุคลากรทางการพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล และให้นักศึกษาพยาบาลได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประกอบการตัดสินใจต่อการเลือกแผนกในการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามความสนใจและความสามารถของตนเอง ดังแสดงตามกรอบแนวคิดภาพ 14

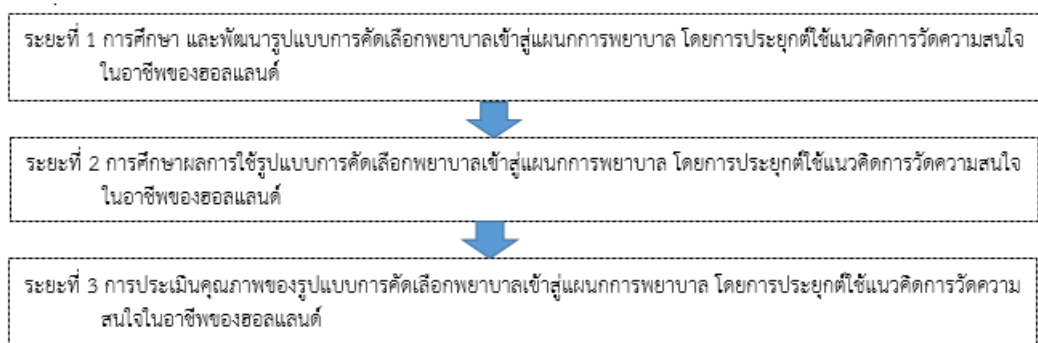


ภาพ 14 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (research and development) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ และมีวัตถุประสงค์ย่อยของการวิจัย 5 ข้อ ได้แก่ (1) เพื่อพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ (2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และศึกษาลักษณะของงานในแผนกการพยาบาล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยตัวแปรทำนายและพัฒนาเกณฑ์แปลความหมายของคะแนนที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ (4) เพื่อพัฒนา และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่เป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ (5) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ โดยมีการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษา และพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ระยะที่ 2 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ และระยะที่ 3 การประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ รายละเอียดดังภาพ 15 และภาพ 16



ภาพ 15 สรุปการดำเนินงานวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษา และพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์				
ขั้นตอนที่ 1.1	ขั้นตอนที่ 1.2	ขั้นตอนที่ 1.3	ขั้นตอนที่ 1.4	ขั้นตอนที่ 1.5
การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและสถานการณ์ปัญหา ปัจจุบันในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล	วิเคราะห์กระบวนการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล จากองค์ความรู้และข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบัน	การพัฒนา รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์	สร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล แบบสัมภาษณ์และกรอบแนวคำตอบ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แบบประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล แบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ คู่มือการใช้รูปแบบ และแบบประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลฯ	การศึกษาปัจจัยตัวแปรทำนายและพัฒนาเกณฑ์แปลความหมายของคะแนน และโอกาสประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ

ระยะที่ 2 การศึกษาผลการใช้รูปแบบคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์	
ขั้นตอนที่ 2.1 การทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์	ขั้นตอนที่ 2.2 การตรวจสอบผลการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และการติดตามผลการปฏิบัติงาน

ระยะที่ 3 การประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์	
ขั้นตอนที่ 3.1 การประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ตามมาตรฐานการประเมิน ดังนี้ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง	ขั้นตอนที่ 3.2 การประเมินผลของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ การประเมินระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ที่ใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลฯ 2. ศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ภาพ 16 สรุปขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากร และตัวอย่างในการวิจัย

1.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1.1.1 พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.1.1.1 พยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล หรือผู้ได้รับมอบหมายรับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาล

1.1.1.2 พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานการพยาบาลแผนกสูติกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และเด็ก ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.1.1.3 พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานหัวหน้างานแผนกการพยาบาลที่ศึกษาของตัวอย่างวิจัย

1.1.2 นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2560 มหาวิทยาลัยในภาครัฐ และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข

1.1.3 ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล และทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

1.1.4 อาจารย์พยาบาล และครูพี่เลี้ยง นิเทศนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 4 ราย

1.1.5 พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมที่ศึกษา

1.2 ตัวอย่างในการวิจัยนี้ แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1.2.1 ตัวอย่างการวิจัยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยทำการคัดเลือกด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ จำนวน 8 ท่าน ในช่วงเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560 ถึง มกราคม พ.ศ. 2561

1.2.2 นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2560 มหาวิทยาลัยสวนดุสิต นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยในภาครัฐ และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เพื่อการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ โดยทำการคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage random sampling) โดยการพิจารณาเลือกตามพื้นที่ และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) จากสถานศึกษาสังกัดภาครัฐที่มีนักศึกษาชั้นปีที่ 4 จากจำนวน 58 แห่ง ได้จำนวน 16 แห่ง ในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 ถึง พฤษภาคม พ.ศ. 2561

1.2.3 อาจารย์พยาบาล ครูพี่เลี้ยง นิเทศนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 4 คน ใช้วิธีการคัดเลือกด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ในช่วงเดือน มกราคม พ.ศ. 2561 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561

1.2.4 พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมที่ศึกษา จากโรงพยาบาลของรัฐ โดยทำการคัดเลือกตัวอย่างวิจัยแบบวิธีเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ที่มีการรับพยาบาลวิชาชีพเข้าปฏิบัติงานใหม่พร้อมกันไม่น้อยกว่า 10 คนขึ้นไป กลุ่มทดลอง จำนวน 100 คน กลุ่มควบคุม จำนวน 112 คน

2. การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ (1) การศึกษา และพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ (2) การศึกษาผลการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ และ (3) การประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ รายละเอียดมีดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษา และพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

การศึกษา และพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ มาเป็นฐานในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบการศึกษาในระยะที่ 1 การศึกษา และพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1.1 การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และสถานการณ์ปัญหาปัจจุบันในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล เพื่อใช้กำหนดกรอบแนวคิด และรูปแบบในการทำวิจัย

ขั้นตอนที่ 1.2 วิเคราะห์กระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล จากองค์ความรู้ และข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 1.3 การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลโดยประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ขั้นตอนที่ 1.4 การสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบ ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินความพึงพอใจในงาน คู่มือการใช้รูปแบบ แบบประเมินคุณภาพรูปแบบ และแบบประเมินคู่มือ

ขั้นตอนที่ 1.5 การศึกษาองค์ประกอบ และพัฒนาเกณฑ์กำหนดความหมายของคะแนน และโอกาสประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ รายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1.1 การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และสถานการณ์ปัญหาปัจจุบันการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

การศึกษาขั้นตอนนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด และรูปแบบในการทำวิจัย ได้แบ่งการศึกษาเป็น 2 ส่วน คือ

1.1.1 การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล เพื่อหาองค์ประกอบในกรอบการวิจัย ได้แก่ ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ (Holland, 1985) แนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และการสังเคราะห์เอกสาร มีรายละเอียดดังนี้

1.1.1.1 ผู้วิจัยได้ออกแบบการศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องโดยการค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับ ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ แนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ จากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ/ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งใน และต่างประเทศ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ศึกษามาสังเคราะห์ และพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย พัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล พัฒนาแบบวัดสำหรับใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และพัฒนารอบแนวคำถามการสัมภาษณ์ เพื่อนำไปศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาลต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

1.1.1.2 กำหนดจุดมุ่งหมายการศึกษาการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

1.1.1.3 ศึกษาองค์ความรู้ แนวคิด/ทฤษฎี ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การคัดเลือกบุคคล ทฤษฎีการเลือกอาชีพ สมรรถนะทางการพยาบาล เป็นต้น และนำข้อมูลมาสังเคราะห์เพื่อใช้ในการร่างรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ศึกษาองค์ความรู้ เอกสาร/ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องประเด็นต่อไปนี้

1) ศึกษาทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความสนใจ และความสามารถ และบุคลิกภาพตามทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ จาก Making vocational choices (Holland, 1985), Dictionary of Holland Occupational Codes (Gottfredson & Holland, 1996) ศึกษาองค์ประกอบ และขั้นตอนของเครื่องมือ วิธีการวัด การประมวลผล และการรายงานผล ซึ่งจากการศึกษาเครื่องมือตามแนวคิดของฮอลแลนด์พบว่า มีหลายชนิด ได้แก่ Self-Directed Search, Vocational Preference Inventory, Theme scales for Strong-Campbell Interest Inventory, Choice of major field ฯลฯ

2) ศึกษาองค์ความรู้ด้านสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ และสมรรถนะในแต่ละแผนกการพยาบาล 4 แผนกที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ได้แก่ พยาบาลแผนกสูติกรรม พยาบาลแผนกศัลยกรรม พยาบาลแผนกอายุรกรรม และ พยาบาลแผนกเด็ก โดยมุ่งประเด็นที่สมรรถนะของหน้าที่หลัก หน้าที่รอง และหน้าที่เฉพาะ จากตำรา/เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งประเด็นศึกษาแนวคิดการคัดเลือกบุคลากร ความสำคัญของการคัดเลือกบุคลากร กระบวนการคัดเลือกบุคลากร และเครื่องมือวัดและประเมินในการคัดเลือกบุคลากร องค์ประกอบการคัดเลือกบุคลากร ขั้นตอนต่างๆ โดยเฉพาะการคัดเลือกของพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

1.1.1.4 ศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และการกำหนดเกณฑ์การทำนายผลการคัดเลือกเพื่อนำมาใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

1.1.1.5 การสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก การคัดเลือกพยาบาล ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ เครื่องมือ Self-Directed Search และงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความสนใจ ความสามารถ และบุคลิกภาพของบุคคลทั้งในและ

ต่างประเทศ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร ผู้วิจัยได้นำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดกรอบของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ กำหนดเครื่องมือในงานวิจัย และนำมากำหนดกรอบคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล

1.1.2 ร่างกรอบแนวคิดของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และร่างกรอบแนวคำถามในการสัมภาษณ์ เพื่อนำไปใช้ในการสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ขั้นตอน กระบวนการ ข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกพยาบาล และความคาดหวังต่อคุณลักษณะพยาบาลที่ต้องการให้ปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล โดยผู้วิจัยนำองค์ความรู้ที่ได้มาสร้างเครื่องมือวัดความสนใจ ตามแนวคิดของเครื่องมือ Self-directed search ของฮอลแลนด์ ร่วมกับสมรรถนะที่จำเป็นต้องมี และกิจกรรมทางการพยาบาลของพยาบาลระดับเริ่มต้นใน 4 แผนกที่ผู้วิจัยทำการศึกษา

1.1.3 การศึกษาข้อมูลจากสถานการณ์ปัญหาปัจจุบันในการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลแต่ละแผนก ซึ่งในการศึกษานี้ผู้วิจัยได้จำแนกเป็นกลุ่มใหญ่ไว้ 4 กลุ่ม ได้แก่ แผนกผู้ป่วยสูติกรรม แผนกผู้ป่วยศัลยกรรม แผนกผู้ป่วยอายุรกรรม และแผนกผู้ป่วยเด็ก โดยทำการศึกษาในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ เกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกของโรงพยาบาลของรัฐ เพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำไปวิเคราะห์ร่างรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ เครื่องมือ และการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาข้อมูลจากสถานการณ์ปัจจุบัน รายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาสถานการณ์ ปัญหาปัจจุบันในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล จากโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ

ตัวอย่างการวิจัย

ตัวอย่างการวิจัยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา คือ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยทำการคัดเลือกด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ ระดับทุติยภูมิ และระดับตติยภูมิ เกณฑ์การคัดเลือกหัวหน้ากลุ่มพยาบาลที่มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) ยินยอมเข้าร่วมงานวิจัย 2) สามารถให้ข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างได้ 3) มีตำแหน่งเป็นหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล หรือผู้ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเกี่ยวกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ

หรือตติยภูมิ 4) เป็นผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์เกี่ยวกับการคัดเลือกพยาบาล จำนวน 8 ท่าน ในช่วงเวลาระยะเวลาตั้งแต่ 1 กันยายน 2560 ถึง 31 มกราคม 2561

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured depth interview) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ประเด็นหลัก 7 ประเด็นย่อย ดังนี้ 1) ขั้นตอน /กระบวนการใช้ในการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาล (ได้แก่ รูปแบบการรับสมัคร วิธีการทดสอบ และประเภทการทดสอบ การตรวจสอบภูมิหลัง การสัมภาษณ์ การตรวจสอบสุขภาพและรายละเอียดการตรวจสอบสุขภาพ ขั้นตอนการพิจารณาในการคัดเลือก และการประเมินผล การปฏิบัติงาน 2) ขั้นตอน/กระบวนการที่ใช้ในการคัดเลือกพยาบาลเพื่อเข้าปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล 3) ประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล 4) คุณลักษณะที่ใช้ในการคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพขั้นพื้นฐานที่ต้องการ และ 5) การกำหนดน้ำหนักคะแนนของการพิจารณาคุณลักษณะพยาบาลที่ต้องการคัดเลือกเข้าสู่แผนกการพยาบาล ที่ผู้วิจัยได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย โดยผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนนำไปใช้ เครื่องบันทึกเสียง สมุดบันทึก รายละเอียดข้อคำถามในการสัมภาษณ์ ดังนี้

ตาราง 22 แผนผังแบบสัมภาษณ์หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

ประเด็นข้อคำถาม	จำนวนกรอบข้อคำถาม	ผลที่ได้รับ
1. ปัจจุบันหน่วยงานท่านมีขั้นตอน/กระบวนการใช้ในการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอย่างไรบ้าง	8 ข้อคำถามย่อย	แนวปฏิบัติในการรับสมัคร วิธีการทดสอบ การคัดกรองด้วยการตรวจสอบภูมิหลัง อยากรู้บ้าง การสัมภาษณ์แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ การพิจารณา การติดตามผล
2. ขั้นตอน/กระบวนการใช้ในการคัดเลือกพยาบาลเพื่อเข้าปฏิบัติงานในแผนกปฏิบัติงานต่างๆ	1 ข้อคำถาม	ได้แนวปฏิบัติในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลในปัจจุบัน
3. ประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล	1 ข้อคำถาม	ได้แนวข้อคำถามที่นำไปพัฒนากรอบข้อคำถามการสัมภาษณ์
4. คุณลักษณะที่ใช้ในการคัดเลือกพยาบาลระดับพื้นฐานที่ต้องการ	1 ข้อคำถาม	ได้แนวการกำหนดคุณลักษณะในรูปแบบการคัดเลือก
5. การกำหนดน้ำหนักคะแนนของ คุณลักษณะพยาบาลที่ต้องการ	1 ข้อคำถาม	ได้แนวทางในการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาและตัดสินใจ
6. ปัญหาและอุปสรรคในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล	1 ข้อคำถาม	ได้แนวทางในการวางแผนการปฏิบัติในรูปแบบเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเดิม

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาศาสนาการณปัจจุบันเกี่ยวกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured depth interview) กับผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล จำนวน 8 ท่าน ด้วยประเด็นข้อคำถามที่กำหนดกรอบแนวคำถามไว้ล่วงหน้า มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ทำหนังสือออกจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขออนุญาตผู้อำนวยการโรงพยาบาลเพื่อสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล หรือผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 8 แห่ง ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การคัดเลือกตัวอย่างการวิจัย
- 2) ผู้วิจัยทำการคัดเลือกตัวอย่างการวิจัยด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจงจากผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน 8 แห่ง
- 3) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาล เมื่อได้รับการอนุมัติจากผู้อำนวยการโรงพยาบาล
- 4) ผู้วิจัยประสานงานกับตัวอย่างการวิจัย นัดวัน เวลา และสถานที่ สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง เพื่อศึกษาปัญหาจากสถานการณ์ในปัจจุบันเกี่ยวกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ในโรงพยาบาลของรัฐ
- 5) ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตสัมภาษณ์ ขออนุญาตบันทึกข้อมูล ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล โดยจัดดำเนินการสัมภาษณ์ในสถานที่ที่มีความเป็นส่วนตัวไม่มีผู้คนเดินผ่านไปมา เพราะจะทำให้ผู้เชี่ยวชาญ และผู้สัมภาษณ์ไม่มีสมาธิได้
- 6) ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง เป็นรายบุคคลแบบเผชิญหน้า และขออนุญาตบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์
- 7) ถอดบทความการสัมภาษณ์ข้อมูลหัวหน้าพยาบาล หรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และบันทึกข้อมูล
- 8) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธี content analysis
- 9) สรุปผลการศึกษาสภาพความเป็นจริงของลักษณะการคัดเลือกบุคลากรทางการพยาบาล แผนกที่บรรจุพยาบาลจบใหม่ และคุณลักษณะของพยาบาลจบใหม่ที่ต้องการ ในโรงพยาบาลของรัฐ จำนวน 8 แห่ง

ขั้นตอนที่ 1.2 การวิเคราะห์กระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลจากองค์ความรู้และข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบัน

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยศึกษาจากองค์ความรู้ และข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบัน โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย และการศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันจากการสัมภาษณ์หัวหน้าการพยาบาล จำนวน 8 ท่าน นำข้อมูลมาสรุป ทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เกี่ยวกับกระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้รับ และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล ของโรงพยาบาล ในสังกัดของภาครัฐในปัจจุบัน เกี่ยวกับขั้นตอน /กระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล สังเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลระดับเริ่มต้นตามแผนกต่างๆ ได้แก่ พยาบาลแผนกสูติกรรม พยาบาลแผนกศัลยกรรม พยาบาลแผนกอายุรกรรม และพยาบาลแผนกเด็ก เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างกรอบในการร่างรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ เพื่อให้ได้คนถูกต้องเหมาะสมกับคุณลักษณะของงาน “ถูกคนถูกงาน” มีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์กระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

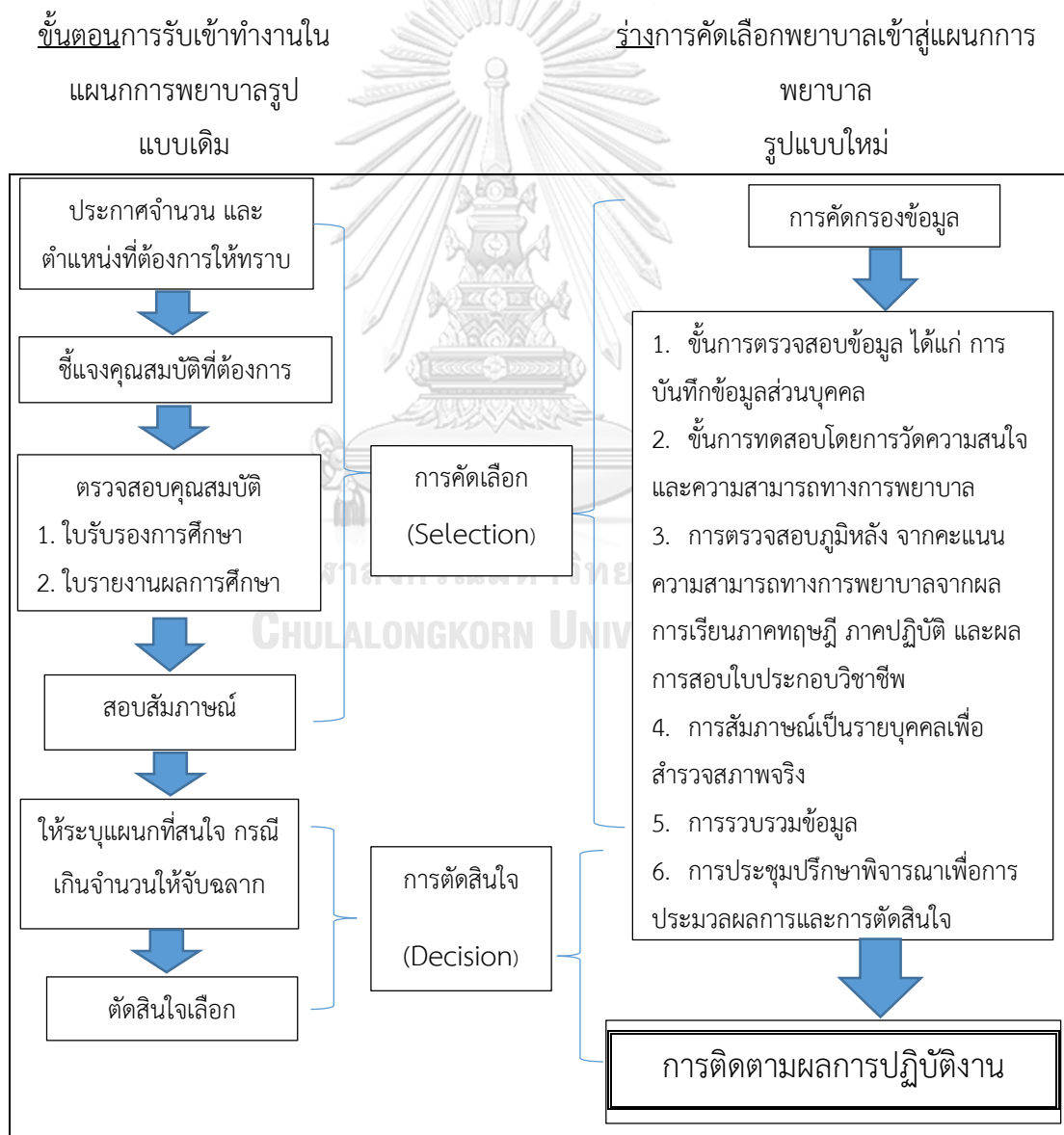
1.2.2 ดำเนินการรวบรวมข้อมูล และศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลกระบวนการคัดเลือกจากการศึกษาแนวคิด/ทฤษฎีที่ศึกษา และแนวทางปฏิบัติในปัจจุบันเกี่ยวกับกระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล

1.2.3 ร่างรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ โดยกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ และกระบวนการคัดเลือก ได้แก่ 1) การวิเคราะห์คุณลักษณะ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่ใช้ในการคัดเลือก ได้แก่ ความสนใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสามารถทางการพยาบาล 2) กระบวนการคัดเลือก ได้แก่ ขั้นการสมัคร ประกอบด้วย การประชาสัมพันธ์ การตรวจสอบคุณสมบัติตามตำแหน่ง ขั้นการทดสอบ ดำเนินการทดสอบโดยใช้แบบวัดความสนใจ ขั้นตรวจสอบภูมิหลัง ดำเนินการประเมินความสามารถทางการพยาบาลจากระดับคะแนนวิชาทางการพยาบาลภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ได้แก่ การพยาบาลผู้ใหญ่ การพยาบาลผู้สูงอายุ การพยาบาลมารดาและทารก การพยาบาลผดุงครรภ์ การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น ขั้นการสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างเป็นรายบุคคล เพื่อสำรวจสภาพจริงของบุคคล ได้แก่ สอบถามความคิดเห็น ลักษณะ ท่าทางการเดิน การพูด และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ขั้นการกำหนดน้ำหนักคะแนนการพิจารณาของคุณลักษณะเพื่อใช้ในการ

ตัดสินใจ ขั้นการประชุม ปรีกษา และพิจารณา ดำเนินการรวบรวมข้อมูลทั้งหมดข้างต้น พิจารณาตามน้ำหนักที่กำหนด ประมวลผลการคัดเลือก แผลผล และการตัดสินใจ การติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อบรรจุ ดำเนินการติดตามผลการทดลองปฏิบัติงาน

1.2.4 วิเคราะห์และกำหนดเครื่องมือในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ การดำเนินการของรูปแบบการวิจัย “การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์”

1.2.5 กำหนดขั้นตอน กระบวนการการคัดเลือก และกิจกรรมการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ รายละเอียดดังนี้

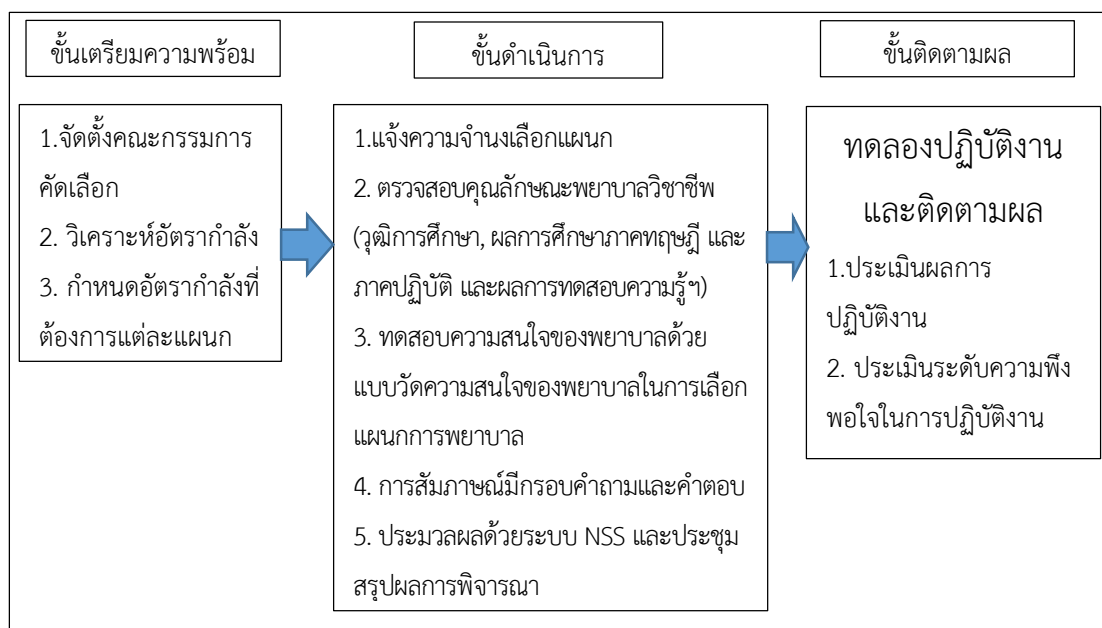


ภาพ 17 การวิเคราะห์รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

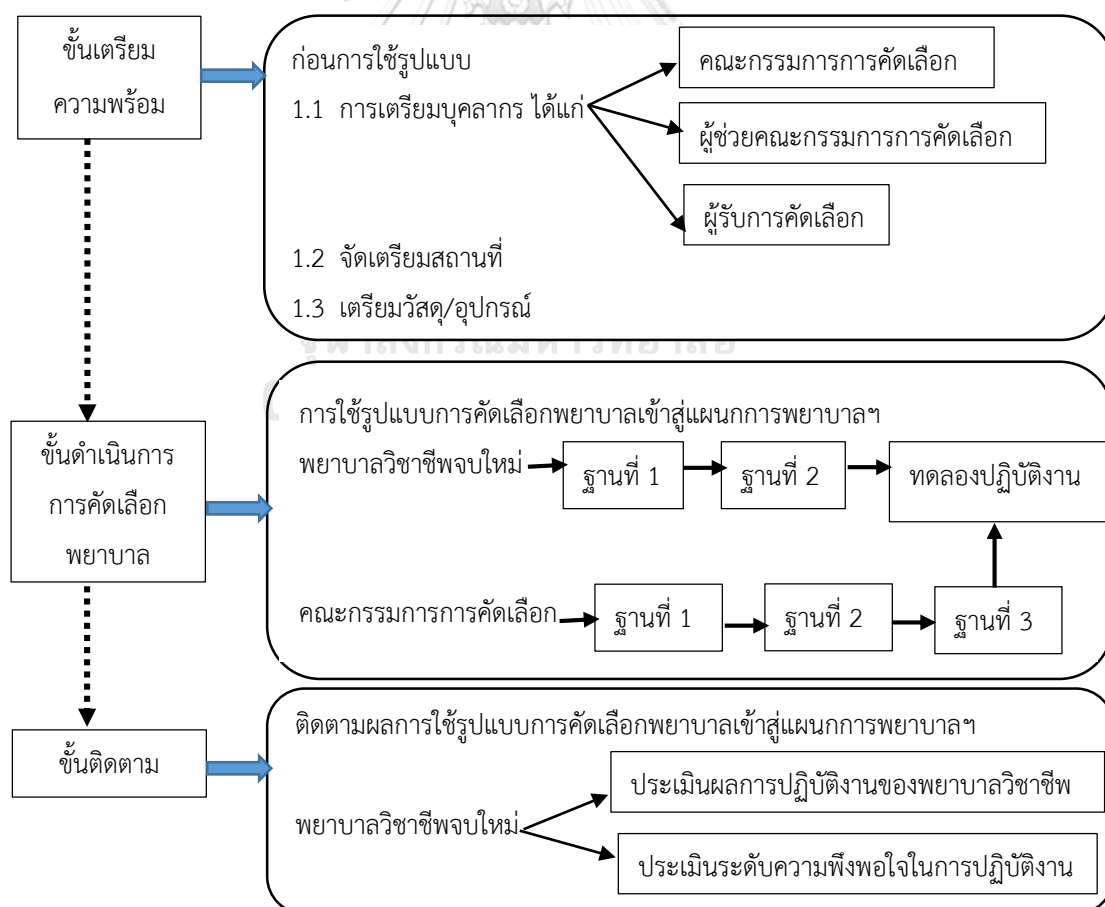
ขั้นตอนที่ 1.3 การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ จากการนำแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการการคัดเลือกบุคลากรสำหรับเข้าปฏิบัติงาน และความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะทางการพยาบาลโดยจำแนกตามแผนกที่ผู้วิจัยทำการศึกษา ได้แก่ สูติกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และเด็ก ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ร่วมกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล จำนวน 8 ท่าน มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ และพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล สำหรับใช้ในการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลได้ตรงตามความถนัด ความสนใจ และความสามารถของบุคคล ประกอบด้วย 2 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

1.3.1 ดำเนินการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย การวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อระบุจำนวนบุคลากร/แผนก เพื่อให้มีการจัดบุคลากรตามความจำเป็น และความต้องการของแผนกการพยาบาล การแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะดำเนินงานการคัดเลือกบุคลากร การเตรียมความพร้อมของกรรมการการคัดเลือก แจ้งกำหนดวัน เวลาในการคัดเลือก จัดเตรียมสถานที่ในการทำการคัดเลือก จัดเตรียมเอกสารในการดำเนินการคัดเลือกบุคลากร 2) ขั้นกระบวนการคัดเลือก ประกอบด้วย การรับแจ้งความจำเป็นในการเลือกแผนก การบันทึกข้อมูล ตรวจสอบคุณสมบัติพยาบาลวิชาชีพ ทำแบบทดสอบด้วยแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแนวคำตอบ และบันทึกข้อมูลในโปรแกรมประมวลผลจัดลำดับความน่าจะเป็นของบุคคลต่อแผนกการพยาบาล เพื่อการตัดสินใจคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล 3) ขั้นการติดตาม ประกอบด้วย การทดลองปฏิบัติงาน 4 – 6 เดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการคัดเลือก ความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังภาพ 18 และภาพ 19



ภาพ 18 แสดงรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล



ภาพ 19 แสดงขั้นตอนของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ

การดำเนินการในกระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ มี 3 ขั้นตอน รายละเอียด ดังนี้

1.3.1.1 ขั้นเตรียมความพร้อม เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยได้ให้หน่วยงานใช้สำหรับการเตรียมตัวเพื่อดำเนินการก่อนเข้าสู่ขั้นตอนดำเนินการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ดังนี้

1) การเตรียมบุคลากร ดังนี้ 1) คณะกรรมการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ประกอบด้วย หัวหน้าพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงานทางการพยาบาลตามบริบทของหน่วยงาน (ตัวอย่างเช่น หัวหน้ากลุ่มงานผู้ป่วยนอก หัวหน้ากลุ่มงานผู้ป่วยใน หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ เป็นต้น) โดยมีการจัดประชุมชี้แจงรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ชี้แจงขั้นตอน กระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การใช้เครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การรวบรวมข้อมูล การบันทึกข้อมูล การประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมประมวลผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล (The Nurse Selection into the Nursing Department System) และการพิจารณาผลเพื่อการตัดสินใจในการกำหนดให้พยาบาลเข้าปฏิบัติงานแผนกใด 2) ผู้รับการคัดเลือก เป็นพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนช่วงจัดให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานในแผนกต่างๆของโรงพยาบาล โดยมีการชี้แจงขั้นตอนการทำการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ชี้แจงเอกสาร สถานที่ วัน เวลา หลักในการบันทึกข้อมูล และการทำแบบทดสอบตามความเป็นจริงเพื่อความแม่นยำ ถูกต้องในการแปลผล เพื่อให้พยาบาลจบใหม่มีความเข้าใจในขั้นตอน กระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และให้ความร่วมมือในการทำการทดสอบและบันทึกข้อมูลที่เป็นความจริง 3) ผู้ช่วยคณะกรรมการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล จัดอบรมในกระบวนการการจัดเตรียมอุปกรณ์ สถานที่ และการบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรมประมวลผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล (The Nurse Selection into the Nursing Department System: NSS) การทำสำเนาการประมวลผลเพื่อการพิจารณา

2) การเตรียมสถานที่สำหรับการทำการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ โดยมีการเตรียมสถานที่สำหรับดำเนินการ ดังนี้ จำนวนห้องหรือการจัดห้องปรับตามสถานที่ของหน่วยงานตามความเหมาะสมของหน่วยงาน ประกอบด้วย 2 ฐาน ดังนี้ ฐานที่ 1 ลงทะเบียน ชี้แจงขั้นตอน กระบวนการต่อผู้รับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ดำเนินการจัดทำแบบบันทึกข้อมูล และทำแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนก ฐานที่ 2 สัมภาษณ์ จัดสถานที่สำหรับการสัมภาษณ์ตาม

จำนวนคณะกรรมการและผู้ถูกสัมภาษณ์ ฐานที่ 3 สำหรับการบันทึกข้อมูลประมวลผล และทำการประชุมเพื่อการตัดสินใจในการพิจารณา

3) การเตรียมวัสดุ/ อุปกรณ์/ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์พร้อมโปรแกรมประมวลผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล สำหรับลงบันทึกข้อมูลเพื่อประมวลผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล (NSS) เอกสารที่ใช้ในการดำเนินการคัดเลือก (ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล กรอบแนวคำถามในการสัมภาษณ์ และคีย์คำตอบในการสัมภาษณ์ สำหรับใช้ในการดำเนินการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

1.3.1.2 ขั้นตอนการการคัดเลือก เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลตั้งแต่เริ่มลงทะเบียน จนถึงขั้นตอนการประกาศผล และให้พยาบาลจบใหม่เข้าทดลองการปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล ประกอบด้วย ฐานที่ 1 การลงทะเบียน ชี้แจงข้อมูลขั้นตอนการทำแบบบันทึกข้อมูล การทำแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล ฐานที่ 2 การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลโดยคณะกรรมการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และฐานที่ 3 การรวบรวมข้อมูล บันทึกข้อมูลลงในโปรแกรม NSS ประชุมพิจารณาและลงมติผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ และลงคำสั่งให้พยาบาลจบใหม่ไปทดลองปฏิบัติงานในแผนกที่พิจารณาจากผลการทดสอบเป็นระยะเวลา 4 – 6 เดือน

1.3.1.3 ขั้นการติดตาม เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการติดตามผลของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล หลังจากได้ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ โดยการดำเนินการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งให้ประเมินด้วยหัวหน้าหน่วยงานและพี่เลี้ยง การประเมินระดับความพึงพอใจของพยาบาลต่อแผนกการพยาบาล การประเมินรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

1.3.2 ทำหนังสือออกจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ จำนวน 8 ราย ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การคัดเลือก คือเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผลการศึกษา

1.3.3 ดำเนินการจัดส่งเอกสารให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาล และผู้ทรงคุณวุฒิทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ราย ประเมินรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ เพื่อตรวจสอบ

ความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยการพิจารณาหาค่าความสอดคล้องการวัดและจุดมุ่งหมายการวัด (Index of objective congruence: IOC) ของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกและปรับปรุงรูปแบบก่อนนำมาใช้ในการวิจัย โดยเกณฑ์ในการประเมินที่มีความตรงเชิงเนื้อหาของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ที่มีค่า IOC มากกว่า .50 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556) ผลจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของรูปแบบพบว่า ค่า IOC มีค่าตั้งแต่ .63 – 1 ตามมาตรฐานการประเมิน ได้แก่ มาตรฐานความเป็นประโยชน์ มาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานความเหมาะสม และมาตรฐานความถูกต้อง

1.3.4 ดำเนินการปรับปรุงรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิก่อนนำไปใช้

ขั้นตอนที่ 1.4 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลในการเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ คู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล แบบประเมินคู่มือฯ และแบบประเมินรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ รายละเอียดดังนี้

1.4.1 การพัฒนาเครื่องมือใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ สำหรับการประมวลผล พิจารณา และตัดสินใจเลือกแผนกการพยาบาลในการปฏิบัติงานของพยาบาลจบใหม่ได้เหมาะสมกับบุคคล เครื่องมือประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) ส่วนที่ใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล

แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล แบบประเมินระดับความพึงพอใจของพยาบาลต่อแผนการพยาบาล คู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล 2) ส่วนที่ใช้ในการประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ได้แก่ แบบประเมินรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล และแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล รายละเอียดดังนี้

1.4.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผน กรอบแบบสัมภาษณ์ และคีย์คำตอบ และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แบบประเมินระดับความพึงพอใจของพยาบาลต่อแผนการพยาบาล และคู่มือการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล รายละเอียดดังนี้

1) แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล สำหรับใช้ในการรวบรวมข้อมูลของตัวอย่างวิจัยเพื่อนำไปใช้ในการประมวลผล ซึ่งได้จากการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ครอบคลุมข้อมูลตัวแปรทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจของพยาบาลต่อแผนการพยาบาล ได้แก่ ชื่อ/รหัสโรงพยาบาล/สถานบัน เพศ อายุ แผนกที่สนใจโดยใส่ระดับความสนใจ ระดับคะแนนความรู้ภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ (เฉพาะรายวิชาทางการพยาบาลจำแนกตามแผนก) ผลการสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียน ผลการสัมภาษณ์ ของตัวอย่างวิจัย ซึ่งผ่านการตรวจสอบและพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำไปใช้ในการบันทึกข้อมูล

2) แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนก ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนา และสร้างเครื่องมือแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนก เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล และความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล สำหรับจำแนกลักษณะบุคคลของพยาบาลจบใหม่ ในกระบวนการรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดแบบวัด Self Directed Search: SDS ของ Holland ร่วมกับแนวคิดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพระดับเริ่มต้น และหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน มากำหนดข้อคำถาม โดยใช้ความสนใจในกิจกรรม และความสามารถในกิจกรรมทางการพยาบาล มากำหนดข้อคำถามตามแนวคิดรูปแบบข้อคำถาม SDS ของฮอลแลนด์ ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบการคัดเลือก ดังนี้

(1) กำหนดรูปแบบของเครื่องมือ วัตถุประสงค์ และกรอบข้อคำถามแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนก สำหรับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

(2) ผู้วิจัยได้กำหนดร่างข้อคำถามแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย ส่วนที่ 2 ด้านความสนใจในกิจกรรมทางการพยาบาล และส่วนที่ 3 ความสามารถในการกิจกรรมทางการพยาบาล

(3) จัดทำผังข้อคำถามแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล การสร้างข้อคำถามในแบบวัดผู้วิจัยประยุกต์ตามแนวคำถาม SDS ของ Holland (1985) ตาม RIASEC Model โดยใช้แนวข้อคำถามด้านกิจกรรม (Activities) และสมรรถนะ (Competencies) จำแนกตามประเภทของบุคลิกภาพของฮอลแลนด์ 6 บุคลิกภาพ คือ Realistic (R), Investigation (I), Artistic (A), Social (S), Enterprising (E) และ Conventional (C) ดำเนินการสร้างข้อคำถามแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล ตามขอบเขตเนื้อหาที่กำหนด คือ แนวข้อคำถาม SDS ของ Holland สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ร่วมกับกิจกรรมการพยาบาลในแผนกการพยาบาล ได้แก่ แผนกสูติกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกอายุรกรรม และแผนกเด็ก การสร้างแบบวัดความสนใจผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ และสร้างข้อคำถาม โดยผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย ส่วนที่ 2 ความสนใจในกิจกรรมทางการพยาบาล จำนวน 6 ด้าน ด้านละ 11 ข้อ รวมข้อคำถามความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลทั้งหมดจำนวน 66 ข้อ คือ ความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทนิยมความจริง (IR) จำนวน 11 ข้อ ความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทวิเคราะห์ (II) จำนวน 11 ข้อ ความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทศิลปะ (IA) จำนวน 11 ข้อ ความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทสังคม (IS) จำนวน 11 ข้อ ความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทธุรกิจ (IE) จำนวน 11 ข้อ และความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทประเพณีนิยม (IC) จำนวน 11 ข้อ มีรายการคำตอบแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ (ชอบมากที่สุด = 5, ชอบ = 4, เฉยๆ = 3, ไม่ชอบ = 2 และไม่ชอบที่สุด = 1) และส่วนที่ 3 ด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล จำนวน 6 ด้าน ด้านละ 11 ข้อ รวมข้อคำถามความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลทั้งหมดจำนวน 66 ข้อ คือ ความสามารถกิจกรรมการพยาบาลประเภทนิยมความจริง (CR) จำนวน 11 ข้อ ความสามารถกิจกรรมการพยาบาลประเภทคิดวิเคราะห์ (CI) จำนวน 11 ข้อ ความสามารถกิจกรรมการพยาบาลประเภทศิลปะ (CA) จำนวน 11 ข้อ ความสามารถกิจกรรมการพยาบาลประเภทสังคม (CS) จำนวน

11 ข้อ ความสามารถกิจกรรมการพยาบาลประเภทธุรกิจ (CE) จำนวน 11 ข้อ และ ความสามารถกิจกรรมการพยาบาลประเภทประเพณีนิยม (CC) จำนวน 11 ข้อ มีรายการคำตอบแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ (ใช่ที่สุด = 5, ใช่ = 4, ไม่แน่ใจ = 3, ไม่ใช่ = 2 และไม่ใช่ที่สุด = 1) รวมข้อคำถามทั้งฉบับจำนวน 132 ข้อ ซึ่งเป็นแบบประเมินตนเอง แสดงแผนผังข้อคำถามดังตาราง 23 และตัวอย่างข้อคำถามดังตาราง 24

ตาราง 23 แผนผังข้อคำถามแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล

ส่วนที่	องค์ประกอบ ข้อคำถาม	ประเภท	สรุปจำนวนข้อ คำถาม	รูปแบบข้อ คำตอบ	คะแนน
1	ข้อมูลทั่วไป				
2	ความสนใจใน กิจกรรม ทางการ พยาบาล	Realistic Interest (IR) Investigation Interest (II) Artistic Interest (IA) Social Interest (IS) Enterprising Interest (IE) Conventional Interest (IC)	11 11 11 11 11 11	5 ระดับ เลือก 1 คำตอบ	55 55 55 55 55 55
	รวมคะแนนด้านความสนใจ		66		330
3	ด้าน ความสามารถ ในกิจกรรมการ พยาบาล	Realistic competencies (CR) Investigation competencies (CI) Artistic competencies (CA) Social competencies (CS) Enterprising competencies (CE) Conventional competencies (CC)	11 11 11 11 11 11	5 ระดับ เลือก 1 คำตอบ	55 55 55 55 55 55
	รวมคะแนนด้านความสามารถ		66		330
	รวมคะแนนแบบวัดความสนใจในการเลือกแผนก		132		660

ตาราง 24 ตัวอย่างแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล

ตัวอย่างข้อคำถามด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถามของฮอลแลนด์	ข้อคำถามที่พัฒนา
1	Fix electrical things แก้เครื่องใช้ไฟฟ้า	ดูแล ตรวจสอบ รักษาอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เป็นเครื่องใช้ไฟฟ้า ได้แก่ เครื่องปรับหยดน้ำเกลือ เครื่องกระตุ้นหัวใจ หรือเครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ ฯลฯ
2	Repair car ซ่อมแซม แก้วรถยนต์	ดูแลเตรียมความพร้อมรถที่ใช้ในหอผู้ป่วย ได้แก่ รถทำแผล รถฉีดยา รถ Emergency หรือดูแลเครื่องยนต์ของรถยนต์ที่ใช้ประจำ
3	Fix mechanical things แก้ไข ซ่อมแซม เครื่องจักรกล	เตรียมความพร้อม ดูแลแก้ไข อุปกรณ์ทางการแพทย์ ที่จำเป็นต้องใช้เมื่อมี ปัญหาเบื้องต้น เช่น เครื่องช่วยหายใจ เครื่องกระตุ้นหัวใจ หรือ เครื่องจักรกลต่างๆ
ตัวอย่างข้อคำถามด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล		
1	I have used wood shop power tools such as power saw or lathe or sander ฉันสามารถใช้เครื่องมือทาง ช่างไม้ ได้แก่ เลื่อยไฟฟ้า เครื่องกลึงหรือขัด	ฉันสามารถใช้อุปกรณ์เกี่ยวกับการรักษาที่เป็นเครื่องไฟฟ้าได้ เช่น เครื่องกระตุ้นหัวใจ เครื่องติดตามการเต้นของหัวใจ เครื่องปรับหยด น้ำเกลือ
2	I know how to use a voltmeter ฉันรู้วิธีการใช้เครื่องมือวัด ไฟฟ้า	ฉันสามารถรู้รายละเอียดเกี่ยวกับอุปกรณ์ที่ใช้ในการรักษาพยาบาลหรือ รายละเอียดกำลังไฟของเครื่องใช้ไฟฟ้า
3	I can adjust a carburetor ฉันสามารถปรับ คาร์บูเรเตอร์ได้	ฉันสามารถเข้าใจการทำงานของอุปกรณ์ที่ใช้การแตกตัวเป็นละอองฝอยได้ เช่น การใช้เครื่องพ่นยา

(4) นำข้อคำถามตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่
ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและ
จุดมุ่งหมายการวัด (Index of objective congruence: IOC) โดยเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มี
ความตรงเชิงเนื้อหาจะคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .50 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556)
โดยผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ราย

นำผลที่ได้รับมาหาค่า IOC และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำ ได้ค่าเท่ากับ .75 - 1

(5) นำข้อคำถามที่ผ่านการปรับปรุงมาทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการหาค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของแบบวัดด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าเท่ากับ .72 - .91 และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัด (Discrimination power of the items) ต่อไป

3) กรอบแบบสัมภาษณ์ และคีย์คำตอบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างข้อคำถามสำหรับใช้เป็นกรอบในการสัมภาษณ์ การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured depth interview) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างกรอบข้อคำถามจากการศึกษาข้อมูลแนวคิดการคัดเลือก และสมรรถนะทางการพยาบาล จากผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล และจัดทำคีย์คำตอบสำหรับเป็นแนวทางให้คะแนนคำตอบ สำหรับจำแนก 4 แผนก คือ แผนกสูติกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกอายุรกรรม และแผนกเด็ก สำหรับการสัมภาษณ์พยาบาลเพื่อตรวจสอบคุณลักษณะตามสภาพจริงก่อนการตัดสินใจ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของกรอบแบบสัมภาษณ์ และคีย์คำตอบ ประกอบด้วย การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด (Index of objective congruence: IOC) ได้ค่าเท่ากับ .88 - 1 ประเด็นข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ คือ 1) ความรู้ที่ท่านคิดว่าจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ท่านสนใจ 2) ท่านมีทัศนคติต่อหน่วยงานที่ท่านสนใจอย่างไร 3) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ท่านสนใจมีอะไรบ้าง 4) คุณลักษณะพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ได้แก่ คุณธรรม และจริยธรรม และการสร้างคีย์คำตอบในแต่ละข้อคำถามโดยหากคำตอบตรงข้อคำตอบใดให้คะแนน 1 คะแนน ถ้าตอบไม่ตรงข้อคำตอบได้ 0 คะแนน ตัวอย่างแนวข้อคำถามดังตาราง 25

ตาราง 25 ตัวอย่างแนวคำถามในการสัมภาษณ์ และคีย์คำตอบ

แนวข้อคำถามเกี่ยวกับการคัดเลือกสมรรถนะพยาบาลจบใหม่	
ตัวอย่างประเด็นคำถาม	
1.1 ความรู้ที่ท่านคิดว่าจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ท่านสนใจ	
Key: ตอบความรู้ตรงกับลักษณะหน่วยงาน ได้ 1 ไม่ตรงได้ 0	
เช่น สนใจแผนกศัลยกรรม ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการเตรียมผู้ป่วยเพื่อผ่าตัด และการดูแลหลังผ่าตัด ชอบทำแผลชนิดต่างๆ เป็นต้น	

ตาราง 27 ตัวอย่างคำถามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในรูปแบบการคัดเลือก
พยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

ส่วนที่ 2 ผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ						
คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องการแสดงออกถึงสมรรถนะตามที่เป็นจริงมากที่สุดเพียง ช่องเดียวเท่านั้น						
พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					ข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
1. มุ่งมั่นในการทำหน้าที่ให้ถูกต้อง						
2. ปฏิบัติตามมาตรฐานการพยาบาลได้ ถูกต้อง						
3. มุ่งมั่นปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตาม กำหนดเวลา						

5) แบบประเมินระดับความพึงพอใจของพยาบาลต่อแผนกการพยาบาล ผู้วิจัยสร้างแบบวัดความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของ สเปกเตอร์ (Spector, 1997) ซึ่งมี 5 ด้าน คือ 1) ความพึงพอใจต่อลักษณะงาน 2) ความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชา 3) ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน 4) ความพึงพอใจต่อการติดต่อสื่อสาร 5) ความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงาน และจากแนวคิดการประเมินความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานของบุคลากรสุขภาพ (สำนักการพยาบาล, 2557) และมาตรฐานบริการการพยาบาล และผดุงครรภ์ ระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกเฉพาะด้านประเด็นที่เกี่ยวกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ เพียง 2 ประเด็น คือ ความพึงพอใจต่อลักษณะงาน และความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน นำมาร่างเป็นข้อคำถามเพื่อนำไปใช้ในการสำรวจระดับความพึงพอใจของพยาบาลต่อแผนกการพยาบาล ที่ใช้รูปแบบการคัดเลือกเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ เพื่อการประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด (Index of objective congruence: IOC) ได้ค่าเท่ากับ .88 – 1 หาค่าความเที่ยงแบบหาความสอดคล้องภายในของแบบประเมินด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้เท่ากับ .91 - .94 และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบประเมิน (Discrimination power of the items) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไป และแบบวัดระดับความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 10 ข้อ และ ความพึงพอใจต่อสภาพงาน จำนวน 10 ข้อ รวมจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 20 ข้อ มีรายการคำตอบแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ (มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2 และน้อยที่สุด = 1) แสดงแผนผังคำถามดังตาราง 28 และตัวอย่างข้อคำถามดังตาราง 29

ตาราง 28 แผนผังข้อคำถามแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
ต่อแผนกการพยาบาล

ส่วนที่	องค์ประกอบ ข้อคำถาม	ประเภท	สรุปจำนวน ข้อคำถาม	รูปแบบข้อ คำตอบ	คะแนน
1	ข้อมูลทั่วไป				
2	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	10 10	5 ระดับ เลือก 1 คำตอบ	50 50
	รวมผลประเมินผลระดับความพึงพอใจทั้งหมด		20		100

ตาราง 29 ตัวอย่างคำถามแบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล

ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน						
คำชี้แจง ขอให้ท่านทำการประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นตามที่เป็นจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียวเท่านั้น						
ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					ข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
1. ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่						
2. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามความรับผิดชอบที่ได้รับ						

6) การพัฒนาคู่มือการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล สำหรับหัวหน้าพยาบาล และกรรมการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ผู้วิจัยได้พัฒนาเพื่อใช้เป็นคู่มือสำหรับผู้ประกอบการได้ทราบถึงขั้นตอนของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ประกอบด้วย บทสรุปสำหรับผู้บริหาร สารบัญ แนวคิดการ

คัดเลือก หลักการวิเคราะห์หัตถรากำลัง การคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และคำแนะนำ สำหรับขั้นตอนการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล รวมทั้ง CD โปรแกรมการประมวลผล การคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล MP4 บรรยายวิธีการใช้โปรแกรมการประมวลผล การคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล (NSS) และโปรแกรมวิเคราะห์หัตถรากำลังอย่างง่าย และ ตัวอย่างของแบบสอบถามที่ใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การ ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ซึ่งผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ทางด้านการพยาบาล หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และกรรมการที่ใช้คู่มือการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่ แผนกการพยาบาล ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) หาค่าความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด (Index of objective congruence: IOC) และตรวจสอบด้วยแบบ ประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลโดยใช้เกณฑ์ระดับมากขึ้นไป ในการพิจารณา

1.4.1.2 เครื่องมือสำหรับการประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ได้แก่ แบบประเมินรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และแบบประเมินคู่มือการ ใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

1) แบบประเมินรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการ พยาบาล ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อใช้สำหรับประเมินสมรรถนะด้านคุณภาพของรูปแบบตรวจสอบความ ตรงเชิงเนื้อหา และตรวจสอบตามหลักมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน ของคณะกรรมการมาตรฐาน สำหรับการประเมินทางการศึกษา (The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994) คือ ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ของ รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจใน อาชีพของฮอลแลนด์ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลตามมาตรฐานการประเมิน มี 4 ด้าน คือ ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ จำนวน 10 ข้อ ด้านความเป็นไปได้ จำนวน 7 ข้อ ด้านความ เหมาะสม จำนวน 5 ข้อ และด้านความถูกต้อง จำนวน 9 ข้อ รวมจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 31 ข้อ มี รายการคำตอบแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ (มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2 และน้อยที่สุด = 1) และส่วนที่ 3 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่ง ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

และจุดมุ่งหมายการวัด (Index of objective congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการพยาบาล และผู้ทรงคุณวุฒิทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ท่าน ได้เท่ากับ .63 – 1 แสดงรายละเอียดแผนผังคำถามดังตาราง 30 และตัวอย่างข้อคำถามดังตาราง 31

ตาราง 30 แผนผังข้อคำถามแบบประเมินรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

ส่วนที่	องค์ประกอบ ข้อคำถาม	ประเภท	สรุปจำนวน ข้อคำถาม	รูปแบบข้อ คำตอบ	คะแนน
1	ข้อมูลทั่วไป				
2	ด้านกิจกรรม ในการ คัดเลือก พยาบาลเข้า สู่แผนก ทางการ พยาบาล	ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ รูปแบบการ คัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจ ในอาชีพของฮอลแลนด์ ความเป็นไปได้ รูปแบบการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การ ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจใน อาชีพของฮอลแลนด์	10	5 ระดับ เลือก 1 คำตอบ	50
		ด้านความเหมาะสม รูปแบบการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การ ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจใน อาชีพของฮอลแลนด์	7		35
		ด้านความถูกต้อง รูปแบบการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การ ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจใน อาชีพของฮอลแลนด์	5		25
		ด้านความถูกต้อง รูปแบบการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การ ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจใน อาชีพของฮอลแลนด์	9		45
	รวมผลประเมินผลคุณภาพรูปแบบทั้งหมด		31		155

ตาราง 31 ตัวอย่างคำถามแบบประเมินรูปแบบกิจกรรมในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกทางการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวทางการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามข้อคำถาม						
ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
1.ด้านการนำไปใช้ประโยชน์: รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวความคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์						
1.1 รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลจำเป็นเกี่ยวกับ การคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล						
1.2 มีการสื่อสารถึงวิธีการปฏิบัติการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม						

2) แบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ตามหลักมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน ของคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษา คือ ได้แก่ มาตรฐานความเป็นประโยชน์ มาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานความเหมาะสม และมาตรฐานความถูกต้อง ของคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวทางการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบประเมิน ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือ ได้แก่ ด้านการจัดรูปแบบคู่มือ จำนวน 4 ข้อ ด้านเนื้อหา จำนวน 4 ข้อ ด้านการใช้ภาษา จำนวน 3 ข้อ ด้านภาพประกอบ จำนวน 3 ข้อ ด้านการนำเสนอด้วยวิดีโอ จำนวน 3 ข้อ และความพึงพอใจโดยรวมต่อคู่มือฯ แบบประเมินนี้มีรายการคำตอบแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, และน้อยที่สุด = 1 และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งผ่านการตรวจสอบการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด (Index of objective congruence: IOC) มีค่าเท่ากับ .86 - 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการพยาบาล และผู้ทรงคุณวุฒิทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ท่าน แสดงรายละเอียดแผนผังคำถามดังตาราง 32 และตัวอย่างข้อคำถามดังตาราง 33

ตาราง 32 แผนผังข้อคำถามแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

ส่วนที่	องค์ประกอบข้อคำถาม	ประเภท	สรุปจำนวนข้อคำถาม	รูปแบบข้อคำตอบ	คะแนน
1	ข้อมูลทั่วไป				
2	ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์	ด้านการจัดรูปแบบคู่มือ ด้านเนื้อหา ด้านการใช้ภาษา ด้านภาพประกอบ ด้านการนำเสนอ ด้วยวิดีโอ ความพึงพอใจ โดยรวมต่อคู่มือฯ นี้	4 4 3 3 3 1	5 ระดับ เลือก 1 คำตอบ 5	20 20 15 15 15 5
รวมผลประเมินผลคุณภาพคู่มือทั้งหมด			18		90

ตาราง 33 ตัวอย่างคำถามแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามข้อคำถาม						
ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
1.ด้านการจัดรูปแบบคู่มือ						
1.1 ลักษณะตัวอักษรมีความเหมาะสม						
1.2 ขนาดตัวอักษรชัดเจน						

1.4.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้พัฒนาใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลในการเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

เครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ จากแนวคิดการคัดเลือกบุคลากร การเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ และหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน การสร้างเครื่องมือใช้ในการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ได้แก่ 1) ส่วนที่ใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ได้แก่ แบบ

บันทึกข้อมูล แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล แบบประเมินระดับความพึงพอใจของพยาบาลต่อแผนการพยาบาล คู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล 2) ส่วนที่ใช้ในการประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ได้แก่ แบบประเมินรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล และแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบด้วย การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด (content validity) หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด (Index of objective congruence: IOC) หาค่าความเที่ยงของแบบวัด (reliability) ด้วยการหาค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของแบบวัดด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัด (Discrimination power of the items) และการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (confirmatory factor analysis: CFA) รายละเอียดดังนี้

1.4.2.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ท่าน เพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่พัฒนามาขึ้นมานั้นมีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด การใช้ภาษาของเครื่องมือว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ วัดได้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการ และแต่ละข้อสามารถวัดคุณลักษณะได้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัดหรือไม่ และนำมาพิจารณาค่าความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence: IOC) โดยมีสูตรคำนวณ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum I}{N}$$

โดยกำหนดให้

IOC แทนดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดมุ่งหมายของการวัด

$\sum I$ แทน ผลรวมของคะแนนความสอดคล้องจากผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่พัฒนา และสร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการ

พยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ โดยตรวจสอบหาคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา และตรวจสอบคุณภาพด้านอื่นๆ ก่อนนำไปใช้ รายละเอียดดังนี้

1) ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพยาบาล จำนวน 5 ท่านที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาทางการพยาบาล ได้แก่ สาขามารดาและทารก สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่และสูงอายุ สาขาเด็กและวัยรุ่น และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพยาบาลและด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 3 ท่าน

2) ผู้วิจัยจัดทำหนังสือจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงผู้เชี่ยวชาญ ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือในพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

3) ผู้วิจัยส่งเครื่องมือการวิจัย ผังข้อคำถามการวิจัย และโครงร่างการวิจัย พร้อมหนังสือจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา

4) เมื่อได้รับผลการตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยลงบันทึกผลการลงความเห็น และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ในคอมพิวเตอร์เพื่อคำนวณค่าความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence: IOC) โดยการพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป จึงจะถือว่ามีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย หากต่ำกว่าค่า .50 ผู้วิจัยจะนำข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาปรับปรุงข้อคำถาม หรือตัดทิ้งตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556) รูปแบบการตรวจสอบ ดังตัวอย่างตาราง 34

ตาราง 34 ตัวอย่างการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดของท่านตามข้อคำถาม						
ลำดับ ข้อ	ข้อคำถาม เดิม	ข้อคำถามใหม่	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อ เสนอ
			-1	0	+1	
1	Fix electrical things	คุณชอบดูแลอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าสำหรับใช้กับผู้ป่วย ได้แก่ เครื่องปรับหยดน้ำเกลือ เครื่องกระตุ้นหัวใจ เครื่องช่วยหายใจ				
2	Repair car	คุณชอบที่จะดัดแปลงหรือดูแล อุปกรณ์ที่ใช้กับผู้ป่วย เมื่อมีปัญหา ได้แก่ รถทำแผล รถฉีดยาที่ใช้ในหอผู้ป่วย				
3	Fix mechanical things	คุณชอบดูแลอุปกรณ์ที่ใช้กับผู้ป่วย เช่น เครื่องช่วยหายใจ เครื่องติดตามคลื่นหัวใจ เครื่องส่งเลือดเครื่องดึงถ่วงน้ำหนัก				

1.4.2.2 การตรวจสอบหาความเที่ยง (Reliability)

การตรวจสอบความเที่ยงของแบบทดสอบ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์แนวความคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยการหาความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของแบบวัด ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) และหาความอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัด (Discrimination power of the items) ได้แก่ แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนก แบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล ส่วนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพหาความเที่ยงแบบหาความสอดคล้องภายในของผู้ประเมิน (Inter-rater Reliability: IRR) ดังนี้

ตัวอย่างวิจัย

ตัวอย่างวิจัย คือ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยสุ่มตามเลขที่ของนักศึกษาในชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2560 ทั้งหมดจากจำนวน 87 ราย ได้จำนวน 30 ราย ทั้งเพศหญิงและเพศชาย และอาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยง ที่ทำกรณิเทศและประเมินนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ขณะฝึกปฏิบัติงานในกลุ่มเดียวกัน โดยการเลือกตัวอย่างวิจัยแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 4 ราย

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนก จำนวน 132 ข้อคำถาม มี 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 ด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล จำนวน 66 ข้อคำถาม ส่วนที่ 3 ด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล จำนวน 66 ข้อคำถาม แบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล จำนวน 20 ข้อคำถาม มี 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 แบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล ด้านความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ และด้านความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน โดยพิจารณาเกณฑ์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัยควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 จึงสามารถนำไปใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้ (ณัฐธรรณ์ หลาวทอง, 2559) และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 21 ข้อ คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป และส่วนที่ 2 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในระดับเริ่มต้น

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้เพื่อทำการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยจัดทำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ส่งถึงคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาการวิจัยในคน และเมื่อได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาการวิจัยในคน (COA No.120/2561)

2) จัดทำหนังสือจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เพื่อขอเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนก แบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล และทำหนังสือขอพิจารณาการวิจัยในคนจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เพื่อพิจารณาการวิจัยในคน และเมื่อได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต (SDU-RDI 2018-007)

3) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 30 ราย ภายหลังได้รับการอนุญาต และผ่านการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์โดยการสุ่มตัวอย่างวิจัยด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย และยินยอมเข้าร่วมงานวิจัย

4) นำข้อมูลที่ได้รับบันทึกในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS version 22 วิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดด้านความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัด (Discrimination power of the items)

5) ตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยการหาความเที่ยงแบบหาความสอดคล้องภายในของผู้ประเมิน (Inter-rater Reliability: IRR) โดยทำการศึกษาในอาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยง เลี้ยง นิเทศนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2560 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 4 ราย โดยทำการนิเทศและประเมินนักศึกษาในกลุ่มเดียวกัน ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และบันทึกข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS version 22 วิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดด้านความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน ด้วยการหาความเที่ยงแบบหาความสอดคล้องภายในของผู้ประเมิน (Inter-rater Reliability: IRR)

6) นำข้อคำถามที่ตรวจสอบและมีข้อเสนอแนะมาปรับปรุงข้อคำถามทั้งด้านภาษาให้อ่านและเข้าใจง่ายขึ้นก่อนนำไปใช้ต่อไป

1.4.2.3 การตรวจสอบหาความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity)

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบหาความตรงเชิงโครงสร้าง โมเดลการวัดความสนใจ และความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล เพื่อช่วยในการยืนยันว่าเครื่องมือนั้นเป็นไป

ตามทฤษฎี และแนวคิด หรือไม่ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) ของโมเดลการวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล ดังนี้

ตัวอย่างวิจัย

ตัวอย่างวิจัย คือ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย ในสังกัดของรัฐ และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี โดยการเลือกตัวอย่างวิจัยด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage random sampling) โดยการพิจารณาเลือกตามพื้นที่ คือ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก และภาคใต้ ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่มีนักศึกษาชั้นปีที่ 4 และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) จากสถานศึกษาตามพื้นที่ได้สถานศึกษาจำนวน 16 แห่ง จาก 58 แห่ง การคำนวณขนาดตัวอย่างวิจัยใช้หลักการคำนวณจากกฎของ Hair (2010) ขนาดของตัวอย่างการวิจัยเท่ากับ 5-20 เท่าของตัวแปร แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกมีจำนวนข้อคำถาม 132 ข้อคำถาม ผู้วิจัยเลือกใช้เกณฑ์ 10 เท่าของตัวแปร คือ จำนวน 1,320 ราย และได้ทำการสำรวจข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ คิดเป็นร้อยละ 10 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลได้ทั้งหมดจำนวน 1,556 ราย เมื่อทำการตรวจสอบข้อมูลคงเหลือจำนวน 1454 ราย ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล คือ ช่วงที่นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ใกล้จบการศึกษา ตั้งแต่วันที่ 2 มกราคม 2561 ถึง 31 พฤษภาคม 2561

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนก จำนวน 132 ข้อคำถาม มี 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 ด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล ส่วนที่ 3 ด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้เพื่อทำการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างวิจัย ดังนี้

1) ผู้วิจัยจัดทำหนังสือจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมสำเนาการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาการวิจัยในคน (COA No.120/2561)

2) ดำเนินการติดต่อประสานงานฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล และมหาวิทยาลัย เพื่อนัดวันและเวลาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บ

รวบรวมข้อมูลในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ด้วยตนเอง และกรณีสถานที่ที่ไม่สามารถไปเก็บได้ด้วยตนเอง จะมีผู้ช่วยวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงขั้นตอนการรวบรวมเก็บข้อมูลแก่ผู้ช่วยวิจัย

3) ขั้นตอนการเก็บข้อมูลนี้ผู้วิจัยดำเนินการชี้แจงให้ตัวอย่างวิจัยทราบถึงข้อมูลการวิจัย และหลักการตอบแบบสอบถามเพื่อความน่าเชื่อถือของข้อมูล และถูกต้องในการแปลผล

4) นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมบันทึกโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป IBM SPSS Statistic version 22 และวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (CFA) โดยใช้ LISREL 8.7 Statistic program

5) ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ตัวแปรเป็นตัวแปรต่อเนื่อง ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับสูง ($r = .30 - .70$) รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและตัวแปรที่อยู่ในรูปเชิงเส้น (linear) ตัวแปรความคลาดเคลื่อนในการวัดเป็นอิสระต่อกัน ตัวแปรดัชนีมีการแจกแจงเป็นแบบปกติพหุ ดังตาราง 35

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของการวัดความสนใจ และความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล ($n = 1,454$)

ตัวแปร	AIR	AII	AIA	AIS	AIE	AIC	ACR	ACI	ACA	ACS	ACE	ACC
AIR	1.00											
AII	.71**	1.00										
AIA	.38**	.51**	1.00									
AIS	.52**	.62**	.64**	1.00								
AIE	.59**	.66**	.44**	.71**	1.00							
AIC	.57**	.62**	.39**	.56**	.70**	1.00						
ACR	.35**	.41**	.27**	.34**	.41**	.45**	1.00					
ACI	.39**	.48**	.33**	.43**	.49**	.48**	.68**	1.00				
ACA	.29**	.38**	.51**	.48**	.47**	.38**	.51**	.63**	1.00			
ACS	.35**	.43**	.43**	.54**	.54**	.42**	.48**	.60**	.68**	1.00		
ACE	.34**	.41**	.30**	.43**	.52**	.44**	.55**	.67**	.62**	.73**	1.00	
ACC	.33**	.40**	.27**	.37**	.44**	.51**	.51**	.57**	.50**	.55**	.67**	1.00

Bartlett's Test of Sphericity = 11378.16 df = 66 p < .00

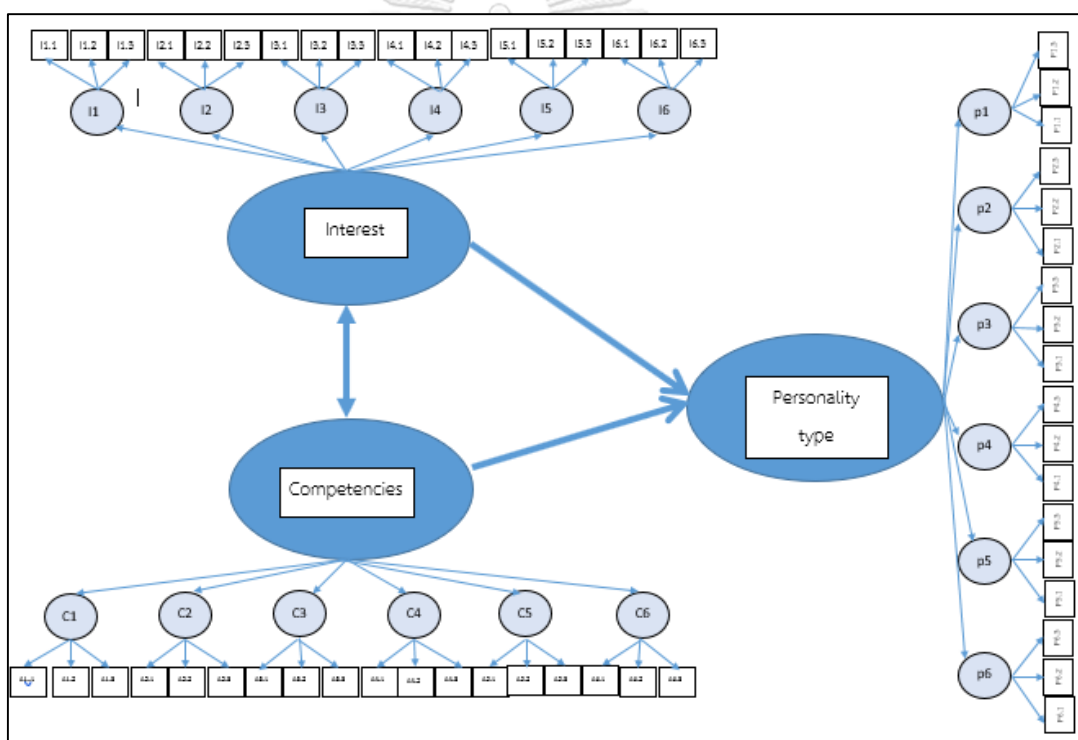
Kaiser – Mayer – Olkin measure of sampling adequacy (KMO) = .91

หมายเหตุ ** p < .01 , *p < .05

6) จากการเก็บข้อมูลจำนวน 1,556 ราย ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล และตัดข้อมูลที่ผิดปกติออกไป จำนวน 102 ราย คงเหลือ 1,454 ราย

7) ทำการตรวจสอบเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (correlation matrix) ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดูค่า Bartlett's test of sphericity เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์เป็นเมตริกซ์เอกลักษณะหรือไม่ ดูค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling adequacy: MSA โดยพิจารณาเกณฑ์ ค่า .80 ขึ้นไป ดีมาก, .70 - .79 ดี, .60 - .69 ปานกลาง, .50 - .59 น้อย และถ้าต่ำกว่า .50 แสดงว่าใช้ไม่ได้ (วรณัฏฐ์ แกมเกตุ, 2557)

8) นำข้อมูลที่ตรวจสอบแล้ววิเคราะห์หาค่าองค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) และตรวจสอบโมเดล (Goodness of fit)



ภาพ 20 แสดงโมเดลการวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล

1.4.2.4 การตรวจสอบคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการนำคู่มือการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพ สำหรับคณะกรรมการในการคัดเลือก ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาลโดย

มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารทางการแพทย์จำนวน 3 ราย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแพทย์ทางด้านการสอน จำนวน 6 ราย ทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 2 ราย ตรวจสอบคุณภาพของคู่มือที่ใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ด้วยแบบประเมินคุณภาพคู่มือการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ เป็นแบบมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ มีค่าตั้งแต่มากที่สุด จนถึงระดับคุณภาพน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4 ขึ้นไป และนำเครื่องมือไปใช้ในการวิจัยพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ โดยทำการปรับปรุงข้อคำถามที่ได้รับข้อเสนอแนะทางด้านภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 1.5 การศึกษาปัจจัยตัวแปรทำนาย และพัฒนาเกณฑ์แปลความหมายของคะแนน และโอกาสประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

1.5.1 การศึกษาปัจจัยตัวแปรทำนาย ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแบบภาคตัดขวาง เพื่อศึกษาหาปัจจัยตัวแปรทำนายที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรเกณฑ์ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สำหรับใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ มีรายละเอียดดังนี้

ตัวอย่างวิจัย

พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานใน 4 แผนกได้แก่แผนกสูติกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกอายุรกรรม และแผนกเด็ก ในสังกัดโรงพยาบาลของรัฐ ผู้วิจัยคำนวณขนาดตัวอย่างวิจัยตามกฎของ Logistic Regression คือ 10 – 15 ต่อตัวแปรทำนาย (Hair, 2010) การศึกษาปัจจัยตัวแปรทำนายในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล มีจำนวนตัวแปรต้นทั้งหมด 15 ตัวแปร ได้แก่ ความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล 6 ตัวแปร ความสามารถในการกิจกรรมการพยาบาล จำนวน 6 ตัวแปร ระดับความรู้ ผลการสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนฯ และผลการสัมภาษณ์

ตัวแปรตามคือ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนระดับความพึงพอใจ คือ

ค่าคะแนนระดับความพึงพอใจมากกว่าหรือเท่ากับ 80 มีค่าเท่ากับ 1

ค่าคะแนนระดับความพึงพอใจน้อยกว่า 80 มีค่าเท่ากับ 0

ผู้วิจัยดำเนินการขนาดตัวอย่างวิจัย จำนวน 433 ราย จำแนกเป็นแผนกได้ดังนี้ แผนกสูติกรรม 83 ราย แผนกศัลยกรรม 155 ราย แผนกอายุรกรรม 97 ราย และแผนกเด็ก 108 ราย โดยได้จากการคัดเลือกตัวอย่างวิจัยด้วยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) และจากการ

แนะนำต่อของตัวอย่างวิจัย (snowball sampling) ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด คุณสมบัติของตัวอย่างวิจัย ดังนี้

- 1) เป็นพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในแผนกสูติกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และเด็ก
- 2) ในการปฏิบัติงานแผนกนั้น มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 3) เป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เช่น ได้รับการพิจารณาเป็นบุคคลดีเด่น ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ปฏิบัติงานระดับนักวิชาการ พยาบาลระดับชำนาญการขึ้นไป
- 4) มีสติสัมปชัญญะดี ไม่มีปัญหาด้านจิตใจ
- 5) ยินยอมเข้าร่วมงานวิจัย ในช่วงเวลาตั้งแต่ 3 มกราคม 2562 ถึง 31 มีนาคม 2562

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษา คือ 1) แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล (ผู้วิจัยพัฒนาจากการประยุกต์แบบวัด SDS ของ Holland และสมรรถนะของพยาบาล สภาการพยาบาลไทย) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบวัดความสนใจจำนวน 132 ข้อคำถาม เป็นแบบมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ แบบวัดแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ แบบวัดความสนใจในกิจกรรมทางการพยาบาล จำนวน 66 ข้อคำถาม และแบบวัดความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล จำนวน 66 ข้อ 2) แบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล ซึ่งเป็นแบบมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ 3) แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคลย้อนหลัง

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยทำการศึกษาเพื่อหาปัจจัยของตัวแปรทำนายที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรเกณฑ์ ด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยจัดทำหนังสือจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมสำเนาการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาการวิจัยในคน (COA No.120/2561) ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาล
- 2) ทำหนังสือจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงสำนักงานจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ เพื่อขอพิจารณาการทำวิจัยในมนุษย์ เมื่อได้รับการรับรองแล้วจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ (รหัส COA-NMD-REC 016/61)

3) ทำหนังสือจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก เพื่อขอพิจารณาการทำวิจัยในมนุษย์ เมื่อได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว (รหัส IRB No. 066/61)

4) ทำหนังสือจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลราชบุรี เพื่อขอพิจารณาการทำวิจัยในมนุษย์ เมื่อได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว (COA-RBHEC 029/2018)

5) และทำหนังสือขออนุมัติเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลต่าง เมื่อได้รับการอนุมัติผู้วิจัยได้ประสานงานฝ่ายการพยาบาล เพื่อติดต่อหาตัวอย่างวิจัยตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนด

6) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วย paper-pencil test และ ด้วยคอมพิวเตอร์ออนไลน์ โดยผู้วิจัยแนะนำตัวและชี้แจงข้อมูลในการวิจัย ขั้นตอนการทำแบบสอบถาม และการนำไปใช้ของผลการวิจัย การรักษาความลับของข้อมูล เพื่อความถูกต้องในการได้ข้อมูลสำหรับการแปลผลของตัวแปรทำนาย

7) นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมบันทึกโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป IBM SPSS Statistic version 22 และวิเคราะห์ด้วยสถิติ Binary Logistic Regression

8) นำผลการวิเคราะห์ที่ได้สร้างสมการทำนายความพึงพอใจ และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนก 4 แผนก ได้แก่ แผนกสูติกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกอายุรกรรม และแผนกเด็ก

1.5.2 การพัฒนาเกณฑ์กำหนดความหมายโอกาสมีความพึงพอใจในงานของพยาบาล และประสบความสำเร็จในงาน

การพัฒนาเกณฑ์กำหนดความหมายโอกาสประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในงานแต่ละแผนกการพยาบาล ได้จากผลวิเคราะห์ตัวแปรการทำนายได้ 4 สมการ มาคำนวณโอกาสประสบความสำเร็จ (probability: P) ในการทำงานของพยาบาล ดังสูตร

$$P = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 + \dots + \beta_n X_n)}}$$

P แทน โอกาสเกิดเหตุการณ์

'e' แทน exponential function มีค่าประมาณ 2.718

$\beta_0 + \beta_1 + \dots + \beta_n X_n$ แทน ฟังก์ชันของตัวแปรทำนาย (สมการทำนาย)

ค่า P ที่คำนวณได้จะมีค่า ตั้งแต่ 0 – 1 สามารถแปลคะแนนเป็นร้อยละ จากการวิจัยจะพบว่า มี 4 สมการ เพื่อนำมาใช้เป็นสารสนเทศในการรายงานผลโอกาสประสบความสำเร็จของพยาบาลในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ซึ่งพยาบาลแต่ละคนจะได้รับการรายงานผล 4 ระดับเพื่อใช้เชิงเปรียบเทียบว่ามีแนวโน้มในการประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแผนกการพยาบาลหรือไม่ โดยพิจารณาค่าความน่าจะเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาอันดับ 1 รองลงมาอันดับ 2 และอันดับน้อยที่สุดตามลำดับ

ระยะที่ 2 การทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ในระยะนี้เป็นระยะที่ผู้วิจัยได้ทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ตั้งแต่ขั้นเตรียมความพร้อม ขั้นตอนการคัดเลือก จนถึงขั้นติดตามผล รายละเอียดดังนี้

ตัวอย่างวิจัย

ตัวอย่างวิจัยในขั้นตอนนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ 1) พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ที่อยู่ในขั้นตอนการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ มีกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมที่เข้าปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลด้วยรูปแบบเดิม 2) กรรมการดำเนินการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ 3) พยาบาลวิชาชีพหัวหน้างาน และพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลจบใหม่ การคัดเลือกตัวอย่างวิจัยแบบวิธีเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) จากโรงพยาบาลในสังกัดของรัฐ ที่มีพยาบาลวิชาชีพเข้าปฏิบัติงานใหม่ จำแนก 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มทดลอง จำนวน 4 แห่ง ตัวอย่างวิจัยจำนวน 110 ราย หลังดำเนินการตรวจสอบข้อมูลไม่ครบถ้วนจำเป็นต้องตัดออกจำนวน 10 ราย คงเหลือ 100 ราย คุณสมบัติตัวอย่างวิจัย คือ พยาบาลจบใหม่ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่อยู่ในช่วงการคัดเลือกเข้าสู่แผนกการพยาบาล ยินยอมเข้าร่วมงานวิจัย ในช่วงระยะเวลา พฤษภาคม พ.ศ. 2562 ถึง มกราคม พ.ศ. 2563

กลุ่มควบคุม จำนวน 5 แห่ง ตัวอย่างวิจัย 112 ราย คุณสมบัติตัวอย่างวิจัย คือ พยาบาลจบใหม่ที่เข้าปฏิบัติงานด้วยรูปแบบเดิมและทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลา 4 – 12 เดือน ยินยอมเข้าร่วมงานวิจัย ในช่วงระยะเวลา ตุลาคม พ.ศ. 2562 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะนี้เป็นรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ประกอบด้วย 1) คู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล 2) แบบบันทึกข้อมูล 3) แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล 4) โปรแกรมประมวลผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ 5) กรอบคำถามในการสัมภาษณ์ และคีย์คำตอบในการให้คะแนนสำหรับกรรมการ 6) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ 7) แบบประเมินผลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลเพื่อดำเนินการทดลองใช้รูปแบบ เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์
2. เมื่อได้รับอนุมัติให้ดำเนินการผู้วิจัยจะดำเนินการประสานงานกับฝ่ายการพยาบาลเพื่อชี้แจงขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ อธิบายการใช้คู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ตั้งแต่ขั้นเตรียมความพร้อม ขั้นดำเนินการคัดเลือก และขั้นติดตามผล
3. ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ โรงพยาบาลที่ยินยอมทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ เพื่อการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล
4. ตรวจสอบข้อมูลจากการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ
5. บันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับประมวลผลในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ (NSS)
6. นำรายงานผลการวัดลักษณะบุคคลที่เหมาะสมสำหรับปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลที่ประมวลผลเสนอเพื่อการพิจารณาต่อคณะกรรมการการคัดเลือก
7. ประกาศผลการคัดเลือกและให้ตัวอย่างวิจัยทดลองปฏิบัติงาน 4 – 6 เดือน
8. ขั้นการติดตามผล ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับผู้รับผิดชอบในการประสานงานการวิจัย เพื่อนัดวัน เวลา เข้าชี้แจง และจัดนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ

พยาบาลวิชาชีพส่งตัวอย่างวิจัย คือ หัวหน้างาน และพยาบาลพี่เลี้ยง โดยใส่ซองปิดผนึกนำส่งในกลุ่มทดลอง และจัดนำส่งแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล ตัวอย่างวิจัยคือ พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่แผนกการพยาบาลด้วยรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

9. ผู้วิจัยทำหนังสือจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลกลุ่มควบคุมเพื่อขอเข้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มควบคุม

10. ผู้วิจัยทำหนังสือจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน กรุงเทพมหานคร เพื่อขอพิจารณาการทำวิจัยในมนุษย์ เมื่อได้รับการรับรองแล้วจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน กรุงเทพมหานคร (รหัส U002h/63_EXP)

11. ผู้วิจัยประสานงานหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลเข้าชี้แจงข้อมูลการวิจัย เครื่องมือขั้นตอนการเก็บข้อมูล การรักษาความลับของตัวอย่างวิจัย

12. ผู้วิจัยเข้าดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนัด วัน เวลา เพื่อเข้าชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และอธิบายขั้นตอนการวิจัยในระยะนี้ ชี้แจงบทบาทของตัวอย่างวิจัย และการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยจัดนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพส่งให้ตัวอย่างวิจัย คือ หัวหน้างาน และพยาบาลพี่เลี้ยงในกลุ่มควบคุม โดยใส่ซองปิดผนึก และจัดนำส่งแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล ตัวอย่างวิจัยกลุ่มควบคุม คือ พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่แผนกการพยาบาลด้วยรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลแบบเดิม

13. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมบันทึกโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป IBM SPSS Statistic version 22 และวิเคราะห์ด้วยสถิติ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิงด้วย t-test

ระยะที่ 3 การประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ภายหลังได้ทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัด

ความสามารถในอาชีพของฮอลแลนด์ ตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน ของคณะกรรมการมาตรฐาน
สำหรับการประเมินทางการศึกษา (The Joint Committee on Standards for Educational
Evaluation, 1994) ได้แก่ มาตรฐานความเป็นประโยชน์ มาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานความ
เหมาะสม และมาตรฐานความถูกต้อง และศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคะแนนเฉลี่ยความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และผลประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
ระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม

ตัวอย่างวิจัย

1. กลุ่มทดลอง คือ พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่
แผนกการพยาบาล จำนวน 100 ราย
2. กลุ่มควบคุม คือ พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ไม่ได้ใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาล
เข้าสู่แผนกการพยาบาล จำนวน 112 ราย

เครื่องมือการวิจัย

1. แบบประเมินรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ
2. แบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. แบบประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ผู้วิจัยดำเนินการประเมินรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล
โดยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล จำนวน 4 ท่าน อาจารย์พยาบาล จำนวน 5 ท่าน และอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ
การวัดและประเมินผล จำนวน 2 ท่าน และวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตาม
รายการพฤติกรรมการประเมิน
- 2) กำหนดคะแนนในการตัดสินใจคะแนนจากการประเมินนำมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อ
แสดงถึงคุณภาพของรูปแบบ ในแต่ละด้านจำแนกตามกลุ่มผู้ประเมิน โดยกำหนดวิธีการแปล
ความหมายของค่าเฉลี่ย ดังตาราง 36

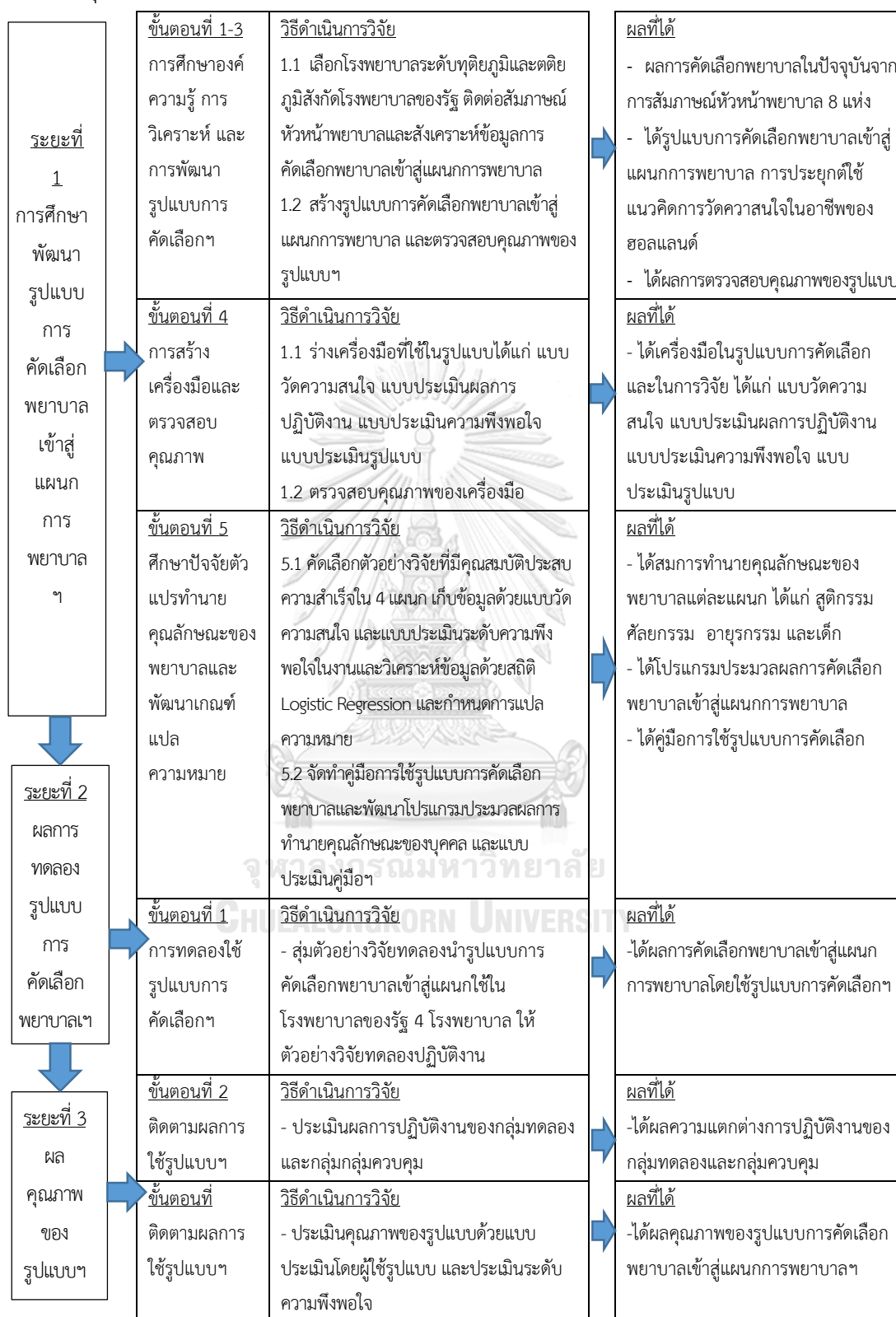
ตาราง 36 เกณฑ์การแปลผลความหมายค่าเฉลี่ยจากการประเมินผล

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
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

3) นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมบันทึกโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป IBM SPSS Statistic version 22 และวิเคราะห์ด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิงด้วยสถิติ t-test และ MANOVA

4) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินด้วยสถิติเชิงบรรยาย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ด้วยสถิติ t-test และ MANOVA

แผนผังสรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย แสดงดังภาพ 21



ภาพ 21 แผนผังแสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (research and development) เพื่อการพัฒนา รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจใน อาชีพของฮอลแลนด์ โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยของการวิจัย 5 ข้อ ได้แก่ (1) เพื่อพัฒนารูปแบบการ คัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของ ฮอลแลนด์ (2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และศึกษาลักษณะของงานในแผนกการพยาบาล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยตัวแปรทำนายและพัฒนาเกณฑ์ แปลความหมายของคะแนนที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการ ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ (4) เพื่อพัฒนา และตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือที่เป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการ ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ (5) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการ คัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของ ฮอลแลนด์ โดยผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษา และพัฒนา รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจใน อาชีพของฮอลแลนด์ ระยะที่ 2 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการ พยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ และระยะที่ 3 การ ประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิด การวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ซึ่งการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากหลาย แหล่ง ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data) และเชิงคุณภาพ (qualitative data) จึงขอแบ่ง การนำเสนอผลการวิจัยเป็น 3 ระยะ 8 ขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษา และพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการ ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ตอนที่ 1.1 ผลการศึกษาคำว่าความรู้ที่เกี่ยวข้อง และสถานการณ์ปัญหาปัจจุบันในการ คัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

ตอนที่ 1.2 ผลการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดย ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ตอนที่ 1.3 ผลการสร้างเครื่องมือและผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลในการเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวความคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ตอนที่ 1.4 ผลการศึกษาปัจจัยตัวแปรทำนาย และพัฒนาเกณฑ์แปลความหมายของคะแนนและโอกาสประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวความคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ตอนที่ 2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวความคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ตอนที่ 2.1 ผลการทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวความคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ตอนที่ 2.2 ผลการตรวจสอบผลใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และการติดตามผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวความคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ตอนที่ 3.1 ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวความคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ตอนที่ 3.2 ผลการประเมินผลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนกการพยาบาล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษา และพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวความคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ตอนที่ 1.1 ผลการศึกษาร่องรอยความรู้ที่เกี่ยวข้อง และสถานการณ์ปัจจุบันในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

ผลการศึกษาของร่องรอยความรู้ และสถานการณ์ปัจจุบันในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ผู้วิจัยได้มีการนำเสนอไว้ 2 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการสังเคราะห์เอกสาร 2) ผลการศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการรายละเอียด ดังนี้

1.1.1 ผลการสังเคราะห์เอกสาร

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร งานวิจัย องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวความคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ เพื่อได้แนวทางในการร่างรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การ

ประยุกต์ใช้แนวความคิดวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ กำหนดองค์ประกอบ และเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แนวความคิดคัดเลือกบุคลากร ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ สมรรถนะของพยาบาล ตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1.1.1.1 การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดของกระบวนการการคัดเลือก การคัดเลือกบุคลากรทางการพยาบาลเพื่อเข้าปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล การศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และมุ่งเป้าประสงค์ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญขององค์การ การวิเคราะห์กระบวนการคัดเลือก และศึกษาจากแนวคิด/ทฤษฎี ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคล และนำมาเป็นข้อมูลในการร่างรูปแบบการคัดเลือก การกำหนดขั้นตอน เครื่องมือใช้ในกระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล รายละเอียดดังในบทที่ 2

1.1.1.2 การศึกษาองค์ความรู้ เอกสาร/ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความสนใจ และความสามารถตาม ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ จาก Making vocational choices (Holland, 1985), Dictionary of Holland Occupational Codes (Gottfredson & Holland, 1996) ศึกษาองค์ประกอบ และขั้นตอนของเครื่องมือ วิธีการวัด การประมวลผล และรายงานผล ซึ่งเครื่องมือของฮอลแลนด์มีหลายชนิด ได้แก่ Self-Directed Search, Vocational Preference Inventory, Theme scales for Strong-Campbell Interest Inventory, Choice of major field ฯลฯ พบว่า Holland เชื่อว่า การเลือกอาชีพของบุคคลจะมาจากบุคลิกภาพของบุคคลและรูปแบบของบุคคล จะแสดงถึงการ ทำงานของบุคคล คือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม (person-environment fit approach) (Gottfredson และ Holland, 1996; Patton และ McMahon, 2014; วรรณญา รุ่งแสง , 2561) โดย Holland ได้มีการแบ่งประเภทบุคลิกภาพของบุคคลไว้ 6 ประเภท คือ นิยมความจริง (Realistic) คิดวิเคราะห์ (Investigative) ศิลปะ (Artistic) สังคม (Social) ธุรกิจ (Enterprising) และ ประเพณีนิยม (Conventional) และสภาพแวดล้อม (Environment) มี 6 แบบตามบุคลิกภาพ รูปแบบของบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมบุคคลเป็นตัวกำหนดในการเลือกอาชีพ จากการใช้เครื่องมือ Self-Directed Search: SDS ซึ่งจำแนกบุคคลที่แตกต่างกัน 6 ประเภทได้จากการวัดความสนใจใน กิจกรรมต่างๆ 6 ประเภท ความสามารถในการกิจกรรม 6 ประเภท ซึ่งเครื่องมือ Self-Directed Search: SDS ประกอบด้วย อาชีพในฝัน (Occupational daydreams) กิจกรรมที่สนใจ (Activities) จำแนก 6 ประเภท สมรรถนะ (Competencies) จำแนก 6 ประเภท ความสนใจในอาชีพ (Occupations) การประเมินคุณลักษณะด้วยตนเอง (Self-estimates) เมื่อเสร็จสิ้นนำคะแนนมารวมกันและจัด เรียงลำดับ ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาและพัฒนาในการสร้างเครื่องมือแบบวัดความสนใจของพยาบาลใน รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล เพื่อจำแนกพยาบาลวิชาชีพ 6 บุคลิกภาพที่

เหมาะสมสำหรับปฏิบัติงานใน 4 แผนกการพยาบาล โดยการนำแนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือการวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาลในชั้นทดสอบ

1.1.1.3 การศึกษาองค์ความรู้ด้านสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพตามมาตรฐานสภาวิชาชีพกำหนดทั้งในและต่างประเทศ เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ และกิจกรรมการพยาบาลในแผนกการพยาบาลจำแนกเป็น 4 แผนกที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ได้แก่ พยาบาลแผนกสูติกรรม พยาบาลแผนกศัลยกรรม พยาบาลแผนกอายุรกรรม และพยาบาลแผนกเด็ก โดยมุ่งประเด็นที่สมรรถนะของหน้าที่หลักและหน้าที่เฉพาะ จากตำรา/เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

จากการศึกษาองค์ความรู้ด้านการคัดเลือกบุคลากรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนการสรรหาบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์เพื่อนำมาสร้างแบบทดสอบในการคัดเลือกคุณลักษณะของบุคคลให้เหมาะสมกับงาน และความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับสังเคราะห์ดังนำเสนอในบทที่ 2 มาใช้ในการพัฒนาเครื่องมือเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ และพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยในขั้นตอนต่อไป ได้กรอบแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ ได้แก่ การรับสมัคร กระบวนการการคัดกรอง การตรวจสอบภูมิหลัง การคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การตรวจสอบสุขภาพ การทดสอบ การสัมภาษณ์ การกำหนดองค์ประกอบพิจารณาเพื่อคัดเลือก และการติดตามผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยนำไปใช้ในขั้นตอนการศึกษาศาสนาการณปัจจุบันต่อไป ดังนี้

1.1.2 ผลการศึกษาศาสนาการณปัจจุบันการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบัน เกี่ยวกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล โรงพยาบาลในสังกัดของรัฐ จำนวน 8 แห่ง รายละเอียดดังนี้

จากการศึกษาศาสนาการณปัญหาปัจจุบันเกี่ยวกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และผู้ที่เกี่ยวข้องในการคัดเลือกพยาบาลจบใหม่เข้าสู่แผนกการพยาบาล โรงพยาบาลในสังกัดของรัฐ จำนวน 8 แห่ง ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับ ขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับขั้นตอน กระบวนการ เครื่องมือที่ใช้ประกอบในการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล สมรรถนะทางการพยาบาลที่ใช้ในการพิจารณาเลือก วิธีการคัดเลือก และกระบวนการการตัดสินใจคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และ

ปัญหา อุปสรรคในปัจจุบันเกี่ยวกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลของพยาบาลจบใหม่ ผลการศึกษาสถานการณ์ในปัจจุบัน มีรายละเอียดดังนี้

1.1.2.1 ผลการบันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โรงพยาบาลในสังกัดของรัฐ จำนวน 8 แห่ง พบว่า กระบวนการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ประกอบด้วย 5 ประเด็นหลัก 7 ประเด็นย่อย ดังนี้

1) หน่วยงานมีขั้นตอน/กระบวนการใช้ในการคัดเลือกพยาบาล เข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอย่างไรบ้าง ได้แก่ รูปแบบการรับสมัคร วิธีการทดสอบ และประเภทการทดสอบ การตรวจสอบภูมิหลัง การสัมภาษณ์ การตรวจสอบสุขภาพ รายละเอียดการตรวจสอบสุขภาพ ขั้นตอนการพิจารณาในการคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) ขั้นตอน/กระบวนการที่ใช้ในการคัดเลือกพยาบาลเพื่อเข้าปฏิบัติงานในแผนกปฏิบัติงานต่างๆ

3) ประเด็นที่ควรใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อการคัดเลือกพยาบาล เข้าปฏิบัติงานในแผนกต่างๆ

4) คุณลักษณะที่ควรใช้พิจารณาในการคัดเลือกพยาบาลขั้น พื้นฐานที่ต้องการ

5) การกำหนดน้ำหนักคะแนนของการพิจารณาคุณลักษณะ พยาบาลที่ต้องการคัดเลือกเข้าสู่แผนกการพยาบาล

1.1.2.2 หน่วยงานมีรูปแบบการคัดเลือกพยาบาล ได้แก่ ขั้นตอน/ กระบวนการใช้ในการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอย่างไรบ้าง

ผลจากการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรหลักในทีมสุขภาพที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ตามเป้าหมาย โดยพยาบาลวิชาชีพมีหน้าที่รับผิดชอบหลักในการปฏิบัติการพยาบาลตั้งแต่ระดับพื้นฐาน จนถึงความเชี่ยวชาญตามลักษณะการบริการของงานบริการที่ได้รับมอบหมาย การตอบสนองนโยบายของหน่วยงานด้านความต้องการพยาบาลสำหรับปฏิบัติงานในแผนกต่างๆ ดังนั้นกระบวนการการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลเพื่อให้ได้บุคลากรเหมาะสมกับลักษณะของงาน จากการสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกพยาบาล ที่ได้แบ่งปันประสบการณ์การใช้กระบวนการในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล เพื่อความ

เหมาะสมของบุคคลตามความสนใจ เกี่ยวกับประเด็น 1) รูปแบบการรับสมัคร 2) วิธีการทดสอบ และประเภทการทดสอบ 3) การตรวจสอบภูมิหลัง 4) ประเด็นการสัมภาษณ์ 5) การตรวจสอบสุขภาพ รายละเอียดการตรวจสอบสุขภาพ 6) ขั้นตอนการพิจารณาในการคัดเลือก 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน รายละเอียดดังนี้

1) ประเด็นหน่วยงานมีขั้นตอน/กระบวนการใช้ในการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอย่างไรบ้าง

สรุปผลจากการสอบถามความคิดเห็นหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล จำนวน 8 แห่ง พบว่า จะมีขั้นตอนกระบวนการการรับพยาบาลจบใหม่ที่แตกต่างกัน ขึ้นกับบริบท และนโยบายของหน่วยงาน เกี่ยวกับขั้นตอนการรับบุคลากรใหม่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ รูปแบบการรับสมัคร พบว่า มีแบบที่เป็นเด็กทุนการศึกษา และเปิดรับสมัคร ซึ่งมีวิธีการรับที่แตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงาน เช่น เด็กทุนจะมีเด็กสอบเข้าเพื่อรับทุนตั้งแต่แรก และเด็กทุนจากการจัดกิจกรรม rode show เพื่อรับสมัครโดยให้ทุนการศึกษาตามสถานศึกษาต่างๆ ส่วนการเปิดรับสมัครส่วนใหญ่จะประกาศและมาสมัครตามประกาศของโรงพยาบาล ในส่วนของกาทดสอบ พบว่า ไม่มีการดำเนินการทดสอบ และการตรวจสอบภูมิหลัง พบว่า ส่วนใหญ่จะตรวจสอบภูมิหลังของผู้สมัคร จากแฟ้มประวัติ ได้แก่ ข้อมูลการศึกษา ผลการศึกษา ที่อยู่ และบางรายที่สงสัยจะมีการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับครอบครัวที่บ้าน และใช้การสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติ ทักษะทางด้านวิชาชีพของผู้สมัครเพิ่มเติมจากข้อมูลในประวัติ แต่การสัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะรับหมดเนื่องจากปัญหาการขาดอัตรากำลังทุกแห่ง ในส่วนการตรวจร่างกายส่วนใหญ่จะกำหนดให้นำผลการตรวจสอบสุขภาพ ได้แก่ CBC , CXR และตรวจสิ่งเสพติด ในปัสสาวะมายื่นขณะรายงานตัวรายละเอียด ดังนี้

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า

(1) รูปแบบการรับสมัคร การทดสอบ วิธีการทดสอบ และการสัมภาษณ์

“โรงพยาบาลที่จะมีกระบวนการในการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 2 ส่วน คือ พี่มีรับจากผู้ได้รับทุนการศึกษาทางส่วนกลางจะเป็นผู้จัดส่งมาให้พี่เอง และพี่ยังมีรับจากการรับสมัครโดยการเปิดรับสมัครทางหน้า Web ซึ่งจะสามารถสมัครทางออนไลน์ หรือสมัครด้วยตนเองได้ทั้งสองทาง เนื่องจากคนที่ขาดมาก”

“โรงพยาบาลที่จะไม่มีการทำการทดสอบไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้เกี่ยวกับหน่วยงาน ความรู้ด้านการพยาบาล และความรู้ด้านภาษา ของพี่จะมีกระบวนการตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดเท่านั้นโดยฝ่ายที่รับผิดชอบจะเป็นผู้ตรวจสอบเบื้องต้นให้เรา และมีการเรียกสัมภาษณ์ให้ฝ่ายการพยาบาลของพี่จัดคณะกรรมการสัมภาษณ์ ส่วนใหญ่จะรับ

หมดเพราะขาดอัตรากำลังมาก นอกจากสัมภาษณ์แล้วพบเขามีแนวคิด บุคลิกภาพแปลกๆ จะส่งไปตรวจด้านสุขภาพจิตก่อน”

หัวหน้าฝ่ายกำลังพล กองการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 1

“โรงพยาบาลของเราจะไม่มีกระบวนการในการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเนื่องจากเราพึ่งเด็กทุนของเราเท่านั้น ซึ่งส่วนกลางจะเป็นผู้พิจารณาจัดแจกอัตรากำลังตามความต้องการ ตามภาระงานที่ต้องการมาให้ฝ่ายการพยาบาลเราดำเนินการต่อ ทางเราก็จะมีการสำรวจและประชุมคณะกรรมการบริหารของเราเพื่อพิจารณา ซึ่งเรามีการประชุมอยู่แล้วทุกเดือน”

“จากที่บอกข้างต้นแล้วทำให้โรงพยาบาลของเราจึงไม่มีกระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และไม่มีกระบวนการดำเนินการทดสอบใดๆ ทั้งสิ้น จะทำการสอบเด็กใหม่เมื่อทำงานไปแล้วจะบรรจุเข้าเป็นข้าราชการในสังกัดเท่านั้น”

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 2

“การคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของพี่จะมีรูปแบบในการรับอยู่ 3 แบบ แบบที่ 1 คือพี่จะมอบให้น้องๆ เขาทำ rode show ไปรับสมัครตามวิทยาลัยพยาบาลต่างๆ ผู้สนใจเราให้เขียนใบสมัครและนำมาตรวจสอบคุณสมบัติ และพิจารณาให้ทุนการศึกษาเมื่อจบมาให้ใช้ทุนเรา แบบที่ 2 เราจะประกาศรับสมัครตามรอบของส่วนกลางมีการกำหนดอัตรากำลัง ส่งไปส่วนกลางจะพิจารณาและประกาศทาง Web ส่วนกลางดำเนินการรับสมัครทางออนไลน์ ตรวจสอบคุณสมบัติ ประกาศผลผู้มีสิทธิสอบข้อเขียน ดำเนินการสอบข้อเขียนโดยส่วนกลาง และประกาศผลสอบ ส่วนสัมภาษณ์นี้เราจะไปสัมภาษณ์เอง มีคณะกรรมการจากโรงพยาบาลเราเอง หลังประกาศผลการสัมภาษณ์ จะกำหนดวันรายงานตัว และส่วนกลางจะส่งตัวมาที่โรงพยาบาลกลุ่มนี้จะได้บรรจุเลย และในแบบที่ 3 เราจะเปิดรับสมัครเพื่อเป็นลูกจ้างชั่วคราวโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลที่เขาจะเป็นผู้ดำเนินการประกาศทาง Web โรงพยาบาล และให้ผู้สมัครยื่นเอกสารด้วยตนเอง นัดวันสัมภาษณ์แบบนี้จะมีพี่ และน้องฝ่ายบริหารการพยาบาลเป็นกรรมการสัมภาษณ์ซึ่งส่วนใหญ่พี่จะรับหมด”

“ของพี่จะไม่มีการดำเนินการทดสอบทั้งด้านความรู้เกี่ยวกับหน่วยงาน ด้านการพยาบาล และด้านภาษา เราจะทำการสัมภาษณ์เท่านั้นและหลังจากรับไว้แล้วพี่จะมีการจัดระบบพี่เลี้ยงดูแลน้องใหม่ทุกคน”

รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3

“โรงพยาบาลที่จะมอบหมายให้ฝ่ายการพยาบาลพิจารณาว่า ต้องการอัตรากำลังจำนวนเท่าไรและให้เขียนแผนส่งไปที่ฝ่ายแผน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการ ต่อให้ ส่วนกระบวนการในการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานโดยมีการประกาศรับสมัครของ ส่วนกลางทาง Web โดยมีการให้สมัครทางออนไลน์ และให้สมัครด้วยตนเอง มีการตรวจสอบ คุณสมบัติของผู้สมัคร ประกาศผลผ่านการสมัครเพื่อเข้าทำการทดสอบ และสัมภาษณ์ นอกจากนี้เรายังใช้วิธีการโรดโชว์ไปตามวิทยาลัยพยาบาล และมหาวิทยาลัยต่างๆ ตั้งบูธและให้เขียนใบสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติ ให้ทุนการศึกษา มีการติดประกาศในโรงพยาบาล และบอกต่อๆ กัน บางที่จะมา สมัครด้วยตนเอง จึงไม่มีการทำการทดสอบ มีเฉพาะการสัมภาษณ์ในลักษณะสอบถามทั่วไปส่วนใหญ่ รับหมดเนื่องจากขาดอัตรากำลังมาก และมีการพิจารณาตำแหน่งจากจำนวนผู้เกษียณในแต่ละปี เนื่องจากมีจำนวนหลายอัตรา จึงทำให้ขาดพยาบาลมาก”

“พี่จะไม่มีการดำเนินการทดสอบด้านความรู้เกี่ยวกับ หน่วยงาน ด้านการพยาบาล และด้านภาษา หลังรับเข้าปฏิบัติงาน พี่จะจัดปฐมนิเทศและอบรม เนื่องจากโรงพยาบาลที่เป็นโรงพยาบาลเฉพาะทาง แต่พอเขาทำงานพอจะเก่งก็ลาออก”

รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 4

“ของพี่โรงพยาบาลจะมีการกำหนดกระบวนการในการ คัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาล โดยฝ่ายการพยาบาลจะแจ้งความจำนงค์ที่ต้องการ จำนวนพยาบาลที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลแล้วเขาจะทำการเปิดรับสมัครทั้งทางออนไลน์ และสมัครด้วย ตนเอง ตามที่ฝ่ายการพยาบาลเราสำรวจและมีการกำหนดอัตรากำลังที่ต้องการเสนอฝ่ายทรัพยากร บุคคล หลังจากเขาเปิดรับสมัครทางออนไลน์ เขาจะตรวจสอบคุณสมบัติตามคุณสมบัติ ที่ฝ่ายการ พยาบาลเรากำหนดไป และประกาศผลการคัดกรองและนัดวันสัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบดูลักษณะ ทั่วไป เช่น ทักษะ บุคลิกภาพ ส่วนใหญ่ถ้าคุณสมบัติครบถ้วนจะรับทั้งหมด ส่วนการสัมภาษณ์นี้ฝ่าย เราจะแต่งตั้งคณะกรรมการไปร่วมสัมภาษณ์ ของเราไม่มีการทดสอบด้านความรู้ทั้งหน่วยงานและด้าน การพยาบาล และความรู้ด้านภาษา ของเราจะดูจากผลการสอบสภาฯ ของเขามากกว่า”

รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 5

“โดยทั่วไปเราจะมีกระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้า ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตามระเบียบของกระทรวง แต่เราก็มีการกำหนดอัตรากำลังที่ต้องการล่วงหน้า 1 ปี มีการวิเคราะห์ภาระงาน ความต้องการอัตรากำลัง และวางแผนกำหนดคุณลักษณะงาน คุณลักษณะ บุคคลที่ต้องการ เพื่อจัดทำแผนงบประมาณจัดจ้างบุคลากรไว้ก่อนถ้าไม่ได้ทำไว้จะไม่สามารถรับสมัคร คนใหม่ได้ เราจะมีดำเนินการประกาศรับสมัครทาง Web ของโรงพยาบาล และให้เขามายื่นเอกสาร

ด้วยตนเอง เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการให้และตรวจสอบคุณสมบัติตามข้อกำหนดกระทรวงและฝ่ายการพยาบาลกำหนดไว้”

“ของเราก็ไม่มีการดำเนินการทดสอบด้านความรู้เกี่ยวกับหน่วยงาน ด้านการพยาบาล และด้านภาษา เราจะมีแต่การสัมภาษณ์พูดคุยเพื่อสอบถามข้อมูลทั่วไป ซึ่งถ้าคุณสมบัติครบจะรับทั้งหมด เพราะเราขาดอัตรากำลังมากมีคนมาสมัครเท่าไรก็ต้องรับ พอรับไว้แล้วก็ออกกันเพราะไม่มีตำแหน่งบรรจุ”

ผู้ช่วยด้านคุณภาพกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 6

“ที่โรงพยาบาลเราจะมีกระบวนการรับ คือในการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเราจะติดประกาศรับสมัครไว้ที่โรงพยาบาล แล้วเขาก็จะมีการบอกต่อๆ กันให้มาสมัครด้วยตนเอง ส่วนใหญ่จะเป็นคนในจังหวัด แต่เราก็จะมีการตรวจสอบคุณสมบัติ ถ้าครบตามข้อกำหนด เราก็จะนัดสัมภาษณ์จริงๆ แล้วถ้าเขามาเท่าไรส่วนใหญ่เราก็รับหมด และเราจะไม่มีการทดสอบด้านความรู้ทั้งที่เกี่ยวกับหน่วยงาน ด้านการพยาบาล และด้านภาษา เพราะส่วนใหญ่เราจะรับทุกคนที่มาสมัคร แต่เราจะมีการสัมภาษณ์ ซึ่งจริงๆ ก็คือการพูดคุยทำความรู้จักถ้าไม่ผิดปกติเราก็จะรับหมดนะ”

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 7

“โรงพยาบาลที่มีกระบวนการในการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาล คือจะให้เขาประกาศรับสมัครโดยให้มีการติดประกาศที่บอร์ดของโรงพยาบาล เขาก็จะมีการบอกต่อๆ กัน ผู้สมัครจะมายื่นใบสมัครด้วยตนเอง มีการตรวจสอบคุณสมบัติ ถ้าครบถ้วนตามที่กำหนด พี่ก็จะนัดสัมภาษณ์สอบถามความรู้ทางการพยาบาลต่างๆ ไป สอบถามข้อมูลส่วนตัวพื้นเพ จำนวนพี่น้อง แต่ไม่ได้ถือว่าเป็นการทดสอบ เราจะไม่มีการดำเนินการทดสอบทั้งด้านความรู้เกี่ยวกับหน่วยงาน ด้านการพยาบาล และด้านภาษา”

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 8

(2) การสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมจากการตรวจสอบภูมิหลัง การสัมภาษณ์ และการตรวจสอบสุขภาพ
ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า

“เราจะมีดำเนินการตรวจสอบประวัติ ภูมิหลังของผู้สมัคร จากแฟ้มประวัติ ได้แก่ ข้อมูลการศึกษา ผลการศึกษา ที่อยู่ และบางรายกรณีที่สูงสัยจะมีการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับครอบครัว ที่บ้าน และมีการดำเนินการสัมภาษณ์โดยการสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป เพื่อสร้างสัมพันธภาพ สังเกตการแก้ปัญหา หลักการคิดของแต่ละคน และตรวจสอบบุคลิกภาพของผู้สมัครเป็นรายๆ ไป ในรายที่เคยทำงานที่อื่นมาก่อนและลาออกก็จะสอบถามเหตุผลที่ลาออก บางรายอาจมีการถามไปที่โรงพยาบาลเดิมที่น้องเขาลาออกมาด้วยว่าเป็นอย่างไรบ้าง เรื่องการตรวจร่างกายของโรงพยาบาลที่จะมีการดำเนินการตรวจสุขภาพของผู้สมัครแรกเข้า คือตรวจ CXR, CBC และตรวจหา Anti HIV นอกจากนี้ถ้าพูดคุยแล้วเห็นแปลกๆ จะส่งทำการทดสอบทางจิตเวชด้วย”

หัวหน้าฝ่ายกำลังพล กองการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 1

“โรงพยาบาลที่จะไม่มีการตรวจสอบภูมิหลังของผู้สมัครอย่างที่ยกมาเนื่องจากเป็นผู้ที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดเราอยู่แล้ว ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลอยู่แล้ว เราจึงไม่มีการสัมภาษณ์เนื่องจากทางฝ่ายกองกลางได้ดำเนินการจัดสรรอัตรากำลังมาให้ทางฝ่ายการพยาบาลของเราจึงค่อยมาดำเนินการต่อ แต่ก็มีกรณีประชุม ปฐมนิเทศรวม ก่อนจัดทำตารางหมุนเวียน และชี้แจงให้ทราบ แล้วจึงนำไปส่งตามหน่วยงานต่างๆ ที่ส่งไปหมุนเวียน จะไม่มีการตรวจร่างกายของผู้สมัครเนื่องจากเป็นผู้ที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลในหน่วยงานทั้งหมดอยู่แล้ว หลังรับไว้จะมีการตรวจสุขภาพประจำปี”

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 2

“ในการสมัครผู้สมัครจะมีการเขียนใบสมัครที่จะตรวจสอบจากข้อมูลในใบสมัคร และเอกสารประกอบการสมัคร ได้แก่ ผลการเรียนแต่พี่ก็ไม่ได้ใช้ทำอะไรนะ พี่จะมีการดำเนินการสัมภาษณ์โดยมีคณะกรรมการสัมภาษณ์ เนื่องจากพี่จะมีการรับสมัคร 2 ทาง คือการประกาศรับสมัครตามระบบของกรมการแพทย์โดยการประกาศทางออนไลน์ และพี่ได้ให้ทีมออกเดินสายตามวิทยาลัยพยาบาลเพื่อให้ทุนเด็กเรียนดีโดยติดต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล หรืออาจารย์ในวิทยาลัยที่โรงพยาบาลได้ติดต่อไปหลายแห่งเพื่อให้ทุน เด็กทุนจะสอบถามและสัมภาษณ์ก่อนให้ทุนตอนจะทำงานจะถามว่าพอใจจะอยู่ที่ไหนแต่โดยรวมพี่ก็จะรับหมดอยู่แล้ว ส่วนผู้สมัครเองจะสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบข้อมูลทั่วไป ตรวจสอบบุคลิกภาพ และมีการตรวจสุขภาพของผู้สมัครในการสมัครเพื่อดูสุขภาพแรกเข้า คือตรวจ CXR และ CBC เท่านั้นแต่ถ้าไม่มีอะไรผิดปกติก็ไม่ได้ใช้ผลมาพิจารณาในการรับเข้าทำงานอะไร”

รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3

“พี่จะมีการตรวจสอบภูมิหลังของผู้สมัครจากข้อมูลในเอกสารประกอบการสมัคร รวมทั้งความสามารถพิเศษ เช่น ภาษาเนื่องจากตอนนี้ทางโรงพยาบาลมีนโยบายการทำโครงการเชิงรุกโดยการทำ MOU กับประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ พม่า ลาว ฟิลิปปินส์ กัมพูชา

แคนาดา และอังกฤษ จึงต้องการรับพยาบาลเพิ่มมากขึ้น ถ้าใครมีความสามารถทางภาษาเพิ่มจะพิจารณาเป็นพิเศษในการมอบหมายงานให้ พี่จะมีการตรวจสอบเกี่ยวกับภูมิลาเนา เกรดเฉลี่ย รับปริญญาเมื่อไหร่ ลูกคนที่เท่าไร เพื่อใช้ประกอบการวางแผนการทำงานต่อไป เนื่องจากมีผลต่อการลาหยุด และระยะเวลาในการทำงานนาน มีการดำเนินการสัมภาษณ์ผู้สมัคร สอบถามข้อมูลทั่วไปเพื่อประเมินลักษณะของผู้สมัครเบื้องต้น เพื่อใช้ในการวางแผนอัตราค่าจ้างอย่างเหมาะสม โดยปกติของพี่จะมีการจัดอบรมปรับพื้นฐาน 1 เดือน และให้หมุนเวียน แต่ละหอผู้ป่วย จำนวน 14 หอผู้ป่วย ระยะเวลาหอผู้ป่วยละ 1 เดือน”

“ไม่มีการดำเนินการตรวจสอบสุขภาพของผู้สมัครก่อนเข้าทำงาน แต่พี่จะมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีเมื่อน้องเขาได้ทำงานแล้ว ไม่ค้ะไม่มีการทดสอบทางจิตแต่ถ้าสัมภาษณ์แล้วผู้สมัครมีท่าทางผิดปกติจะส่งพบแพทย์เพื่อปรึกษาทางจิต”

รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 4

“มีการตรวจสอบภูมิหลังของผู้สมัคร ได้แก่ ดูผลการเรียน ประวัติการศึกษา ดูผลการสอบใบประกอบวิชาชีพ วุฒิการศึกษา ใบผลการตรวจโรคของผู้สมัคร มีการดำเนินการสัมภาษณ์ มีการสัมภาษณ์ ตรวจสอบลักษณะความชอบต่องานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ สอบถามทัศนคติต่องานที่ทำ ตรวจสอบลักษณะบุคลิกภาพ ความเป็นวิชาชีพ ตอนนี้พี่ต้องการคนมากเพราะกำลังขยายระบบงาน”

“มีการดำเนินการตรวจสอบสุขภาพของผู้สมัครโดยการตรวจ CXR, CBC, Anti HIV และ ตรวจหาสารเสพติดในปัสสาวะ”

รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 5
CHULALONGKORN UNIVERSITY

“เราจะมีการตรวจสอบประวัติของผู้สมัครโดยการให้กรอกใบสมัครตรวจสอบประวัติ ผลการเรียนแต่ยังไม่ได้เอามาพิจารณาอะไรนะ มีการดำเนินการสัมภาษณ์ทุกคนแบบไม่มีโครงสร้างอะไรหรอก ข้อคำถามพี่ก็จะสอบถามข้อมูลทั่วไป สังเกตบุคลิกภาพ สังเกตการตัดสินใจ แต่ส่วนใหญ่จะรับไว้หมดถ้ามาสมัครแต่เก็บข้อมูลเพื่อการพิจารณาการมอบหมายงาน”

“เราจะมีกำหนดให้เอาผลการตรวจสอบสุขภาพกรณีผู้สมัครเป็นพยาบาลใหม่จะมีการให้ตรวจสอบสุขภาพ ได้แก่ CBC , CXR และตรวจสิ่งเสพติดในปัสสาวะโดยให้เขาเอาใบมายื่นหลังผ่านการสัมภาษณ์แล้ว เราเอาไว้เป็นประวัติ”

ผู้ช่วยด้านคุณภาพกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 6

“เราจะไม่มีการตรวจสอบภูมิหลังผู้สมัครใดๆ ทั้งสิ้นแต่เราจะให้กรอกประวัติในใบสมัคร และเอกสารต่างๆ ไว้ประกอบแต่ก็มีนะพวกภูมิลำเนา ผลการเรียนรู้ข้อมูลทั่วไป มีการดำเนินการสัมภาษณ์ผู้สมัครเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้สมัคร แต่ไม่ได้นำมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจมากนัก สัมภาษณ์เพื่อได้ข้อมูลส่วนอื่นๆ ที่ไม่มีในใบสมัคร บุคลิกภาพ และใช้สำหรับตรวจสอบข้อมูลของผู้สมัครเพิ่มเติม เราจะมีดำเนินการตรวจสอบสุขภาพของผู้สมัครกรณีพยาบาลจบใหม่จะมีการกำหนดให้ตรวจสุขภาพ CBC และ CXR โดยเอาผลมาขึ้นตอนมาสัมภาษณ์เลย”

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 7

“ที่จะมีการตรวจสอบภูมิหลังของผู้สมัครว่าเป็นคนที่ไหน มีญาติพี่น้องกี่คน มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวอย่างไร มีการดำเนินการสัมภาษณ์ผู้สมัคร แบบไม่มีโครงสร้างเป็นการสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไป สังเกตบุคลิกภาพ เนื่องจากพยาบาลจบใหม่จะมาเป็นหมู่คณะ จึงสอบถามข้อมูลทั่วไปถามเป็นภาพรวมจะว่าสัมภาษณ์รายบุคคลไม่ได้ทำนะ ถามเรื่องความสามารถพิเศษ ความสามารถในการใช้ IT และภูมิลำเนาของผู้สมัครเพราะถ้าเป็นคนในพื้นที่โอกาสจะทำงานอยู่นาน”

“มีการดำเนินการให้ผู้สมัครใหม่ตรวจสุขภาพ โดยจะมีการให้ตรวจสุขภาพ CBC และ CXR และให้เอาผลตรวจร่างกายมาขึ้น”

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 8

(3) ขั้นตอนการพิจารณาในการคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน และกระบวนการอื่นๆ ในการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า

“ที่โรงพยาบาลที่จะมีขั้นตอนการพิจารณาในการคัดเลือกพยาบาลใหม่จากการตรวจสอบคุณสมบัติว่าตรงตามที่กำหนดไหม และดูจากการสัมภาษณ์ กรณีเคยปฏิบัติงานมาจากที่อื่น เช่นโรงพยาบาลอื่นๆ หรือเคยทำงานในโรงพยาบาลมาแล้ว การกลับมาทำงานอีกครั้งจะมีการสอบถามหาข้อมูลเพิ่มเติม เช่น ถามจากหน่วยงานเดิมที่เขาเคยปฏิบัติงานอยู่และลาออกว่าเป็นอย่างไรบ้าง”

“พี่ก็มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพี่จะจัดส่งให้น้องเขาไปทดลองปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เขาเลือก และจะมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพี่จะมอบหมายให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบประเมิน และรายงานผลมาที่ฝ่ายการพยาบาล หลังจากที่เขาได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นๆ ประมาณ 3 – 6 เดือน และจะมีการแจ้งข้อมูลสะท้อนกลับให้น้องเขาทราบผลการประเมิน และฝ่ายการพยาบาลเราจะส่งผลต่อให้ฝ่าย

ทรัพยากรบุคคลรับทราบ เพื่อใช้ในการพิจารณาและดำเนินการต่อไป ในส่วนกระบวนการคัดเลือกเข้าแผนการพยาบาลของพี่ยังไม่มีระบบหรือวิธีการจัดการ จะสอบถามความสมัครใจเบื้องต้นก่อน แต่ก็กำหนดหน่วยงานไว้ว่ามีความต้องการเท่าไร สนใจจะเลือกทำที่ไหนถ้าเกินจำนวนก็จะให้ตกลงกันเอง ถ้าตกลงไม่ได้ก็ให้จับสลากว่าจะไปอยู่ที่ไหน”

หัวหน้าฝ่ายกำลังพล กองการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 1

“เหมือนกันค่ะพี่จะยังไม่มีขั้นตอนการพิจารณาในการคัดเลือกให้ไปอยู่ที่ไหน เนื่องจากเป็นผู้ที่จบการศึกษาหน่วยงานในสังกัดอยู่แล้ว แต่พี่จะมีการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการจัดให้ทุกคนมีการหมุนเวียนปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยสลับกัน 5 กลุ่ม ใน 2 ปีแรก เพื่อให้มีการเรียนรู้งาน ระบบงาน และให้หัวหน้างานทุกหน่วยงานที่ส่งพยาบาลใหม่ไปทดลองปฏิบัติงานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของน้องเขาและรายงานผลมาที่กองการพยาบาล ในระยะแรกน้องๆ จะได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว และเมื่อปฏิบัติงานหมุนเวียนครบทุกหน่วย ฝ่ายการพยาบาลจะจัดอัตรากำลังลงหน่วยงานตามที่ได้รับแจ้งจากแผนการพยาบาล จำนวนบุคลากรที่ต้องการในแต่ละแผนการพยาบาล โดยมีขั้นตอนระบุหน่วยงาน จำนวนที่ต้องการพยาบาลใหม่ให้น้องๆ ทราบ และให้น้องๆ พยาบาลจบใหม่แจ้งความประสงค์เลือกแผนการพยาบาลที่ตนเองสนใจจำนวน 3 อันดับ และทางฝ่ายการพยาบาลของพี่ก็จะจัดอัตรากำลังให้ซึ่งคณะกรรมการที่จะเป็นผู้พิจารณาจัดอัตรากำลังตามจำนวนที่ต้องการทั้งสองฝ่ายแต่ถ้าเกินพี่จะจัดลงให้เอง”

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 2

“ของพี่จะยังไม่มีขั้นตอนการพิจารณาในการคัดเลือกเพื่อรับเข้ามาปฏิบัติงาน ไม่มีเกณฑ์ในการพิจารณาการคัดเลือก เนื่องจากผู้สมัครที่ได้รับทุนขณะกำลังศึกษาในชั้นปีที่ 4 ในวิชาภาคปฏิบัติการพยาบาล ทางโรงพยาบาลของพี่จะรับมาฝึกภาคปฏิบัติเองเลย เพื่อให้เขาได้เรียนรู้บริบทของหน่วยงานและคุ้นเคยกับระบบด้วย และเมื่อรับเข้ามาปฏิบัติงานพี่ก็จะแจ้งแผนการพยาบาลที่ต้องการคนใหม่ให้ทราบ และให้น้องเขาเลือกแผนกที่เขาสนใจก่อน หากซ้ำกันหรือจำนวนเกินจากที่ต้องการก็จะให้ตกลงกันเอง ซึ่งของเราจะแบ่งเป็น แผนกอายุรกรรม แผนกศัลยกรรม และแผนกโรคเฉพาะทางปอด”

“พี่จะมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมอบหมายให้หัวหน้าหน่วยงานเขาประเมินน้องๆ ทุก 6 เดือน ตามระบบของโรงพยาบาลแล้วรายงานผลมาที่ฝ่ายการพยาบาล ส่วนฝ่ายการพยาบาลจะมีการประเมินน้องๆ ทุก 1 เดือน เช่น ให้หมุนเวียนมารายงานผู้ป่วยให้ฟังในที่ประชุมกลุ่มการพยาบาล ในระยะเริ่มปฏิบัติงานพี่จะให้มีการจัดคู่ (buddy) ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เขาช่วยกันจะได้ไม่เครียดมากเกินไป มีคูคิด และเราจะมีระบบการปฐมนิเทศก่อนให้มี

การปฏิบัติงานจริง มีการให้น้องมาฝึกรับส่งเวรให้ฝ่ายการพยาบาลได้รับฟัง เท่าที่ผ่านมาเด็กๆ เขาก็เก่งกันนะ แต่จะเสียคืออยู่กันไม่ค่อยทน”

รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3

“ขั้นตอนการพิจารณาในการคัดเลือกเพื่อรับเข้ามาปฏิบัติงาน โรงพยาบาลที่ไม่มีหอรอก เนื่องจากของเราไป rode show หาเด็กทุนจึงเป็นเด็กทุนทั้งหมดซึ่งจะรับหมดอยู่แล้ว รับมาแล้วก็มาจัดระบบการสอนงานให้ตามความเชี่ยวชาญของหน่วยงาน แต่พอสอนไปกำลังเก่งก็จะลาออกไปอยู่เอกชนเด็กเดี่ยวนี่เขาชอบเปลี่ยนงานบ่อย แต่เราก็ต้องสอนกันไปอยู่บ้างออกบ้าง”

“พี่จะมีการมอบหมายให้หัวหน้าหน่วยงานเขามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเด็กใหม่ ทุก 3 เดือนโดยให้หัวหน้าหน่วยงานใช้แบบฟอร์มจากส่วนกลางของโรงพยาบาล จะมีการจัดแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้ที่สอบสภาฯผ่านจะให้เรียนรู้งาน 1 เดือนและได้เป็นตัวจริงเลย แต่ถ้าหากสอบสภาฯ ไม่ผ่านจะต้องมีพี่เลี้ยงคอยดูแลในการปฏิบัติงานจนกว่าจะสอบสภาฯผ่าน ในระยะแรกๆ เราจะมี การปรับพื้นฐานทุกคน มีการหมุนเวียนแต่ละแผนกเพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเวลาประสานงานจะได้ไม่มีปัญหา เราจะมี การทดสอบสมรรถนะแต่ไม่ได้เป็นข้อสอบจะถามและให้ตอบ”

รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 4

“พี่จะมีขั้นตอนการพิจารณาในการคัดเลือกเพื่อรับเข้ามาปฏิบัติงาน โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือก ประกอบด้วยฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารทางการแพทย์ และหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำหรับการสัมภาษณ์แต่การสัมภาษณ์ของเราจะไม่มี การกำหนดข้อคำถามที่เป็นหลักว่าจะต้องถามอะไรบ้าง กรรมการจะสอบสัมภาษณ์ด้วยกันให้เข้ามาทีละคน และพิจารณาร่วมกัน แต่จะมีการตั้งเกณฑ์ไว้ก่อนว่าจะต้องการบุคลากรตำแหน่งไหน อย่างไร มีการประชุมชี้แจงคณะกรรมการ การตัดสินใจในการคัดเลือกเราจะใช้คำตัดสินของกรรมการ 3 ใน 4 สำหรับตัดสินใจ”

“หน่วยงานพี่จะมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้พยาบาลจบใหม่เมื่อรับเข้าปฏิบัติงาน จะมีการหมุนเวียนฝึกงานตามหน่วยงานต่างๆ หน่วยงานละ 1 เดือน และให้หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินการปฏิบัติงานว่าผ่านหรือไม่ผ่าน ต้องพัฒนาหรือไม่ แล้วจึงส่งไปปฏิบัติงานในหน่วยที่เขาสนใจ และมีการประเมินผลหลังการปฏิบัติงาน 3 เดือน โดยหัวหน้างานเพื่อใช้ในการพิจารณาว่าผ่าน หรือไม่ผ่าน กรณีไม่ผ่านจะส่งมาส่วนกลางให้พิจารณา และทำการพัฒนาตามผลการประเมินและให้น้องเขาเลือกจะไปทำงานที่ไหนจะกลับที่เดิม หรือถ้ามีความต้องการย้ายหน่วยเราก็จะให้ย้าย ส่วนกระบวนการอื่นๆ เรายังไม่มี”

รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 5

“ขั้นตอนการพิจารณาในการคัดเลือกเพื่อรับเข้ามาปฏิบัติงานของพี่จะมีการประกาศรับสมัคร และให้กรอกใบสมัครอันนี้ใช้ใหม่ พี่จะดูถ้าคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ พี่จะนัดมาสัมภาษณ์ และถ้าตกลงก็จะนัดมาทำงาน รายงานตัวเริ่มแรกพี่จะให้ทดลองปฏิบัติงาน ให้หัวหน้าหน่วยงานติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานหลัง 3-6 เดือน ส่วนเรื่องขั้นตอนการเลือกแผนกการพยาบาลทางกลุ่มการพยาบาลจะสำรวจความต้องการและจัดเรียงลำดับตามความต้องการมากน้อยแล้วจัดลงตามความสมัครใจก่อนหากเกินจำนวนที่ต้องการ จะใช้วิธีการจับสลากเอาไว้ว่าจะไปไหนได้บ้าง”

“หน่วยงานเรามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานหลังทดลองปฏิบัติงาน 6 เดือน โดยหัวหน้าหน่วยงาน และเราจะใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของกระทรวงสาธารณสุข ส่วนกระบวนการอื่นๆ ก็ไม่มีอะไรนะ”

ผู้ช่วยด้านคุณภาพกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 6

“เรามีอยู่นะขั้นตอนการพิจารณาในการคัดเลือกเพื่อรับเข้ามาปฏิบัติงาน แต่จะเป็นแบบง่ายๆ เพราะคนของเราขาดอยู่ขอแค่มีคนมาสมัครเราก็รับหมด แต่จะมีกระบวนการสัมภาษณ์โดยจะสอบถามข้อมูลทั่วไป เพื่อเก็บไว้เป็นข้อมูลในการพิจารณา ส่วนเรื่อง การที่จะเลือกให้ไปอยู่แผนกการพยาบาลไหนเราจะดูว่าที่ไหนขาดมากขาดน้อย ซึ่งหลักใหญ่คือจะต้องดูนโยบายของโรงพยาบาลก่อนเป็นอันดับแรกว่าจะขยายงานหน่วยไหนก็ต้องให้บุคลากรหน่วยนั้นๆ ก่อน ความต้องการอัตรากำลังตรงส่วนไหนวิกฤตก็จะจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังแล้วเราก็ทำตามที่สามารถจัดได้ก่อน”

“เราจะมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามกฎของกระทรวง ให้มีการทดลองปฏิบัติงานและประเมินว่าผ่านการทดลองงานไหม นอกจากนี้ก็จะมีการประเมินตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานปีละ 2 ครั้ง”

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 7

“ขั้นตอนการพิจารณาในการคัดเลือกเพื่อรับพยาบาลจบใหม่เข้ามาปฏิบัติงานของโรงพยาบาลพี่ก็มีอยู่นะ โดยใช้ในการสอบสัมภาษณ์พี่จะสอบถามข้อมูล พี่จะพิจารณาหลักการตอบข้อคำถามของน้องเขาว่ามีไหวพริบอย่างไรบ้าง แต่ส่วนอื่นๆก็ไม่ได้ทำหรอก เราจัดปฐมนิเทศ และมีระบบการสอนงานสำหรับน้องใหม่ค่ะ”

“พี่มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานหลังให้รายงานตัวตามระเบียบราชการนะ คือพี่จะให้ทดลองงาน 6 เดือน และมอบหมายหัวหน้าหน่วยประเมินและส่งข้อมูลมาที่

ฝ่ายการพยาบาล มาประชุมกันว่าผ่านการทดลองงานใหม่ และต่อจากนั้นก็ให้มีการประเมินตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล ให้หน่วยงานประเมินส่งปีมาปีละ 2 ครั้ง”

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 8

1.1.2.3 ประเด็นขั้นตอน/กระบวนการใช้ในการคัดเลือกพยาบาลเพื่อเข้าปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล ประเด็นข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล คุณลักษณะระดับพื้นฐานที่ต้องการใช้ในการคัดเลือกพยาบาล เกณฑ์การกำหนดน้ำหนักคะแนนของคุณลักษณะพยาบาลที่ต้องการ ปัญหาและอุปสรรคในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

สรุปผลจากการสัมภาษณ์การคัดเลือกพยาบาลเพื่อเข้าปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีขั้นตอนหรือกระบวนการที่ชัดเจน จะมีการแจ้งตำแหน่ง และจำนวนที่ต้องการและให้แจ้งความประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารจัดอัตรากำลังลงในหน่วยงานตามความเหมาะสมและความต้องการอัตรากำลัง กรณีไม่สามารถจัดอัตรากำลังตามความต้องการของพยาบาลใหม่ได้บางแห่งผู้บริหารจัดให้ หรือจับฉลาก และบางแห่งให้มีการหมุนเวียนไปหน่วยต่างๆ ก่อนประจำในหน่วยงาน แต่มี 1 แห่งที่ให้มีการหมุนเวียนตามหน่วยต่างๆ ก่อนดำเนินการคัดเลือกแผนกการพยาบาล ในส่วนการติดตามประเมินผลจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกแห่ง โดยกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน 4 – 6 เดือน ตามนโยบายของหน่วยงาน

ส่วนของการสร้างข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ พบว่า ส่วนใหญ่จะไม่มี การตั้งกรอบแนวคำถามไว้จะถามข้อมูลเกี่ยวกับความสนใจในงาน ประสบการณ์ เป้าหมายในงาน และทัศนคติต่อวิชาชีพ บางแห่งมีการตั้งข้อคำถามสถานการณ์และให้แก้ปัญหา และการกำหนดน้ำหนักคะแนนพบว่าส่วนใหญ่ไม่มีการกำหนดคุณลักษณะระดับพื้นฐานที่ต้องการใช้ในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ไม่มีการกำหนดเกณฑ์ และการกำหนดน้ำหนักคะแนนของคุณลักษณะพยาบาลที่ต้องการในการตัดสินใจเลือกแผนกการพยาบาลสำหรับพยาบาลใหม่ รายละเอียด ดังนี้

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า

“ขั้นตอนที่ใช้ในการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานแผนกการพยาบาล ด้วยการให้น้องพยาบาลจบใหม่ระบุความประสงค์แผนกที่สนใจด้วยตนเองก่อน แล้วเราก็มีการสัมภาษณ์ถึงเหตุผลความสนใจว่าเพราะอะไร หลังจากนั้นกรรมการจะมาประชุมกันหากมีตำแหน่งเพียงพอจะให้ปฏิบัติงานตามที่สนใจ ถ้ามีความต้องการมากกว่าตำแหน่งที่มี เราจะใช้การจับฉลากเพื่อให้

จัดคนลงในแผนกที่อัตรากำลังขาด หลังจากนั้นฝ่ายการพยาบาลจะทำหนังสือส่งตัวไปปฏิบัติงานที่แผนกนั้นๆ และติดตามผลการปฏิบัติงาน 3-6 เดือน”

“ส่วนประเด็นข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ของโรงพยาบาล เราจะมีแนวคำถามอยู่ ได้แก่ (1) เหตุผลที่เลือกปฏิบัติงานที่โรงพยาบาล (2) ประสบการณ์การทำงาน (3) หน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบในแผนกนั้นๆ มีอะไรบ้าง ให้เขาอธิบายมา (4) แรงจูงใจที่เลือกวิชาชีพนี้ (5) ระยะเวลาที่คิดว่าจะทำงานอยู่ในโรงพยาบาลของเรา (6) มีเป้าหมายในชีวิตตนเองอย่างไรบ้าง (7) จุดอ่อน จุดแข็งของเขา คืออะไร (8) ถ้าไม่ผ่านการสัมภาษณ์ จะมีแนวทางของตนเองอย่างไรบ้าง (9) มีการกำหนดสถานการณ์ให้ตอบ (10) สังเกตการตอบคำถาม การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของแต่ละคน (11) ถ้าเจอผู้ป่วยโวยวายจะขอพบผู้อำนวยการน้องจะมีวิธีการอย่างไร ส่วนคำถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะระดับพื้นฐานที่ต้องการใช้ในการคัดเลือกพยาบาลปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลของโรงพยาบาลที่จะมีหลากหลาย ได้แก่ (1) มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (2) บุคลิกภาพดี (3) มีไหวพริบในการแก้ปัญหาเป็นอย่างไรบ้างจะประมาณนี้ และโรงพยาบาลที่จะมีการกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนนในการพิจารณาการเลือกแผนกก็จะมีนะ คือที่จะดูเรื่อง ทัศนคติ: ไหวพริบ: บุคลิกภาพ = 40: 40: 20 เท่าที่ผ่านมาก็ไม่มีปัญหาอุปสรรคในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลนะ”

หัวหน้าฝ่ายกำลังพล กองการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 1

“ที่จะมีขั้นตอนที่ใช้ในการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานแผนกการพยาบาล เนื่องจากเป็นบุคคลที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด พยาบาลที่จบใหม่ใน 2 ปีแรกเราจะจัดให้หมุนเวียนขึ้นฝึกปฏิบัติงานตามหอผู้ป่วยต่างๆ จะมีการหมุนเวียนเปลี่ยนหน่วยงานตามวงรอบเพื่อการเรียนรู้งานและหาประสบการณ์ จะให้หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินเมื่อปฏิบัติงานครบ 3 เดือน โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน หลังจากมีการหมุนเวียนปฏิบัติหน้าที่ในหอผู้ป่วยสลับ 5 กลุ่มงาน เมื่อครบกำหนดการหมุนเวียน 2 ปี ฝ่ายการพยาบาลจะประชุมพยาบาลหัวหน้างานเพื่อทราบความต้องการอัตรากำลังและจัดประชุมพยาบาลจบใหม่เพื่อตรวจสอบความต้องการที่จะเข้าปฏิบัติงานประจำหอผู้ป่วย/หน่วยงาน โดยให้พยาบาลจบใหม่กรอกข้อมูลระบุความประสงค์การเข้าปฏิบัติงานประจำหอผู้ป่วยให้เลือกหอผู้ป่วยได้ 3 ลำดับ โดยใช้ระบุความต้องการแผนกที่จะปฏิบัติงานเป็นอันดับ 1, 2, 3 คณะกรรมการจะดำเนินการจัดสรรพยาบาลจบใหม่เพื่อเข้าปฏิบัติงานในแผนกต่างๆ ให้ใกล้เคียงกับความต้องการและความเหมาะสมให้มากที่สุด กรณีไม่สามารถจัดสรรได้จะแนะนำคณะกรรมการประเมินของหัวหน้างานจากการปฏิบัติงานมาร่วมพิจารณาด้วย และหากปฏิบัติงานแล้วไม่พึงพอใจสามารถขอย้ายสถานปฏิบัติงานได้ตามวงรอบปีละ 2 ครั้งแต่ต้องดูว่าหน่วยที่ต้องการไปมีตำแหน่งว่างหรือไม่”

“ไม่มีกรอบข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ไม่มีการกำหนดคุณลักษณะระดับพื้นฐานที่ต้องการใช้ในการคัดเลือกพยาบาล ไม่มีเกณฑ์การกำหนดน้ำหนักคะแนนของคุณลักษณะพยาบาลที่ต้องการ ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกพยาบาล”

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 2

“โรงพยาบาลที่จะมีขั้นตอนใช้ในการคัดเลือกพยาบาลเพื่อเข้าปฏิบัติงานในแผนกพยาบาล จะมีการตรวจสอบความรู้ ความสนใจการปฏิบัติงาน การรับ-ส่งเวร การ conference ประจำเดือน คือของพี่จะมีการจัดให้เด็กใหม่มานำเสนอทุกๆ เดือนสลับกันไป และจากการสอบถามพี่ๆ ประจำหน่วยงาน จากผลการประเมินการปฏิบัติงาน จากพฤติกรรมการทำงาน สอบถามจาก buddy ว่าเป็นอย่างไร พี่จะไม่เน้นในเรื่องประเด็นข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในแผนกพยาบาลจะถามเรื่องทั่วไปเป็นส่วนใหญ่ ของพี่จะมีกำหนดอยู่แล้วคุณลักษณะระดับพื้นฐานที่ต้องการใช้ในการคัดเลือกพยาบาลซึ่งคณะกรรมการจะพิจารณาจากบุคลิกภาพ การตัดสินใจจะใช้จากการสังเกตการตัดสินใจ และทางกลุ่มงานเราจะมีระบบการพูดคุยกันเป็นระยะๆ อยู่แล้วโดยหัวหน้าตึก/หัวหน้างานถ้าพฤติกรรมไม่สอดคล้องกับงานจะมีการพูดคุยและปรับตามความเหมาะสม โดยจะดูกันในสายงานก่อน ไม่มีการกำหนดเกณฑ์การกำหนดน้ำหนักคะแนนของคุณลักษณะพยาบาลที่ต้องการ จากการใช้ระบบไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการคัดเลือกพยาบาลใหม่เข้าสู่แผนกพยาบาล ที่จะพบปัญหาคือในกลุ่มเด็กเก่าที่มีภาวะเครียดก็จะขอย้ายออกพี่ก็จะจัดการให้”

รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3

“ไม่มีหรือคณะโรงพยาบาลพี่ ขั้นตอนที่ใช้ในการคัดเลือกพยาบาลเพื่อเข้าปฏิบัติงานในแผนกพยาบาลเพราะเรากำหนดแต่แรกแล้วว่าต้องการคนทำงานตำแหน่งไหน และก็ไม่มีข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในแผนกพยาบาลหรอก เนื่องจากเด็กใหม่ของพี่จะเป็นเด็กทุนที่ต้องรับหมดอยู่แล้วจึงไม่มีการสัมภาษณ์ จะคุยรวมๆ พร้อมกันทั้งหมดพูดคุยสอบถามข้อมูลทั่วไปเป็นภาพรวม แต่เมื่อรับมาในระยะแรกพี่จะมีการจัดอบรมชี้แจงข้อตกลงเบื้องต้น ให้แสดงความจำนงเลือกแผนกพยาบาลที่ต้องการ ของพี่จะมีให้เลือก 4 แผนก หากมีผู้เลือกมากกว่าจำนวนที่ต้องการจะใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยการให้ตกลงกันถ้าตกลงไม่ได้พี่ก็ให้จับสลาก ไม่มีการกำหนดคุณลักษณะพี่เอาแค่ระดับพื้นฐานที่ต้องการใช้ในการคัดเลือกพยาบาล และไม่มีการกำหนดเกณฑ์หรือน้ำหนักคะแนนของคุณลักษณะพยาบาลที่ต้องการทั้งนั้น ไม่มีเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนก

พยาบาลเนื่องจากเป็นเด็กทุนรับหมดยุ่แล้ว และส่วนมากจะอยู่ได้เพราะของเราเด็กใหม่จะมีการ
ปฐมนิเทศ ส่งเรียนเฉพาะทางเพราะเป็นโรงพยาบาลเฉพาะทางเราจัดอบรมเอง นอกจากหัวหน้างาน
มักจะบ่นว่าภาระงานมาก น้องเยอะไม่มีเวลาสอน”

รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 4

“มีคณะขั้นตอนการคัดเลือกพยาบาลเพื่อเข้าปฏิบัติงานในแผนก
การพยาบาลของโรงพยาบาลเรา หลังจากที้องผ่านการประเมินแล้ว เราจะมีทีมบริหารการพยาบาล
เข้าร่วมพิจารณาในการจัดคนลงปฏิบัติงาน เราจะพิจารณาจากตำแหน่งงานที่ขาดแคลนมากก่อน โดย
ให้พยาบาลจบใหม่เลือกก่อนว่าต้องการอยู่แผนกไหน หากมีจำนวนผู้ที่ต้องการเกินความต้องการ
ตำแหน่งนั้นๆ เราจะให้หัวหน้างานของหน่วยงานนั้นเข้ามาเป็นผู้เลือกโดยพิจารณาจากผลการ
ปฏิบัติงาน ลักษณะการทำงาน การมีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และดูความมีหัวใจบริการมากน้อยแค่
ไหน ส่วนประเด็นข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในแผนกการ
พยาบาลก็ไม่มีอะไรมากส่วนใหญ่จะถามเป็นภาพรวม ได้แก่ ต้องการลักษณะงานแบบไหน เหตุผล
เพราะอะไร หากเป็นผู้ที่ลาออกมาจากที่อื่นจะถามเหตุผลการลาออก พิจารณาเหตุผล และดำเนินการ
ตัดสินใจ จะมีคุณลักษณะระดับพื้นฐานที่ต้องการใช้ในการคัดเลือกพยาบาล ก็คือ คุณวุฒิตรงตาม
ตำแหน่งที่ต้องการไหม มีหัวใจในการบริการไหม ทศนคติในการบริการเป็นอย่างไร และผลการ
ปฏิบัติงานหัวหน้าประเมินมาอย่างไรบ้าง เกณฑ์ในการกำหนดน้ำหนักคะแนนของคุณลักษณะ
พยาบาลที่ต้องการพี่ก็มีนะ โดยที่จะกำหนดน้ำหนักการให้คะแนน คือ ใจรักบริการ: ความตั้งใจในการ
ปฏิบัติงาน: ความมุ่งมั่นในการทำงาน: ความรู้ กำหนดสัดส่วนตามความเหมาะสมตามลำดับยี่ดหุ่ย
ได้ ปัญหาและอุปสรรคในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลมีเหมือนกันแต่ไม่มาก
เนื่องจากบางครั้งจะมีปัญหาเรื่องคนที่มาสมัครไม่ได้แผนกที่เขาต้องการเขาก็ไม่เอา เพราะพยาบาล
สมัยใหม่ Gen Z ชอบทำอะไรที่ท้าทาย ชอบที่ๆ มีค่าจ้างสูง ของพี่จะมีปัญหามากเรื่องการชำระรักษา
คนไว้ส่วนมากจะอยู่กันได้ไม่นานก็ลาออกก็ต้องรับใหม่”

รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 5

“ขั้นตอนในการคัดเลือกพยาบาลเพื่อเข้าปฏิบัติงานในแผนกการ
พยาบาลไม่มีนะของโรงพยาบาลพี่ ส่วนในเรื่องการจัดคนเพื่อไปปฏิบัติงานแผนกการพยาบาลต่างๆ พี่
จะมีการสำรวจจำนวนความต้องการของหน่วยงานก่อน แผนกไหนขาดแคลนบุคลากรมากจะได้รับ
การพิจารณาโดยคำนึงถึงสำคัญของงานด้วยเป็นหลัก และนโยบายของโรงพยาบาลอีก
โดยเฉพาะบางทีมีนโยบายเร่งด่วนมาเราก็ต้องพิจารณาเป็นพิเศษ เช่น แผนกที่จำเป็นต้องเปิดใหม่จะ
ได้รับการพิจารณาจากพี่ก่อนเป็นอันดับแรก และพี่จะเปิดสอบถามความสมัครใจของน้องๆ ก่อน ของ

ที่ไม่มีหรือข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล แต่ที่จะสอบถามข้อมูลทั่วไป จะถามเกี่ยวกับภูมิสำเนา จำนวนพี่น้อง อยู่กับใคร ไม่มีการกำหนดคุณลักษณะระดับพื้นฐานที่ต้องการใช้ในการคัดเลือกพยาบาลหรือ ไม่มีการกำหนดเกณฑ์การกำหนดน้ำหนักคะแนนของคุณลักษณะพยาบาลที่ต้องการทั้งนั้น ปัญหาหรือมีเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลคือ การที่เราขาดอัตรากำลังมาก และถ้าจะรับคนใหม่จะต้องมีการจัดทำแผนไว้ก่อนหากไม่ทำจะไม่สามารถรับคนใหม่ได้ เมื่อเปิดรับจึงไม่สามารถคัดเลือกคนได้ มีมาสมัครเท่าไรเราก็ต้องรับหมด อยู่ได้ไม่นานก็ออกกันเพราะเขาไม่ได้บรรจุ ปัญหาใหญ่จากการที่พยาบาลขาดแคลนมากทำให้เราไม่ค่อยจะสามารถเลือกได้มากนัก”

ผู้ช่วยด้านคุณภาพกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 6

“ไม่มีหรือของเราเกี่ยวกับขั้นตอนในการคัดเลือกพยาบาลเพื่อเข้าปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล ข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ก็ไม่มีหรือรับมาแล้วเราจะดูว่าที่ไหนขาดมากก็ให้ไปทำที่ตรงนั้นก่อน เมื่อมีคนใหม่มาพอขยับได้เราก็จะให้เขาย้ายไปอยู่ที่ที่เขาอยากอยู่ คุณลักษณะระดับพื้นฐานที่ต้องการใช้ในการคัดเลือกพยาบาลไม่มีหรือจะมีก็แต่ข้อกำหนดของคุณสมบัติที่จะรับ เช่น จบพยาบาลวิชาชีพจะถามว่าสอบสภาหรือยัง ผ่านไหม ถ้าไม่ผ่านก็รับนะแต่จะให้โอกาสไปสอบซึ่งก็จะเจ้งนองเขาว่าระยะที่ยังสอบไม่ผ่านจะไม่ได้เงินเดือนระดับพยาบาลวิชาชีพนะ เราแค่ขอให้ผ่านคุณสมบัติเกณฑ์การจ้างงานของกระทรวงก็พอแล้ว ไม่มีการกำหนดหรือน้ำหนักคะแนน เกณฑ์การกำหนดน้ำหนักคะแนนของคุณลักษณะพยาบาลที่ต้องการ การเลือกแผนกปฏิบัติงานก็จะให้ตกลงกันเอง ถ้าตกลงไม่ได้จะให้จับฉลาก โดยให้ไปอยู่หน่วยงานที่ขาดแคลนมากก่อน และมีความจำเป็นต้องได้พยาบาลทดแทนหน่วยงานที่ขาดแคลน มีปัญหาและอุปสรรคในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล คือ เราจะไม่ค่อยมีโอกาสได้เลือกหรือเนื่องจากขาดแคลนมาก ไม่มีคนมาสมัครงาน โดยทั่วไปจะเป็นนักเรียนที่ได้รับทุนการศึกษา ส่วนพยาบาลจากที่อื่นที่มาสมัครเองจะสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไป”

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 7

“มีนะของพี่เรื่องขั้นตอนในการคัดเลือกพยาบาลเพื่อเข้าปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล พี่จะแบ่งเป็น 3 กรณี คือ กรณีเป็นพยาบาลจบใหม่มาเป็นหมู่คณะ พี่จะให้เขาตกลงกันเอง หรือจับสลากก็ได้ แต่ถ้ามาสมัครเดี่ยว จะดูตามความสามารถ ประสบการณ์เดิม, ส่วนที่เป็นเฉพาะทางมาจะเลือกหรือจัดสรรให้ตรงตามงานนั้นๆ ถ้ามีความชำนาญหน่วยงานพิเศษ จะรับให้กรณีพิเศษที่หน่วยงานนั้นๆ มีความต้องการจะประกาศรับสมัครภายในเองจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ เช่น หน่วยงานวิสัญญี หน่วยงานห้องผ่าตัด ไม่มีข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อการคัดเลือกพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล จะใช้ในการสัมภาษณ์รับเข้าปฏิบัติงานใน

หน่วยงานพิเศษ โดยทั่วไปจะสอบถามข้อมูลทั่วไป ความสามารถพิเศษ การใช้ IT และ ภูมิสำเนา ไม่มีการกำหนดคุณลักษณะระดับพื้นฐานที่ต้องการใช้ในการคัดเลือกพยาบาล ไม่มีการกำหนดเกณฑ์การกำหนดน้ำหนักคะแนนของคุณลักษณะพยาบาลที่ต้องการ เนื่องจากเป็นนักศึกษาที่ได้รับทุนจากโรงพยาบาลอยู่แล้ว คือมีโควตาอยู่แล้ว ถ้ารับสมัครทั่วไปจะใช้ตามคุณสมบัติที่กระทรวงกำหนด และการสัมภาษณ์ ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล”

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 8

1.1.2.4 ปัญหาและอุปสรรคในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

สรุปผลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล พบว่า ทุกหน่วยงานไม่มีแนวทางในการคัดเลือกจึงไม่พบปัญหาอุปสรรค แต่จะมีปัญหาการขาดอัตรากำลัง พยาบาลมาแล้วอยู่ได้ 2 ปี พอมีประสบการณ์ก็จะลาออกหรือขอย้ายงาน รายละเอียด ดังนี้

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า

“จากการที่ผ่านมาพี่ไม่มีปัญหาอะไรเรื่องการรับเพราะเราก็จะทำตามที่เคยทำมา จะพบปัญหาในกลุ่มคนเก่าที่มีภาวะเครียดก็จะขอย้ายออก เด็กอยู่ได้ปี 2 ปี ก็ออก”

หัวหน้าฝ่ายกำลังพล กองการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 1

“พี่ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ก็ทำแบบที่เคยทำมา ถ้าอยู่แล้วไม่ชอบก็ขอย้าย”

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 2

“พี่ไม่มีปัญหาเนื่องจากเป็นเด็กทุนต้องรับหมดอยู่แล้ว และส่วนมากจะอยู่ได้ นอกจากหัวหน้างานจะบ่นว่าภาระงานมาก น้องเยอะไม่ค่อยมีเวลาสอน”

รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 3

“พี่ไม่มีนะเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลเนื่องจากเป็นเด็กทุนรับหมดอยู่แล้ว และส่วนมากจะอยู่ได้เพราะของเราเด็กใหม่จะมีการปฐมนิเทศ ส่งเรียนเฉพาะทางเพราะเป็นโรงพยาบาลเฉพาะทางเราจัดอบรมเอง มีแต่หัวหน้างานมักจะบ่นว่าภาระงานมาก น้องเยอะไม่มีเวลาสอน”

รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 4

“ปัญหาและอุปสรรคในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลของพี่ก็มีเหมือนกันแต่ไม่มากเนื่องจากบางครั้งจะมีปัญหาเรื่องคนที่มาสมัครไม่ได้แผนกที่เขาต้องการเขาก็ไม่เอา เพราะพยาบาลสมัยใหม่ Gen Z ชอบทำอะไรที่ท้าทาย ชอบค่าจ้างสูง ของพี่จะมีปัญหามากเรื่องการธำรงรักษาคนไว้ส่วนมากจะอยู่กันได้ไม่นานก็ลาออกก็ต้องรับใหม่”

รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 5

“ปัญหาหรือโรงพยาบาลเราก็มีนะเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลคือ การที่เราขาดอัตรากำลังมาก และถ้าจะรับคนใหม่จะต้องมีการจัดทำแผนไว้ก่อนหากไม่ทำจะไม่สามารถรับคนใหม่ได้ เมื่อเปิดรับจึงไม่สามารถคัดเลือกคนได้ มีมาสมัครเท่าไรเราก็ต้องรับหมด อยู่ได้ไม่นานก็ออกกันเพราะเขาไม่ได้บรรจุ ปัญหาใหญ่จากการที่พยาบาลขาดแคลนมากทำให้เราไม่ค่อยจะสามารถเลือกได้มากนัก”

ผู้ช่วยด้านคุณภาพกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 6

“ปัญหาและอุปสรรคในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลของเราก็คือ เราจะไม่ค่อยมีโอกาสดำเนินการหรือเลือกหรือเนื่องจากเราขาดแคลนมาก ไม่ค่อยมีคนมาสมัครงาน โดยทั่วไปจะเป็นนักเรียนที่ได้รับทุนการศึกษา ส่วนพยาบาลอื่นๆ ที่มาสมัครเองจะสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไป”

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 7

“ของเราไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล จะมีก็แต่มีคนมาสมัครน้อย”

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ 8

สรุปผลจากการศึกษาข้อมูลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลในสถานการณ์ปัจจุบันจากการสัมภาษณ์ ขั้นตอน/กระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลของโรงพยาบาลในสังกัดของรัฐ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ พบว่า โรงพยาบาลส่วนใหญ่มีขั้นตอนการรับสมัครเข้าทำงานด้วยการสมัครด้วยตนเอง รองลงมาเป็นเด็กทุนการศึกษา ส่วนการทดสอบ พบว่า ไม่มีการดำเนินการทดสอบด้วยวิธีใดๆ ส่วนใหญ่มีการตรวจสอบข้อมูลภูมิหลังจากใบประวัติ และใช้การสัมภาษณ์ในการตรวจสอบข้อมูลเพิ่มเติม ส่วนใหญ่มีการสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไป ความรู้ ทักษะติดต่อการบริการ ส่วนการตรวจสอบสุขภาพจะเป็นข้อมูลที่ให้นำผลจากการตรวจสอบสุขภาพ และไม่พบการตรวจทางจิตเวชแต่หากพบความผิดปกติจะส่งไปประเมินด้วยจิตแพทย์เพื่อคัดกรอง ยกเว้นเด็กทุน

ตาราง 37 แสดงสรุปสาระสำคัญของข้อมูลจากการสัมภาษณ์หัวหน้าพยาบาลในประเด็นเรื่อง “การรับสมัครพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล” (ต่อ)

กิจกรรมการคัดเลือก	ผลสำรวจจากการสัมภาษณ์จำแนกตาม								หมายเหตุ
	โรงพยาบาล								
	1	2	3	4	5	6	7	8	
7. กระบวนการก่อนเข้าปฏิบัติงานในแผนก									
7.1 ปฐมนิเทศ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
7.2 การให้ทุนเวียนแผนก	-	✓	-	✓	-	-	-	-	
8. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

1.1.3 ผลการวิเคราะห์กระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ (Holland, 1985) แนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรสมรรถนะของพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ รายละเอียดตั้งข้อมูลนำเสนอในบทที่ 2 และข้อมูลสถานการณ์ในปัจจุบันจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล ผลจากการสังเคราะห์ข้อมูลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลจากทฤษฎีเปรียบเทียบกับสถานการณ์ปัจจุบันโรงพยาบาลในสังกัดของรัฐ จำนวน 8 แห่ง

สรุปผลจากการศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ได้แก่ การคัดเลือกบุคลากร ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ สมรรถนะของพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ และจากการศึกษาข้อมูลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกวิชาชีพในสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ในที่นี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาการจำแนกแผนกการพยาบาลมี 4 แผนก ได้แก่ แผนกสูติกรรม แผนก ศัลยกรรม แผนกอายุรกรรม และแผนกเด็ก โดยสรุปเปรียบเทียบขั้นตอน/กระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล รายละเอียดดังตาราง 38

ตาราง 38 แสดงผลการศึกษาจากเอกสาร การสัมภาษณ์และรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนก
การพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ผลจากการศึกษา				(ร่าง) รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่ แผนกการพยาบาล	
1. การวิเคราะห์คุณลักษณะ		2. กระบวนการคัดเลือก			
คุณลักษณะที่ใช้ในการ คัดเลือก	แหล่งข้อมูล	ขั้นตอน	กิจกรรม	ขั้นตอน	กระบวนการ
1.คุณลักษณะที่ใช้ในการ คัดเลือก	1.1 การ ตรวจสอบ ข้อมูล	1. ขั้นการ รับสมัคร	1. การ ประชาสัมพันธ์ 1.2 การ ตรวจสอบ คุณสมบัติ	1. การ ตรวจสอบ คุณสมบัติ	1.1วิเคราะห์ตำแหน่งที่ ต้องการ 1.2 กำหนดคุณสมบัติที่ ต้องการ 1.3 ตรวจสอบคุณสมบัติ 1.4 บันทึกข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ งานอดิเรกที่ชอบ
1.1 ความสนใจ ต่อลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	1.2 ผลการ ทดสอบ ความสนใจ	2. ขั้นการ ทดสอบ	2.1 การ สอบถามความ สนใจ	2.การ ทดสอบด้วย แบบวัดความ สนใจ	2.1สอบถามแผนกที่สนใจ 2.2 ทดสอบด้วยแบบวัดความ สนใจของพยาบาลในการ เลือกแผนกการพยาบาล(วัด ความสนใจและความสามารถ ในกิจกรรมทางการพยาบาล)
1.2 ความ สามารถทางการ พยาบาล	2.1 ผล การศึกษา ภาคทฤษฎี 2.2 ผล การศึกษา ภาคปฏิบัติ	3. การ ตรวจสอบ ภูมิหลัง	3.1 ความ สามารถทางการ พยาบาล - ผลการเรียนรู้ -ผลการ ทดสอบสภา การพยาบาลฯ	3.การ ประเมิน ความสามารถ ทางการ พยาบาล 3.1 ทฤษฎี 3.2 ปฏิบัติ	3.1 คะแนนผลการเรียนวิชา ทางการพยาบาล คือ การ พยาบาลผู้ใหญ่และสูงอายุ การพยาบาลเด็ก การพยาบาล มารดาและทารก -ภาคทฤษฎี -ภาคปฏิบัติ 3.2 ผลการทดสอบสภาการ พยาบาล

ตาราง 38 แสดงผลการศึกษาจากเอกสาร การสัมภาษณ์และรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ (ต่อ)

ผลจากการศึกษา				(ร่าง) รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล	
1. การวิเคราะห์คุณลักษณะ		2. กระบวนการคัดเลือก			
คุณลักษณะที่ใช้ในการคัดเลือก	แหล่งข้อมูล	ขั้นตอน	กิจกรรม	ขั้นตอน	กระบวนการ
		4. การสัมภาษณ์	4.1 การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลและกลุ่ม	4. การสัมภาษณ์ ข้อมูลเพิ่มเติม ทั่วไป	4.1 สัมภาษณ์ - ข้อมูลทั่วไป - ลักษณะงานที่ชอบและเหตุผล - กำหนด Key การให้คะแนน
1.3 คุณสมบัติด้านสุขภาพ	3.1 ด้านร่างกาย 3.2 ด้านจิตใจ	5. การตรวจสุขภาพ	ผลการตรวจสุขภาพแรกเข้า	ไม่มี	ไม่มี
2. การกำหนดน้ำหนักของคุณลักษณะเพื่อคัดเลือกเข้าแผนก		6. การประชุมปรึกษาพิจารณา	6.1 การตัดสินใจของกรรมการไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจน	6.1 การประมวลผล การคัดเลือกด้วยระบบ NSS	6.1.1 บันทึกคะแนนลงในโปรแกรมสำเร็จรูป NSS เพื่อประมวลผล 6.1.2 รายงานผลเรียงลำดับตามความน่าจะเป็นในการประสบความสำเร็จของบุคคลเข้าสู่แผนก 6.2 การตัดสินใจคัดเลือกบุคคลเข้าสู่แผนก
		7. การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อการบรรจุ	7.1 การทดลอง ปฏิบัติงานตามนโยบาย	7.1 การติดตามผล การปฏิบัติงาน	7.1 การทดลองปฏิบัติงาน 7.2 ติดตามผลหลังการปฏิบัติงาน 4-6 เดือน 7.2.1 ประเมินผลการปฏิบัติงาน 7.2.2 ประเมินระดับความพึงพอใจในงาน

จากตาราง 38 การศึกษากระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล จากสถานการณ์สภาพปัจจุบัน พบว่า มีการใช้การสัมภาษณ์ และไม่มีกระบวนการการคัดเลือกเข้าสู่แผนกการพยาบาล และการสังเคราะห์ข้อมูลจากองค์ความรู้เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคล ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ และสมรรถนะของพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ นำมาร่างรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ ซึ่งได้กำหนดกระบวนการการคัดเลือกไว้ดังนี้ คือ 1) คุณลักษณะการคัดเลือก ได้แก่ ความสนใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสามารถทางการพยาบาล และคุณสมบัติด้านสุขภาพ และ 2) การกำหนดน้ำหนักของคุณลักษณะเพื่อการคัดเลือกเข้าแผนก โดยการจำแนก 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์คุณลักษณะ และกระบวนการคัดเลือก รายละเอียดดังนี้

2) การวิเคราะห์คุณลักษณะ ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะที่ใช้ในการคัดเลือก ได้แก่ ความสนใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสามารถทางการพยาบาล และคุณสมบัติด้านสุขภาพ
2. การกำหนดน้ำหนักของคุณลักษณะเพื่อการคัดเลือกเข้าแผนก สำหรับใช้ในการตัดสินใจ

3) กระบวนการคัดเลือก ได้แก่

1. ขั้นการรับสมัคร ประกอบด้วย การประชาสัมพันธ์ และการตรวจสอบคุณสมบัติ ได้ปรับเป็นขั้นตอนการตรวจสอบคุณสมบัติ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ตำแหน่งที่ต้องการ โดยการวิเคราะห์อัตรากำลัง และการกำหนดความต้องการอัตรากำลัง 2) การกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการ 3) การตรวจสอบคุณสมบัติ 4) การบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล
2. ขั้นการทดสอบ เป็นการสอบถามความสนใจ ผู้วิจัยได้ปรับเป็นการสอบถามความสนใจ ประกอบด้วย การสอบถามแผนกที่สนใจ และการทดสอบด้วยแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล มี 2 ส่วน คือ การทดสอบความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล และความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล
3. ขั้นการตรวจสอบภูมิหลัง เป็นการประเมินความสามารถทางการพยาบาล จากผลการเรียน และผลการทดสอบสภาพการพยาบาลฯ ปรับในรูปแบบเป็นการประเมินความสามารถทางการพยาบาลภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ได้แก่ คะแนนผลการเรียนวิชาทางการพยาบาล คือ การพยาบาลผู้ใหญ่ การพยาบาลผู้สูงอายุ การพยาบาลมารดาและทารก การพยาบาลผดุงครรภ์ การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น และผลการทดสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนฯ และสอบประเมินความรู้
4. ขั้นการสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม ในรูปแบบผู้วิจัยได้ปรับให้มีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไป ลักษณะงาน

ที่ชอบและเหตุผล เพื่อสำรวจสภาพจริงของบุคคล ได้แก่ ลักษณะ ท่าทาง ทักษะคิดต่อวิชาชีพ และ กำหนด Key คำตอบการให้คะแนน

5. ขั้นตอนการตรวจสอบสภาพ ใช้ผลการตรวจสอบสภาพทางกายของโรงพยาบาลตอน รับสมัครในรูปแบบผู้วิจัยจึงไม่มีการดำเนินการตรวจสอบสภาพ

6. ขั้นตอนการประชุม ปรีกษา และพิจารณา เป็นการตัดสินใจของกรรมการ แต่ไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจน ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้ร่างขั้นตอนในรูปแบบเป็น 1) การประมวลผลการคัดเลือกด้วย ระบบ NSS จากผลการดำเนินการรวบรวมข้อมูลทั้งหมดข้างต้น บันทึกคะแนนลงในโปรแกรม สำเร็จรูป NSS เพื่อประมวลผล แผลผล และรายงานผลเรียงลำดับตามความน่าจะเป็นในการประสบความสำเร็จของพยาบาล 2) การตัดสินใจ ขั้นตอนนี้ คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาตัดสินใจ คัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

7. การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อบรรจุ จากการดำเนินการทดลอง ปฏิบัติงานตามนโยบาย ในรูปแบบส่วนของการติดตามผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การทดลองปฏิบัติงาน 4-6 เดือน การติดตามผลหลังการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และ ประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1.2 ผลการพัฒนาแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การ ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

จากการศึกษาข้อมูลจากหลักฐานเชิงประจักษ์ และการศึกษาจากสภาพจริง ผู้วิจัยได้ดำเนินการร่างและพัฒนาแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการ ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ดังนี้

1.2.1 ร่าง รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้ แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

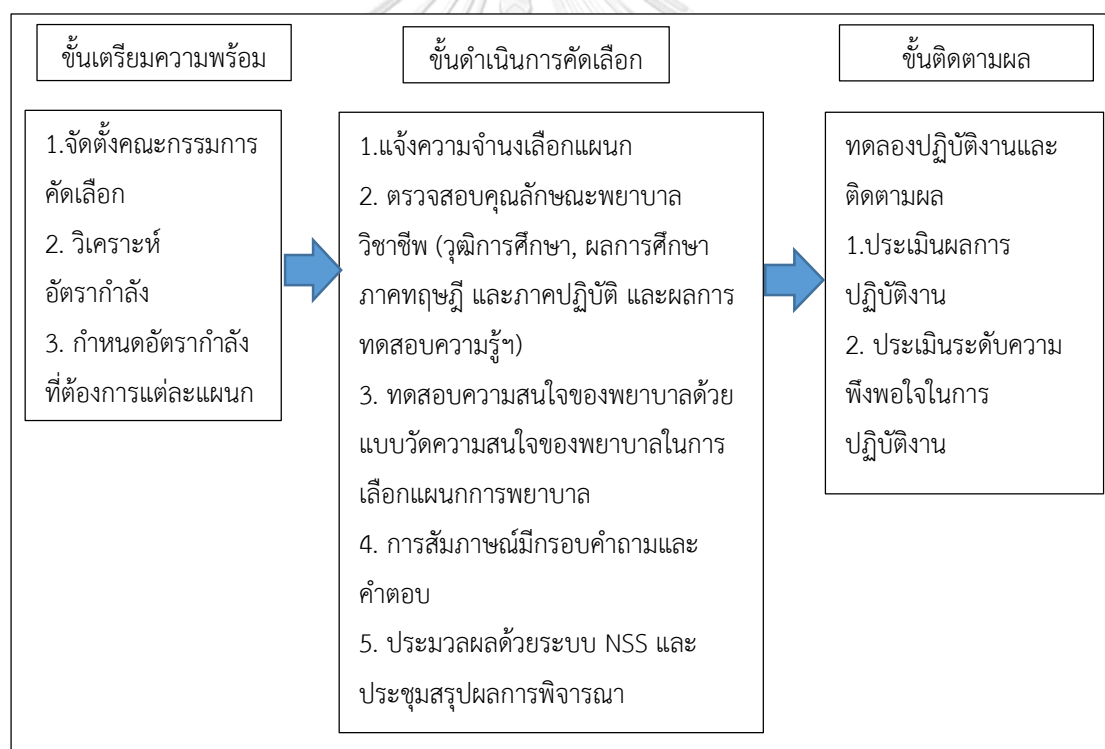
รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้ แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์นี้ ผู้วิจัยได้มีการแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) จาก การศึกษาหลักฐานเชิงประจักษ์ และจากสถานการณ์จริงในปัจจุบัน 2) ร่างรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาและ นำไปศึกษาคุณภาพของรูปแบบ ดังนี้

ผลจากการศึกษา พบว่า รูปแบบการคัดเลือกจากการศึกษา มีขั้นตอนการ วิเคราะห์คุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะที่ใช้ในการคัดเลือก ได้แก่ ความสนใจต่อลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ในรูปแบบเดิมจะได้จากการตรวจสอบข้อมูลขั้นตอนการรับสมัคร และสอบถามความสนใจ ไม่มีการทำการทดสอบ ความสามารถทางการพยาบาล ได้จากการตรวจสอบผลการเรียนจากสถาบัน และผลการสอบขึ้นทะเบียนของสภาการพยาบาล และการสัมภาษณ์รายบุคคลและแบบกลุ่ม

คุณสมบัติด้านสุขภาพใช้ผลจากการตรวจสุขภาพแรกรับ 2) การกำหนดน้ำหนักของคุณลักษณะเพื่อคัดเลือกเข้าแผนก ไม่มีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจนจะใช้การพิจารณาการตัดสินใจของกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง และไม่มีรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

ส่วนการร่างของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ผู้วิจัยได้ พบว่า 1) คุณลักษณะที่ใช้ในการคัดเลือก ได้แก่ ความสนใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสามารถทางการพยาบาล และ 2) การกำหนดน้ำหนักของคุณลักษณะเพื่อคัดเลือกเข้าแผนก จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลมาสังเคราะห์ และสรุปเป็นรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ดังภาพ 22

ผลสรุป “ร่าง” รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์



ภาพ 22 แสดงรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

ภาพ 22 จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิดจากตำรา เอกสาร งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับ การคัดเลือกบุคลากร ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ สมรรถนะพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพของสภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย และจากการศึกษาสถานการณ์

จริงโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ และพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ โดยผู้วิจัยได้จัดแบ่งองค์ประกอบของรูปแบบ 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการเตรียมความพร้อม 2) ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือก 3) ขั้นตอนการติดตามผลหรือประเมินผลการคัดเลือก ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอน กิจกรรม และเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รายละเอียด ดังนี้

1) ขั้นตอนการเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย การจัดตั้งคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลและทีมบริหารพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการตั้งแต่ขั้นเตรียมจนถึงการขึ้นการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ประชุมชี้แจงขั้นตอนกระบวนการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ กำหนดแผนการพยาบาลเป็น 4 แผนก คือ การพยาบาลแผนกสูติกรรม การพยาบาลแผนกศัลยกรรม การพยาบาลแผนกอายุรกรรม และการพยาบาลแผนกเด็ก การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามนโยบายของกลุ่มการพยาบาล ประชุมกำหนดจำนวนพยาบาล/แผนก ประกาศกำหนดการ วัน เวลา และสถานที่ดำเนินการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และจัดเตรียมสถานที่สำหรับดำเนินการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

2) ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือก ประกอบด้วย ชี้แจงความต้องการจำนวนบุคคลากร/แผนก ชี้แจงขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ตรวจสอบคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพจากแบบบันทึกข้อมูล การทำแบบทดสอบด้วยแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล การสัมภาษณ์ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และคีย์คำตอบ การบันทึกข้อมูลเพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมระบบคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล (The Nurse Selection into the Nursing Department System: NSS) และการพิจารณาผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลจากรายงานผลการวัดลักษณะบุคคลที่เหมาะสมสำหรับปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล

3) ขั้นตอนการติดตามผล และประเมินผลการคัดเลือก ประกอบด้วย การทดลองปฏิบัติงาน 4 – 6 เดือน และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และการประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.2.2 ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ คู่มือการใช้

รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และโปรแกรมประมวลผลระบบคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล คือ โปรแกรม NSS

จากการพัฒนาและร่างรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการระบุขั้นตอน กระบวนการ กิจกรรม และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ รายละเอียดดังตาราง 39

ตาราง 39 ขั้นตอน และกระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ลำดับ	ขั้นตอน	กระบวนการ	กิจกรรม	เครื่องมือ	ผู้รับผิดชอบ
1	ขั้นตอนการเตรียมความพร้อม	จัดตั้งคณะกรรมการ	หัวหน้าพยาบาลแต่งตั้งคณะกรรมการการคัดเลือก	คำสั่งแต่งตั้ง	หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล
		ประชุมชี้แจง	จัดประชุมหัวหน้าการพยาบาล และผู้เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกพยาบาลเพื่อชี้แจงขั้นตอน กระบวนการของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล	คู่มือฯ	ผู้วิจัย
		วิเคราะห์ความต้องการ	ใช้หลักการคิดวิเคราะห์ตาม	ผลประมวล	หัวหน้ากลุ่ม
		อัตรากำลังในแผนก	หน่วยงาน	ภาระงาน/	การพยาบาล
		สถิติกรม แผนก		อัตรากำลัง	และทีม
		ศัลยกรรม แผนกอายุรกรรม และแผนกเด็ก		ที่ขาดแคลน	บริหาร
		ประกาศกำหนดการ	จัดเวียนหนังสือ และติด	คำสั่งฯ	ผู้วิจัย/
		สถานที่ดำเนินการ	ประกาศให้พยาบาลใหม่		หัวหน้ากลุ่ม
		คัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล	ทราบกำหนดการและสถานที่		การพยาบาล
		คัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล			
	จัดเตรียมสถานที่สำหรับดำเนินการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล	จัดเตรียมห้อง โต๊ะ เก้าอี้	จัดเตรียมห้อง โต๊ะ เก้าอี้	ห้อง/อุปกรณ์	ผู้ช่วย
		และเอกสารสำหรับการดำเนินการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนก			กรรมการ
					การคัดเลือก

ตาราง 39 ขั้นตอน และกระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้
แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ (ต่อ)

ลำดับ	ขั้นตอน	กระบวนการ	กิจกรรม	เครื่องมือ	ผู้รับผิดชอบ
2	ขั้นตอนการ ดำเนินการ คัดเลือก	ชี้แจงความต้องการ จำนวนบุคลากร/ แผนก	หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล หรือผู้รับผิดชอบดำเนินการ คัดเลือกพยาบาลเข้าสู่ แผนกการพยาบาล ปฐมนิเทศหลักการและ เหตุผลเบื้องต้นเกี่ยวกับ อัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละ แผนก	เอกสาร ชี้แจงความ ต้องการ อัตรากำลัง	หัวหน้ากลุ่ม การพยาบาล
		ชี้แจงขั้นตอนการ ดำเนินการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่แผนก การพยาบาล	ผู้ช่วยกรรมการฯ แจก เอกสาร และอธิบายขั้นตอน เอกสาร และวิธีการกรอก ข้อมูลในเอกสารให้พยาบาล จับใหม่เข้าใจ	-แบบ บันทึก ข้อมูล -แบบวัด ความสนใจ	ผู้ช่วย กรรมการการ คัดเลือก
	ตรวจสอบ คุณลักษณะพยาบาล วิชาชีพ	ดำเนินการตรวจสอบ เอกสารผลการศึกษา ภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ผลสอบความรู้ผู้ขอขึ้น ทะเบียนเพื่อรับใบอนุญาตฯ และสอบประเมินความรู้ฯ	ดำเนินการตรวจสอบ เอกสารผลการศึกษา ภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ผลสอบความรู้ผู้ขอขึ้น ทะเบียนเพื่อรับใบอนุญาตฯ และสอบประเมินความรู้ฯ	แบบบันทึก ข้อมูล, เอกสารผล การศึกษา และผลการ สอบสภาฯ	ผู้ช่วย กรรมการการ คัดเลือก
	การทำแบบทดสอบ	การทำแบบทดสอบด้วย แบบวัดความสนใจของ พยาบาลในการเลือกแผนก การพยาบาล ผู้วิจัยชี้แจง ข้อมูลแบบวัด จำนวนข้อ จำนวนหน้า และ รายละเอียดของแบบวัดเพื่อ ความถูกต้องในการแปลผล	การทำแบบทดสอบด้วย แบบวัดความสนใจของ พยาบาลในการเลือกแผนก การพยาบาล ผู้วิจัยชี้แจง ข้อมูลแบบวัด จำนวนข้อ จำนวนหน้า และ รายละเอียดของแบบวัดเพื่อ ความถูกต้องในการแปลผล	แบบวัด ความสนใจฯ	ผู้วิจัย
	การสัมภาษณ์	คณะกรรมการการคัดเลือก ดำเนินการสัมภาษณ์เป็น รายบุคคล โดยใช้กรรมการ อย่างน้อย 2 คน (ตาม หน่วยงาน)	คณะกรรมการการคัดเลือก ดำเนินการสัมภาษณ์เป็น รายบุคคล โดยใช้กรรมการ อย่างน้อย 2 คน (ตาม หน่วยงาน)	กรอบแบบ สัมภาษณ์ และ Key คำตอบ	คณะกรรมการ การคัดเลือก

ตาราง 39 ขั้นตอน และกระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้
แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ (ต่อ)

ลำดับ	ขั้นตอน	กระบวนการ	กิจกรรม	เครื่องมือ	ผู้รับผิดชอบ
2	ขั้นตอนการ ดำเนินการ คัดเลือก	การบันทึกข้อมูลเพื่อ ประมวลผล	ผู้ช่วยคณะกรรมการการ คัดเลือกนำข้อมูลบันทึกลง ในระบบ NSS และเตรียม ผลการประมวลผลเป็น รายบุคคลให้คณะกรรมการ พิจารณา	โปรแกรม NSS	ผู้วิจัย และ ผู้ช่วย คณะกรรมการ
		การพิจารณาผลการ คัดเลือกพยาบาลเข้า สู่แผนการพยาบาล	คณะกรรมการพิจารณาจาก การรายงานผลของระบบ เทียบกับอัตรากำลังที่ ต้องการโดยจัดเรียงตาม ความน่าจะเป็นอันดับแรก (หากความต้องการ อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับ ผลการคัดเลือกให้เลือก แผนลำดับที่สอง)	รายงานผล การ ประมวลผล การคัดเลือกฯ	คณะ กรรมการฯ
3	ขั้นตอนการ ติดตามผล และ ประเมินผล การคัด เลือกฯ	การทดลอง ปฏิบัติงาน	ทดลองให้ปฏิบัติงาน 4 – 6 เดือน	คำสั่งฯ	คณะ กรรมการฯ
		การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	1. ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพ โดยหัวหน้างาน และพี่เลี้ยง 2. ประเมินระดับความพึง พอใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ โดย พยาบาลจบใหม่	แบบ ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน แบบประเมิน ระดับความ พึงพอใจ	หัวหน้างาน และพยาบาลพี่ เลี้ยง พยาบาลจบ ใหม่

ตอนที่ 1.3 ผลการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลในการเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนา และสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือก่อนนำไปใช้ในขั้นตอนการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และขั้นตอนการติดตามผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูลทั่วไป แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล แนวคำถามในการสัมภาษณ์ และกรอบคำตอบ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แบบประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล แบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ คู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และแบบประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล รายละเอียดดังนี้

1.3.1 ผลการพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย และรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล แนวคำถามในการสัมภาษณ์ และกรอบคำตอบ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แบบประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล แบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ คู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และแบบประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล รายละเอียดดังนี้

1.3.1.1 ผลการพัฒนาแบบบันทึกข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาจากการนำรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ และกำหนดข้อมูลสิ่งที่ต้องการใช้ในการพิจารณาในแบบบันทึก ได้แก่ คำชี้แจงการบันทึกข้อมูล แบบบันทึกข้อมูล (ชื่อ-นามสกุลตัวอย่างวิจัย, ชื่อสถาบัน/โรงพยาบาล, เพศ, อายุ, ประเภทโรงพยาบาล, แผนกที่สนใจใฝ่ฝันอันดับความสนใจจาก 1 ถึง 4, กิจกรรมที่ชำนาญ, ระดับความรู้คะแนน GPA ในรายวิชา การพยาบาลสูติศาสตร์ การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น การพยาบาลผู้ใหญ่และสูงอายุ แยกเป็นภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ผลการสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนฯ และสอบประเมินความรู้สภาวะการพยาบาล ผลการสัมภาษณ์ และผลสรุปรายงานการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก

1.3.1.2 ผลการพัฒนาแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนา และสร้างจากแนวคิดทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ เครื่องมือ Self-Directed Search: SDS ที่ใช้ในการวัดความสนใจ และความสามารถตามทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ จาก Making vocational choices (Holland, 1985), Dictionary of Holland Occupational Codes (Gottfredson & Holland, 1996) และองค์ความรู้ด้านสมรรถนะพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ (สภาการพยาบาล, 2556) โดยมุ่งประเด็นกิจกรรมการพยาบาลในแผนกการพยาบาล 4 แผนกที่ผู้วิจัยทำการศึกษา คือ พยาบาลแผนกสูติกรรม พยาบาลแผนกศัลยกรรม พยาบาลแผนกอายุรกรรม และพยาบาลแผนกเด็ก โดยขั้นตอนการสร้างผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ สร้างข้อคำถาม และทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดทั้งฉบับ ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนก ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างการวิจัย ส่วนที่ 2 ความสนใจด้านกิจกรรมในแผนกทางการพยาบาล จำนวน 6 ด้าน ด้านละ 11 ข้อ รวมจำนวนข้อคำถาม 66 ข้อ และส่วนที่ 3 ด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล จำนวน 6 ด้าน ด้านละ 11 ข้อ รวมจำนวนข้อคำถาม 66 ข้อ รวมจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 132 ข้อ การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดโดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนคุณลักษณะแต่ละประเภท ดังนี้

IR	แทน	ความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทนิยมความจริง (Realistic Interest)
II	แทน	ความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทคิดวิเคราะห์ (Investigative Interest)
IA	แทน	ความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทศิลปะ (Artistic Interest)
IS	แทน	ความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทสังคม (Social Interest)
IE	แทน	ความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทธุรกิจ (Enterprising Interest)
IC	แทน	ความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทประเพณีนิยม (Conventional Interest)
CR	แทน	ความสามารถกิจกรรมการพยาบาลประเภทนิยมความจริง (Realistic Competencies)
CI	แทน	ความสามารถกิจกรรมการพยาบาลประเภทคิดวิเคราะห์ (Investigative Competencies)
CA	แทน	ความสามารถกิจกรรมการพยาบาลประเภทศิลปะ (Artistic Competencies)
CS	แทน	ความสามารถกิจกรรมการพยาบาลประเภทสังคม (Social Competencies)

CE แทน ความสามารถกิจกรรมการพยาบาลประเภทธุรกิจ (Enterprising Competencies)

CC แทน ความสามารถกิจกรรมการพยาบาลประเภทประเพณีนิยม (Conventional Competencies)

ผู้วิจัยได้นำผลจากการศึกษาข้อมูลของแบบวัด The Self – Directed Search: SDS และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาลเกี่ยวกับกิจกรรมการพยาบาล มาเป็นแนวคิดในการพัฒนาข้อคำถามแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล ซึ่งประกอบด้วยด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล และด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล ประกอบด้วยนิยามความหมาย พฤติกรรมบ่งชี้ สัญลักษณ์ของความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล แบ่งเป็นรายด้าน 6 ด้าน คือ ความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลประเภทนิยมนิยมความจริง ความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลประเภทคิดวิเคราะห์ ความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลประเภทศิลปะ ความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลประเภทสังคม ความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลประเภทธุรกิจ และความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลประเภทประเพณีนิยม และพฤติกรรมบ่งชี้สัญลักษณ์ของความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล แบ่งเป็นรายด้าน 6 ด้าน คือ ความสามารถในการพยาบาลประเภทนิยมนิยมความจริง ความสามารถในการพยาบาลประเภทคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการพยาบาลประเภทศิลปะ ความสามารถในการพยาบาลประเภทสังคม ความสามารถในการพยาบาลประเภทธุรกิจ และความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลประเภทประเพณีนิยม สรุปเป็นผังข้อคำถาม (Blueprint test) ของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาลจำแนกเป็นรายด้าน ดังตาราง 40 – 51

ตาราง 40 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทนิยมความจริง
(*Realistic Interest: IR*)

ลำดับข้อ	ข้อคำถามของฮอลแลนด์	ข้อคำถามที่พัฒนา
The Realistic Interest type (IR)		
<p>หมายถึง บุคลิกภาพแบบจริงจังไม่คิดฝัน นิยมความจริง (Realistic) ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะชอบกิจกรรมที่ต้องใช้กำลัง ชอบงาน/กิจกรรมกลางแจ้งที่ไม่สลับซับซ้อน กิจกรรมเกี่ยวกับสิ่งของ เช่น เครื่องจักรกล ความสนใจอาชีพทางช่าง เกี่ยวกับวัตถุเครื่อง จักรกล มีการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและกิจกรรมที่ต้องเข้าสังคมน้อย มีลักษณะเป็นชาย มีความสามารถทางเทคนิคต่างๆ เป็นผู้ที่มีความสนใจ การดูแลตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ภายในหอผู้ป่วย</p>		
1	Fix electrical things แก้เครื่องใช้ไฟฟ้า	ดูแล ตรวจสอบ รักษาอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เป็นเครื่องใช้ไฟฟ้า ได้แก่ เครื่องปรับหยดน้ำเกลือ เครื่องกระตุ้นหัวใจ หรือเครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ ฯลฯ
2	Repair car ซ่อมแซม แก้อยนต์	ดูแลเตรียมความพร้อมรถที่ใช้ในหอผู้ป่วย ได้แก่ รถทำแผล รถฉีดยา รถ Emergency หรือดูแลเครื่องยนต์ของรถยนต์ที่ใช้ประจำ
3	Fix mechanical things แก้ไข ซ่อมแซมเครื่องจักรกล	เตรียมความพร้อม ดูแลแก้ไข อุปกรณ์ทางการแพทย์ ที่จำเป็นต้องใช้เมื่อมีปัญหาเบื้องต้น เช่น เครื่องช่วยหายใจ เครื่องกระตุ้นหัวใจ หรือเครื่องจักรกลต่างๆ
4	Use metalworking or machine tools ใช้วัตถุโลหะ หรือทำงาน ใช้เครื่องมือที่เป็นเครื่องจักรกล	ดูแล รักษา ตรวจสอบอุปกรณ์ที่เป็นโลหะเช่น กรรไกร Artery clamp หรือเครื่องจักรกลต่างๆ ทั้งที่ใช้ในหอผู้ป่วย และใช้ทั่วไป
5	Build things with wood สร้างสิ่งของต่างๆ จากวัสดุที่เป็นไม้	ดูแล ตรวจสอบอุปกรณ์ ของใช้ที่ประกอบจากไม้ในหอผู้ป่วยให้มีความเรียบร้อยพร้อมใช้ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์
6	Drive a truck or tractor ชอบขับรถบรรทุก หรือรถแทรกเตอร์	ขับรถในโรงพยาบาลเพื่อการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยเมื่อจำเป็น
7	Work on a hot rod or motorcycle ชอบทำงานแก้อะไหล่หรือซ่อมรถจักรยานยนต์	ตรวจสอบความพร้อมใช้หรือแก้ไขของรถทำแผล รถ อุปกรณ์ฉุกเฉิน และรถจัด-แจกยาในหอผู้ป่วย
8	Take Shop course เรียนวิชาการช่าง	อบรมความรู้การดูแล บำรุงรักษาอุปกรณ์ต่างๆ ในหน่วยงาน

ตาราง 40 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทนิยมความจริง
Realistic Interest (IR) (ต่อ)

ลำดับข้อ	ข้อคำถามของฮอลแลนด์	ข้อคำถามที่พัฒนา
9	Take Mechanical drawing course อบรมการเขียนแบบระบบเครื่องกล	อบรมความรู้การใช้ และระบบกลไกของเครื่องมือ อิเล็กทรอนิกส์ทางการแพทย์ในหน่วยงาน เช่น การต่อสาย เครื่องช่วยหายใจ การต่อสายเครื่องกระตุ้นหัวใจ
10	Take Auto mechanics course อบรมวิชาช่างยนต์อัตโนมัติ	อบรมการดูแล บำรุงรักษาเครื่องมือ และอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เป็นระบบอัตโนมัติ
11	Take Woodworking course อบรมหลักสูตรช่างไม้	อบรมเกี่ยวกับเทคนิคทางช่างไม้ เพื่อนำไปใช้ในการสร้างหรือ ดัดแปลงอุปกรณ์ เครื่องมือในหน่วยงาน

ตาราง 41 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทคิดวิเคราะห์
Investigative Interest (II)

ลำดับข้อ	ข้อคำถามของฮอลแลนด์	ข้อคำถามที่พัฒนา
The Investigative Interest type (II) หมายถึง เป็นบุคลิกภาพที่ต้องการใช้หาปัญหา เช่น เกษตรกรนักวิเคราะห์การตลาด มีลักษณะโดยทั่วไปชอบคิด สังเกต วิเคราะห์ วิจัย อย่างมีเหตุผล ชอบแก้ปัญหา ใฝ่หาความรู้หลักการ ชอบทำงานที่สลับซับซ้อนมากกว่าเป็นผู้ลงมือทำ ไม่ยึดติดประเพณีนิยม และไม่ชอบกิจกรรมการโน้มน้าวใจคน การเข้าสังคม และงานจำเจ นำไปสู่แนวโน้มพฤติกรรมในทางกลับกันที่จะได้มาซึ่งความสามารถทางวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ชอบแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลชอบในการแก้ปัญหา มีหลักการ ชอบคิดมากกว่าลงมือทำด้วยตนเอง		
12	Read scientific books or magazines อ่านหนังสือหรือวารสารทางวิทยาศาสตร์	ศึกษา ค้นคว้า งานวิจัยและหนังสือที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ ทางการพยาบาลและการแพทย์
13	Work in a laboratory ทำงานในห้องปฏิบัติการ ห้องทดลองต่างๆ	เก็บสิ่งส่งตรวจ ติดตามผลทางห้องปฏิบัติการ และผล ข้อมูลต่างๆ ของผู้ป่วย
14	Work on a scientific project ทำงานโครงการทางวิทยาศาสตร์	ร่วมทำโครงการค้นคว้า/นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการ แก้ปัญหาหรือดูแลการเจ็บป่วยของผู้ป่วย

ตาราง 41 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทคิดวิเคราะห์
Investigative Interest (II) (ต่อ)

ลำดับข้อ	ข้อคำถามของฮอลแลนด์	ข้อคำถามที่พัฒนา
15	Build rocket models สร้างโมเดลจรวด	ออกแบบสิ่งประดิษฐ์ที่ทันสมัยเพื่อใช้ในหน่วยงานหรือ สำหรับการดูแลผู้ป่วย
16	Work with a chemistry set ทำงานกับอุปกรณ์เคมีภัณฑ์	ดูแลหลักการผสมยา การให้ยา การให้สารเคมีต่างๆ แก่ ผู้ป่วยโดยเฉพาะยาเคมีบำบัด การฉีดยา ยาความเสี่ยงสูง เช่น ยาละลายลิ่มเลือด
17	Read about special subjects on my own อ่านเกี่ยวกับความรู้ที่น่าสนใจ	อ่านความรู้ใหม่ๆ ที่น่าสนใจเกี่ยวกับแนวทางการรักษา การพยาบาลผู้ป่วย
	Solve math or chess puzzles แก้ปัญหาคณิตศาสตร์ ปัญหาอักษร ไขว้ ฯลฯ	นำความรู้เกี่ยวกับวิชาทางคณิตศาสตร์มาประยุกต์ใช้ใน การดูแลรักษาผู้ป่วย เช่น การคำนวณขนาดของยาตาม น้ำหนักตัวของผู้ป่วย การแก้ไขปัญหาที่หนักเกิน
19	Take Physics course เรียนวิชาฟิสิกส์	ประยุกต์ความรู้หลักทางฟิสิกส์มาใช้ในการดูแลผู้ป่วย เช่น หลักการดึงกระดูกกรณีกระดูกหัก การลดแรงเสียด ทานในการเคลื่อนย้ายผู้ป่วย
20	Take Chemistry course เรียนวิชาเคมี	ใช้ความรู้ทางเคมีมาพัฒนาในการทำงาน ได้แก่ การ ออกฤทธิ์ของยา ปฏิกริยาทางเคมีของยาต่างๆ การแปล ผลทางห้องปฏิบัติการ
21	Take Geometry course เรียนวิชาเรขาคณิต	อบรมความรู้ทางเรขาคณิตมาใช้ในการดัดแปลง วางแผน การดูแลผู้ป่วย ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อม หน่วยงาน การจัดทำให้ผู้ป่วย
22	Take Biology course เรียนวิชาทางชีววิทยา	อบรมเกี่ยวกับกายวิภาค และพยาธิวิทยาของการเกิด โรค ที่เกิดขึ้นกับอวัยวะต่าง ๆ ปัญหา ภาวะแทรกซ้อนที่ อาจเกิดขึ้นได้

ตาราง 42 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทศิลปะ Artistic Interest (IA)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถามของฮอลแลนด์	ข้อคำถามที่พัฒนา
The Artistic Interest Type (IA)		
หมายถึง เป็นบุคลิกภาพแบบมีศิลปะ เช่น ผู้สื่อข่าว ภูมิสถาปนิก ฯลฯ ชอบกิจกรรมเกี่ยวกับนามธรรม เป็นอิสระ รักความงามมีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบอิสระ ชอบเข้าสังคม ชอบทางด้านศิลปะทั้ง ภาษา ศิลปะ ดนตรี การแสดง การเขียนและจะไม่ชอบทางด้านการเงินการบัญชี ด้านธุรกิจ ชอบใช้ชีวิตและ กิจกรรมแบบตามลำพัง มักทำตามใจที่ปรารถนา มีความต้องการแสดงออกถึงลักษณะของตนเอง ชอบทางศิลปะ ไม่ชอบเลียนแบบ มีความคิดริเริ่มหลีกเลี่ยงงานประเภทใช้ระเบียบแบบแผนมีสุนทรีย์มีศิลปะ ชอบคิดคำนึงชอบ ครุ่นคิดคนเดียว เก็บตัวมีความอิสระสูง มีความเข้าใจตนเองสูง มีความสามารถในการควบคุมตนเอง มีความสามารถในการแสดงความรู้สึก		
23	Sketch, draw or paint ร่างภาพ วาด หรือระบายสี	ใช้การวาดรูปหรือระบายสีเป็นเครื่องมือในการดูแลผู้ป่วยที่มี อาการซึมเศร้าหรือใช้ในการสื่อสารกับผู้ป่วย
24	Attend plays ดูละคร	ดูละครทีวี จัดกิจกรรม หรือเปิดทีวีให้ผู้ป่วยเพื่อผ่อนคลาย ความเครียด
25	Design furniture or buildings ออกแบบเฟอร์นิเจอร์และอาคาร	ทำ 5 ส. การจัดตกแต่งหอผู้ป่วย ดูแลสิ่งแวดล้อมของ หน่วยงาน
26	Play in a band, group, or orchestra ชอบเล่นดนตรีในวงดนตรี หรือวงอ เคสต้า	เล่นดนตรี และใช้ดนตรีในการบำบัดรักษาผู้ป่วยในหน่วยงาน
27	Practice a musical instrument ฝึกเล่นเครื่องดนตรี	จัดกิจกรรมเพื่อบำบัดให้แก่ผู้ป่วย เช่น ฝึกเล่นดนตรี
28	Go to recitals, concerts, or musicals ชอบไปดูดนตรี คอนเสิร์ต หรือละครเพลง	ฟังเพลง สังสรรค์ หรือจัดกิจกรรมรื่นเริงในหน่วยงาน
29	Read popular fiction ชอบอ่านนิยายยอดนิยม	อ่านหนังสือนิยาย เพื่อการผ่อนคลายในช่วงว่าง หรืออ่านให้ ผู้ป่วยฟัง
30	Create portraits or photographs วาดรูปเหมือนหรือรูปถ่าย	นำการวาดรูป การถ่ายภาพมาใช้ในหน่วยงาน เช่น วาดรูป แผล หรือใช้ในการบำบัดดูแลผู้ป่วย เช่น สอนผู้ป่วยวาดรูป
31	Read plays ชอบอ่านบทละคร	อ่านละคร นิยาย นิทาน การ์ตูน หนังสืออ่านเล่น และอ่าน หรือเล่าให้ผู้ป่วยฟัง ยามว่าง

ตาราง 42 แสดงการพัฒนาข้อความความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทศิลปะ Artistic Interest (IA) (ต่อ)

ลำดับ ข้อ	ข้อความของฮอลแลนด์	ข้อความที่พัฒนา
32	Read or write poetry อ่านหรือเขียนบทกวี	อ่านหรือเขียนบทกลอนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วย
33	Take Art courseเรียนวิชา ศิลปะ	อบรมความรู้ทางศิลปะ เช่น ศิลปะบำบัด ศาสตร์และศิลป์แห่งการ บำบัด และนำมาประกอบในการดูแลผู้ป่วย ได้แก่ การวาด ร้อง เพลง การเคลื่อนไหวร่างกาย ฯลฯ

ตาราง 43 แสดงการพัฒนาข้อความความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทสังคม Social Interest (IS)

ลำดับ ข้อ	ข้อความของฮอลแลนด์	ข้อความที่พัฒนา
The Social Interest Type (IS)		
หมายถึง เป็นบุคลิกภาพแบบที่ชอบสมาคม สัมกับบุคคลอื่น เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพทางสังคม "ครอบครัว" มีมากกว่าคนของบุคลิกภาพประเภทอื่นๆ ยกตัวอย่าง เช่น ในโรงพยาบาลโรงเรียนหรือบริการการให้คำปรึกษาจะมีมาก มี "สังคม" บุคลิกภาพสร้าง "สังคม" ผู้ที่อยู่ในการเรียนการสอน, การให้คำปรึกษา, การพยาบาล, การให้ข้อมูล และการแก้ปัญหาสังคมเช่น ครู อาจารย์ ช่างเสริมสวย ฯลฯ มักชอบติดต่อกับคน ชอบสนทนา ชอบให้ความรู้สอนผู้อื่น ชอบแสดงตัว ร่าเริง มีความรับผิดชอบ มีทักษะทางภาษา ต้องการความสนใจ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น		
34	Write letters to friends ชอบเขียนจดหมายถึงเพื่อน	เขียนบันทึก หรือส่งทาง Line หรือส่งข้อความ เพื่อส่งต่ออาการ ผู้ป่วย หรือปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาในหน่วยงาน
35	Attend religious services เข้าร่วมงานทำบุญ และพิธีทาง ศาสนา	เข้าร่วมงานบุญหรือพิธีทางศาสนาต่างๆ ของหน่วยงาน หรือจัด พิธีทางศาสนาให้ผู้ป่วยตามความต้องการในระยะสุดท้าย
36	Belong to social clubs เป็นสมาชิกของชมรม องค์กรหรือ สโมสรทางสังคม	เข้าร่วมเป็นสมาชิกของชมรมต่างๆ หรือเป็นตัวแทนเข้าร่วม กิจกรรมขององค์กร และหน่วยงานอื่นๆ
37	Help others with their personal problems ชอบช่วยเหลือคนที่มีปัญหาทางด้าน จิตใจ	ช่วยเหลือดูแลรอบโยนคนที่มีปัญหาจิตใจ ได้แก่ คนใน หน่วยงาน ผู้ป่วยและญาติ

ตาราง 43 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทสังคม Social Interest (IS) (ต่อ)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถามของฮอลแลนด์	ข้อคำถามที่พัฒนา
38	Take care of children ชอบดูแลเด็ก	ดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยเด็ก หรือเด็กๆ ในหน่วยงาน
39	Go to parties ชอบไปงานเลี้ยงสังสรรค์ งานปาร์ตี้	ร่วมงานสังสรรค์ตามโอกาส หรือจัดกิจกรรมกลุ่มให้ผู้ป่วยของ หน่วยงาน
40	Dance ชอบการเต้นรำ	ร่วมออกกำลังกาย เต้นแอโรบิก เต้นรำ ลีลาศ ของหน่วยงาน หรือองค์กร
41	Read psychology books ชอบอ่านหนังสือทางจิตวิทยา	อ่านหนังสือทางด้านจิตวิทยาเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษา เจริญ ไกลเกลี่ย ต่อรองกับคนอื่นๆ ในงานของหน่วยงาน
42	Attend meetings and conferences ชอบเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการ	เข้าร่วมประชุมและอภิปรายกับบุคลากรอื่นๆ เกี่ยวกับงาน วิชาการหรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการดูแลผู้ป่วยกับทีม สุขภาพ
43	Go to sports events ร่วมงานกิจกรรมกีฬา	เข้าร่วมในกิจกรรมการออกกำลังกาย งานกีฬาของหน่วยงาน
44	Make new friends ชอบทำความรู้จักกับเพื่อนใหม่ๆ	มีเพื่อนใหม่ๆ พบปะกับบุคคลอื่นๆ พูดคุยกับบุคคลใหม่ๆ ที่ไม่ รู้จักมาก่อนในหน่วยงาน

ตาราง 44 แสดงการพัฒนาข้อความความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทธุรกิจ Enterprising Interest (IE)

ลำดับ ข้อ	ข้อความของฮอลแลนด์	ข้อความที่พัฒนา
The Enterprising Interest Type (IE)		
หมายถึง เป็นกลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบกล้าคิดกล้าทำ ชอบกิจกรรมที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น ใช้ทักษะในทางพูดจา มองเห็นตนเองเป็นผู้นำเต็มตัว เชื่อมั่นในตัวเอง ชอบชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตาม หรือชอบดำเนินการให้บรรลุ เป้าประสงค์ ชอบถกเถียงปัญหาการเมือง ชอบอภิปรายพูดจาตรงไปตรงมา กล้าแสดงออก กล้าโต้แย้ง กล้าคิดกล้าทำ กล้าเสี่ยง ชอบการแข่งขันทะเลาะเถียงกันคล่องแคล่ว ว่องไว มักชอบริเริ่มและดำเนินการทำธุรกิจส่วนตัว ชอบกิจกรรม ชนิดเป็นกลุ่ม ชอบพบปะบุคคลสำคัญ เป็นผู้นำกลุ่มในการทำกิจกรรม ไม่ชอบกิจกรรมที่ต้องเขียนด้วยสำนวน ภาษาแบบสละสลวย คำประพันธ์ เขียนภาพ ปั้นแกะสลัก หรือกิจกรรมที่มีระบบระเบียบมากเป็นพวกมุ่งมั่นและ มุ่งความสัมพันธ		
45	Influence others ชอบโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น	เป็นผู้นำในการทำงานทางการพยาบาลในหน่วยงาน
46	Sell something ชอบขายของ	พูดคุยกับตัวแทนจำหน่ายยาและอุปกรณ์ทางการแพทย์
47	Discuss politics ชอบพูดคุยเกี่ยวกับเรื่องการเมือง	พูดคุยเกี่ยวกับกฎระเบียบของสภาการพยาบาล ของ กระทรวงสาธารณสุข
48	Operate my own service or business ชอบทำธุรกิจส่วนตัว	นำหลักการด้านธุรกิจมาพัฒนาระบบการบริการพยาบาล
49	Attend conferences ชอบเข้าร่วมประชุม	เข้าร่วมการประชุมการสัมมนาทางการพยาบาลหรือของ หน่วยงาน
50	Give tasks ชอบการอภิปราย	อภิปรายประเด็นต่างๆ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการ ประชุมของหน่วยงาน
51	Serve as an officer of any group ชอบทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ในกลุ่ม	ทำหน้าที่จัดบันทึกข้อมูลในการประชุมของหน่วยงาน
52	Supervise the work of others ชอบให้คำปรึกษาเรื่องงานแก่ผู้อื่น	ให้คำปรึกษาเรื่องงานแก่ผู้ร่วมงาน
53	Meet important people ชอบพบปะกับบุคคลที่สำคัญ	เข้าพบหัวหน้างาน หรือผู้บริหาร เพื่อรายงาน ความก้าวหน้าของงานที่ทำ
54	Lead a group in accomplishing some goal ชอบเป็นผู้นำกลุ่มในการทำใหบรรลุ เป้าหมาย	เป็นหัวหน้าทีมในการรับ-ส่งเวร หรือเป็นผู้นำกลุ่มจัด กิจกรรมในหน่วยงาน

ตาราง 44 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทธุรกิจ Enterprising Interest (IE) (ต่อ)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถามของฮอลแลนด์	ข้อคำถามที่พัฒนา
55	Participate in political campaign ชอบมีส่วนร่วมในการรณรงค์ทางการเมือง	มีส่วนร่วมในการทำตามนโยบายเพื่อการดูแลสุขภาพ ของชุมชน

ตาราง 45 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทประเพณีนิยม Conventional Interest (IC)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถามของฮอลแลนด์	ข้อคำถามที่พัฒนา
The Conventional Interest Type (IC)		
หมายถึง เป็นบุคลิกภาพแบบยึดมั่นและมีระเบียบแบบแผน ชอบทำงานเกี่ยวกับตัวเลข การนับจำนวน ชอบบทบาทที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา พอใจที่จะคล้อยตาม หรือฟังบุคคลอื่น ไม่ชอบเป็นผู้นำหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง ไม่ชอบงานที่ใช้ทักษะทางร่างกาย ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง เจ้าระเบียบ มีความเป็นอนุรักษ์นิยมมาก ขาดความคิดริเริ่มและจินตนาการ ชอบเลียนแบบ แต่เป็นคนจริงจังกับงานมาก อดทน และรับผิดชอบสูง มีความละเอียดถี่ถ้วน พากเพียร ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี ชอบทำงานในสำนักงาน งานตัวเลข งานเอกสารและสารบรรณ ไม่ชอบงานด้านศิลปะ ดนตรี วรรณกรรมและงานด้านวิทยาศาสตร์		
56	Keep your desk and room neat ชอบเก็บรักษาโต๊ะและห้องให้เรียบร้อยมีระเบียบ	ดูแลจัด เก็บตู้ เตียง โต๊ะ ในหน่วยงานให้เป็นระเบียบ เรียบร้อย
57	Type papers or letters for yourself or for others พิมพ์เอกสารหรือจดหมายสำหรับตัวเองหรือผู้อื่น	บันทึก หรือเขียนบันทึกโน้ตเพื่อบันทึกความจำ สำหรับตนเองหรือผู้อื่น
58	Add, subtract, multiply, and divide numbers in business or bookkeeping ชอบบวก ลบ คูณ หารตัวเลข ในธุรกิจ หรือการทำบัญชี	นำความรู้ทางคณิตศาสตร์มาใช้ในการพยาบาล เช่นวิเคราะห์ปริมาณยาสำหรับดูแลผู้ป่วย การ บันทึกสารน้ำเข้าและออก และคิดค่าใช้จ่ายของ ผู้ป่วย
59	Operate business machines of any kind ชอบควบคุมเครื่องกลทางธุรกิจชนิดต่างๆ	ทำงานบันทึกข้อมูลการเบิกจ่ายของใช้ใน หน่วยงาน หรือเบิกของใช้ ยาของผู้ป่วยด้วย เครื่องคอมพิวเตอร์
60	Keep detailed records of expenses ชอบเก็บบันทึกรายละเอียดของค่าใช้จ่าย งบประมาณ	บันทึกรายละเอียดค่าใช้จ่ายของผู้ป่วยเพื่อส่ง การเงิน เบิกค่าเวรในหน่วยงาน

ตาราง 45 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสนใจกิจกรรมการพยาบาลประเภทประเพณีนิยม
Conventional Interest (IC) (ต่อ)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถามของฮอลแลนด์	ข้อคำถามที่พัฒนา
61	Take Typewriting course อบรมหลักสูตรการพิมพ์ดีด	อบรมความรู้การจัดพิมพ์เอกสาร การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เพื่อใช้ในการบันทึกข้อมูลของหน่วยงาน หรือของผู้ป่วย
62	Take Business course อบรมหลักสูตรธุรกิจ	อบรมความรู้ธุรกิจทางการพยาบาล
63	Take Bookkeeping course อบรมหลักสูตรการทำบัญชี	อบรมความรู้การทำบัญชีการบันทึกรายการของใช้ในหน่วยงาน
64	Take Commercial math course อบรมหลักสูตรคณิตศาสตร์เชิงพาณิชย์	อบรมความรู้การตลาดเพื่อใช้ในการวางแผนการตลาดของหน่วยงาน
65	File letters, reports, records, etc จัดเก็บรวบรวมงานเกี่ยวกับทะเบียนประวัติ	จัดเก็บบันทึก ทำทะเบียนประวัติ และรายงานผลของผู้ป่วยด้วยคอมพิวเตอร์ หรือจัดเก็บไฟล์เอกสารหน่วยงาน
66	Write business letters เขียนจดหมายทางธุรกิจ	เขียนเอกสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบริการของหน่วยงาน

ตาราง 46 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลประเพณีนิยมความจริง
Realistic Competencies (CR)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถามของฮอลแลนด์	ข้อคำถามที่พัฒนา
The Realistic competencies Type (CR)		
หมายถึง มีความเป็นผู้ใหญ่ มีความอดทน มีความบากบั่น กล้าแสดงผลงาน ขาดทักษะในการสร้างสัมพันธ์ภาพทางสังคม ชอบชีวิตกลางแจ้ง แนวนงานช่าง เป็นกลุ่มที่มีบุคลิกภาพจริงจัง		
1	I have used wood shop power tools such as power saw or lathe or sander ฉันสามารถใช้เครื่องมือทางช่างไม้ ได้แก่ เลื่อยไฟฟ้า เครื่องกลึงหรือขัด	ฉันสามารถใช้อุปกรณ์เกี่ยวกับการรักษาที่เป็นเครื่องไฟฟ้าได้ เช่น เครื่องกระตุ้นหัวใจ เครื่องติดตามการเต้นของหัวใจ เครื่องปรับหยดน้ำเกลือ
2	I know how to use a voltmeter ฉันรู้วิธีการใช้เครื่องมือวัดไฟฟ้า	ฉันสามารถรู้รายละเอียดเกี่ยวกับอุปกรณ์ที่ใช้ในการรักษาพยาบาลหรือรายละเอียดกำลังไฟของเครื่องใช้ไฟฟ้า

ตาราง 46 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลประเภทนิยามความจริง
Realistic Competencies (CR) (ต่อ)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถามของฮอลแลนด์	ข้อคำถามที่พัฒนา
3	I can adjust a carburetor ฉันสามารถปรับคาร์บูเรเตอร์ได้	ฉันสามารถเข้าใจการทำงานของอุปกรณ์ที่ใช้การแตกตัวเป็นละอองฝอยได้ เช่น การใช้เครื่องพ่นยา
4	I have operated power tools such as a drill press or grinder or sewing machine ฉันสามารถใช้เครื่องมือไฟฟ้า เช่น เครื่องเจาะ เครื่องบดหรือปั่น และกรอด้วย	ฉันสามารถใช้เครื่องมือไฟฟ้าได้ เช่น เครื่องช่วยหายใจ เครื่องดูดเสมหะ ปรับขนาดกำลังแรงดูด ปรับขนาดกำลังไฟฟ้าสำหรับเครื่องกระตุ้นหัวใจ เครื่องปรับหยดน้ำเกลือได้ เครื่องปั่นเม็ดเลือดแดง
5	I can refinish varnished or stained furniture or woodwork ฉันสามารถขัดถู ทาน้ำมันขัดเงา หรือซ่อมแซมเครื่องเรือนได้	ฉันสามารถทำการปรับปรุง หรือดัดแปลง เช่น ขัดถู หรือซ่อมอุปกรณ์เพื่อใช้กับผู้ป่วยหรือทั่วไปได้
6	I can read blueprints ฉันสามารถอ่านพิมพ์เขียวได้	ฉันสามารถเข้าใจส่วนประกอบโครงสร้างของอาคารสถานที่ได้ เช่น สามารถอ่านแผนผังทางหนีไฟได้
7	I can make simple electrical repairs ฉันสามารถซ่อมแซมเครื่องใช้ไฟฟ้าแบบง่ายๆ ในบ้านได้	ฉันสามารถแก้ไขเครื่องใช้ อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เป็นเครื่องใช้ไฟฟ้าง่ายๆ ของหน่วยงานได้
8	I can repair furniture ฉันสามารถซ่อมแซมเฟอร์นิเจอร์ เครื่องเรือนที่ชำรุดได้	ฉันสามารถแก้ไขของใช้ในสำนักงาน ได้แก่ โต๊ะเก้าอี้ได้
9	I can make mechanical drawings ฉันสามารถเขียนภาพเครื่องจักรกลได้	ฉันสามารถวาดรูปแบบการใช้เครื่องมือแพทย์ได้ เช่น รูปการติดตั้งถ่วงน้ำหนัก รูปการต่อขวดสำหรับระบายสารน้ำจากปอด
10	I can make simple repairs on a TV set ฉันสามารถซ่อมแซมทีวีเล็กๆ น้อยๆ ได้	ฉันสามารถใช้หรือแก้ไขเครื่องมอนิเตอร์ติดตามคลื่นหัวใจ เครื่องตรวจคลื่นหัวใจ 12 leads หรือทีวีที่มีปัญหาเล็กๆ น้อยๆ ได้
11	I can make simple plumbing repairs ฉันสามารถซ่อมแซมท่อน้ำง่ายๆ ได้	ฉันสามารถแก้ไขท่อประปาที่มีปัญหาต่างๆ ได้

ตาราง 47 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลประเภทคิดวิเคราะห์
Investigative Competencies (CI)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถามของฮอลแลนด์	ข้อคำถามที่พัฒนา
The Investigative Competencies Type (CI)		
หมายถึง ชอบคิด สังเกต วิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจารณ์อย่างมีเหตุผล ชอบแก้ปัญหา ชอบใฝ่หาความรู้มี หลักการ ชอบทำงานที่สลับซับซ้อนมากกว่าเป็นผู้ลงมือทำ ไม่ยึดติดประเพณีนิยม และไม่ชอบกิจกรรมการโน้มน้าวใจคน การเข้าสังคมและงานจำเจ นำไปสู่แนวโน้มพฤติกรรมในทางกลับกันที่จะได้มาซึ่งความสามารถทาง วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์และการขาดความสามารถในการโน้มน้าวใจ		
12	I understand how a vacuum tube works ฉันเข้าใจการทำงานของท่อสุญญากาศ	ฉันสามารถเข้าใจและใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เป็นเครื่องสุญญากาศได้ หรือเครื่องส่งส่งตรวจทางท่อสุญญากาศ
13	I can name three foods that are high in protein content ฉันสามารถบอกชื่ออาหารสามชนิดที่มีโปรตีนสูง	ฉันสามารถให้คำแนะนำชนิด/ประเภทอาหารแก่ผู้ป่วยและญาติได้
14	I understand the "half life" of a radioactive element ฉันเข้าใจถึง "เวลาครึ่งชีวิต" ของธาตุกัมมันตภาพรังสี	ฉันสามารถเข้าใจในครึ่งชีวิตของอายุการออกฤทธิ์ของยา/ยาเคมีบำบัดแต่ละชนิด การฉายแสงได้อย่างดี
15	I can use logarithmic tables ฉันสามารถใช้ตารางลอการิทึมในการคำนวณได้	ฉันสามารถใช้ความรู้เลขคณิต พีชคณิต เรขาคณิต แคลคูลัส สถิติและการประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์งานได้
16	I can use a slide rule to multiply or divide ฉันสามารถใช้เครื่องมือทางคณิตศาสตร์สำหรับการคูณหรือหารได้	ฉันสามารถใช้การคำนวณโดยวิธีการคูณและหารมาประยุกต์ใช้ในงานได้ เช่นการคำนวณขนาดยา การคำนวณปริมาณยาตามน้ำหนักของผู้ป่วย
17	I can use microscope ฉันรู้จักวิธีใช้กล้องจุลทรรศน์	ฉันสามารถนำวิธีการใช้กล้องจุลทรรศน์มาใช้กับเครื่องมือตรวจได้ เช่น เครื่อง Ophthalmoscopes เครื่อง Otoscopes
18	I can identify three constellations of the stars ฉันสามารถระบุกลุ่มดาวถึงสามกลุ่มดาวได้	ฉันสามารถใช้เครื่อง Ophthalmoscope และเครื่อง Otoscopes เพื่อระบุพยาธิสภาพของตา และหูได้

ตาราง 47 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลประเภทคิดวิเคราะห์
Investigative Competencies (CI) (ต่อ)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถามของฮอลแลนด์	ข้อคำถามที่พัฒนา
19	I can describe the function the white blood cells ฉันสามารถอธิบายหน้าที่ของเซลล์เม็ดเลือดขาวได้	ฉันสามารถอธิบายหน้าที่ของเซลล์เม็ดเลือดขาว ภาวะการติดเชื้อ การสร้างภูมิคุ้มกันโรคได้
20	I can interpret simple chemical formulae ฉันสามารถเข้าใจสูตรเคมีง่ายๆ ได้	ฉันสามารถเข้าใจองค์ประกอบทางเคมีของยา หรือยาเคมีบำบัด คุณสมบัติทางเคมีของยา
21	I understand why satellites fall to the earth ฉันเข้าใจว่าทำไมดาวเทียมถึงตกสู่พื้นโลก	ฉันสามารถเอาหลักการของดาวเทียมมา ประยุกต์ใช้ในการวางแผนการจัดเก็บ เชื่อมต่อ ข้อมูลของผู้ป่วยได้โดยใช้ระบบแม่ข่าย
22	I have participated in a scientific or contest ฉันได้เข้าร่วมการแข่งขันหรือประกวดทาง วิทยาศาสตร์	ฉันได้ส่งชิ้นงานนวัตกรรมการดูแลผู้ป่วยเข้าร่วม ประกวด/แข่งขันในงานระดับชาติ

ตาราง 48 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลประเภทศิลปะ Artistic
Competencies (CA)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถามของฮอลแลนด์	ข้อคำถามที่พัฒนา
The Artistic Type (CA) มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเห็นรุนแรง มีความบากบั่น อุทิศเวลาให้กับงาน เก็บตัวไม่ใคร่สนใจเข้าสังคม มีความร่าเริงน้อย ไม่ชอบเอาอย่างใครคนแนวศิลป์ ไม่ตามใคร เป็นกลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบศิลปิน		
23	I can play a musical instrument ฉันสามารถเล่นเครื่องดนตรีได้	ฉันสามารถเล่นเครื่องดนตรีในหน่วยงานได้
24	I can participate in two- or four-part choral singing ฉันสามารถร้องเพลงประสานเสียงได้	ฉันสามารถร่วมสังสรรค์ ร้องเพลงหมู่กับเพื่อนร่วมงาน ได้
25	I can perform as a musical soloist ฉันสามารถเล่นดนตรีบางชนิดได้	ฉันสามารถเล่นดนตรีร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้
26	I can act a play ฉันสามารถแสดงละครได้	ฉันสามารถแสดงละครได้ และสามารถนำมา ปรับเปลี่ยนบทบาทการทำงานได้
27	I can do interpretive or reading dancing ฉันอ่านบทละครได้ตามบทบาทของผู้แสดง	ฉันสามารถอ่านนวนิยายและเข้าใจบทบาทของแต่ละตัว ละครโดยนำมาปรับใช้ในการเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการ ทำงานของแต่ละบุคคลในหน่วยงานได้

ตาราง 48 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลประเภทศิลปะ Artistic Competencies (CA) (ต่อ)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถามของฮอลแลนด์	ข้อคำถามที่พัฒนา
28	I can do modern interpretive or ballet dancing ฉันสามารถเต้นระบำ ฟ้อนรำ หรือเต้นแบบสมัยใหม่ได้	ฉันสามารถสาธิตและให้สาธิตย้อนกลับในการปฏิบัติตนเพื่อดูแลตนเองต่อผู้ป่วยได้
29	I can sketch people so that can be recognized ฉันสามารถเขียนรูปเหมือนได้	ฉันสามารถนำความรู้การวาดรูปภาพมาประยุกต์ใช้ในการพยาบาลได้
30	I can do a painting or sculpture ฉันสามารถระบายสี และตกแต่งได้ ปั้นรูปได้	ฉันสามารถนำความรู้การวาดภาพ การสร้างประติมากรรมมาประยุกต์ใช้ในการพยาบาลได้ เช่น การใส่เฝือก การวาดรูปบาดแผล
31	I can make pottery ฉันสามารถทำเครื่องปั้นดินเผาได้	ฉันสามารถนำความรู้การทำเครื่องปั้นดินเผามาใช้ในการพยาบาลได้ เช่น การใส่เฝือก การทำแบบฟันปลอม การทำแบบตาปลอม
32	I can design clothing, posters, or furniture ฉันสามารถออกแบบเสื้อผ้า โปสเตอร์หรือเฟอร์นิเจอร์ได้	ฉันสามารถออกแบบเสื้อผ้า, โปสเตอร์ และเฟอร์นิเจอร์มาใช้วางแผนการพยาบาลที่เหมาะสมสำหรับผู้ป่วยได้ เช่น เสื้อผ้าผู้ป่วยเข้าห้องผ่าตัด
33	I write stories or poetry well ฉันสามารถแต่งเรื่องเล่าหรือบทกวีได้	ฉันสามารถเขียนบทกลอน บทกวี และนำมาประยุกต์ใช้ในการเขียนรับ-ส่งอาการผู้ป่วยได้

ตาราง 49 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลประเภทสังคม Social Competencies (CS)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถามของฮอลแลนด์	ข้อคำถามที่พัฒนา
The Social Competencies Type (CS)		
หมายถึง มีลักษณะเป็นหญิง หลีกเลียงการใช้ความคิดทางปัญญามากแก้ปัญหา โดยคำนึงถึงความรู้สึก หลีกเลียงงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องยนต์หรือวิทยาศาสตร์ รักษานบริการ ชอบเข้าสังคม บริการสังคม และชอบสมาคม		
34	I am good at explaining things to others ฉันสามารถอธิบายสิ่งต่างๆให้ผู้อื่นเข้าใจได้	ฉันสามารถอธิบาย ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับขั้นตอน การปฏิบัติงานให้ผู้อื่นเข้าใจได้
35	I have participated in charity or benefit drives ฉันเคยมีส่วนร่วมในกิจกรรมการกุศลหรือการบริจาค	ฉันมีส่วนร่วมในกิจกรรมการกุศลของหน่วยงาน

ตาราง 49 แสดงการพัฒนาข้อความความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลประเภทสังคม Social Competencies (CS) (ต่อ)

ลำดับ ข้อ	ข้อความของฮอลแลนด์	ข้อความที่พัฒนา
36	I cooperate and work well with others ฉันให้ความร่วมมือในกับผู้อื่นได้ดี	ฉันสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นใน หน่วยงานได้
37	I am competent at entertaining people older than I ฉันมีความสามารถในการสร้างความบันเทิงให้แก่ ผู้สูงอายุได้	ฉันความสามารถสร้างแรงจูงใจ และสร้าง ความบันเทิงให้แก่ผู้ป่วยสูงอายุให้มีความสุข ได้
38	I can be a good host (hostess) ฉันสามารถเป็นเจ้าของบ้านที่ดีได้	ฉันสามารถเป็นผู้ดูแลผู้ป่วยที่ดี จะมีความ กระตือรือร้นเมื่อมีการรับใหม่ผู้ป่วย
39	I can teach children easily ฉันสามารถสอนเด็กได้อย่างดี	ฉันสามารถชักจูง ดูแลและให้ความรู้แก่ผู้ป่วย เด็กให้ปฏิบัติตามได้
40	I can plan entertainment for a party ฉันสามารถจัดงาน และวางแผนสำหรับงานปาร์ตี้ได้	ฉันสามารถกำหนดกิจกรรมนันทนาการ สำหรับผู้ป่วยได้
41	I am good at helping people who are upset or troubled ฉันชอบช่วยคนที่ไม่สบายใจให้คลายทุกข์ได้	ฉันเก่งในการเข้าช่วยเหลือ หรือดูแลเมื่อ ผู้ร่วมงานและผู้ป่วยมีความไม่สบายใจให้ คลายทุกข์ได้
42	I have worked as a volunteer aide in a hospital, clinic or home ฉันเคยทำงานเป็นอาสาสมัคร ในโรงพยาบาล คลินิก หรือที่บ้าน	ฉันเคยทำงานเป็นอาสาสมัครในโรงพยาบาล คลินิก หรือเยี่ยมบ้าน
43	I can plan school or church social affairs ฉันสามารถจัดงานโรงเรียน หรืองานกุศลให้สังคม	ฉันสามารถจัดงานกิจกรรมของหน่วยงาน หรืองานการกุศลได้
44	I am a good judge of personality ฉันมองลักษณะของคนออก	ฉันสามารถวิเคราะห์ลักษณะของบุคคลได้

ตาราง 50 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลประเภทธุรกิจ
Enterprising Competencies (CE)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถามของฮอลแลนด์	ข้อคำถามที่พัฒนา
The Enterprising Competencies Type (CE)		
หมายถึง ขอบวางแผนและชี้นำ เป็นกลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบกล้าคิดกล้าทำ ชอบกิจกรรมที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น ใช้ทักษะในทางพูดจา มองเห็นตนเองเป็นผู้นำเต็มตัว เชื่อมมั่นในตัวเอง ชอบชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตาม หรือชอบดำเนินการให้บรรลุเป้าประสงค์ ชอบถกเถียงปัญหาการเมือง ชอบอภิปราย พูดจาตรงไปตรงมา กล้าแสดงออก กล้าโต้แย้ง กล้าคิดกล้าทำ กล้าเสี่ยง ชอบการแข่งขัน		
45	I have been elected to an office in high school or college ฉันได้รับเลือกให้ช่วยเหลืองานโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย	ฉันเคยได้รับเลือกให้ทำงานในส่วนกิจกรรมของหน่วยงาน
46	I can supervise the work of others ฉันสามารถให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้อื่นได้	ฉันสามารถให้คำแนะนำการทำงานต่อผู้อื่นในหน่วยงานได้
47	I have unusual energy and enthusiasm ฉันมีพลังและความกระตือรือร้นที่มากมายน	ฉันมีความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือและดูแลผู้ป่วย หรืองานของหน่วยงานมาก
48	I am good at getting people to do things my way ฉันเก่งในการที่จะให้ผู้คนทำงานตามแบบวิธีของฉันได้	ฉันเก่งในการโน้มน้าวให้คนอื่น ๆ ทำตามแนวทางของฉันได้
49	I am a good salesperson ฉันเป็นพนักงานขายที่ดี	ฉันเป็นพนักงานบริการผู้ป่วยที่เก่งในหน่วยงาน
50	I have acted as leader for some group in presenting suggestions or complaints to a person in authority ฉันได้แสดงตนเป็นหัวหน้าของกลุ่มคนในการให้ข้อเสนอแนะ หรือข้อเรียกร้องแก่ผู้มีอำนาจได้	ฉันแสดงตนเป็นผู้นำในการให้ข้อเสนอแนะ หรือยื่นเรื่องร้องเรียนสิทธิต่างๆ ที่ควรได้ในการทำงานแก่หัวหน้างาน
51	I won an award for work as a salesperson or leader ฉันได้รับรางวัลในการทำงานเป็นพนักงานขายหรือหัวหน้างาน	ฉันได้รับรางวัล/คำชมเชยจากการทำงานบริการทางการพยาบาล
52	I have organized a club, group, or gang ฉันเป็นผู้จัดตั้งชุมชน รวมกลุ่ม หรือแก๊งค์	ฉันเป็นผู้ริเริ่มจัดตั้งกลุ่มสันทนาการในการดูแลผู้ป่วย

ตาราง 50 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลประเภทธุรกิจ
Enterprising Competencies (CE) (ต่อ)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถามของฮอลแลนด์	ข้อคำถามที่พัฒนา
53	I have started my own business or service ฉันได้ริเริ่มดำเนินธุรกิจการค้า หรือบริการของตนเอง	ฉันได้ริเริ่มการให้บริการรูปแบบใหม่ๆ ของ หน่วยงาน หรือธุรกิจของตนเองได้
54	I know how to be a successful leader ฉันรู้ว่าจะเป็นผู้คนที่ประสบความสำเร็จได้อย่างไร	ฉันรู้ว่าจะเป็นผู้นำทางการพยาบาลที่ประสบ ความสำเร็จได้อย่างไร
55	I am a good debater ฉันเป็นผู้อภิปรายที่ดี	ฉันเป็นผู้อภิปรายปัญหาทางการพยาบาลที่ดี

ตาราง 51 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลประเภทประเพณีนิยม
Conventional Competencies (CC)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถามเดิมของฮอลแลนด์	ข้อคำถามที่พัฒนา
The Conventional Competencies Type (CC) หมายถึง รักระเบียบแบบแผน เป็นกลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบยึดมั่นและมีระเบียบแบบแผน ชอบทำงานเกี่ยวกับ ตัวเลข การนับจำนวน ชอบบทบาทที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา พอใจที่จะคล้อยตาม หรือฟังบุคคลอื่น ไม่ชอบเป็นผู้นำ หลีกเลียงการโต้แย้ง ไม่ชอบงานที่ใช้ทักษะทางร่างกาย ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง เจ้าระเบียบ มีความเป็นอนุรักษ์นิยม มาก ขาดความคิดริเริ่มและจินตนาการ ชอบเลียนแบบ แต่เป็นคนจริงจังกับงานมาก อดทน และรับผิดชอบสูง มีความ ละเอียดถี่ถ้วน พากเพียร ควบคุมอารมณ์ตนได้ดี ชอบทำงานในสำนักงาน งานตัวเลข งานเอกสารและสารบรรณ		
56	I can type 40 words a minute ฉันสามารถพิมพ์ได้ 40 คำต่อนาที	ฉันสามารถทำการบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์เกี่ยวกับ การพยาบาลหรือหน่วยงานได้ด้วยความเร็ว
57	I can operate a duplicating or adding machine ฉันสามารถใช้เครื่องบวกเลข และใช้ เครื่องถ่ายเอกสารได้ดี	ฉันสามารถใช้เครื่องคำนวณ และเครื่องทำสำเนา เอกสารทางการพยาบาลได้
58	I can take shorthand ฉันสามารถจดชวเลขได้	ฉันสามารถจดบันทึกการประชุมของหน่วยงานได้
59	I can file correspondence and other papers ฉันสามารถจัดระเบียบ ตอบจดหมาย และเอกสารอื่นๆ ได้	ฉันสามารถในการร่าง/ตอบจดหมาย และจัดเรียงเอกสาร ของผู้ป่วยได้

ตาราง 51 แสดงการพัฒนาข้อคำถามความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลประเภทประเพณีนิยม
Conventional Competencies (CC) (ต่อ)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถามเดิมของฮอลแลนด์	ข้อคำถามที่พัฒนา
60	I have held an office job ฉันสามารถทำงานในสำนักงานได้	ฉันสามารถทำงานเอกสารทางการแพทย์ในหน่วยงานได้
61	I can use a bookkeeping machine ฉันสามารถใช้เครื่องทำบัญชีได้	ฉันสามารถทำบัญชีวัสดุ สิ่งของเบิก-จ่าย ในหน่วยงานโดยใช้คอมพิวเตอร์ได้
62	I can do a lot of paper work in a short time ฉันสามารถจัดรวบรวมเอกสารให้เข้าที่ได้ในระยะเวลาอันรวดเร็ว	ฉันสามารถทำงานเกี่ยวกับเอกสารทางการแพทย์เข้าแฟ้มได้ถูกต้อง รวดเร็ว
63	I can use a calculating machine ฉันสามารถใช้เครื่องคิดเลขได้ดี	ฉันสามารถใช้เครื่องมือในการคำนวณเพื่อการคำนวณยาหรือคิดเลขได้
64	I can use simple data processing equipment such as a keypunch ฉันสามารถใช้เครื่องมือ และวิธีจัดการกับข้อมูลอย่างง่ายได้	ฉันสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บ และประมวลผลข้อมูลของหน่วยงานได้ เช่น ใช้ excel เก็บข้อมูลสถิติของหน่วยงาน ตัวชี้วัด
65	I can post credits and debits ฉันสามารถแสดงรายรับ รายจ่ายได้	ฉันสามารถทำบัญชีรับ-จ่าย ของวัสดุทางการแพทย์ ทำเบิกเงินค่าตอบแทนของหน่วยงานได้
66	I can keep accurate records of payments or sales ฉันสามารถทำบันทึกการจ่ายหรือการขายได้	ฉันสามารถทำบันทึกค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ของผู้ป่วย และหน่วยงานด้วยคอมพิวเตอร์ได้

1.3.1.3 ผลการพัฒนารอบแนวคำถามในการสัมภาษณ์ และกรอบคำตอบ

ผู้วิจัยได้พัฒนาแนวข้อคำถามจากการศึกษาข้อมูลเอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลในสังกัดของรัฐ และนำมากำหนดกรอบข้อคำถาม และแนวการให้คะแนนคำตอบในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วยข้อคำถามสำหรับประเมินคำตอบเกี่ยวกับ 1) ความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่สนใจ 2) ทักษะติดต่อหน่วยงาน 3) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และ 4) พฤติกรรมที่สำคัญ ความสามารถพิเศษต่อแผนกที่สนใจ ดังรายละเอียดภาพ 23

ชื่อ/รหัสผู้ให้สัมภาษณ์.....

หน่วยงานที่สนใจ.....

ประเด็นคำถาม

1.1 ความรู้ที่ท่านคิดว่าจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ท่านสนใจมีอะไรบ้าง ระบุ
.....

1.2 ท่านมีทัศนคติต่อหน่วยงานที่ท่านสนใจอย่างไร ระบุ.....

1.3 ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ท่านสนใจมีอะไรบ้าง ระบุ.....
.....

1.4 คุณลักษณะพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ได้แก่ คุณธรรม
และจริยธรรม.....

ภาพ 23 แสดงกรอบข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพจบใหม่

เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวข้อคำถามในการสัมภาษณ์ จึงได้ดำเนินการพัฒนาแนวคำตอบโดยจำแนกคำตอบสำหรับ 4 แผนกการพยาบาล คือ แผนกสูติกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกอายุรกรรม และแผนกเด็ก สำหรับเป็นกรอบในการให้คะแนนของผู้สัมภาษณ์ วัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้การให้คะแนนเป็นแนวทางเดียวกัน โดยผู้วิจัยได้จำแนกคำตอบตามแผนกที่ตัวอย่างวิจัยมีความสนใจรายละเอียดดังภาพ 24 ถึง ภาพ 26

ประเด็นคำถาม

1.1 ความรู้ที่ท่านคิดว่าจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ท่านสนใจมีอะไรบ้าง ระบุ

Key: ตอบความรู้ตรงกับลักษณะหน่วยงานอย่างน้อย 1 ข้อ = ใช่ ได้ 1 คะแนน /ตอบไม่ตรงเลย = ไม่ใช่ ได้ 0 คะแนน ดังตาราง 52

ตาราง 52 พังคำตอบด้านความรู้จำแนกตามความสนใจแผนกการพยาบาล

หน่วยงาน	แนวคำตอบ	ใช่=1	ไม่ใช่=0
สูติกรรม	1. การทำคลอดปกติ และผิวดปกติ 2. การประเมินภาวะคลอด 3. การดูแลแม่หลังคลอด 4. การประเมิน Apgar score, ดูแลเด็กขณะคลอด และหลังคลอด		
ศัลยกรรม	1. การดูแลปัญหาทางศัลยกรรมที่พบบ่อยในผู้ใหญ่ 2. การเตรียมผู้ป่วยเพื่อทำผ่าตัด 3. การดูแลผู้ป่วยหลังผ่าตัด 4. การบริหารจัดการความปวด 5. การดูแลบาดแผล และการดูแลสายระบายต่างๆ		
อายุรกรรม	1. การดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาระบบต่างๆ ในระยะวิกฤต เจ็บพลัน และเรื้อรัง ที่ต้องได้รับการรักษาด้วยยา 2. การประเมินที่จำเป็นเพื่อดูหน้าที่ของการหายใจและหัวใจว่ามีการหายใจและการกำซาบออกซิเจนเข้าสู่อวัยวะที่สำคัญของร่างกายได้เพียงพอหรือไม่ 3. การดูแลผู้ป่วยภาวะติดเชื้อต่างๆ		
เด็ก	1.การประเมินสภาวะสุขภาพของเด็ก 2.การดูแลเด็กในภาวะเจ็บป่วยทั้งภาวะเจ็บป่วยวิกฤต เจ็บพลัน และเรื้อรัง 3.การดูแลปัญหาทางศัลยกรรมที่พบบ่อยในเด็ก 4.การพยาบาลเวชศาสตร์ฉุกเฉินในเด็ก 5.หลักการวัดสัญญาณชีพ การให้ออกซิเจน การให้อาหารในเด็ก		

ภาพ 24 แสดงแนวคำตอบความรู้ที่ท่านคิดว่าจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

1.2 ท่านมีทัศนคติต่อหน่วยงานที่ท่านสนใจอย่างไร

Key: คำตอบมีทัศนคติ ความสนใจ ความพึงพอใจต่อแผนกการพยาบาลที่สนใจ ใช่ ได้ 1 / ไม่ใช่ ได้ 0

เช่น สนใจแผนกศัลยกรรม ต้องมีความกระตือรือร้น ชอบที่จะดูแลผู้ป่วยที่ต้องได้รับการผ่าตัด และการดูแลหลังผ่าตัด เพราะผู้ป่วยไม่อยู่นาน ดูแลดีจะได้จำหน่ายเร็ว เป็นต้น ดังตาราง 53

ตาราง 53 ผังคำตอบด้านทัศนคติต่อหน่วยงานจำแนกตามความสนใจแผนกการพยาบาล

หน่วยงาน	แนวคำตอบ	ใช่=1	ไม่ใช่=0
สูติกรรม	ชอบดูแลผู้ป่วยที่คลอด ชอบดูแลเด็กแรกเกิด		
ศัลยกรรม	ชอบดูแลผู้ป่วยที่มีบาดแผล กระดูกหัก ต้องได้รับการผ่าตัด ส่วนใหญ่เป็น การพยาบาลที่ค่อนข้างเร่งรีบ		
อายุรกรรม	ชอบดูแลผู้ป่วยที่ต้องได้รับการรักษาด้วยยา ผู้ป่วยมีภาวะการติดเชื้อ		
เด็ก	ชอบดูแลผู้ป่วยเด็ก อุปกรณ์มีขนาดเล็ก		

ภาพ 25 แสดงคีย์คำตอบด้านทัศนคติต่อหน่วยงาน

1.3 ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มีอย่างไรบ้าง ระบุ

Key: คำตอบทักษะที่จำเป็นตรงกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานของแผนกการพยาบาล ใช่ ได้ 1 / ไม่ใช่ ได้ 0 เช่น สนใจแผนกศัลยกรรม ต้องมีทักษะเกี่ยวกับการเตรียมผู้ป่วยเพื่อผ่าตัด และการดูแลหลังผ่าตัด ทักษะการทำแผลชนิดต่างๆ เป็นต้น

1.4 คุณลักษณะพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ

Key: มีลักษณะของพฤติกรรมที่เหมาะสมกับลักษณะหน่วยงาน ได้แก่ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ใส่ใจในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดริเริ่ม รู้จักการทำงานเป็นทีม มีหัวใจในการบริการ ใช่ ได้ 1 ไม่ใช่ ได้ 0 ดังตาราง 54

ตาราง 54 ผังคำตอบด้านทักษะที่จำเป็นจำแนกตามความสนใจแผนกการพยาบาล

หน่วยงาน	แนวคำตอบ	ใช่=1	ไม่ใช่=0
สูติกรรม	มีทักษะในการตรวจครรภ์ ทำคลอด ดูแลเด็กแรกเกิด		
ศัลยกรรม	มีทักษะในการดูแลบาดแผลต่างๆ การเตรียม ดูแลผู้ป่วยที่ได้รับการผ่าตัดชนิดต่างๆ		
อายุรกรรม	มีทักษะในการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อ ผู้ป่วยมีปัญหาระบบต่างๆ ที่ต้องได้รับการรักษาด้วยยาต่างๆ สามารถประเมิน ค้นหาและจัดการกับภาวะวิกฤตในผู้ป่วย		
เด็ก	มีทักษะในการดูแลเด็ก การคำนวณยาปริมาณสำหรับเด็ก มีความใจเย็น		

ภาพ 26 แสดงคีย์คำตอบด้านทักษะสำหรับปฏิบัติ และคุณลักษณะพฤติกรรม

1.3.1.4 ผลการพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จากแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานข้าราชการพลเรือน การประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข และสมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาล และผดุงครรภ์ฯ พ.ศ.2553 และนำมาร่างเป็นข้อคำถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย ส่วนที่ 2 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 5 ข้อคำถาม บริการดี จำนวน 4 ข้อคำถาม การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 4 ข้อคำถาม การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จำนวน 4 ข้อคำถาม และการทำงานเป็นทีม จำนวน 4 ข้อคำถาม รวมทั้งหมด 21 ข้อคำถาม รายละเอียดดังตาราง 55

ตาราง 55 แสดงผังคำถามของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในแผนการพยาบาล

คุณลักษณะ	สัญลักษณ์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถามที่พัฒนา
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation: PA)	PA1	ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดี หรือให้เกิดผลสำเร็จตามมาตรฐาน	1. ทำหน้าที่ให้ถูกต้อง
	PA2	ที่มีอยู่ รวมถึงการสร้างสรรค์ พัฒนาผลงานหรือกระบวนการ	2. ปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา
	PA3	ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ขององค์กรที่ยาก และท้าทายชนิด	3. มานะอดทน ขยัน หมั่นเพียรในการทำงานจนแล้วเสร็จ
	PA4	ที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำ ได้มาก่อน	4. แสดงออกถึงความต้องการในการทำงานให้ดีขึ้น
	PA5		5. มีการปรับปรุงพัฒนาให้งานมีประสิทธิภาพ
บริการดี (Service mind: PS)	PS1	ความตั้งใจและความพยายามใน	6. ให้การบริการด้วยท่าทางเป็นมิตร สุภาพ
	PS2	การให้บริการเพื่อสนองต่อความต้องการของลูกค้า/ผู้รับบริการ	7. มีการให้ข้อมูลการบริการ แก่ผู้รับบริการถูกต้อง ชัดเจน
	PS3	ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	8. แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินการของโรค หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่
	PS4		9. ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่อง และรวดเร็ว

ตาราง 55 แสดงผังคำถามของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในแผนการพยาบาล (ต่อ)

คุณลักษณะ	สัญลักษณ์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถามที่พัฒนา
การสั่งสม ความ เชี่ยวชาญใน งานอาชีพ (Expertise: PE)	PE1	ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ ความสามารถของตนในการ	10. ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและ องค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน
	PE2	ปฏิบัติในการปฏิบัติหน้าที่ที่ รับผิดชอบด้วยการศึกษา ค้นคว้า	11. พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ ดียิ่งขึ้น
	PE3	และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ ความรู้ เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ ในสาขาวิชาชีพเข้ากับการ	12. ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่ง ต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติ ราชการ
	PE4	ปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตอบสนองต่อความต้องการของ ผู้รับบริการและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	13. มีความสนใจศึกษาเรียนรู้เทคโนโลยี ใหม่ๆ ทางการแพทย์ เพื่อพัฒนาการ ทำงาน
การยึดมั่นใน ความถูกต้อง ชอบธรรม และ จริยธรรม (Integrity: PI)	PI1	การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติ	14. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
	PI2	อย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตาม กฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณ	15. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ มโนธรรม และ จรรยาบรรณของวิชาชีพ
	PI3	แห่งวิชาชีพ และแนวทางใน	16. ให้บริการแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
	PI4	วิชาชีพโดยมุ่งเน้นประโยชน์แก่ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วน ตนทั้งนี้เพื่อดำรงศักดิ์ศรีแห่ง วิชาชีพและเพื่อเป็นกำลังสำคัญ ในการผลักดัน สนับสนุนภารกิจ หลักขององค์กรให้บรรลุ เป้าหมาย	17. แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพ อย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา
การทำงาน เป็นทีม (Teamwork : PT)	PT1	ความตั้งใจในการทำงานร่วมกับ	18. รับรู้เป้าหมายของทีมสุขภาพ
	PT2	ผู้อื่นโดยมีการวางแผนเป้าหมายที่ ชัดเจนร่วมกัน ยอมรับในคุณค่า	19. สนับสนุนการตัดสินใจของทีมสุขภาพ และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย
	PT3	ของผู้อื่นและเสริมสร้าง สัมพันธภาพอันดีต่อกัน เพื่อให้	20. รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้า ของการดำเนินงานของตนในทีมสุขภาพ
	PT4	งานบรรลุตามเป้าหมาย	21. ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการ ทำงานของทีมสุขภาพ

1.3.1.5 ผลการพัฒนาแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของพยาบาลวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จากแนวคิดการประเมินความพึงพอใจในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานของบุคลากรสุขภาพ (สำนักการพยาบาล, 2557) และมาตรฐานบริการการพยาบาล และผดุงครรภ์ ระดับมหาวิทยาลัย และนำมาร่างเป็นข้อคำถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย ส่วนที่ 2 แบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ในที่นี้ผู้วิจัยได้นำมาสร้างองค์ประกอบของข้อคำถามในแบบวัดเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเท่านั้น ประกอบด้วย ความพึงพอใจลักษณะงานที่รับผิดชอบ จำนวน 10 ข้อคำถาม และความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 10 ข้อคำถาม รวมทั้งหมด 20 ข้อคำถาม รายละเอียดดังตาราง 56

ตาราง 56 แสดงผังคำถามของแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล

คุณลักษณะ	สัญลักษณ์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถามที่พัฒนา
ความพึงพอใจต่อ	SJ1	ความรู้สึกลงในทางบวกต่อการให้บริการและการ	1. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
ลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ (SJ)	SJ2	ดูแลผู้ใช้บริการ ได้แก่ แผนกผู้ป่วยอายุรกรรม	2. มีอิสระในการตัดสินใจในงานตามความรับผิดชอบที่ได้รับ
	SJ3	แผนกผู้ป่วยศัลยกรรม	3. ท่านเข้าใจบทบาท ภาระ หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อหน่วยงานได้ดี
	SJ4	แผนกผู้ป่วยเด็ก และแผนกผู้ป่วยสูติกรรม เป็นต้น โดยพยาบาลได้	4. ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
	SJ5	ใช้ความคิดอิสระการรับผิดชอบงานของตนเอง รวมทั้งรู้สึกว่า	5. งานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เกิดการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะอย่างต่อเนื่อง
	SJ6	งานนั้น ท้าทาย	6. งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายต่อหน้าที่
	SJ7	ความสามารถ การใช้ความรู้ ความสามารถ	7. ท่านมีการวางแผนงานในการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง
	SJ8	ของตนอย่างเต็มที่ในการดูแลผู้ใช้บริการที่มีปัญหาซับซ้อน	8. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ
	SJ9		9. ท่านได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ
	SJ10		10. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้

ตาราง 56 แสดงผังคำถามของแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล (ต่อ)

คุณลักษณะ	สัญลักษณ์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถามที่พัฒนา
ความพึงพอใจ	SW 1	ความรู้สึกละเอียด พพอใจใน	11. มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
ต่อสภาพการ	SW 2	งานของพยาบาลที่	12. หน่วยงานมีการจัดเตรียมและพัฒนา
ทำงาน (work		ปฏิบัติงานในแผนกต่าง	แหล่งข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้
setting: SW)	SW 3	ๆ ได้แก่ แผนกผู้ป่วย	13. บรรยากาศของหน่วยงานส่งเสริมให้
(หรือหน่วยงาน		อายุรกรรม แผนกผู้ป่วย	บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนา
ที่ท่านสนใจควร		ศัลยกรรม แผนกผู้ป่วย	ตนเอง
มีลักษณะ ดังนี้)	SW 4	เด็ก และแผนกผู้ป่วยสูติ	14. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของ
		กรรม เกี่ยวกับความ	หน่วยงาน
	SW 5	ชัดเจนของเป้าหมาย	15. การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของ
		และแนวทางในการ	หน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน
	SW 6	ปฏิบัติงานทำให้มี	16. หน่วยงานมีการส่งเสริมขวัญกำลังใจ สุขภาพ
		แนวทางในการดูแลและ	และความปลอดภัยให้บุคลากร
	SW 7	ให้บริการการพยาบาล	17. หน่วยงานมีเครื่องมือ/อุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์
		แก่ผู้ป่วยแผนกดังกล่าว	สำหรับใช้ทำงานที่ทันสมัย ต่อการทำงาน
	SW 8	ได้ชัดเจนมากขึ้นรวมทั้ง	18. หน่วยงานมีเครื่องมือ/อุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์
		การจัดสภาพแวดล้อมที่	สำหรับใช้ทำงานที่เหมาะสมต่อการทำงาน
	SW 9	เหมาะสมต่อการ	19. หน่วยงานมีเครื่องมือ/อุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์
		ให้บริการภายใน	ที่เพียงพอสำหรับการทำงาน
	SW 10	หน่วยงาน	20. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร กฎ ระเบียบ ของ
			หน่วยงานถูกต้อง ทันเวลา

1.3.1.6 ผลการพัฒนาแบบประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาแบบประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ เป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการประเมินรูปแบบที่ผู้วิจัยได้พัฒนาตามหลักมาตรฐานของความเป็นไปได้ การนำไปใช้ประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้อง นำมาร่างเป็นข้อคำถามเพื่อประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย ส่วนที่ 2 แบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนก

การพยาบาล โดยผู้ใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล รายละเอียดดังตาราง 57

ตาราง 57 แสดงมโนทัศน์ของแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

คุณลักษณะ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถามที่พัฒนา
1. ด้านการนำไปใช้ประโยชน์: รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์	การนำไปใช้ประโยชน์	1.1 กรอบแนวคิดและความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล
	หมายถึง รูปแบบที่ใช้ในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนก	1.2 มีความชัดเจนสื่อสารถึงวิธีการปฏิบัติการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลได้
	การพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัด	1.3 มีแนวทางการปฏิบัติการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลแต่ละขั้นตอนครบถ้วน
	ความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์	1.4 ระบุแหล่งข้อมูล/ผู้เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกพยาบาลได้อย่างครอบคลุม
	ฮอลแลนด์ นี้สามารถนำไปใช้ในการคัดเลือก	1.5 ระบุแหล่งข้อมูล/ผู้เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกพยาบาลได้อย่างชัดเจน
	พยาบาลได้อย่างครอบคลุม	1.6 มีการใช้วิธีการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลครอบคลุมทุกกระบวนการของการคัดเลือก
	กลุ่มเป้าหมาย	1.7 มีรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลที่มีแนวทางการนำไปใช้อย่างชัดเจน
		1.8 ให้แนวทางพร้อมเกณฑ์การตัดสินคุณค่าที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพของการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล
		1.9 ข้อมูลที่ได้จากการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลครอบคลุมตรงตามความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง
		1.10

ตาราง 57 แสดงผังคำถามของแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล (ต่อ)

คุณลักษณะ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถามที่พัฒนา
2. ด้านความเป็นไปได้: รูปแบบการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่แผนกการ พยาบาล: การ ประยุกต์ใช้แนวคิดการ วัดความสนใจในอาชีพ ของฮอลแลนด์	ความเป็นไปได้ หมายถึง ประเด็นที่ใช้ในการประเมิน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติ เกี่ยวกับการคัดเลือกพยาบาล เข้าสู่แผนกการพยาบาล: การ ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัด ความสนใจในอาชีพของ ฮอลแลนด์ได้จริง เป็นที่ ยอมรับ สามารถตรวจสอบได้ อย่างชัดเจน และมีความ คุ้มค่าในการประเมิน	2.1 ให้แนวทางและวิธีการที่นำไปสู่การปฏิบัติการ คัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกได้จริง 2.2 ให้แนวทางและวิธีการตรวจสอบผลการคัดเลือก ที่ชัดเจน 2.3 มีแนวทางและวิธีการปฏิบัติการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่แผนกบนพื้นฐานข้อมูลที่มีอยู่ 2.4 มีแนวทางและวิธีการปฏิบัติการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่แผนกที่เป็นไปได้ 2.5 มีความคุ้มค่าให้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติการ คัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล 2.6 ให้ข้อมูลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการ พยาบาลอย่างคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรในการ คัดเลือก 2.7 มีขั้นตอนการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการ พยาบาลที่สะดวกและง่ายต่อการปฏิบัติการคัดเลือก
	ความเหมาะสม หมายถึง ประเด็นที่ใช้ในการประเมิน สามารถบ่งบอก หรือสะท้อน ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการ คัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนก การพยาบาล: การประยุกต์ใช้ แนวคิดการวัดความสนใจใน อาชีพของฮอลแลนด์ในด้าน นั้นๆได้อย่างถูกต้อง และ น่าเชื่อถือ	3.1 มุ่งเน้นการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการ พยาบาลที่สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การ คัดเลือกได้ชัดเจน 3.2 ข้อมูลที่ได้จากการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนก การพยาบาลตามรูปแบบให้ข้อมูลที่สามารถนำไปสู่ การปรับปรุงพัฒนาการคัดเลือกพยาบาล 3.3 แนวทางการคัดเลือกเหมาะสมไม่ก่อให้เกิด ผลเสียต่อผู้เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกพยาบาล 3.4 แนวทางการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการ พยาบาลมีความยืดหยุ่นสามารถปรับใช้ได้ตาม สถานการณ์ 3.5 แนวทางการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการ พยาบาลเหมาะสมไม่ขัดต่อระเบียบและกฎเกณฑ์ การปฏิบัติการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการ พยาบาล

ตาราง 57 แสดงผังคำถามของแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล (ต่อ)

คุณลักษณะ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถามที่พัฒนา
4. ด้านความถูกต้อง: รูปแบบการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่แผนกการ พยาบาล: การประยุกต์ใช้ แนวคิดการวัดความสนใจ ในอาชีพของฮอลแลนด์	ความถูกต้อง หมายถึง เทคนิค วิธีการที่ใช้ คัดเลือก มีการเลือกใช้ วิธี ผลจากการคัดเลือกมี ความถูกต้อง	4.1 มีการวิเคราะห์บริบทการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่ แผนกการพยาบาลอย่างถูกต้อง 4.2 บรรยายแหล่งข้อมูลและการได้มาซึ่งข้อมูลในการ คัดเลือกอย่างชัดเจน ถูกต้อง 4.3 บรรยายจุดประสงค์และกระบวนการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลอย่างชัดเจน ถูกต้อง 4.4 มีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ถูกต้อง 4.5 มีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของข้อมูลการ คัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลได้อย่าง ถูกต้อง 4.6 มีแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณอย่าง ถูกต้อง 4.7 มีแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพอย่าง ถูกต้อง 4.8 มีแนวทางการตัดสินผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่ แผนกการพยาบาลอย่างชัดเจน ถูกต้อง 4.9 มีแนวทางการนำผลการประเมินไปใช้อย่างชัดเจน ถูกต้อง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.3.1.7 ผลการพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนก

การพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

การพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพ สำหรับคณะกรรมการในการคัดเลือก โดยมีรายละเอียดในคู่มือฯ คือ บทสรุปสำหรับผู้บริหาร สารบัญ แนวคิดการคัดเลือก (ได้แก่ ความเป็นมาและความสำคัญ วัดจุดประสงค์ และคำจำกัดความ) การคัดเลือกพยาบาลเข้าแผนกการพยาบาล (ได้แก่ การจัดตั้งคณะกรรมการ และขั้นตอนการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล) หลักการวิเคราะห์อัตรากำลัง (ได้แก่ หลักการวิเคราะห์อัตรากำลัง และวิธีวิเคราะห์อัตรากำลัง) คำแนะนำสำหรับขั้นตอนการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล (ได้แก่ ส่วนของกรรมการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ส่วนของ

พยาบาลใหม่ในการทำการทดสอบเพื่อคัดเลือกเข้าสู่แผนกการพยาบาล และคำแนะนำ) คำแนะนำสำหรับการบันทึกข้อมูล และประมวลผลข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ด้วยระบบ NSS เพื่อประมวลผลของรูปแบบ และวินิจฉัยว่าบุคคลมีคุณลักษณะเหมาะกับการปฏิบัติงานแผนกใด บรรณานุกรม และภาคผนวก (ได้แก่ แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แบบบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ Key: คำตอบการสัมภาษณ์การคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล) ตัวอย่างคู่มือฯ แสดงดังภาพ 27



ภาพ 27 ตัวอย่างคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

1.3.1.8 ผลแบบประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ตามหลักของมาตรฐานการประเมินของความเป็นไปได้ การนำไปใช้ประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ของคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล สำหรับคณะกรรมการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล ประเมินรูปแบบการนำเสนอข้อมูล เนื้อหา และประเมินด้านการใช้ภาษา ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดรูปแบบ จำนวน 4 ข้อ 2) ด้านเนื้อหา จำนวน 4 ข้อ 3) ด้านการใช้ภาษา จำนวน 3 ข้อ 4) ด้านภาพประกอบ จำนวน 3 ข้อ 5) ด้านการนำเสนอด้วยวิดีโอ จำนวน 3 ข้อ 6) ความพึงพอใจโดยรวมต่อคู่มือฯ สำหรับการตรวจสอบคุณภาพก่อนนำคู่มือฯ ไปใช้ในขั้นตอนการทดลองใช้รูปแบบฯ รายละเอียดดังตาราง 58

ตาราง 58 แสดงผังคำถามของแบบประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล

คุณลักษณะ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อคำถามที่พัฒนา
ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์	1. ด้านการจัดรูปแบบคู่มือ	1.1 ลักษณะตัวอักษรมีความเหมาะสม
		1.2 ขนาดตัวอักษรชัดเจน
		1.3 การจัดหน้าเหมาะสม
		1.4 การจัดวางภาพเหมาะสม
	2. ด้านเนื้อหา	2.1 เนื้อหามีความถูกต้องตามความเป็นจริง
		2.2 การนำเสนอเนื้อหาเป็นลำดับขั้นตอน
		2.3 เนื้อหามีความเหมาะสม
		2.4 เนื้อหาที่มีประโยชน์สามารถนำไปใช้ได้
	3. ด้านการใช้ภาษา	3.1 ภาษามีความถูกต้อง
		3.2 ภาษามีความเหมาะสม
		3.3 ภาษาชัดเจน กระชับ อ่านและเข้าใจง่าย
	4. ด้านภาพประกอบ	4.1 ภาพประกอบชัดเจนน่าสนใจ
		4.2 ขนาดภาพประกอบมีความเหมาะสม
		4.3 ปริมาณภาพประกอบมีความเหมาะสมกับเนื้อหา
	5. ด้านการนำเสนอด้วยวิดีโอ	5.1 ภาพประกอบชัดเจน เหมาะสม
		5.2 ความน่าสนใจของภาพและเสียง
		5.3 การออกแบบสื่อมัลติมีเดียโดยรวม
6. ความพึงพอใจโดยรวมต่อคู่มือฯ นี้	6. ความพึงพอใจโดยรวมต่อคู่มือ	

1.3.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือสำหรับใช้ในการศึกษาการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพ และรายงานผลจำแนกตามประเภทเครื่องมือ รายละเอียด ดังนี้

1.3.2.1 ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล ประกอบด้วย การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยง ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล ดังนี้

1) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ท่าน ซึ่งได้จำแนกแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล เป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 ด้านความสนใจกิจกรรมในแผนกการพยาบาล จำนวน 6 ประเภท ประเภทละ 11 ข้อคำถาม รวมเป็น 66 ข้อคำถาม มีรายการคำตอบแบบมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ (1= ไม่ชอบที่สุด, 2=ไม่ชอบ, 3=เฉยๆ, 4=ชอบ, 5=ชอบมากที่สุด) และส่วนที่ 3 ด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล จำนวน 6 ประเภท ประเภทละ 11 ข้อคำถาม รวมเป็น 66 ข้อคำถาม มีรายการคำตอบแบบมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ (1= ไม่ใช่ที่สุด, 2=ไม่ใช่, 3=ไม่แน่ใจ, 4=ใช่, 5=ใช่ที่สุด) รวมข้อคำถามทั้งหมด 132 ข้อคำถาม

ผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหานั้น ผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด (Index of objective congruence: IOC) ของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกและปรับปรุงข้อคำถามก่อนนำมาใช้ในการวิจัย โดยเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหาจะคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .50 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556) ผลจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามที่พัฒนาขึ้น จำนวน 132 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ท่าน ครั้งที่ 1 พบว่า มีค่า IOC ตั้งแต่ -.07 ถึง 1.00 มีข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ คือ มีค่า IOC น้อยกว่าหรือเท่ากับ .50 จำนวน 13 ข้อ เนื่องจากผู้วิจัยคำนึงถึงโครงสร้างทางคุณลักษณะของแบบวัด ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับปรุงข้อคำถาม และภาษาในบางข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจง่ายขึ้น และนำไปดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาครั้งที่ 2 พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ .71 ถึง 1.00 ผ่านเกณฑ์ทุกข้อคำถาม

ข้อคำถามที่ดำเนินการตรวจสอบความสอดคล้องที่ผ่านเกณฑ์มีค่า IOC ตั้งแต่ .71 ถึง 1.00 จากการปรับปรุงข้อคำถาม และภาษาบางข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้อ่านมีความเข้าใจง่ายขึ้น และสอดคล้องตามจุดมุ่งหมายการวัดมากขึ้นโดยยังคงไว้ซึ่งโครงสร้างของข้อคำถาม มี 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย ส่วนที่ 2 แบบวัดเป็นข้อคำถามเชิงกิจกรรมที่สะท้อนถึงความสนใจในกิจกรรมทางการแพทย์ และข้อคำถามเชิงพฤติกรรมที่สะท้อนความสามารถในกิจกรรมทางการแพทย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลที่มีความแตกต่างกัน โดยให้ตัวอย่างวิจัยจะเลือกข้อคำตอบในกิจกรรมตามระดับความสนใจหรือความชอบในกิจกรรมแต่ละข้อ และความสามารถของตนเองว่ามีความสามารถระดับไหน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา ผลการแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังตาราง 59 – 70

ตาราง 59 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาลด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลแบบนิยมความจริง (The Realistic Interest type)

ลำดับข้อ	ข้อคำถาม	ข้อคำถามปรับปรุงใหม่	ค่า IOC		ผลสรุป
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
			1	2	
The Realistic Interest type (IR)					
IR 1	ดูแล ตรวจสอบ รักษาอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เป็นเครื่องใช้ไฟฟ้า ได้แก่ เครื่องปรับหยดน้ำเกลือ เครื่องกระตุ้นหัวใจ หรือเครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ ฯลฯ	แก้ไขอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เป็นเครื่องใช้ไฟฟ้าเมื่อเครื่องทำงานผิดปกติ ได้แก่ เครื่องปรับหยดน้ำเกลือ เครื่องกระตุ้นหัวใจ หรือเครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ ฯลฯ	.63	1	ผ่าน
IR 2	ดูแลเตรียมความพร้อมรถที่ใช้ในหอผู้ป่วย ได้แก่ รถทำแผล รถฉีดยา รถ Emergency หรือดูแลเครื่องยนต์ของรถยนต์ที่ใช้ประจำ	ตรวจสอบ ซ่อมแซม แก้ไขรถที่ใช้ในหน่วยงาน ได้แก่ รถทำแผล รถฉีดยา รถ Emergency หรืออุปกรณ์ทางการแพทย์ในหน่วยงานเมื่อชำรุดเบื้องต้น	.38	1	ผ่าน
IR 3	เตรียมความพร้อม ดูแลแก้ไขอุปกรณ์ทางการแพทย์ ที่จำเป็นต้องใช้เมื่อมีปัญหาเบื้องต้น เช่น เครื่องช่วยหายใจ เครื่องกระตุ้นหัวใจ หรือเครื่องจักรกลต่างๆ	ตรวจสอบ ซ่อมแซม แก้ไขอุปกรณ์ทางการแพทย์ ที่จำเป็นต้องใช้เมื่อมีปัญหาเบื้องต้น เช่น เครื่องช่วยหายใจ เครื่องกระตุ้นหัวใจ เครื่องนวดบริเวณขา (Kendall SCD) หรือเครื่องกระตุ้นการเคลื่อนไหวข้อเข่า (Artromot-K1)	.75	.75	ผ่าน

ตาราง 59 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนก
การพยาบาลด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลแบบนิยมความจริง (The Realistic
Interest type) (ต่อ)

ลำดับ ข้อ	ข้อความถาม	ข้อความถามปรับเปลี่ยน	ค่า IOC		ผลสรุป
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
IR 4	ดูแล รักษา ตรวจสอบอุปกรณ์ที่เป็นโลหะ เช่น กรรไกร Artery clamp หรือเครื่องจักรกลต่างๆ ที่ใช้ในหอผู้ป่วยและใช้ทั่วไป	ใช้อุปกรณ์เครื่องจักรกลต่างๆ เพื่อช่วยผ่อนแรงในการปฏิบัติการพยาบาล การใช้เก็ยกออกซิเจน เครื่องดูดเสมหะหรือสิ่งคัดหลั่ง	.50	1	ผ่าน
IR 5	ดูแล ตรวจสอบอุปกรณ์ ของใช้ที่ประกอบจากไม้ในหอผู้ป่วยให้มีความเรียบร้อยพร้อมใช้ เช่น โต๊ะเก้าอี้ อุปกรณ์	จัดทำอุปกรณ์ ของใช้ขึ้นใหม่สำหรับใช้งานในหอผู้ป่วย	.50	1	ผ่าน
IR 6	ขับรถในโรงพยาบาลเพื่อการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยเมื่อจำเป็น	ดูแลช่วยเคลื่อนย้ายผู้ป่วยเพื่อไปตรวจหรือย้ายเตียงผู้ป่วยเมื่อจำเป็น	-.07	1	ผ่าน
IR 7	ตรวจสอบความพร้อมใช้หรือแก้ไขของรถทำแผล รถอุปกรณ์ฉุกเฉิน และรถจัด-แจกยาในหอผู้ป่วย	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับ-ส่งผู้ป่วยทั้งในและนอกโรงพยาบาล การแก้ไขรถที่ใช้ในหน่วยงานเบื้องต้น ได้แก่ รถทำแผล รถอุปกรณ์ฉุกเฉิน รถจัด-แจกยา และรถเข็นผู้ป่วย มีล้อฝืดหรือเสียงดัง	.50	1	ผ่าน
IR 8	อบรมความรู้การดูแล บำรุงรักษาอุปกรณ์ต่างๆ ในหน่วยงาน	อบรมความรู้การดูแล บำรุงรักษาอุปกรณ์ต่างๆ ในหน่วยงาน	.88	.88	ผ่าน
IR 9	อบรมความรู้การใช้ และระบบกลไกของเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ทางการแพทย์ในหน่วยงาน เช่น การต่อสายเครื่องช่วยหายใจ การต่อสายเครื่องกระตุ้นหัวใจ	อบรมความรู้วิธีใช้ และระบบกลไกของเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ทางการแพทย์ในหน่วยงาน เช่น การต่อสายเครื่องช่วยหายใจ การต่อสายและการปรับป้อนต่างๆ ของเครื่องกระตุ้นหัวใจ	.75	.75	ผ่าน
IR 10	อบรมการดูแล บำรุงรักษาเครื่องมือ และอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เป็นระบบอัตโนมัติ	อบรมการดูแล บำรุงรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เป็นระบบอัตโนมัติ	.88	.88	ผ่าน
IR 11	อบรมเกี่ยวกับเทคนิคทางช่างไม้ เพื่อนำไปใช้ในการสร้างหรือดัดแปลงอุปกรณ์ เครื่องมือในหน่วยงาน	อบรมนวัตกรรมการสร้างหรือการทำอุปกรณ์สำหรับการดูแลผู้ป่วย หรือใช้ในหน่วยงาน	.25	1	ผ่าน

ตาราง 60 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนก
การพยาบาลด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลแบบคดีวิเคราะห์ (The Investigative
Interest type)

ลำดับ ข้อ	ข้อความ	ข้อความปรับเปลี่ยน	ค่า IOC		ผล สรุป
			ครั้งที่	ครั้งที่	
			1	2	
The Investigative Interest type (II)					
II1	ศึกษา ค้นคว้า งานวิจัยและหนังสือที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ทางการพยาบาลและการแพทย์	ศึกษา ค้นคว้า งานวิจัยและหนังสือที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ทางการพยาบาลและวิทยาศาสตร์การแพทย์	.88	.88	ผ่าน
II2	เก็บสิ่งส่งตรวจ ติดตามผลทางห้องปฏิบัติการ และผลข้อมูลต่างๆของผู้ป่วย	การเก็บสิ่งส่งตรวจ ติดตามผลทางห้องปฏิบัติการ และแปลผลข้อมูลต่างๆ ของผู้ป่วย	.75	.75	ผ่าน
II3	ร่วมทำโครงการค้นคว้า/นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือดูแลการเจ็บป่วยของผู้ป่วย	ร่วมทำโครงการวิจัย ค้นคว้า พัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือดูแลการเจ็บป่วยของผู้ป่วย	.75	.75	ผ่าน
II4	ออกแบบสิ่งประดิษฐ์ที่ทันสมัยเพื่อใช้ในหน่วยงานหรือสำหรับการดูแลผู้ป่วย	ความสนใจในการออกแบบสิ่งประดิษฐ์ที่ทันสมัยเพื่อใช้ในหน่วยงานหรือสำหรับการดูแลผู้ป่วย	.75	.75	ผ่าน
II5	ดูแลหลักการผสมยา การให้ยา การให้สารเคมีต่างๆ แก่ผู้ป่วย โดยเฉพาะยาเคมีบำบัด การฉีดสี ยาความเสี่ยงสูง เช่น ยาละลายลิ่มเลือด	ดูแลหลักการผสมยา การดูแลการให้ยา การให้ยาเคมีบำบัด การฉีดสี ยา ความเสี่ยงสูง เช่น ยาละลายลิ่มเลือด การเก็บยาเพื่อรักษาคุณภาพของยา และการแปลค่าตัวชี้วัดทางเคมีสำหรับการฆ่าเชื้ออุปกรณ์ทางการแพทย์	.75	.75	ผ่าน
II6	อ่านความรู้ใหม่ๆ ที่น่าสนใจเกี่ยวกับแนวทางการรักษา การพยาบาลผู้ป่วย	อ่านความรู้ใหม่ๆ ที่น่าสนใจเกี่ยวกับแนวทางการรักษา การพยาบาลผู้ป่วยโรคอุบัติใหม่	.88	.88	ผ่าน
II7	นำความรู้เกี่ยวกับวิชาทางคณิตศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการดูแลรักษาผู้ป่วย เช่น การคำนวณขนาดของยาตามน้ำหนักตัวของผู้ป่วย การแก้ไขปัญหาน้ำหนักเกิน	นำความรู้เกี่ยวกับวิชาทางคณิตศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการดูแลรักษาผู้ป่วย เช่น การคำนวณขนาดของยาตามน้ำหนักตัวของผู้ป่วย การแก้ไขปัญหา น้ำหนักเกิน	.75	.75	ผ่าน

ตาราง 60 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาลด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลแบบคิดวิเคราะห์ (The Investigative Interest type) (ต่อ)

ลำดับ ข้อ	ข้อความถาม	ข้อความถามปรับเปลี่ยน	ค่า IOC		ผล สรุป
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
118	ประยุกต์ความรู้หลักทางฟิสิกส์มาใช้ในการดูแลผู้ป่วย เช่น หลักการดึงดูดแรงเสียดทานในการเคลื่อนย้ายผู้ป่วย	ประยุกต์ความรู้หลักทางฟิสิกส์มาใช้ในการดูแลผู้ป่วย เช่น หลักการดึงดูดแรงเสียดทานในการเคลื่อนย้ายผู้ป่วย	.75	.75	ผ่าน
119	ใช้ความรู้ทางเคมีมาพัฒนาในการทำงาน ได้แก่ การออกฤทธิ์ของยา ปฏิกริยาทางเคมีของยาต่างๆ การแปลผลทางห้องปฏิบัติการ	อบรมความรู้ทางเคมี ได้แก่ หลักการเก็บเลือด และการเลือกใช้หลอดในการบรรจุเลือดส่งตรวจที่ถูกต้อง การอ่านค่าตัวชี้วัดทางเคมีสำหรับเครื่องฆ่าเชื้อ อุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ การแพทย์ ปฏิกริยาทางเคมีของยาต่างๆ การแปลผลทางห้องปฏิบัติการ	.75	.75	ผ่าน
1110	อบรมความรู้ทางเรขาคณิตมาใช้ในการตัดแปลง วางแผน การดูแลผู้ป่วย ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมหน่วยงาน การจัดทำผู้ป่วย	อบรมความรู้ทางเรขาคณิตมาใช้ในการตัดแปลง วางแผน การดูแลผู้ป่วย ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมหน่วยงาน การใช้รูปองศาที่เที่ยงเพื่อจัดทำผู้ป่วย	.75	.75	ผ่าน
1111	อบรมเกี่ยวกับกายวิภาค และพยาธิวิทยาของการเกิดโรค ที่เกิดขึ้นกับอวัยวะต่าง ๆ ปัญหาภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้	อบรมความรู้เกี่ยวกับกายวิภาค และพยาธิวิทยาของการเกิดโรค ที่เกิดขึ้นกับอวัยวะต่าง ๆ ปัญหาภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้	.88	.88	ผ่าน

ตาราง 61 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาลด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลแบบศิลปะ (The Artistic Interest Type)

ลำดับ ข้อ	ข้อความ	ข้อความปรับเปลี่ยน	ค่า IOC		ผล สรุป
			ครั้งที่	ครั้งที่	
			1	2	
The Artistic Interest Type (IA)					
IA 1	ใช้การวาดรูปหรือระบายสีเป็นเครื่องมือในการดูแลผู้ป่วยที่มีอาการซึมเศร้าหรือใช้ในการสื่อสารกับผู้ป่วย	ใช้งานด้านศิลปะ ได้แก่ การวาดรูปหรือระบายสี มาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย	.65	1	ผ่าน
IA 2	ดูละครทีวี จัดกิจกรรม หรือเปิดทีวีให้ผู้ป่วยเพื่อผ่อนคลายความเครียด	ใช้กิจกรรมการแสดงหรือบันเทิงให้ผู้ป่วยเพื่อผ่อนคลาย	.25	1	ผ่าน
IA 3	ทำ 5 ส. การจัดตกแต่งหอผู้ป่วย ดูแลสิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน	สนใจการออกแบบ การจัดตกแต่งหอผู้ป่วย ดูแลสิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน	.75	.75	ผ่าน
IA 4	เล่นดนตรี และใช้ดนตรีในการบำบัดรักษาผู้ป่วยในหน่วยงาน	สนใจในการเล่นดนตรี หรือการนำดนตรีมาใช้สอดแทรกในการบำบัดรักษาผู้ป่วยในหน่วยงาน เช่น การใช้ดนตรีบำบัด	.88	.88	ผ่าน
IA 5	จัดกิจกรรมเพื่อบำบัดให้แก่ผู้ป่วย เช่น ฝึกเล่นดนตรี	จัดกิจกรรมเพื่อบำบัดให้แก่ผู้ป่วย เช่น ฝึกเล่นดนตรี	.75	.75	ผ่าน
IA 6	ฟังเพลง สัnger หรือจัดกิจกรรมรื่นเริงในหน่วยงาน	ชื่นชอบการฟังเพลง สัnger หรือจัดกิจกรรมรื่นเริงในหน่วยงาน	.75	.75	ผ่าน
IA 7	อ่านหนังสือนิยาย เพื่อการผ่อนคลายในช่วงว่าง หรืออ่านให้ผู้ป่วยฟัง	สนใจการจัดกิจกรรมการอ่าน ใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการพยาบาล	.75	.75	ผ่าน
IA 8	นำการวาดรูป การถ่ายภาพมาใช้ในหน่วยงาน เช่น วาดรูปแผล หรือใช้ในการบำบัดดูแลผู้ป่วย เช่น สอนผู้ป่วยวาดรูป	นำการวาดรูป การถ่ายภาพมาใช้ในหน่วยงาน หรือใช้ในการบำบัดดูแลผู้ป่วย เช่น สอนผู้ป่วยวาดรูป	.57	1	ผ่าน
IA 9	อ่านละคร นิยาย นิทาน การ์ตูน หนังสืออ่านเล่น และอ่านหรือเล่าให้ผู้ป่วยฟัง ยามว่าง	อ่านหรือเล่าละคร นิยาย นิทาน การ์ตูน และหนังสืออ่านเล่นให้ผู้ป่วยฟัง	.71	.71	ผ่าน
IA 10	อ่านหรือเขียนบทกลอนในหน่วยงานที่เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย	อ่านหรือเขียนบทกลอน บทกวี ที่ส่งเสริมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย	.75	.75	ผ่าน

ตาราง 61 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือก
แผนการพยาบาลด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลแบบศิลปะ (The Artistic
Interest Type) (ต่อ)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถาม	ข้อคำถามปรับใหม่	ค่า IOC		ผล สรุป
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
IA 11	อบรมความรู้ทางศิลปะ เช่น ศิลปะ บำบัด ศาสตร์และศิลป์แห่งการ บำบัด และนำมาประกอบในการ ดูแลผู้ป่วย ได้แก่ การวาด ร้อง เพลง การเคลื่อนไหวร่างกาย ฯลฯ	อบรมความรู้ทางศิลปะ เช่น ศิลปะ บำบัด ศาสตร์และศิลป์แห่งการ บำบัด และนำมาประยุกต์ใช้ในการ ดูแลผู้ป่วย ได้แก่ การวาด ร้องเพลง การเคลื่อนไหวร่างกาย ฯลฯ	.88	.88	ผ่าน

ตาราง 62 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือก
แผนการพยาบาลด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลแบบสังคม (The Social
Interest Type)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถาม	ข้อคำถามปรับใหม่	ค่า IOC		ผล สรุป
			ครั้งที่	ครั้งที่	
			1	2	
The Social Interest Type (IS)					
IS 1	เขียนบันทึก หรือส่งทาง Line หรือ ส่งข้อความ เพื่อส่งต่ออาการผู้ป่วย หรือปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาใน หน่วยงาน	เขียนบันทึก หรือส่งทาง Line หรือส่งข้อความ เพื่อส่งต่ออาการ ผู้ป่วย หรือปรึกษาเกี่ยวกับปัญหา ในหน่วยงาน	.88	.88	ผ่าน
IS 2	เข้าร่วมงานบุญหรือพิธีทางศาสนา ต่างๆ ของหน่วยงาน หรือจัดพิธีทาง ศาสนาให้ผู้ป่วยตามความต้องการใน ระยะสุดท้าย	เข้าร่วมงานบุญหรือพิธีทางศาสนา ต่างๆ ของหน่วยงาน หรือจัดพิธี ทางศาสนาให้ผู้ป่วยตามความ ต้องการในระยะสุดท้าย	.88	.88	ผ่าน
IS 3	เข้าร่วมเป็นสมาชิกของชมรมต่างๆ หรือเป็นตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมของ องค์กร และหน่วยงานอื่นๆ	เข้าร่วมเป็นสมาชิกของชมรมต่างๆ หรือเป็นตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรม ขององค์กร และหน่วยงานอื่นๆ	1	1	ผ่าน
IS 4	ช่วยเหลือดูแลลอบโยนคนที่มี ปัญหาจิตใจ ได้แก่ คนในหน่วยงาน ผู้ป่วยและญาติ	ช่วยเหลือดูแลลอบโยนคนที่มี ปัญหาจิตใจ ได้แก่ คนใน หน่วยงาน ผู้ป่วยและญาติ	.75	.75	ผ่าน
IS 5	ดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยเด็ก หรือเด็กๆ ในหน่วยงาน	ดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยเด็ก หรือเด็กๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน	.75	.75	ผ่าน

ตาราง 62 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือก
แผนการพยาบาลด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลแบบสังคม (The Social
Interest Type) (ต่อ)

ลำดับ ข้อ	ข้อความถาม	ข้อความถามปรับเปลี่ยน	ค่า IOC		ผล สรุป
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
IS 6	ร่วมงานสังสรรค์ตามโอกาส หรือจัด กิจกรรมกลุ่มให้ผู้ป่วยของหน่วยงาน	ร่วมงานสังสรรค์ตามโอกาส หรือ ร่วมจัดกิจกรรมกลุ่มให้ผู้ป่วยของ หน่วยงาน	.88	.88	ผ่าน
IS 7	ร่วมออกกำลังกาย เดินแอโรบิค เดินรำ ลีลาศ ของหน่วยงานหรือ องค์กร	ร่วมออกกำลังกาย เดินแอโรบิค เดินรำ ลีลาศ ของหน่วยงานหรือ องค์กร	.88	.88	ผ่าน
IS 8	อ่านหนังสือทางด้านจิตวิทยาเพื่อใช้ใน การให้คำปรึกษา เจริญใจใกล้เคียง ต่อรองกับคนอื่นๆ ในงานของ หน่วยงาน	อ่านหนังสือทางด้านจิตวิทยาเพื่อ ใช้ในการให้คำปรึกษา เจริญใจใกล้ เคียง ต่อรองกับคนอื่นๆ ในงาน ของหน่วยงาน	.88	.88	ผ่าน
IS 9	เข้าร่วมประชุมและอภิปรายกับ บุคลากรอื่นๆ เกี่ยวกับงานวิชาการ หรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ดูแลผู้ป่วยกับทีมสุขภาพ	เข้าร่วมประชุมและอภิปรายกับ บุคลากรอื่นๆ เกี่ยวกับงานวิชาการ หรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การดูแลผู้ป่วยกับทีมสุขภาพ	.75	.75	ผ่าน
IS 10	เข้าร่วมในกิจกรรมการออกกำลังกาย งานกีฬาของหน่วยงาน	เข้าร่วมในกิจกรรมการออกกำลังกาย งานกีฬาของหน่วยงานและ สถาบัน	.88	.88	ผ่าน
IS 11	มีเพื่อนใหม่ๆ พบปะกับบุคคลอื่นๆ พูดคุยกับบุคคลใหม่ๆ ที่ไม่รู้จักมา ก่อนในหน่วยงาน	มีเพื่อนใหม่ๆ พบปะกับบุคคลอื่นๆ พูดคุยกับบุคคลใหม่ๆ ที่ไม่รู้จักมา ก่อนในหน่วยงาน	1	1	ผ่าน

ตาราง 63 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือก
แผนการพยาบาลด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลแบบธุรกิจ (The Enterprising
Interest Type)

ลำดับ ข้อ	ข้อความ	ข้อความปรับเปลี่ยน	ค่า IOC		ผล สรุป
			ครั้งที่	ครั้งที่	
			1	2	
The Enterprising Interest Type (IE)					
IE 1	เป็นผู้นำในการทำงาน ทางการพยาบาลใน หน่วยงาน	เป็นผู้นำในการทำงานทางการพยาบาลใน หน่วยงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการ ปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล	.75	.75	ผ่าน
IE 2	คุยกับตัวแทนจำหน่ายยา และอุปกรณ์ทางการแพทย์	ขึ้นขอบกิจกรรมเกี่ยวกับการเจรจาต่อรอง หรือซื้อขายของ	.29	1	ผ่าน
IE 3	พูดคุยเกี่ยวกับกฎระเบียบ ของสภาการพยาบาล ของ กระทรวงสาธารณสุข	สนใจในการอภิปรายถึงปัญหาของ เหตุการณ์การเมืองที่เกี่ยวข้องกับแนว ทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	.63	1	ผ่าน
IE 4	นำหลักการด้านธุรกิจมา พัฒนาระบบการบริการ พยาบาล	นำหลักการด้านธุรกิจมาพัฒนาระบบการ บริการพยาบาล เช่น การสร้างระบบบริการ การจัดบริการที่เหมาะสมสอดคล้องกับ ความต้องการ มีมาตรฐาน HA, ISO, JCI	.71	.71	ผ่าน
IE 5	เข้าร่วมการประชุมการ สัมมนาทางการพยาบาล หรือของหน่วยงาน	เข้าร่วมการประชุมการสัมมนาทางการ พยาบาลหรือของหน่วยงาน	.88	.88	ผ่าน
IE 6	อภิปรายประเด็นต่างๆ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นใน การประชุมของหน่วยงาน	มอบหมายงานให้ทีมในการปฏิบัติงาน	.75	.75	ผ่าน
IE 7	ทำหน้าที่จัดบันทึกข้อมูลใน การประชุมของหน่วยงาน	ได้รับหน้าที่ในการเป็นคณะกรรมการ ต่างๆ ของหน่วยงาน	.63	1	ผ่าน
IE 8	ให้คำปรึกษาเรื่องงานแก่ ผู้ร่วมงาน	ให้คำปรึกษาเรื่องงานแก่ผู้ร่วมงาน	.75	.75	ผ่าน
IE 9	เข้าพบหัวหน้างาน หรือ ผู้บริหาร เพื่อรายงาน ความก้าวหน้าของงานที่ทำ	หน่วยงานที่มีลักษณะงานต้องพบปะผู้คน เช่น เข้าพบหัวหน้างาน หรือผู้บริหารเพื่อ รายงานความก้าวหน้าของงานที่ทำ	.57	.88	ผ่าน

ตาราง 63 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาลด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลแบบธุรกิจ (The Enterprising Interest Type) (ต่อ)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถาม	ข้อคำถามปรับใหม่	ค่า IOC		ผล สรุป
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
IE 10	เป็นหัวหน้าทีมในการรับ-ส่งเวร หรือ เป็นผู้นำกลุ่มจัดกิจกรรมในหน่วยงาน	เป็นผู้นำกลุ่มจัดกิจกรรมใน หน่วยงาน	.75	.75	ผ่าน
IE 11	มีส่วนร่วมในการทำตามนโยบายเพื่อ การดูแลสุขภาพของชุมชน	มีส่วนร่วมในการทำตาม นโยบายเพื่อการดูแลสุขภาพ ของชุมชน	.75	.75	ผ่าน

ตาราง 64 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาลด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลแบบประเพณีนิยม (The Conventional Interest Type)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถาม	ข้อคำถามปรับใหม่	ค่า IOC		ผล สรุป
			ครั้งที่	ครั้งที่	
			1	2	
The Conventional Interest Type (IC)					
IC 1	ดูแลจัด เก็บตู้ เติง โต๊ะ ใน หน่วยงานให้เป็นระเบียบ เรียบร้อย	ดูแลกำกับการจัด เก็บของใช้ของ ผู้ป่วยและหน่วยงานให้เป็นระเบียบ เรียบร้อย	.63	1	ผ่าน
IC 2	บันทึก หรือเขียนบันทึกโน้ตเพื่อ บันทึกความจำสำหรับตนเองหรือ ผู้อื่น	บันทึก หรือเขียนบันทึกโน้ตเพื่อ บันทึกความจำสำหรับตนเองหรือ ผู้อื่น	.75	.75	ผ่าน
IC 3	นำความรู้ทางคณิตศาสตร์มาใช้ ในการพยาบาล เช่นวิเคราะห์ ปริมาณยาสำหรับดูแลผู้ป่วย การ บันทึกสารน้ำเข้าและออก และ คิดค่าใช้จ่ายของผู้ป่วย	นำความรู้การบวก ลบ คูณ หาร มาใช้ ในการพยาบาล เช่น การวิเคราะห์ ตัวชี้วัด การหากลบบัญชีของใช้ของ หน่วยงาน การคำนวณค่าในการตั้งค่า เครื่องหายใจจากน้ำหนักตัวของผู้ป่วย การคำนวณจำนวนหยดสารน้ำต่อ ชั่วโมง	.75	.75	ผ่าน

ตาราง 64 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนก
การพยาบาลด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลแบบประเพณีนิยม (The
Conventional Interest Type) (ต่อ)

ลำดับ ข้อ	ข้อความถาม	ข้อความถามปรับเปลี่ยน	ค่า IOC		ผล สรุป
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
IC 4	ทำงานบันทึกข้อมูลการเบิกจ่ายของ ใช้ในหน่วยงาน หรือเบิกของใช้ ยา ของผู้ป่วยด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์	ใช้คอมพิวเตอร์ในการบันทึก ข้อมูลทางการพยาบาล บริหาร การพยาบาล	.50	1	ผ่าน
IC 5	บันทึกรายละเอียดค่าใช้จ่ายของ ผู้ป่วยเพื่อส่งการเงิน เบิกค่าเวรใน หน่วยงาน	บันทึกรายละเอียดค่าใช้จ่ายของ ผู้ป่วยเพื่อส่งการเงิน	.75	.75	ผ่าน
IC 6	อบรมความรู้การจัดพิมพ์เอกสาร การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เพื่อใช้ในการบันทึกข้อมูลของ หน่วยงาน หรือของผู้ป่วย	อบรมความรู้การจัดพิมพ์เอกสาร การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ต่างๆ เพื่อใช้ในการบันทึกข้อมูล ของหน่วยงาน หรือของผู้ป่วย	.75	.75	ผ่าน
IC 7	อบรมความรู้ธุรกิจทางการพยาบาล	อบรมความรู้การนำแนวคิดเชิง ธุรกิจมาใช้ในการบริการพยาบาล	.88	.88	ผ่าน
IC 8	อบรมความรู้การทำบัญชีการบันทึก รายการของใช้ในหน่วยงาน	อบรมความรู้การทำบัญชี การ บันทึกรายการของใช้ใน หน่วยงาน	.88	.88	ผ่าน
IC 9	อบรมความรู้การตลาดเพื่อใช้ในการ วางแผนการตลาดของหน่วยงาน	อบรมความรู้ธุรกิจสถานพยาบาล เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาการ บริการ	.5	1	ผ่าน
IC 10	จัดเก็บบันทึก ทำทะเบียนประวัติ และรายงานผลของผู้ป่วยด้วย คอมพิวเตอร์ หรือจัดเก็บไฟล์ เอกสารหน่วยงาน	จัดทำบันทึกทางการพยาบาล ด้วยคอมพิวเตอร์ หรือการจัดเก็บ ไฟล์เอกสารหน่วยงาน	.63	1	ผ่าน
IC 11	เขียนเอกสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ งานบริการของหน่วยงาน	เขียนเอกสารเพื่อติดต่อ ประสานงานเกี่ยวกับการดูแล ผู้ป่วย	.75	.75	ผ่าน

ตาราง 65 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือก
แผนการพยาบาลด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลแบบนิยมความจริง (The
Realistic Competencies type)

ลำดับข้อ	ข้อความถาม	ข้อความถามปรับเปลี่ยน	ค่า IOC		ผลสรุป
			ครั้งที่	ครั้งที่	
			1	2	
The Realistic Competencies type (CR)					
CR 1	ฉันสามารถใช้อุปกรณ์เกี่ยวกับการรักษาที่เป็นเครื่องไฟฟ้าได้ เช่น เครื่องกระตุ้นหัวใจ เครื่องติดตามการเต้นของหัวใจ เครื่องปรับหยดน้ำเกลือ	ฉันสามารถประกอบ และใช้ อุปกรณ์เกี่ยวกับการรักษาที่เป็นเครื่องใช้ไฟฟ้าได้ เช่น เครื่องกระตุ้นการบริหารกล้ามเนื้อ เครื่องบริหารข้อเข่า เครื่องปรับหยดน้ำเกลือ	.75	.75	ผ่าน
CR 2	ฉันสามารถรู้รายละเอียดเกี่ยวกับอุปกรณ์ที่ใช้ในการรักษาพยาบาลหรือรายละเอียดกำลังไฟของเครื่องใช้ไฟฟ้า	ฉันสามารถอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับอุปกรณ์ที่ใช้ในการรักษาพยาบาล ได้แก่ รายละเอียดกำลังไฟ ปุ่มต่างๆ ในการปรับเพิ่ม ลดกำลังของเครื่องใช้ไฟฟ้า	.63	.75	ผ่าน
CR 3	ฉันสามารถเข้าใจการทำงานของอุปกรณ์ที่ใช้การแตกตัวเป็นละอองฝอยได้ เช่น การใช้เครื่องพ่นยา	ฉันสามารถปรับใช้อุปกรณ์ที่ใช้การแตกตัวเป็นละอองฝอยได้ เช่น การใช้เครื่องพ่นยา	.63	.75	ผ่าน
CR 4	ฉันสามารถใช้เครื่องมือไฟฟ้าได้ เช่น เครื่องช่วยหายใจ เครื่องดูดเสมหะ ปรับขนาด กำลังแรงดูด ปรับขนาด กำลังไฟฟ้าสำหรับ เครื่องกระตุ้นหัวใจ เครื่องปรับหยดน้ำเกลือได้ เครื่องปั่นเม็ดเลือดแดง	ฉันใช้เครื่องมืออุปกรณ์ไฟฟ้าได้ เช่น ตั้งเครื่องช่วยหายใจ ต่อ เครื่องดูดเสมหะ ปรับขนาด กำลังแรงดูดได้ ปรับขนาด กำลังไฟฟ้าสำหรับ เครื่องกระตุ้นหัวใจ เครื่องปรับหยดน้ำเกลือได้ เครื่องปั่นเม็ดเลือดแดง	.75	.75	ผ่าน
CR 5	ฉันสามารถทำการปรับปรุงหรือดัดแปลง เช่น ขัด ถู หรือซ่อมอุปกรณ์ในหน่วยงานเพื่อใช้กับผู้ป่วยหรือทั่วไปได้	ฉันสามารถทำการปรับปรุงอุปกรณ์ เช่น ขัด ถู ขัดเงา หรือซ่อมอุปกรณ์ในหน่วยงานเพื่อใช้กับผู้ป่วยได้	.63	.75	ผ่าน

ตาราง 65 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือก
แผนการพยาบาลด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลแบบนิยมความจริง (The
Realistic Competencies type) (ต่อ)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถาม	ข้อคำถามปรับใหม่	ค่า IOC		ผล สรุป
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
CR 6	ฉันสามารถเข้าใจส่วนประกอบ โครงสร้างของอาคารสถานที่ ของหน่วยงานได้ เช่น สามารถ อ่านแผนผังทางหนีไฟได้	ฉันสามารถเข้าใจส่วนประกอบ โครงสร้างของอาคารสถานที่ของ หน่วยงานได้ เช่น สามารถอ่านแผนผัง ทางหนีไฟได้	.63	.75	ผ่าน
CR 7	ฉันสามารถแก้ไขเครื่องใช้ อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เป็น เครื่องใช้ไฟฟ้าง่ายๆ ของ หน่วยงานได้	ฉันสามารถแก้ไขเครื่องใช้ อุปกรณ์ทาง การแพทย์ที่เป็นไฟฟ้าง่ายๆ ของ หน่วยงานได้	.63	.75	ผ่าน
CR 8	ฉันสามารถแก้ไขของใช้ใน สำนักงาน ได้แก่ โต๊ะ เก้าอี้ได้	ฉันสามารถแก้ไขของใช้ในสำนักงาน ง่ายๆ ได้แก่ โต๊ะ เก้าอี้ได้	.75	.75	ผ่าน
CR 9	ฉันสามารถวาดรูปแบบการใช้ เครื่องมือแพทย์ได้ เช่น รูปการ ดึงถ่วงน้ำหนัก รูปการต่อขวด สำหรับระบายสารน้ำจากปอด	ฉันสามารถวาดภาพกลไกเครื่องมือ แพทย์ได้ เช่น ภาพการประกอบกร ดึงถ่วงน้ำหนักเพื่อรักษากระดูกหัก ภาพการต่อขวดสำหรับระบายสารน้ำ จากปอด	.75	.75	ผ่าน
CR10	ฉันสามารถใช้หรือแก้ไขเครื่อง มอนิเตอร์ติดตามคลื่นหัวใจ เครื่อง ตรวจคลื่นหัวใจ 12 leads หรือทีวีที่มีปัญหาเล็กๆ น้อยๆ ได้	ฉันสามารถใช้หรือแก้ไขจอเครื่อง ติดตามคลื่นหัวใจ เครื่องตรวจคลื่น หัวใจ 12 leads ที่มีปัญหาเล็กๆ น้อยๆ ได้	.63	.75	ผ่าน
CR11	ฉันสามารถแก้ไขท่อประปาที่มีปัญหา ง่ายๆ ได้	ฉันสามารถแก้ไขท่อประปา ที่มีปัญหา ง่ายๆ ได้	.88	.88	ผ่าน

ตาราง 66 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาลด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลแบบคิดวิเคราะห์ (The Investigative Competencies type)

ลำดับ ข้อ	ข้อความ	ข้อความปรับใหม่	ค่า IOC		ผล สรุป
			ครั้งที่	ครั้งที่	
			1	2	
The Investigative Competencies type (CI)					
CI 1	ฉันสามารถเข้าใจและใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เป็นเครื่องสูญญากาศได้ หรือเครื่องส่งส่งตรวจทางท่อสูญญากาศ	ฉันเข้าใจการทำงานของเครื่องมือ/อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เป็นเครื่องสูญญากาศ ได้แก่ เครื่องส่งส่งตรวจระบบท่อสูญญากาศ การระบายสิ่งคัดหลั่งด้วยระบบขวดสูญญากาศ การต่อท่อระบายสิ่งคัดหลั่งจากทรวงอกด้วยระบบสูญญากาศ	.75	.75	ผ่าน
CI 2	ฉันสามารถให้คำแนะนำชนิด/ประเภทอาหารแก่ผู้ป่วยและญาติได้	ฉันสามารถให้คำแนะนำชนิด/ประเภทอาหารแก่ผู้ป่วยและญาติได้	.75	.75	ผ่าน
CI 3	ฉันสามารถเข้าใจในครึ่งชีวิตของยา/ยาเคมีบำบัดแต่ละชนิด การฉายแสงได้อย่างดี	ฉันสามารถเข้าใจและอธิบาย “เวลาครึ่งชีวิต” ของยา/ยาเคมีบำบัดแต่ละชนิด การฉายแสง	.75	.75	ผ่าน
CI 4	ฉันสามารถใช้ความรู้เลขคณิต พิชคณิต เรขาคณิต แคลคูลัส สถิติและการประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์งานได้	ฉันสามารถใช้ความรู้ตารางลอการิทึม ประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วยได้ ได้แก่ การแปลผลทางห้องปฏิบัติการ รายงานการระบาดวิทยา	.63	1	ผ่าน
CI 5	ฉันสามารถใช้การคำนวณโดยวิธีการคูณและหารมาประยุกต์ใช้ในงานได้ เช่น การคำนวณขนาดยา ปริมาณยาตามน้ำหนักของผู้ป่วย	ฉันสามารถใช้หลักการทางคณิตศาสตร์ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติทางการพยาบาลได้ เช่น การคำนวณขนาดยา การคำนวณแคลอรีเพื่อการคุมน้ำหนัก	.75	.75	ผ่าน
CI 6	ฉันสามารถนำวิธีการใช้กล้องจุลทรรศน์มาใช้กับเครื่องมือตรวจได้ เช่น เครื่อง Ophthalmoscopes เครื่อง Otoscopes	ฉันสามารถนำวิธีการใช้กล้องจุลทรรศน์ มาประยุกต์ใช้กับเครื่องมือตรวจได้ เช่น เครื่อง Ophthalmoscopes เครื่อง Otoscopes	.88	.88	ผ่าน

ตาราง 66 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาลด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลแบบคิดวิเคราะห์ (The Investigative Competencies type) (ต่อ)

ลำดับ ข้อ	ข้อความถาม	ข้อความถามปรับเปลี่ยน	ค่า IOC		ผล สรุป
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
CI 7	ฉันสามารถใช้เครื่อง Ophthalmoscope และเครื่อง Otosopes เพื่อระบุพยาธิสภาพ ของตา และหูได้	ฉันสามารถระบุวิธีการ รักษาพยาบาลในแต่ละกลุ่มโรคได้	.75	.75	ผ่าน
CI 8	ฉันสามารถอธิบายหน้าที่ของเซลล์ เม็ดเลือดขาว ภาวะการติดเชื้อ การ สร้างภูมิคุ้มกันโรคได้	ฉันสามารถอธิบายหน้าที่ของเซลล์ เม็ดเลือดขาว ภาวะการติดเชื้อ การ สร้างภูมิคุ้มกันโรคได้	.88	.88	ผ่าน
CI 9	ฉันสามารถเข้าใจองค์ประกอบทาง เคมีของยา หรือยาเคมีบำบัด คุณสมบัติทางเคมีของยา	ฉันสามารถอธิบายองค์ประกอบทาง เคมีของยา ยาเคมีบำบัด คุณสมบัติ ทางเคมีของยา และปฏิกิริยาของ ตัวชี้วัดทางเคมีของเครื่องอบฆ่าเชื้อ อุปกรณ์ทางการแพทย์ชนิดต่างๆ	.75	.75	ผ่าน
CI 10	ฉันสามารถเอาหลักการของ ดาวเทียมมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการ จัดเก็บ เชื่อมต่อข้อมูลของ ผู้ป่วยได้โดยใช้ระบบแม่ข่าย	ฉันสามารถนำหลักการที่เกี่ยวข้องกับ แรงโน้มถ่วงมาประยุกต์ใช้ในการ พยาบาล เช่น การใช้ลูกตุ้มแสดง องศาติดที่เตียงเพื่อแสดงระดับการไข เตียง การแขวนขวดสารน้ำใน ระดับสูงเพื่อให้สารน้ำไหลเร็ว	.63	1	ผ่าน
CI 11	ฉันได้ส่งชิ้นงานนวัตกรรมการดูแล ผู้ป่วยเข้าร่วมประกวด/แข่งขันใน งานระดับชาติ	ฉันส่งชิ้นงานนวัตกรรมการดูแล ผู้ป่วยเข้าร่วมประกวด/แข่งขัน	.63	.88	ผ่าน

ตาราง 67 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือก
แผนการพยาบาลด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลแบบศิลปะ (The Artistic
Competencies Type)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถาม	ข้อคำถามปรับใหม่	ค่า IOC		ผล สรุป
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
The Artistic Competencies Type (CA)					
CA 1	ฉันสามารถเล่นเครื่องดนตรีใน หน่วยงานได้	ฉันสามารถเล่นเครื่องดนตรีใน หน่วยงานได้	.75	.75	ผ่าน
CA 2	ฉันสามารถร่วมสร้างสรรค์ ร้องเพลง หมู่กับเพื่อนร่วมงานได้	ฉันสามารถร่วมสร้างสรรค์ ร้องเพลง หมู่กับเพื่อนร่วมงานได้	.75	.75	ผ่าน
CA 3	ฉันสามารถเล่นดนตรีร่วมกับเพื่อน ร่วมงานได้	ฉันสามารถแสดงดนตรีเดี่ยวใน งานเลี้ยงของหน่วยงานได้	.75	.75	ผ่าน
CA 4	ฉันสามารถแสดงละครได้ และ สามารถนำมาปรับเปลี่ยนบทบาท การทำงานได้	ฉันสามารถแสดงละครได้ และ สามารถนำมาปรับเปลี่ยนบทบาท การทำงานทางการพยาบาลได้	.71	.71	ผ่าน
CA 5	ฉันสามารถอ่านนวนิยายและเข้าใจ บทบาทของแต่ละตัวละครโดยนำมา ปรับใช้ในการเข้าใจบทบาทหน้าที่ใน การทำงานของแต่ละบุคคลใน หน่วยงานได้	ฉันสามารถบรรยายการเป็นผู้นำ และผู้ตามในทีมการพยาบาลได้	.5	1	ผ่าน
CA 6	ฉันสามารถสาธิตและให้สาธิต ย้อนกลับในการปฏิบัติตนเพื่อดูแล ตนเองต่อผู้ป่วยได้	ฉันสามารถทำการแสดง การจัด กิจกรรมเพื่อการดูแลผู้ป่วยได้	.75	.75	ผ่าน
CA 7	ฉันสามารถนำความรู้การวาด รูปภาพมาประยุกต์ใช้ในการ พยาบาลได้	ฉันสามารถนำความรู้การวาดรูป เหมือนมาประยุกต์ใช้ในการ พยาบาลได้	.75	.75	ผ่าน
CA 8	ฉันสามารถนำความรู้การวาดภาพ การสร้างประติมากรรมมา ประยุกต์ใช้ในการพยาบาลได้เช่น การใส่ฝือก การวาดรูปบาดแผล	ฉันสามารถนำความรู้การระบายสี การสร้างประติมากรรมมา ประยุกต์ใช้ในการพยาบาลได้เช่น การวาดรูปบาดแผล	.63	.88	ผ่าน

ตาราง 67 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนก
การพยาบาลด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลแบบศิลปะ (The Artistic
Competencies Type) (ต่อ)

ลำดับ ข้อ	ข้อความ	ข้อความปรับปรุง	ค่า IOC		ผล สรุป
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
CA 9	ฉันสามารถนำความรู้การทำ เครื่องปั้นดินเผามาใช้ในการ พยาบาลได้ เช่น การใส่เฝือก การ ทำแบบฟันปลอม การทำแบบตา ปลอม	ฉันสามารถนำความรู้การทำเครื่อง ปั้นมาใช้ในการพยาบาลได้ เช่น การ ทำเฝือกอ่อน (Slab) หรือการจัด กิจกรรมงานปั้นสำหรับผู้ป่วย	.38	1	ผ่าน
CA10	ฉันสามารถออกแบบเสื้อผ้า, โปสเตอร์ และเฟอร์นิเจอร์มาใช้ วางแผนการพยาบาลที่เหมาะสม สำหรับผู้ป่วยได้ เช่น เสื้อผ้าผู้ป่วย เข้าห้องผ่าตัด	ฉันสามารถออกแบบเสื้อผ้า, โปสเตอร์ และเฟอร์นิเจอร์มาใช้วาง แผนการพยาบาลที่เหมาะสมสำหรับ ผู้ป่วยได้ เช่น ออกแบบเสื้อผ้าผู้ป่วย เข้าห้องผ่าตัด	.75	.75	ผ่าน
CA11	ฉันสามารถเขียนบทกลอน บทกวี และนำมาประยุกต์ใช้ในการเขียน รับ-ส่งอาการผู้ป่วยได้	ฉันสามารถเขียนบทกลอน บทกวี และนำมาประยุกต์ใช้ในงานบริการ ด้านการพยาบาลได้	.50	.88	ผ่าน

ตาราง 68 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือก
แผนกการพยาบาลด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลแบบสังคม (The Social
Competencies Type)

ลำดับ ข้อ	ข้อความ	ข้อความปรับปรุง	ค่า IOC		ผล สรุป
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
			1	2	
The Social Competencies Type (CS)					
CS 1	ฉันสามารถอธิบาย ให้คำปรึกษา เกี่ยวกับขั้นตอน การปฏิบัติงาน ให้ผู้อื่นเข้าใจได้	ฉันสามารถอธิบาย ให้คำปรึกษา เกี่ยวกับขั้นตอน การปฏิบัติงานให้ ผู้อื่นเข้าใจได้	.88	.88	ผ่าน
CS 2	ฉันมีส่วนร่วมในกิจกรรมการกุศล ของหน่วยงาน	ฉันมีส่วนร่วมในกิจกรรมการกุศลของ หน่วยงาน	.88	.88	ผ่าน
CS 3	ฉันสามารถทำงานร่วมกับคน อื่นในหน่วยงานได้	ฉันสามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ในหน่วยงานได้	1	1	ผ่าน

ตาราง 68 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนก
การพยาบาลด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลแบบสังคม (The Social
Competencies Type) (ต่อ)

ลำดับ ข้อ	ข้อความถาม	ข้อความถามปรับเปลี่ยน	ค่า IOC		ผล สรุป
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
CS 4	ฉันสามารถสร้างแรงจูงใจ และสร้างความบันเทิงให้แก่ ผู้ป่วยสูงอายุให้มีความสุขได้	ฉันสามารถสร้างแรงจูงใจ และ สร้างความสบายใจให้แก่ผู้ป่วย สูงอายุให้มีความสุขได้	.88	.88	ผ่าน
CS 5	ฉันสามารถเป็นผู้ดูแลผู้ป่วยที่ดี จะมีความกระตือรือร้นเมื่อมีการ รับใหม่ผู้ป่วย	ฉันสามารถเป็นผู้ดูแลผู้ป่วยที่ดี จะมี ความกระตือรือร้นเมื่อมีการรับผู้ป่วย ใหม่	.88	.88	ผ่าน
CS 6	ฉันสามารถซักจง ดูแลและให้ ความรู้แก่ผู้ป่วยเด็กให้ปฏิบัติตาม ได้	ฉันสามารถซักจง ดูแลและให้ความรู้ แก่ผู้ป่วยเด็กให้ไว้วางใจและปฏิบัติ ตามได้	.75	.75	ผ่าน
CS 7	ฉันสามารถกำหนดกิจกรรม นันทนาการสำหรับผู้ป่วยได้	ฉันสามารถกำหนดกิจกรรม นันทนาการสำหรับผู้ป่วยได้	.88	.88	ผ่าน
CS 8	ฉันเก่งในการเข้าช่วยเหลือ หรือ ดูแลเมื่อผู้ร่วมงานและผู้ป่วยมี ความไม่สบายใจให้คลายทุกข์ได้	ฉันมีความชำนาญในการเข้า ช่วยเหลือ หรือดูแลเมื่อผู้ร่วมงาน และผู้ป่วยมีความไม่สบายใจให้คลาย ทุกข์ได้	.88	.88	ผ่าน
CS 9	ฉันเคยทำงานเป็นอาสาสมัครใน โรงพยาบาล คลินิก หรือเยี่ยม บ้าน	ฉันเคยทำงานเป็นอาสาสมัครใน โรงพยาบาล คลินิก หรือเยี่ยมบ้าน	1	1	ผ่าน
CS10	ฉันสามารถจัดงานกิจกรรมของ หน่วยงาน หรืองานการกุศลได้	ฉันสามารถวางแผนให้จัดงานการ กุศลของหน่วยงานได้	.75	.75	ผ่าน
CS11	ฉันสามารถวิเคราะห์ลักษณะของ บุคคลได้	ฉันสามารถวิเคราะห์บุคลิกภาพของ บุคคลได้	.88	.88	ผ่าน

ตาราง 69 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนก
การพยาบาลด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลแบบธุรกิจ (The Enterprising
Competencies Type)

ลำดับ ข้อ	ข้อความถาม	ข้อความถามปรับใหม่	ค่า IOC		ผล สรุป
			ครั้งที่	ครั้งที่	
			1	2	
The Enterprising Competencies Type (CE)					
CE1	ฉันเคยได้รับเลือกให้ทำงานในส่วนกิจกรรมของหน่วยงาน	ฉันเคยได้รับเลือกให้ เป็นกรรมการ/คณะทำงาน ทำงานในส่วนกิจกรรมของหน่วยงาน	.88	.88	ผ่าน
CE2	ฉันสามารถให้คำแนะนำการทำงานต่อผู้อื่นในหน่วยงานได้	ฉันสามารถให้คำแนะนำการทำงานต่อผู้อื่นในหน่วยงานได้	1	1	ผ่าน
CE3	ฉันมีความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือและดูแลผู้ป่วย หรืองานของหน่วยงานมาก	ฉันมีความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือและดูแลผู้ป่วย หรือกิจกรรมงานของหน่วยงาน	.88	.88	ผ่าน
CE4	ฉันเก่งในการโน้มน้าวให้คนอื่นๆ ทำตามแนวทางของฉันได้	ฉันมีความชำนาญในการโน้มน้าวให้คนอื่นๆ ทำตามแนวทางของฉันได้	1	1	ผ่าน
CE5	ฉันเป็นพนักงานบริการผู้ป่วยที่เก่งในหน่วยงาน	ฉันเป็นพนักงานบริการผู้ป่วยที่เชี่ยวชาญในหน่วยงาน	.75	.75	ผ่าน
CE6	ฉันแสดงตนเป็นผู้นำในการให้ข้อเสนอแนะ หรือยื่นเรื่องร้องเรียนสิทธิต่างๆ ที่ควรได้ในการทำงานแก่หัวหน้างาน	ฉันเป็นผู้นำในการพิทักษ์สิทธิ	.88	.88	ผ่าน
CE7	ฉันได้รับรางวัล/คำชมเชยจากการทำงานบริการทางการพยาบาล	ฉันได้รับรางวัล/คำชมเชยจากการทำงานบริการทางการพยาบาลอยู่เสมอ	.88	.88	ผ่าน
CE8	ฉันเป็นผู้ริเริ่มจัดตั้งกลุ่มสันทนาการในการดูแลผู้ป่วย	ฉันเป็นผู้ริเริ่มจัดตั้งกลุ่มหรือกิจกรรมต่างๆ ในหน่วยงาน เช่น สันทนาการในการดูแลผู้ป่วย	.75	.75	ผ่าน
CE9	ฉันได้ริเริ่มการทำบริการรูปแบบใหม่ๆ ของหน่วยงาน หรือธุรกิจของตนเองได้	ฉันได้ริเริ่มการทำบริการรูปแบบใหม่ๆ ของหน่วยงาน หรือธุรกิจของตนเองได้	1	1	ผ่าน
CE10	ฉันรู้ว่าจะจะเป็นผู้นำทางการพยาบาลที่ประสบความสำเร็จได้อย่างไร	ฉันรู้วิธีการที่จะเป็นผู้นำทางการพยาบาลที่ประสบความสำเร็จ	.88	.88	ผ่าน
CE11	ฉันเป็นผู้อภิปรายปัญหาทางการพยาบาลที่ดี	ฉันเป็นผู้อภิปรายปัญหาทางการพยาบาลและโต้แย้งอย่างมีเหตุผล	.75	.75	ผ่าน

ตาราง 70 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือก
แผนการพยาบาลด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลแบบประเพณีนิยม (The
Conventional Competencies Type)

ลำดับ ข้อ	ข้อความ	ข้อความปรับปรุง	ค่า IOC		ผล สรุป
			ครั้งที่	ครั้งที่	
			1	2	
The Conventional Competencies Type (CC)					
CC1	ฉันสามารถทำการบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์เกี่ยวกับการพยาบาลหรือหน่วยงานได้ด้วยความเร็ว	ฉันสามารถพิมพ์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลได้อย่างคล่องแคล่ว	.75	.75	ผ่าน
CC2	ฉันสามารถใช้เครื่องคำนวณ และเครื่องทำสำเนาเอกสารทางการพยาบาลได้	ฉันสามารถใช้เครื่องทำสำเนาเอกสารทางการพยาบาลได้อย่างคล่องแคล่ว	.75	.75	ผ่าน
CC3	ฉันสามารถจัดบันทึกการประชุมของหน่วยงานได้	ฉันสามารถจัดบันทึกการประชุมของหน่วยงานได้	.88	.88	ผ่าน
CC4	ฉันสามารถในการร่าง/ตอบจดหมาย และจัดเรียงเอกสารของผู้ป่วยได้	ฉันสามารถในการร่าง/ตอบจดหมาย และจัดเรียงเอกสารของหน่วยงานได้	.75	.75	ผ่าน
CC5	ฉันสามารถทำงานเอกสารทางการพยาบาลในหน่วยงานได้	ฉันสามารถช่วยทำงานเอกสารในหน่วยงานได้	.75	.75	ผ่าน
CC6	ฉันสามารถทำบัญชีวัสดุ สิ่งของ เบิก-จ่าย ในหน่วยงานโดยใช้คอมพิวเตอร์ได้	ฉันสามารถทำบัญชีวัสดุ สิ่งของ เบิก-จ่าย ในหน่วยงานโดยใช้คอมพิวเตอร์ได้	1	1	ผ่าน
CC7	ฉันสามารถทำงานเกี่ยวกับเอกสารทางการพยาบาลเข้าแฟ้มได้ถูกต้องรวดเร็ว	ฉันสามารถจัดรวบรวมเอกสารทางการพยาบาลจำนวนมากเข้าแฟ้มได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง	.88	.88	ผ่าน
CC8	ฉันสามารถใช้เครื่องมือในการคำนวณเพื่อการคำนวณยา หรือคิดเลขได้	ฉันสามารถใช้เครื่องมือในการคำนวณได้ ได้แก่ ใช้ในการคำนวณยา คำนวณดัชนีมวลกาย คำนวณแคลอรี	.88	.88	ผ่าน
CC9	ฉันสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บ และประมวลผลข้อมูลของหน่วยงานได้ เช่น ใช้ excel เก็บข้อมูลสถิติของหน่วยงาน ตัวชี้วัด	ฉันสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บ และประมวลผลข้อมูลของหน่วยงานได้ เช่น ใช้ excel เก็บข้อมูลสถิติของหน่วยงาน ตัวชี้วัด	1	1	ผ่าน

ตาราง 70 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาลด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลแบบประเพณีนิยม (The Conventional Competencies Type) (ต่อ)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถาม	ข้อคำถามปรับใหม่	ค่า IOC		ผล สรุป
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	
CC10	ฉันสามารถทำบัญชีรับ-จ่าย ของ	ฉันสามารถทำบัญชีรับ-จ่าย ของ	.88	1	ผ่าน
	วัสดุทางการแพทย์ ทำเบิกเงิน	วัสดุทางการแพทย์ และทำเบิกเงิน			
	ค่าตอบแทนของหน่วยงานได้	ค่าตอบแทนของหน่วยงานได้			
CC11	ฉันสามารถทำบันทึกค่าใช้จ่าย	ฉันสามารถทำบันทึกค่าใช้จ่าย	.88	.88	ผ่าน
	ทางการพยาบาลของผู้ป่วย และ	ทางการพยาบาลของผู้ป่วย ด้วย			
	หน่วยงานด้วยคอมพิวเตอร์ได้	คอมพิวเตอร์ได้			

สรุปแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล ที่นำไปใช้ในการศึกษาคุณภาพของแบบวัดต่อไป ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 ด้านความสนใจกิจกรรมในแผนกทางการพยาบาล จำนวน 6 ประเภท ประเภทละ 11 ข้อคำถาม มีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด IOC เท่ากับ .71 ถึง 1.00 และส่วนที่ 3 ด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล จำนวน 6 ประเภท ประเภทละ 11 ข้อคำถาม มีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด (Index of objective congruence: IOC) เท่ากับ .71 ถึง 1.00 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาลฯ ไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ต่อไป

2) การตรวจสอบหาค่าความเที่ยงของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาลฯ

แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น เมื่อได้ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และพัฒนาปรับข้อคำถามจนผ่านเกณฑ์การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล ด้วยการหาค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของแบบวัด ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัด (Discrimination power of the items) โดยทำการศึกษาในนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2560 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 30 ราย

ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า ด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล มีค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .72 ถึง .90 และด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล มีค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .78 ถึง .91 จากการพิจารณาคุณภาพของแบบวัดเป็นรายด้านและแบ่งการวิเคราะห์เป็นประเภท โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ Nunnally และ Bearden (1994) กล่าวว่า ค่าความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัยควรมีค่าไม่น้อยกว่า .70 จึงสามารถนำไปใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้ (ณัฐกรณ์ หลาวทอง, 2559) ส่วนค่าอำนาจจำแนก พบว่า ด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล มีค่าอำนาจจำแนก (r) เท่ากับ .02 ถึง .85 และด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล มีค่าอำนาจจำแนก (r) เท่ากับ .20 ถึง .88 ข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า .20 มี จำนวน 2 ข้อที่เกี่ยวข้องกับการอบรมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าจำเป็นผู้วิจัยจึงเก็บข้อคำถามนี้ไว้ ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาลอยู่ในระดับมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดแสดงว่ามีคุณภาพความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในและมีค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ รายละเอียดดังตาราง 71 – 72

ตาราง 71 แสดงค่าความเที่ยง และค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาลด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล

ประเภท	ข้อ	r	α	ผลการคัดเลือก	ประเภท	ข้อ	r	α	ผลการคัดเลือก
IR	IR1	.61	.79	ผ่านเกณฑ์	II	II1	.10	.72	ผ่านเกณฑ์
	IR2	.38		ผ่านเกณฑ์		II2	.36		ผ่านเกณฑ์
	IR3	.37		ผ่านเกณฑ์		II3	.32		ผ่านเกณฑ์
	IR4	.40		ผ่านเกณฑ์		II4	.32		ผ่านเกณฑ์
	IR5	.39		ผ่านเกณฑ์		II5	.57		ผ่านเกณฑ์
	IR6	.39		ผ่านเกณฑ์		II6	.46		ผ่านเกณฑ์
	IR7	.72		ผ่านเกณฑ์		II7	.51		ผ่านเกณฑ์
	IR8	.55		ผ่านเกณฑ์		II8	.65		ผ่านเกณฑ์
	IR9	.71		ผ่านเกณฑ์		II9	.55		ผ่านเกณฑ์
	IR10	.39		ผ่านเกณฑ์		II10	.39		ผ่านเกณฑ์
	IR11	.02		ไม่ผ่านเกณฑ์		II11	.08		ไม่ผ่านเกณฑ์ (เมื่อ
				(เมื่อตรวจสอบพบว่าคนส่วนใหญ่เลือก)					ตรวจสอบพบว่าคนส่วนใหญ่เลือก)

ตาราง 71 แสดงค่าความเที่ยง และค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการ
เลือกแผนกการพยาบาลด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล (ต่อ)

ประเภท	ข้อ	r	α	ผลการคัดเลือก	ประเภท	ข้อ	r	α	ผลการคัดเลือก
IA	IA1	.65	.90	ผ่านเกณฑ์	IS	IS1	.64	.89	ผ่านเกณฑ์
	IA2	.55		ผ่านเกณฑ์		IS2	.58		ผ่านเกณฑ์
	IA3	.67		ผ่านเกณฑ์		IS3	.73		ผ่านเกณฑ์
	IA4	.85		ผ่านเกณฑ์		IS4	.64		ผ่านเกณฑ์
	IA5	.52		ผ่านเกณฑ์		IS5	.65		ผ่านเกณฑ์
	IA6	.68		ผ่านเกณฑ์		IS6	.56		ผ่านเกณฑ์
	IA7	.73		ผ่านเกณฑ์		IS7	.40		ผ่านเกณฑ์
	IA8	.67		ผ่านเกณฑ์		IS8	.58		ผ่านเกณฑ์
	IA9	.52		ผ่านเกณฑ์		IS9	.47		ผ่านเกณฑ์
	IA10	.75		ผ่านเกณฑ์		IS10	.69		ผ่านเกณฑ์
	IA11	.47		ผ่านเกณฑ์		IS11	.75		ผ่านเกณฑ์
IE	IE1	.37	.83	ผ่านเกณฑ์	IC	IC1	.44	.89	ผ่านเกณฑ์
	IE2	.43		ผ่านเกณฑ์		IC2	.45		ผ่านเกณฑ์
	IE3	.37		ผ่านเกณฑ์		IC3	.49		ผ่านเกณฑ์
	IE4	.69		ผ่านเกณฑ์		IC4	.74		ผ่านเกณฑ์
	IE5	.59		ผ่านเกณฑ์		IC5	.69		ผ่านเกณฑ์
	IE6	.66		ผ่านเกณฑ์		IC6	.78		ผ่านเกณฑ์
	IE7	.60		ผ่านเกณฑ์		IC7	.71		ผ่านเกณฑ์
	IE8	.54		ผ่านเกณฑ์		IC8	.77		ผ่านเกณฑ์
	IE9	.71		ผ่านเกณฑ์		IC9	.72		ผ่านเกณฑ์
	IE10	.36		ผ่านเกณฑ์		IC10	.59		ผ่านเกณฑ์
	IE11	.35		ผ่านเกณฑ์		IC11	.36		ผ่านเกณฑ์

ตาราง 72 แสดงค่าความเที่ยง และค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการ
เลือกแผนกการพยาบาลด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล

ประเภท	ข้อ	r	α	ผลการ คัดเลือก	ประเภท	ข้อ	r	α	ผลการ คัดเลือก
CR	CR1	.60	.84	ผ่านเกณฑ์	CI	CI1	.22	.80	ผ่านเกณฑ์
	CR2	.35		ผ่านเกณฑ์		CI2	.53		ผ่านเกณฑ์
	CR3	.40		ผ่านเกณฑ์		CI3	.53		ผ่านเกณฑ์
	CR4	.45		ผ่านเกณฑ์		CI4	.66		ผ่านเกณฑ์
	CR5	.66		ผ่านเกณฑ์		CI5	.64		ผ่านเกณฑ์
	CR6	.57		ผ่านเกณฑ์		CI6	.64		ผ่านเกณฑ์
	CR7	.56		ผ่านเกณฑ์		CI7	.34		ผ่านเกณฑ์
	CR8	.54		ผ่านเกณฑ์		CI8	.61		ผ่านเกณฑ์
	CR9	.73		ผ่านเกณฑ์		CI9	.48		ผ่านเกณฑ์
	CR10	.50		ผ่านเกณฑ์		CI10	.32		ผ่านเกณฑ์
	CR11	.37		ผ่านเกณฑ์		CI11	.32		ผ่านเกณฑ์
CA	CA1	.44	.86	ผ่านเกณฑ์	CS	CS1	.20	.78	ผ่านเกณฑ์
	CA2	.52		ผ่านเกณฑ์		CS2	.35		ผ่านเกณฑ์
	CA3	.57		ผ่านเกณฑ์		CS3	.59		ผ่านเกณฑ์
	CA4	.58		ผ่านเกณฑ์		CS4	.58		ผ่านเกณฑ์
	CA5	.65		ผ่านเกณฑ์		CS5	.62		ผ่านเกณฑ์
	CA6	.55		ผ่านเกณฑ์		CS6	.46		ผ่านเกณฑ์
	CA7	.67		ผ่านเกณฑ์		CS7	.50		ผ่านเกณฑ์
	CA8	.69		ผ่านเกณฑ์		CS8	.24		ผ่านเกณฑ์
	CA9	.50		ผ่านเกณฑ์		CS9	.67		ผ่านเกณฑ์
	CA10	.50		ผ่านเกณฑ์		CS10	.41		ผ่านเกณฑ์
	CA11	.37		ผ่านเกณฑ์		CS11	.39		ผ่านเกณฑ์

ตาราง 72 แสดงค่าความเที่ยง และค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการ
เลือกแผนการพยาบาลด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล (ต่อ)

ประเภท	ข้อ	r	α	ผลการ คัดเลือก	ประเภท	ข้อ	r	α	ผลการ คัดเลือก
CE	CE1	.63	.86	ผ่านเกณฑ์	CC	CC1	.72	.91	ผ่านเกณฑ์
	CE2	.36		ผ่านเกณฑ์		CC2	.55		ผ่านเกณฑ์
	CE3	.46		ผ่านเกณฑ์		CC3	.72		ผ่านเกณฑ์
	CE4	.71		ผ่านเกณฑ์		CC4	.62		ผ่านเกณฑ์
	CE5	.45		ผ่านเกณฑ์		CC5	.88		ผ่านเกณฑ์
	CE6	.75		ผ่านเกณฑ์		CC6	.64		ผ่านเกณฑ์
	CE7	.41		ผ่านเกณฑ์		CC7	.59		ผ่านเกณฑ์
	CE8	.61		ผ่านเกณฑ์		CC8	.55		ผ่านเกณฑ์
	CE9	.63		ผ่านเกณฑ์		CC9	.57		ผ่านเกณฑ์
	CE10	.75		ผ่านเกณฑ์		CC10	.69		ผ่านเกณฑ์
	CE11	.39		ผ่านเกณฑ์		CC11	.69		ผ่านเกณฑ์

3) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดความสนใจ และความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโมเดลการวัดความสนใจ และความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล เพื่อช่วยในการยืนยันว่าเครื่องมือนี้เป็นไปตามทฤษฎี และแนวคิด หรือไม่ ซึ่งในการทดสอบผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเพื่อตรวจสอบข้อมูลว่ามีลักษณะ normality linearity homoscedasticity และการตรวจสอบ outliers จากการที่ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างวิจัยจำนวน 1,566 ราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตัดข้อมูลที่กระจายออกจำนวน 112 ราย คงเหลือข้อมูล จำนวน 1,454 ราย และทดสอบค่า outliers อีกครั้งไม่พบ outliers แสดงว่าข้อมูลสรุปอ้างอิงได้ และได้การทดสอบความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันสูงหรือไม่ โดยทำการตรวจสอบลักษณะ multicollinearity และพิจารณาค่า correlation ของตัวแปรจากเมตริกซ์สหสัมพันธ์ พบว่า มีค่าไม่เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ของชุดตัวแปรสูง และทำการทดสอบความเหมาะสมของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (correlation matrix) เพื่อดูความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรว่าสามารถใช้วิเคราะห์องค์ประกอบได้หรือไม่ ดังนี้

ก. ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ได้ทำการวิเคราะห์ความเหมาะสมของเมตริกซ์สหสัมพันธ์เพื่อดูความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สถิติค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) พบว่า องค์ประกอบ

ความสนใจ และความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) และมีค่าสัมประสิทธิ์ตั้งแต่ .27 ถึง .73 มีค่า Bartlett's test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 11378.16 ($p < .00$) แสดงว่า เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ แตกต่างจากเมตริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ ค่าดัชนีไคเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน (Kaiser – Mayer – Olkin measure of sampling adequacy: KMO) มีค่าเท่ากับ .91 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ของข้อมูลชุดนี้มีความสัมพันธ์กันมากสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังตาราง 73 แล้วจึงได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตามลำดับ คือ 1) โมเดลการวัดความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล 2) โมเดลการวัดความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล และ 3) โมเดลการวัดความสนใจ และการวัดความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล ดังตาราง 74 - 76

ตาราง 73 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของการวัดความสนใจ และการวัดความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล ($n = 1454$)

ตัวแปร	AIR	All	AIA	AIS	AIE	AIC	ACR	ACI	ACA	ACS	ACE	ACC
AIR	1.00											
All	.71**	1.00										
AIA	.38**	.51**	1.00									
AIS	.52**	.62**	.64**	1.00								
AIE	.59**	.66**	.44**	.71**	1.00							
AIC	.57**	.62**	.39**	.56**	.70**	1.00						
ACR	.35**	.41**	.27**	.34**	.41**	.45**	1.00					
ACI	.39**	.48**	.33**	.43**	.49**	.48**	.68**	1.00				
ACA	.29**	.38**	.51**	.48**	.47**	.38**	.51**	.63**	1.00			
ACS	.35**	.43**	.43**	.54**	.54**	.42**	.48**	.60**	.68**	1.00		
ACE	.34**	.41**	.30**	.43**	.52**	.44**	.55**	.67**	.62**	.73**	1.00	
ACC	.33**	.40**	.27**	.37**	.44**	.51**	.51**	.57**	.50**	.55**	.67**	1.00

Bartlett's Test of Sphericity = 11378.16 df = 66 $p < .00$

Kaiser – Mayer – Olkin measure of sampling adequacy (KMO) = .91

หมายเหตุ ** $p < .01$, * $p < .05$

ข. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการตัดสินความสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความสนใจ

กิจกรรมการพยาบาล ของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 7.55$, $df = 4$, p -value = .11 และค่า Goodness of fit index พบว่า โมเดลการวัดความสนใจในกิจกรรมทางการพยาบาล ของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล ในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ได้แก่ ดัชนี Goodness of fit index (GFI) มีค่าเท่ากับ 1 ค่า adjusted goodness of fit index (AGFI) มีค่าเท่ากับ .99 ซึ่งเกณฑ์ต้องมีค่ามากกว่า 0.90 และการพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ ได้แก่ ดัชนี norms fit index (NFI) มีค่าเท่ากับ 1 และ comparative fit index (CFI) มีค่าเท่ากับ 1 ซึ่งเกณฑ์ต้องมีค่ามากกว่า .95 ส่วนค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนของโมเดลการวัด คือ ดัชนี root mean square error of approximation (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .03 ซึ่งเกณฑ์ต้องมีค่าน้อยกว่า .06 จึงจะแสดงว่าโมเดลการวัดนั้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งจากข้อมูลการทดสอบพบว่า โมเดลการวัดความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลมีความตรงตามโครงสร้างเนื่องจากโมเดลของแบบประเมินมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดแสดงดังตาราง 73 และตาราง 74

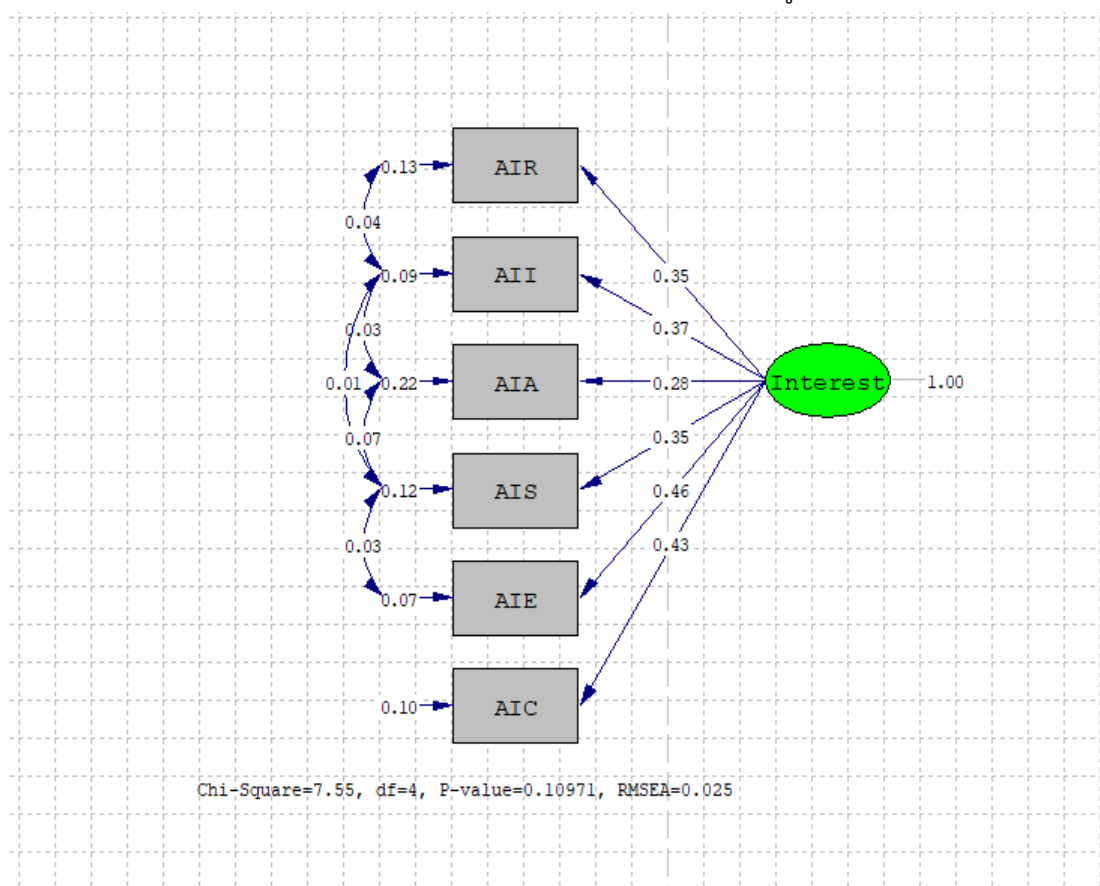
ตาราง 74 ผลการวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของโมเดลการวัดความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	t	R ²
AIR	.70	.35** (.01)	28.65	.49
AII	.77	.37** (.01)	32.77	.60
AIA	.51	.28** (.01)	19.39	.26
AIS	.71	.35** (.01)	28.42	.51
AIE	.86	.46** (.01)	38.05	.74
AIC	.81	.43** (.01)	35.06	.65

GFI = 1, AGFI = .99, NFI = 1, CFI = 1, RMSEA = .03, **p<.01

จากตาราง 74 พบว่า โมเดลการวัดความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล ของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล ในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ขณะเตรียมความพร้อมเข้าสู่พยาบาลวิชาชีพ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง .28 ถึง .46 ซึ่งจากการพิจารณาดัชนีการวัดความสอดคล้องกลมกลืน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 7.55$, $df = 4$ และค่า Goodness of fit

index มีค่า $GFI = 1.00$, $AGFI = .99$, $RMR = .00$ และ $RMSEA = .03$ รายละเอียดดังตาราง 74 และภาพ 28 แสดงว่าการประเมินตัวแปรโมเดลการวัดความสนใจกิจกรรมการพยาบาล มีความตรงตามโครงสร้างเนื่องจากโมเดลของแบบประเมินมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพ 28 แสดง Confirmatory factor analysis: CFA ส่วนที่ 1 โมเดลการวัดด้านความสนใจในกิจกรรมทางการพยาบาล

ค. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการตัดสินใจสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล ของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 2.29$, $df = 4$, $p\text{-value} = .68$ และค่า Goodness of fit index พบว่า โมเดลการวัดความสนใจในกิจกรรมทางการพยาบาลของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล ในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ได้แก่ ดัชนี Goodness of fit index (GFI) มีค่าเท่ากับ 1 ค่า adjusted goodness of fit index (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1 ซึ่งเกณฑ์ต้องมีค่ามากกว่า .90 และการพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องเชิง

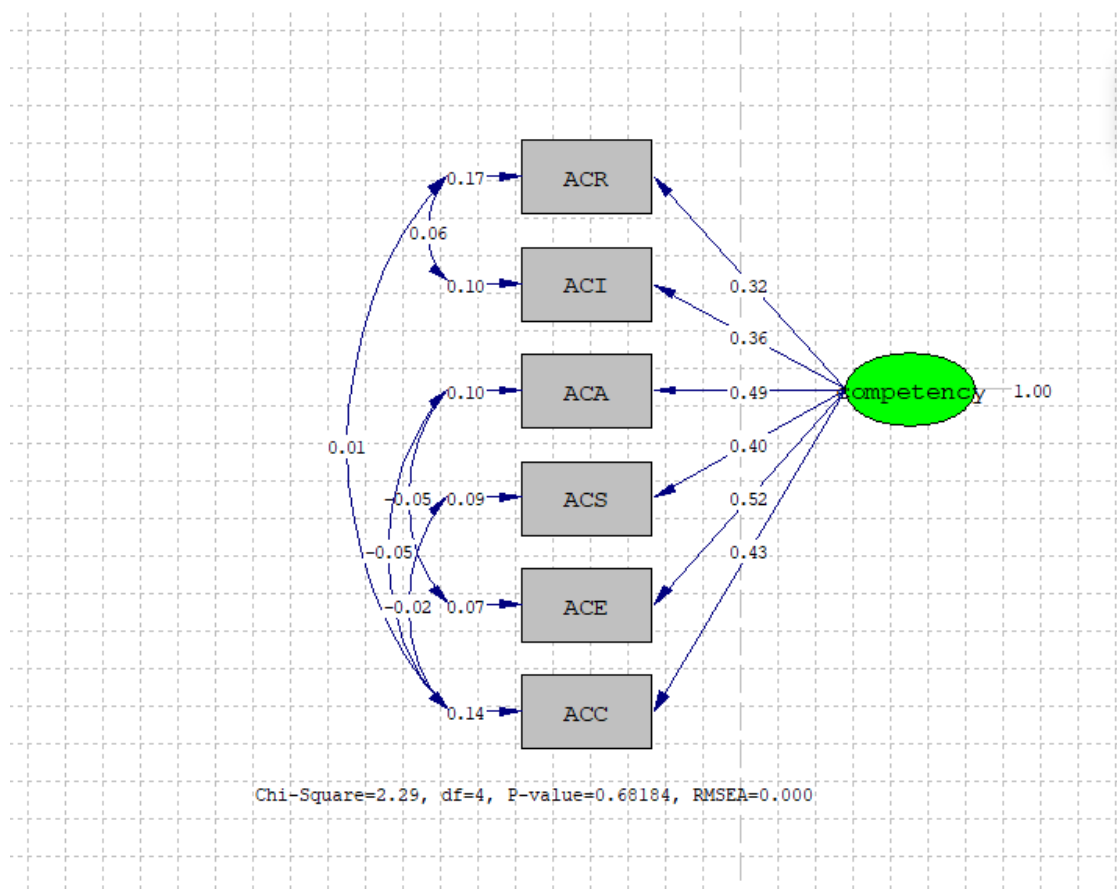
เปรียบเทียบ ได้แก่ ดัชนี norms fit index (NFI) มีค่าเท่ากับ 1 และ comparative fit index (CFI) มีค่าเท่ากับ 1 ซึ่งเกณฑ์ต้องมีค่ามากกว่า .95 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนของโมเดลการวัด คือ ดัชนี root mean square error of approximation (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งเกณฑ์ต้องมีค่าน้อยกว่า .06 จึงจะแสดงว่าโมเดลการวัดนั้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งจากข้อมูลการทดสอบพบว่า โมเดลการวัดความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลมีความตรงตามโครงสร้างเนื่องจากโมเดลของแบบประเมินมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดแสดงดังตาราง 75

ตาราง 75 ผลการวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของโมเดลการวัดความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ	t	R ²
	มาตรฐาน	b (SE)		
ACR	.61	.32** (.01)	25.16	.38
ACI	.74	.36** (.01)	32.58	.55
ACA	.84	.49** (.01)	35.93	.71
ACS	.81	.40** (.01)	35.82	.65
ACE	.90	.52** (.01)	41.27	.81
ACC	.75	.43** (.01)	31.33	.56

GFI = 1, AGFI = 1, NFI = 1, CFI = 1, RMSEA = .00, **p<.01

จากตาราง 75 พบว่า โมเดลการวัดความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล ของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล ในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ขณะเตรียมความพร้อมเข้าสู่พยาบาลวิชาชีพ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง .32 ถึง .52 ซึ่งจากการพิจารณาดัชนีการวัดความสอดคล้องกลมกลืน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 2.29$, df = 4 และค่า Goodness of fit index มีค่า GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMR = .00 และ RMSEA = .00 รายละเอียดดังตาราง 75 และภาพ 29 แสดงว่าการประเมินตัวแปรโมเดลการวัดความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล มีความตรงตามโครงสร้างเนื่องจากโมเดลของแบบประเมินมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



ภาพ 29 แสดง Confirmatory factor analysis: CFA ส่วนที่ 2 โมเดลการวัดด้านความสามารถในกิจกรรมทางการแพทย์

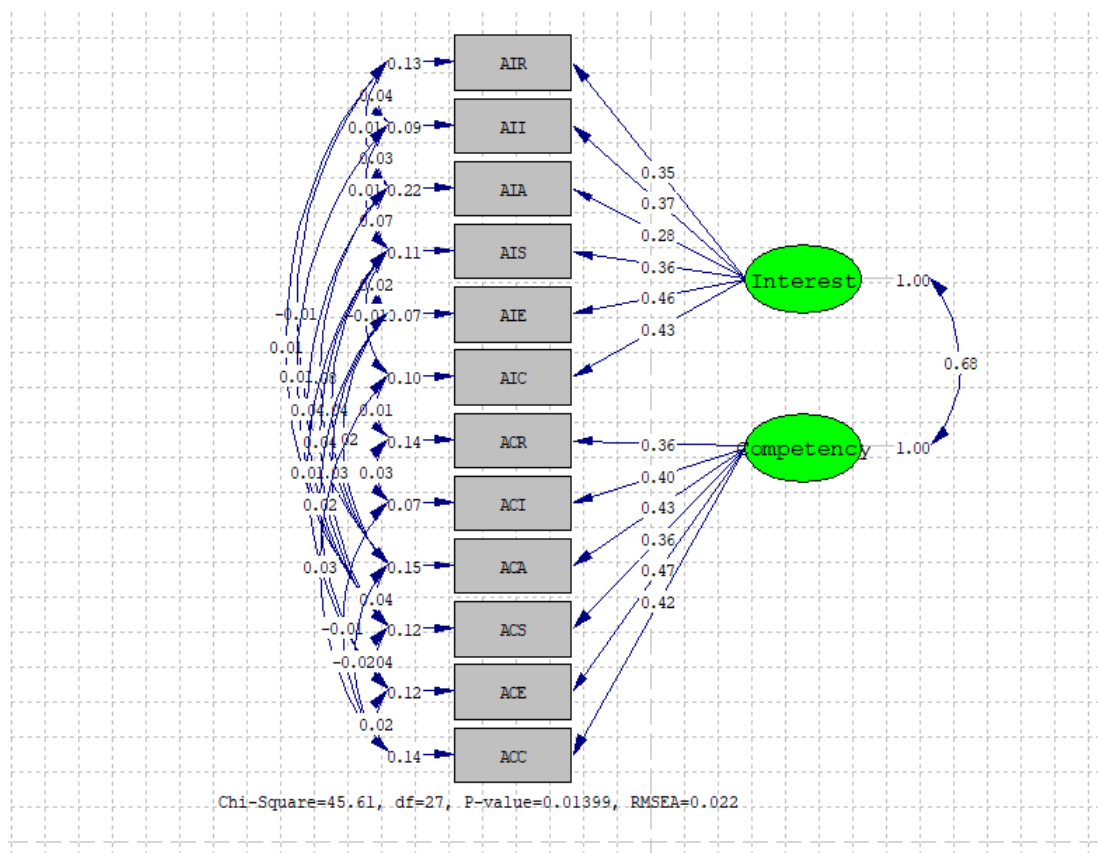
ง. ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการตัดสินใจสอดคล้องของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าดัชนีวัดความกลมกลืนจากผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล และความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล ของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง .28 ถึง .47 ซึ่งจากการพิจารณาดัชนีการวัดความสอดคล้องกลมกลืน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 45.61$, $df = 27$, $p\text{-value} = .01$ เทียบอัตราส่วนระหว่างค่า , $\chi^2/df = 1.69$ ไม่มากกว่า 3 : 1 เมื่อเปรียบเทียบได้ค่าเท่ากับ 1.69 : 1 และค่า Goodness of fit index พบว่า โมเดลการวัดความสนใจในกิจกรรมทางการแพทย์ และโมเดลความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล ของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล ในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ได้แก่ ดัชนี Goodness of fit index (GFI) มีค่าเท่ากับ .99 ค่า adjusted goodness

of fit index (AGFI) มีค่าเท่ากับ .98 ซึ่งเกณฑ์ต้องมีค่ามากกว่า .90 และการพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ ได้แก่ ดัชนี norms fit index (NFI) และ comparative fit index (CFI) ซึ่งมีค่ามากกว่า .95 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนของโมเดลการวัด คือ ดัชนี root mean square error of approximation (RMSEA) ซึ่งต้องมีค่าน้อยกว่า .06 จึงจะแสดงว่าโมเดลการวัดนั้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งจากข้อมูลการทดสอบแสดงว่า โมเดลการวัดความสามารถในกิจกรรมการพยาบาลมีความตรงตามโครงสร้างเนื่องจากโมเดลของแบบประเมินมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดแสดงดังตาราง 76 และ ภาพ 30 แสดงว่าการประเมินตัวแปรโมเดลการวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล มีความตรงตามโครงสร้างเนื่องจากโมเดลของแบบประเมินมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตาราง 76 ผลการวิเคราะห์หาความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ของโมเดลการวัดความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล และความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	น้ำหนักองค์ประกอบ b (SE)	t	R ²
AIR	.69	.35** (.01)	28.38	.48
All	.77	.37** (.01)	33.06	.60
AIA	.52	.28** (.01)	20.01	.27
AIS	.74	.36** (.01)	27.84	.54
AIE	.86	.46** (.01)	38.83	.74
AIC	.81	.43** (.01)	35.64	.65
ACR	.69	.36** (.01)	27.98	.48
ACI	.83	.40** (.01)	36.47	.70
ACA	.75	.43** (.01)	32.44	.56
ACS	.73	.36** (.01)	30.24	.53
ACE	.81	.47** (.01)	35.15	.65
ACC	.75	.42** (.01)	29.36	.56

GFI = .99, AGFI = .98, NFI = 1, CFI = 1, RMSEA = .02, **p<.01,
Chi-square : df = 45.61 : 27 = 1.69



ภาพ 30 แสดง Confirmatory factor analysis: CFA ของโมเดลการวัดความสนใจพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล

1.3.2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพกรอบข้อคำถามในการสัมภาษณ์ และคีย์

คำตอบ

ผลการตรวจสอบคุณภาพกรอบข้อคำถามในการสัมภาษณ์ และคีย์คำตอบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบด้วย การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของกรอบข้อคำถามในการสัมภาษณ์ และคีย์คำตอบ รายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของกรอบข้อคำถามในการสัมภาษณ์ และคีย์คำตอบของการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของกรอบข้อคำถามในการสัมภาษณ์ และคีย์คำตอบของการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพกรอบข้อคำถามในการสัมภาษณ์ และคีย์คำตอบของการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ท่าน ซึ่งกรอบข้อคำถามในการสัมภาษณ์ และคีย์คำตอบของการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อคำถามปลายเปิด และกรอบคำตอบสำหรับคำถาม 4 ข้อ โดยแต่ละข้อจะมีแนวคำตอบกว้างๆ 4 คำตอบ คือ สุติกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และเด็ก

ผลการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา นั้น ผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด (Index of objective congruence: IOC) ของกรอบข้อคำถามในการสัมภาษณ์ และคีย์คำตอบของการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกและปรับปรุงข้อคำถามก่อนนำมาใช้ในการวิจัย โดยเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหาจะคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .50 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556) ผลจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามที่พัฒนาขึ้น จำนวน 4 ข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 ท่าน พบว่า มีค่า IOC ตั้งแต่ .88 ถึง 1.00 สรุปข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงข้อคำถามด้านภาษาในบางข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจง่ายขึ้น และผลการแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังรายละเอียดตาราง 77

ตาราง 77 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของกรอบข้อคำถามในการสัมภาษณ์ และคีย์คำตอบของการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถามที่พัฒนา	ค่า IOC	ผล สรุป
1	ความรู้ที่ท่านคิดว่าจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ท่านสนใจมีอะไรบ้าง ระบุ	.88	ผ่าน
1.1	1.1.1 การทำคลอดปกติ และผิดปกติ	1	ผ่าน
	1.1.2 การประเมินภาวะคลอด		
	1.1.3 การดูแลแม่หลังคลอด		
	1.1.4 การประเมิน Apgar score, ดูแลเด็กขณะคลอด และหลังคลอด		
1.2	1.2.1 การดูแลปัญหาทางศัลยกรรมที่พบบ่อยในผู้ใหญ่	1	ผ่าน
	1.2.2 การเตรียมผู้ป่วยเพื่อทำผ่าตัด		
	1.2.3 การดูแลผู้ป่วยหลังผ่าตัด		
	1.2.4 การบริหารจัดการความปวด การดูแลบาดแผล และการดูแลสายระบายต่างๆ		
1.3	1.3.1 การดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาาระบบต่างๆ ในระยะวิกฤต เสียบบลิ้น และเรื้อรัง ที่ต้องได้รับการรักษาด้วยยา	1	ผ่าน
	1.3.2 การประเมินที่จำเป็นเพื่อดูหน้าที่ของการหายใจและหัวใจว่ามีการหายใจและการกำซาบออกซิเจนเข้าสู่อวัยวะที่สำคัญของร่างกายได้เพียงพอหรือไม่ การดูแลผู้ป่วยภาวะติดเชื้อต่างๆ		
1.4	1.4.1 การประเมินสภาวะสุขภาพของเด็ก	1	ผ่าน
	1.4.2 การดูแลเด็กในภาวะเจ็บป่วยทั้งภาวะเจ็บป่วยวิกฤต เสียบบลิ้น และเรื้อรัง		
	1.4.3 การดูแลปัญหาทางศัลยกรรมที่พบบ่อยในเด็ก		
	1.4.4 การพยาบาลเวชศาสตร์ฉุกเฉินในเด็ก หลักการวัดสัญญาณชีพ การให้ออกซิเจน การให้อาหารในเด็ก		

ตาราง 77 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาของกรอบข้อคำถามในการสัมภาษณ์ และคีย์คำตอบ
ของการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ (ต่อ)

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถามที่พัฒนา	ค่า IOC	ผลสรุป
2	ท่านมีทัศนคติต่อหน่วยงานที่ท่านสนใจอย่างไร ระบุ	1	ผ่าน
2.1	ชอบดูแลผู้ป่วยที่คลอด ชอบดูแลเด็กแรกเกิด	1	ผ่าน
2.2	ชอบดูแลผู้ป่วยที่มีบาดแผล กระดูกหัก ต้องได้รับการผ่าตัด ส่วนใหญ่เป็นการ พยาบาลที่ค่อนข้างเร่งรีบ	.88	ผ่าน
2.3	ชอบดูแลผู้ป่วยที่ต้องได้รับการรักษาด้วยยา ผู้ป่วยมีภาวะการติดเชื้อ	1	ผ่าน
2.4	ชอบดูแลผู้ป่วยเด็ก อุปกรณ์มีขนาดเล็กๆ	1	ผ่าน
3	ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ท่านสนใจมีอะไรบ้าง ระบุ	1	ผ่าน
3.1	มีทักษะในการตรวจครรภ์ ทำคลอด ดูแลเด็กแรกเกิด	1	ผ่าน
3.2	มีทักษะในการดูแลบาดแผลต่างๆ การเตรียม ดูแลผู้ป่วยที่ได้รับการผ่าตัดชนิดต่างๆ	.88	ผ่าน
3.3	มีทักษะในการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อ ผู้ป่วยมีปัญหาระบบต่างๆ ที่ต้องได้รับการ รักษาด้วยยาต่างๆ สามารถประเมิน ค้นหาและจัดการกับภาวะวิกฤตในผู้ป่วย	1	ผ่าน
3.4	มีทักษะในการดูแลเด็ก การคำนวณปริมาณยาสำหรับเด็ก มีความใจเย็น	1	ผ่าน
4	คุณลักษณะพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ คุณลักษณะอื่นๆ ได้แก่ คุณธรรม และจริยธรรม	1	ผ่าน
4.1	มีลักษณะของพฤติกรรมที่เหมาะสมกับลักษณะหน่วยงาน ได้แก่ มีความมุ่งมั่น ในการทำงานให้สำเร็จ ใส่ใจในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดริเริ่ม รู้จักการทำงานเป็นทีม มีหัวใจในการบริการ	1	ผ่าน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Chulalongkorn University

1.3.2.3 ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาและได้ทำการศึกษาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
ประกอบด้วย การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมิน และความเที่ยงของผู้ใช้แบบ
ประเมิน ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย ส่วนที่ 2 สมรรถนะของ
พยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 5 ข้อคำถาม บริการดี จำนวน 4 ข้อคำถาม การส่งเสริม
ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 4 ข้อคำถาม การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
จำนวน 4 ข้อคำถาม และการทำงานเป็นทีม จำนวน 4 ข้อคำถาม รวมทั้งหมด 21 ข้อคำถาม
รายละเอียดดังนี้

1) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ท่าน การตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น ผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด (Index of objective congruence: IOC) โดยเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหาจะคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .50 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556) ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย ส่วนที่ 2 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ รวมข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อคำถาม มีรายการคำตอบแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ (สูงกว่าเป้าหมายมาก = 5, สูงกว่าเป้าหมาย = 4, ตามเป้าหมาย = 3, ต่ำกว่าเป้าหมาย = 2 และต่ำกว่าเป้าหมายมาก = 1) ผลจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามที่พัฒนาขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญทางการ จำนวน 8 ท่าน พบว่า มีค่า IOC ตั้งแต่ .75 ถึง 1.00 สรุปข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงข้อคำถามด้านภาษาในบางข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจง่ายขึ้น รายละเอียดดังตาราง 78

2) ผลการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น เมื่อได้ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และพัฒนาปรับข้อคำถามจนผ่านเกณฑ์การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยการหาค่าความเที่ยงแบบหาความสอดคล้องภายในของผู้ประเมิน (Inter-rater Reliability: IRR) โดยทำการศึกษาในอาจารย์ และครูพี่เลี้ยงผู้นิเทศนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2560 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 4 ราย ประเมินนักศึกษา จำนวน 20 ราย

ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของผู้ประเมิน ในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยวิธีการใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า มีค่าความเที่ยง (IRR) เท่ากับ .76 จากการพิจารณาคุณภาพของแบบประเมิน ค่าความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัยควรมีค่าไม่น้อยกว่า .70 จะสามารถนำไปใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้ (ณัฏฐกรณ์ หลาวทอง, 2559) ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดแสดงว่ามีคุณภาพค่า

ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของผู้ประเมินสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ รายละเอียดดังตาราง 78

ตาราง 78 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา และความเที่ยงของผู้ประเมินแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ลำดับข้อ	ข้อคำถามที่พัฒนา	ค่า IOC	ผลสรุป	IRR
โดยรวม				.76
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation: PA)				
PA1	ทำหน้าที่ให้ถูกต้อง	.75	ผ่าน	
PA2	ปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	.88	ผ่าน	
PA3	มานะอดทน ขยัน หมั่นเพียรในการทำงานจนแล้วเสร็จ	1	ผ่าน	
PA4	แสดงออกถึงความต้องการในการทำงานให้ดีขึ้น	.75	ผ่าน	
PA5	มีการปรับปรุงพัฒนาให้งานมีประสิทธิภาพ	.75	ผ่าน	
บริการดี (Service mind: PS)				
PS1	ให้บริการบริการด้วยท่าทางเป็นมิตร สุภาพ	1	ผ่าน	
PS2	มีการให้ข้อมูลการบริการ แก่ผู้รับบริการถูกต้อง ชัดเจน	1	ผ่าน	
PS3	แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินการของโรค หรือ ขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่	1	ผ่าน	
PS4	ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่อง และรวดเร็ว	1	ผ่าน	
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise: PE)				
PE1	ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน	1	ผ่าน	
PE2	พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น	1	ผ่าน	
PE3	ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ	.88	ผ่าน	
PE4	มีความสนใจศึกษาเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ทางการแพทย์ เพื่อพัฒนาการทำงาน	.88	ผ่าน	
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity: PI)				
PI1	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	1	ผ่าน	
PI2	ปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีวินัย และจรรยาบรรณของวิชาชีพ	1	ผ่าน	
PI3	ให้บริการแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	1	ผ่าน	
PI4	แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา	1	ผ่าน	

ตาราง 79 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา และความเที่ยงของผู้ประเมินแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ (ต่อ)

ลำดับข้อ	ข้อคำถามที่พัฒนา	ค่า IOC	ผลสรุป	IRR
การทำงานเป็นทีม (Teamwork: PT)				
PT1	รับรู้เป้าหมายของทีมสุขภาพ	1	ผ่าน	
PT2	สนับสนุนการตัดสินใจของทีมสุขภาพ และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย	.88	ผ่าน	
PT3	รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีมสุขภาพ	1	ผ่าน	
PT4	ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีมงานสุขภาพ	1	ผ่าน	

1.3.2.4 ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมา และได้ทำการศึกษาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบด้วย การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเที่ยงของแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย ส่วนที่ 2 แบบประเมินความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 10 ข้อ และความพึงพอใจต่อสภาพงาน จำนวน 10 ข้อ รวมจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 20 ข้อ มีรายการคำตอบแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ (มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2 และน้อยที่สุด = 1) รายละเอียดดังนี้

1) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ท่าน การตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น ผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด (Index of objective congruence: IOC) ของแบบประเมินฯ และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกและปรับปรุงข้อคำถามก่อนนำมาใช้ในการวิจัย โดยเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหาจะคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า

.50 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556) ผลจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 ท่าน พบว่า มีค่า IOC ตั้งแต่ .88 ถึง 1.00 สรุปข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด และผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงข้อคำถามด้านภาษาในบางข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจง่ายขึ้น ผลการแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังรายละเอียดตาราง 80

2) ผลการตรวจสอบหาความเที่ยงของแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

แบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเมื่อได้ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และพัฒนาปรับข้อคำถามจนผ่านเกณฑ์การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพด้วยการหาความเที่ยง แบบหาความสอดคล้องภายในของแบบประเมินด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบประเมิน (Discrimination power of the items) โดยทำการศึกษาในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2560 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 30 ราย

พบว่า แบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ (α) เท่ากับ .96 และเมื่อจำแนกวิเคราะห์รายด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .91 ด้านความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน มีค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .94 โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ Nunnally และ Bearden (1994) กล่าวว่า ค่าความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัยควรมีค่าไม่น้อยกว่า .70 จึงสามารถนำไปใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้ (ณัฐกรณ์ หลาวทอง, 2559) ส่วนการหาค่าอำนาจจำแนก พบว่า ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีค่าอำนาจจำแนก (r) เท่ากับ .55 - .82 และค่าอำนาจจำแนกความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) เท่ากับ .71 - .87 ข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า .20 ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่าแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดแสดงว่ามีคุณภาพความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน และมีค่าอำนาจจำแนกมากกว่าเกณฑ์สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ รายละเอียดดังตาราง 80

ตาราง 80 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา ความเที่ยง และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบ
ประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล

ลำดับ ข้อ	ข้อคำถามที่พัฒนา	ค่า IOC	r	α	ผล สรุป
ค่าความเที่ยงทั้งฉบับ				.96	ผ่าน
ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ (SJ)				.91	ผ่าน
SJ1	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	1	.78		ผ่าน
SJ2	มีอิสระในการตัดสินใจในงานตามความรับผิดชอบที่ได้รับ	1	.59		ผ่าน
SJ3	ท่านเข้าใจบทบาท ภาระ หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองที่มี ต่อหน่วยงานได้ดี	1	.60		ผ่าน
SJ4	ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	1	.73		ผ่าน
SJ5	งานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เกิดการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะอย่างต่อเนื่อง	1	.55		ผ่าน
SJ6	งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายต่อหน้าที่	1	.61		ผ่าน
SJ7	ท่านมีการวางแผนงานในการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง	1	.59		ผ่าน
SJ8	หน่วยงานมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนา คุณภาพงานที่รับผิดชอบ	1	.77		ผ่าน
SJ9	ท่านได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	1	.82		ผ่าน
SJ10	ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	1	.80		ผ่าน
ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน (work setting: SW)				.94	ผ่าน
SW 1	มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	1	.71		ผ่าน
SW 2	หน่วยงานมีการจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้	1	.82		ผ่าน
SW 3	บรรยากาศของหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นใน การพัฒนาตนเอง	1	.87		ผ่าน
SW 4	ท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน	1	.73		ผ่าน
SW 5	การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงาน	1	.78		ผ่าน
SW 6	หน่วยงานมีการส่งเสริมขวัญกำลังใจ สุขภาพ และความปลอดภัยให้ บุคลากร	1	.75		ผ่าน
SW 7	หน่วยงานมีเครื่องมือ/อุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์สำหรับใช้ทำงานที่ ทันสมัย ต่อการทำงาน	.88	.77		ผ่าน
SW 8	หน่วยงานมีเครื่องมือ/อุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์สำหรับใช้ทำงานที่ เหมาะสมต่อการทำงาน	.88	.75		ผ่าน
SW 9	หน่วยงานมีเครื่องมือ/อุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์ที่เพียงพอสำหรับการทำงาน	.88	.74		ผ่าน
SW 10	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร กฎระเบียบของหน่วยงานถูกต้อง ทันเวลา	.88	.71		ผ่าน

1.3.2.5 ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาและได้ทำการศึกษารวสอบคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบด้วย การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมิน ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ได้แก่ ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ จำนวน 10 ข้อคำถาม ด้านความเป็นไปได้ จำนวน 7 ด้านความเหมาะสม จำนวน 5 ข้อคำถาม และด้านความถูกต้อง จำนวน 9 ข้อคำถาม รวมทั้งหมด 31 ข้อคำถาม มีรายการคำตอบแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ (มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2 และน้อยที่สุด = 1) รายละเอียดดังนี้

1) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ท่าน การตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์นั้น ผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด (Index of objective congruence: IOC) ของแบบประเมินฯ และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกและปรับปรุงข้อคำถามก่อนนำมาใช้ในการวิจัย โดยเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหาจะคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .50 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556) ผลจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น จำนวน 31 ข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 ท่าน พบว่า มีค่า IOC ตั้งแต่ .63 ถึง 1.00 สรุปข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด และผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงข้อคำถามด้านภาษาในบางข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจง่ายขึ้น ผลการแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังรายละเอียดตาราง 81

**ตาราง 81 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา ของแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือก
พยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของ
ฮอลแลนด์**

ลำดับข้อ	ข้อความคำถามที่พัฒนา	ค่า IOC	ผลสรุป
ด้านการนำไปใช้ประโยชน์			
1.1	รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลจำเป็นเกี่ยวกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล	.88	ผ่าน
1.2	มีการสื่อสารถึงวิธีการปฏิบัติการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม	1	ผ่าน
1.3	มีแนวทางการปฏิบัติการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลแต่ละขั้นตอนชัดเจน	.88	ผ่าน
1.4	ระบุคุณสมบัติของผู้คัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลไว้อย่างชัดเจน	.63	ผ่าน
1.5	ในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลมีการใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งที่จำเป็น	1	ผ่าน
1.6	มีรายละเอียดขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการพิจารณาคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ตรงตามความต้องการใช้สารสนเทศ	.88	ผ่าน
1.7	มีการใช้วิธีการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลครอบคลุมทุกกระบวนการของการคัดเลือก	1	ผ่าน
1.8	มีรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลที่มีแนวทางการนำไปใช้อย่างชัดเจน	1	ผ่าน
1.9	ให้แนวทางพร้อมเกณฑ์การตัดสินคุณค่าที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพของการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล	1	ผ่าน
1.10	ข้อมูลที่ได้จากการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลครอบคลุมตรงตามความต้องการของผู้บริหารทางการพยาบาล	.88	ผ่าน
ด้านความเป็นไปได้			
2.1	มีแนวทางและวิธีการที่นำไปสู่การปฏิบัติการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกได้จริง	.88	ผ่าน
2.2	มีแนวทางและวิธีการตรวจสอบผลการคัดเลือกที่ชัดเจน	1	ผ่าน
2.3	มีแนวทางและวิธีการปฏิบัติการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกบนพื้นฐานข้อมูลที่มีอยู่อย่างถูกต้อง	1	ผ่าน
2.4	มีแนวทางและวิธีการปฏิบัติการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกที่เป็นไปได้จริง	1	ผ่าน
2.5	มีความคุ้มค่าต่อการปฏิบัติการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล	.75	ผ่าน
2.6	ให้ข้อมูลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลอย่างคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรในการคัดเลือก	.88	ผ่าน
2.7	มีขั้นตอนการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลที่สะดวกและง่ายต่อการปฏิบัติการคัดเลือก	1	ผ่าน

ตาราง 81 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา ของแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ (ต่อ)

ลำดับ ข้อ	ข้อความที่พัฒนา	ค่า IOC	ผลสรุป
ด้านความเหมาะสม			
3.1	รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การคัดเลือกได้ชัดเจน	.86	ผ่าน
3.2	ข้อมูลที่ได้จากรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลให้ข้อมูลที่สามารถนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการคัดเลือกพยาบาล	1	ผ่าน
3.3	แนวทางการคัดเลือกเหมาะสมไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อผู้เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกพยาบาล	1	ผ่าน
3.4	แนวทางการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลมีความยืดหยุ่นสามารถปรับใช้ได้ตามสถานการณ์	1	ผ่าน
3.5	แนวทางการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลเหมาะสมไม่ขัดต่อระเบียบและกฎเกณฑ์การปฏิบัติการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล	1	ผ่าน
ด้านความถูกต้อง			
4.1	รูปแบบวิเคราะห์บริหารการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลอย่างถูกต้อง	.88	ผ่าน
4.2	บรรยายแหล่งข้อมูลและการได้มาซึ่งข้อมูลในการคัดเลือกอย่างชัดเจน ถูกต้อง	1	ผ่าน
4.3	บรรยายจุดประสงค์และกระบวนการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลอย่างชัดเจน ถูกต้อง	1	ผ่าน
4.4	มีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ถูกต้อง	1	ผ่าน
4.5	รูปแบบกำหนดน้ำหนักความสำคัญของข้อมูลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง	.88	ผ่าน
4.6	มีแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณอย่างถูกต้อง	1	ผ่าน
4.7	มีแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพอย่างถูกต้อง	1	ผ่าน
4.8	มีแนวทางการตัดสินผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลอย่างชัดเจน ถูกต้อง	1	ผ่าน
4.9	มีแนวทางการนำผลการประเมินไปใช้อย่างชัดเจนถูกต้อง	1	ผ่าน

1.3.2.6 ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวทางการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาและได้ทำการศึกษาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบด้วย การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมิน ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยคำนึงถึงการนำไปใช้ประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ได้แก่ ด้านการจัดรูปแบบ จำนวน 4 ข้อคำถาม ด้านเนื้อหา จำนวน 4 ข้อคำถาม ด้านการใช้ภาษา จำนวน 3 ข้อคำถาม ด้านภาพประกอบ จำนวน 3 ข้อคำถาม ด้านการนำเสนอด้วยวิดีโอ จำนวน 3 ข้อคำถาม และความพึงพอใจโดยรวมต่อคู่มือฯ จำนวน 1 ข้อคำถาม รวมทั้งหมด 18 ข้อคำถาม มีรายการคำตอบแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ (มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, และน้อยที่สุด = 1) รายละเอียดดังนี้

1) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวทางการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวทางการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ท่าน การตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ นั้น ผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด (Index of objective congruence: IOC) ของแบบประเมินฯ และใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกและปรับปรุงข้อคำถามก่อนนำมาใช้ในการวิจัย โดยเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหาจะคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .50 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556) ผลจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจำนวน 31 ข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 ท่าน พบว่า มีค่า IOC ตั้งแต่ .86 ถึง 1.00 สรุปข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด และผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงข้อคำถามด้านภาษาในบางข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจง่ายขึ้น ผลการแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรายละเอียดดังตาราง 82

ตาราง 82 ผลการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา ของแบบประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ลำดับข้อ	ข้อความคำถามที่พัฒนา	ค่า IOC	ผลสรุป
1.	ด้านการจัดรูปแบบคู่มือ		
1.1	ลักษณะตัวอักษรมีความเหมาะสม	.88	ผ่าน
1.2	ขนาดตัวอักษรชัดเจน	1	ผ่าน
1.3	การจัดหน้าเหมาะสม	.88	ผ่าน
1.4	การจัดวางภาพเหมาะสม	1	ผ่าน
2.	ด้านเนื้อหา		
2.1	เนื้อหามีความถูกต้องตามความเป็นจริง	1	ผ่าน
2.2	การนำเสนอเนื้อหาเป็นลำดับขั้นตอน	1	ผ่าน
2.3	เนื้อหามีความเหมาะสม	1	ผ่าน
2.4	เนื้อหา มีประโยชน์สามารถนำไปใช้ได้	.88	ผ่าน
3.	ด้านการใช้ภาษา		
3.1	ภาษา มีความถูกต้อง	.88	ผ่าน
3.2	ภาษา มีความเหมาะสม	1	ผ่าน
3.3	ภาษาชัดเจน กระชับ อ่านและเข้าใจง่าย	1	ผ่าน
4.	ด้านภาพประกอบ		
4.1	ภาพประกอบชัดเจน น่าสนใจ	.86	ผ่าน
4.2	ขนาดภาพประกอบมีความเหมาะสม	.88	ผ่าน
4.3	ปริมาณภาพประกอบมีความเหมาะสมกับเนื้อหา	1	ผ่าน
5.	ด้านการนำเสนอด้วยวิดีโอ		
5.1	ภาพประกอบชัดเจน เหมาะสม	.86	ผ่าน
5.2	ความน่าสนใจของภาพและเสียง	1	ผ่าน
5.3	การออกแบบสื่อมัลติมีเดียโดยรวม	1	ผ่าน
6.	ความพึงพอใจโดยรวมต่อคู่มือฯ นี้	1	ผ่าน

1.3.2.7 ผลการตรวจสอบคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

การตรวจสอบคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำคู่มือการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความ

สนใจในอาชีพ สำหรับคณะกรรมการการคัดเลือก ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาลโดยมีตำแหน่งเป็น ผู้บริหารทางการพยาบาล จำนวน 3 ราย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาลทางการสอน จำนวน 6 ราย ทางกรวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 2 ราย ตรวจสอบคุณภาพของคู่มือที่ใช้ใน รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจใน อาชีพของฮอลแลนด์ ด้วยแบบประเมินคู่มือฯ มีรายการคำตอบแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่ แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ รายละเอียดดัง ตาราง 83

ตาราง 83 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลรายข้อ

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			กรรมการผู้ใช้คู่มือการคัดเลือก			ภาพรวมทั้งหมด		
	M	SD	ผลสรุป	M	SD	ผลสรุป	M	SD	ผลสรุป
1.ด้านการจัดรูปแบบคู่มือ	4.75	.31	มากที่สุด	4.55	.48	มากที่สุด	4.64	.57	มากที่สุด
1.1 ลักษณะตัวอักษรมีความเหมาะสม	4.78	.44	มากที่สุด	4.80	.45	มากที่สุด	4.73	.47	มากที่สุด
1.2 ขนาดตัวอักษรชัดเจน	4.78	.44	มากที่สุด	4.40	.55	มาก	4.64	.51	มากที่สุด
1.3 การจัดหน้าเหมาะสม	4.67	.71	มากที่สุด	4.80	.45	มากที่สุด	4.64	.67	มากที่สุด
1.4 การจัดวางภาพเหมาะสม	4.78	.44	มากที่สุด	4.20	.85	มาก	4.55	.69	มากที่สุด
2.ด้านเนื้อหา	4.67	.41	มากที่สุด	4.95	.11	มากที่สุด	4.71	.51	มากที่สุด
2.1 เนื้อหามีความถูกต้องตามความเป็นจริง	4.67	.50	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด	4.73	.47	มากที่สุด
2.2 การนำเสนอเนื้อหาเป็นลำดับขั้นตอน	4.56	.73	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด	4.64	.67	มากที่สุด
2.3 เนื้อหามีความเหมาะสม	4.67	.50	มากที่สุด	4.80	.45	มากที่สุด	4.64	.51	มากที่สุด
2.4 เนื้อหาประโยชน์สามารถนำไปใช้ได้	4.78	.44	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด	4.82	.41	มากที่สุด

ตาราง 83 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือก
พยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลรายข้อ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ			กรรมการผู้รู้คู่มือการ คัดเลือก			ภาพรวมทั้งหมด		
	M	SD	ผลสรุป	M	SD	ผลสรุป	M	SD	ผลสรุป
3. ด้านการใช้ภาษา	4.67	.37	มากที่สุด	4.73	.15	มากที่สุด	4.64	.49	มากที่สุด
3.1 ภาษามีความ ถูกต้อง	4.67	.50	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด	4.73	.47	มากที่สุด
3.2 ภาษามีความ เหมาะสม	4.89	.33	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด	4.91	.30	มากที่สุด
3.3 ภาษาชัดเจน กระชับ อ่านและเข้าใจ ง่าย	4.44	.53	มาก	4.20	.45	มาก	4.27	.47	มาก
4. ด้านภาพประกอบ	4.56	.47	มากที่สุด	4.87	.30	มากที่สุด	4.67	.48	มากที่สุด
4.1 ภาพประกอบ ชัดเจนน่าสนใจ	4.56	.56	มากที่สุด	4.80	.45	มากที่สุด	4.64	.50	มากที่สุด
4.2 ขนาดภาพ ประกอบมีความ เหมาะสม	4.44	.53	มาก	4.80	.45	มากที่สุด	4.55	.52	มากที่สุด
4.3 ปริมาณ ภาพประกอบมีความ เหมาะสมกับเนื้อหา	4.67	.50	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด	4.82	.41	มากที่สุด
5. ด้านการนำเสนอ ด้วยวิดีโอ	4.56	.47	มากที่สุด	4.80	.45	มากที่สุด	4.64	.49	มากที่สุด
5.1 ภาพประกอบ ชัดเจน เหมาะสม	4.56	.53	มากที่สุด	4.80	.45	มากที่สุด	4.64	.50	มากที่สุด
5.2 ความน่าสนใจของ ภาพและเสียง	4.56	.53	มากที่สุด	4.80	.45	มากที่สุด	4.64	.50	มากที่สุด
5.3 การออกแบบสื่อ มัลติมีเดียโดยรวม	4.56	.53	มากที่สุด	4.80	.45	มากที่สุด	4.64	.50	มากที่สุด
6. ความพึงพอใจ โดยรวมต่อคู่มือฯ นี้	4.67	.50	มากที่สุด	4.80	.45	มากที่สุด	4.64	.51	มากที่สุด

จากตาราง 83 ผลการประเมินคุณภาพคู่มือฯ พบว่า คู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ สำหรับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลและกรรมการคัดเลือก มีระดับคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.64$, $SD = .51$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ระดับคุณภาพสูงสุดด้านเนื้อหาอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.71$, $SD = .51$) คุณภาพรองลงมาคือ ด้านภาพประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67$, $SD = .48$)

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายกลุ่มผู้ประเมิน พบว่า กลุ่มหัวหน้าพยาบาลและกรรมการระดับคุณภาพคู่มือฯ มีความพึงพอใจโดยรวมต่อคู่มือฯ ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$, $SD = .45$) เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้านแต่ละด้าน ระดับคุณภาพสูงสุด คือ ด้านเนื้อหาในระดับมากที่สุด ($M = 4.95$, $SD = .11$) รองลงมา ด้านภาพประกอบ ในระดับมากที่สุด ($M = 4.87$, $SD = .30$) ส่วนกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มีความพึงพอใจโดยรวมต่อคู่มือฯ ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67$, $SD = .50$) เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้านแต่ละด้าน ระดับคุณภาพสูงสุด คือ ด้านการจัดรูปเล่มคู่มือในระดับมากที่สุด ($M = 4.75$, $SD = .31$) รองลงมา ด้านการใช้ภาษา และด้านเนื้อหา ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67$, $SD = .41$ และ $.37$ ตามลำดับ)

ตอนที่ 1.4 ผลการศึกษาปัจจัยตัวแปรทำนาย และพัฒนาเกณฑ์แปลความหมายของคะแนนและโอกาสประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาลในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ด้วยการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณสมบัติตามคุณสมบัติที่กำหนด และทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (Binary Logistic Regression) ตามข้อตกลงเบื้องต้น ได้แก่ 1) ตัวแปรทำนายมีระดับข้อมูลอยู่ในระดับช่วง (interval scale) 2) ตัวแปรเกณฑ์เป็นตัวแปร nominal scale มี 2 ค่า คือ 0 กับ 1 3) ตัวแปรทำนายไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดตัวแปรทำนายที่ศึกษา คือ ผลการวัดความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล (6 ประเภท) ผลการวัดความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล (6 ประเภท) ระดับ GPA วิชาทางการพยาบาล (จำแนกรายวิชา) ผลการทดสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนฯ ผลการสัมภาษณ์ และมีสัญลักษณ์แทนตัวแปรทำนายเช่นเดียวกับที่ใช้ในขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ โดยกำหนดแผนการ

พยาบาลในการศึกษา จำนวน 4 แผนก ได้แก่ แผนกสูติกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกอายุรกรรม และแผนกเด็ก ทำให้ได้ผลการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล จำนวน 4 สมการ ได้แก่ สมการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกสูติกรรม สมการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกศัลยกรรม สมการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกอายุรกรรม และสมการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกเด็ก ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล โดยนำเสนอในส่วนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล เท่านั้น ส่วนความสำเร็จไม่ได้นำเสนอเนื่องจากเป็นข้อกำหนดในการคัดเลือกของตัวอย่างวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมิได้นำเสนอ มีรายละเอียด ดังนี้

1.4.1 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล

ในการสร้างสมการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาลนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรทำนาย ได้แก่ คะแนนความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล 6 ประเภท คะแนนความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล 6 ประเภท ระดับคะแนน GPA วิชาทางการพยาบาล ผลการสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนฯ ผลการสัมภาษณ์ และตัวแปรเกณฑ์ในการศึกษา คือ 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกสูติกรรม 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกศัลยกรรม 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกอายุรกรรม 4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกเด็ก โดยผู้วิจัยได้จากการคัดเลือกผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานจากแผนก สูติกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และเด็ก ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกตัวอย่างวิจัยแบบเจาะจงให้ตอบข้อคำถามในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และตอบแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล คุณสมบัติของตัวอย่างวิจัยที่กำหนดเกณฑ์ไว้มี ดังนี้

- 1) พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรม อายุรกรรม สูติกรรม และเด็ก
- 2) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในแผนกนั้นอย่างน้อย 5 ปี
- 3) เป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เช่น ได้รับการพิจารณาเป็นบุคคลดีเด่น ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ปฏิบัติงานระดับนักวิชาการ พยาบาลระดับชำนาญการขึ้นไป
- 4) มีสติสัมปชัญญะดี ไม่มีปัญหาด้านจิตใจ

5) ยินยอมเข้าร่วมงานวิจัย ในช่วงเวลาตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม 2562 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2562

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าของตัวแปรเกณฑ์ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ พยาบาลปฏิบัติงานแผนกสูติกรรม พยาบาลปฏิบัติงานแผนกศัลยกรรม พยาบาลปฏิบัติงานแผนกอายุรกรรม และพยาบาลแผนกเด็ก จำนวน 433 ราย ดังตาราง 84 ถึง 85

1.4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 93.9) และปฏิบัติงานแผนกศัลยกรรม (ร้อยละ 35) ดังตาราง 84

ตาราง 84 แสดงคุณลักษณะของตัวอย่างวิจัยในการศึกษาเกณฑ์ตัวแปรทำนายรูปแบบการคัดเลือก

พยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

คุณลักษณะ ของตัวอย่าง วิจัย	สูติกรรม (83)		ศัลยกรรม (155)		อายุรกรรม (97)		เด็ก (108)		รวมทั้งหมด (433)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ ชาย	0	0	17	11	10	10.3	0	0	27	6.1
หญิง	83	100	138	89	87	89.7	108	100	416	93.9
รวมทั้งหมด	83	100	155	100	97	21.9	108	100	433	100
จำแนกตาม แผนก	83	18.7	155	35	97	21.9	108	24.4	433	100

1.4.1.2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเกณฑ์ทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล

การสร้างสมการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรทำนาย คือ คะแนน GPA วิชาทางการพยาบาล คะแนนความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล 6 ประเภท คะแนนความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล 6 ประเภท ผลการทดสอบความรู้เพื่อขึ้นทะเบียนฯ และผลการสัมภาษณ์ ส่วนตัวแปรเกณฑ์คือ ค่าของตัวแปรเกณฑ์ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแผนกสูติกรรม 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแผนกศัลยกรรม 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแผนกอายุรกรรม และ 4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแผนกเด็ก จากการตอบแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลต่อแผนกการพยาบาล โดยกำหนดค่าเกณฑ์ระดับความพึงพอใจที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80 ขึ้นไป ดังรายละเอียดตาราง 85

ตาราง 85 ค่าตัวแปรเกณฑ์ในสมการทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล

แผนกการพยาบาล	กลุ่ม	ค่าตัวแปรเกณฑ์ (1 = กลุ่มพึงพอใจในงาน, 0 = กลุ่มอ้างอิง)								จำนวน		
		รายงานว่ามี ความพึงพอใจในงาน				รายงานว่า ไม่มีความพึงพอใจในงาน				กลุ่มมี ความพึงพอใจ	กลุ่ม อ้างอิง	รวม
		ศัลย กรรม	อายุร กรรม	สูติ กรรม	เด็ก	ศัลย กรรม	อายุร กรรม	สูติ กรรม	เด็ก			
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8			
ศัลยกรรม	G1	1	0	0	0	0	0	0	0	119	324	433
อายุรกรรม	G2	0	1	0	0	0	0	0	0	66	377	433
สูติกรรม	G3	0	0	1	0	0	0	0	0	60	383	433
เด็ก	G4	0	0	0	1	0	0	0	0	70	373	433

ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกตัวแปรทำนายเข้าสู่สมการด้วยวิธี Backward (Wald) โดยทำการคัดเลือกตัวแปรที่ระดับ .05 เพื่อให้ได้สมการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล ประกอบด้วยตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ และความสมเหตุสมผลในทางปฏิบัติ โดยมีตัวแปรทำนาย คือ ผลคะแนน GPA วิชาทางการพยาบาล, คะแนนความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล 6 ประเภท ความสามารถในการกิจกรรมการพยาบาล 6 ประเภท, ผลการสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนฯ, ผลการสัมภาษณ์, และผลการสัมภาษณ์ ได้ทำการคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการด้วยวิธี Backward (Wald) ผลการวิเคราะห์สมการทำนายแต่ละแผนกการพยาบาล มีดังนี้

1.4.1.3 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล

การสร้างสมการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีตัวแปรทำนาย คือ คะแนน GPA วิชาทางการพยาบาล, ผลการสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนฯ, ผลการสัมภาษณ์, คะแนนความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล 6 ประเภท ความสามารถในการกิจกรรมการพยาบาล 6 ประเภท ผลการสัมภาษณ์ ส่วนตัวแปรเกณฑ์ คือ 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแผนกศัลยกรรม 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแผนกอายุรกรรม 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแผนกสูติกรรม และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแผนกเด็ก จาก การตอบแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลต่อแผนกการพยาบาล โดย กำหนดค่าเกณฑ์ระดับความพึงพอใจที่มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80 ขึ้นไป ดังตาราง 85 และจำแนกสมการทำนายความสำเร็จเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

ก. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลแผนกสูติกรรม

การสร้างสมการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลแผนกสูติกรรม พบว่า มีค่า Chi-square เท่ากับ 14.94 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทำนายในสมการมีความเหมาะสม และมีตัวแปรทำนายอย่างน้อย 1 ตัวมีผลต่อการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลแผนกสูติกรรม และเมื่อพิจารณาค่า -2 Log likelihood เท่ากับ 305.51 ซึ่งน้อยกว่าค่าที่ได้ในขั้นแรกที่ยังไม่มีการนำตัวแปรทำนายเข้าสู่สมการ แสดงว่าสมการที่ได้มีความเหมาะสม โดยตัวแปรทำนายในสมการสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรเกณฑ์ได้ร้อยละ 6.4 (Nagelkerke $R^2 = .06$) และมีร้อยละของการทำนายถูกโดยรวม เท่ากับ 88.3 ตาราง 86

ตาราง 86 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลแผนกสูติกรรม

ตัวแปร	B	S.E.	Wald	Df	sig	Exp (B)
GPA Obs	1.06**	.36	8.85	1	.00	2.88
CR	-.46*	.19	5.71	1	.02	.63
Constant	-4.05**	1.42	8.10	1	.00	.02
Chi-square = 14.94, df = 2, sig = .00, -2 Log likelihood = 305.51, Nagelkerke $R^2 = .06$						

*p < .05, **p < .01

หมายเหตุ: GPA Obs = ความรู้การพยาบาลสูติศาสตร์,

CR = ความสามารถทางการพยาบาลประเภทยุติกรรม

สมการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลแผนกสูติกรรม

$$= -4.05 + (.1.06*ความรู้การพยาบาลสูติศาสตร์) - (0.46*ความสามารถทางการพยาบาลประเภทยุติกรรม)$$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรทำนายที่มีผลเชิงบวก คือ ความรู้การพยาบาลสูติศาสตร์ ซึ่งเป็นตัวแปรที่เพิ่มความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ส่วนตัวแปรทำนายที่มีผลเชิงลบ คือความสามารถทางการพยาบาลประเภทยุติกรรม เป็นตัวแปรที่ความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลลดลง และเมื่อพิจารณาจากค่า Exp (B) อธิบายได้ว่าผู้ที่มีความรู้การพยาบาลสูติศาสตร์มีโอกาสประสบความสำเร็จและมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น 2.88 เท่า ของผู้ที่มีความรู้การพยาบาลสูติศาสตร์น้อย และเมื่อมีความสามารถทางการพยาบาลประเภทยุติกรรม

นิยมความจริงเพิ่มขึ้นจะลดโอกาสประสบความสำเร็จและความพึงพอใจในงานลง 0.63 เท่าของผู้ที่ไม่มีความสามารถทางการพยาบาลประเภทนิยมความจริง

ข. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลแผนกศัลยกรรม

การสร้างสมการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลแผนกศัลยกรรม พบว่า มีค่า Chi-square เท่ากับ 47.90 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทำนายในสมการมีความเหมาะสม และมีตัวแปรทำนายอย่างน้อย 1 ตัวมีผลต่อการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลแผนกศัลยกรรม และเมื่อพิจารณาค่า -2 Log likelihood เท่ากับ 465.64 ซึ่งน้อยกว่าค่าที่ได้ในขั้นแรกที่ยังไม่มีการนำตัวแปรทำนายเข้าสู่สมการ แสดงว่าสมการที่ได้มีความเหมาะสม โดยตัวแปรทำนายในสมการสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรเกณฑ์ได้ร้อยละ 14.9 (Nagelkerke $R^2 = .15$) และมีร้อยละของการทำนายถูกโดยรวม เท่ากับ 76.3 ดังตาราง 87

ตาราง 87 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลแผนกศัลยกรรม

ตัวแปร	B	S.E.	Wald	df	sig	Exp (B)
GPA Surg	.88**	.29	9.47	1	.00	2.42
IR	.76**	.23	11.06	1	.00	2.13
IA	-.65**	.19	12.27	1	.00	.52
IE	.55*	.24	5.52	1	.02	1.74
Constant	-6.62**	1.33	24.82	1	.00	.00

Chi-square = 47.90, df = 14, sig = 0.00, -2 Log likelihood = 465.64, Nagelkerke $R^2 = .15$

*p < .05, **p < .01

หมายเหตุ: GPA Surg = ความรู้การพยาบาลผู้ใหญ่และสูงอายุ, IR = ความสนใจทางการพยาบาลประเภทนิยมความจริง, IA = ความสนใจทางการพยาบาลประเภทศิลปะ, IE = ความสนใจทางการพยาบาลประเภทธุรกิจ

สมการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลแผนกศัลยกรรม

= -6.62 + (.88*ความรู้การพยาบาลผู้ใหญ่และสูงอายุ) + (.76*ความสนใจทางการพยาบาลประเภทนิยมความจริง) - (.65*ความสนใจทางการพยาบาลประเภทศิลปะ) + (.55*ความสนใจทางการพยาบาลประเภทธุรกิจ)

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรทำนายที่มีผลเชิงบวก คือ ความรู้ทางการพยาบาลวิชาชีพ ผู้ใหญ่และสูงอายุ ความสนใจทางการพยาบาลประเภทนิยมนิยมความจริง ความสนใจทางการพยาบาลประเภทธุรกิจ ซึ่งเป็นตัวแปรที่เพิ่มความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ส่วนตัวแปรทำนายที่มีผลเชิงลบ คือ ความสนใจทางการพยาบาลประเภทศิลปะ เป็นตัวแปรที่ทำให้ความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลลดลง และเมื่อพิจารณาจากค่า Exp (B) อธิบายได้ว่าผู้ที่มีความรู้การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุมีโอกาสประสบความสำเร็จและมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น 2.42 เท่า ของผู้ที่มีความรู้การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุน้อย ผู้ที่มีความสนใจทางการพยาบาลประเภทนิยมนิยมความจริงมีโอกาสประสบความสำเร็จและมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น 2.13 เท่าของผู้ที่มีความสนใจทางการพยาบาลประเภทนิยมนิยมความจริงน้อย และผู้ที่มีความสนใจทางการพยาบาลประเภทธุรกิจมีโอกาสประสบความสำเร็จและมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น 1.74 เท่าของผู้ที่มีความสนใจทางการพยาบาลประเภทธุรกิจน้อย และเมื่อมีความสนใจทางการพยาบาลประเภทศิลปะเพิ่มขึ้นจะลดโอกาสประสบความสำเร็จและมีความพึงพอใจในงานลง .52 เท่าของผู้ที่ไม่มีความสนใจทางการพยาบาลประเภทศิลปะ

ค. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลแผนกอายุรกรรม

การสร้างสมการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลแผนกอายุรกรรม พบว่า มีค่า Chi-square เท่ากับ 66.27 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทำนายในสมการมีความเหมาะสม และมีตัวแปรทำนายอย่างน้อย 1 ตัวมีผลต่อการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลแผนกอายุรกรรม และเมื่อพิจารณาค่า -2 Log likelihood เท่ากับ 303.19 ซึ่งน้อยกว่าค่าที่ได้ในขั้นแรกที่ยังไม่มีการนำตัวแปรทำนายเข้าสู่สมการ แสดงว่าสมการที่ได้มีความเหมาะสม โดยตัวแปรทำนายในสมการสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรเกณฑ์ได้ร้อยละ 24.6 (Nagelkerke $R^2 = .25$) และมีร้อยละของการทำนายถูกต้องรวม เท่ากับ 85.8 ดังตาราง 88

ตาราง 88 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลแผนกอายุรกรรม

ตัวแปร	B	S.E.	Wald	df	Sig	Exp (B)
GPA Med	2.41**	.40	35.66	1	.00	11.11
CR	.82**	.24	11.85	1	.00	2.27
Constant	-13.27**	1.77	56.03	1	.00	.00

Chi-square = 66.27, df = 14, sig = .00, -2 Log likelihood = 303.19, Nagelkerke R^2 = .25

*p < .05, **p < .01

หมายเหตุ: GPA Med = ความรู้การพยาบาลผู้ใหญ่และสูงอายุ, CR = ความสามารถทางการพยาบาล
ประเภทยุทธศาสตร์

สมการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลแผนกอายุรกรรม

$$= -13.27 + (2.41 \times \text{ความรู้การพยาบาลผู้ใหญ่และสูงอายุ}) + (.82 \times \text{ความสามารถทางการพยาบาลประเภทยุทธศาสตร์})$$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรทำนายที่มีผลเชิงบวก คือ ความรู้การพยาบาลผู้ใหญ่และ
สูงอายุ ความสามารถทางการพยาบาลประเภทยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นตัวแปรที่เพิ่มความสำเร็จ และ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล และเมื่อพิจารณาจากค่า Exp (B) อธิบายได้ว่าผู้ที่มี
ความรู้การพยาบาลผู้ใหญ่และสูงอายุมีโอกาสประสบความสำเร็จและมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น
11.11 เท่า ของผู้ที่มีความรู้การพยาบาลผู้ใหญ่และสูงอายุน้อย และผู้ที่มีความสามารถทางการ
พยาบาลประเภทยุทธศาสตร์มีโอกาสประสบความสำเร็จและมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น 2.27
เท่าของผู้ที่ไม่มีความสามารถทางการพยาบาลประเภทยุทธศาสตร์

ง. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของพยาบาลแผนกเด็ก

การสร้างสมการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของพยาบาลแผนกเด็ก พบว่า มีค่า Chi-square เท่ากับ 34.11 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 แสดงว่าตัวแปรทำนายในสมการมีความเหมาะสม และมีตัวแปรทำนายอย่างน้อย 1 ตัวมีผลต่อ
การทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในงานของพยาบาลแผนกเด็ก และเมื่อพิจารณาค่า -2 Log
likelihood เท่ากับ 331.80 ซึ่งน้อยกว่าค่าที่ได้ในขั้นแรกที่ยังไม่มีการนำตัวแปรทำนายเข้าสู่สมการ
แสดงว่าสมการที่ได้มีความเหมาะสม โดยตัวแปรทำนายในสมการสามารถอธิบายความแปรปรวนของ
ตัวแปรเกณฑ์ได้ร้อยละ 13.2 (Nagelkerke R^2 = .13) และมีร้อยละของการทำนายถูกโดยรวม
เท่ากับ 85.6 ตาราง 89

ตาราง 89 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลแผนกเด็ก

ตัวแปร	B	S.E.	Wald	df	Sig	Exp (B)
GPA Pred	.63*	.32	4.00	1	.05	1.88
IA	1.04**	.26	16.38	1	.00	2.82
IC	-.80**	.25	10.02	1	.00	.45
Constant	-4.83**	1.41	11.76	1	.00	.00

Chi-square = 34.11, df = 14, sig = .00, -2 Log likelihood = 331.80, Nagelkerke R2 = .13

*p < .05, **p < .01

หมายเหตุ: GPA Surg = ความรู้การพยาบาลผู้ใหญ่และสูงอายุ, IA = ความสามารถทางการพยาบาลประเภทศิลปะ, IC = ความสนใจทางการพยาบาลประเภทประเพณีนิยม

สมการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลแผนกเด็ก

$$= -4.83 + (.63*ความรู้การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น) + (1.04*ความสนใจทางการพยาบาลประเภทศิลปะ) - (.80*ความสนใจทางการพยาบาลประเภทประเพณีนิยม)$$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรทำนายที่มีผลเชิงบวก คือ ความรู้การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น ความสนใจทางการพยาบาลประเภทศิลปะ ซึ่งเป็นตัวแปรที่เพิ่มความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ส่วนตัวแปรทำนายที่มีผลเชิงลบ คือ ความสนใจทางการพยาบาลประเภทประเพณีนิยม เป็นตัวแปรที่ลดความสำเร็จ และความพึงพอใจในงานของพยาบาล และเมื่อพิจารณาจากค่า Exp (B) อธิบายได้ว่าผู้ที่มีความรู้การพยาบาลเด็กและวัยรุ่นมีโอกาสประสบความสำเร็จและมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น 1.88 เท่า ของผู้ที่มีความรู้การพยาบาลเด็กและวัยรุ่นน้อย ผู้ที่มีความสนใจทางการพยาบาลประเภทศิลปะมีโอกาสประสบความสำเร็จและมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น 2.82 เท่าของผู้ที่ไม่มีความสนใจทางการพยาบาลประเภทศิลปะ และผู้ที่มีความสนใจทางการพยาบาลประเภทประเพณีนิยมเพิ่มขึ้นจะลดโอกาสประสบความสำเร็จและมีความพึงพอใจในงานลง 0.45 เท่าของผู้ที่ไม่มีความสนใจทางการพยาบาลประเภทประเพณีนิยม

1.4.2 ผลการพัฒนาเกณฑ์แปลความหมายโอกาสประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละแผนกการพยาบาล

การพัฒนาเกณฑ์กำหนดความหมายโอกาสประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละแผนกการพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยได้จากผลการวิเคราะห์ตัวแปรการทำนายได้ 4 สมการ มาคำนวณโอกาสประสบความสำเร็จ (probability: P) ในการทำงานของพยาบาล ดังสูตร

$$P = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 + \dots + \beta_n X_n)}}$$

P แทน โอกาสเกิดเหตุการณ์

'e' แทน exponential function มีค่าประมาณ 2.718

$\beta_0 + \beta_1 + \dots + \beta_n X_n$ แทน ฟังก์ชันของตัวแปรทำนาย (สมการทำนาย)

ค่า P ที่คำนวณได้จะมีค่า ตั้งแต่ 0 – 1 สามารถแปลคะแนนเป็นร้อยละ จากการวิจัยพบว่า ตัวอย่างวิจัยที่ทำการทดลองจะมี 4 สมการ เพื่อนำมาใช้เป็นสารสนเทศในการรายงานผลโอกาสประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละแผนกการพยาบาล ของพยาบาลที่ใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ซึ่งพยาบาลแต่ละบุคคลจะได้รับการรายงานผล 4 ระดับ คือ อันดับ 1 แผนกการพยาบาลที่มีค่า P สูงที่สุด มีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลนั้นในระดับมากที่สุด อันดับ 2 แผนกการพยาบาลที่มีค่า P รองลงมา มีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลนั้นในระดับมาก อันดับ 3 แผนกการพยาบาลที่มีค่า P รองเป็นอันดับที่ 3 มีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลนั้นในระดับน้อย และอันดับที่ 4 แผนกการพยาบาลที่มีค่า P น้อยที่สุด มีแนวโน้มประสบความสำเร็จ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด การจัดอันดับนี้เพื่อใช้เชิงเปรียบเทียบและเรียงลำดับว่ามีแนวโน้มในการประสบความสำเร็จ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแผนกการพยาบาลใดมากที่สุดจนถึงระดับน้อยที่สุดเพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง ดังตาราง 90

ตาราง 90 ความหมายของโอกาสประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในแผนกการพยาบาล

ลำดับที่	ความหมาย
แผนกการพยาบาลที่มีค่า P สูงที่สุดอันดับ 1	มีแนวโน้มประสบความสำเร็จในระดับมากที่สุด
แผนกการพยาบาลที่มีค่า P รองลงมาเป็นอันดับ 2	มีแนวโน้มประสบความสำเร็จในระดับมาก
แผนกการพยาบาลที่มีค่า P รองลงมาเป็นอันดับ 3	มีแนวโน้มประสบความสำเร็จในระดับน้อย
แผนกการพยาบาลที่มีค่า P น้อยที่สุดเป็นอันดับ 4	มีแนวโน้มประสบความสำเร็จในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ในขณะนี้ เป็นระยะที่ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และพัฒนามาทดลองใช้จริงกับตัวอย่างวิจัยกลุ่มทดลอง ดังนี้

ตอนที่ 2.1 ผลการทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาไปทดลองใช้กับตัวอย่างวิจัย ซึ่งพิจารณาเลือกตัวอย่างวิจัยจากพยาบาลจบใหม่ตามเกณฑ์การคัดเลือกตัวอย่างวิจัยโดยวิธีเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) จากโรงพยาบาลในสังกัดของรัฐ ในที่นี้ผู้วิจัยได้รายงานชื่อโรงพยาบาลเป็นนามสมมติ

การกำหนดขนาดของตัวอย่างนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ในระยะที่ 2 เพื่อตรวจสอบว่ารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ มีความเป็นไปได้ เหมาะสม ในการนำไปปฏิบัติจริงหรือไม่ในอนาคต ขนาดตัวอย่างผู้วิจัยคำนึงถึงสถาบันเป็นหลักเพื่อไม่เป็นการรบกวนตัวอย่างวิจัย และไม่เป็นปัญหาด้านเวลาและงบประมาณในการดำเนินการวิจัย จึงได้เลือกหน่วยงานที่มีพยาบาลวิชาชีพเข้าปฏิบัติงานใหม่ที่มีจำนวนพยาบาลใหม่ ปริมาณมากกว่า 10 คนขึ้นไป จำนวน 4 แห่ง จากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง คือ โรงพยาบาล A เป็นโรงพยาบาลที่มีสถาบันการศึกษา และเป็นนักเรียนทุนทั้งหมด 2) เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่มีพยาบาลจบใหม่จากหลายสถาบัน 3) เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ส่วนกลุ่มควบคุมผู้วิจัยได้เลือกจากโรงพยาบาลแห่งเดียวกับกลุ่มทดลอง โดยใช้ตัวอย่างวิจัยที่เหลื่อมปีกัน จำนวน 1 แห่ง โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ จำนวน 2 แห่ง และโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ 1 แห่ง รายละเอียดดังตาราง 91 และข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย ดังตาราง 92

ตาราง 91 แสดงข้อมูลโรงพยาบาลกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม

สัญลักษณ์	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
โรงพยาบาล A	39	39	29	25.89
โรงพยาบาล B	26	26	0	0
โรงพยาบาล C	20	20	0	0
โรงพยาบาล D	15	15	0	0
โรงพยาบาล F	0	0	12	10.71
โรงพยาบาล G	0	0	26	23.21
โรงพยาบาล H	0	0	39	34.82
โรงพยาบาล I	0	0	6	5.36
รวม	100	100	112	100

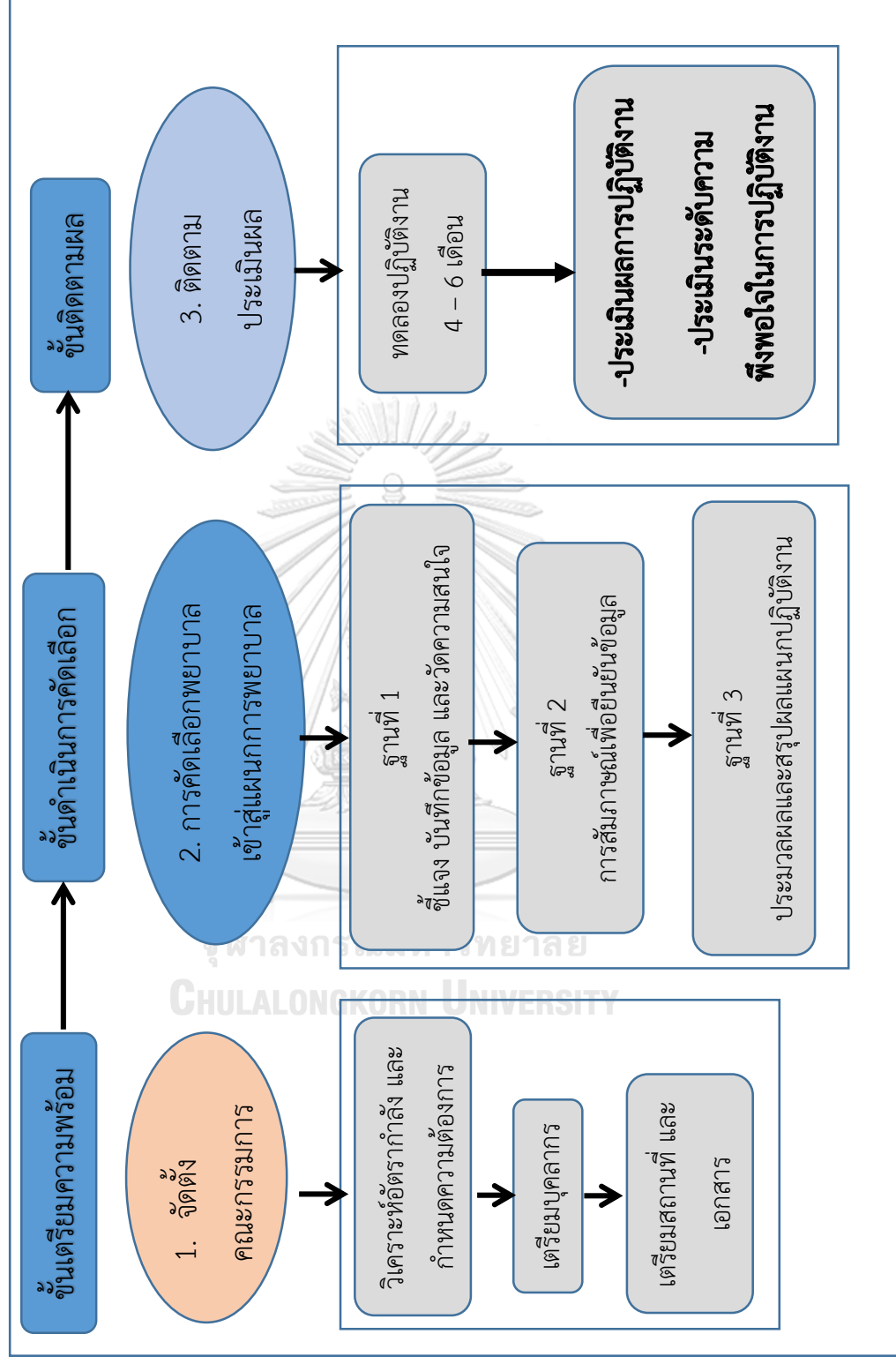
ตาราง 92 แสดงข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัยของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตัวแปร		กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	5	5	6	5.40
	หญิง	95	95	106	94.60
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	4 เดือน	23	23	38	33.90
	6 เดือน	66	66	40	35.70
	มากกว่า 6 เดือน	11	11	34	30.40
แผนกปฏิบัติงาน	สูติกรรม	6	6	9	8.00
การพยาบาล	ศัลยกรรม	38	38	47	42.00
	อายุรกรรม	38	38	36	32.10
	กุมาร	18	18	20	17.90

จากตาราง 92 แสดงข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย พบว่า กลุ่มทดลอง ส่วนใหญ่เพศหญิง (ร้อยละ 95) ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 เดือน (ร้อยละ 66) และแผนกปฏิบัติงานการพยาบาล เป็น ศัลยกรรมและอายุรกรรม (ร้อยละ 38) ส่วนกลุ่มควบคุมส่วนใหญ่เพศหญิง (ร้อยละ 94.6) ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 เดือน (ร้อยละ 35.7) และแผนกปฏิบัติงานการพยาบาล เป็นศัลยกรรม (ร้อยละ 42)

ผู้วิจัยได้ทดลองการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลล์แลนด์ ดังรายละเอียดภาพ 31

รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล



ภาพ 31 รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล

การดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ผู้วิจัยนำเสนอมีรายละเอียดดังตาราง 93

ตาราง 93 ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ขั้นตอน	กิจกรรม/เครื่องมือ/วิธีการ
ขั้นเตรียม	1. ผู้วิจัยดำเนินการให้คู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ สำหรับหัวหน้าพยาบาลและกรรมการนัดเวลาเพื่อชี้แจงขั้นตอนการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ การเตรียมการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ และนัดวัน เวลา เพื่อดำเนินการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ อย่างน้อยก่อนดำเนินการ 1 สัปดาห์
	2. ชี้แจงด้านการจัดตั้งคณะกรรมการคัดเลือก การวิเคราะห์อัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง (ตามนโยบายของโรงพยาบาล)

1. จัดเตรียมอุปกรณ์สถานที่



ภาพ 32 แสดงห้องดำเนินการทดสอบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

1.1 ผู้วิจัยจัดเตรียมเอกสาร และจัดเตรียมสถานที่สำหรับการบันทึกข้อมูล ทำแบบทดสอบ มีอุปกรณ์ ได้แก่ โต๊ะ เก้าอี้ และอุปกรณ์ เครื่องมือในการใช้ประกอบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ได้แก่ จัดติดป้ายเลขที่ที่นั่งหน้าห้อง แบบบันทึกข้อมูล แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล เท่ากับจำนวนพยาบาลจบใหม่ทั้งหมด แบบบันทึกการสัมภาษณ์สำหรับการกรรมการคัดเลือก

ตาราง 93 ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวทางการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ (ต่อ)

ขั้นตอน	กิจกรรม/เครื่องมือ/วิธีการ
	<p>1.2 ติดตั้งโปรแกรม NSS สำหรับผู้ช่วยคณะกรรมการฯ ในการลงบันทึกข้อมูลเพื่อประมวลผล และให้ทดลองใช้โปรแกรมเพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ช่วยคณะกรรมการฯ</p> <p>ทำหนังสือแจ้งเวียน/ประกาศ วัน เวลา สถานที่ และเอกสารข้อมูลที่ต้องนำมาสำหรับตัวอย่างวิจัยในการทดลองรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลฯ</p>
2.ดำเนินการคัดเลือก	<p>2.1 ชี้แจงประโยชน์ตามสิทธิของตัวอย่างวิจัย ขั้นตอน วิธีการบันทึกข้อมูล การทำแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล การสัมภาษณ์ การประมวลผล และการทดลองปฏิบัติงาน การติดตามผลโดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การตอบแบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>2.2 ตัวอย่างวิจัยได้รับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลฯ ตามลำดับขั้นตอนดังนี้</p> <p>1) แจกใบบันทึกข้อมูล กรรมการชี้แจงข้อมูลและให้ตัวอย่างวิจัยกรอกข้อมูล ใช้เวลา 5 – 10 นาที ดังนี้</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>ส่วนที่ 1 แบบบันทึกข้อมูล</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. รหัส/ชื่อ - นามสกุล กลุ่มตัวอย่าง (ผู้วิจัยเป็นผู้ออกเลขรหัส) 2. สถาบัน/โรงพยาบาล 3. เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง 4. แผนกที่สนใจปฏิบัติงาน (เรียงตามลำดับความสนใจ) 5. กิจกรรม/งานอดิเรกที่ชอบ 6. ระดับความรู้ ได้แก่ GPA <ol style="list-style-type: none"> 6.1 รายวิชาภาคทฤษฎี 6.2 รายวิชาภาคปฏิบัติ 7. ผลการสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนฯ </div>

ภาพ 33 แสดงแบบบันทึกข้อมูลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล

ตาราง 93 ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ (ต่อ)

ขั้นตอน	กิจกรรม/เครื่องมือ/วิธีการ
	<p>2) ทดสอบด้วยแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล มี 3 ส่วน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ข้อมูลทั่วไป 2. แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล จำนวน 66 ข้อ 3. แบบวัดความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล จำนวน 66 ข้อ <p>กรรมการชี้แจงข้อมูลการทำแบบสอบถาม และชี้แจงให้ผู้ตอบเห็นความสำคัญของการตั้งใจตอบเพื่อการแปลผลเพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง ใช้เวลา 5 – 10 นาที และให้ตัวอย่างวิจัยดำเนินการทำการบันทึกข้อมูล และทำการทดสอบด้วยแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล โดยใช้เวลาทั้งหมดประมาณ 15 – 30 นาที</p>
	<div data-bbox="507 869 1353 1010" style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;"> <p>แบบวัดความสนใจ ของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล</p> </div> <p>คำชี้แจง</p> <p>แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์” ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือใช้ในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลด้วยการวัดความสนใจในอาชีพของพยาบาลโดยประยุกต์มาจากเครื่องมือ “The self-directed search” ของ John L. Holland ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ศึกษาเพื่อจำแนกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลที่มีความแตกต่างกัน คือ สูติกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และกุมารเวชกรรม</p> <p>แบบวัดนี้มี 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบรายงานข้อมูลทั่วไปของพยาบาลประกอบด้วย ข้อมูล ได้แก่ ชื่อ-นามสกุล ชื่อสถาบัน เพศ อายุ ประเภทโรงพยาบาล ความสนใจแผนกในการปฏิบัติงาน กิจกรรมที่มีความชำนาญ ระดับความรู้ คະแผนการวัดความสนใจ คະแผนการวัดความเครียด ผลการตรวจสุขภาพ รายงานผลการคัดเลือก และสรุปการแปลผลการคัดกรองเพื่อพิจารณาเลือก ส่วนที่ 2 แบบวัดความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลตามประเภทของกิจกรรมซึ่งมีความแตกต่างตามลักษณะกิจกรรมการพยาบาลจำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย Realistic type Investigative type Artistic type Social type Enterprising type และ Conventional type ส่วนที่ 3 แบบวัดความสามารถตามสมรรถนะในการพยาบาล จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย Realistic type, Investigative type, Artistic type, Social type, Enterprising type และ Conventional type เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งประกอบเพื่อพิจารณาเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล</p> <p>โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านว่าท่านมีความชอบในกิจกรรมที่มีตามรายการแบบวัดความสนใจ เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาลักษณะบุคลิกภาพจากความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลตามแนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ดังนี้</p>

ภาพ 34 แสดงแบบวัดความสนใจในการเลือกแผนกการพยาบาล

ตาราง 93 ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวทางการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ (ต่อ)

ขั้นตอน	กิจกรรม/เครื่องมือ/วิธีการ
	

ภาพ 35 แสดงตัวอย่างการทำการทดสอบด้วยแบบวัดความสนใจฯ

3) การสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด แบบมีโครงสร้าง ดำเนินการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล โดยคณะกรรมการการคัดเลือกฯ เพื่อสำรวจสภาพจริงของบุคคล ได้แก่ ลักษณะ ทำทาง และทัศนคติในความสนใจแผนกที่จะปฏิบัติงาน โดยมีคีย์คำตอบกว้างๆ สำหรับกรรมการ รายละเอียดดังนี้ ใช้เวลาประมาณ 5 – 10 นาที/ราย

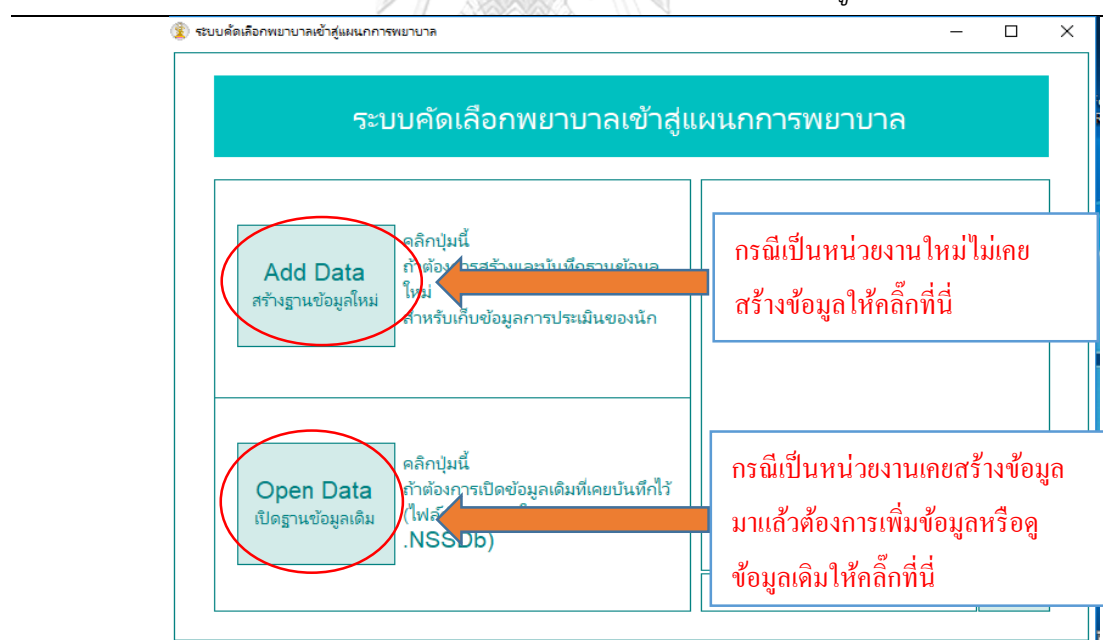
1. ความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ท่านสนใจมีอะไรบ้าง
2. ทัศนคติต่อหน่วยงานที่สนใจ
3. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
4. คุณลักษณะด้านพฤติกรรมอื่นๆ

4) กรรมการคัดเลือกฯ และผู้ช่วยคณะกรรมการฯ ตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสารในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ประยุกต์ใช้แนวทางการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ แล้วจึงทำการบันทึกลงในระบบคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลที่ผู้วิจัยพัฒนาสำหรับการประมวลผลของหน่วยงานที่ดำเนินการทดลองรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ

ตาราง 93 ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ (ต่อ)



ภาพ 36 ตัวอย่างหน้าจอหน้าแรกโปรแกรมระบบคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล



ภาพ 37 ตัวอย่างหน้าจอหน้าที่ 2 โปรแกรมระบบคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

ตาราง 93 ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวทางการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ (ต่อ)

ขั้นตอน	กิจกรรม/เครื่องมือ/วิธีการ

ภาพ 38 ตัวอย่างหน้าจอหน้าที่ 3 โปรแกรมระบบคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

ภาพ 39 ตัวอย่างหน้าจอส่วนที่ 1 บันทึกข้อมูลส่วนบุคคล

ตาราง 93 ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ (ต่อ)

ขั้นตอน

กิจกรรม/เครื่องมือ/วิธีการ

ส่วนที่ 2 : ด้านกิจกรรมในแผนกการพยาบาล

ข้อที่	กิจกรรม	คำตอบ
1	แก้ไขอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เป็นเครื่องใช้ไฟฟ้าเมื่อทำงานผิดปกติ ได้แก่ เครื่องปรับหยดน้ำเกลือ เครื่องกระตุ้นหัวใจ หรือเครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ ฯลฯ	3
2	ตรวจสอบ ซ่อมแซม แก้ไขรถที่ใช้ในหน่วยงาน ได้แก่ รถทำแผล รถฉีดยา รถ Emergency หรืออุปกรณ์ทางการแพทย์ในหน่วยงานเมื่อชำรุดเบื้องต้น	4
3	ตรวจสอบ ซ่อมแซม แก้ไขอุปกรณ์ทางการแพทย์ ที่จำเป็นต้องใช้เมื่อมีปัญหาเบื้องต้น เช่น เครื่องช่วยหายใจ เครื่องกระตุ้นหัวใจ เครื่องนวดบริเวณขา (Kendall SCD) หรือเครื่องกระตุ้นการเคลื่อนไหวข้อเข่า (Artromot-K1)	4
4	ใช้อุปกรณ์เครื่องจักรกลต่างๆ เพื่อช่วยผ่อนแรงในการปฏิบัติการพยาบาล การใช้ยกย้อกซิเจน เครื่องดูดเสมหะหรือสิ่งคัดหลั่ง	5
5	จัดทำอุปกรณ์ ของใช้ขึ้นใหม่สำหรับใช้งานในหอผู้ป่วย	4
6	ดูแลช่วยเคลื่อนย้ายผู้ป่วยเพื่อไปตรวจ หรือย้ายเตียงผู้ป่วยเมื่อจำเป็น	3
7	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับ-ส่งผู้ป่วยทั้งในและนอกโรงพยาบาล การแก้ไขรถที่ใช้ในหน่วยงาน เบื้องต้น ได้แก่ รถทำแผล รถอุปกรณ์ฉุกเฉิน รถจัด-แจกยา และรถเข็นผู้ป่วย มีล้อผิดหรือเสียงดัง	3
8	อบรมความรู้การดูแล บำรุงรักษาอุปกรณ์ต่างๆ ในหน่วยงาน	4
9	อบรมความรู้วิธีใช้ และระบบกลไกของเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ทางการแพทย์ในหน่วยงาน เช่น การต่อสายเครื่องช่วยหายใจ การต่อสายและการปรับปั๊มต่างๆของเครื่องกระตุ้นหัวใจ	4
10	อบรมการดูแล บำรุงรักษาเครื่องมือ และอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เป็นระบบอัตโนมัติ	4
11	อบรมนวัตกรรมการสร้างหรือการทำอุปกรณ์สำหรับการดูแลผู้ป่วย หรือใช้ในหน่วยงาน	4
12	ศึกษา ค้นคว้า งานวิจัยและหนังสือที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์การแพทย์	4
13	การเก็บสิ่งส่งตรวจ ติดตามผลทางห้องปฏิบัติการ และแปลผลข้อมูลต่างๆ ของผู้ป่วย	4
14	ร่วมทำโครงการวิจัย ค้นคว้า พัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือดูแลการเจ็บป่วยของผู้ป่วย	4
15	ความสนใจในการออกแบบสิ่งประดิษฐ์ที่ทันสมัยเพื่อใช้ในหน่วยงานหรือสำหรับการดูแลผู้ป่วย	4

บันทึก เพื่อไปทำส่วนที่ 3

บันทึก เพื่อไปทำส่วนที่ 3

ภาพ 40 ตัวอย่างหน้าจอส่วนที่ 2 บันทึกข้อมูลความสนใจด้านกิจกรรมในแผนกการพยาบาล

ตาราง 93 ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวทางการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ (ต่อ)

ขั้นตอน

กิจกรรม/เครื่องมือ/วิธีการ

ส่วนที่ 3 : ด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล		
ข้อที่	ความสามารถ	คำตอบ
1	ฉันสามารถประกอบและใช้อุปกรณ์เกี่ยวกับการรักษาที่เป็นเครื่องใช้ไฟฟ้าได้ เช่น เครื่องกระตุ้นการบริหารกล้ามเนื้อ เครื่องบริหารข้อเข่า เครื่องปรับหยดน้ำเกลือ	3
2	ฉันสามารถอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับอุปกรณ์ที่ใช้ในการรักษาพยาบาล ได้แก่ รายละเอียดกำลังไฟ ปุ่มต่างๆ ในการปรับเพิ่ม ลดกำลังของเครื่องใช้ไฟฟ้า	3
3	ฉันสามารถปรับใช้อุปกรณ์ที่ใช้การแตกตัวเป็นละอองฝอยได้ เช่น การใช้เครื่องพ่นยา	4
4	ฉันใช้เครื่องมืออุปกรณ์ไฟฟ้าได้ เช่น ตั้งเครื่องช่วยหายใจ ต่อเครื่องดูดเสมหะ ปรับขนาดกำลังแรงดูดได้ ปรับขนาดกำลังไฟฟ้าสำหรับเครื่องกระตุ้นหัวใจ เครื่องปรับหยดน้ำเกลือได้ เครื่องปั่นเม็ดเลือดแดง	4
5	ฉันสามารถทำการปรับปรุงอุปกรณ์ เช่น ขัด ถู ขัดเงา หรือซ่อมอุปกรณ์ในหน่วยงานเพื่อใช้กับผู้ป่วยได้	4
6	ฉันสามารถเข้าใจส่วนประกอบโครงสร้างของอาคารสถานที่ของหน่วยงานได้ เช่น สามารถอ่านแผนผังทางหนีไฟได้	4
7	ฉันสามารถแก้ไขเครื่องใช้ อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เป็นไฟฟ้าต่างๆ ของหน่วยงานได้	4
8	ฉันสามารถแก้ไขของใช้ในสำนักงานต่างๆ ได้แก่ โต๊ะ เก้าอี้ได้	4
9	ฉันสามารถวาดภาพกลไกเครื่องมือแพทย์ได้ เช่น ภาพการประกอบเครื่องดึงถ่วงน้ำหนักเพื่อรักษากระดูกหัก ภาพการต่อขวดสำหรับระบายสารน้ำจากปอด	3
10	ฉันสามารถใช้หรือแก้ไขจอเครื่องติดตามคลื่นหัวใจ เครื่องตรวจคลื่นหัวใจ 12 leads ที่มีปัญหาเล็กๆ น้อยๆ ได้	3
11	ฉันสามารถแก้ไขท่อประปา ที่มีปัญหาต่างๆ ได้	4
12	ฉันเข้าใจการทำงานของเครื่องมือ/อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เป็นเครื่องสูญญากาศ ได้แก่ เครื่องส่งส่งส่งตรวจระบบท่อสูญญากาศ การระบายสิ่งคัดหลั่งด้วยระบบขวดสูญญากาศ การต่อท่อระบายสิ่งคัดหลั่งจากทรวงอกด้วยระบบสูญญากาศ	4
13	ฉันสามารถให้คำแนะนำชนิด/ประเภทอาหารแก่ผู้ป่วยและญาติได้	3
14	ฉันสามารถเข้าใจและอธิบาย ""เวลาครึ่งชีวิต"" ของยา/ยาเคมีบำบัดแต่ละชนิด การฉายแสง	3
	ฉันสามารถได้ความรู้ตารางลอการิทึมประยุกต์ใช้ในกรณีแล้งผู้ป่วยได้ ได้แก่ การแปลผลทางห้อง	

บันทึกข้อมูลขั้นสุดท้าย

บันทึกข้อมูลขั้นสุดท้าย

ภาพ 41 ตัวอย่างหน้าจอส่วนที่ 3 บันทึกข้อมูลด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล

ตาราง 93 ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ (ต่อ)

ขั้นตอน

กิจกรรม/เครื่องมือ/วิธีการ

6) ระบบจะประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ จัดลำดับลักษณะของบุคคลเป็นรายบุคคล โดยจัดเรียงลำดับตามความเหมาะสมต่อแผนกการพยาบาลจากมากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุดตามลำดับ

Print

70%

Close

รายงานผลการวัดลักษณะบุคคลที่เหมาะสมสำหรับปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล

รหัส/ชื่อ-นามสกุล : 0125 เพศ : หญิง

สถาบัน/โรงพยาบาล : พุทธชินราช GPA ภาพรวม : 3.52

1. ความสนใจในแผนกการพยาบาล

แผนกศัลยกรรม = สนใจมากที่สุด แผนกศัลยกรรม = สนใจน้อย

แผนกกุมารเวช = สนใจมาก แผนกอายุรกรรม = สนใจน้อยที่สุด

2. คะแนนผลการเรียนภาคทฤษฎี และปฏิบัติทางวิชาชีพพยาบาล

วิชาทางด้านสัตวศาสตร์ = 3.38

วิชาทางด้านเด็กและวัยรุ่น = 3.25

วิชาทางด้านผู้ใหญ่และสูงอายุ = 3.50

3. คะแนนผลการสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนฯ

วิชาทางด้านสัตวศาสตร์ = ผ่าน

วิชาทางด้านเด็กและวัยรุ่น = ผ่าน

วิชาทางด้านผู้ใหญ่และสูงอายุ = ผ่าน

4. ผลการวัด "ความสนใจ" กิจกรรมการพยาบาล (2 อันดับแรก)

(1) ความสนใจทางการพยาบาลประเภทศิลปะ กิจกรรมงานการพยาบาลที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการดูแลผู้ป่วย

(2) ความสนใจทางการพยาบาลประเภทการสอน การช่วยเหลือ ดูแลและแก้ปัญหาให้ผู้อื่น ชอบกิจกรรมงานที่ต้องมีการสื่อสารกับผู้อื่น

5. ผลการวัด "ความสามารถ" กิจกรรมการพยาบาล (2 อันดับแรก)

(1) ความสามารถทางการพยาบาลประเภทการช่วยเหลือดูแลผู้อื่น เป็นที่ปรึกษา และให้คำแนะนำวิธีการแก้ปัญหา สามารถติดต่อสื่อสารประสานงานระหว่างหน่วยงานได้

(2) ความสามารถทางการพยาบาลประเภททำตามกฎระเบียบ มีความละเอียดรอบคอบ อยู่ในกฎระเบียบของหน่วยงาน

6. คะแนนผลการสัมภาษณ์ = ผ่าน

7. ผลการวัดลักษณะบุคคลที่เหมาะสมสำหรับปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล

แผนก	อันดับความเหมาะสมกับแผนก	กราฟแสดงความเหมาะสมกับแผนก				ความหมาย
		น้อยที่สุด		มากที่สุด		
แผนกศัลยกรรม	4					น้อยที่สุด
แผนกกุมารเวช	1					มากที่สุด
แผนกศัลยกรรม	2					มาก
แผนกอายุรกรรม	3					น้อย

ภาพ 42 ใบรายงานการวัดลักษณะบุคคลที่เหมาะสมสำหรับปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล

ตาราง 93 ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ (ต่อ)

ขั้นตอน	กิจกรรม/เครื่องมือ/วิธีการ
	7) ประกาศผลการคัดเลือกลักษณะบุคคลที่เหมาะสมสำหรับปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล 4 แผนก คือ แผนกสูติกรรม แผนกกุมารเวช แผนกศัลยกรรม และแผนกอายุรกรรม กรณีอันดับที่ 1 มีจำนวนเต็มจะพิจารณาลักษณะบุคคลอันดับที่ 2 ตามลำดับ
4. ติดตามผล	ผู้วิจัยดำเนินการติดตามประเมินผลหลังการใช้รูปแบบการคัดเลือกฯ 4.1 ทดลองปฏิบัติงาน 4- 6 เดือน 4.2 ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ 4.3 ประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล โดยใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนก: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลเพื่อใช้ตรวจสอบผลการทำนายของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์” ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไป และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ดังนี้

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นหรือให้เกิดผลสำเร็จตามมาตรฐานที่มีอยู่ รวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ยาก และท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

บริการดี (Service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการเพื่อสนองต่อความต้องการของลูกค้า/ผู้รับบริการตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ ในสาขาวิชาชีพเข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และแนวทางในวิชาชีพโดยมุ่งเน้นประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนทั้งนี้เพื่อดำรงศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพและเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการผลักดัน สนับสนุนภารกิจหลักขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

ภาพ 43 ตัวอย่างเครื่องมือแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตาราง 93 ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ (ต่อ)

ขั้นตอน	กิจกรรม/เครื่องมือ/วิธีการ
	<div data-bbox="501 461 1366 607" style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;"> แบบประเมินระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล </div> <p>คำชี้แจง</p> <p>แบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล สำหรับพยาบาลที่ได้รับการคัดเลือกจากการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับประเมินระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพยาบาลต่อแผนกการพยาบาล เพื่อใช้ตรวจสอบผลการทำนายของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์” แบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไป และแบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจลักษณะงาน และความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน</p> <p>ความพึงพอใจลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกต่อการให้บริการและการดูแลผู้ใช้บริการ ได้แก่ แผนกผู้ป่วยอายุรกรรม แผนกผู้ป่วยศัลยกรรม แผนกผู้ป่วยเด็ก และแผนกผู้ป่วยสูติกรรม เป็นต้น โดยพยาบาลได้ใช้ความคิดอิสระการรับผิดชอบงานของตนเอง รวมทั้งรู้สึกทำงานนั้นท้าทายความสามารถ การใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองเต็มที่ในการดูแลผู้ใช้บริการที่มีปัญหาซับซ้อน</p> <p>ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกยินดี พึงใจในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ ได้แก่ แผนกผู้ป่วยอายุรกรรม แผนกผู้ป่วยศัลยกรรม แผนกผู้ป่วยเด็ก และแผนกผู้ป่วยสูติกรรม เกี่ยวกับความชัดเจนของเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน ทำให้มีแนวทางในการดูแลและให้บริการการพยาบาลแก่ผู้ป่วยแผนกดังกล่าวได้ชัดเจนมากขึ้น รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการให้บริการภายในหน่วยงาน</p> <p>โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ที่มีต่อรายการแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในแผนกการพยาบาล เพื่อใช้ในการประมวลผลการพัฒนา</p>

ภาพ 44 ตัวอย่างเครื่องมือแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล

การดำเนินการตรวจสอบการทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ พบว่า สามารถดำเนินการได้ตามแผนดำเนินการ หรือตามขั้นตอนของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ตามลำดับส่วนสถานที่ที่มีเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสมของหน่วยงาน เนื่องจากข้อจำกัดของสถานที่ และการประมวลผลสามารถลงข้อมูลและจัดพิมพ์สำเนาให้กรรมการพิจารณาได้ทันที ดังนั้นผู้วิจัยจึงไม่ได้ปรับเปลี่ยนแก้ไขขั้นตอนการดำเนินการของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

ตอนที่ 2.2 ผลการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และผลการปฏิบัติงาน

จากการทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ พบว่า ตัวอย่างวิจัยกลุ่มทดลองส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 95) มีระยะเวลาปฏิบัติงานนาน 6 เดือน (ร้อยละ 66) แผนกปฏิบัติงานทางการพยาบาล ส่วนใหญ่แผนกศัลยกรรม และอายุรกรรม (ร้อยละ 38) มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก (ร้อยละ 82) เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ ร้อยละ 80 พบว่าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ (ร้อยละ 75) และผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับมาก (ร้อยละ 71) ส่วนกลุ่มควบคุมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 94.6) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนาน 6 เดือน (ร้อยละ 35.7) แผนกปฏิบัติงานการพยาบาล ศัลยกรรม (ร้อยละ 42) มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก (ร้อยละ 75.9) เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ ร้อยละ 80 พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีความพึงพอใจ (ร้อยละ 58.9) และผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับมาก (ร้อยละ 62.5) ดังตาราง 94

ตาราง 94 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ระดับความพึงพอใจ และผลประเมินการปฏิบัติงานของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ข้อมูลตัวอย่างวิจัย		กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	5	5	6	5.40
	หญิง	95	95	106	94.60
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	4 เดือน	23	23.00	38	33.90
	6 เดือน	66	66.00	40	35.70
	มากกว่า 6 เดือน	11	11.00	34	30.40
แผนกปฏิบัติงานทางการพยาบาล	ศัลยกรรม	38	38.00	47	42.00
	อายุรกรรม	38	38.00	36	32.10
	กุมาร	18	18.00	20	17.90
	สูติกรรม	6	6.00	9	8.00

ตาราง 94 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ระดับความพึงพอใจ และผลประเมินการปฏิบัติงานของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (ต่อ)

ข้อมูลตัวอย่างวิจัย		กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับความพึงพอใจ	มากที่สุด	18	18.00	0	0
	มาก	82	82.00	85	75.90
	ปานกลาง	0	0	25	22.30
	น้อย	0	0	2	1.80
	น้อยที่สุด	0	0	0	0
		(M = 83.55, SD = 6.16)		(M = 75.71, SD = 9.37)	
ระดับความพึงพอใจใน แผนกที่ปฏิบัติงาน (≥ 80%)	มี	75	75.00	46	41.10
	ไม่มี	25	25.00	66	58.90
ระดับการประเมินผล การปฏิบัติงาน	มากที่สุด	15	15.00	9	8.00
	มาก	71	71.00	70	62.50
	ปานกลาง	14	14.00	21	18.80
	น้อย	0	0	0	0
	น้อยที่สุด	0	0	0	0
		(M = 83.96, SD = 9.11)		(M = 76.08, SD = 10.32)	

เมื่อผู้วิจัยทำการศึกษาในขั้นตอนการติดตามผลผู้วิจัยได้ประสานงานหัวหน้าหน่วยงานเพื่อนัดวัน เวลาในการเข้าติดตามประเมินผลรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ โดยดำเนินการ 3 ส่วน คือ 1) ประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในแผนกการพยาบาล โดยหัวหน้าหน่วยงาน และพี่เลี้ยง 2) ผลการประเมินรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล

การประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในแผนกการพยาบาล กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวม กลุ่มทดลองมีค่าเท่ากับ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .44 สูงกว่ากลุ่มควบคุมมีค่าเท่ากับ 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .49 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยการประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพรายด้าน พบว่า

ตัวอย่างวิจัยกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพสูงสุดด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ($M = 4.23$, $SD = .47$) รองลงมาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($M = 4.07$, $SD = .47$) และค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในแผนกการพยาบาล รายด้านน้อยที่สุดคือด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($M = 3.84$, $SD = .51$) ส่วนตัวอย่างวิจัยกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพสูงสุดด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ($M = 3.91$, $SD = .56$) รองลงมาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($M = 3.70$, $SD = .54$) และค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในแผนกการพยาบาลรายด้านน้อยที่สุดคือด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($M = 3.43$, $SD = .52$) เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้าน รายละเอียดดังตาราง 95

ตาราง 95 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลประเมินการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในแผนกการพยาบาลรายด้านของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ผลการปฏิบัติงาน	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t-test
	M	SD	M	SD	
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation)	4.07	.47	3.70	.54	5.37**
2. บริการดี (Service mind)	3.95	.48	3.58	.53	5.30**
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	3.84	.51	3.43	.52	5.72**
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)	4.23	.47	3.91	.56	4.51**
5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	3.89	.50	3.48	.51	5.84**
ระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวม	3.99	.44	3.62	.49	5.86**

* $p < .05$, ** $p < .01$

การประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในแผนกการพยาบาลเป็นรายข้อ พบว่า ตัวอย่างวิจัยกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยผลการประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในแผนกการพยาบาลรายข้อสูงสุด ในรายข้อการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ มีวินัย และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ($M = 4.39$, $SD = .49$) รองลงมารายข้อปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อผู้รับบริการ และหน่วยงาน ($M = 4.35$, $SD = .55$) และค่าเฉลี่ยรายข้อผลการประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในแผนกการพยาบาลรายข้อน้อยที่สุดคือรายข้อประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่อง และรวดเร็ว ($M = 3.62$, $SD = .61$) ส่วนตัวอย่างวิจัยกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพรายข้อสูงสุดในรายข้อปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อผู้รับบริการและหน่วยงาน ($M = 4.11$, $SD = .58$) รองลงมารายข้อปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ มีวินัย และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ($M = 4.10$, $SD = .65$) และค่าเฉลี่ย

ผลการประเมินการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในแผนกการพยาบาลรายชื่อน้อยที่สุดคือประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่อง และรวดเร็ว ($M = 3.16$, $SD = .55$) จากข้อมูลสรุปประเด็นของผลประเมินการปฏิบัติงานของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเหมือนกันโดยกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มควบคุม ดังตาราง 96

ตาราง 96 เปรียบเทียบผลประเมินการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในแผนกการพยาบาลรายชื่อกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ผลการปฏิบัติงาน	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t-test
	M	SD	M	SD	
1. มุ่งมั่นในการทำหน้าที่ให้ถูกต้อง	4.21	.55	3.84	.64	4.46**
2. ปฏิบัติตามมาตรฐานการพยาบาลได้ถูกต้อง	3.87	.63	3.47	.59	4.74**
3. มุ่งมั่นปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	4.13	.58	3.69	.62	5.30**
4. มานะอดทน ขยัน หมั่นเพียรในการทำงานให้แล้วเสร็จ	4.25	.57	3.97	.67	3.33**
5. แสดงออกถึงความต้องการในการทำงานที่มีความท้าทายใหม่ๆ ให้ดีขึ้น	3.91	.59	3.51	.64	4.65**
6. มีการพัฒนาและปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	3.95	.60	3.51	.69	4.84**
7. ให้การบริการด้วยท่าทางเป็นมิตร สุภาพ	4.28	.56	4.00	.64	3.30**
8. มีการให้ข้อมูลการบริการ แก่ผู้รับบริการถูกต้อง ชัดเจน	3.81	.59	3.46	.59	4.21**
9. แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินการของโรคหรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่ โดยยินดีให้บริการแม้ไม่ได้รับการร้องขอ	3.76	.53	3.33	.58	5.56**
10. ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่อง และรวดเร็ว	3.62	.61	3.16	.55	5.81**
11. มีความสนใจศึกษาหาความรู้ เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาทางการพยาบาล	3.87	.58	3.51	.61	4.46**
12. พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.92	.58	3.53	.55	5.07**
13. มีความสนใจศึกษาเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ทางการพยาบาล เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและหน่วยงาน	3.93	.56	3.54	.59	4.99**
14. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อผู้รับบริการและหน่วยงาน	4.35	.55	4.11	.58	3.07**
15. ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ มีวินัย และจรรยาบรรณของวิชาชีพ	4.39	.49	4.10	.65	3.73**
16. ให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน	4.27	.58	3.99	.65	3.29**
17. แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา	3.92	.62	3.45	.67	5.35**
18. รับรู้เป้าหมายของทีมสุขภาพ	3.90	.59	3.48	.56	5.35**

ตาราง 97 เปรียบเทียบผลประเมินการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในแผนกการพยาบาลรายช้อกลุ่ม
ทดลองและกลุ่มควบคุม (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงาน	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t-test
	M	SD	M	SD	
19.สนับสนุนการตัดสินใจในทีมสุขภาพ และทำงานในส่วนที่ได้รับมอบหมาย	3.91	.56	3.58	.54	4.38**
20.รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีมสุขภาพ	3.86	.54	3.42	.60	5.50**
21.ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานในทีมสุขภาพ	3.89	.60	3.45	.59	5.32**
ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	3.99	.44	3.62	.49	5.86**

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตาราง 95 และ 96 แสดงค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในแผนกการพยาบาล ผู้วิจัยสรุปผลจากการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในแผนกการพยาบาลของกลุ่มทดลองมีค่าสูงกว่ากลุ่มควบคุม แปลผลได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการคัดเลือกเข้าแผนกการพยาบาลด้วยรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ผลการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และมีแนวโน้มในการประสบความสำเร็จสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ใช้รูปแบบเดิม

ตอนที่ 3 ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ จากตัวอย่างวิจัยที่ใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และกรรมการ จำนวน 5 ราย ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 6 ราย และพยาบาลจบใหม่ ผู้ได้รับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกด้วยการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ จำนวน 10 ราย เป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ตามหลักมาตรฐานการประเมินของ 4 ด้าน ของคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษา (The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994) ได้แก่ มาตรฐานความเป็นประโยชน์ มาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานความเหมาะสม และมาตรฐานความถูกต้อง แบบประเมินรูปแบบมีรายการคำตอบแบบประเมินแบบมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการ

ประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ นำเสนอ 2 ตอน คือ 1) ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ 2) ผลการประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนกการพยาบาล และผลการเปรียบเทียบผลการประเมินผลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนกการพยาบาล และผลการประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลในแผนกการพยาบาลระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตอนที่ 3.1 ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ โดยใช้ตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน ของคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษา (The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994) ได้แก่ มาตรฐานความเป็นประโยชน์ มาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานความเหมาะสม และมาตรฐานความถูกต้อง

3.1.1 ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ตามมาตรฐานการประเมิน ได้แก่ มาตรฐานความเป็นประโยชน์ มาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานความเหมาะสม และมาตรฐานความถูกต้อง โดยใช้หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลและกรรมการการคัดเลือก ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล ผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา และพยาบาลวิชาชีพใหม่ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่แผนกการพยาบาลด้วยรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามรายการพฤติกรรมการประเมิน 4 ด้าน ของคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษา (The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994) ประกอบด้วย ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความถูกต้อง

ผลการวิเคราะห์ผลการประเมินรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน ของคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษา (The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994) ผลการประเมินโดยรวมทั้งหมดมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$, $SD = .15$) โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ และกรรมการการคัดเลือกประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$, $SD = .18$) และ ($M = 4.79$, $SD = .09$) ตามลำดับ ส่วนพยาบาลจบใหม่ประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.38$, $SD = .50$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านผลการประเมินคุณภาพรูปแบบได้คะแนนสูงสุด คือ ด้านความเหมาะสมของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.68$, $SD = .42$) คะแนนรองลงมา คือ ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.65$, $SD = .45$) ส่วนที่ประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ คะแนนต่ำที่สุด คือ ด้านการนำไปใช้ของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ มีคุณภาพในระดับมากที่สุด ($M = 4.57$, $SD = .47$) แสดงดังตาราง 98 และ 99

ตาราง 98 แสดงผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลจำแนกรายด้าน

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ		แปลผล	ผู้คัดเลือก		แปลผล	พยาบาลจบใหม่		แปลผล	รวมทั้งหมด		แปลผล
	M	SD		M	SD		M	SD		M	SD	
1.ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ	4.79	.25	มากที่สุด	4.80	.21	มากที่สุด	4.25	.54	มาก	4.57	.47	มากที่สุด
2. ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ	4.84	.32	มากที่สุด	4.69	.12	มากที่สุด	4.46	.59	มาก	4.65	.45	มากที่สุด
3. ด้านความเหมาะสมของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ	4.87	.22	มากที่สุด	4.80	.24	มากที่สุด	4.46	.54	มาก	4.68	.42	มากที่สุด

ตาราง 98 แสดงผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลจำแนก
รายด้าน (ต่อ)

รายการ ประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ		แปล ผล	ผู้คัดเลือก		แปล ผล	พยาบาลจบ ใหม่		แปล ผล	รวมทั้งหมด		แปล ผล
	M	SD		M	SD		M	SD		M	SD	
4. ด้าน ความถูกต้อง ของรูปแบบ การคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่ แผนกการ พยาบาลฯ	4.72	.39	มากที่สุด	4.87	.14	มากที่สุด	4.36	.49	มาก	4.60	.45	มากที่สุด
ความคิดเห็น ต่อรูปแบบการ คัดเลือก พยาบาลฯ โดยรวม	4.80	.18	มากที่สุด	4.79	.09	มากที่สุด	4.38	.50	มาก	4.80	.15	มากที่สุด

ตาราง 99 แสดงผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ จำแนก
ตามรายชื่อ

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ		แปล ผล	กรรมการ คัดเลือก		แปล ผล	พยาบาลจบ ใหม่		แปล ผล	รวม ทั้งหมด		แปล ผล
	M	SD		M	SD		M	SD		M	SD	
1.ด้านการนำไปใช้ ประโยชน์ของรูปแบบ การคัดเลือกพยาบาล เข้าสู่แผนกการ พยาบาลฯ	4.79	.25	มากที่สุด	4.80	.21	มากที่สุด	4.25	.54	มาก	4.57	.47	มากที่สุด
1.1 รูปแบบการ คัดเลือกพยาบาล จำเป็นเกี่ยวกับการ คัดเลือกพยาบาลเข้าสู่ แผนกการพยาบาล	4.89	.33	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด	4.20	.63	มาก	4.63	.58	มากที่สุด
1.2 มีการสื่อสารถึง วิธีการปฏิบัติการ คัดเลือกพยาบาลเข้า สู่แผนกการพยาบาล ได้อย่างชัดเจนเป็น รูปธรรม	4.89	.33	มากที่สุด	4.80	.45	มากที่สุด	4.0	.82	มาก	4.50	.72	มากที่สุด

ตาราง 99 แสดงผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ
จำแนกตามรายชื่อ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ		แปล ผล	กรรมการ คัดเลือก		แปล ผล	พยาบาลจบ ใหม่		แปล ผล	รวม ทั้งหมด		แปล ผล
	M	SD		M	SD		M	SD		M	SD	
1.3 มีแนวทางการ ปฏิบัติการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่แผนก การพยาบาลแต่ละ ขั้นตอนชัดเจน	4.89	.33	มากที่สุด	5	0	มากที่สุด	4.4	.84	มากที่สุด	4.71	.62	มากที่สุด
1.4 ระบุคุณสมบัติ ของผู้คัดเลือก พยาบาลเข้าสู่ แผนกการพยาบาล ไว้อย่างชัดเจน	4.56	.73	มากที่สุด	4.2	1.79	มากที่สุด	4.4	.52	มากที่สุด	4.42	.93	มากที่สุด
1.5 ในการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่ แผนกการพยาบาล มีการใช้ข้อมูลจาก หลายแหล่งที่ จำเป็น	4.89	.33	มากที่สุด	4.6	.55	มากที่สุด	4.3	.67	มากที่สุด	4.58	.58	มากที่สุด
1.6 มีรายละเอียด ขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ในการ พิจารณาคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่ แผนกการพยาบาล ตรงตามความ ต้องการใช้ สารสนเทศ	4.89	.33	มากที่สุด	4.6	.55	มากที่สุด	4.4	.84	มากที่สุด	4.63	.65	มากที่สุด
1.7 มีการใช้วิธีการ คัดเลือกพยาบาลเข้า สู่แผนกการพยาบาล ครอบคลุมทุก กระบวนการของการ คัดเลือก	4.67	.50	มากที่สุด	5	0	มากที่สุด	4	.94	มากที่สุด	4.46	.78	มากที่สุด

ตาราง 99 แสดงผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ
จำแนกตามรายชื่อ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ		แปล ผล	กรรมการ คัดเลือก		แปล ผล	พยาบาลจบ ใหม่		แปล ผล	รวม ทั้งหมด		แปล ผล
	M	SD		M	SD		M	SD		M	SD	
1.8 มีรูปแบบการ คัดเลือกพยาบาล เข้าสู่แผนกการ พยาบาลที่มีแนว ทางการนำไปใช้ อย่างชัดเจน	4.78	.44	มากที่สุด	5	0	มากที่สุด	4.40	.70	มากที่สุด	4.67	.56	มากที่สุด
1.9 ให้แนวทาง พร้อมเกณฑ์การ ตัดสินคุณค่าที่ สะท้อนถึง ประสิทธิภาพของ การคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่ แผนกการพยาบาล	4.67	.71	มากที่สุด	5	0	มากที่สุด	4.10	.74	มากที่สุด	4.50	.72	มากที่สุด
1.10 ข้อมูลที่ได้ จากการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่ แผนกการพยาบาล ครอบคลุมตรงตาม ความต้องการของ ผู้บริหารทางการ พยาบาล	4.78	.44	มากที่สุด	4.8	.45	มากที่สุด	4.30	.82	มากที่สุด	4.58	.65	มากที่สุด
2. ด้านความเป็นไป ได้ของรูปแบบการ คัดเลือกพยาบาล เข้าสู่แผนกการ พยาบาลฯ	4.84	.32	มากที่สุด	4.69	.12	มากที่สุด	4.46	.59	มากที่สุด	4.65	.45	มากที่สุด
2.1 มีแนวทางและ วิธีการที่นำไปสู่การ ปฏิบัติการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่ แผนกได้จริง	4.89	.33	มากที่สุด	5	.45	มากที่สุด	4.70	.67	มากที่สุด	4.83	.48	มากที่สุด

ตาราง 99 แสดงผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ
จำแนกตามรายชื่อ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ		แปล ผล	กรรมการ คัดเลือก		แปล ผล	พยาบาลจบ ใหม่		แปล ผล	รวม ทั้งหมด		แปล ผล
	M	SD		M	SD		M	SD		M	SD	
2.2 มีแนวทางและ วิธีการตรวจสอบผล การคัดเลือกที่ ชัดเจน	4.89	.33	มาก ที่สุด	5	0	มาก ที่สุด	4.60	.70	มาก ที่สุด	4.79	.51	มาก ที่สุด
2.3 มีแนวทางและ วิธีการปฏิบัติการ คัดเลือกพยาบาล เข้าสู่แผนกบนพื้น ฐานข้อมูลที่มีอยู่ อย่างถูกต้อง	5.00	0	มาก ที่สุด	5	0	มาก ที่สุด	4.60	.70	มาก ที่สุด	4.83	.48	มาก ที่สุด
2.4 มีแนวทางและ วิธีการปฏิบัติการ คัดเลือกพยาบาล เข้าสู่แผนกที่เป็นไป ได้จริง	4.89	.33	มาก ที่สุด	4.8	.45	มาก ที่สุด	4.60	.70	มาก ที่สุด	4.75	.53	มาก ที่สุด
2.5 มีความคุ้มค่า ต่อการปฏิบัติการ คัดเลือกพยาบาล เข้าสู่แผนกการ พยาบาล	4.78	.44	มาก ที่สุด	4.2	.84	มาก	4.10	.74	มาก	4.38	.71	มาก
2.6 ให้ข้อมูลการ คัดเลือกพยาบาล เข้าสู่แผนกการ พยาบาลอย่าง คุ้มค่ากับการใช้ ทรัพยากรในการ คัดเลือก	4.78	.67	มาก ที่สุด	4.2	.45	มาก	4.00	1.05	มาก	4.33	.87	มาก
2.7 มีขั้นตอนการ คัดเลือกพยาบาล เข้าสู่แผนกการ พยาบาลที่สะดวก และง่ายต่อการ ปฏิบัติการคัดเลือก	4.67	.50	มาก ที่สุด	4.6	.55	มาก ที่สุด	4.60	.52	มาก ที่สุด	4.63	.49	มาก ที่สุด

ตาราง 99 แสดงผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ
จำแนกตามรายชื่อ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ		แปล ผล	กรรมการ คัดเลือก		แปล ผล	พยาบาลจบ ใหม่		แปล ผล	รวม ทั้งหมด		แปล ผล
	M	SD		M	SD		M	SD		M	SD	
3. ด้านความ เหมาะสมของ รูปแบบการ คัดเลือกพยาบาล เข้าสู่แผนกการ พยาบาลฯ	4.87	.22	มากที่สุด	4.8	.24	มากที่สุด	4.46	.54	มากที่สุด	4.68	.42	มากที่สุด
3.1 รูปแบบการ คัดเลือกพยาบาล เข้าสู่แผนกการ พยาบาลสามารถ ตอบสนองต่อ วัตถุประสงค์การ คัดเลือกได้ชัดเจน	4.78	.44	มากที่สุด	5	0	มากที่สุด	4.60	.52	มากที่สุด	4.75	.44	มากที่สุด
3.2 ข้อมูลที่ได้จาก รูปแบบการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่แผนก การพยาบาลให้ ข้อมูลที่สามารถ นำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาการคัดเลือก พยาบาล	5.00	0	มากที่สุด	4.8	.45	มากที่สุด	4.40	.84	มากที่สุด	4.71	.62	มากที่สุด
3.3 แนวทางการ คัดเลือกเหมาะสมไม่ ก่อให้เกิดผลเสียต่อ ผู้เกี่ยวข้องกับการ คัดเลือกพยาบาล	4.89	.33	มากที่สุด	4.6	.55	มากที่สุด	4.20	.79	มากที่สุด	4.54	.66	มากที่สุด
3.4 แนวทางการ คัดเลือกพยาบาล เข้าสู่แผนกการ พยาบาลมีความ ยืดหยุ่นสามารถ ปรับใช้ได้ตาม สถานการณ์	4.78	.44	มากที่สุด	4.8	.45	มากที่สุด	4.50	.71	มากที่สุด	4.57	.56	มากที่สุด

ตาราง 99 แสดงผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ
จำแนกตามรายชื่อ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ		แปล ผล	กรรมการ คัดเลือก		แปล ผล	พยาบาลจบ ใหม่		แปล ผล	รวม ทั้งหมด		แปล ผล
	M	SD		M	SD		M	SD		M	SD	
3.5 แนวทางการ คัดเลือกพยาบาลเข้า สู่แผนกการพยาบาล เหมาะสมไม่ขัดต่อ ระเบียบและ กฎเกณฑ์การ ปฏิบัติการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่แผนก การพยาบาล	4.89	.33	มากที่สุด	4.80	.45	มากที่สุด	4.60	.52	มากที่สุด	4.75	.44	มากที่สุด
4. ด้านความถูกต้องของรูปแบบ การคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่ แผนกการ พยาบาลฯ	4.72	.39	มากที่สุด	4.87	.14	มากที่สุด	4.36	.49	มากที่สุด	4.60	.45	มากที่สุด
4.1 รูปแบบ วิเคราะห์บริบทการ คัดเลือกพยาบาล เข้าสู่แผนกการ พยาบาลอย่าง ถูกต้อง	4.67	.50	มากที่สุด	4.80	.45	มากที่สุด	4.10	.57	มากที่สุด	4.46	.59	มากที่สุด
4.2 บรรยาย แหล่ง ข้อมูลและ การได้มาซึ่งข้อมูล ในการคัดเลือก อย่างชัดเจน ถูกต้อง	4.56	.53	มากที่สุด	4.60	.89	มากที่สุด	4.20	.79	มากที่สุด	4.42	.72	มากที่สุด
4.2 บรรยาย แหล่งข้อมูลและการ ได้มาซึ่งข้อมูลในการ คัดเลือกอย่างชัดเจน ถูกต้อง	4.56	.53	มากที่สุด	4.60	.89	มากที่สุด	4.20	.79	มากที่สุด	4.42	.72	มากที่สุด

ตาราง 99 แสดงผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ
จำแนกตามรายชื่อ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ		แปล ผล	กรรมการ คัดเลือก		แปล ผล	พยาบาลจบ ใหม่		แปล ผล	รวม ทั้งหมด		แปล ผล
	M	SD		M	SD		M	SD		M	SD	
4.3 บรรยาย จุดประสงค์และ กระบวนการ คัดเลือกพยาบาล เข้าสู่แผนกการ พยาบาลอย่าง ชัดเจน ถูกต้อง	4.89	.33	มากที่สุด	5	0	มากที่สุด	4.60	.52	มากที่สุด	4.79	.41	มากที่สุด
4.4 มีวิธีการ วิเคราะห์ข้อมูลที่ ถูกต้อง	4.78	.44	มากที่สุด	5	0	มากที่สุด	4.40	.52	มากที่สุด	4.67	.48	มากที่สุด
4.5 รูปแบบกำหนด น้ำหนัก ความสำคัญของ ข้อมูลการคัดเลือก พยาบาลเข้าสู่ แผนกการพยาบาล ได้อย่างถูกต้อง	4.89	.33	มากที่สุด	5	0	มากที่สุด	4.10	.88	มากที่สุด	4.58	.72	มากที่สุด
4.6 มีแนวทางการ วิเคราะห์ข้อมูลเชิง ปริมาณอย่าง ถูกต้อง	4.67	.50	มากที่สุด	5	0	มากที่สุด	4.30	.67	มากที่สุด	4.58	.58	มากที่สุด
4.7 มีแนวทางการ วิเคราะห์ข้อมูลเชิง คุณภาพอย่างถูกต้อง	4.67	.50	มากที่สุด	4.8	.45	มากที่สุด	4.40	.52	มากที่สุด	4.58	.50	มากที่สุด
4.8 มีแนวทางการ ตัดสินผลการ คัดเลือกพยาบาล เข้าสู่แผนกการ พยาบาลอย่าง ชัดเจน ถูกต้อง	4.67	.50	มากที่สุด	4.8	.45	มากที่สุด	4.60	.52	มากที่สุด	4.67	.48	มากที่สุด

ตาราง 99 แสดงผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ
จำแนกตามรายชื่อ (ต่อ)

รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ		แปล ผล	กรรมการ คัดเลือก		แปล ผล	พยาบาล จบใหม่		แปล ผล	รวม ทั้งหมด		แปล ผล
	M	SD		M	SD		M	SD		M	SD	
4.9 มีแนวทางการ นำผลการประเมิน ไปใช้อย่างชัดเจน ถูกต้อง	4.67	.50	มาก ที่สุด	4.8	.45	มาก ที่สุด	4.5	.71	มาก ที่สุด	4.63	.58	มาก ที่สุด

เมื่อพิจารณาประเด็นการประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวทางการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้านของคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษา (The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994) มีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

มาตรฐานด้านการนำไปใช้ประโยชน์ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ กรรมการคัดเลือก และพยาบาลจบใหม่ ได้ประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ โดยรวมทั้งหมดมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.57$, $SD = .47$) ซึ่งผลการประเมินคุณภาพของผู้เชี่ยวชาญ และกรรมการคัดเลือกอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$, $SD = .25$) และ ($M = 4.80$, $SD = .21$) ตามลำดับ ส่วนผลการประเมินคุณภาพของพยาบาลจบใหม่ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.25$, $SD = .54$) เมื่อพิจารณาตามประเด็นรายชื่อ พบว่า ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญสูงสุดในประเด็นของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลจำเป็นเกี่ยวกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล มีการสื่อสารถึงวิธีการปฏิบัติการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม มีแนวทางการปฏิบัติการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลแต่ละขั้นตอนชัดเจนในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลมีการใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งที่จำเป็น และมีรายละเอียดขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการพิจารณาคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลตรงตามความต้องการใช้สารสนเทศ มีคุณภาพในระดับมากที่สุด ($M = 4.89$, $SD = .33$) ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบโดยกรรมการคัดเลือกสูงสุดในประเด็นของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลจำเป็นเกี่ยวกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล มีแนวทางการปฏิบัติการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลแต่ละขั้นตอนชัดเจน มีการใช้วิธีการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลครอบคลุมทุกกระบวนการของการคัดเลือก มีรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลที่

มีแนวทางการนำไปใช้อย่างชัดเจน มีรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลที่มีแนวทางการนำไปใช้อย่างชัดเจน และให้แนวทางพร้อมเกณฑ์การตัดสินคุณค่าที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพของการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล มีคุณภาพระดับมากที่สุด ($M = 5$, $SD = 0$) ส่วนผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบโดยพยาบาลจบใหม่สูงสุดในประเด็น มีแนวทางการปฏิบัติการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลแต่ละขั้นตอนชัดเจน ระบุคุณสมบัติของผู้คัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลไว้อย่างชัดเจน มีรายละเอียดขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในการพิจารณาคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ตรงตามความต้องการใช้สารสนเทศ และมีรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลที่มีแนวทางการนำไปใช้อย่างชัดเจน มีคุณภาพในระดับมาก ($M = 4.40$, $SD = .84, .52, .84, .70$ ตามลำดับ)

มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ พบว่า การประเมินทั้งหมด ผู้เชี่ยวชาญ กรรมการคัดเลือก และพยาบาลจบใหม่ ได้ประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ โดยรวมทั้งหมดมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.65$, $SD = .45$) ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ของผู้เชี่ยวชาญ และกรรมการคัดเลือกอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.84$, $SD = .32$) และ ($M = 4.69$, $SD = .12$) ตามลำดับ ส่วนผลการประเมินของพยาบาลจบใหม่มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ($M = 4.46$, $SD = .45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญฯ ประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ข้อมีแนวทางและวิธีการปฏิบัติการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกบนพื้นฐานข้อมูลที่มีอยู่อย่างถูกต้อง มีคุณภาพสูงสุดในระดับมากที่สุด ($M = 5$, $SD = 0$) กรรมการคัดเลือกประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ข้อมีแนวทางและวิธีการที่นำไปสู่การปฏิบัติการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกได้จริง มีแนวทางและวิธีการตรวจสอบผลการคัดเลือกที่ชัดเจน และมีแนวทางและวิธีการปฏิบัติการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกบนพื้นฐานข้อมูลที่มีอยู่อย่างถูกต้อง มีคุณภาพสูงสุดในระดับมากที่สุด ($M = 5$, $SD = 0$) ส่วนพยาบาลจบใหม่ประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ข้อมีแนวทางและวิธีการที่นำไปสู่การปฏิบัติการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกได้จริง มีคุณภาพสูงสุดในระดับมากที่สุด ($M = 4.7$, $SD = .67$)

มาตรฐานด้านความเหมาะสม พบว่า การประเมินทั้งหมด ผู้เชี่ยวชาญ กรรมการคัดเลือก และพยาบาลจบใหม่ ได้ประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ โดยรวมทั้งหมดมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.68$, $SD = .42$) ซึ่งผลการประเมินคุณภาพของผู้เชี่ยวชาญ และกรรมการคัดเลือกอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.87$, $SD = .22$) และ ($M = 4.80$, $SD = .24$) ตามลำดับ ส่วนผลการประเมินคุณภาพของพยาบาลจบใหม่ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.46$,

SD = .54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญฯ ประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ข้อมูลที่ได้จากรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลให้ข้อมูลที่สามารถนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการคัดเลือกพยาบาล มีคุณภาพสูงสุดในระดับมากที่สุด ($M = 5$, $SD = 0$) กรรมการคัดเลือกประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ข้อมูลรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การคัดเลือกได้ชัดเจนรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การคัดเลือกได้ชัดเจน มีคุณภาพสูงสุดในระดับมากที่สุด ($M = 5$, $SD = 0$) ส่วนพยาบาลจบใหม่ประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ข้อมูลรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การคัดเลือกได้ชัดเจน และแนวทางการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลเหมาะสมไม่ขัดต่อระเบียบและกฎเกณฑ์การปฏิบัติการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล มีคุณภาพสูงสุดในระดับมากที่สุด ($M = 4.6$, $SD = .52$)

มาตรฐานด้านความถูกต้อง พบว่า การประเมินทั้งหมด ผู้เชี่ยวชาญ กรรมการคัดเลือก และพยาบาลจบใหม่ ได้ประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ โดยรวมทั้งหมดมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.60$, $SD = .45$) ซึ่งผลการประเมินคุณภาพของผู้เชี่ยวชาญ กรรมการคัดเลือกอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.72$, $SD = .39$) และ ($M = 4.87$, $SD = .14$) ตามลำดับ ส่วนผลการประเมินคุณภาพของพยาบาลจบใหม่ อยู่ในระดับมาก ($M = 4.36$, $SD = .49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญฯ ประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ข้อบรรยายจุดประสงค์และกระบวนการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลอย่างชัดเจน ถูกต้อง และ ข้อมูลแบบกำหนดน้ำหนักความสำคัญของข้อมูลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง มีคุณภาพสูงสุดในระดับมากที่สุด ($M = 4.89$, $SD = .33$) กรรมการคัดเลือกประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ข้อบรรยายจุดประสงค์และกระบวนการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลอย่างชัดเจน ถูกต้อง มีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ถูกต้อง รูปแบบกำหนดน้ำหนักความสำคัญของข้อมูลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง และมีแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณอย่างถูกต้อง มีคุณภาพสูงสุดในระดับมากที่สุด ($M = 5$, $SD = 0$) ส่วนพยาบาลจบใหม่ประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ข้อบรรยายจุดประสงค์และกระบวนการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลอย่างชัดเจน ถูกต้อง และ มีแนวทางการตัดสินผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลอย่างชัดเจน ถูกต้อง มีแนวทางการตัดสินผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลอย่างชัดเจน ถูกต้อง มีคุณภาพสูงสุดในระดับมากที่สุด ($M = 4.6$, $SD = .52$)

3.1.2 ข้อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ผู้เชี่ยวชาญฯ หัวหน้าพยาบาลและกรรมการการคัดเลือก และพยาบาลจบใหม่ที่ได้รับการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ที่ผู้วิจัยพัฒนานี้ มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

- 1) การคัดเลือกอาจจะไปกองอยู่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งหรือไม่
- 2) วัดอย่างไรถูกใจผู้บริหาร ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และคงอยู่นาน
- 3) รูปแบบเหมาะสมและจะเป็นประโยชน์ในการคัดเลือกบุคลากรอย่างไรก็ตาม ข้อคำถาม อาจมีปริมาณมาก ทำให้ผู้ใช้มีโอกาสที่จะนำไปใช้ได้ลดลง
- 4) แนะนำให้เริ่มต้นด้วยบรรยายเครื่องมือสั้นๆ นำเข้าสู่วิธีการใช้รูปแบบ และตามด้วยบรรยายแต่ละขั้นตอน เพื่อให้ผู้ใช้สามารถเข้าใจเบื้องต้นและนำไปปฏิบัติตามได้ และเมื่อต้องการข้อมูลเพิ่มเติมสามารถเปิดอ่านได้ตามต้องการ
- 5) รูปแบบการคัดเลือกเป็นรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ได้ผลเกิดประสิทธิภาพ บางครั้งถ้านำเข้าสู่ตำแหน่งในแต่ละสาขา จำนวนพยาบาลที่ขาด อาจจะไม่สามารถทำให้การวัดจากรูปแบบการคัดเลือกนำไปใช้ได้จริงในบางสถานการณ์
- 6) แบบวัดของท่านในด้านต่างๆ มีความละเอียดมาก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ช่วงการสัมภาษณ์ไม่ควรจะวัดความรู้อีก เพราะสร้างแรงกดดันมาก มีระยะเวลาในการคิดน้อยอาจทำให้ตอบผิดได้ควรคุยในหัวข้อสบายๆ แต่สามารถวัดทัศนคติ / อื่นๆ เช่นบุคลิกภาพ ฯลฯ
- 7) การเพิ่มรายละเอียด คำอธิบายในการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ จะทำให้มีความชัดเจนมากขึ้น

ตอนที่ 3.2 ผลประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนกการพยาบาล

ผลการประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนกการพยาบาลของพยาบาลจบใหม่ผู้ที่ใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินคุณภาพของรูปแบบด้วยการประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนกการ

พยาบาลของตัวอย่างวิจัยกลุ่มทดลอง ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าแผนกด้วยการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ และทดลองปฏิบัติงานในแผนกตามคุณลักษณะของบุคคล และกลุ่มควบคุม คือ พยาบาลจบใหม่ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลที่ไม่ได้ใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยผู้วิจัยนำผลมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยสถิติอ้างอิง t-test independent และ MANOVA รายละเอียดดังตาราง 100 ถึง 102

ตาราง 100 ผลเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนกการพยาบาลรายด้านของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t-test
	M	SD	M	SD	
1. ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ	4.17	.35	3.83	.43	6.35**
2. ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน	4.19	.33	3.74	.60	6.76**
ระดับความพึงพอใจโดยรวม	4.18	.31	3.79	.47	7.27**

* $p < .05$, ** $p < .01$

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนกการพยาบาลของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนกการพยาบาลโดยรวมของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม มีค่าระดับความพึงพอใจเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ($M = 4.18$, $SD = .31$) และ ($M = 3.79$, $SD = .47$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน กลุ่มทดลองมีค่าระดับความพึงพอใจเฉลี่ยสูงสุดด้านความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน ในระดับมาก ($M = 4.19$, $SD = .33$) ส่วนกลุ่มควบคุมมีค่าระดับความพึงพอใจเฉลี่ยสูงสุดด้านความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ในระดับมาก ($M = 3.83$, $SD = .43$)

ตาราง 101 ผลเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาลเป็นรายข้อ
ของพยาบาลวิชาชีพพบใหม่ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ความพึงพอใจในแผนการพยาบาล	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t- test
	M	SD	M	SD	
1. ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่	4.27	.57	3.79	.76	5.19**
2. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามความรับผิดชอบที่ ได้รับ	3.99	.61	3.67	.74	3.45**
3. ท่านเข้าใจบทบาท ภาระ หน้าที่ และความรับผิดชอบของ ตนเองที่มีต่อหน่วยงานได้ดี	4.29	.54	3.86	.57	5.69**
4. ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	3.96	.59	3.56	.76	4.30**
5. งานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้และได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะอย่างต่อเนื่อง	4.35	.54	4.16	.68	2.23**
6. งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถของท่าน	4.31	.63	4.05	.66	2.90**
7. ท่านมีการวางแผนงานในการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาได้ ด้วยตนเอง	4.01	.64	3.68	.63	3.78**
8. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้นำความรู้มา ใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ	4.20	.59	3.96	.79	2.54**
9. ท่านได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	4.18	.56	3.93	.57	3.26**
10. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	4.12	.69	3.63	.85	4.69**
11. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.30	.61	3.71	.92	5.61**
12. หน่วยงานของท่านมีการจัดเตรียม และพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้	4.14	.64	3.80	.76	3.48**
13. บรรยากาศหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีความ กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง	4.23	.63	3.84	.80	3.91**
14. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน	3.98	.70	3.52	.67	4.92**
15. การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานหน่วยงานของท่านเอื้อต่อ การทำงาน	4.15	.64	3.75	.83	3.94**
16. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมขวัญกำลังใจ สุขภาพ และ ความปลอดภัยให้บุคลากร	4.17	.60	3.85	.75	3.42**
17. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์ วัสดุ/วัสดุภัณฑ์สำหรับ ใช้ทำงานที่ทันสมัยต่อการทำงาน	4.15	.66	3.79	.82	3.54**
18. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์สำหรับ/ ใช้ทำงานที่เหมาะสมต่อการทำงาน	4.16	.56	3.80	.77	3.88**

ตาราง 101 ผลเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาลเป็นรายชื่อ
ของพยาบาลวิชาชีพใหม่ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (ต่อ)

ความพึงพอใจในแผนการพยาบาล	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t- test
	M	SD	M	SD	
19.หน่วยงานของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์ วัสดุครุภัณฑ์ที่เพียงพอสำหรับการทำงาน	4.17	.59	3.57	.90	5.80**
20.ท่านได้รับการประชาสัมพันธ์ ชี้แจงข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานอย่างทั่วถึง	4.42	.54	3.80	.76	6.77**
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	4.18	.31	3.79	.47	7.27**

* $p < .05$, ** $p < .01$

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาลเป็นรายชื่อของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาลโดยรวมของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม มีค่าระดับความพึงพอใจเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ($M = 4.18$, $SD = .31$) และ ($M = 3.79$, $SD = .47$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน กลุ่มทดลองมีค่าระดับความพึงพอใจเฉลี่ยสูงสุดด้านความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน ในระดับมาก ($M = 4.19$, $SD = .33$) ข้อที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุด คือ ท่านได้รับการประชาสัมพันธ์ ชี้แจงข้อมูลต่างๆ ของหน่วยงานอย่างทั่วถึง ในระดับมาก ($M = 4.42$, $SD = .54$) รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะอย่างต่อเนื่อง ในระดับมาก ($M = 4.35$, $SD = .54$) และข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ในระดับมาก ($M = 3.96$, $SD = .59$) ส่วนกลุ่มควบคุมมีค่าระดับความพึงพอใจเฉลี่ยสูงสุดด้านความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ในระดับมาก ($M = 3.83$, $SD = .43$) ข้อที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุด คือ งานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะอย่างต่อเนื่อง ในระดับมาก ($M = 4.16$, $SD = .68$) รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถของท่าน ในระดับมาก ($M = 4.05$, $SD = .66$) และข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน ในระดับมาก ($M = 3.52$, $SD = .67$) ดังตาราง 101

ในส่วนนี้ได้นำเสนอข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาล และผลการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาล เพื่อสนับสนุนคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลล์แลนด์

ตาราง 102 ผลการเปรียบเทียบการประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาล และผลการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ผลการประเมิน	กลุ่มทดลอง (n = 100)		กลุ่มควบคุม (n = 112)		ค่า t-test	Sig
	M	SD	M	SD		
ระดับคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อแผนการพยาบาล	83.55	6.16	75.71	9.37	7.27**	.00
ระดับคะแนนเฉลี่ยการประเมินผลการปฏิบัติงาน	83.96	9.12	76.08	10.32	5.86**	.00
ประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.99	.44	3.62	.49		

* p < .05, ** p < .01

จากตาราง 102 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาลระหว่างกลุ่มทดลองผู้ใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลฯ และกลุ่มควบคุมที่เข้าปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานเดิม พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาลระดับมาก เท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .31 ส่วนกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาลระดับมาก เท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .47 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อศึกษาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับมาก เท่ากับ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .44 ส่วนกลุ่มควบคุมมีค่าคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับมาก เท่ากับ 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .49 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณแบบสองทาง

การนำเสนอรายงานผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาล และผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลสำหรับกลุ่มทดลองผู้ที่ได้รับการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของ

ฮอลแลนด์ กับกลุ่มควบคุมที่ได้รับการคัดเลือกเข้าแผนการพยาบาลด้วยรูปแบบเดิมของหน่วยงาน ซึ่งได้รับการทดลองปฏิบัติงานในแผนการพยาบาล คือ แผนกสูติกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และเด็ก เพื่อทดสอบว่ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ที่ปฏิบัติงานในแผนกสูติกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกอายุรกรรม และแผนกเด็ก ส่งผลต่อตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาล และผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลแตกต่างกันหรือไม่ ดังตาราง 103 ถึงตาราง 105

ตาราง 103 ผลนำเสนอค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจต่องาน และผลการปฏิบัติงานจำแนกตามแผนการพยาบาลของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตัวแปร		แผนกปฏิบัติงานของตัวอย่างวิจัย									
		แผนกสูติกรรม		แผนกศัลยกรรม		แผนกอายุรกรรม		แผนกเด็ก		โดยรวม	
		ทดลอง	ควบคุม	ทดลอง	ควบคุม	ทดลอง	ควบคุม	ทดลอง	ควบคุม	ทดลอง	ควบคุม
		n=6	n=9	n=38	n=47	n=38	n=36	n=18	n=20	n=100	n=112
ระดับ	M	82.83	78	84.11	77.09	84.55	73.97	80.50	74.55	83.55	75.71
ความ	SD	4.45	8.49	6.33	9.86	6.50	7.92	4.83	10.85	6.16	9.37
พึงพอใจ											
ผลการ	M	96.42	71.56	84.74	77.15	81.36	76.26	83.64	75.28	83.96	76.08
ปฏิบัติ	SD	9.44	10.13	9.36	10.49	8.25	10.67	6.88	9.43	9.11	10.32
งาน											

จากตาราง 103 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาล และผลการวิเคราะห์ระดับคะแนนเฉลี่ยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยจำแนกตามแผนการพยาบาล คือ แผนกสูติกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และเด็ก ระหว่างกลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลฯ และกลุ่มควบคุมที่เข้าปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติของหน่วยงานเดิม พบว่า กลุ่มทดลองมีระดับความพึงพอใจต่อแผนการพยาบาล และมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุมทั้ง 4 แผนกการพยาบาล สรุปได้ว่ากลุ่มผู้ใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และผลการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

จากการรายงานผลการทดสอบเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาล และผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ของกลุ่มทดลองที่ใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ และกลุ่มควบคุมที่เข้าปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติของหน่วยงานเดิม โดยพิจารณาจำแนกตามแผนการพยาบาล 4 แผนก คือ แผนกสูติกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และเด็ก

แตกต่างกันหรือไม่ โดยใช้สถิติทดสอบ Pilai's trace, Wilk's lambda, Hotelling's T^2 , และ Roy's gcr มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 104 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาล และผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปร	สถิติทดสอบ	Value	F	Hypothesis df	Error df	p-value
แผนการพยาบาล	Pilai's trace	.04	1.44	6	408	.20
	Wilk's lambda	.96	1.44	6	406	.20
	Hotelling's T^2	.04	1.44	6	404	.20
	Roy's gcr	.03	2.33	6	204	.08
การใช้รูปแบบการคัดเลือก	Pilai's trace	.27	36.80**	2	203	.00
	Wilk's lambda	.73	36.80**	2	203	.00
	Hotelling's T^2	.36	36.80**	2	203	.00
	Roy's gcr	.36	36.80**	2	203	.00
แผนการพยาบาล x การใช้รูปแบบการคัดเลือก	Pilai's trace	.08	2.67*	6	408	.02
	Wilk's lambda	.93	2.69**	6	406	.01
	Hotelling's T^2	.08	2.71**	6	404	.01
	Roy's gcr	.07	4.88**	3	204	.00

* $p < .05$, ** $p < .01$

หมายเหตุ

1. Box' M = 39.96, df 1 = 21, df 2 = 7435.54, $p = .01$

2. Levene's test:

ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาล: $F = 2.33$, $p = .03$, df = 7

ผลประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: $F = .99$, $p = .44$, df = 7

จากตาราง 104 ผลการทดสอบค่า Box' M มีค่า p-value น้อยกว่า .05 แสดงว่าเมทริกซ์มีความแปรปรวนร่วมของทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ Levene's test ค่าความแปรปรวนของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ส่วนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่า p-value มากกว่า .05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนของผลการประเมินไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากตารางผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนามแผนการพยาบาล และการใช้รูปแบบการคัดเลือกส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาล และผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพหรือไม่ พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างแผนการพยาบาลและการเลือกใช้รูปแบบการคัดเลือกส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการ

พยาบาล และผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาอิทธิพลหลัก (main effect) การวิเคราะห์ความแตกต่างกันระหว่างการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ และการปฏิบัติงานต่างแผนกการพยาบาลส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อแผนกการพยาบาลและผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า การใช้รูปแบบการคัดเลือกที่ต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อแผนกการพยาบาล และผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่แผนกการพยาบาลที่ต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนกการพยาบาล และผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

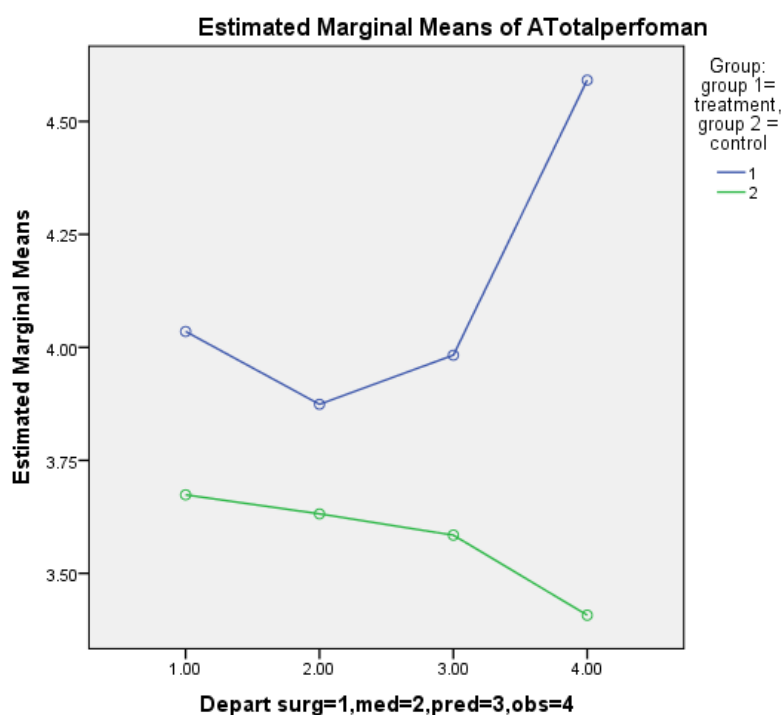
ตาราง 105 ผลการทดสอบความแปรปรวนสองทางของตัวแปรตามแต่ละตัว

แหล่งความแปรปรวน	ตัวแปรตาม	SS	df	MS	F	p-value
แผนกการพยาบาล	ความพึงพอใจในงาน	264.11	3	88.04	1.38	.25
	ผลการปฏิบัติงาน	415.75	3	138.58	1.52	.21
การใช้รูปแบบการคัดเลือก	ความพึงพอใจในงาน	1661.06	1	1661.06	26.02**	.00
	ผลการปฏิบัติงาน	4344.58	1	4344.58	47.72**	.00
แผนกการพยาบาล x การใช้รูปแบบการคัดเลือก	ความพึงพอใจในงาน	218.92	3	72.97	1.14	.33
	ผลการปฏิบัติงาน	1184.63	3	394.88	4.34**	.00
Error	ความพึงพอใจในงาน	13021.89	204	63.83		
	ผลการปฏิบัติงาน	18572.09	204	91.04		
Total	ความพึงพอใจในงาน	1353480	212			
	ผลการปฏิบัติงาน	1373162.75	212			

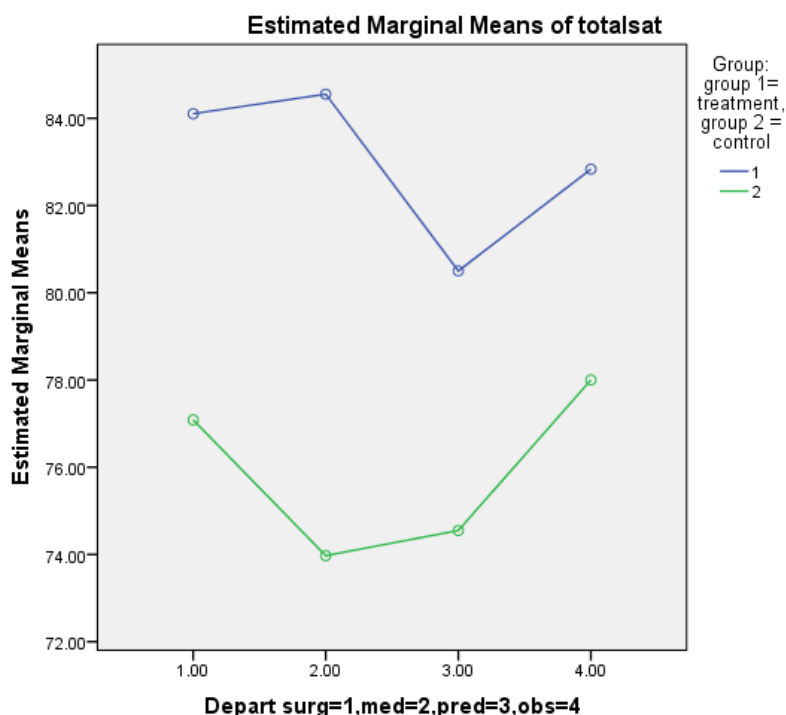
* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตาราง 105 ผลจากการทดสอบความแปรปรวนสองทางของตัวแปรตามแต่ละตัว พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างแผนกการพยาบาลและการเลือกใช้รูปแบบการคัดเลือกส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนกการพยาบาลไม่แตกต่างกัน แสดงว่า การใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลทำให้พยาบาลกลุ่มที่ใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลทั้ง 4 แผนก และมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนกการพยาบาลสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ใช้รูปแบบการคัดเลือกดังภาพ 46 ในขณะที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างแผนกการพยาบาลและการใช้รูปแบบการคัดเลือกส่งผล

ต่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลมีบางแผนกที่ผลการประเมินผล การปฏิบัติงานแตกต่างและบางแผนกไม่แตกต่าง พิจารณาจากภาพที่ 45 พบว่า แผนกสูติกรรมผลการ ประเมินผลการปฏิบัติงานกลุ่มที่ใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ใช้รูปแบบฯ มากกว่า แผนกอื่นๆ



ภาพ 45 แสดงคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมจำแนกตามแผนกการพยาบาล



ภาพ 46 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจำแนกตามแผนการพยาบาล

สรุปผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน ของ คณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินทางการศึกษา (The Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1994) ได้แก่ มาตรฐานความเป็นประโยชน์ มาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานความเหมาะสม และมาตรฐานความถูกต้อง พบว่า มีระดับมากที่สุด และจากผลการทดสอบ ความแปรปรวนสองทางของตัวแปรตามแต่ละตัว การทดสอบอิทธิพลของกลุ่มตัวอย่างวิจัย แสดงว่าการ ใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลทำให้พยาบาลที่ใช้รูปแบบการคัดเลือกทั้ง 4 แผนกมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาลสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ใช้รูปแบบการ คัดเลือก ส่วนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า แผนกสูติกรรมกลุ่มที่ใช้ รูปแบบมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ใช้รูปแบบมากกว่าแผนกอื่นๆ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (research and development) เพื่อการพัฒนา รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลโดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจใน อาชีพของฮอลแลนด์ โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยของการวิจัย 5 ข้อ คือ (1) เพื่อพัฒนารูปแบบการ คัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของ ฮอลแลนด์ (2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และศึกษาลักษณะของงานในแผนกการพยาบาล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยตัวแปรทำนายและพัฒนาเกณฑ์ แปลความหมายของคะแนนที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการ ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ (4) เพื่อพัฒนา และตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือที่เป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการ ประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ (5) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการ คัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของ ฮอลแลนด์ โดยผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษา และพัฒนา รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลโดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจใน อาชีพของฮอลแลนด์ ระยะที่ 2 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการ พยาบาลโดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ และระยะที่ 3 การ ประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิด การวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data) และเชิงคุณภาพ (qualitative data) แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

การวิจัยประกอบด้วยการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษา และพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดย การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1.1 การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และสถานการณ์ปัญหาปัจจุบันในการ คัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาเป็น 2 ส่วน คือ การศึกษาองค์ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยจากเอกสาร ตำรา บทความวิชาการ และบทความวิจัย รวมทั้ง Web ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้กระบวนการการคัดเลือก ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Holland

สมรรถนะทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ และสถานการณ์ปัจจุบันการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลจากการสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลในสังกัดของรัฐ 8 แห่ง โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ และร่างกระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ มาร่างกรอบรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ เพื่อกำหนดกระบวนการของการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

ขั้นตอนที่ 1.2 การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ผู้วิจัยดำเนินการจากนำองค์ความรู้กระบวนการการคัดเลือก ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Holland สมรรถนะทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ และสถานการณ์ปัจจุบันการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลจากการสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล มาร่างขั้นตอน กระบวนการ กิจกรรม เครื่องมือที่ใช้ และผู้รับผิดชอบ แล้วจึงตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหาของรูปแบบฯ โดยผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ราย และนำผลมาปรับปรุงเครื่องมือต่อไป

ขั้นตอนที่ 1.3 ดำเนินการพัฒนาเครื่องมือในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ และกิจกรรมการพยาบาลสำหรับร่างข้อคำถาม และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ได้แก่ ความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด (Index of objective congruence: IOC) ใช้เกณฑ์ข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .50 ขึ้นไป และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ในการปรับปรุงข้อคำถามของเครื่องมือ ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัยควรมีค่าไม่น้อยกว่า .70 และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ เกณฑ์ค่าอำนาจจำแนกไม่น้อยกว่า .20 หลังจากนั้นดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดความสนใจในการเลือกแผนกของพยาบาลด้วยวิธีการหาค่าองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) ของโมเดลการวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล

ขั้นตอนที่ 1.4 การศึกษาปัจจัยตัวแปรทำนาย และพัฒนาเกณฑ์แปลความหมายของคะแนนโอกาสประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล โดยทำการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน 4 แผนก ได้แก่ สูติกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และเด็ก ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ได้แก่ คะแนน GPA วิชา

ทางการพยาบาล ผลการสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนฯ ผลการสัมภาษณ์ และทำแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล และประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาล นำข้อมูลวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (Binary Logistic Regression) นำผลการวิเคราะห์สมการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำนวน 4 แผนก คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแผนกสูติกรรม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแผนกศัลยกรรม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแผนกอายุรกรรม และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแผนกเด็ก และพัฒนาโปรแกรมการประมวลผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล ระบบ NSS พร้อมทั้งคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล

ระยะที่ 2 การทดลองใช้รูปแบบคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 2.1 การทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลฯ ซึ่งผู้วิจัยนำรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลฯทดลองใช้ในตัวอย่างวิจัย จำนวน 100 คน คือ พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ เครื่องมือการวิจัย ประกอบด้วย แบบบันทึกข้อมูลของพยาบาลวิชาชีพใหม่ (ได้แก่ คะแนน GPA วิชาทางการพยาบาล, ผลการสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนฯ, ผลการสัมภาษณ์) แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล (คะแนนความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล 6 ประเภท คะแนนความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล 6 ประเภท) และบันทึกข้อมูลในโปรแกรมประมวลผล NSS จะได้รายงานผลจัดตามลำดับความน่าจะเป็นต่อความสำเร็จและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทดลองปฏิบัติงานในแผนกที่รายงานผลลำดับที่ 1 เป็นระยะเวลา 4 – 6 เดือน ขั้นตอนที่ 2.2 ดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานของตัวอย่างวิจัยจากการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยแบบประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในแผนการพยาบาลโดยหัวหน้าหน่วยงาน และพี่เลี้ยงของตัวอย่างวิจัยกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม

ระยะที่ 3 การประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลฯ มี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 3.1 การประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ โดยผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลหรือกรรมการการคัดเลือกพยาบาล และพยาบาลจบใหม่ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่แผนการพยาบาลด้วยแบบประเมินรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล ตามมาตรฐานการประเมินของ Stufflebeam 4 ด้าน คือ มาตรฐานด้านการนำไปใช้ประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้อง และขั้นตอนที่ 3.2 ประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาล ผู้วิจัยดำเนินการประเมินระดับความพึงพอใจด้วย

แบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาลในตัวอย่างวิจัยกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม และเปรียบเทียบผลหาค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยผู้วิจัยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ (1) ผลการศึกษา และพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวความคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ (2) ผลการทดลองใช้รูปแบบคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวความคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ และ (3) ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวความคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการศึกษา และพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวความคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

1.1 สรุปผลการศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และสถานการณ์ปัญหาปัจจุบันในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวความคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ผลการศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล จากหนังสือ เอกสาร งานวิจัย และจาก Website พบว่าแนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร ขั้นตอนของกระบวนการในการคัดเลือก ประกอบด้วย 1) การต้อนรับผู้สมัคร 2) การทดสอบ 3) การสัมภาษณ์ 4) การตรวจสอบภูมิหลัง 5) การตรวจสอบสุขภาพ 6) การประชุมปรึกษาพิจารณา 7) การทดลองปฏิบัติงาน 8) การตัดสินใจจ้างงาน ซึ่งส่วนของการทดสอบผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Holland (1985) ซึ่ง Holland เชื่อว่าการเลือกอาชีพของบุคคลจะมาจากบุคลิกภาพของบุคคลและรูปแบบของบุคคล จะแสดงถึงการทำงานของบุคคล คือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม (person-environment fit approach) (Gottfredson และ Holland, 1996; Patton และ McMahon, 2014; วรรณญา รุมแสง, 2561) Holland (1985) ได้มีการแบ่งประเภทบุคลิกภาพของบุคคลไว้ 6 ประเภท คือ นิยมความจริง (Realistic) คิวติวิเคราะห์ (Investigative) ศิลปะ (Artistic) สังคม (Social) ธุรกิจ (Enterprising) และประเพณีนิยม (Conventional) และสภาพแวดล้อม (Environment) มี 6 แบบตามบุคลิกภาพบุคคลของฮอลแลนด์ ประกอบด้วย ความสนใจ ความสามารถ และบุคลิกภาพ และจากการศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพตามมาตรฐานสภาวิชาชีพ เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกิจกรรมการพยาบาลในแต่ละแผนการพยาบาล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างกรอบข้อคำถามในการสัมภาษณ์หัวหน้าพยาบาล หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลฯ ในขั้นตอนการศึกษาสถานการณ์

ปัจจุบันสำหรับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการสัมภาษณ์หัวหน้าพยาบาลหรือผู้เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล จำนวน 8 แห่ง ไม่พบว่ามีขั้นตอนหรือกระบวนการในการคัดเลือก ส่วนใหญ่ใช้วิธีการการจัดให้ลงปฏิบัติงานในแผนกที่ขาดอัตรากำลัง และบางแห่งให้ตามความสมัครใจ มีการให้ทดลองปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนให้บรรจุ

นำผลการศึกษาศถานการณ์ปัจจุบันจากการสัมภาษณ์วิเคราะห์กระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลในปัจจุบัน พบว่า กระบวนการการคัดเลือกพยาบาลส่วนใหญ่ประกอบด้วย 1) ขั้นตอนการสมัครด้วยตนเอง 2) ไม่มีการทดสอบเนื่องจากหน่วยงานจะใช้ผลการทดสอบความรู้จากสภาวิชาชีพ และขาดอัตรากำลัง ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาทฤษฎีที่มีการทดสอบความรู้ การวัดทางจิต และการทดสอบความถนัด 3) การตรวจสอบภูมิหลัง 4) การสัมภาษณ์จะใช้สอบถามข้อมูลทั่วไปดูทัศนคติ การแก้ปัญหา 5) การตรวจสอบสุขภาพจะได้ข้อมูลจากการสมัคร 6) ไม่พบกระบวนการคัดเลือกเข้าแผนกการพยาบาล ใช้วิธีการจัดให้โดยผู้บริหารทางการพยาบาล การสมัครใจ และการจับสลาก 7) จัดการปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล 8) ทดลองปฏิบัติงาน ระยะเวลาประมาณ 4 – 6 เดือน และทำการติดตามผลด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.2 ผลการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ผลการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ จากการร่างรูปแบบเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์คุณลักษณะ 2) กระบวนการคัดเลือก แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นเตรียมความพร้อมประกอบด้วย การจัดตั้งคณะกรรมการคัดเลือก วิเคราะห์อัตรากำลัง และการกำหนดอัตรากำลังที่ต้องการแต่ละแผนก (2) ขั้นดำเนินการคัดเลือก ประกอบด้วย การแจ้งความจำนงค์เลือกแผนก ตรวจสอบคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพ (ได้แก่ วุฒิการศึกษา ผลการศึกษาทางการพยาบาลทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ และผลการทดสอบความรู้จากสภาวิชาชีพ) การทดสอบความสนใจของพยาบาลด้วยแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนก การสัมภาษณ์ ประมวลผลด้วยโปรแกรมประมวลผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล (NSS) การประชุมสรุปผลการพิจารณา และ (3) ขั้นติดตามผลประกอบด้วย การทดลองปฏิบัติงาน 4-6 เดือน ประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดำเนินการตรวจสอบหาความตรงเชิงเนื้อหาของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาล และผู้ทรงคุณวุฒิทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ราย พบว่า มีค่า IOC เท่ากับ .63 - 1 ดังนั้น ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ .63 - 1 ด้านความเป็นไปได้ .75 - 1 ด้านความเหมาะสม .86 - 1 และ ด้านความถูกต้อง .88 - 1 ตามลำดับ

1.3 ผลการสร้างเครื่องมือ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลในการเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ผลการพัฒนา สร้างเครื่องมือ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ประกอบด้วย 1) แบบบันทึกข้อมูลทั่วไป 2) แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล 3) แนวคำถามในการสัมภาษณ์ และคีย์คำตอบ 4) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ 5) แบบประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล 6) แบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ 7) คู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และ 8) แบบประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ผลการพัฒนาเครื่องมือมีรายละเอียดดังนี้

1.3.1 ผลการพัฒนาแบบบันทึกข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาจากการสกัดข้อมูลจำเป็นต้องใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ไว้ในแบบบันทึกเพื่อความสะดวกในการรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้อง และครบถ้วนของข้อมูลสำหรับกรรมการ

1.3.2 ผลการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล จากแนวคิดของเครื่องมือ SDS ของทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ สมรรถนะทางการพยาบาล และกิจกรรมการพยาบาลของแผนกการพยาบาล 4 แผนก นำมาพัฒนาและสร้างข้อคำถามของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล และตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1.3.2.1 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ราย ทำการพิจารณาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด (Index of objective congruence: IOC) ผลจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามที่พัฒนาขึ้น จำนวน 132 ข้อ พบว่า มีค่า IOC ตั้งแต่ .71 ถึง 1.00 และผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับปรุงข้อคำถาม และภาษาในบางข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจง่ายขึ้น

1.3.2.2 ตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของแบบวัดด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัด (Discrimination power of the items) ในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 จำนวน 30 ราย พบว่า ด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .72 ถึง .90 ด้าน

ความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .78 ถึง .91 ส่วนค่าอำนาจจำแนก พบว่า ด้านความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล มีค่าอำนาจจำแนก (r) เท่ากับ .02 ถึง .85 ด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล มีค่าอำนาจจำแนก (r) เท่ากับ .20 ถึง .88 ข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า .20 มีจำนวน 2 ข้อที่เกี่ยวข้องกับการอบรมซึ่งมีความจำเป็นผู้วิจัยจึงคงข้อคำถามนี้ไว้

1.3.2.3 ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล ของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล ในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 จำนวน 1,566 ราย พบว่ามีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.28 ถึง 0.46 โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 7.55$, $df = 4$, $p\text{-value} = .11$ และค่าดัชนี Goodness of fit index (GFI) มีค่าเท่ากับ 1 ค่า Adjusted goodness of fit index (AGFI) มีค่าเท่ากับ .99 ซึ่งเกณฑ์ต้องมีค่ามากกว่า .90 และการพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ ได้แก่ ดัชนี norms fit index (NFI) มีค่าเท่ากับ 1 และ comparative fit index (CFI) มีค่าเท่ากับ 1 ซึ่งเกณฑ์ต้องมีค่ามากกว่า .95 ส่วนค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนของโมเดลการวัด คือ ดัชนี root mean square error of approximation (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .03 ซึ่งเกณฑ์ต้องมีค่าน้อยกว่า .06 จึงจะแสดงว่าโมเดลการวัดนั้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โมเดลการวัดความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล ของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล พบว่า มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง .32 ถึง .52 โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 2.29$, $df = 4$, $p\text{-value} = .68$ และค่าดัชนี Goodness of fit index (GFI) มีค่าเท่ากับ 1 ค่า adjusted goodness of fit index (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1 ซึ่งเกณฑ์ต้องมีค่ามากกว่า .90 และการพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ ได้แก่ ดัชนี norms fit index (NFI) มีค่าเท่ากับ 1 และ comparative fit index (CFI) มีค่าเท่ากับ 1 ซึ่งเกณฑ์ต้องมีค่ามากกว่า .95 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนของโมเดลการวัด คือ ดัชนี root mean square error of approximation (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งเกณฑ์ต้องมีค่าน้อยกว่า .06 จึงจะแสดงว่าโมเดลการวัดนั้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โมเดลการวัดความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล และความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล ของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล พบว่า มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง .28 ถึง .47 ซึ่งจากการพิจารณาดัชนีการวัดความสอดคล้องกลมกลืน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 45.61$, $df = 27$, $\chi^2/df = 1.69$ และค่า Goodness of fit index มีค่า $GFI = 0.99$, $AGFI = .98$, $RMR = .00$ และ $RMSEA = .02$ แสดงว่าการประเมินตัวแปรโมเดลการวัดความสนใจ

กิจกรรมการพยาบาล มีความตรงตามโครงสร้างเนื่องจากโมเดลของแบบประเมินมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ผลการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแนวคำถามในการสัมภาษณ์ และกรอบคีย์คำตอบ ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ และการพยาบาล และการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ราย วิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด (Index of objective congruence: IOC) ของกรอบข้อคำถามในการสัมภาษณ์ และคีย์คำตอบของการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ พบว่า มีค่า IOC ตั้งแต่ .88 ถึง 1.00 สรุปมีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด

3. ผลการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย ส่วนที่ 2 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งหมด 21 ข้อคำถาม ผ่านการตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ และการพยาบาล และการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ราย และวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า มีค่า IOC ตั้งแต่ .75 ถึง 1.00 สรุปข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด และทำการตรวจสอบความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของผู้ประเมินในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยวิธีการใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า มีค่าความเที่ยง (IRR) เท่ากับ .76

4. ผลการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย และความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ได้แก่ ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง รวมทั้งหมด 31 ข้อคำถาม ผ่านการตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ และการพยาบาล และการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ราย วิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด ของแบบประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ พบว่า มีค่า IOC ตั้งแต่ .63 ถึง 1.00

5. ผลการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ และความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน รวมทั้งหมด 20 ข้อคำถาม ผ่านการตรวจสอบ

คุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์พยาบาล และผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ราย วิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด ของแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีค่า IOC ตั้งแต่ .88 ถึง 1.00 สรุปข้อคำถามผ่านเกณฑ์ และหาค่าความเที่ยงแบบหาความสอดคล้องภายในของแบบประเมินด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า ค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ .96 ด้านความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .91 และด้านความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .94

6. ผลการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ สำหรับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลและคณะกรรมการในการคัดเลือก ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิทางการแพทย์พยาบาลโดยมีตำแหน่งเป็นผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาล จำนวน 3 ราย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการแพทย์พยาบาลทางด้านการสอน จำนวน 6 ราย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 2 ราย ด้วยแบบประเมิน พบว่า มีระดับคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.64$, $SD = .51$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ระดับคุณภาพสูงสุดด้านเนื้อหาอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.71$, $SD = .51$) คุณภาพรองลงมาคือ ด้านภาพประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.67$, $SD = .48$)

7. ผลการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย และความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ได้แก่ ด้านการจัดรูปแบบ เนื้อหา ด้านการใช้ภาษา ด้านภาพประกอบ ด้านการนำเสนอด้วยวิดีโอ และความพึงพอใจโดยรวมต่อคู่มือฯ รวมทั้งหมด 18 ข้อคำถาม ผ่านการตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์พยาบาล และผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ราย วิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด ของแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีค่า IOC ตั้งแต่ .86 ถึง 1.00

8. ผลการศึกษาปัจจัยทำนาย และพัฒนาเกณฑ์แปลความหมายของคะแนน และโอกาสประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ จากการศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล 2) ผลการพัฒนาเกณฑ์แปลความหมายคะแนนทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล จากการศึกษาด้วยสถิติ Binary Logistic Regression รายละเอียดดังนี้

8.1 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนการพยาบาล ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกตัวแปรทำนายเข้าสู่สมการด้วยวิธี Backward (Wald) โดยทำการคัดเลือกตัวแปรที่ระดับ .05 ได้สมการเพื่อทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนการพยาบาล ประกอบด้วยตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ และความสมเหตุสมผลในทางปฏิบัติ โดยตัวแปรทำนายคือ คะแนนความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล 6 ประเภท ความสามารถในการกิจกรรมการพยาบาล 6 ประเภท, ผลคะแนน GPA วิชาทางการพยาบาล ผลการสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนฯ, และผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผลการวิเคราะห์สมการทำนายแต่ละแผนการพยาบาล ดังนี้

8.1.1 แผนกสูติกรรม มีตัวแปรทำนายถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการจำนวน 15 ตัว พบว่า ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุดในการเพิ่มความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล คือ ความรู้การพยาบาลสูติศาสตร์ ($B = 1.06$) โดยอธิบายว่าผู้ที่มีความรู้การพยาบาลสูติศาสตร์เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมีโอกาสประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในงานสูงขึ้น 2.88 เท่า ส่วนตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุดที่ทำให้ความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง คือ ความสามารถทางการพยาบาลประเภทนิยมความจริง ($B = -.46$) อธิบายได้ว่าผู้ที่มีความสามารถทางการพยาบาลประเภทนิยมความจริงเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะลดโอกาสประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในงานลง .63 เท่า และมีร้อยละของการทำนายถูกโดยรวมเท่ากับ 88.3

8.1.2 แผนกศัลยกรรม มีตัวแปรทำนายถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการจำนวน 15 ตัว พบว่า ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุดในการเพิ่มความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล คือ ความรู้การพยาบาลผู้ใหญ่และสูงอายุ ($B = .88$) อธิบายได้ว่าผู้ที่มีความรู้การพยาบาลผู้ใหญ่และสูงอายุเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมีโอกาสประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในงานสูงขึ้น 2.42 เท่า ความสนใจทางการพยาบาลประเภทนิยมความจริง ($B = .76$) อธิบายได้ว่าผู้ที่มีความสนใจทางการพยาบาลประเภทนิยมความจริงเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมีโอกาสประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในงานสูงขึ้น 2.13 เท่า และความสนใจทางการพยาบาลประเภทธุรกิจ ($B = .55$) อธิบายได้ว่าผู้ที่มีความสนใจทางการพยาบาลประเภทธุรกิจเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมีโอกาสประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในงานสูงขึ้น 1.74 เท่า ส่วนตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุดที่ทำให้ความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง คือ ความสนใจทางการพยาบาลประเภทศิลปะ ($B = -.65$) อธิบายได้ว่าผู้ที่มีความสามารถทางการพยาบาลประเภทศิลปะเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะลดโอกาสประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในงานลง .52 เท่า และมีร้อยละของการทำนายถูกโดยรวมเท่ากับ 76.3

8.1.3 แผนกอายุรกรรม มีตัวแปรทำนายถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการจำนวน 15 ตัว พบว่า ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุดในการเพิ่มความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล คือ ความรู้การพยาบาลผู้ใหญ่และสูงอายุ ($B = 2.41$) อธิบายได้ว่าผู้ที่มีความรู้การ

พยาบาลผู้ใหญ่และสูงอายุเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมีโอกาสประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในงานสูงขึ้น 11.11 เท่า และความสามารถทางการพยาบาลประเภทยุทธศาสตร์ (B = .82) อธิบายได้ว่าผู้ที่มีความสามารถทางการพยาบาลประเภทยุทธศาสตร์เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมีโอกาสประสบความสำเร็จและความพึงพอใจในงานสูงขึ้น 2.27 เท่า และมีร้อยละของการทำนายถูกโดยรวมเท่ากับ 85.8

8.1.4 แผนกเด็ก มีตัวแปรทำนายถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการจำนวน 15 ตัวพบว่า ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุดในการเพิ่มความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล คือ ความรู้การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น (B = .63) อธิบายได้ว่าผู้ที่มีความรู้การพยาบาลเด็กและวัยรุ่นเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมีโอกาสประสบความสำเร็จ และมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น 1.88 เท่า และความสนใจทางการพยาบาลประเภทศิลปะ (B = 1.04) อธิบายได้ว่าผู้ที่มีความสนใจทางการพยาบาลประเภทศิลปะเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมีโอกาสประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในงานสูงขึ้น 2.82 เท่า ส่วนตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุดที่ทำให้ความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง คือ ความสนใจทางการพยาบาลประเภทประเพณีนิยม (B = -.80) อธิบายได้ว่าผู้ที่มีความสนใจทางการพยาบาลประเภทประเพณีนิยมเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะลดโอกาสประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในงานลง .45 เท่า และมีร้อยละของการทำนายถูกโดยรวมเท่ากับ 85.6

8.2 ผลการพัฒนาเกณฑ์แปลความหมายคะแนนทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล พบว่า จะมีการจัดเรียงลำดับสมการ 4 สมการ จากการใช้โอกาสประสบความสำเร็จ (probability: P) ซึ่งจะมีค่าตั้งแต่ 0 – 1 แต่ละบุคคลจะได้รับการรายงานผล 4 ระดับ คือ

8.2.1 แผนกการพยาบาลที่มีค่า P สูงที่สุดเป็นอันดับ 1 มีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลนั้นในระดับมากที่สุด

8.2.2 แผนกการพยาบาลที่มีค่า P รองลงมาเป็นอันดับ 2 มีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลนั้นในระดับมาก

8.2.3 แผนกการพยาบาลที่มีค่า P รองเป็นอันดับที่ 3 มีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลนั้นในระดับน้อย

8.2.4 แผนกการพยาบาลที่มีค่า P น้อยที่สุดเป็นอันดับที่ 4 หมายความว่า มีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลนั้นในระดับน้อยที่สุด

9. ผลการทดลองใช้รูปแบบคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ผลจากการทดลองใช้รูปแบบคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ผู้วิจัยทำการศึกษาโดยทดลองใช้รูปแบบ

การคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ในกลุ่มทดลอง คือ พยาบาลจบใหม่จำนวน 100 ราย ตามเกณฑ์การคัดเลือกตัวอย่างวิจัยโดยวิธีเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) จากโรงพยาบาลในสังกัดของรัฐ และศึกษาติดตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และโดยศึกษาเปรียบเทียบผลระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม จำนวน 112 ราย ดังนี้

9.1 ผลการทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

ผลการทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ โดยมี 3 ขั้นตอน 1) ขั้นเตรียมความพร้อม ได้แก่ การจัดตั้งคณะกรรมการ วิเคราะห์อัตรากำลัง จัดเตรียมบุคลากร เตรียมสถานที่ และเอกสาร 2) ขั้นดำเนินการคัดเลือก ได้แก่ การคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล มี 3 ฐาน คือ ฐานที่ 1 ชี้แจงการบันทึกข้อมูล และทดสอบด้วยแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกพยาบาล ฐานที่ 2 การสัมภาษณ์ ฐานที่ 3 ประมวลผลด้วยโปรแกรมประมวลผล NSS และสรุปผลให้ตัวอย่างวิจัยทดลองปฏิบัติงาน พบว่า ตัวอย่างวิจัยกลุ่มทดลองส่วนใหญ่เพศหญิง (ร้อยละ 95) ระยะเวลาปฏิบัติงาน 4 - 6 เดือน (ร้อยละ 66) และแผนกปฏิบัติงานการพยาบาลแผนกศัลยกรรม และแผนกอายุรกรรม (ร้อยละ 38) ส่วนกลุ่มควบคุมส่วนใหญ่เพศหญิง (ร้อยละ 94.6) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 เดือน (ร้อยละ 35.7) และ 3) ขั้นติดตามผล ได้แก่ การติดตามประเมินผลหลังทดลองปฏิบัติงานประเมินผลการปฏิบัติงานตัวอย่างวิจัยกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม โดยหัวหน้างานและพยาบาลพี่เลี้ยง

9.2 ผลการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และผลการปฏิบัติงาน

ผลการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลล์แลนด์ พบว่า ตัวอย่างวิจัยกลุ่มทดลองส่วนใหญ่ปฏิบัติงานทางการพยาบาลแผนกศัลยกรรม และแผนกอายุรกรรม (ร้อยละ 38) ส่วนใหญ่การประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 71) ส่วนกลุ่มควบคุมส่วนใหญ่ปฏิบัติงานการพยาบาลแผนกศัลยกรรม (ร้อยละ 42) ส่วนใหญ่การประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 62.5)

ศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในแผนกการพยาบาลโดยรวม พบว่า ตัวอย่างวิจัยกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยผลการประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในแผนกการพยาบาล เท่ากับ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .44 ส่วนกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยผลการประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในแผนกการพยาบาล เท่ากับ 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .49 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวทางการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

การประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวทางการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ผู้วิจัยดำเนินการประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวทางการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ โดยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และกรรมการการคัดเลือก จำนวน 5 ราย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาล และผู้ทรงคุณวุฒิทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 6 ราย และพยาบาลจบใหม่ที่ได้รับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนด้วยการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลฯ จำนวน 10 ราย ประเมินตามหลักมาตรฐานการประเมินของ Stufflebeam 4 ด้าน ผู้วิจัยนำเสนอผลการการประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลฯ มี 2 ตอน คือ 1) ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลฯ 2) ผลการประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาล

10.1 ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวทางการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวทางการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ตามมาตรฐานการประเมินของ Stufflebeam 4 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานความเป็นประโยชน์ มาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานความเหมาะสม และมาตรฐานความถูกต้อง พบว่า ผลการประเมินโดยรวมทั้งหมดมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$, $SD = .15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการประเมินคุณภาพรูปแบบได้คะแนนสูงสุด คือ ด้านความเหมาะสมของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลฯ มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.68$, $SD = .42$) คะแนนรองลงมา คือ ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลฯ มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.65$, $SD = .45$) ส่วนที่ประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลฯ คะแนนต่ำที่สุด คือ ด้านการนำไปใช้ของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลฯ มีคุณภาพในระดับมากที่สุด ($M = 4.57$, $SD = .47$)

10.2 ผลประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาล

10.2.1 ผลการประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาล ของตัวอย่างวิจัยกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาลโดยรวมของกลุ่มทดลอง มีค่าสูงกว่ากลุ่มควบคุม ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.18$ และ 3.79 , $SD = .31$ และ $.47$ ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูงสุดด้าน

ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 4.19, SD = .33$) ส่วนกลุ่มควบคุมมีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูงสุดด้านความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ในระดับมาก ($M = 3.83, SD = .43$)

10.2.2 ผลทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาลระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อทดสอบความแตกต่างค่าคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบความแปรปรวนสองทางของตัวแปรตามแต่ละตัว พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างแผนการพยาบาลและการเลือกใช้รูปแบบการคัดเลือกส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาลไม่แตกต่างกัน แสดงว่า การใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลทำให้พยาบาลกลุ่มที่ใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลทั้ง 4 แผนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาลสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ใช้รูปแบบการคัดเลือก ในขณะที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างแผนการพยาบาลและการเลือกใช้รูปแบบการคัดเลือกส่งผลต่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า การใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลมีบางแผนกที่ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างและบางแผนกไม่แตกต่าง พิจารณารายคู่พบว่า แผนกสูติกรรมกลุ่มที่ใช้รูปแบบฯ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ใช้รูปแบบฯ มากกว่าแผนกอื่นๆ

10.2.3 ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาล และผลการวิเคราะห์ระดับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในกลุ่มทดลองผู้ใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลฯ แผนกสูติกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และเด็ก สูงกว่ากลุ่มควบคุม พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนการพยาบาล และผลประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุม

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล และศึกษาลักษณะของงานในแผนการพยาบาล 2) เพื่อพัฒนา และตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่

แผนการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวทางการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยตัวแปรทำนาย และพัฒนาเกณฑ์แปลความหมายของคะแนนที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวทางการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ 4) เพื่อพัฒนา และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่เป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวทางการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ และ 5) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวทางการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ มีรายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล และศึกษาลักษณะของงานในแผนการพยาบาล

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบันของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล และศึกษาลักษณะงานในแผนการพยาบาล ได้แก่ กิจกรรมการพยาบาลแผนกสูติกรรม กิจกรรมการพยาบาลแผนกศัลยกรรม กิจกรรมการพยาบาลแผนกอายุรกรรม และกิจกรรมการพยาบาลแผนกเด็ก ประกอบด้วย 2 ประเด็น ดังนี้

จากการสังเคราะห์ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการคัดเลือกบุคลากร แนวคิดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ และจากการศึกษาสภาพจริงในการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่องค์กร ในโรงพยาบาลของรัฐ พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรมีขั้นตอน กระบวนการในการคัดเลือก ประกอบด้วย 1) การต้อนรับผู้สมัคร 2) การทดสอบ 3) การสัมภาษณ์ 4) การตรวจสอบภูมิหลัง 5) การตรวจสอบสุขภาพ 6) การประชุมปรึกษาพิจารณา 7) การทดลองปฏิบัติงาน 8) การตัดสินใจจ้างงาน สอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการคัดเลือกของสำนักงาน ก.พ., 2555; พะยอม วงศ์สารศรี, 2551; Armstrong, 2006 ส่วนในสถานการณ์ปัจจุบันจากการสัมภาษณ์หัวหน้าพยาบาล พบว่า มีกระบวนการการคัดเลือกพยาบาลที่แตกต่างจากทางทฤษฎีที่ศึกษา ประกอบด้วย 1) การสมัครด้วยตนเองหรือรับทุน 2) การตรวจสอบภูมิหลัง 3) การสัมภาษณ์ 4) การตรวจสอบสุขภาพจะได้ข้อมูลจากการสมัคร 5) ไม่พบมีกระบวนการคัดเลือกเข้าแผนการพยาบาล จะใช้วิธีการจัดให้โดยผู้บริหารทางการพยาบาล การสมัครใจ และการจับสลาก 6) มีการปฐมนิเทศเป็นกระบวนการก่อนเข้าปฏิบัติงานในแผนก 7) การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติงานระยะเวลาประมาณ 3 – 6 เดือน และประเมินการปฏิบัติงาน

จากข้อมูลดังกล่าวพบว่า กระบวนการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลไม่มีขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจนส่วนใหญ่ใช้วิธีการจัดให้ สาเหตุจากหน่วยงานขาดกำลังคนทางสุขภาพ และใช้ผลจากการทดสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนฯ และสอบประเมินความรู้จากสภาการพยาบาล สอดคล้องกับและการศึกษาของ กิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ, เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม และบุญลือ ทองอยู่ (2557) ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ

บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา พบว่า หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและการคัดเลือกมี 2 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการสรรหา จะประกอบด้วยการวางแผนความต้องการกำลังคน การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร เทคนิควิธีการสรรหา วิธีการสมัคร และช่องทางการสมัคร 2) ขั้นตอนการคัดเลือกประกอบด้วย แนวทางการคัดเลือก วิธีการคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก การกำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชี และ ช่องทางการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาทางทฤษฎีการคัดเลือกที่จะมีการทดสอบความรู้หรือวัดทางจิต หรือการทดสอบความถนัดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งอย่างขึ้นไปในการคัดเลือกบุคคลเข้าหน่วยงาน และการศึกษาของณัฐจักร เพ็งบุญ, พินันทา โรจนรัตน์ศิริกุล, ประภัสร ผลเพิ่ม (2555) การคัดเลือกเป็นพนักงานในหน่วยงานของสายการบิน มีการเตรียมความพร้อมก่อนด้านสุขภาพ คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความตรงต่อเวลา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการแต่งหน้า การสอบสัมภาษณ์ ความรู้ด้านภาษา บุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์ และการบริการ การศึกษาข้อมูลจากตำรา ทฤษฎี งานวิจัย และสภาพปัจจุบันทำให้ผู้วิจัยมีข้อมูลสนับสนุนต่อการร่างรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกได้อย่างเหมาะสม มีความถูกต้อง เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และมีความเป็นไปได้สำหรับการนำไปใช้จริงต่อไป

และส่วนการศึกษาองค์ประกอบการคัดเลือกบุคลากรด้านการทดสอบ ได้แก่ การทดสอบความรู้ ความถนัด บุคลิกภาพ และทัศนคติ จากการศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันการคัดเลือกพยาบาล พบว่า ทุกหน่วยงานไม่มีการดำเนินการทดสอบในการรับสมัครพยาบาลจบใหม่ หรือการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลให้เหมาะสมกับงาน ส่วนการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่แผนกจะดำเนินการโดยใช้การจัดให้ ความสมัครใจ และการจับฉลาก ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการวัดความสนใจ พบว่า มีการแบ่งประเภทบุคลิกภาพของบุคคล ไว้ 6 ประเภท และสภาพแวดล้อม (Environment) มี 6 แบบตามบุคลิกภาพ จากทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Holland (1985) คือ ประเภทนิยมความจริง (Realistic) ประเภทคิดวิเคราะห์ (Investigative) ประเภทศิลปะ (Artistic) ประเภทสังคม (Social) ประเภทธุรกิจ (Enterprising) และประเภทประเพณีนิยม (Conventional) ซึ่งองค์ประกอบการวัด ได้แก่ ความสนใจในอาชีพ ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรม โดยใช้หลักความคิดพื้นฐานของบุคลิกภาพของบุคคล สิ่งแวดล้อมของบุคคล บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ฝึกทักษะและใช้ความสามารถ และพฤติกรรมของบุคคลที่ถูกกำหนดจากบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อม ซึ่ง Holland เชื่อว่าการเลือกอาชีพของบุคคลจะมาจากบุคลิกภาพของบุคคลและรูปแบบของบุคคล จะแสดงถึงการทำงานของบุคคล คือ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม (person-environment fit approach) (Holland, 1985; Gottfredson และ Holland, 1996; Patton และ McMahon, 2014; วรัญญา รุ่งแสง, 2561) เช่นเดียวกับการศึกษาของ อธิยุทธ แก้วเกร็ด (2561); เอกรินทร์ ศุภกรณ์พานิช (2557) ได้ศึกษาการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ทฤษฎีเกณฑ์การเลือกอาชีพ มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพ ปัจจัยบุคคลที่เกี่ยวข้อง และความรู้เกี่ยวกับอาชีพนั้นๆ มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ ตามแนวคิดการเลือกอาชีพส่วนใหญ่แสดงถึงความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของบุคคลซึ่งวัดจากพื้นฐานบุคลิกภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยเห็นควรนำมาใช้ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ในขั้นตอนการทดสอบกรรมการควรต้องให้ความสำคัญต่อการให้ข้อมูลแก่พยาบาลจบใหม่เพื่อการประเมินด้วยความเป็นจริง และได้ข้อมูลที่ถูกต้องที่สุด

ส่วนการศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพตามมาตรฐานสภาวิชาชีพ เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และกิจกรรมการพยาบาลในแต่ละแผนกการพยาบาล และจากการศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันสำหรับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการสัมภาษณ์หัวหน้าพยาบาลหรือผู้เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล จำนวน 8 โรงพยาบาลเกี่ยวกับขั้นตอนการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน พบว่า ไม่มีกระบวนการที่ชัดเจน ส่วนใหญ่ใช้วิธีการคัดเลือกด้วยการจัดให้ลงตามตำแหน่งที่ผู้บริหารกำหนด ซึ่งบางแห่งมีการหมุนเวียนแผนก และบางแห่งให้ประจำเลย มีการทดลองปฏิบัติงาน 4-6 เดือน และประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนใหญ่จะคำนึงถึงสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) (McClelland, 1973; จารุพรรณ ลีละยุทธโยธิน, 2560; อารังศักดิ์ คงสวัสดิ์, 2549 และสภาการพยาบาล, 2561) เช่นเดียวกับที่ ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย องค์ประกอบของสมรรถนะสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณและกฎหมาย ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำการจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ด้านวิชาการและการวิจัย ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านสังคม (กาญจนาณัฐ ทองเมืองชัยเทพและคณะ, 2558; จารุพรรณ ลีละยุทธโยธิน, 2560; จาริศรี กุลศิริปัญญา, 2558; ชลธิชา โภชนกิจ, 2560; สุธาสินี ปวงฟู, 2561) และในการดูแลผู้ป่วยที่มีความเฉพาะจะมีองค์ประกอบสมรรถนะพื้นฐานของพยาบาลวิชาชีพที่แตกต่าง ได้แก่ การดูแลผู้ป่วยโรคหัวใจ หลอดเลือด และทรวงอก (พัชรินทร์ เกตษา และ วิลาวรรณ พันธุ์ฤกษ์, 2558) จากการศึกษาพบว่างานด้านการพยาบาลส่วนใหญ่จะคำนึงถึงสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพตามลักษณะงาน

สรุปจากการศึกษาการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ส่วนใหญ่กระบวนการการคัดเลือกควรพิจารณาเครื่องมือในกระบวนการคัดเลือกเพื่อจำแนกบุคคลเข้าแผนกการพยาบาลอย่างเหมาะสมผู้วิจัยพิจารณากระบวนการการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลเพื่อความสำเร็จและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการนำแนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ สมรรถนะทางการพยาบาล และกิจกรรมการพยาบาลในแต่ละแผนกที่ศึกษานำมากำหนดรูปแบบการคัดเลือกซึ่งมีข้อดีคือใช้แนวคิดพื้นฐานของบุคคลในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้

เหมาะสมกับงานทำให้ได้คนที่เหมาะสมกับงาน แต่การคัดเลือกที่มีคุณภาพผู้ใช้ต้องตระหนักถึงการใช้เครื่องมือและกระบวนการที่มีคุณภาพด้วย โดยควรมีการชี้แจงถึงความสำคัญการทำแบบทดสอบต้องทำด้วยความเป็นจริงของบุคคลเพื่อความถูกต้อง แม่นยำของการทำนาย

2. การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ผลจากการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ จากการร่างรูปแบบเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์คุณลักษณะ 2) กระบวนการคัดเลือก กำหนดกิจกรรมในแต่ละขั้นตอน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย การจัดตั้งคณะกรรมการคัดเลือก วิเคราะห์อัตรากำลัง และการกำหนดอัตรากำลังที่ต้องการแต่ละแผนก (2) ขั้นตอนการคัดเลือก ประกอบด้วย การแจ้งความจำนงค์เลือกแผนก ตรวจสอบคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพ (ได้แก่ วุฒิการศึกษา ผลการศึกษาทางการพยาบาลทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ และผลการทดสอบความรู้จากสภาวิชาชีพ) การทดสอบความสนใจของพยาบาลด้วยแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนก การสัมภาษณ์ โปรแกรมประมวลผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล (NSS) การประชุมสรุปผลการพิจารณา และ (3) ขั้นติดตามผล ประกอบด้วย การทดลองปฏิบัติงาน 4-6 เดือน ประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รูปแบบนี้ได้รับการตรวจสอบประเมินหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาล และผู้ทรงคุณวุฒิทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ราย พบว่า มีค่า IOC ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ .63 – 1 ด้านความเป็นไปได้ .75 – 1 ด้านความเหมาะสม .86 – 1 และ ด้านความถูกต้อง .88 – 1 เมื่อพิจารณารายด้าน รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลได้รับการประเมินด้านความถูกต้องสูงสุด รองลงมาคือด้านความเหมาะสม

(1) ขั้นเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย การจัดตั้งคณะกรรมการคัดเลือก วิเคราะห์อัตรากำลัง การกำหนดอัตรากำลังที่ต้องการแต่ละแผนก และการเตรียมบุคลากร สถานที่ รวมถึงวัสดุ/อุปกรณ์สำหรับดำเนินการ ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินการเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการคัดเลือกที่จะทำให้กระบวนการคัดเลือกประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องได้ตัวป้อนเข้าที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงานที่ต้องการประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์งาน (Job analysis) 2) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource plans) 3) การสรรหา (Recruitment) (สำนักงาน ก.พ., 2555; พะยอม วงศ์สารศรี, 2551; Levinson และ Dipboye, 1996, Dessler, 2000) ในขั้นตอนการเตรียมความพร้อมมีการเตรียมความพร้อม ดังนี้ การเตรียมความพร้อมคณะกรรมการการคัดเลือก เนื่องจากรูปแบบการคัดเลือกเป็นรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติเดิม และความแตกต่างของวัฒนธรรมขององค์กรในการดำเนินการคัดเลือก จำเป็นต้องมี

การเตรียมคณะกรรมการ ได้แก่ การชี้แจงการใช้คู่มือการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การแนะนำขั้นตอนการดำเนินการเตรียมความพร้อม การดำเนินการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และขั้นตอนการติดตามผล การแนะนำการใช้เครื่องมือในการดำเนินการคัดเลือก สอดคล้องกับการศึกษาของอรุณรัตน์ อินทสุวรรณ รุ่งนภา จันทรา และอดิยาณ์ ศรีเกษตรริน (2559) กล่าวไว้เกี่ยวกับการเตรียมผู้นิเทศเพื่อให้สามารถนิเทศตามแผนที่กำหนดไว้ เนื่องจากความแตกต่างของผู้นิเทศ ประสบการณ์ของพยาบาลที่นิเทศมีความแตกต่างและหลากหลาย จึงต้องมีการอบรมผู้นิเทศ ขั้นตอนการวางแผนอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญซึ่งต้องมีคณะกรรมการ และดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลัง วิเคราะห์คุณลักษณะของบุคลากรที่ต้องการ (สำนักงาน ก.พ., 2555; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) เช่นเดียวกับการศึกษาของบุหลัน ทองกลีบ (2012) เกี่ยวกับการวิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากรทางการพยาบาลตามกิจกรรมการพยาบาลและปริมาณเวลาในการดูแลผู้ป่วย พบว่าความต้องการแต่ละแผนกมีความต้องการอัตรากำลัง และคุณลักษณะของบุคคลที่แตกต่างกัน ตามลักษณะของงาน นอกจากนี้ในขั้นตอนการเตรียมความพร้อม สอดคล้องกับสำนักงาน ก.พ. (2555) การเตรียมความพร้อมของสถานที่ วัสดุ/อุปกรณ์ ในการดำเนินการจะต้องมีการจัดห้องสำหรับการทดสอบ และสัมภาษณ์ต้องมีความเหมาะสม จำเป็นต้องสำหรับการทดสอบ และสัมภาษณ์ เพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินการคัดเลือกเพื่อความโปร่งใส และประสิทธิภาพในการใช้รูปแบบ และการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ส่วนด้านการเตรียมความพร้อมวัสดุ/อุปกรณ์ และการเตรียมคอมพิวเตอร์สำหรับลงโปรแกรมประมวลผล NSS เพื่อความพร้อมในการประมวลผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

(2) ขั้นตอนการคัดเลือก ประกอบด้วย การแจ้งความจำนงค์เลือกแผนก ตรวจสอบคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพ (ได้แก่ วุฒิการศึกษา ผลการศึกษาทางการพยาบาลทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ และผลการทดสอบความรู้จากสภาวิชาชีพ) การทดสอบความสนใจของพยาบาลด้วยแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนก และการสัมภาษณ์ด้วยรูปแบบการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และคีย์คำตอบเพื่อให้ความสะดวกในการพิจารณา ส่วนโปรแกรมประมวลผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล (NSS) เป็นโปรแกรมที่ผู้วิจัยพัฒนาสำหรับการประมวลผลในการพิจารณาองค์ประกอบการจัดลำดับความน่าจะเป็นในการระบุแผนกการพยาบาลสำหรับพยาบาลจบใหม่ การประชุมสรุปผลการพิจารณาเป็นการนำผลจากการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และตัดสินใจกรณีมีตำแหน่งงานไม่เพียงพอกับบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมผู้วิจัยจะมีการดำเนินการพิจารณาแผนกในอันดับที่ 2 และพิจารณาผลจากการสัมภาษณ์เพิ่มเติม ในส่วนของการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลยังไม่เคยมีการศึกษาผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจในการศึกษาโดยใช้แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล

(3) ขึ้นติดตามผล ประกอบด้วย การทดลองปฏิบัติงาน 4-6 เดือน ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล ในขั้นตอนนี้หลังการทดลองปฏิบัติงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ด้านผลงาน ด้านคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดภายใต้การประเมินของหัวหน้างาน (สำนักงาน ก.พ., 2555, สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, 2559; สำนักการพยาบาล, 2552) สอดคล้องกับการศึกษาของสุรีย์พร น้อยมณี (2558); อธิพงศ์ บุณยวรรศิลป์ (2553) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรประสบความสำเร็จ คือ ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ สภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความมั่นคงในงาน ส่วนแนวคิดจากการศึกษาของ งามอาจ นัยพัฒน์ และคณะ (2558) มีแนวคิดที่แตกต่างไปโดยได้กล่าวว่า ระบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นด้วยตัวชี้วัดที่ระบุรายบุคคล และพัฒนามาจากตัวชี้วัดและเป้าหมายขององค์กรระดับคณะฯ ภายใต้แนวคิดการประเมินระบบเดียวและเน้นพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเป็นระบบที่มีคุณภาพ การประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล เช่นเดียวกับ Hoppock (1968); Holland (1985) กล่าวว่าระดับความพึงพอใจในงานของบุคคลเป็นผลมาจากอาชีพตรงกับที่ต้องการ หรือใกล้เคียงจะมีความพึงพอใจในอาชีพนั้น และงานสามารถตอบสนองความต้องการในปัจจุบันได้

สรุปการพัฒนาแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ประกอบด้วย ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมซึ่งมีความสำคัญต่อการวางแผนในการกำหนดรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ส่งผลต่อกระบวนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และขั้นตอนการติดตามผลสามารถประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำผลการประเมินไปวางแผนในการดำเนินการหรือปรับปรุงต่อไปได้อย่างมีคุณภาพ จากผลการศึกษาตามมาตรฐานโดยเฉพาะด้านความถูกต้องและความเหมาะสม ในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ส่วนที่ควรตระหนักเนื่องจากในปัจจุบันมีหน่วยงานเฉพาะทางที่มีความต้องการคุณสมบัติละเอียดกว่าการวิจัยนี้จึงควรมีการพิจารณาความต้องการบุคลิกภาพเฉพาะของหน่วยงานเพิ่มเติม และในการทำการทดสอบต้องมีการชี้แจงความสำคัญการทำแบบทดสอบด้วยความเป็นจริงของตัวอย่างวิจัย

3. การพัฒนา และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ประกอบด้วย 1) แบบบันทึกข้อมูลทั่วไป 2) แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล 3) แนวคำถามในการสัมภาษณ์

และกรอบคำตอบ 4) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ 5) คู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล 6) แบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ 7) แบบประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล และ 8) แบบประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล ประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย ส่วนที่ 2 แบบวัดความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล มีข้อคำถาม 6 ด้าน ด้านละ 11 ข้อคำถาม รวมทั้งหมด 66 ข้อคำถาม และส่วนที่ 3 แบบวัดความสามารถตามสมรรถนะในกิจกรรมการพยาบาล มีข้อคำถาม 6 ด้าน ด้านละ 11 ข้อคำถาม รวมข้อคำถามทั้งหมด 66 ข้อคำถาม เพื่อจำแนกบุคลิกภาพได้ 6 ประเภท คือ Realistic type, Investigation type, Artistic type, Social type, Enterprising type และ Conventional type หรือที่เรียกย่อๆ ว่า RIASEC Model ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ราย ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยการพิจารณาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด (Index of objective congruence: IOC) ผลจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามที่พัฒนาขึ้น พบว่า มีค่า IOC พบว่า ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ มีค่า IOC ตั้งแต่ .71 ถึง 1.00 ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงข้อคำถามและภาษาในบางข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจง่ายขึ้น และ ตรวจสอบความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของแบบวัดด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination power of the items) พบว่า มีค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .72 ถึง .91 ส่วนการศึกษาหาอำนาจจำแนก พบว่า มีค่าอำนาจจำแนก (r) เท่ากับ .02 ถึง .88 ข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า .20 มีจำนวน 2 ข้อที่เกี่ยวข้องกับการอบรมซึ่งมีความจำเป็นผู้วิจัยจึงคงข้อคำถามนี้ไว้ สอดคล้องกับมาตรฐานที่กล่าวว่า ค่าที่ยอมรับได้ คือ $IOC > .5$ ค่าความเที่ยง .7 ขึ้นไป ค่าอำนาจจำแนกมีค่า $> .2$ ขึ้นไป นอกจากนี้ผลการพัฒนาแบบวัดความสนใจ ความสามารถ และบุคลิกภาพทางอาชีพ เพื่อการวางแผนการศึกษาต่อและอาชีพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (.71 – 1.0) ค่าความเที่ยง (.30 – .84) ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามรายข้อ (.17 – .66) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556; ณัฐภรณ์ หลาวทอง, 2554; วรรณญา รุ่งแสง, 2561) เช่นเดียวกับการศึกษาเกี่ยวกับประเภทของบุคลิกภาพทางอาชีพของฮอลแลนด์ของนักศึกษาพยาบาลเกาหลี พบว่า ค่าความเที่ยง เท่ากับ .76 – .86 และการศึกษาคุณลักษณะความสนใจของพยาบาลในหน่วยวิกฤต ได้แก่ เด็กแรกเกิด เด็ก อายุรกรรม และศัลยกรรม พบว่า ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (.74 – .92) และ ความตรง (.35 – .60) (Kim, et al., 2018; Hannink, 1996)

จากการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 จำนวน 1,566 ราย ของโมเดลการวัดความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล ของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล พบว่า มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง 0.28 ถึง 0.46 โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 7.55$, $df = 4$, $p - value = .11$ และค่าดัชนี Goodness of fit index (GFI) มีค่าเท่ากับ 1 ค่า adjusted goodness of fit index (AGFI) มีค่าเท่ากับ .99 ซึ่งเกณฑ์ต้องมีค่ามากกว่า .90 และการพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ ได้แก่ ดัชนี norms fit index (NFI) มีค่าเท่ากับ 1 และ comparative fit index (CFI) มีค่าเท่ากับ 1 ซึ่งเกณฑ์ต้องมีค่ามากกว่า .95 ส่วนค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนของโมเดลการวัด คือ ดัชนี root mean square error of approximation (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .03 ซึ่งเกณฑ์ต้องมีค่าน้อยกว่า .06 จึงจะแสดงว่าโมเดลการวัดนั้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วนโมเดลการวัดความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล ของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล พบว่า มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง .32 ถึง .52 โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 2.29$, $df = 4$, $p - value = .68$ และค่าดัชนี Goodness of fit index (GFI) มีค่าเท่ากับ 1 ค่า adjusted goodness of fit index (AGFI) มีค่าเท่ากับ 1 ซึ่งเกณฑ์ต้องมีค่ามากกว่า .90 และการพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงเปรียบเทียบ ได้แก่ ดัชนี norms fit index (NFI) มีค่าเท่ากับ 1 และ comparative fit index (CFI) มีค่าเท่ากับ 1 ซึ่งเกณฑ์ต้องมีค่ามากกว่า .95 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนของโมเดลการวัด คือ ดัชนี root mean square error of approximation (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .00 ซึ่งเกณฑ์ต้องมีค่าน้อยกว่า .06 จึงจะแสดงว่าโมเดลการวัดนั้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อทำการศึกษาโมเดลการวัดความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล และความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล ของแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนกการพยาบาล พบว่า มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้อยู่ระหว่าง .28 ถึง .47 และเมื่อพิจารณาดัชนีการวัดความสอดคล้องกลมกลืน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 45.61$, $df = 27$, $\chi^2/df = 1.69$ และค่า Goodness of fit index มีค่า GFI = .99, AGFI = .98, RMR = .00 และ RMSEA = .02 แสดงว่าการประเมินตัวแปรโมเดลการวัดความสนใจกิจกรรมการพยาบาล มีความตรงตามโครงสร้างเนื่องจากโมเดลของแบบประเมินมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ Boyle และ Fabris (1992) และ Nagy, et.al. (2010) ได้ศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันของเครื่องมือ Holland's RIASEC model และ SDS instrument พบว่า โมเดลมี 6 องค์ประกอบสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้การศึกษาของ วรัญญา

รุมแสง (2561) ศึกษาการพัฒนาแบบวัดความสนใจ ความสามารถ และบุคลิกภาพทางอาชีพ เพื่อการวางแผนการศึกษาต่อและอาชีพของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้มีการเพิ่มองค์ประกอบความสนใจด้านเทคโนโลยี ความสามารถด้านเทคโนโลยี การเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศ และบุคลิกภาพด้านใฝ่รู้ ส่วนในแผนกการพยาบาลของประเทศไทยยังไม่มีใครเคยมีผู้ใดทำการศึกษาเกี่ยวกับแบบวัดความสนใจในแผนกการพยาบาลโดยใช้แนวคิด Holland's RIASEC model and SDS instrument มาก่อน

3.2 กรอบแนวคำถามในการสัมภาษณ์ และกรอบคีย์คำตอบ ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ และผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ราย ด้วยการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา นั้น วิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด (Index of objective congruence: IOC) ของกรอบข้อคำถามในการสัมภาษณ์ และคีย์คำตอบของการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ พบว่า มีค่า IOC ตั้งแต่ .88 ถึง 1.00 สรุปมีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด สอดคล้องกับการสร้างเครื่องมือวิจัยคุณภาพของ กิตติพัฒน์ นนทปัทมดูลย์ (2554); Boyee และ Neale (2006) ได้กล่าวถึงการพัฒนาเครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบมาตรฐาน (structured or standardized interviews) แบบไม่มีโครงสร้างหรือแบบปลายเปิด (unstructured or open-ended interviews) และแบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured or guided interviews)

3.3 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย ส่วนที่ 2 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งหมด 21 ข้อคำถาม ผ่านการตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ และผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ราย และวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า มีค่า IOC ตั้งแต่ .75 ถึง 1.00 สรุปข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด และทำการตรวจสอบความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของผู้ประเมินในการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยวิธีการใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า มีค่าความเที่ยง (IRR) เท่ากับ .76 สอดคล้องกับมาตรฐานที่กล่าวว่าค่าที่ยอมรับได้ คือ $IOC > .5$ ค่าความเที่ยง .7 ขึ้นไป เช่นเดียวกับผลการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพงานบริการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด โรงพยาบาลราชวิถี เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า มีค่า $IOC = 1$ และค่าความเที่ยง (.80 - .88; .95) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556; เรณู คณาวงษ์, 2552; เบ็ญจพร ไพบูลย์พลาย้อย และเพ็ญจันทร์

ส.โมโนยพงศ์, 2558) ประกอบด้วย ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการดูแลผู้ป่วย ด้านการสอน และด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพโดยมีความแตกต่างในการเพิ่มความรู้เฉพาะทาง

3.4 แบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน รวมทั้งหมด 20 ข้อคำถาม ผ่านการตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ราย วิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดมุ่งหมายการวัด ของแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า มีค่า IOC ตั้งแต่ .88 ถึง 1.00 สรุปข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด และหาค่าความเที่ยงแบบหาความสอดคล้องภายในของแบบประเมินด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า ค่าความเที่ยงทั้งฉบับ (α) เท่ากับ .96 ด้านความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .91 และด้านความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน มีค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .94 สอดคล้องกับมาตรฐานที่กล่าวว่า ค่าที่ยอมรับได้ คือ $IOC > .5$ ค่าความเที่ยง .7 ขึ้นไป นอกจากนี้ผลการประเมินความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพ และศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พบว่า มีค่า IOC เท่ากับ .95 ค่าความเที่ยง (.87; .76; .96) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556, 2554; จิรวรรณ อินคัมและคณะ, 2551; อภินันท์ ขำศิริ, สุทธิพร มูลศาสตร์ และวัลลภา บุญรอด, 2559; อุไรพร จันทะอุ่มเม้า และคณะ, 2554)

3.5 แบบประเมินคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ได้ทำการพัฒนา ตามมาตรฐานการประเมินของ Stufflebeam 4 ด้าน คือ มาตรฐานด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย และความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ รวมทั้งหมด 31 ข้อคำถาม เช่นเดียวกับการศึกษาของ พุทธิราภรณ์ หังสนันส์, (2561); พรรณีภา ภูทองพลอย, ทศน์ศิริรินทร์ สว่างบุญ และ วราพร เอรารวรรณ์, (2561); นพวรรณ ศรีเกตุ, (2557) ที่นำมาตราฐานการประเมินของ Stufflebeam 4 ด้าน เพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ

สำหรับแบบประเมินคุณภาพของคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ได้พัฒนาตามมาตรฐานการประเมินของ Stufflebeam 4 ด้าน คือ มาตรฐานด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ได้แก่ ด้านการจัดรูปแบบ เนื้อหา ด้านการใช้ภาษา ด้านภาพประกอบ ด้านการนำเสนอด้วยวิดีโอ และความพึงพอใจโดยรวมต่อคู่มือฯ รวมทั้งหมด 18 ข้อคำถาม ผ่านการตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 8 ราย วิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของคู่มือ เช่นเดียวกับการศึกษาของ พุทธิราภรณ์ หังสนัส, (2561); พรรณีภา ภูทองพลอย, ทศน์ศิริรินทร์ สว่างบุญ และ วราพร เอราวรรณ, (2561); นพวรรณ ศรีเกตุ, (2557) ที่นำมาตราฐานการประเมินของ Stufflebeam 4 ด้าน นำมาใช้สำหรับการสร้างแบบประเมินเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ

3.6 สำหรับการพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล สำหรับคณะกรรมการในการคัดเลือก ซึ่งเป็นคู่มือที่อธิบายเกี่ยวกับกระบวนการการคัดเลือกตั้งแต่ขั้นเตรียมความพร้อม ขั้นตอนการคัดเลือก และขั้นประเมินผล รวมทั้งการใช้ระบบการประมวลผลด้วยโปรแกรมประมวลผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล (NSS) ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาล จำนวน 3 ราย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาลทางด้านการสอน จำนวน 6 ราย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 2 ราย พบว่า มีระดับคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ระดับคุณภาพสูงสุดด้านเนื้อหาอยู่ในระดับมากที่สุด คุณภาพรองลงมาคือ ด้านภาพประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับ พุทธิราภรณ์ หังสนัส, (2561) ได้ทำการให้ผู้ใช้คู่มือดำเนินการตรวจสอบรูปแบบ เนื้อหา รูปภาพ ตัวอักษร และภาษาที่ใช้ในคู่มือ เพื่อดูความถูกต้อง และเหมาะสมในการนำไปใช้

3.7 การศึกษาปัจจัยตัวแปรทำนาย และพัฒนาเกณฑ์แปลความหมายของคะแนน และโอกาสประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล 2) ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเกณฑ์ทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล และทำการศึกษาวิเคราะห์ด้วยสถิติ Binary Logistic Regression รายละเอียดดังนี้

3.7.1 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกตัวแปรทำนายเข้าสู่

สมการด้วยวิธี Backward (Wald) โดยทำการคัดเลือกตัวแปรที่ระดับ .05 เพื่อให้ได้สมการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนการพยาบาล ประกอบด้วยตัวแปรทำนาย คือ คะแนนความสนใจในกิจกรรมการพยาบาล 6 ประเภท ความสามารถในการกิจกรรมการพยาบาล 6 ประเภท, ผลคะแนน GPA วิชาทางการพยาบาล ผลการสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนฯ, ผลการสัมภาษณ์, และผลการสัมภาษณ์ ได้ทำการคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการด้วยวิธี Backward (Wald) พบว่า ผลการวิเคราะห์สมการทำนายแต่ละแผนการพยาบาล มี 4 แผนก ซึ่งตัวแปรทำนายที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละแผนก ซึ่งคุณสมบัติแต่ละแผนกมีความแตกต่างกัน คือ แผนกสูติกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกอายุรกรรม และแผนกเด็ก ซึ่งในการศึกษาตัวแปรทำนายนี้ได้ใช้หลักการวัดความสนใจในอาชีพตามแนวคิดทฤษฎีของ Holland มาประยุกต์ใช้ ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวส่วนใหญ่ใช้ในการแนะแนวการเลือกแผนการเรียน ในวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำการปฏิบัติงานในแผนกที่แตกต่างกันและคุณลักษณะที่ต่างกันใช้ในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลเพื่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม (person-environment fit approach) (Holland, 1985; Gottfredson และ Holland, 1996; วรรณญา รุ่งแสง, 2561) ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายเป็นรายแผนก ดังนี้

แผนกสูติกรรม มีตัวแปรทำนายถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการจำนวนทั้งหมด 15 ตัว ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรทำนายที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเป็นบวก คือ ความรู้การพยาบาล สูติศาสตร์ หมายความว่าถ้ามีน้ำหนักมากเท่าไรยิ่งเพิ่มความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกสูติกรรม ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเป็นลบ คือ ความสามารถทางการพยาบาลประเภทนิยมความจริง (CR) ถ้ามีค่ามากจะทำให้ความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกสูติกรรมลดลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการคัดเลือกในแผนกที่มีความเฉพาะโดยคำนึงถึง ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ และสมรรถนะของพยาบาล ห้องคลอด (จารีศรี กุลศิริปัญญา, 2558; นพวรรณ เทียมสิงห์, 2550; วัจมาย สุขานวัฒน์, ดวงหทัย ศรีสุจริต และ จิรภัค สุวรรณเจริญ, 2555) ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาการประเมินบุคลิกภาพโดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Holland (1985) ซึ่งทำการศึกษามูลนิธิภาพของพยาบาลห้องคลอดโดยใช้รูปแบบของ Holland code คือ S-I-R, S-I-E (Gottfredson และ Holland, 1996; www.mymajors.com/career, 2558) และสอดคล้องกับปิยะฉัตร ปธานราชภูร์ และคณะ (2554) ที่กล่าวว่าสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพห้องคลอด 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทัศนคติ และด้านทักษะความชำนาญ

แผนกศัลยกรรม มีตัวแปรทำนายถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการจำนวนทั้งหมด 15 ตัวแปร ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรทำนายที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเป็นบวก คือ ความรู้การพยาบาลผู้ใหญ่และสูงอายุ ความสนใจทางการพยาบาลประเภทนิยมความจริง (IR) และความสนใจทางการพยาบาลประเภทธุรกิจ (IE) หมายความว่า ถ้ามีน้ำหนักมากเท่าไรยิ่งเพิ่มความสำเร็จ และ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกศัลยกรรม ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเป็นลบ คือ ความสนใจทางการพยาบาลประเภทศิลปะ (IA) ถ้ามีค่ามากจะทำให้ความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกศัลยกรรมลดลง สอดคล้องกับสมรรถนะพยาบาลด้านศัลยกรรม งานห้องผ่าตัด สมรรถนะด้านการพยาบาล ได้แก่ การให้การพยาบาล การบริหารยาที่มีความเสี่ยงสูง และการเตรียมอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ในการทำหัตถการ (Gillespie, Polit, Hamlin และ Chaboyer, 2012; จารุยา ชปารังสี, 2558; มยุรฉัตร ด้วนนคร, กุลวดี อภิชาติบุตร และรัตนาวด์ ขอนตะวัน, 2559) การพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรมจำเป็นต้องมีการทำหัตถการต่างๆ ประเมินอาการทางคลินิกได้รวดเร็ว แม่นยำสามารถใช้ scoring system ต่างๆ ได้เหมาะสม บุคลิกภาพความสนใจทางการพยาบาลประเภทนิยมความจริง (IR) และความสนใจทางการพยาบาลประเภทธุรกิจ (IE) เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับพยาบาลแผนกศัลยกรรม ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาการประเมินบุคลิกภาพโดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Holland (1985) ทำการศึกษาบุคลิกภาพของพยาบาลศัลยกรรมโดยใช้รูปแบบของ Holland code คือ I-S-C, S-I-A (Gottfredson และ Holland, 1996; www.mymajors.com/career, 2558)

แผนกอายุรกรรม มีตัวแปรทำนายถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการจำนวนทั้งหมด 15 ตัว ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรทำนายที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเป็นบวก คือ ความรู้การพยาบาลผู้ใหญ่และสูงอายุ และ ความสามารถทางการพยาบาลประเภทนิยมความจริง (CR) หมายความว่า ถ้ามีน้ำหนักมากเท่าไรยิ่งเพิ่มความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกอายุรกรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลแผนกอายุรกรรม ต้องมีความรู้ และความสามารถในการดูแลผู้ป่วยทางอายุรกรรม (เบญจภรณ์ จงรักษ์ มาลีวัล เลิศสาครศิริ และ สมพร ชินโนรส, 2562; อังคณา หิรัญย์ภิญโญภาค และ กัญญดา ประจุศิลป์, 2559) การพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรมเป็นการดูแลผู้ป่วยที่รักษาด้วยยาที่มีความซับซ้อน บุคลิกภาพความสามารถทางการพยาบาลประเภทนิยมความจริง (CR) จึงเป็นคุณลักษณะพึงประสงค์สำหรับพยาบาลแผนกอายุรกรรม และเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาการประเมินบุคลิกภาพโดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Holland (1985) พบว่ายังไม่มีการศึกษาบุคลิกภาพแผนกอายุรกรรม

แผนกเด็ก มีตัวแปรทำนายถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการจำนวน 15 ตัว ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรทำนายที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเป็นบวก คือ ความรู้การพยาบาลเด็ก และวัยรุ่น และความสนใจทางการพยาบาลประเภทศิลปะ (IA) หมายความว่า ถ้ามีน้ำหนักมากเท่าไรยิ่งเพิ่มความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกเด็ก ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบ คือ ความสนใจทางการพยาบาลประเภทประเพณีนิยม (IC) ถ้ามีค่ามากจะทำให้ความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกเด็กลดลง สอดคล้องกับการศึกษาสมรรถนะการพยาบาลแผนกเด็กที่มีความสามารถด้านบูรณาการ ด้านการดูแลผู้ป่วยเด็ก

ด้านการสื่อสาร และการคิดนวัตกรรม (วรรณิยา ฝ้าทรัพย์ และยุพิน อังสุโรจน์, 2556; รัตนา นิยมชาติ, 2558) และเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาการประเมินบุคลิกภาพโดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Holland (1985) พบว่า บุคลิกภาพความสนใจทางการพยาบาลประเภทศิลปะ (IA) เป็นบุคลิกภาพที่พึงประสงค์และสอดคล้องกับการศึกษาบุคลิกภาพของพยาบาลเด็กโดยใช้รูปแบบของ Holland code คือ S-A-C, S-I-A (Gottfredson และ Holland, 1996; www.mymajors.com/career, 2558)

สรุปผลจากการพิจารณาตัวแปรทำนายการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล 4 แผนก พบว่า การจำแนกบุคคลเข้าแผนกการพยาบาลมีความสอดคล้องกับบุคลิกภาพและลักษณะงานของพยาบาลในแผนกการพยาบาล แต่การจำแนกเป็นแผนกการพยาบาลที่กว้าง เนื่องจากลักษณะทางการพยาบาลมีความเฉพาะทางที่หลากหลาย ดังนั้นในหน่วยงานเฉพาะทางจึงควรมีการศึกษาสมการของหน่วยงานเฉพาะทางเพิ่มเติมจากการวิจัยนี้

3.7.2 ผลการวิเคราะห์เกณฑ์แปลคะแนนทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อแผนกการพยาบาล การพัฒนาเกณฑ์กำหนดความหมายโอกาสประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คะแนนที่ใช้ในการทำนายได้จากกระบวนการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการนำสมการเกณฑ์กำหนดความหมายคะแนนโอกาสประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในการปฏิบัติงานแต่ละแผนก โดยที่ผู้วิจัยได้นำค่าโอกาสประสบความสำเร็จ (probability: P) ซึ่งจะมีค่าตั้งแต่ 0 – 1 ของแต่ละบุคคลมาจัดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีการรายงานผล 4 ค่า การรายงานผลนี้พยาบาลจบใหม่ที่ได้รับการคัดเลือกจากการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ จะได้สารสนเทศในเชิงเปรียบเทียบแนวโน้มจะประสบความสำเร็จและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล โดยเรียงลำดับจากแผนกที่มีค่าความน่าจะเป็นสูงที่สุดจนถึงลำดับน้อยที่สุด เพื่อใช้ในการตัดสินใจสอดคล้องกับการศึกษาของ วรรณิยา รุ่งแสง (2561); กิตาการ สายธนู และจตุรภัทร เมฆพ่ายพ, (2554); Bretthoest, (1996) ในการใช้สารสนเทศ ค่า P เป็นสารสนเทศในการตัดสินใจเลือกแผนกการเรียนและการตัดสินใจศึกษาต่อระดับปริญญาโท เพื่อทำนายโอกาสประสบความสำเร็จ

4. การศึกษาผลการใช้ และประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

จากการทดลองใช้รูปแบบคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ สำหรับการคัดเลือกพยาบาลจบใหม่ กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม การคัดเลือกตัวอย่างวิจัยโดยวิธีเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) จากโรงพยาบาลในสังกัดของรัฐ

การทดลองใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ โดยมี 3 ขั้นตอน 1) ขั้นเตรียมความพร้อม ได้แก่ การจัดตั้งคณะกรรมการ วิเคราะห์อัตรากำลัง จัดเตรียมบุคลากร เตรียมสถานที่ และเอกสาร 2) ขั้นตอนการคัดเลือก ได้แก่ การคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล มี 3 ฐาน คือ ฐานที่ 1 ชี้แจงการบันทึกข้อมูล และทดสอบด้วยแบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกพยาบาล ฐานที่ 2 การสัมภาษณ์ ฐานที่ 3 ประมวลผลด้วยโปรแกรมประมวลผล NSS ตัวอย่างวิจัยกลุ่มทดลองส่วนใหญ่เพศหญิง ระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน 6 เดือน และแผนกปฏิบัติงานการพยาบาล เป็นศัลยกรรมและอายุรกรรม กลุ่มควบคุมส่วนใหญ่เพศหญิง ระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน 6 เดือน และแผนกปฏิบัติงานการพยาบาลศัลยกรรม และ 3) ขั้นตอนติดตามผล ได้แก่ การติดตามประเมินผล โดยให้ตัวอย่างวิจัยทดลองปฏิบัติงาน 4 – 6 เดือน หลังทดลองปฏิบัติงานประเมินผลการปฏิบัติงานตัวอย่างวิจัยกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม โดยหัวหน้างานและพี่เลี้ยง ส่วนตัวอย่างวิจัยให้ประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวอย่างวิจัยกลุ่มทดลองมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ ร้อยละ 80 พบว่าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มควบคุมมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ ร้อยละ 80 พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีความพึงพอใจ และผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในแผนกการพยาบาลโดยรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยผลประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในแผนกการพยาบาลตัวอย่างวิจัยกลุ่มทดลอง มีมากกว่าค่าเฉลี่ยผลประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในแผนกการพยาบาลตัวอย่างวิจัยกลุ่มควบคุม เช่นเดียวกับการศึกษาของวรัญญา รุมแสง (2561) การพัฒนาแบบวัดความสนใจ ความสามารถและบุคลิกภาพทางอาชีพเพื่อการวางแผนศึกษาต่อและอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น เช่นเดียวกับพุทธิรากรณ์ หังสนันส์, (2561) การประเมินการใช้รูปแบบฯ

การประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ จากตัวอย่างวิจัยที่ได้ใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และกรรมการผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา และพยาบาลจบใหม่ผู้ได้รับการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกด้วยการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ ตามหลักมาตรฐานการประเมินของ Stufflebeam 4 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานความเป็นประโยชน์ มาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานความเหมาะสม และมาตรฐานความถูกต้อง พบว่า ผลการประเมินโดยรวมทั้งหมดมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการประเมินคุณภาพรูปแบบได้คะแนนสูงสุด คือ ด้านความเหมาะสมของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนรองลงมา คือ ด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบ

การคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนที่ประเมินคุณภาพของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ คะแนนต่ำที่สุด คือ ด้านการนำไปใช้ของรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลฯ มีคุณภาพในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับการศึกษาของพุทธิราภรณ์ หังสนัส (2561) ประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติการพยาบาลในห้องคลอดสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยการประยุกต์ใช้ศูนย์การประเมินด้วยการประเมินรูปแบบด้วย มาตรฐานการประเมินของ Stufflebeam

การประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนกการพยาบาลของพยาบาลจบใหม่ตัวอย่างวิจัยกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ด้วยแบบประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนกการพยาบาล พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนกการพยาบาลโดยรวมของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม มีค่าระดับความพึงพอใจเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน กลุ่มทดลองมีค่าระดับความพึงพอใจเฉลี่ยสูงสุดด้านความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มควบคุมมีค่าระดับความพึงพอใจเฉลี่ยสูงสุดด้านความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อแผนกการพยาบาล พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อศึกษาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อทำการศึกษาความแตกต่างผลการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลระหว่างแผนก พบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างแผนก เช่นเดียวกับการศึกษาของ Holland (1985); Gottfredson และ Holland (1996); วรรณญา รุ่งแสง (2561) ได้ศึกษาตัวแปรการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจ ในการพัฒนาแบบวัดความสนใจ ความสามารถ และบุคลิกภาพทางอาชีพ

สรุปจากการศึกษาคุณภาพรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ นี้ทำให้มีเครื่องมือใช้ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าแผนกการพยาบาลที่มีความสอดคล้องกับบุคลิกภาพของบุคคล ส่งผลต่อโอกาสประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในงาน แต่สภาพการทำงานในแต่ละสถานที่ มีความแตกต่างจากลักษณะขององค์กร นโยบายขององค์กร อาจทำให้เกิดความแตกต่างในการทำนายได้และการประมวลผลมีการใช้สถิติขั้นสูงทำให้ผู้นำไปใช้อาจมีข้อจำกัดได้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยการพัฒนาารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ทำให้ได้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และเครื่องมือมาตรฐานสำหรับทดสอบพยาบาลในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

1. การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ทำให้ได้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ซึ่งหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล ในการคัดเลือกพยาบาลจบใหม่ให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เหมาะสมกับบุคคลตามความสนใจ และความสามารถ เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และการธำรงรักษาบุคลากรไว้ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

2. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลและกรรมการการคัดเลือกพยาบาลหากมีความสนใจจะนำรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ไปใช้ในการคัดเลือกพยาบาลจบใหม่เข้าสู่แผนกการพยาบาล ควรศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และวิธีการใช้เครื่องมือให้เข้าใจ และควรติดต่อขอใช้โปรแกรมในการประมวลผล เพื่อความถูกต้องในการคัดเลือก และความสะดวกในขั้นตอนการประมวลผลข้อมูลของผู้นำไปใช้ต่อ โดยในการดำเนินการคัดเลือกท่านสามารถดำเนินการทดสอบเป็นกลุ่มได้ และใช้ระยะเวลาในการทดสอบและสัมภาษณ์ประมาณ 1 – 2 ชั่วโมงต่อคน ในส่วนการทดลองปฏิบัติงาน 4 – 6 เดือนและติดตามประเมินผลท่านสามารถดำเนินการตามระเบียบเดิมของหน่วยงาน และหากหน่วยงานมีความสนใจในการจำแนกแผนกการพยาบาลที่ละเอียดมากขึ้น โดยเฉพาะหน่วยงานการพยาบาลเฉพาะทาง เช่น หน่วยผู้ป่วยวิกฤต หน่วยการพยาบาลโรคหัวใจและหลอดเลือด ท่านควรต้องทำการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อหาปัจจัยตัวแปรทำนายสำหรับพยาบาลปฏิบัติงานในหน่วยงานเฉพาะทาง เพื่อความแม่นยำ และถูกต้องในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลที่มีความเฉพาะ และนำผลที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาโปรแกรมการประมวลผลต่อไปเพื่อความสะดวกในการใช้งาน

3. สถานศึกษา สามารถนำรูปแบบบางส่วน และเครื่องมือไปประยุกต์ใช้ ในการแนะแนวหรือพัฒนาระบบการประเมินด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล เพื่อใช้การประเมินความความสนใจ ความสามารถ และความถนัด ของนักศึกษาพยาบาลในการตัดสินใจเลือกแผนกการพยาบาลในการปฏิบัติงาน สำหรับการเตรียมความพร้อมนักศึกษาพยาบาลเข้าสู่การเป็นพยาบาลวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ในครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบ คุณภาพของรูปแบบเครื่องมือ คุณภาพของเครื่องมือ วิเคราะห์ตัวแปรทำนาย และพัฒนาเกณฑ์ในการให้ความหมาย โอกาสประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละแผนกการพยาบาล โดยมีการประมวลผลด้วยโปรแกรมการประมวลผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล วิจัยครั้งต่อไปจึงควรพัฒนา และศึกษาคุณภาพของโปรแกรมในการประมวลผลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ต่อไปเพื่อการเผยแพร่ระบบในการใช้ต่อไปอย่างกว้างขวาง

2. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านคุณสมบัติของข้อคำถามความตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยง ค่าอำนาจจำแนก และความตรงเชิงโครงสร้าง ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาเกี่ยวกับความตรงเชิงทำนาย (predictive validity) เพื่อเป็นการยืนยันคุณภาพของเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นนี้มีความสามารถในการทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการคัดเลือกจากการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

3. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาตัวแปรทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ 4 แผนก โดยเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในระดับชำนาญการขึ้นไป ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานในแผนกสูติกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และเด็ก ซึ่งเป็นการศึกษาจำนวนแผนกที่กว้างมากเนื่องจากในปัจจุบันมีแผนกการพยาบาลที่มีการจำแนกตามความเฉพาะทางที่หลากหลายมากขึ้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรทำนายความสำเร็จ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแผนกอื่นๆเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะหน่วยงานเฉพาะ ได้แก่ แผนกการพยาบาลฉุกเฉิน แผนกการพยาบาลหน่วยวิกฤต วิสัญญี ห้องผ่าตัด หรือแผนกอื่นๆต่อไป เพื่อสามารถคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกที่มีความเฉพาะทางได้อย่างเหมาะสมมากขึ้น ช่วยให้เกิดการธำรงรักษาบุคลากรได้อย่างยั่งยืนมากขึ้น

4. การวิจัยครั้งนี้พัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ที่ใช้การรวบรวมข้อมูลแบบ paper and pencil testing ในอนาคตควรพัฒนาเป็นแบบ computer-based testing หรือ Internet – based testing หรือ Mobile Application testing และศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้งาน การเข้าถึงรูปแบบของผู้ใช้งาน เพื่อการพัฒนาต่อยอดรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

บรรณานุกรม



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล และเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอกหญิง ดร.ทิพย์มัมพร เกษโกมล
วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ยุวดี วัฒนานนท์
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล กฤศศุภาสัน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
5. นาวาโทหญิง ดร.กิตติมา สาธวงษ์
วิทยาลัยพยาบาลทหารเรือ
6. นาวาตรีหญิง ดร.หฤทัย อาจปรั
สำนักงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมแพทยทหารเรือ
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงเนตร ธรรมกุล
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนตรรัชนี กมลรัตนานันท์
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์
ตรวจสอบคุณภาพคู่มือการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล
และประเมินการใช้รูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนสภรณ์ วิฑูรเมธา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงเนตร ธรรมกุล
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนตรรัชนี กมลรัตนานันท์
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรรัตน์ เจริมรอด
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรนุช ชูศรี
6. อาจารย์ ดร.ชรินทร์ ขวัญเนตร
7. อาจารย์ ดร. ณัฐยา ศรีทะแก้ว
8. อาจารย์สมจิต นิพัทธหัตถพงศ์
9. อาจารย์ ดร.รุ่งนภา ป้องเกียรติชัย
10. อาจารย์สุนิดา ชูแสง
11. นาวาเอกหญิง กรองทิพย์ จันทรอินทร์
 หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า
12. นาวาเอกหญิงอารีย์วรรณ กำเสียงใส
 หัวหน้าฝ่ายวิชาการทางการแพทย์ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์

1. หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และหัวหน้าฝ่ายกำลังพลทางการแพทย์
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
2. นาวาเอกหญิง กรองทิพย์ จันทรอินทร์ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า
3. นาวาเอกหญิงอารีย์วรรณ กำเสียงใส หัวหน้าฝ่ายวิชาการทางการแพทย์
โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า
4. หัวหน้าฝ่ายกำลังพลทางการแพทย์ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า
5. นางพวงผกา โรจนตระกูล รองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจบริการวิชาการ สถาบันผิพหนัง
6. นางสาวพัชนี รมตาส รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาล สถาบันโรคทรวงอก
7. นางสาวสมร บริสุทธิ์ รองผู้อำนวยการภารกิจด้านการพยาบาล สถาบันประสาทวิทยา
8. รองผู้อำนวยการกลุ่มการพยาบาล และผู้ช่วยการวิเคราะห์อัตรากำลัง โรงพยาบาลปทุมธานี
9. นางนพมาศ สุทธิวิรัช หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี
10. นางปรียนันท์ มารักษา หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจิตเวช โรงพยาบาลราชบุรี
11. นางสมพร เจริญญาณเมธา หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และพยาบาลฝ่ายวิจัยทางการแพทย์
โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก
12. นางพัชรี พงษ์พานิช หัวหน้าการพยาบาล และพยาบาลฝ่ายวิจัยทางการแพทย์
โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร
13. นางชูจิตต์ ยอดพานิช หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
14. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนบพิตำ จังหวัดสมุทรสงคราม
15. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์
16. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี
17. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
18. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์
19. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ด่วนที่สุด

ที่ กท ๐๖๐๒.๕/พิเศษ ๑๓ ๑



สำนักงานคณะกรรมการการจริยธรรมการวิจัยฯ
๕๕๔ ถนนพหลวง กทม. ๑๐๑๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ผลการพิจารณาโครงการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ สว ๖๔.๖(๒๓๙/๑.๐๑)/๖๒
ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือรับรองโครงการวิจัย

ตามหนังสือที่อ้างถึงคณะบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง ขอเสนอโครงการวิจัยเพื่อรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ของ นางสาวเรณู ขวัญเย็น นิสิตหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์” ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้ คณะกรรมการการจริยธรรมการวิจัยในคนกรุงเทพมหานคร ได้พิจารณาโครงการวิจัยที่นำเสนอแล้ว มีความเห็นว่า โครงการได้มาตรฐาน ไม่ขัดต่อสวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ผู้ถูกวิจัย เห็นควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบเขตของโครงการวิจัยที่นำเสนอได้ ให้ผู้วิจัยรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยต่อคณะกรรมการฯ ทุก ๑ ปี และเมื่อโครงการวิจัยดำเนินการแล้วเสร็จ ให้ผู้วิจัยส่งข้อมูลงานวิจัยทั้งฉบับที่ดำเนินการเสร็จสมบูรณ์ พร้อมบทคัดย่อลงในแผ่น CD ให้กรุงเทพมหานคร ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวกรรณิกา วรรณภักดิ์

ผู้อำนวยการสำนักบริหารการวิจัย

คณะกรรมการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักบริหารการวิจัย
สำนักการแพทย์

สำนักงานคณะกรรมการการจริยธรรมการวิจัยในคน กรุงเทพมหานคร

โทร. ๐ ๒๒๒๐ ๗๕๖๔

โทรสาร ๐ ๒๒๒๔ ๒๙๖๔

bmaec@hotmail.com



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสถาบัน ชุติ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
โทรศัพท์/โทรสาร: 0-2218-3202 E-mail: eccc@chula.ac.th

AF 01-12

COA No. 120/2561

ใบรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 060.1/61 : การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล :
การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของสอทดแลนด์

ผู้วิจัยหลัก : นางสาวธัญ ขวัญชื่น

หน่วยงาน : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสถาบัน ชุติ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ได้พิจารณา โดยใช้หลัก ของ The International Conference on Harmonization – Good Clinical Practice
(ICH-GCP) อนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวได้ในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ของโครงการวิจัย

ลงนาม.....*[Signature]*

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปริศา หัตถประคินฐ)

ประธาน

ลงนาม.....*[Signature]*

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทริ ชัยชนะวงศาโรจน์)

กรรมการและเลขานุการ

วันที่รับรอง : 24 พฤษภาคม 2561

วันหมดอายุ : 23 พฤษภาคม 2562

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

- 1) โครงการวิจัย
- 2) ข้อมูลกสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและ ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
- 3) ผู้วิจัย
- 4) แบบสอบถาม



เลขที่โครงการวิจัย 060.1/61
วันที่รับรอง 24 พ.ค. 2561
วันหมดอายุ 23 พ.ค. 2562

เงื่อนไข

1. จัดทำเป็นทราเวลเป็นกรณีพิเศษ หากดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยก่อน ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
2. หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 เดือน หรือก่อนหมดอายุ
กรณีทราเวลกรณีวิจัย
3. ต้องดำเนินการวิจัยตามทราเวลในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
4. ให้เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และเอกสารข้อมูล
ร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น
5. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ย้อนกลับจากคณะกรรมการ ต้องรายงานคณะกรรมการภายใน 5 วันทำการ
6. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ให้ส่งคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมก่อนดำเนินการ
7. โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี ถ้าผลการดำเนินงานเกินกว่าโครงการวิจัย (AF 01-12) เลขบวชต่อโครงการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น ถ้าพบ
โครงการวิจัยที่เป็นพิษานพิษานให้ส่งผลกระทบต่อโครงการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น



**เอกสารยืนยันการยกเว้นการรับรอง
โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต**

เลขที่รับรอง :	SDU-RDI 2018-007
ชื่อโครงการ :	การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์
รหัสโครงการ :	002/2561
ชื่อหัวหน้าโครงการ :	อาจารย์เรณู ขวัญยืน
หน่วยงานต้นสังกัด :	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้นการรับรอง (Research with Exemption)

วันที่ออกเอกสาร : 18 มิถุนายน พ.ศ. 2561

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับคำประกาศ
เจตซิงกิ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ลงนาม.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนะศึก นิชานนท์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

	เอกสารรับรองโครงการวิจัย (Certificate of Approval, COA) โดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ	
	สำนักงานจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ เลขที่ 504/54 สหภาพองค์การบริหารกรมแพทยทหารเรือ บุคคลไทย อนุมัติ 000010600 โทร.02-4752706	NO.024 : COA-NMD-REC024/62 : ต่ออายุครั้งที่ 1
วัตถุประสงค์ : โครงการวิจัย โดยคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ที่มีอำนาจควบคุมการทดลอง หรือ หรือดำเนินการโดยบุคลากรทางการแพทย์ หรือบุคลากรสถาบันสหเวชศาสตร์ ได้ขึ้นในคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย / นวัตกรรม พร./ คณะกรรมการการศึกษาวินิจฉัยขององค์มนุษย์ พร. และอยู่ภายใต้การพิจารณาของสภา		

โครงการวิจัย และเอกสารประกอบตามรายการที่แสดงด้านล่างนี้ ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือแล้ว มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความ สอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนข้อบังคับและข้อกำหนดของกรมแพทยทหารเรือ จึงเห็นสมควรให้ ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการ	การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิด การวัดความสนใจในอาชีพของฮอลล์แลนด์
ชื่อหัวหน้าโครงการ/ หน่วยงานที่สังกัด	นางสาวเรณู ขวัญยืน ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รหัสโครงการ	RP014/61
สถานที่ทำวิจัย	โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทยทหารเรือ
รายการเอกสารที่รับรอง	1) โครงการวิจัย (Version 2, วันที่ 9 กรกฎาคม 2561) 2) เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย พยาบาลปฏิบัติงาน (Version 2, วันที่ 9 กรกฎาคม 2561) 3) เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย พยาบาลกรรมการ (Version 2, วันที่ 9 กรกฎาคม 2561) 4) เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย พยาบาลผู้สมัคร (Version 2, วันที่ 9 กรกฎาคม 2561) 5) หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย พยาบาลปฏิบัติงาน (Version 2, วันที่ 9 กรกฎาคม 2561) 6) หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย พยาบาลกรรมการ (Version 2, วันที่ 9 กรกฎาคม 2561) 7) หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย พยาบาลผู้สมัคร (Version 2, วันที่ 9 กรกฎาคม 2561) 8) หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย นักศึกษาพยาบาล

	เอกสารรับรองโครงการวิจัย (Certificate of Approval, COA) โดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ	
	สำนักงานจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ เลขที่ 504/54 อาคารกองบังคับการกรมแพทยทหารเรือ ปุณณวิถี ถนนวิภาวดี กม. 10600 โทร.02-4752705	NO.024 : COA-NMD-REC024/62 : ต่ออายุครั้งที่ 1
ไปถึง : ศูนย์การวิจัย โดยมอบหมายวิจัยในมนุษย์ที่ดำเนินการในสถานพยาบาลของ พ.ร. หรือดำเนินการโดยบุคลากรทางการแพทย์ หรือบุคลากรอาชีวอนามัย ให้เป็นไปตามระเบียบของ พ.ร. / นโยบาย พ.ร. / ตามข้อกำหนดการวิจัยในมนุษย์ของกรมแพทยทหารเรือ และปฏิบัติตามหลักจริยธรรมสากล		
	(Version 2, วันที่ 9 กรกฎาคม 2561)	
วันที่รับรอง	16 กรกฎาคม 2562	
วันหมดอายุ	15 กรกฎาคม 2563	

ทั้งนี้ผู้วิจัยต้องดำเนินการวิจัยตามข้อกำหนดและเงื่อนไข ที่ผู้วิจัยต้องปฏิบัติสำหรับโครงการวิจัยที่ได้รับ การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ ตามรายละเอียดใน FM-NMD-REC-12.1 ที่แนบ

พลเรือตรีหญิง.....

(พันทิพย์ พันธุ์มีเกียรติ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย พ.ร.

AF 05-09 01/01/07/60 COA-RBHEC 029/2018	
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลราชบุรี สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข เลขที่ 85/1 ถนนสมเด็จกุล ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี รหัสไปรษณีย์ 70000 โทร 0-3271-9600 ต่อ 3116	

เอกสารรับรองโครงการวิจัยแบบเร็ว

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลราชบุรี ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

หนังสือรับรองเลขที่	: COA-RBHEC 029/2018
เลขที่โครงการวิจัย	: RBHEC 022/61
ชื่อโครงการวิจัย	: <div> การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ A Development of the Nurse Selection Model into the Nursing Department: An Application of Holland's Vocational Interest Measurement </div>
ชื่อผู้วิจัยหลัก	: นางสาวเรณู ขวัญอิน
สังกัดหน่วยงาน	: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วิธีทบทวน	: แบบเร็ว
รายงานความก้าวหน้า	: ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือ ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี
เอกสารที่รับรอง	: <div> 1. โครงร่างการวิจัย (Version 1 Date 17/06/2561) 2. ข้อมูลสำหรับพยาบาลวิชาชีพในการวิจัย (พยาบาลปฏิบัติงาน) สำหรับวิจัยระยะที่ 1 3. ข้อมูลสำหรับพยาบาลวิชาชีพในการวิจัย (พยาบาลกรรมการ) สำหรับวิจัยระยะที่ 2 4. ข้อมูลสำหรับพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ในรูปแบบ สำหรับวิจัยระยะที่ 2 5. หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย (สำหรับพยาบาล) สำหรับวิจัยระยะที่ 1 6. หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย (สำหรับพยาบาลกรรมการ) สำหรับวิจัยระยะที่ 2 </div>

AF 05-09
0/01/07/60
COA-RBHEC 029/2018

7. หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยสำหรับพยาบาลจบใหม่
8. เครื่องมือสำหรับการวิจัย

วันที่รับรอง : 12 ตุลาคม 2561
วันหมดอายุ : 11 ตุลาคม 2562
กำหนดรายงานความก้าวหน้า : 10 กันยายน 2562

ลงนาม:
(แพทย์หญิงเสมอใจ เห็นประเสริฐแท้)
ประธาน
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม:
(นางปริญญ์ มารีक्षा)
กรรมการและเลขานุการ
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



IRB No. 066/ 61

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก
90 ถนนศรีธรรมไตรปิฎก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH - GCP)

ชื่อโครงการ : การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล : การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

ชื่อหัวหน้าโครงการ : นางสาวเรณู ขวัญยืน

เลขที่โครงการวิจัย/รหัส :

สังกัดหน่วยงาน : นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย


วิธีทบทวน : แบบยกเว้น (Exemption Review)

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

เอกสารรับรอง : 1.แบบเสนอโครงการวิจัย
2.โครงร่างวิจัยฉบับสมบูรณ์
3.แบบสอบถาม

วันที่รับรอง : 23 กรกฎาคม 2561

วันหมดอายุ : 22 กรกฎาคม 2562

ลงนาม 
(แพทย์หญิงอรรณพ ไขแสงหาญฤกษ์)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการจรรยาธรรมการวิจัยในคน กรุงเทพมหานคร (โทร: 0-2220-7564)

ที่ กท.0602.5/วค.42 วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563

เรื่อง ผลการพิจารณาโครงการวิจัยของ นางสาวเรณู ขวัญยืน

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์

ตามบันทึกที่ กท.0602.5/พิเศษ 106 ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2563 เรื่อง ผลการพิจารณาโครงการวิจัยของ นางสาวเรณู ขวัญยืน เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์"

บัดนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนกรุงเทพมหานคร ได้พิจารณาโครงการวิจัยที่นำเสนอแล้ว มีความเห็นว่า โครงการได้มาตรฐานไม่ขัดต่อสวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดภัยอันตรายแก่ผู้ถูกวิจัย เห็นควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบเขตของโครงการวิจัยที่นำเสนอได้ ให้ผู้วิจัยรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยต่อคณะกรรมการฯ ทุก 1 ปี และเมื่อโครงการวิจัยดำเนินการแล้วเสร็จ ให้ผู้วิจัยส่งข้อมูลงานวิจัยทั้งฉบับที่ดำเนินการเสร็จสมบูรณ์ พร้อมบทคัดย่อลงในแผ่น CD ให้กรุงเทพมหานคร ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบต่อไป พร้อมนี้ได้แนบเอกสารรับรองโครงการวิจัยในคนมาด้วยแล้ว

(นางสาวจิรัฐคณา จันทร์งาม)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน กรุงเทพมหานคร

ที่ กท.๐๖๐๒.๕/วค.๔๒

เรียน ผอ. รพ.ศ.

เพื่อโปรดทราบและแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบ

(นางสาวกรรณิการ์ ขรรณาภิรักษ์)

ผู้อำนวยการศูนย์บริการสุขภาพ

คณะกรรมการในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์บริการสุขภาพ

สำนักการแพทย์

๒๐ ก.พ. ๒๕๖๓



บันทึกข้อความ

สำนักการพยาบาลกองการพยาบาล	
ลำดับการพยาบาล	1967
วันที่	๑๔ กพ ๒๕๖๓
เรื่อง	๑๔ กพ ๒๕๖๓
โทรศัพท์	๐-๒๒๒๐-๗๕๖๔
โทรสาร	๐-๒๒๒๐-๗๕๖๔
แฟกซ์	๐-๒๒๒๐-๗๕๖๔
อีเมล	๐-๒๒๒๐-๗๕๖๔
เว็บไซต์	๐-๒๒๒๐-๗๕๖๔
เลขที่	๑๐ ๑๐

ส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน กรุงเทพมหานคร

ที่ กท.๐๖๐๒.๕/วค.๔๒ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ผลการพิจารณาโครงร่างการวิจัย ของ นางสาวเรณู ชวัญยืน

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์

ตามบันทึกที่ กท ๐๖๐๒.๕/พิเศษ ๑๐๖ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง ผลการพิจารณาโครงร่างการวิจัย ของ นางสาวเรณู ชวัญยืน เรื่อง "การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอแลนส์"

บัดนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนกรุงเทพมหานคร ได้พิจารณาโครงการวิจัยที่นำเสนอแล้ว มีความเห็นว่า โครงการได้มาตรฐานไม่ขัดต่อสวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดภัยอันตรายแก่ผู้ถูกวิจัย เห็นควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบเขตของโครงการวิจัยที่นำเสนอได้ ให้ผู้วิจัยรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยต่อคณะกรรมการฯ ทุก ๑ ปี และเมื่อโครงการวิจัยดำเนินการแล้วเสร็จ ให้ผู้วิจัยส่งข้อมูลงานวิจัยทั้งฉบับที่ดำเนินการเสร็จสมบูรณ์ พร้อมบทคัดย่อลงในแผ่น CD ให้กรุงเทพมหานคร ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบต่อไป พร้อมนี้ได้แนบเอกสารรับรองโครงการวิจัยในคนมาด้วยแล้ว

(นางสาวจิรัฐคณา จันทรวงาม)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน กรุงเทพมหานคร

AL 03.1 / BMAHREC 02.1

เริ่มใช้ 25 มิ.ย. 2562



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน กรุงเทพมหานคร

หนังสือรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน กรุงเทพมหานคร ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, Belmont Report, CIOMS Guidelines และ ICH-GCP Guidelines

ชื่อโครงการวิจัย : การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

รหัสโครงการ : U002HV63_EXP

ผู้วิจัยหลัก : นางสาวเรณู ขวัญยืน

สถาบันที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เอกสารที่ได้รับการพิจารณา :

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1. โครงร่างการวิจัย | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 28 มกราคม 2563 |
| 2. เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่อาสาสมัคร | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 28 มกราคม 2563 |
| 3. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 28 มกราคม 2563 |
| 4. ประวัติและผลงานผู้วิจัย | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 28 มกราคม 2563 |
| 5. แบบประเมิน | ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 28 มกราคม 2563 |

(นายพิชญา นาควิริยะ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน กรุงเทพมหานคร

หมายเลขหนังสือรับรอง..... 21

วันที่รับรอง วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563

วันหมดอายุ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2564

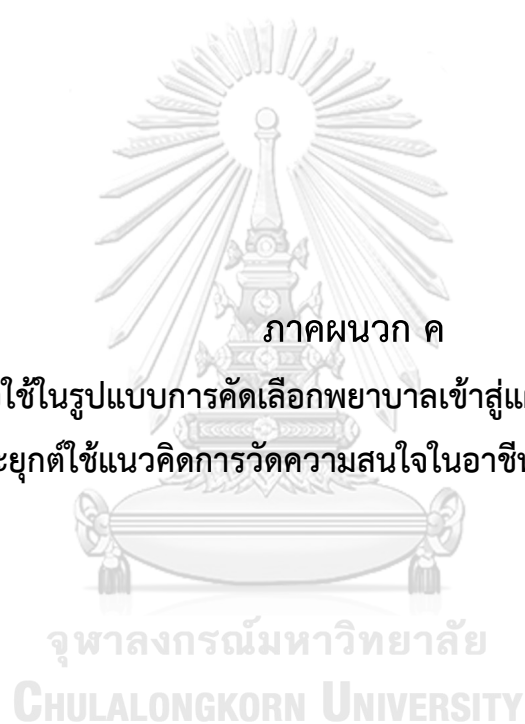
ประเภทของการรับรอง ☒ ครั้งแรก ☐ แก้ไขโครงร่างการวิจัย ☐ ต่ออายุ ครั้งที่.....กำหนดการส่งรายงานความก้าวหน้าทุก ☒ 1 ปี ☐ 6 เดือน ☐ 3 เดือน

การรับรองนี้มีเงื่อนไขตามที่ระบุไว้ (ดูด้านหลังของหนังสือรับรองโครงการวิจัย)

เงื่อนไขที่ให้ผู้ปฏิบัติ

- (1) ผู้วิจัยต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
- (2) ใช้เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่อาสาสมัคร หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย (และเอกสารเชิญเข้าร่วมโครงการวิจัย ใบโฆษณา แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม (ถ้ามี)) เฉพาะที่มีตราประทับของคณะกรรมการฯ เท่านั้น และส่งสำเนาเอกสารดังกล่าวให้กับผู้เข้าร่วมวิจัยจริงรายแรกไปที่สำนักงานฯ เพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐาน
- (3) ส่งรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย ตามระยะเวลาที่คณะกรรมการฯ กำหนด หรือเมื่อได้รับการร้องขอ ตาม **แบบรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย**
- (4) ในกรณีการวิจัยไม่สิ้นสุดภายในกำหนดวันหมดอายุ ผู้วิจัยต้องยื่นขอต่ออายุการรับรองอย่างน้อย 1 เดือน ก่อนวันหมดอายุการรับรองโครงการวิจัย
- (5) เมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัยผ่านการรับรอง ผู้วิจัยต้องส่งโครงการวิจัยที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ตามแบบรายงานส่วนแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย เพื่อแจ้งให้คณะกรรมการฯ พิจารณารับรอง ก่อนดำเนินการตามที่ได้แก้ไขเพิ่มเติม (ยกเว้นในกรณีที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้นกระทำเพื่อความปลอดภัยของอาสาสมัคร)
- (6) เมื่อมีเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรง ที่อาจเกี่ยวข้องกับการวิจัย ภายใน 7 วันปฏิบัติงาน (ถ้าเหตุการณ์ร้ายแรงถึงเสียชีวิตให้รายงานภายใน 24 ชั่วโมง) ตามแบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรง
- (7) รายงานการเบี่ยงเบนหรือไม่ปฏิบัติตามโครงการวิจัย หลังจากที่ตรวจพบว่าการเบี่ยงเบนหรือไม่ปฏิบัติตามโครงการวิจัยที่ได้รับการรับรอง
- (8) เมื่อมีการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด ผู้วิจัยต้องส่งรายงานการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด
- (9) ส่งรายงานสรุปผลการวิจัย และบทคัดย่อ ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น

หมายเหตุ สามารถ download แบบรายงานต่างๆ ได้ที่ <http://www.trsdbangkok.go.th/>



ภาคผนวก ค

เครื่องมือใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล
การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของ Holland

เครื่องมือ ชุดที่ 1

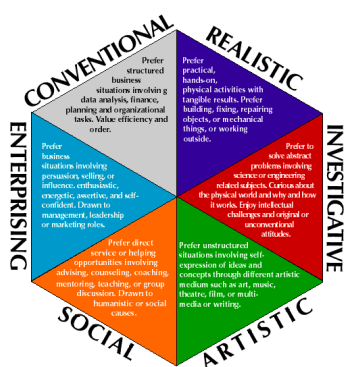
แบบบันทึกข้อมูลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์

คำชี้แจง

แบบบันทึกข้อมูลของพยาบาลในการคัดเลือกแผนการพยาบาลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์” ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือใช้ในรูปแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อใช้จำแนกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในแผนกทางการพยาบาลที่มีความแตกต่างกันตามลักษณะงาน คือ **สูติกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และเด็ก**

แบบรายงานนี้เป็นแบบรายงานที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลทั่วไปของพยาบาล ประกอบด้วยข้อมูล ได้แก่ ชื่อ-นามสกุล ชื่อสถาบัน เพศ อายุ ประเภทโรงพยาบาล ความสนใจแผนกในการปฏิบัติงาน กิจกรรมที่มีความชำนาญ ระดับความรู้ คะแนนการวัดความสนใจ คะแนนการวัดความเครียด ผลการตรวจสุขภาพ รายงานผลการคัดเลือก และสรุปการแปลผลการคัดกรองเพื่อพิจารณาเลือก เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล

โปรดบันทึกข้อมูลในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านที่สุด ที่มีต่อรายการแบบบันทึกข้อมูล เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลตามแนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ดังนี้



ส่วนที่ 1 แบบบันทึกข้อมูล

1. ชื่อ.....นามสกุล.....
2. ชื่อสถาบัน/โรงพยาบาล.....
3. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง
4. อายุ.....ปี
5. ประเภทโรงพยาบาล ☐ 1. รัฐบาล ☐ 2. เอกชน
6. แผนกที่สนใจให้ใส่อันดับตามความสนใจโดยให้ใส่เลข 1 – 4 เรียงลำดับตามความสนใจ
 - 1 หมายถึง สนใจมากที่สุด
 - 2 หมายถึง สนใจมาก
 - 3 หมายถึง สนใจน้อย
 - 4 หมายถึง สนใจน้อยที่สุด

แผนกสูติกรรม..... ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

แผนกกุมารเวช..... ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

แผนกศัลยกรรม..... ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

แผนกอายุรกรรม..... ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4
7. กิจกรรมที่ผู้สมัครมีความชำนาญ.....
8. ประเมินระดับความรู้ คะแนน GPA.....
 - 8.1 คะแนนการวัดความรู้รายวิชา
 - 8.1.1 ภาควิชาฯ แยกตามรายวิชา
 1. การพยาบาลสูติศาสตร์ 1 คะแนน ☐ A ☐ B+ ☐ B ☐ C+ ☐ C ☐ D+ ☐ F
 2. การพยาบาลสูติศาสตร์ 2 คะแนน ☐ A ☐ B+ ☐ B ☐ C+ ☐ C ☐ D+ ☐ F
 3. การพยาบาลสูติศาสตร์ 3 คะแนน ☐ A ☐ B+ ☐ B ☐ C+ ☐ C ☐ D+ ☐ F
 4. การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น 1 คะแนน ☐ A ☐ B+ ☐ B ☐ C+ ☐ C ☐ D+ ☐ F
 5. การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น 2 คะแนน ☐ A ☐ B+ ☐ B ☐ C+ ☐ C ☐ D+ ☐ F
 6. การพยาบาลผู้ใหญ่ 1 คะแนน ☐ A ☐ B+ ☐ B ☐ C+ ☐ C ☐ D+ ☐ F
 7. การพยาบาลผู้ใหญ่ 2 คะแนน ☐ A ☐ B+ ☐ B ☐ C+ ☐ C ☐ D+ ☐ F
 8. การพยาบาลผู้ใหญ่ 3 คะแนน ☐ A ☐ B+ ☐ B ☐ C+ ☐ C ☐ D+ ☐ F
 9. การพยาบาลผู้สูงอายุ คะแนน ☐ A ☐ B+ ☐ B ☐ C+ ☐ C ☐ D+ ☐ F

8.1.2 ภาคปฏิบัติ แยกตามรายวิชา

1. การพยาบาลสูติศาสตร์ 1 คะแนน ☐ A ☐ B+ ☐ B ☐ C+ ☐ C ☐ D+ ☐ F
2. การพยาบาลสูติศาสตร์ 2 คะแนน ☐ A ☐ B+ ☐ B ☐ C+ ☐ C ☐ D+ ☐ F
3. การพยาบาลสูติศาสตร์ 3 คะแนน ☐ A ☐ B+ ☐ B ☐ C+ ☐ C ☐ D+ ☐ F
4. การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น 1 คะแนน ☐ A ☐ B+ ☐ B ☐ C+ ☐ C ☐ D+ ☐ F
5. การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น 2 คะแนน ☐ A ☐ B+ ☐ B ☐ C+ ☐ C ☐ D+ ☐ F
6. การพยาบาลผู้ใหญ่ 1 คะแนน ☐ A ☐ B+ ☐ B ☐ C+ ☐ C ☐ D+ ☐ F
7. การพยาบาลผู้ใหญ่ 2 คะแนน ☐ A ☐ B+ ☐ B ☐ C+ ☐ C ☐ D+ ☐ F
8. การพยาบาลผู้ใหญ่ 3 คะแนน ☐ A ☐ B+ ☐ B ☐ C+ ☐ C ☐ D+ ☐ F
9. การพยาบาลผู้สูงอายุ คะแนน ☐ A ☐ B+ ☐ B ☐ C+ ☐ C ☐ D+ ☐ F

8.2 คะแนนการวัดความรู้ (จากการสอบสภาการพยาบาล)

1. การพยาบาลผดุงครรภ์ คะแนน ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
2. การพยาบาลมารดาและทารก คะแนน ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
3. การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น คะแนน ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
4. การพยาบาลผู้ใหญ่ คะแนน ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
5. การพยาบาลผู้สูงอายุ คะแนน ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
9. คะแนนการสัมภาษณ์ คะแนน ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
10. รายงานผลการคัดเลือก และสรุปการแปลผลการคัดกรองเพื่อพิจารณาเลือก

.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

.....

ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ และให้ความร่วมมือในครั้งนี้อย่างยิ่ง

แบบวัดความสนใจ ของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล

คำชี้แจง

แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล: การประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์” ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือใช้ในการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาลด้วยการวัดความสนใจในอาชีพของพยาบาลโดยประยุกต์มาจากเครื่องมือ “The self – directed search” ของ John L. Holland ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ศึกษาเพื่อจำแนกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในแผนการพยาบาลที่มีความแตกต่างกัน คือ สุนัขกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และกุมารเวชกรรม

แบบวัดนี้มี 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบรายงานข้อมูลทั่วไปของพยาบาล ประกอบด้วยข้อมูล ได้แก่ ชื่อ-นามสกุล ชื่อสถาบัน เพศ อายุ ประเภทโรงพยาบาล ความสนใจแผนกในการปฏิบัติงาน กิจกรรมที่มีความชำนาญ ระดับความรู้ คะแนนการวัดความสนใจ คะแนนการวัดความเครียด ผลการตรวจสุขภาพ รายงานผลการคัดเลือก และสรุปการแปลผลการคัดกรองเพื่อพิจารณาเลือก ส่วนที่ 2 แบบวัดความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลตามประเภทของกิจกรรมซึ่งมีความแตกต่างตามลักษณะกิจกรรมการพยาบาล จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย Realistic type Investigative type Artistic type Social type Enterprising type และ Conventional type ส่วนที่ 3 แบบวัดความสามารถตามสมรรถนะในการพยาบาล จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย Realistic type, Investigative type, Artistic type, Social type, Enterprising type และ Conventional type เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งประกอบเพื่อพิจารณาคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนการพยาบาล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านว่าท่านมีความชอบในกิจกรรมที่มีตามรายการแบบวัดความสนใจ เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาลักษณะบุคลิกลักษณะจากความสนใจในกิจกรรมการพยาบาลตามแนวคิดการวัดความสนใจในอาชีพของฮอลแลนด์ ดังนี้

ชอบมากที่สุด	หมายถึงท่านมีความสนใจมากที่สุดในกิจกรรมนั้นๆ หรือที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน
ชอบ	หมายถึงท่านมีความสนใจในกิจกรรมนั้นๆ หรือที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน
เฉยๆ	หมายถึงท่านไม่แน่ใจว่ามีความสนใจในกิจกรรมนั้นๆ
ไม่ชอบ	หมายถึงท่านไม่มีความสนใจในกิจกรรมนั้นๆ หรือที่มีลักษณะคล้ายคลึงเลย
ไม่ชอบที่สุด	หมายถึงท่านไม่มีความสนใจในกิจกรรมนั้นๆ หรือที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมากที่สุด

ส่วนที่ 1 แบบบันทึกข้อมูล

1. รหัส/ชื่อ-นามสกุล.....
2. ชื่อสถาบัน/โรงพยาบาล.....
3. เพศ ☐ 1. ชาย/0 ☐ 2. หญิง/1
4. ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบวัดความสนใจของพยาบาลในการเลือกแผนการพยาบาล

ส่วนที่ 2 ด้านกิจกรรมในแผนกทางการพยาบาล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดตามข้อความ

ลำดับ ข้อ	กิจกรรม	ความคิดเห็นของท่าน				
		ชอบมาก ที่สุด	ชอบ	เฉยๆ	ไม่ ชอบ	ไม่ชอบ ที่สุด
1	แก้ไขอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เป็นเครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ เมื่อทำงานผิดปกติ ได้แก่ เครื่องปรับหยดน้ำเกลือ เครื่องกระตุ้นหัวใจ หรือเครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ ฯลฯ					
2	ตรวจสอบ ซ่อมแซม แก้อุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงาน ได้แก่ รถทำแผล รถฉีดยา รถ Emergency หรืออุปกรณ์ทาง การแพทย์ในหน่วยงานเมื่อชำรุดเบื้องต้น					
3	ตรวจสอบ ซ่อมแซม แก้อุปกรณ์ทางการแพทย์ ที่ จำเป็นต้องใช้เมื่อมีปัญหาเบื้องต้น เช่น เครื่องช่วย หายใจ เครื่องกระตุ้นหัวใจ เครื่องนวดบริเวณขา (Kendall SCD) หรือเครื่องกระตุ้นการเคลื่อนไหวข้อ เข่า (Artromot-K1)					
4	ใช้อุปกรณ์เครื่องจักรกลต่างๆ เพื่อช่วยผ่อนแรงใน การปฏิบัติการพยาบาล การใช้เกยออกซิเจน เครื่องดูดเสมหะหรือสึงค์หลัง					
5	จัดทำ/ดัดแปลงอุปกรณ์ ของใช้ขึ้นใหม่สำหรับใช้งาน ในหอผู้ป่วย					
6	ดูแลช่วยเคลื่อนย้ายผู้ป่วยเพื่อไปตรวจ หรือย้ายเตียง ผู้ป่วยเมื่อจำเป็น					
7	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับ-ส่งผู้ป่วยทั้งในและนอก โรงพยาบาล การแก้อุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานเบื้องต้น ได้แก่ รถทำแผล รถอุปกรณ์ฉุกเฉิน รถจัด-แจกยา และรถเข็นผู้ป่วย มีล้อผิดหรือเสียงดัง					
8	อบรมความรู้การดูแล บำรุงรักษาอุปกรณ์ต่างๆ ใน หน่วยงาน					

ลำดับ ข้อ	กิจกรรม	ความคิดเห็นของท่าน				
		ชอบมาก ที่สุด	ชอบ	เฉยๆ	ไม่ ชอบ	ไม่ชอบ ที่สุด
9	อบรมความรู้วิธีใช้ และระบบกลไกของเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ทางการแพทย์ในหน่วยงาน เช่น การต่อสายเครื่องช่วยหายใจ การต่อสาย และการปรับปุ่มต่างๆ ของเครื่องกระตุ้นหัวใจ					
10	อบรมการดูแล บำรุงรักษาเครื่องมือ และอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เป็นระบบอัตโนมัติ					
11	อบรมนวัตกรรมการสร้างหรือการทำอุปกรณ์สำหรับการดูแลผู้ป่วย หรือใช้ในหน่วยงาน					
12	ศึกษา ค้นคว้า งานวิจัยและหนังสือที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ทางการแพทย์พยาบาลและวิทยาศาสตร์การแพทย์					
13	การเก็บส่งส่งตรวจ ติดตามผลทางห้องปฏิบัติการ และแปลผลข้อมูลต่างๆ ของผู้ป่วย					
14	ร่วมทำโครงการวิจัย ค้นคว้า พัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือดูแลการเจ็บป่วยของผู้ป่วย					
15	ความสนใจในการออกแบบสิ่งประดิษฐ์ที่ทันสมัยเพื่อใช้ในหน่วยงานหรือสำหรับการดูแลผู้ป่วย					
16	ดูแลหลักการผสมยา การดูแลการให้ยา การให้ยาเคมีบำบัด การฉีดยา ความเสี่ยงสูง เช่น ยาละลายลิ่มเลือด การเก็บยาเพื่อรักษาคุณภาพของยา และการแปลค่าตัวชี้วัดทางเคมีสำหรับการฆ่าเชื้ออุปกรณ์ทางการแพทย์					
17	อ่านความรู้ใหม่ๆ ที่น่าสนใจเกี่ยวกับแนวทางการรักษา การพยาบาลผู้ป่วย โรคอุบัติใหม่					
18	นำความรู้เกี่ยวกับวิชาทางคณิตศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการดูแลรักษาผู้ป่วย เช่น การคำนวณขนาดของยาตามน้ำหนักตัวของผู้ป่วย การแก้ไขปัญหาที่หนักเกิน					
19	ประยุกต์ความรู้หลักทางฟิสิกส์มาใช้ในการดูแลผู้ป่วย เช่น หลักการดึงกรณีกระดูกหัก การลดแรงเสียดทานในการเคลื่อนย้ายผู้ป่วย					

ลำดับ ข้อ	กิจกรรม	ความคิดเห็นของท่าน				
		ชอบมาก ที่สุด	ชอบ	เฉย ๆ	ไม่ ชอบ	ไม่ชอบ ที่สุด
20	อบรมความรู้ทางเคมี ได้แก่ หลักการเก็บเลือด และการเลือกใช้หลอดในการบรรจุเลือดส่งตรวจที่ถูกต้อง การอ่านค่าตัวชี้วัดทางเคมีสำหรับเครื่องมาเชื่อม อุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ ปฏิบัติทางเคมี ของยาต่างๆ การแปลผลทางห้องปฏิบัติการ					
21	อบรมความรู้ทางเรขาคณิตมาใช้ในการตัดแปลง วางแผน การดูแลผู้ป่วย ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อม หน่วยงาน การใช้รูปองศาที่เตียงเพื่อจัดทำให้ผู้ป่วย					
22	อบรมความรู้เกี่ยวกับกายวิภาค และพยาธิวิทยาของ การเกิดโรค ที่เกิดขึ้นกับอวัยวะต่าง ๆ ปัญหา ภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้					
23	ใช้งานด้านศิลปะ ได้แก่ การวาดรูปหรือระบายสี มา ประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย					
24	ใช้กิจกรรมการแสดงหรือบันเทิงให้ผู้ป่วยเพื่อความผ่อนคลาย					
25	สนใจการออกแบบ การจัดตกแต่งหอผู้ป่วย ดูแล สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน					
26	สนใจในการเล่นดนตรี หรือการนำดนตรีมาใช้ สอดแทรกในการบำบัดรักษาผู้ป่วยในหน่วยงาน เช่น การใช้ดนตรีบำบัด					
27	จัดกิจกรรมเพื่อบำบัดให้แก่ผู้ป่วย เช่น ฝึกเล่นดนตรี					
28	ชื่นชอบการฟังเพลง สันติธรรม หรือจัดกิจกรรมรื่นเริง ในหน่วยงาน					
29	สนใจการจัดกิจกรรมการอ่านเข้าใช้เป็นเครื่องมือใน การปฏิบัติกรพยาบาล					
30	นำการวาดรูป การถ่ายภาพมาใช้ในหน่วยงาน หรือใช้ ในการบำบัดดูแลผู้ป่วย เช่น สอนผู้ป่วยวาดรูป					
31	อ่านหรือเล่าละคร นิยาย นิทาน การ์ตูน และหนังสือ อ่านเล่นให้ผู้ป่วยฟัง					

ลำดับ ข้อ	กิจกรรม	ความคิดเห็นของท่าน				
		ชอบมาก ที่สุด	ชอบ	เฉย ๆ	ไม่ ชอบ	ไม่ชอบ ที่สุด
32	อ่านหรือเขียนบทกลอน บทกวี ที่ส่งเสริมเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย					
33	อบรมความรู้ทางศิลปะ เช่น ศิลปะบำบัด ศาสตร์และศิลป์แห่งการบำบัด และนำมาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย ได้แก่ การวาด ร้องเพลง การเคลื่อนไหวร่างกาย ฯลฯ					
34	เขียนบันทึก หรือส่งทาง Line หรือส่งข้อความ เพื่อส่งต่ออาการผู้ป่วย หรือปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาในหน่วยงาน					
35	เข้าร่วมงานบุญหรือพิธีทางศาสนาต่างๆ ของหน่วยงาน หรือจัดพิธีทางศาสนาให้ผู้ป่วยตามความต้องการในระยยะสุดท้าย					
36	เข้าร่วมเป็นสมาชิกของชมรมต่างๆ หรือเป็นตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และหน่วยงานอื่นๆ					
37	ช่วยเหลือดูแลรอบโยนคนที่ปัญหาจิตใจ ได้แก่ คนในหน่วยงาน ผู้ป่วยและญาติ					
38	ดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยเด็ก หรือเด็กๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน					
39	ร่วมงานสังสรรค์ตามโอกาส หรือร่วมจัดกิจกรรมกลุ่มให้ผู้ป่วยของหน่วยงาน					
40	ร่วมออกกำลังกาย เต้นแอโรบิค เต้นรำ กีฬาฯ ของหน่วยงานหรือองค์กร					
41	อ่านหนังสือทางด้านจิตวิทยาเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษา เจริญใจไกลเกลี่ย ต่อรองกับคนอื่นๆ ในงานของหน่วยงาน					
42	เข้าร่วมประชุมและอภิปรายกับบุคลากรอื่นๆ เกี่ยวกับงานวิชาการหรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการดูแลผู้ป่วยกับทีมสุขภาพ					
43	เข้าร่วมในกิจกรรมการออกกำลังกาย งานกีฬาของหน่วยงานและสถาบัน					
44	มีเพื่อนใหม่ๆ พบปะกับบุคคลอื่นๆ พุดคุยกับบุคคลใหม่ๆ ที่ไม่รู้จักมาก่อนในหน่วยงาน					

ลำดับ ข้อ	กิจกรรม	ความคิดเห็นของท่าน				
		ชอบมาก ที่สุด	ชอบ	เฉยๆ	ไม่ ชอบ	ไม่ชอบ ที่สุด
45	เป็นผู้นำในการทำงานทางการพยาบาลในหน่วยงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล					
46	ชื่นชอบกิจกรรมเกี่ยวกับการเจรจาต่อรองหรือซื้อขายของ					
47	สนใจในการอภิปรายถึงปัญหาของเหตุการณ์การเมือง ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
48	นำหลักการด้านธุรกิจมาพัฒนาระบบการบริการพยาบาล เช่น การสร้างระบบบริการ การจัดบริการที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ มีมาตรฐาน HA, ISO, JCI					
49	เข้าร่วมการประชุมการสัมมนาทางการพยาบาลหรือของหน่วยงาน					
50	มอบหมายงานให้ทีมในการปฏิบัติงาน					
51	ได้รับหน้าที่ในการเป็นคณะกรรมการต่างๆ ของหน่วยงาน					
52	ให้คำปรึกษาเรื่องงานแก่ผู้ร่วมงาน					
53	หน่วยงานที่มีลักษณะงานต้องพบปะผู้คน เช่น เข้าพบหัวหน้างาน หรือผู้บริหารเพื่อรายงานความก้าวหน้าของงานที่ทำ					
54	เป็นผู้นำกลุ่มจัดกิจกรรมในหน่วยงาน					
55	มีส่วนร่วมในการทำตามนโยบายเพื่อการดูแลสุขภาพของชุมชน					
56	ดูแลกำกับการจัด เก็บของใช้ของผู้ป่วยและหน่วยงานให้เป็นระเบียบ เรียบร้อย					
57	บันทึก หรือเขียนบันทึกโน้ตเพื่อบันทึกความจำสำหรับตนเองหรือผู้อื่น					
58	นำความรู้การบวก ลบ คูณ หาร มาใช้ในการพยาบาล เช่น การวิเคราะห์ตัวชี้วัด การหักลบบัญชีของใช้ของหน่วยงาน การคำนวณค่าในการตั้งค่าเครื่องหายใจจากน้ำหนักตัวของผู้ป่วย การคำนวณจำนวนหยดสารน้ำต่อชั่วโมง					

ลำดับ ข้อ	กิจกรรม	ความคิดเห็นของท่าน				
		ชอบมาก ที่สุด	ชอบ	เฉยๆ	ไม่ ชอบ	ไม่ชอบ ที่สุด
59	ใช้คอมพิวเตอร์ในการบันทึกข้อมูลทางการแพทย์ บริหารการพยาบาล					
60	บันทึกรายละเอียดค่าใช้จ่ายของผู้ป่วยเพื่อส่งการเงิน					
61	อบรมความรู้การจัดพิมพ์เอกสาร การใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์ต่างๆ เพื่อใช้ในการบันทึกข้อมูลของ หน่วยงาน หรือของผู้ป่วย					
62	อบรมความรู้การนำแนวคิดเชิงธุรกิจมาใช้ในการ บริการพยาบาล					
63	อบรมความรู้การทำบัญชี การบันทึกรายการของใช้ใน หน่วยงาน					
64	อบรมความรู้ธุรกิจสถานพยาบาลเพื่อใช้ในการ วางแผนพัฒนาการบริการ					
65	จัดทำบันทึกทางการแพทย์ด้วยคอมพิวเตอร์ หรือ การจัดเก็บไฟล์เอกสารหน่วยงาน					
66	เขียนเอกสารเพื่อติดต่อประสานงานเกี่ยวกับการดูแล ผู้ป่วย					

ส่วนที่ 3 ด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความสามารถของท่านที่สุดตามข้อคำถาม

ใช้ที่สุด หมายถึง ท่านมีความสามารถมากที่สุดในกิจกรรมนั้นๆ หรือที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

ใช้ หมายถึง ท่านมีความสามารถในกิจกรรมนั้นๆ หรือที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

ไม่แน่ใจ หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่ามีความสามารถในกิจกรรมนั้นๆ

ไม่ใช่ หมายถึง ท่านไม่มีความสามารถในกิจกรรม หรือที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันนั้นๆ เลย

ไม่ใช่ที่สุด หมายถึง ท่านไม่มีความสามารถในกิจกรรม หรือที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันนั้นๆ เลยมากที่สุด

ลำดับข้อ	ความสามารถ	ความคิดเห็นของท่าน				
		ใช้ที่สุด	ใช้	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่	ไม่ใช่ที่สุด
1	ฉันสามารถประกอบและใช้อุปกรณ์เกี่ยวกับการรักษาที่เป็นเครื่องใช้ไฟฟ้าได้ เช่น เครื่องกระตุ้นการบริบาลกล้ามเนื้อ เครื่องบริหารข้อเข่า เครื่องปรับหยดน้ำเกลือ					
2	ฉันสามารถอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับอุปกรณ์ที่ใช้ในการรักษาพยาบาล ได้แก่ รายละเอียดกำลังไฟ ปุ่มต่างๆในการปรับเพิ่ม ลดกำลังของเครื่องใช้ไฟฟ้า					
3	ฉันสามารถปรับใช้อุปกรณ์ที่ใช้การแตกตัวเป็นละอองฝอยได้ เช่น การใช้เครื่องพ่นยา					
4	ฉันใช้เครื่องมืออุปกรณ์ไฟฟ้าได้ เช่น ตั้งเครื่องช่วยหายใจ ต่อเครื่องดูดเสมหะ ปรับขนาดกำลังแรงดูดได้ ปรับขนาดกำลังไฟฟ้าสำหรับเครื่องกระตุ้นหัวใจ เครื่องปรับหยดน้ำเกลือได้ เครื่องปั่นเม็ดเลือดแดง					
5	ฉันสามารถทำการปรับปรุงอุปกรณ์ เช่น ชัด ภู ชัดเงา หรือซ่อมอุปกรณ์ในหน่วยงานเพื่อใช้กับผู้ป่วยได้					
6	ฉันสามารถเข้าใจส่วนประกอบโครงสร้างของอาคารสถานที่ของหน่วยงานได้ เช่น สามารถอ่านแผนผังทางหนีไฟได้					
7	ฉันสามารถแก้ไขเครื่องใช้ อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เป็นไฟฟ้าง่ายๆ ของหน่วยงานได้					
8	ฉันสามารถแก้ไขของใช้ในสำนักงานง่ายๆ ได้แก่ โต๊ะ เก้าอี้ได้					
9	ฉันสามารถวาดภาพกลไกเครื่องมือแพทย์ได้ เช่น ภาพการประกอบการดึงถ่วงน้ำหนักเพื่อรักษากระดูกหัก ภาพการต่อขวดสำหรับระบายสารน้ำจากปอด					

ลำดับ ข้อ	ความสามารถ	ความคิดเห็นของท่าน				
		ใช่ ที่สุด	ใช่	ไม่ แน่ใจ	ไม่ ใช่	ไม่ใช่ ที่สุด
10	ฉันสามารถใช้หรือแก้ไขจอเครื่องติดตามคลื่นหัวใจ เครื่องตรวจคลื่นหัวใจ 12 leads ที่มีปัญหาเล็กๆ น้อยๆ ได้					
11	ฉันสามารถแก้ไขท่อประปา ที่มีปัญหาต่างๆ ได้					
12	ฉันเข้าใจการทำงานของเครื่องมือ/อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ เป็นเครื่องสูญญากาศ ได้แก่ เครื่องส่งส่งส่งตรวจระบบท่อ สูญญากาศ การระบายสิ่งคัดหลั่งด้วยระบบขวดสูญญากาศ การต่อท่อระบายสิ่งคัดหลั่งจากทรวงอกด้วยระบบสูญญากาศ					
13	ฉันสามารถให้คำแนะนำชนิด/ประเภทอาหารแก่ผู้ป่วยและ ญาติได้					
14	ฉันสามารถเข้าใจและอธิบาย “เวลาครึ่งชีวิต” ของยา/ยาเคมี บำบัดแต่ละชนิด การฉายแสง					
15	ฉันสามารถใช้ความรู้ตารางลอการิทึมประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย ได้ ได้แก่ การแปลผลทางห้องปฏิบัติการ รายงานการระบาดวิทยา					
16	ฉันสามารถใช้หลักการทางคณิตศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติทางการแพทย์พยาบาลได้ เช่น การคำนวณขนาดยา การ คำนวณแคลอรีเพื่อการคุมน้ำหนัก					
17	ฉันสามารถนำวิธีการใช้กล้องจุลทรรศน์มาประยุกต์ใช้กับ เครื่องมือตรวจได้ เช่น เครื่องตรวจตา (Ophthalmoscopes) เครื่องตรวจหู (Otosopes)					
18	ฉันสามารถระบุวิธีการรักษาพยาบาลในแต่ละกลุ่มโรคได้					
19	ฉันสามารถอธิบายหน้าที่ของเซลล์เม็ดเลือดขาว ภาวะการติดเชื้อ การสร้างภูมิคุ้มกันโรคได้					
20	ฉันสามารถอธิบายองค์ประกอบทางเคมีของยา ยาเคมีบำบัด คุณสมบัติทางเคมีของยา และปฏิกิริยาของตัวชี้วัดทางเคมีของ เครื่องอบฆ่าเชื้ออุปกรณ์ทางการแพทย์ชนิดต่างๆ					
21	ฉันสามารถนำหลักการที่เกี่ยวกับแรงโน้มถ่วงมาประยุกต์ใช้ ในการพยาบาล เช่น การใช้ลูกตุ้มแสดงองศาติดที่เตียงเพื่อ แสดงระดับการไขเตียง การแขวนขวดสารน้ำในระดับสูงเพื่อให้ สารน้ำไหลเร็ว					
22	ฉันส่งชิ้นงานนวัตกรรมการดูแลผู้ป่วยเข้าร่วมประกวด/ แข่งขัน					

ลำดับ ข้อ	ความสามารถ	ความคิดเห็นของท่าน				
		ใช่ ที่สุด	ใช่	ไม่ แน่ใจ	ไม่ใช่	ไม่ใช่ ที่สุด
23	ฉันสามารถเล่นเครื่องดนตรีในหน่วยงานได้					
24	ฉันสามารถร่วมสังสรรค์ ร้องเพลงหมุกกับเพื่อนร่วมงานได้					
25	ฉันสามารถแสดงดนตรีเดี่ยวในงานเลี้ยงของหน่วยงานได้					
26	ฉันสามารถแสดงละครได้ และสามารถนำมาปรับเปลี่ยน บทบาทการทำงานทางการพยาบาลได้					
27	ฉันสามารถบรรยายการเป็นผู้นำและผู้ตามในทีมการพยาบาล ได้					
28	ฉันสามารถทำการแสดง การจัดกิจกรรมเพื่อการดูแลผู้ป่วยได้					
29	ฉันสามารถนำความรู้การวาดรูปเหมือนมาประยุกต์ใช้ในการ พยาบาลได้					
30	ฉันสามารถนำความรู้การระบายสี การสร้างประติมากรรมมา ประยุกต์ใช้ในการพยาบาลได้เช่น การวาดรูปบาดแผล					
31	ฉันสามารถนำความรู้การทำเครื่องปั้นมาใช้ในการพยาบาลได้ เช่น การทำเพือกอ่อน (Slab) หรือการจัดกิจกรรมงานปั้น สำหรับผู้ป่วย					
32	ฉันสามารถออกแบบเสื้อผ้า, โปสเตอร์ และเฟอร์นิเจอร์มาใช้ วางแผนการพยาบาลที่เหมาะสมสำหรับผู้ป่วยได้ เช่น ออกแบบ เสื้อผ้าผู้ป่วยเข้าห้องผ่าตัด					
33	ฉันสามารถเขียนบทกลอน บทกวี และนำมาประยุกต์ใช้ใน งานบริการด้านการพยาบาลได้					
34	ฉันสามารถอธิบาย ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับขั้นตอน การ ปฏิบัติงานให้ผู้อื่นเข้าใจได้					
35	ฉันมีส่วนร่วมในกิจกรรมการกุศลของหน่วยงาน					
36	ฉันสามารถทำงานร่วมทีมกับคนอื่นในหน่วยงานได้					
37	ฉันความสามารถสร้างแรงจูงใจ และสร้างความสบายใจให้แก่ ผู้ป่วยสูงอายุให้มีความสุขได้					
38	ฉันสามารถเป็นผู้ดูแลผู้ป่วยที่ดี จะมีความกระตือรือร้นเมื่อมี การรับผู้ป่วยใหม่					
39	ฉันสามารถซักจูง ดูแลและให้ความรู้แก่ผู้ป่วยเด็กให้ไว้วางใจ และปฏิบัติตามได้					
40	ฉันสามารถกำหนดกิจกรรมนันทนาการสำหรับผู้ป่วยได้					

ลำดับ ข้อ	ความสามารถ	ความคิดเห็นของท่าน				
		ใช่ ที่สุด	ใช่	ไม่ แน่ใจ	ไม่ใช่	ไม่ใช่ ที่สุด
41	ฉันมีความชำนาญในการเข้าช่วยเหลือ หรือดูแลเมื่อผู้ร่วมงานและผู้ป่วยมีความไม่สบายใจให้คลายทุกข์ได้					
42	ฉันเคยทำงานเป็นอาสาสมัครในโรงพยาบาล คลินิก หรือเยี่ยมบ้าน					
43	ฉันสามารถวางแผนให้จัดงานการกุศลของหน่วยงานได้					
44	ฉันสามารถวิเคราะห์บุคลิกภาพของบุคคลได้					
45	ฉันเคยได้รับเลือกให้เป็นกรรมการ/คณะทำงาน ทำงานในส่วนกิจกรรมของหน่วยงาน					
46	ฉันสามารถให้คำแนะนำการทำงานต่อผู้อื่นในหน่วยงานได้					
47	ฉันมีความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือและดูแลผู้ป่วย หรือกิจกรรมงานของหน่วยงาน					
48	ฉันมีความชำนาญในการโน้มน้าวให้คนอื่น ๆ ทำตามแนวทางของฉันได้					
49	ฉันเป็นพนักงานบริการผู้ป่วยที่เชี่ยวชาญในหน่วยงาน					
50	ฉันเป็นผู้นำในการพิทักษ์สิทธิ์					
51	ฉันได้รับรางวัล/คำชมเชยจากการทำงานบริการทางการแพทย์พยาบาลอยู่เสมอ					
52	ฉันเป็นผู้ริเริ่มจัดตั้งกลุ่มหรือกิจกรรมต่างๆ ในหน่วยงาน เช่น สันทนาการในการดูแลผู้ป่วย					
53	ฉันได้ริเริ่มการบริการรูปแบบใหม่ๆ ของหน่วยงาน หรือธุรกิจของตนเองได้					
54	ฉันรู้วิธีการที่จะเป็นผู้นำทางการพยาบาลที่ประสบความสำเร็จ					
55	ฉันเป็นผู้อภิปรายปัญหาทางการพยาบาลและได้แย่งอย่างมีเหตุผล					
56	ฉันสามารถพิมพ์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลได้อย่างคล่องแคล่ว					
57	ฉันสามารถใช้เครื่องทำสำเนาเอกสารทางการแพทย์ได้อย่างคล่องแคล่ว					
58	ฉันสามารถจดบันทึกการประชุมของหน่วยงานได้					
59	ฉันสามารถในการร่าง/ตอบจดหมาย และจัดเรียงเอกสารของหน่วยงานได้					

ลำดับ ข้อ	ความสามารถ	ความคิดเห็นของท่าน				
		ใช่ ที่สุด	ใช่	ไม่ แน่ใจ	ไม่ใช่	ไม่ใช่ ที่สุด
60	ฉันสามารถช่วยทำงานเอกสารในหน่วยงานได้					
61	ฉันสามารถทำบัญชีวัสดุ สิ่งของเบิก-จ่าย ในหน่วยงานโดยใช้คอมพิวเตอร์ได้					
62	ฉันสามารถจัดรวบรวมเอกสารทางการพยาบาลจำนวนมากเข้าแฟ้มได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง					
63	ฉันสามารถใช้เครื่องมือในการคำนวณได้ ได้แก่ ใช้ในการคำนวณยา คำนวณดัชนีมวลกาย คำนวณแคลอรี					
64	ฉันสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บ และประมวลผลข้อมูลของหน่วยงานได้ เช่น ใช้ excel เก็บข้อมูลสถิติของหน่วยงาน ตัวชี้วัด					
65	ฉันสามารถทำบัญชีรับ-จ่าย ของวัสดุทางการแพทย์ และทำเบิกเงินค่าตอบแทนของหน่วยงานได้					
66	ฉันสามารถทำบันทึกค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ของผู้ป่วย ด้วยคอมพิวเตอร์ได้					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ และให้ความร่วมมือในครั้งนี้อย่างยิ่ง



This Photo by Unknown Author is licensed under [CC BY-NC-ND](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

แนวข้อคำถามเกี่ยวกับการคัดเลือกสมรรถนะพยาบาลจบใหม่

ผู้ให้สัมภาษณ์.....

หน่วยงานที่สนใจ.....

คำชี้แจง

การสัมภาษณ์ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะพยาบาลจบใหม่เพื่อพิจารณาเข้าสู่แผนกวิชาชีพ โดยการสัมภาษณ์นี้ผู้วิจัยมุ่งหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับทัศนคติ สมรรถนะเบื้องต้นของพยาบาลจบใหม่ที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะนำมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบคุณลักษณะพยาบาลเข้าสู่แผนกวิชาชีพ ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณที่ท่านได้เสียสละเวลาในการสัมภาษณ์ครั้งนี้

ประเด็นคำถาม

1.2 ความรู้ที่ท่านคิดว่าจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ท่านสนใจ ระบุ

.....

.....

1.3 ท่านมีทัศนคติต่อหน่วยงานที่ท่านสนใจอย่างไร ระบุ

.....

.....

1.4 ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ท่านสนใจมีอะไรบ้าง ระบุ

.....

.....

1.5 คุณลักษณะพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ได้แก่ คุณธรรม และจริยธรรม

.....

.....



แนวคำตอบสำหรับการสัมภาษณ์

ชื่อ/รหัสผู้ให้สัมภาษณ์..... **ให้ใส่รหัส หรือ ชื่อ – นามสกุล ตรงกับแบบบันทึกข้อมูล**

หน่วยงานที่สนใจ..... **ให้ใส่/ระบุ ชื่อหน่วยงาน ตรงกับแบบบันทึกข้อมูล**

คำชี้แจง

Keyการสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของคุณลักษณะพยาบาลเบื้องต้นในการเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดย Key คำตอบนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการพิจารณาให้คะแนนในการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นสมรรถนะเบื้องต้นของพยาบาลใหม่ที่เหมาะสมต่อแผนกการพยาบาล

ประเด็นคำถาม

1.1 ความรู้ที่ท่านคิดว่าจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ท่านสนใจมีอะไรบ้าง ระบุ

Key: ตอบความรู้ตรงกับลักษณะหน่วยงานอย่างน้อย 1 ข้อ = ใช้ ได้ 1 คะแนน /ตอบไม่ตรงเลย = ไม่ใช่ ได้ 0 คะแนน ดังต่อไปนี้

หน่วยงาน	แนวคำตอบ	ใช่/1	ไม่ใช่/0
สูติกรรม	1. การทำคลอดปกติ และผิดปกติ 2. การประเมินภาวะคลอด 3. การดูแลแม่หลังคลอด 4. การประเมิน Apgar score, ดูแลเด็กขณะคลอด และหลังคลอด		
เด็ก	1. การประเมินสภาวะสุขภาพของเด็ก 2. การดูแลเด็กในภาวะเจ็บป่วยทั้งภาวะเจ็บป่วยวิกฤต เสียบบลิ้น และเรื้อรัง 3. การดูแลปัญหาทางศัลยกรรมที่พบบ่อยในเด็ก 4. การพยาบาลเวชศาสตร์ฉุกเฉินในเด็ก 5. หลักการวัดสัญญาณชีพ การให้ออกซิเจน การให้อาหารในเด็ก		
ศัลยกรรม	1. การดูแลปัญหาทางศัลยกรรมที่พบบ่อยในผู้ใหญ่ 2. การเตรียมผู้ป่วยเพื่อผ่าตัด 3. การดูแลผู้ป่วยหลังผ่าตัด 4. การบริหารจัดการความปวด 5. การดูแลบาดแผล และการดูแลสายระบายต่างๆ		
อายุรกรรม	1. การดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาาระบบต่างๆ ในระยะวิกฤต เสียบบลิ้น และเรื้อรัง ที่ต้องได้รับการรักษาด้วยยา 2. การประเมินที่จำเป็นเพื่อดูหน้าที่ของการหายใจและหัวใจว่ามีการหายใจและการกำซาบออกซิเจนเข้าสู่อวัยวะที่สำคัญของร่างกายได้เพียงพอหรือไม่ 3. การดูแลผู้ป่วยภาวะติดเชื้อต่างๆ		

1.2 ท่านมีทัศนคติต่อหน่วยงานที่ท่านสนใจอย่างไร

Key: คำตอบมีทัศนคติ ความสนใจ ความพึงพอใจต่อแผนกการพยาบาลที่สนใจ ใช่ ได้ 1 / ไม่ใช่ ได้ 0
เช่น สนใจแผนกศัลยกรรม ต้องมีความกระตือรือร้น ชอบที่จะดูแลผู้ป่วยที่ต้องได้รับการผ่าตัด และการดูแลหลังผ่าตัด เพราะผู้ป่วยไม่อยู่นาน ดูแลดีจะได้จำหน่ายเร็ว เป็นต้น

หน่วยงาน	แนวคำตอบ	ใช่/1	ไม่ใช่/0
สูติกรรม	ชอบดูแลผู้ป่วยที่คลอด ชอบดูแลเด็กแรกเกิด		
เด็ก	ชอบดูแลผู้ป่วยเด็ก อุปกรณ์มีขนาดเล็กๆ		
ศัลยกรรม	ชอบดูแลผู้ป่วยที่มีบาดแผล กระดูกหัก ต้องได้รับการผ่าตัด ส่วนใหญ่เป็นการพยาบาลที่ค่อนข้างเร่งรีบ		
อายุรกรรม	ชอบดูแลผู้ป่วยที่ต้องได้รับการรักษาด้วยยา ผู้ป่วยมีภาวะการติดเชื้อมาก		

1.3 ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มีอย่างไรบ้าง ระบุ

Key: คำตอบทักษะที่จำเป็นตรงกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานของแผนกการพยาบาล ใช่ ได้ 1 / ไม่ใช่ ได้ 0 เช่น สนใจแผนกศัลยกรรม ต้องมีทักษะเกี่ยวกับการเตรียมผู้ป่วยเพื่อผ่าตัด และการดูแลหลังผ่าตัด ทักษะการทำแผลชนิดต่างๆ เป็นต้น

หน่วยงาน	แนวคำตอบ	ใช่/1	ไม่ใช่/0
สูติกรรม	มีทักษะในการตรวจครรภ์ ทำคลอด ดูแลเด็กแรกเกิด		
เด็ก	มีทักษะในการดูแลเด็ก การคำนวณยาปริมาณสำหรับเด็ก มีความใจเย็น		
ศัลยกรรม	มีทักษะในการดูแลบาดแผลต่างๆ การเตรียม ดูแลผู้ป่วยได้รับการผ่าตัดชนิดต่างๆ		
อายุรกรรม	มีทักษะในการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อมาก ผู้ป่วยมีปัญหาระบบต่างๆ ที่ต้องได้รับการรักษาด้วยยาต่างๆ สามารถประเมิน ค้นหาและจัดการกับภาวะวิกฤตในผู้ป่วย		

1.4 คุณลักษณะพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ

Key: มีลักษณะของพฤติกรรมที่เหมาะสมกับลักษณะหน่วยงาน ได้แก่ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ใส่ใจในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดริเริ่ม รู้จักการทำงานเป็นทีม มีหัวใจในการบริการ ใช่ ได้ 1 ไม่ใช่ ได้ 0

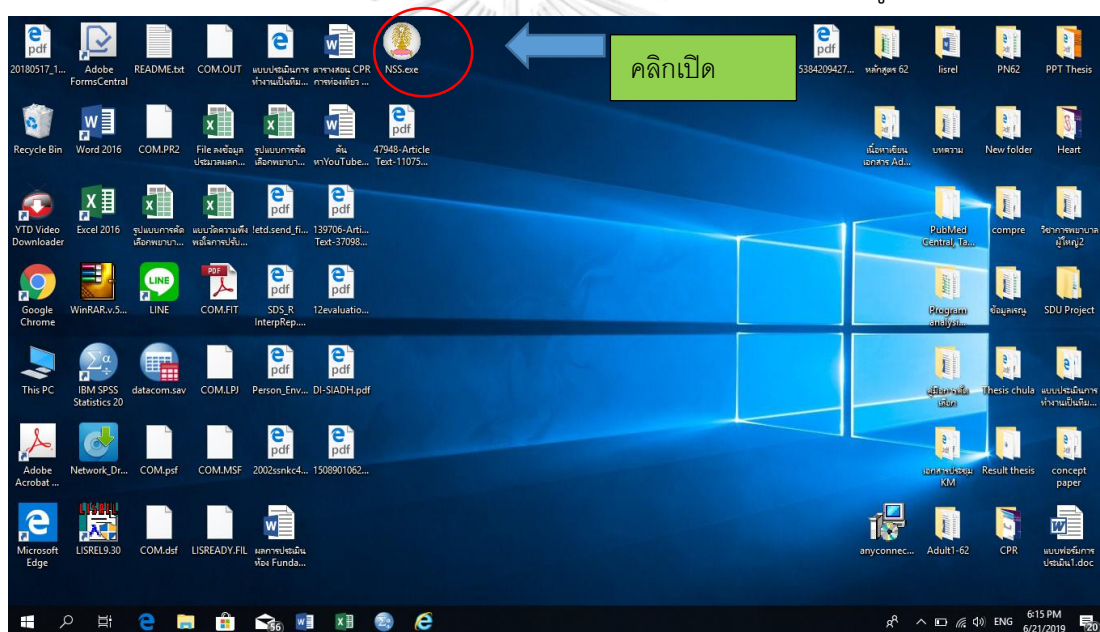


คู่มือการใช้โปรแกรมบันทึกการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกพยาบาล

The Nurse Selection into the Nursing Department System: NSS

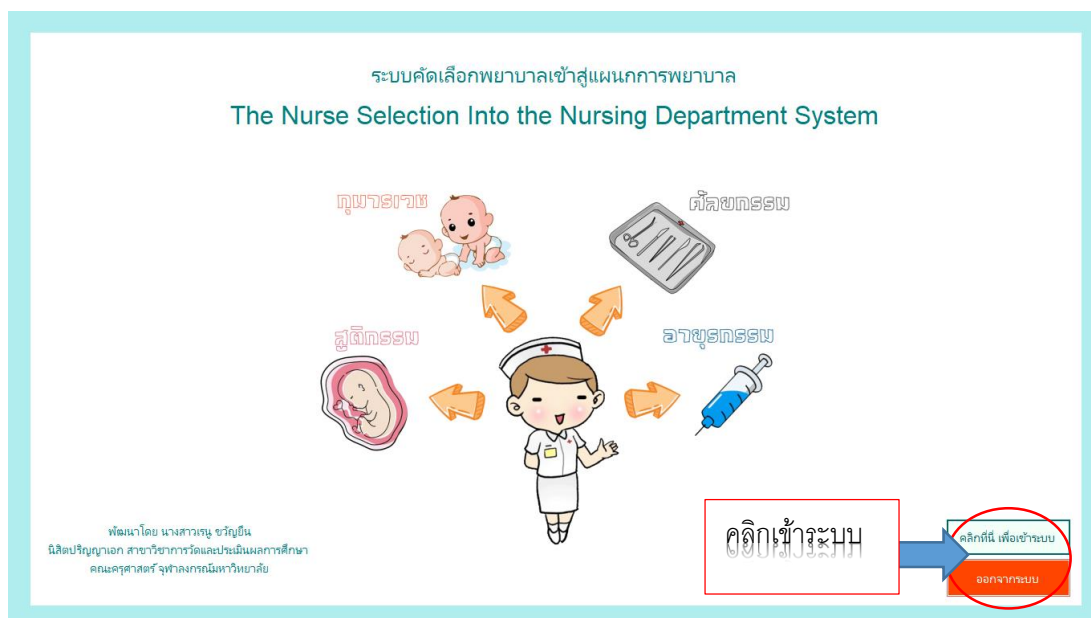
การบันทึกข้อมูลการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลในระบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาลนี้ เพื่อให้ผู้ใช้ระบบมีความสะดวกในการประมวลผล ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาโปรแกรมการบันทึกข้อมูลในระบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล โดยโปรแกรมนี้นี้จะต้องใช้คู่กับเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล แบบวัดความสนใจ แบบสัมภาษณ์ และมีขั้นตอนการบันทึก ดังนี้ (ท่านสามารถดูวิธีการบันทึกได้จากวิดีโอที่แนบมาพร้อมโปรแกรมระบบการคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล)

1. ขั้นที่ 1 เราเริ่มเราเริ่มเปิดโปรแกรมโดยการคลิกที่เครื่องหมายตามลูกศรชี้ดังภาพ 47



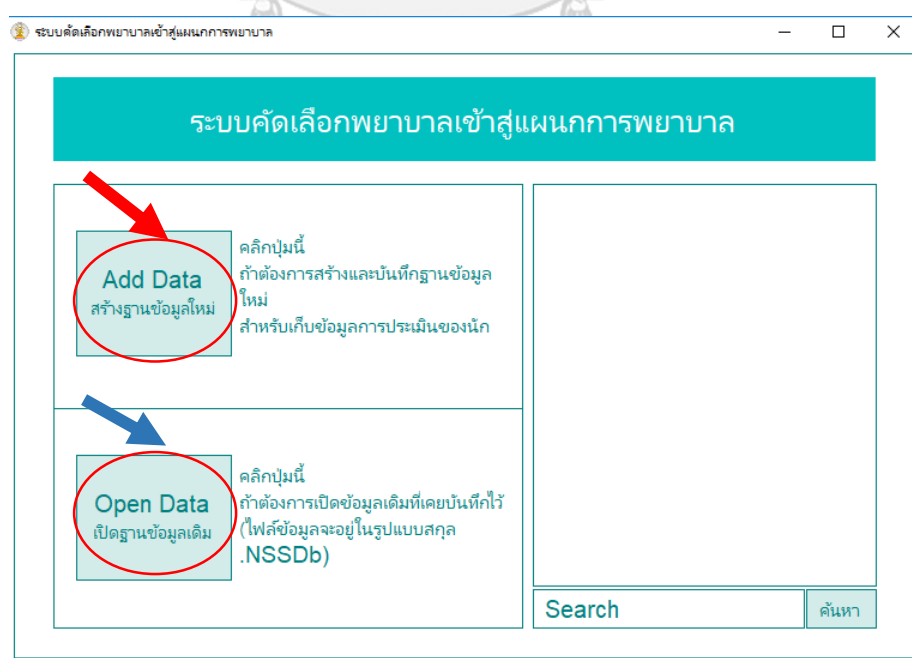
ภาพ 47 MENU การเปิดเข้าสู่ระบบ NSSb

2. ขั้นที่ 2 เมื่อเปิดโปรแกรมเข้าสู่ระบบจะปรากฏหน้าแรกของระบบให้ “คลิกที่นี่ เพื่อเข้าสู่ระบบ” ดังภาพ 48



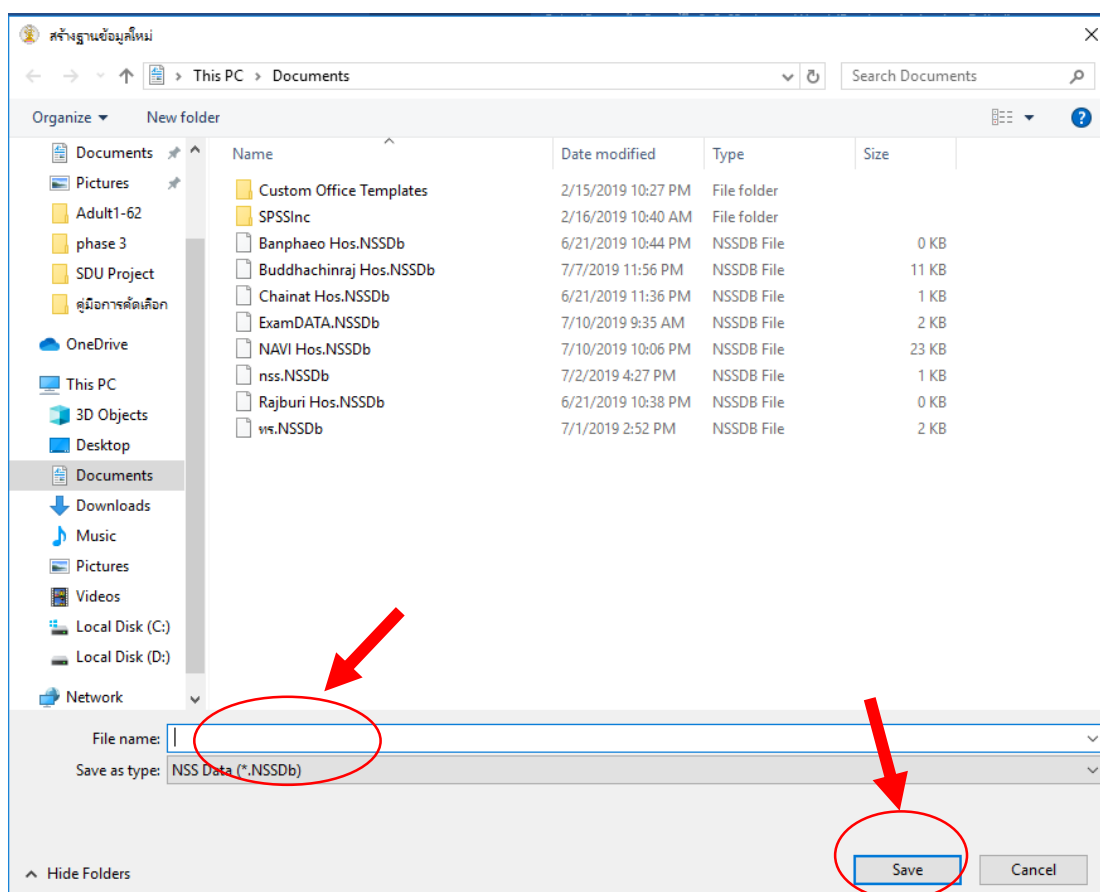
ภาพ 48 หน้าจอแสดงของระบบคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล: NSSDb

3. ขั้นที่ 3 เมื่อเปิดเข้าระบบแล้ว กรณีเข้าเป็นครั้งแรก หรือต้องการสร้างไฟล์เก็บข้อมูลใหม่ ให้เลือก Add Data และกรณีมีไฟล์เดิมอยู่แล้วต้องการเข้าบันทึกเพิ่มเติมให้เลือก Open Data ดังภาพ 49



ภาพ 49 หน้าจอเลือกเมนูเปิดข้อมูล หรือเพิ่มข้อมูล

4. ขั้นที่ 4 หลังเปิด Add Data จะมีหน้าจอให้สร้างชื่อไฟล์ที่ต้องการบันทึกข้อมูลกลุ่มที่ทำการทดสอบโดยไฟล์จะมีนามสกุล “.NSSDb” เช่น ExamData และกด save จะได้ชื่อไฟล์ “ExamData.NSSDb” ดังภาพ 50



ภาพ 50 หน้าจอสำหรับสร้างไฟล์บันทึกข้อมูลของหน่วยงาน

5. ขั้นที่ 5 เมื่อ save แล้วจะแสดงหน้าระบบคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล ซึ่งจะมี 1) ปุ่มเปิดคีย์คำตอบสำหรับใส่ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างใหม่ 2) ดูรายงานผล สำหรับเปิดดูข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ได้คีย์ข้อมูลไว้แล้วต้องการเปิดดูผลข้อมูลที่บันทึกไว้ 3) พิมพ์รายงานสำหรับสั่งพิมพ์รายงานผลเป็นรายบุคคล 4) แก้ไขข้อมูลสำหรับกรณีที่ยืนยันข้อมูลไว้แล้วต้องการกลับเข้าไปแก้ไขข้อมูลเดิม 5) ลบข้อมูลที่บันทึกไว้ (รายการนี้หากลบแล้วจะไม่สามารถดึงข้อมูลกลับคืนได้อีก) 6) เลือกเครื่องพิมพ์กรณีต้องการพิมพ์มีติดตั้งเครื่องไว้ให้กดเลือกเครื่องพิมพ์ 7) ปิดโปรแกรม เมื่อต้องการออกจากระบบ ดังภาพ 51

ระบบคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

ข้อมูลเบื้องต้น

รหัส/ชื่อ-นามสกุล : Exam
 เพศ : หญิง
 GPA ภาพรวม : 3.40
 สถาบัน/โรงพยาบาล : Exam
 วันที่บันทึกข้อมูล : 28 June 2019

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล
1	Exam
2	ex2
3	001

1 คัดเลือก
 2 ดูรายงานผล
 3 พิมพ์รายงานผล
 4 แก้ไขข้อมูล
 5 ลบข้อมูล
 6 เลือกเครื่องพิมพ์
 7 ปิดโปรแกรม

Search ค้นหา

ภาพ 51 หน้าจอ MENU ในการเลือกการทำงานของระบบ NSSb

6. ขั้นที่ 6 เมื่อกดคีย์คำตอบจะได้หน้าส่วนที่ 1: แบบบันทึกข้อมูล ให้ลงรายละเอียดตามข้อมูลจากแบบสอบถาม รหัส/ชื่อ-นามสกุลชื่อ → ชื่อสถาบัน/โรงพยาบาล → ใส่อันดับตามความสนใจโดยให้ใส่เลข 1 – 4 (ห้ามเลขซ้ำกัน) → บันทึกกิจกรรมที่ผู้สมัครมีความชำนาญ → ค่า GPA คะแนนระดับความรู้จำแนกตามรายวิชาภาคทฤษฎี/ภาคปฏิบัติ → คะแนนการวัดความรู้ (ผลการสอบสภาการพยาบาล) → คะแนนจากการสัมภาษณ์ บันทึกข้อเสนอแนะ และกด “บันทึกเพื่อไปทำต่อส่วนที่ 2” (ต้องบันทึกทุกข้อ) ดังภาพ 52

ส่วนที่ 1: แบบบันทึกข้อมูล

วันที่บันทึกข้อมูล : 11 July 2019

รหัสชื่อ-นามสกุล :

ชื่อสถาบันโรงพยาบาล :

เพศ : ☐ ชาย ☐ หญิง

แผนกที่สนใจให้ใส่อันดับตามความสนใจโดยให้ใส่เลข 1 – 4 เรียงลำดับตามความสนใจ

แผนกศัลยกรรม :

แผนกกุมารเวช :

แผนกศัลยกรรม :

แผนกอายุรกรรม :

กิจกรรมที่ผู้สมัครมีความชำนาญ :

ประเมินระดับความรู้GPA :

คะแนนการวัดความรู้รายวิชา

ภาคทฤษฎี แยกตามรายวิชา	
การพยาบาลสูติศาสตร์ 1 คะแนน :	<input type="text"/>
การพยาบาลสูติศาสตร์ 2 คะแนน :	<input type="text"/>
การพยาบาลสูติศาสตร์ 3 คะแนน :	<input type="text"/>
การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น 1 คะแนน :	<input type="text"/>
การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น 2 คะแนน :	<input type="text"/>

ส่วนที่ 1: แบบบันทึกข้อมูล

การพยาบาลผดุงครรภ์ คะแนน : ☒ ผ่าน / 1 ☐ ไม่ผ่าน / 0

การพยาบาลมารดาและทารก คะแนน : ☒ ผ่าน / 1 ☐ ไม่ผ่าน / 0

การพยาบาลเด็กและวัยรุ่น คะแนน : ☒ ผ่าน / 1 ☐ ไม่ผ่าน / 0


การพยาบาลผู้ใหญ่ คะแนน : ☒ ผ่าน / 1 ☐ ไม่ผ่าน / 0

การพยาบาลผู้สูงอายุ คะแนน : ☒ ผ่าน / 1 ☐ ไม่ผ่าน / 0

ผลการสัมภาษณ์

☒ ผ่าน / 1 ☐ ไม่ผ่าน / 0

ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



ภาพ 52 หน้าจอ MENU ส่วนที่ 1 แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล

7. ขั้นที่ 7 บันทึกส่วนที่ 2 ด้านกิจกรรมในแผนกทางการพยาบาล บันทึกเป็นตัวเลข 5-1 ตามที่ระบุในแบบสอบถามจนครบจำนวน 66 ข้อ และกด “บันทึกเพื่อไปทำต่อส่วนที่ 3” ดังภาพ 53

ส่วนที่ 2 : ด้านกิจกรรมในแผนกทางการแพทย์		
ข้อที่	กิจกรรม	คำตอบ
1	แก้ไขอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เป็นเครื่องใช้ไฟฟ้าเมื่อทำงานผิดปกติ ได้แก่ เครื่องปรับหยดน้ำเกลือ เครื่องกระตุ้นหัวใจ หรือเครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ ฯลฯ	3
2	ตรวจสอบ ช่อมแซม แก้ไขรถที่ใช้ในหน่วยงาน ได้แก่ รถทำแผล รถฉีดยา รถ Emergency หรือ อุปกรณ์ทางการแพทย์ในหน่วยงานเมื่อชำรุดเบื้องต้น	4
3	ตรวจสอบ ช่อมแซม แก้ไขอุปกรณ์ทางการแพทย์ ที่จำเป็นต้องใช้เมื่อมีปัญหาเบื้องต้น เช่น เครื่องช่วยหายใจ เครื่องกระตุ้นหัวใจ เครื่องวัดบริเวณขา (Kendall SCD) หรือเครื่องกระตุ้นการเคลื่อนไหวข้อเข่า (Artromot-K1)	4
4	ใช้อุปกรณ์เครื่องจักรกลต่างๆ เพื่อช่วยผ่อนแรงในการปฏิบัติการพยาบาล การใช้ยกย้อออกซิเจน เครื่องดูดเสมหะหรือสิ่งคัดหลั่ง	5
5	จัดทำอุปกรณ์ ของใช้ชิ้นใหม่สำหรับใช้งานในหอผู้ป่วย	4
6	ดูแลช่วยเคลื่อนย้ายผู้ป่วยเพื่อไปตรวจ หรือย้ายเตียงผู้ป่วยเมื่อจำเป็น	3
7	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับ-ส่งผู้ป่วยทั้งในและนอกโรงพยาบาล การแก้ไขรถที่ใช้ในหน่วยงาน เบื้องต้น ได้แก่ รถทำแผล รถอุปกรณ์ฉุกเฉิน รถจัด-แจกยา และรถเข็นผู้ป่วย มีล้อผิดหรือเสียงดัง	3
8	อบรมความรู้การดูแล บำรุงรักษาอุปกรณ์ต่างๆ ในหน่วยงาน	4
9	อบรมความรู้วิธีใช้ และระบบกลไกของเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ทางการแพทย์ในหน่วยงาน เช่น การต่อสายเครื่องช่วยหายใจ การต่อสายและการปรับปุ่มต่างๆของเครื่องกระตุ้นหัวใจ	4
10	อบรมการดูแล บำรุงรักษาเครื่องมือ และอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เป็นระบบอัตโนมัติ	4
11	อบรมนวัตกรรมการสร้างหรือการทำอุปกรณ์สำหรับการดูแลผู้ป่วย หรือใช้ในหน่วยงาน	4
12	ศึกษา ค้นคว้า งานวิจัยและหนังสือที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์การแพทย์	4
13	การเก็บสิ่งส่งตรวจ ติดตามผลทางห้องปฏิบัติการ และแปลผลข้อมูลต่างๆ ของผู้ป่วย	4
14	ร่วมทำโครงการวิจัย ค้นคว้า พัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือดูแลการเจ็บป่วยของผู้ป่วย	4
15	ความสนใจในการออกแบบสิ่งประดิษฐ์ที่ทันสมัยเพื่อใช้ในหน่วยงานหรือสำหรับการดูแลผู้ป่วย	4
ส่วนที่ 2 : ด้านกิจกรรมในแผนกทางการแพทย์		
ข้อที่	กิจกรรม	คำตอบ
49	เข้าร่วมการประชุมการสัมมนาทางการแพทย์หรือของหน่วยงาน	2
50	มอบหมายงานให้ทีมในการปฏิบัติงาน	3
51	ได้รับหน้าที่ในการเป็นคณะกรรมการต่างๆ ของหน่วยงาน	3
52	ให้คำปรึกษาเรื่องงานแก่ผู้ร่วมงาน	3
53	หน่วยงานที่มีลักษณะงานต้องพบปะผู้คน เช่น เข้าพบหัวหน้างาน หรือผู้บริหารเพื่อรายงานความก้าวหน้าของงานที่ทำ	3
54	เป็นผู้นำกลุ่มจัดกิจกรรมในหน่วยงาน	3
55	มีส่วนร่วมในการทำตามนโยบายเพื่อการดูแลสุขภาพของชุมชน	3
56	ดูแลกำกับการจัด เก็บของใช้ของ	1
57	บันทึก หรือเขียนบันทึกโน้ตเพื่อ	1
58	นำความรู้การบวก ลบ คูณ หาร ม	1
59	ใช้คอมพิวเตอร์ในการบันทึกข้อมูล	1
60	บันทึกรายละเอียดค่าใช้จ่ายของผู้ป่วยเพื่อส่งการเงิน	1
61	อบรมความรู้การจัดพิมพ์เอกสาร การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เพื่อใช้ในการบันทึกข้อมูลของหน่วยงาน หรือของผู้ป่วย	1
62	อบรมความรู้การนำแนวคิดเชิงธุรกิจมาใช้ในงานบริการพยาบาล	1
63	อบรมความรู้การทำบัญชี การบันทึกการขายของใช้ในหน่วยงาน	1
64	อบรมความรู้ธุรกิจสถานพยาบาลเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาการบริการ	1
65	จัดทำบันทึกทางพยาบาลด้วยคอมพิวเตอร์ หรือการจัดเก็บไฟล์เอกสารหน่วยงาน	1
66	เขียนเอกสารเพื่อติดต่อประสานงานเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย	1
บันทึก เพื่อไปทำส่วนที่ 3		

ภาพ 53 หน้าจอ MENU ส่วนที่ 2 ด้านกิจกรรมในแผนกทางการแพทย์

8. ขั้นที่ 8 บันทึกส่วนที่ 3 ด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล บันทึกเป็นตัวเลข 5-1 ตามที่ระบุในแบบสอบถามจนครบจำนวน 66 ข้อ และกด “บันทึกข้อมูลขั้นสุดท้าย” ดังภาพ 54

ส่วนที่ 3 : ด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล		
ข้อที่	ความสามารถ	คำตอบ
1	ฉันสามารถประกอบและใช้อุปกรณ์เกี่ยวกับการรักษาที่เป็นเครื่องใช้ไฟฟ้าได้ เช่น เครื่องกระตุ้นการบริหารกล้ามเนื้อ เครื่องบริหารข้อเข่า เครื่องปรับหยดน้ำเกลือ	3
2	ฉันสามารถอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับอุปกรณ์ที่ใช้ในการรักษาพยาบาล ได้แก่ รายละเอียดกำลังไฟ ปุ่มต่างๆในการปรับเพิ่ม ลดกำลังของเครื่องใช้ไฟฟ้า	3
3	ฉันสามารถปรับใช้อุปกรณ์ที่ใช้การแตกตัวเป็นละอองฝอยได้ เช่น การใช้เครื่องพ่นยา	4
4	ฉันใช้เครื่องมืออุปกรณ์ไฟฟ้าได้ เช่น ตั้งเครื่องช่วยหายใจ ต่อเครื่องดูดเสมหะ ปรับขนาดกำลังแรงดูดได้ ปรับขนาดกำลังไฟฟ้าสำหรับเครื่องกระตุ้นหัวใจ เครื่องปรับหยดน้ำเกลือได้ เครื่องปั่นเม็ดเลือดแดง	4
5	ฉันสามารถทำการปรับปรุงอุปกรณ์ เช่น ชัด ถู ชัดเงา หรือซ่อมอุปกรณ์ในหน่วยงานเพื่อใช้กับผู้ป่วยได้	4
6	ฉันสามารถเข้าใจส่วนประกอบโครงสร้างของอาคารสถานที่ของหน่วยงานได้ เช่น สามารถอ่านแผนผังทางหนีไฟได้	4
7	ฉันสามารถแก้ไขเครื่องใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เป็นไฟฟ้าง่ายๆ ของหน่วยงานได้	4
8	ฉันสามารถแก้ไขของใช้ในงานง่ายๆ ได้แก่ โต๊ะ เก้าอี้ได้	4
9	ฉันสามารถวาดภาพกลไกเครื่องมือแพทย์ได้ เช่น ภาพการประกอบการดึงถ่วงน้ำหนักเพื่อรักษากระดูกหัก ภาพการต่อขวดสำหรับระบายสารน้ำจากปอด	3
10	ฉันสามารถใช้หรือแก้ไขของเครื่องติดตามคลื่นหัวใจ เครื่องตรวจคลื่นหัวใจ 12 leads ที่มีปัญหาเล็กๆ น้อยๆ ได้	3
11	ฉันสามารถแก้ไขท่อประปา ที่มีปัญหาต่างๆ ได้	4
12	ฉันเข้าใจการทำงานของเครื่องมือ/อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เป็นเครื่องสูญญากาศ ได้แก่ เครื่องส่งส่งส่งตรวจระบบท่อสูญญากาศ การระบายสิ่งคัดหลั่งด้วยระบบขวดสูญญากาศ การต่อท่อระบายสิ่งคัดหลั่งจากทรวงอกด้วยระบบสูญญากาศ	4
13	ฉันสามารถให้คำแนะนำชนิด/ประเภทอาหารแก่ผู้ป่วยและญาติได้	3
14	ฉันสามารถเข้าใจและอธิบาย "เวลาครึ่งชีวิต" ของยา/ยาเคมีบำบัดแต่ละชนิด การฉายแสง	3
	ฉันสามารถใช้ความรู้ตรวจสอบการขึ้นรอยขีดข่วนในการดูแลผู้ป่วยได้ ได้แก่ การแปลผลทางห้อง	

ส่วนที่ 3 : ด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล		
ข้อที่	ความสามารถ	คำตอบ
47	ฉันมีความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือและดูแลผู้ป่วย หรือกิจกรรมงานของหน่วยงาน	4
48	ฉันมีความชำนาญในการโน้มน้าวให้คนอื่นฯ ทำตามแนวทางของฉันได้	4
49	ฉันเป็นพนักงานบริการผู้ป่วยที่เชี่ยวชาญในหน่วยงาน	4
50	ฉันเป็นผู้แนะนำในการพิทักษ์สิทธิ์	4
51	ฉันได้รับรางวัล/คำชมเชยจากการทำงานบริการทางการแพทย์พยาบาลอยู่เสมอ	4
52	ฉันเป็นผู้ริเริ่มจัดตั้งกลุ่มหรือกิจกรรมต่างๆ ในหน่วยงาน เช่น สันทนาการในการดูแลผู้ป่วย	4
53	ฉันได้ริเริ่มการบริการรูปแบบใหม่ ของหน่วยงาน หรือธุรกิจของตนเองได้	3
54	ฉันรู้วิธีการที่จะเป็นผู้นำทางการพยาบาลที่ประสบความสำเร็จ	3
55	ฉันเป็นผู้อภิปรายปัญหาทางการพยาบาล	3
56	ฉันสามารถพิมพ์เอกสารที่เกี่ยวข้อง	3
57	ฉันสามารถใช้เครื่องทำสำเนางาน	3
58	ฉันสามารถจัดบันทึกการประชุม	3
59	ฉันสามารถในการร่าง/ตอบจดหมาย	3
60	ฉันสามารถช่วยทำงานเอกสารใน	2
61	ฉันสามารถทำบัญชีวัสดุ สิ่งของเบิก-จ่าย ในหน่วยงานโดยใช้คอมพิวเตอร์ได้	2
62	ฉันสามารถจัดรวบรวมเอกสารทางการแพทย์จำนวนมากเข้าแฟ้มได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง	2
63	ฉันสามารถใช้เครื่องมือในการคำนวณได้ ได้แก่ ใช้ในการคำนวณยา คำนวณดัชนีมวลกาย คำนวณแคลอรี	2
64	ฉันสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บ และประมวลผลข้อมูลของหน่วยงานได้ excel เก็บข้อมูลสถิติของหน่วยงาน ตัวชี้วัด	2
65	ฉันสามารถทำบัญชีรับ-จ่าย ของวัสดุทางการแพทย์ และทำเบิกเงินค่าตอบแทนของ	2
66	ฉันสามารถทำบันทึกค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ของผู้ป่วย ด้วยคอมพิวเตอร์ได้	2

กดบันทึก

บันทึกข้อมูลขั้นสุดท้าย

ภาพ 54 หน้าจอ MENU ส่วนที่ 3 ด้านความสามารถในกิจกรรมการพยาบาล

9. ขั้นที่ 9 เมื่อบันทึกข้อมูลขั้นสุดท้ายเสร็จสิ้นจะได้รายชื่อข้อมูล สามารถเปิดดูรายงานผลได้ โดยเลือกชื่อ-นามสกุลที่ต้องการดูผล และกดปุ่มรายงานผล จะแสดงรายงานผลลักษณะบุคคลที่เหมาะสมสำหรับปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล ตัวอย่างข้อมูล ดังภาพ 55

ระบบคัดเลือกพยาบาลเข้าสู่แผนกการพยาบาล

ข้อมูลเบื้องต้น

รหัส/ชื่อ-นามสกุล : Exam

เพศ : หญิง

GPA ภาพรวม : 3.40

สถาบัน/โรงพยาบาล : Exam

วันที่บันทึกข้อมูล : 28 June 2019

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล
1	Exam
2	ex2
3	001

กดเพื่อดูการประมวลผล

เลือกข้อมูลที่ต้องการดูรายงานผล

คีย์คำตอบ ดูรายงานผล พิมพ์รายงานผล
 แก้ไขข้อมูล ลบข้อมูล เลือกเครื่องพิมพ์

ปิดโปรแกรม

Search ค้นหา

ภาพ 55 หน้าจอ MENU ส่วนสำหรับเลือกเมนูต่างๆ

10. ตัวอย่างการรายงานผลการวัดลักษณะบุคคลที่เหมาะสมสำหรับปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล จะรายงานผลเรียงลำดับความเหมาะสมกับแผนกเป็นกราฟจากมากที่สุด ไปน้อยที่สุด ดังภาพ 56

รายงานผลการวัดลักษณะบุคคลที่เหมาะสมสำหรับปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล

รหัส/ชื่อ-นามสกุล : เพศ : หญิง
สถาบัน/โรงพยาบาล : พร. GPA ภาพรวม : 3.50

1. ความสนใจในแผนกการพยาบาล

แผนกสูติกรรม = สนใจน้อยที่สุด แผนกศัลยกรรม = สนใจมาก
แผนกกุมารเวช = สนใจมากที่สุด แผนกอายุรกรรม = สนใจน้อย

2. คะแนนผลการเรียนภาคทฤษฎี และปฏิบัติทางวิชาชีพพยาบาล

วิชาทางด้านสถิติศาสตร์ = 2.90
วิชาทางด้านเด็กและวัยรุ่น = 4.00
วิชาทางด้านผู้ใหญ่และสูงอายุ = 3.57

3. คะแนนผลการสอบความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนฯ

วิชาทางด้านสถิติศาสตร์ = ผ่าน
วิชาทางด้านเด็กและวัยรุ่น = ผ่าน
วิชาทางด้านผู้ใหญ่และสูงอายุ = ผ่าน

4. ผลการวัด "ความสนใจ" กิจกรรมการพยาบาล (2 อันดับแรก)

- (1) ความสนใจทางการพยาบาลประเภทที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำ กิจกรรมการลงทุน เพื่อผลตอบแทนที่คุ้มค่า
- (2) ความสนใจทางการพยาบาลประเภทการสอน การช่วยเหลือ ดูแลและแก้ปัญหาให้ผู้อื่น ชอบกิจกรรมงานที่ต้องมีการสื่อสารกับผู้อื่น

5. ผลการวัด "ความสามารถ" กิจกรรมการพยาบาล (2 อันดับแรก)

- (1) ความสามารถทางการพยาบาลประเภทการช่วยเหลือดูแลผู้อื่น เป็นที่ปรึกษา และให้คำแนะนำวิธีการแก้ปัญหา สามารถติดต่อสื่อสารประสานงานระหว่างหน่วยงานได้
- (2) ความสามารถทางการพยาบาลประเภทการรู้จักใช้ทรัพยากรทางการพยาบาลอย่างเหมาะสมที่คุ้มค่า

6. คะแนนผลการสัมภาษณ์ = ผ่าน

7. ผลการวัดลักษณะบุคคลที่เหมาะสมสำหรับปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล

แผนก	อันดับความเหมาะสมกับแผนก	กราฟแสดงความเหมาะสมกับแผนก				ความหมาย
		น้อยที่สุด		มากที่สุด		
แผนกสูติกรรม	4	<div></div>				น้อยที่สุด
แผนกกุมารเวช	2	<div></div>				มาก
แผนกศัลยกรรม	1	<div></div>				มากที่สุด
แผนกอายุรกรรม	3	<div></div>				น้อย

ภาพ 56 หน้าจอรายงานผลการวัดลักษณะบุคคลที่เหมาะสมสำหรับปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาล

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวเรณู ขวัญยืน
วัน เดือน ปี เกิด	23 ตุลาคม พ.ศ. 2508
สถานที่เกิด	จังหวัด เพชรบุรี
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี พยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง สาขาพยาบาล ปี พ.ศ. 2530 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีพิษณุโลก วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข ปี พ.ศ. 2537 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปริญญาโท ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา ปี พ.ศ. 2543 มหาวิทยาลัยรามคำแหง พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล ปี พ.ศ. 2560 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ที่อยู่ปัจจุบัน	1352/14 ซ.ประชาชื่น 42 แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800
ผลงานตีพิมพ์	1. ผลการใช้การตรวจน้ำตาลปลายนิ้วด้วยตนเองเพื่อปรับพฤติกรรม การบริโภคอาหารและควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดของพระสงฆ์อาพาธ โรคเบาหวาน โรงพยาบาลสงฆ์. SDU research and journal 9 (3). 2016. 2. Prevalence, Associated factors of dementia among the elderly and develop handbook of health education: case study in bang phlat district. KGU International of Humanities and Social Sciences 7(3). 2017. 3. ประสิทธิภาพของโปรแกรมการเพิ่มความสามารถในการจัดการตนเอง ของบุคคลที่มีความดันโลหิตสูง.วารสารพยาบาลโรคหัวใจและทรวงอก ปีที่: 28 ฉบับที่: 1 เลขหน้า: 29-43 ปีพ.ศ.: 2560.
รางวัลที่ได้รับ	ผลงานวิจัยดีเด่น ปี 2560 เรื่อง ผลของการใช้อีเลิร์นนิ่งและการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองต่อผลสัมฤทธิ์การ เรียนวิชาการพยาบาลพื้นฐาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนดุสิต ปีการศึกษา 2556. (ได้รับรางวัลงานวิจัยดีเด่น ปีการศึกษา 2560)