

การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต
ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

นางเจียมจิต โสภณสุขสถิตย์



คู่มือนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2562

Applying the Empowerment Evaluation Model to Develop Nursing Students'

Identity of Phraboromarajchanok Institute

Mrs. Jiamjit Sophonsuksathit



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillments of the Requirement for

the Degree of Doctor of Philosophy

School of Educational Studies

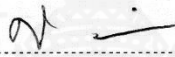
Sukhothai Thammathirat Open University

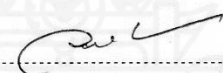
2019

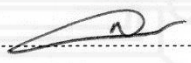
หัวข้อคุณิพนธ์ การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์
บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
ชื่อและนามสกุล นางเจียมจิต โสภณสุขสถิตย์
วิชาเอก การประเมินการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณดี แสงประทีปทอง
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย
3. อาจารย์ ดร.กรกนก ลัธนันท์

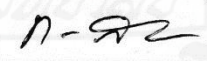
คุณิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาเอก เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2563

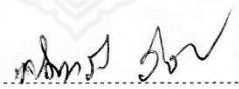
คณะกรรมการสอบคุณิพนธ์

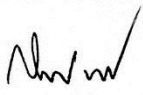

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพักตร์ พิบูลย์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณดี แสงประทีปทอง)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กรกนก ลัธนันท์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล วิจิตรวรรณ)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร พุทธาพิทักษ์ผล)

ชื่อคุณูปนิพนธ์ การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ผู้วิจัย นางเจียมจิต โสภณสุขสถิตย์ รหัสนักศึกษา 4572000109

ปริญญา ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต (การประเมินการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณดี แสงประทีปทอง (2) รองศาสตราจารย์ ดร. สมคิด พรหมจ้อย

(3) อาจารย์ ดร.กรกนก ถัธถนันท์ ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และ 2) ประเมินผลการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนา อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ และอาจารย์ผู้สอนประจำหลักสูตร รวมจำนวน 240 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาล จำนวน 5 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต และแบบประเมินอัตลักษณ์บัณฑิต สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คำนวณความสอดคล้องค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสังเคราะห์เนื้อหา และระยะที่ 2 การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต โดยทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีฯ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน และพยาบาลพี่เลี้ยง รวมจำนวน 55 คน และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 จำนวน 115 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต แบบประเมินอัตลักษณ์บัณฑิต แบบสอบถามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต และแบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการสังเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย (1) กระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การจัดโครงการพัฒนานักศึกษา และ (2) การประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ที่ดำเนินการตามขั้นตอนของการประเมินแบบเสริมพลัง 3 ขั้นตอน ได้แก่ (ก) การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (ข) การรวบรวมข้อมูล และ (ค) การวางแผนสำหรับอนาคต โดยใช้ยุทธวิธีในการดำเนินงาน คือ การฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การอำนวยความสะดวก การสร้างความกระจำ และการให้เสรีภาพในการปฏิบัติ และ 2) ผลการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต พบว่า (1) นักศึกษาพยาบาลมีพฤติกรรมตามคุณลักษณะอัตลักษณ์บัณฑิตสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ผู้บริหาร อาจารย์และพยาบาลพี่เลี้ยง มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ในระดับมาก

คำสำคัญ การประเมินแบบเสริมพลัง อัตลักษณ์บัณฑิต นักศึกษาพยาบาล

Dissertation title: Applying the Empowerment Evaluation Model to Develop Nursing Students' Identity of Phraboromarajchanok Institute

Researcher: Mrs. Jiamjit Sophonsuksathit; **ID:** 4572000109;

Degree: Doctor of Philosophy (Educational Evaluation);

Dissertation advisors: (1) Dr. Vandee Sangprateeptong, Associate Professor; (2) Dr. Somkid Promjouy, Associate Professor; (3) Dr. Kornkanok Latthanani;

Academic year: 2019

Abstract

The objectives of this research were (1) to create an empowerment evaluation model to develop nursing students' identity of Phraboromarajchanok Institute; and (2) to evaluate the application of the developed empowerment evaluation model to develop nursing students' identity of Phraboromarajchanok Institute.

The research process comprised two phases. The first phase was the development of an empowerment evaluation model to develop nursing students' identity of Phraboromarajchanok Institute. The research sample consisted of 240 persons classified into nursing college administrators, nursing college associate administrators, instructors in charge of the Nursing Science Program, instructors in the Nursing Science Program. Also, there were selected five experts on nursing science. The research instruments were a questionnaire on the state of operation to develop nursing students' identity, and a nursing student's identity assessment form. Statistics employed for data analysis were the IOC index, mean, standard deviation, and content synthesis. The second phase was the application of the developed empowerment evaluation model to develop nursing students' identity. The developed model was tried out in Boromarajonani College of Nursing, Trang. The research informants were 55 personnel of the College classified into administrators, instructors, and mentoring nurses; and 115 third year nursing students. The research instruments were the empowerment evaluation model to develop nursing students' identity, a nursing student's identity assessment form, a questionnaire on knowledge and understanding concerning the operation to develop nursing student's identity, and a questionnaire on satisfaction with the developed model. Statistics employed for data analysis were the mean, standard deviation, t-test, and content synthesis.

Research findings revealed that 1) the developed empowerment evaluation model to develop nursing students' identity was composed of (1) the operation process to develop nursing students' identity, which comprised the instructional management, and the provision of a student development project; and (2) the evaluation of nursing students' identity that was based on the three steps of empowerment evaluation, which were (a) the determination of mission or vision, (b) the data collection, and (c) the planning for the future with the use of the operation strategies, namely, training, counseling, facilitating, creating of clarification, and allowing freedom for practice; and 2) as for the results of application of the developed empowerment evaluation model to develop nursing students' identity, it was found that (1) the post-try out behaviors based on nursing student's identity of the nursing students were significantly higher than their pre-try out counterpart behaviors at the .05 level of statistical significance; (2) the post-try out knowledge and understanding concerning the operation to develop nursing student's identity of the nursing college personnel was significantly higher than their pre-try out counterpart knowledge and understanding at the .05 level of statistical significance; and (3) the nursing college administrators, instructors, and mentoring nurses were satisfied with the developed empowerment evaluation model to develop nursing students' identity at the high level.

Keywords: Empowerment evaluation, Nursing student's identity, Nursing student

กิตติกรรมประกาศ

การทำคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณดี แสงประทีปทอง รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจู้ย สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และ ดร.กรกนก ลัธชนันท์ วิทยาลัยพยาบาลบรม
ราชชนนี กรุงเทพ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำคุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอด
มา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณและรู้สึกซาบซึ้งใน
ความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษยากาญจน์ โดพิทักษ์ ดร.ขวัญตา บุญวาศ
ดร.จันทร์เพ็ญ นิลวัชรมณี ดร.มัญจวรรณ ลียุทธนานนท์ และ ดร.ปัทมา แกนยุคต์ ที่ให้ความ
กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย และขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุพักตร์ พิบูลย์
ประธานกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. สมถวิล วิจิตรวรรณ กรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะทำให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใน
การทำคุษฎีนิพนธ์ในครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา

เจียมจิต โสภณสุขสถิตย์

พฤศจิกายน 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	7
นิยามศัพท์	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์	13
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินแบบเสริมพลัง	31
ตอนที่ 3 การพัฒนาและการประเมินคุณภาพรูปแบบ	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	66
ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	67
ระยะที่ 2 การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	84
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	106
ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	106
ตอนที่ 2 ผลการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	118

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	125
สรุปการวิจัย	125
อภิปรายผล	132
ข้อเสนอแนะ	137
บรรณานุกรม	139
ภาคผนวก	154
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาร่างรูปแบบการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริม พลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	155
ข หนังสือขออนุเคราะห์การทำวิจัย	159
ค แผนผังและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	161
ง คู่มือการใช้รูปแบบการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	201
ประวัติผู้วิจัย	256

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	กำหนดการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 84
ตารางที่ 3.2	การดำเนินงานตามกิจกรรมที่เลือก 6 กิจกรรม 92
ตารางที่ 3.3	ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลัง เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก 97
ตารางที่ 3.4	ปัญหา อุปสรรค ที่พบในการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลัง เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 99
ตารางที่ 4.1	คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของมิติและองค์ประกอบของโครงสร้างรูปแบบ การประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 112
ตารางที่ 4.2	คุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ นักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกตามมาตรฐานการประเมิน 113
ตารางที่ 4.3	คุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ นักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้านความเป็นไปได้ 114
ตารางที่ 4.4	คุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ นักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้านความเป็นประโยชน์ 114
ตารางที่ 4.5	5 คุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ นักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้านความเหมาะสม 116
ตารางที่ 4.6	คุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ นักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้านความถูกต้อง 117
ตารางที่ 4.7	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล ระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนา อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 118

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.8	ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล หลังทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	119
ตารางที่ 4.9	ความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	121
ตารางที่ 4.10	ผลการประเมินตนเองของนักศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมตามอัตลักษณ์บัณฑิต ระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	123
ตารางที่ 4.11	ผลการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลโดยอาจารย์ผู้สอน และพยาบาลพี่เลี้ยงระหว่างก่อนและหลังทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	124



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างอัตลักษณ์บุคคล อัตลักษณ์ร่วมและอัตลักษณ์องค์กร	19
ภาพที่ 2.2 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของ Brown and Moberg	49
ภาพที่ 2.3 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบแสดงความสัมพันธ์	52
ภาพที่ 2.4 ขั้นตอนการศึกษาปรากฏการณ์โดยการสร้าง โมเดลของมียากาวะ	53
ภาพที่ 3.1 ร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ของนักศึกษา พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.....	77
ภาพที่ 3.2 รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.....	83
ภาพที่ 3.3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยพัฒนารูปแบบการประเมินแบบเสริมพลัง เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	105
ภาพที่ 4.1 รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.....	108

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนอย่างมากและรวดเร็ว การจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันจึงมีความสำคัญต่อการปลูกฝังวัฒนธรรมการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างความมั่นใจในตนเอง แสวงหาความรู้ และรู้เท่าทันสารสนเทศในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเน้นการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมกับการดำเนินชีวิตในยุคที่มีการปรับเปลี่ยนทางสังคมซึ่งส่งผลต่อวิถีชีวิต ผู้สอนเองต้องตื่นตัวและพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมผู้เรียนให้มีทักษะสำคัญและจำเป็นสำหรับการออกไปเผชิญผู้โลกภายนอก ดังนั้นจึงต้องปรับการจัดการศึกษาที่เน้นปลูกฝังวัฒนธรรมการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ ความมั่นใจในตนเอง การแสวงหาความรู้ การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้เป็นผู้ประกอบการและผู้ผลิตมุ่งความเป็นเลิศ อดทน ทำงานหนัก ทำงานได้เป็นทีมมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม คำนึงถึงสังคม มีคุณธรรม ยึดมั่นในสันติสอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ไพฑูริย์ ลินลารัตน์, 2557, น. 50)

จากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน ทั้งในด้านเทคโนโลยี ด้านความเป็นอยู่ในสังคม เกิดการปฏิรูประบบต่าง ๆ มากมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งมีการปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติเพื่อก้าวตามให้ทันกับสังคมในยุคนี้ และเพื่อสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างครบถ้วน ดังนั้นวิชาชีพพยาบาลจึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาวิชาชีพ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพราะพยาบาลเป็นผู้ให้การพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง และมีความเป็นองค์กรขนาดใหญ่ เป็นกำลังสำคัญหลักที่จะพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ระบบบริการสุขภาพของไทย วิชาชีพการพยาบาลจึงควรได้รับการพัฒนาเป็นอย่างมากทั้งการพัฒนาด้านการศึกษาพยาบาล ด้านบริการพยาบาล ด้านบริหารการพยาบาล ด้านวิจัยทางการพยาบาล และด้านองค์กรวิชาชีพการพยาบาล (พิชญากร ศรีปะโล, 2557, น.2) เนื่องจากพยาบาลมีบทบาทสำคัญในการให้บริการพยาบาลดูแลผู้ป่วยหรือประชาชนที่มีปัญหาสุขภาพ โดยต้องให้การพยาบาลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งการจัดระบบ

สุขภาพที่ดีนั้นต้องมีอัตรากำลังของพยาบาลที่เพียงพอและเป็นพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถ (อรุณรัตน์ คันธา, 2557, น.83) เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ต้องกระทำต่อชีวิตมนุษย์บนพื้นฐานปรัชญาการบริการสุขภาพด้วยความเห็นอกเห็นใจ โดยใช้ทักษะทางวิทยาศาสตร์และศิลปะการเอื้ออาทร (Caring) พยาบาลจึงต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านบุคลิกภาพและด้านปฏิบัติการพยาบาล เช่น การไตร่ตรอง ตัดสินใจ ความรับผิดชอบ ความอดทนอดกลั้น การเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้รับบริการ เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวจึงกลายเป็นอัตลักษณ์ของพยาบาล ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาพยาบาลในการปลูกฝังอัตลักษณ์ที่พึงประสงค์ของพยาบาลตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาล (Black & Chitty, 2011, p.131)

วิชาชีพพยาบาล อัตลักษณ์มีความสำคัญต่อความมั่นคงของวิชาชีพ กล่าวคือ การมีอัตลักษณ์ที่ย่อมส่งผลดีต่อภาพลักษณ์วิชาชีพ การแสดงออกถึงอัตลักษณ์ที่โดดเด่น จะทำให้เป็นที่รู้จัก ได้รับการสนับสนุนร่วมมือ ไว้วางใจจากผู้รับบริการ ทำให้ห้องศรัทธาประสบความสำเร็จ เช่นเดียวกับนักศึกษาพยาบาล ถึงแม้ว่ายังไม่สำเร็จเป็นพยาบาล แต่อัตลักษณ์ของบัณฑิตพยาบาลก็เหมือนกับพยาบาลวิชาชีพ ทั้งในแง่ของความรู้สึกรักใคร่และแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวิชาชีพได้ในทุกสถานการณ์ตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ (กิตติพร เนาวิสุวรรณ และวิภาส ดิษยะศริน สัตยารักษ์, 2559, น. 78-79) ดังนั้น การพัฒนาอัตลักษณ์พยาบาลวิชาชีพจะเกิดขึ้นเมื่อเป็นนักศึกษาพยาบาล ด้วยกระบวนการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติและกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยการเลียนแบบ การลงมือปฏิบัติ และการฝึกปฏิบัติอย่างจริงจังในสถานการณ์จริง (Ghadirian, Sali & Cheraghi, 2014, p. 7) ซึ่งในปัจจุบันพบว่า การจัดการเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตรบัณฑิต มุ่งหวังให้ผู้เรียนได้เรียนรู้หลาย ๆ ด้าน จนไม่มีความโดดเด่น ขาดความชัดเจนในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อให้เกิดอัตลักษณ์ที่ชัดเจนและได้พยาบาลที่พึงประสงค์ (ครุณิ รุจกรกานต์ และคณะ, 2555, น. 20)

การจัดการศึกษาพยาบาล เป็นการศึกษาเฉพาะทางที่ศึกษาจากสถานการณ์จริง มีการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติในห้องปฏิบัติการพยาบาล และภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริง การออกแบบการเรียนรู้จึงไม่ใช่สถานการณ์สมมติในห้องเรียนเพียงอย่างเดียวแต่ต้องออกแบบการเรียนรู้ในสภาพที่ใกล้เคียงชีวิตจริงที่สุดเป็นบริบทหรือสภาพแวดล้อม ในขณะที่เรียนรู้เกิดการสังสรรค์ประสบการณ์ใหม่เอามาโต้แย้งความเชื่อหรือค่านิยมเดิมจนเกิดการยอมรับค่านิยมใหม่ที่ถูกต้องเหมาะสม ที่เรียกว่ากระบวนการทัศน์ใหม่ ทำให้เป็นคนที่มีความคิดเชิงกระบวนการทัศน์ที่ชัดเจน และเกิดการเรียนรู้เชิงกระบวนการทัศน์ใหม่ได้ ดังนั้นการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นความท้าทายด้านการศึกษาเป็นอย่างมากในการเตรียมผู้เรียนและผู้สอนให้พร้อมกับการดำเนินชีวิตในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมซึ่งส่งผลต่อวิถีชีวิต ผู้สอนต้องตื่นตัวและพร้อมใน

การจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมผู้เรียนให้มีทักษะสำคัญและจำเป็นสำหรับการออกไปเผชิญสู่โลกภายนอกของศตวรรษที่ 21 อย่างรู้เท่าทัน สมศักดิ์ศรี รอบด้าน สมดุล สร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ รวมทั้งการรู้จักอนุรักษ์สภาพแวดล้อมของสังคม

สถาบันพระบรมราชชนก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันหลักในการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อตอบสนองความต้องการของระบบบริการสุขภาพของประเทศ โดยเฉพาะการผลิตพยาบาลวิชาชีพไปปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุขของรัฐ (นภชา ถึงหัวірธรรม และ ยุพาวดี ชันท์บัลลัง, 2560) โดยมีวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด 30 แห่ง มุ่งผลิตบัณฑิตพยาบาลให้สามารถปฏิบัติงานในระบบสุขภาพที่เน้นชุมชน มีจิตวิญญาณการให้บริการสุขภาพในชุมชนอย่างมืออาชีพที่เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (เป็ทมา ทองสม, อัจฉรา จันทร์เพ็ชร, ลิลลี่ ศิริพร และ ชลธิ์ หาญเบญจพงศ์, 2563) การจัดการศึกษาพยาบาล เป็นการเตรียมคนไปเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน สนองตอบความต้องการของประชาชนด้านสุขภาพ ที่ต้องแสดงบทบาทได้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพเฉพาะที่ต้องศึกษากับชีวิตมนุษย์ซึ่งเกิดความผิดพลาดไม่ได้ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จึงกำหนดลักษณะเฉพาะที่เรียกว่า อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ที่ทุกสถาบันการศึกษาพยาบาลที่สังกัดจะต้องจัดการศึกษาให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์บัณฑิตที่กำหนดนี้ อัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก คือการบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ เป็นการให้บริการที่เป็นมิตร มีความรัก ความเมตตา ใส่ใจในปัญหา และความทุกข์ของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ให้บริการตามปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการที่เป็นจริง โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเป็นหลัก ประกอบด้วย 1) จิตบริการ (S = Service mind) 2) การคิดเชิงวิเคราะห์ (A=Analytical Thinking) และ 3) การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ (P=Participation) (กลุ่มพัฒนาการศึกษา, 2556) คุณลักษณะอัตลักษณ์บัณฑิตทั้ง 3 องค์ประกอบนี้จะแสดงพฤติกรรมในลักษณะบูรณาการจะแยกเป็นส่วน ๆ ไม่ได้ ดังนั้นกระบวนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลจึงมีลักษณะบูรณาการเชื่อมโยงกันภายใต้บริบทการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสาขาพยาบาลศาสตร์ มุ่งเน้นให้เกิดสมรรถนะตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ.2552 ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) ด้านทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ รวมทั้งการจัดโครงการและกิจกรรมเสริมหลักสูตรและมีการประเมินที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างปลอดภัยตามขอบเขตของวิชาชีพ เป็นผู้ที่มีความ

รับผิดชอบและเป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

อย่างไรก็ตามการดำเนินการเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ยังเป็นการดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่ยึดโยงอยู่กับสมรรถนะและเนื้อหาตามรายวิชา การจัด โครงการและกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่างๆ ดำเนินไปตามบริบทของสถานศึกษาที่ครอบคลุมพันธกิจทุกด้าน แต่อาจยังไม่สามารถกระตุ้นหรือส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตที่กำหนดไว้ได้อย่างยั่งยืน ขาดการบูรณาการร่วมมือกันอย่างมีความหมายในการนำคุณลักษณะของอัตลักษณ์บัณฑิตไปพัฒนานักศึกษาพยาบาล จากการศึกษาทวิวิธการพัฒนาอัตลักษณ์ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ของกิตติพร เนาว่าสุวรรณ, เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, และวิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์ (2558, น. 117-132) พบว่า ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข มีประเด็นสำคัญคือ ขาดการวางแผน แบบเชื่อมโยงเป้าหมายและกิจกรรมไม่ชัดเจน ขาดการนำไปปฏิบัติ ขาดความต่อเนื่อง ขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงานและประเมินผล ไม่สามารถบูรณาการกับการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาอัตลักษณ์ของนักศึกษาพยาบาล มีประเด็นสำคัญคือ การบูรณาการอัตลักษณ์ให้ครอบคลุม ทุกพันธกิจ มีการกำหนดเป้าหมายสุดท้ายร่วมกัน ควรบูรณาการกับการเรียนการสอนและกิจกรรมนักศึกษา เน้นให้เกิดการทำงานร่วมกัน มีการสะท้อนคิดทั้งในระดับบุคคล กลุ่มงานและองค์กร ภายใต้อำนาจมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและประเมินผลการพัฒนาอัตลักษณ์อย่างเป็นระบบ ดังนั้นหากสามารถพัฒนาเทคนิค วิธีการ กลไก ขอบเขต เครื่องมือ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมจะช่วยให้กระบวนการดำเนินการเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีความเหมาะสม และเป็นรูปธรรมมากขึ้น

การประเมินแบบเสริมพลัง (empowerment evaluation) เป็นแนวคิดที่นำเสนอโดยเฟตเตอร์แมน (Fetterman, 2001) รากฐานของแนวคิดนี้เป็นกระบวนการให้บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหา เป็นการใช้มนต์ศักดิ์ของการประเมิน เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมิน ไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุง การกำกับตนเอง โดยใช้วิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการดำเนินงาน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลต่าง ๆ ช่วยตนเองได้ พัฒนาตนเองโดยใช้วิธีการประเมินตนเองและสะท้อนผลแก่ตนเองและกลุ่ม โดยมีลักษณะที่เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามาร่วมเรียนรู้ ประเมินตนเอง สะท้อนผลแก่ตนเอง จนในที่สุดสามารถตัดสินใจหรือกำหนด

ตนเองได้ จาการากฐานของแนวคิดดังกล่าวการประเมินแบบเสริมพลังจึงมีเป้าหมายส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มีวิธีการที่นิยมใช้ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจหรือเป้าหมาย 2) การรวบรวมข้อมูล และ 3) การวางแผนสำหรับอนาคต

จากแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง จะเห็นได้ว่าเพื่อให้เกิดการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาลที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ต้องเน้นให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน พยาบาลพี่เลี้ยง บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และนักศึกษาพยาบาลเข้าร่วมเรียนรู้ในการกำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิต ซึ่งประกอบด้วย 1) จิตบริการ 2) การคิดเชิงวิเคราะห์ และ 3) การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ อีกทั้งร่วมประเมินนักศึกษาตามกิจกรรมที่กำหนด การศึกษาครั้งนี้ต้องการที่จะพัฒนารูปแบบการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งคาดว่าจะช่วยทำให้กระบวนการดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันอาจเป็นแนวทางใหม่สำหรับวิทยาการพัฒนาผู้เรียนซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ใหม่ในด้านเทคนิค วิธีการ การประยุกต์ใช้และการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพผู้เรียนต่อไปในอนาคต

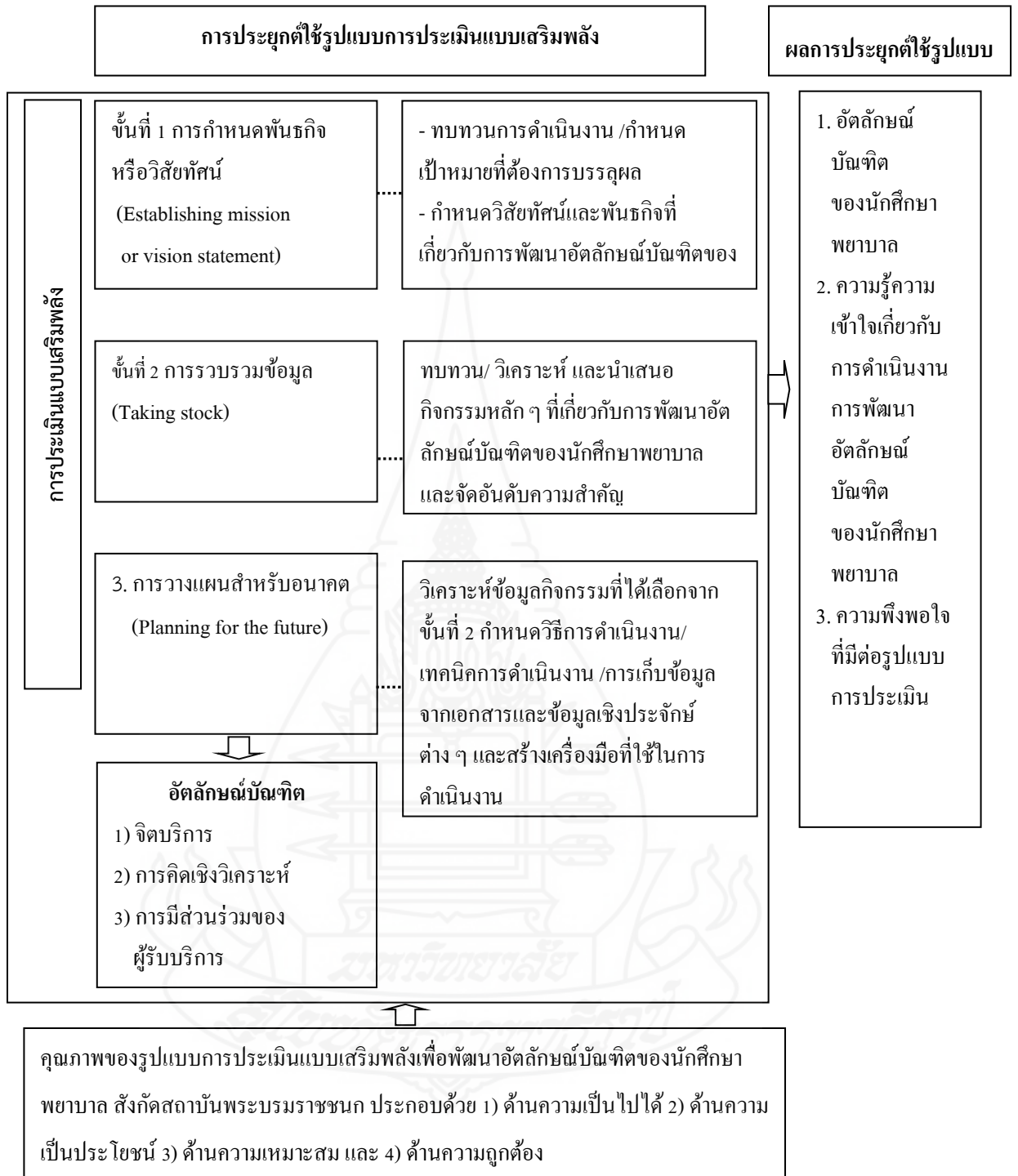
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

2.2 เพื่อประเมินผลการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากหลักการและแนวคิดของการประเมินแบบเสริมพลัง และคุณลักษณะอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก การวิจัยครั้งนี้นำเสนอกรอบแนวคิดรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก แสดงดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 ด้านเนื้อหา

อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก คือ การบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ เป็นการให้บริการที่เป็นมิตร มีความรัก ความเมตตา ใส่ใจ ในปัญหา และความทุกข์ของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ให้บริการตามปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการที่เป็นจริง โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเป็นหลัก ประกอบด้วย

4.1.1 จิตบริการ (Service mind)

4.1.2 การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

4.1.3 การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ (Participation)

4.2 ด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

4.2.1 วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 30 แห่ง และ บุคลากรผู้สอนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 1,528 คน

4.2.2 บุคลากรของสถานพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกซึ่งทำหน้าที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยง นักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 30 แห่ง

4.2.3 นักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 30 แห่ง

4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

4.3.1 การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

4.3.2 คุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ นักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พิจารณาตามมาตรฐานของการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้อง

4.3.3 ผลการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลัง เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย อัตลักษณ์บัณฑิตของ นักศึกษาพยาบาล ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ นักศึกษาพยาบาล ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการประเมิน

5. นิยามศัพท์

5.1 อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล หมายถึง คุณลักษณะของนักศึกษาพยาบาล ตามอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก ได้แก่ การบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ที่เป็นการให้บริการที่เป็นมิตร มีความรัก ความเมตตา ใส่ใจในปัญหา และความทุกข์ของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ให้บริการตามปัญหาและความต้องการ ของผู้รับบริการที่เป็นจริง โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเป็นหลัก ประกอบด้วย 1) จิตบริการ (Service mind) 2) การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) และ 3) การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ (Participation)

5.2 การประเมินแบบเสริมพลัง หมายถึง กระบวนการใช้หลักการประเมินทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมิน ไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุง และสะท้อนผลแก่ตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนา โดยการสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่ายให้มีการประเมินตนเอง มีนักประเมินภายนอกเป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นกระบวนการทำงานที่ต่อเนื่อง อาศัยหลักการทำงานเป็นทีมที่ทุกคนต้องเสริมพลังให้กับตนเอง โดยมี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (Establishing mission or vision statement) 2) การรวบรวมข้อมูล (Taking stock) และ 3) การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for the future) และกำหนดวิธีการเสริมพลังเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้วยการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การอำนวยความสะดวก การสร้างความกระจำ และการให้เสรีภาพในการตัดสินใจ เพื่อให้บุคลากรดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ

5.3 รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก หมายถึง โครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 2 มิติ คือ 1) มิติการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลและ 2) มิติการประเมินแบบเสริมพลังโดยรูปแบบประกอบด้วย วัตถุประสงค์ หลักการ วิธีและกลไกการดำเนินงาน แนวทางการประเมินผล มีคำอธิบายประกอบรูปแบบ และระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

5.4 การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลให้สอดคล้องตามอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังที่เน้นการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาทักษะของบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจ เห็นความสำคัญและคุณค่าของการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษา

พยาบาลจนสามารถดำเนินงานบูรณาการการจัดการเรียนการสอน การจัดทำโครงการพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพ

5.5 ผลการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก หมายถึง ประสิทธิภาพของกระบวนการดำเนินงานตามรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 1) อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล 2) ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล และ 3) ความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

5.6 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล และการประเมินแบบเสริมพลัง หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดทำโครงการเพื่อพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล และการประเมินแบบเสริมพลัง โดยการเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

5.7 ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล หมายถึง ความรู้สึกของอาจารย์ผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อกระบวนการดำเนินงานในการพัฒนานักศึกษาให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิต ที่สะท้อนถึงการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญ คุณค่าของการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล และความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง

5.8 ผลการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล หมายถึง ความรู้ความสามารถของนักศึกษาในการแสดงออกให้เห็นว่ามีคุณลักษณะสอดคล้องตามอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก ในด้านบริการด้านการศึกษา ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ และด้านมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ

5.9 คุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาจากคุณภาพตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน คือ 1) ความเป็นไปได้ 2) ความเป็นประโยชน์ 3) ความเหมาะสม และ 4) ความถูกต้อง

5.9.1 ความเป็นไปได้ หมายถึง รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สามารถนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย โดยบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ และมีความคุ้มค่าจากการใช้

5.9.2 ความเป็นประโยชน์ หมายถึง รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล โดยช่วยพัฒนาทักษะของอาจารย์ผู้สอน ช่วยจัดระบบการปฏิบัติงาน ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ช่วยสะท้อนแนวทางการพัฒนา และมีความชัดเจนในการดำเนินการจนสามารถดำเนินงานบูรณาการการจัดการเรียนการสอน การจัดทำโครงการพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพ

5.9.3 ความเหมาะสม หมายถึง รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีความสอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรฐานการอุดมศึกษาและมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และเป็นกระบวนการพัฒนาที่สอดคล้องกับระบบที่เป็นสากล

5.9.4 ความถูกต้อง หมายถึง รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกช่วยให้การดำเนินงานในการจัดการเรียนการสอน การจัดทำโครงการพัฒนานักศึกษาและการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตนักศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลมีความถูกต้อง ตรงกับการปฏิบัติงานจริง

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ได้แนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่เป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ

6.2 นักศึกษาได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะตรงตามอัตลักษณ์บัณฑิตของวิชาชีพพยาบาล

6.3 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพการดำเนินการที่เกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

6.4 วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สามารถนำรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่พัฒนา ขึ้นนี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และประเมินผลการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอหัวข้อต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์

- 1.1 ความหมาย ความสำคัญ และประเภทของอัตลักษณ์
- 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างอัตลักษณ์บุคคล
- 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา
- 1.4 อัตลักษณ์บัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินแบบเสริมพลัง

- 2.1 แนวคิดพื้นฐานของการประเมินแบบเสริมพลัง
- 2.2 ความหมายของการประเมินแบบเสริมพลัง
- 2.3 หลักการของการประเมินแบบเสริมพลัง
- 2.4 ขั้นตอนของการประเมินแบบเสริมพลัง
- 2.5 ประโยชน์ของการประเมินแบบเสริมพลัง
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินแบบเสริมพลัง

ตอนที่ 3 การพัฒนาและการประเมินคุณภาพรูปแบบ

- 3.1 ความหมายของรูปแบบ
- 3.2 ประเภทของรูปแบบ
- 3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
- 3.4 การพัฒนารูปแบบและการประยุกต์ใช้
- 3.5 การประเมินคุณภาพรูปแบบ
- 3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์

1.1 ความหมาย ความสำคัญ และประเภทของอัตลักษณ์

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดพื้นฐานอัตลักษณ์ของนักศึกษาพยาบาลประกอบด้วย ความหมาย ความสำคัญ และประเภทของอัตลักษณ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 ความหมายของอัตลักษณ์

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ให้ความหมายว่า อัตลักษณ์ ประกอบด้วยคำว่า “อัต” (อัต-ตะ) หมายถึง ตนหรือตัวเอง ส่วน “ลักษณ์” หมายถึง สมบัติเฉพาะตัว ซึ่งตรงกับคำว่า “Identity” ในภาษาอังกฤษ ดังนั้นเมื่อนำคำ 2 คำมารวมกัน อัตลักษณ์ จึงหมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งแสดงสมบัติเฉพาะตัวของตนเอง พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2555, น. 270) ให้นิยามว่า อัตลักษณ์ มีความหมาย 3 นัย ได้แก่ 1) ผลรวมของลักษณะเฉพาะบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ทำให้สิ่งนั้นเป็นที่รู้จักและจดจำได้ 2) ความเป็นหนึ่งเดียวหรือสภาวะที่ไม่มีผู้ใดเหมือน 3) ผลที่เกิดแก่ผู้เรียน นิสิต นักศึกษา ตามปรัชญาวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษานั้นๆ ตามความตั้งใจของผู้ก่อตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (2555, น. 49) ให้ความหมายว่า อัตลักษณ์ หมายถึง บุคลิก ลักษณะที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนตามปรัชญา/วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่ได้รับความเห็นชอบจากสภาสถาบัน ในขณะที่ อภิญา เพ็ญฟูสกุล (2546, น.4-26) สรุปความหมายของอัตลักษณ์ในมิติเชิงสังคมว่า หมายถึง การแสดงออกความเป็นตัวเราของปัจเจกบุคคลทั้งด้านอารมณ์ความรู้สึกริเริ่มคิดและการแสดงออกที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทหน้าที่ทางสังคม ในทางสังคมศาสตร์ ใช้คำว่า “อัตลักษณ์” แทน “เอกลักษณ์” โดยเหตุปัจเจกอาจมีหลายอัตลักษณ์ได้ในขณะเดียวกัน และการให้ความหมายของอัตลักษณ์ก็อาจเปลี่ยนแปลงไปตามบริบท จึงมิได้หมายถึงคุณสมบัติเฉพาะตัวต่อไป

นอกจากนี้ ชงชัย สมบูรณ์ (2549, น.18) ให้ความหมายว่าอัตลักษณ์เป็นการมองตนเองเพื่อตอบคำถามว่าฉันคือใคร และฉันเหมือนหรือแตกต่างจากเขาอย่างไร โดยอัตลักษณ์จะอยู่ในตนเองอย่างต่อเนื่อง ในแต่ละบุคคลสามารถมองตนเองได้หลายแง่มุม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าเราเป็นสมาชิกของหน่วยใด สังคมใด ซึ่งเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยนั้นสังคมนั้น

สำหรับในต่างประเทศ การให้ความหมายของอัตลักษณ์นั้นมีความสอดคล้องและแตกต่างกับนักวิชาการไทย ดังนี้

พจนานุกรมเวบมาสเตอร์ (Webster's Dictionary, 1995, p. 481) นิยามว่า อัตลักษณ์ คือ คุณสมบัติเฉพาะของคนในกลุ่มที่เหมือนกันทุกๆ ด้าน ทำให้โดดเด่นขึ้นมาหรือแตกต่าง

บาร์ท (Barth, 1969, pp.17-18) สรุปรว่า อัตลักษณ์ เป็นความพยายามสร้างขอบเขตของบุคคลเพื่อตอบคำถามให้ได้ว่าเราเป็นใคร แตกต่างกับคนอื่นอย่างไร สัมพันธ์กับเราอย่างไร คนอื่นสัมพันธ์กับเราอย่างไร ซึ่งเป็นกระบวนการที่เหมือนกับสิ่ง 2 สิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ เช่นเดียวกับเหรียญ 2 ด้าน ด้านหนึ่งแสดงความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน และอีกด้านหนึ่งแสดงความรู้สึกของคนอื่นต่อเรา

โรเลส และชาคเฮอรี (Rowles & Chaudhury, 2005, p. 54) ให้ความหมายว่าอัตลักษณ์ เป็นสิ่งที่อยู่ภายในของบุคคลภายใต้กรอบทางวัฒนธรรม ที่ซ่อนเร้นอยู่ในตนเอง

ลอเลอร์ (Lawler, 2008, pp.5-6) อธิบายว่า อัตลักษณ์มาจากภาษาละตินว่า "Idem" แปลว่า เหมือน (Same) อัตลักษณ์จึงเสมือนของสองสิ่งหรือฝาแฝดที่แยกขาดกันไม่ได้คือความเหมือน (Sameness) และความลักษณะเฉพาะ (Uniqueness) ซึ่งมีมากกว่าลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แสดงออกมา

จากความหมายที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าอัตลักษณ์มีความหมาย 2 นัย คือ นัยเชิงสังคมและนัยเชิงการศึกษา ในเชิงสังคม อัตลักษณ์เป็นการแสดงออกความเป็นตัวตนที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทหน้าที่ทางสังคม สำหรับนัยทางการศึกษานั้น อัตลักษณ์คือบุคลิก ลักษณะการแสดงออกของผู้เรียนโดยการกำหนดจากสถานศึกษา ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อัตลักษณ์ หมายถึง ผลที่เกิดกับผู้เรียนในรูปของบุคลิก ลักษณะและการแสดงออกที่แสดงออกมาเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ศึกษาในสถานศึกษานั้นๆ โดยทำให้บุคคลอื่นรู้ว่าตนเองคือใคร แตกต่างจากคนอื่นหรือสถานศึกษาอื่นอย่างไร ภายใต้การกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

1.1.2 ความสำคัญของอัตลักษณ์

อัตลักษณ์มีความสำคัญเนื่องจากการสร้างสัญลักษณ์เพื่อแสดงความเป็นตัวตน ผ่านการปฏิสัมพันธ์ที่เชื่อมต่อระหว่างความเป็นปัจเจกกับบทบาทหน้าที่และระบบที่สังคมกำหนดมา เช่น ความเป็นพ่อ แม่ อัตลักษณ์มีหน้าที่สร้างกฎเกณฑ์ขึ้นมาเพื่อจัดระเบียบสิ่งที่กำหนดขึ้นในขณะเดียวกันทำหน้าที่แบ่งแยก กีดกัน สรรพสิ่งที่มีคุณลักษณะแตกต่างออกไปนอกรอบ (ชงชัย สมบูรณ์ 2549, น. 22) นอกจากนี้ยังพบว่าอัตลักษณ์มีความสำคัญในมิติอื่น ดังนี้

1) อัตลักษณ์ เป็นหัวใจของชีวิตสังคม ทำให้ชีวิตสังคมมีความหมาย (Meaning) การรู้ว่าเป็นใคร คนอื่นเป็นใคร มีความเหมือนหรือความต่างอย่างไร ทำให้การติดต่อสัมพันธ์กันจนก่อให้เกิดวัฒนธรรม (ปรีชา คุวินทร์พันธ์, 2551, น.8) ในขณะที่อัตลักษณ์เป็น

ลักษณะร่วมกันที่ช่วยเสริมสร้างการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ หากสังคมมีความแตกต่างทางวัฒนธรรม อาจนำมาซึ่งความขัดแย้งเชิงอัตลักษณ์ ส่งผลให้เกิดความรุนแรงในสังคม (มานะ แก้วมาลา, 2552, น. 19-20)

2) อัตลักษณ์จะช่วยบ่งบอกถึงความแตกต่างและจัดการความแตกต่างเพื่อแยกแยะ สิ่งที่เหมือนกันและแบ่งคนที่ไม่เหมือนกัน โดยจะทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างจิตใจของบุคคลกับสังคมโลกหรือ ระหว่างตนเองกับสิ่งที่ผู้อื่นมองเราว่าเราเป็นอย่างไร (Woodward, 2004, pp. 7-8) ในบางสังคมมีการต่อสู้แย่งชิงเพื่อให้ได้มาซึ่งเอกลักษณ์ หรือความเป็นตัวตนของความเป็นคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง อัตลักษณ์จะทำหน้าที่ทำความเข้าใจการเป็นผู้กระทำการ (Agency) และการเลือกตัดสินใจ (Rational Choice) (สุระพงษ์ ยิ้มละมัย, 2550, น. 20-21) ส่งผลให้เกิดสิ่งประดิษฐ์ ในทางวัฒนธรรมของกลุ่ม เกิดความเป็นชาติ และรัฐประชาชาติในที่สุด (ศรีสมภพ จิตภิรมย์ศรีและคณะ, 2550, น. 3)

3) อัตลักษณ์จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม จากบริบทของโลกาภิวัตน์ที่ทำให้มิติเวลาที่เร่งเร็วขึ้นในขณะที่มิติพื้นที่ดูแคบลง เพราะการปฏิบัติเทคโนโลยีทางการสื่อสารทำให้เกิดการเคลื่อนไหวทางวัฒนธรรมไปอย่างรวดเร็ว ชับซ้อน ส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดที่มนุษย์ตีค่าและนิยามอัตลักษณ์ของตนเอง ทั้งวัฒนธรรม ศาสนา เพศ หรือค่านิยมของกลุ่มชาติพันธุ์ ผลกระทบดังกล่าวแสดงออกมาในรูปของแบบแผนการดำเนินชีวิตประจำวันในระดับปัจเจกชนที่มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจนถึงระดับการเคลื่อนไหวทางสังคม (ชัยณรงค์ ชันฉนิก และชูเกียรติ โพนแก้ว, 2552, น. 9)

4) อัตลักษณ์ช่วยแก้ปัญหาสังคมได้ถึงรากเหง้า อัตลักษณ์ช่วยให้เราเห็นความละเอียดอ่อนของกระบวนการสร้างอัตลักษณ์ทั้งในแง่ของกลไกและระดับต่าง ๆ ที่ปรากฏ การรู้เท่าทันและเข้าใจถึงที่มาของปัญหาจะช่วยให้เรามีแนวทางการแก้ปัญหาถึงรากเหง้าหรือมองปัญหาได้ทุกมิติ นอกจากนี้อัตลักษณ์ยังเป็นตัวเชื่อมโยงให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคมพหุวัฒนธรรม ภายใต้ความแตกต่างของอัตลักษณ์ใหม่ในสังคมปัจจุบันกับ 111 อัตลักษณ์ดั้งเดิม (อภิญาญา เฟื่องฟูสกุล, 2546, น. 134)

จะเห็นได้ว่าอัตลักษณ์มีความสำคัญต่อการช่วยให้มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติ เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม รวมไปถึงเป็นตัวเชื่อมโยงให้เกิดความสามัคคีในสังคม ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกของสังคมมีการปรับตัวซึ่งกันและกัน ตลอดจนการเคารพถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล

1.1.3 ประเภทของอัตลักษณ์

อัตลักษณ์ เป็นความพยายามสร้างขอบเขตของบุคคลเพื่อตอบคำถามให้ได้ว่าเราเป็นใคร แตกต่างหรือเหมือนกับคนอื่นอย่างไร เรามีความสัมพันธ์กับคนอื่นอย่างไร และคนอื่นสัมพันธ์กับเราอย่างไร ซึ่งเป็นกระบวนการที่เสมือนเหรียญสองด้าน ด้านหนึ่งแสดงความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน และอีกด้านหนึ่งแสดงความรู้สึกของคนอื่นที่มีต่อตัวเรานักวิชาการได้แบ่งอัตลักษณ์ออกเป็น 2 ประเภท (Barth, 1969, pp. 17-18 ; อภิญา เฟื่องฟูสกุล, 2546, น. 6; ฌานฌวงส์ บูรพัฒน์, 2547, น. 58 ; มานะ แก้วมาลา, 2552, น. 19 ; ชัยณรงค์ ชันพณี และชูเกียรติ โพนแก้ว, 2552 อ้างใน กิตติพร เนาวิสุวรรณ, 2557) ได้แก่

1) อัตลักษณ์ส่วนบุคคล (Personal Identity) หมายถึง คุณลักษณะที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมธรรมชาติและสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม เพื่อแสดงออกถึงการรู้จักตนเอง การรับรู้ตนเอง การยอมรับตนเอง ความมั่นใจในตนเองและความภาคภูมิใจในตนเอง

2) อัตลักษณ์ทางสังคม (Social Identity) หมายถึง สิ่งที่แสดงออกถึงผลของกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) จากกระบวนการของสังคม เช่น ระบบครอบครัว ระบบการศึกษา ระบบการเมืองการปกครอง ระบบศาสนา ระบบสุขภาพ เป็นต้น เพื่อแสดงออกมาในรูปของวิถีชีวิต ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อและแบบแผนพฤติกรรม ธงชัย สมบูรณ์ (2549, น. 44) กล่าวว่า อัตลักษณ์ของบุคคลเป็นการมองตนเองของแต่ละบุคคลซึ่งมีหลายมุมมองโดยขึ้นอยู่กับบทบาทของแต่ละสังคมที่แตกต่างกันออกไปโดยอัตลักษณ์อาจแบ่งได้เป็น 5 ประเภท ได้แก่

(1) อัตลักษณ์ปัจเจกบุคคล (Individual Identity) คือ การมองตนเองในหลายแง่มุม

(2) อัตลักษณ์ร่วม (Collective Identity) หมายถึง กระบวนการสร้างจิตสำนึกร่วมกับกลุ่มสังคมโดยจะทำให้เห็นแตกต่างในแต่ละกลุ่มสังคมที่อาศัยสัญลักษณ์ต่างๆของกลุ่มสังคม เพื่อสังคมเพื่อสร้างระบบวัฒนธรรมเช่นการเล่นพื้นบ้านตำนานสังคมและวัฒนธรรมมีบทบาทในการสร้างและปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์โดยตรง

(3) อัตลักษณ์ขององค์กร (Corporate Identity) คือ การแสดงออกของลักษณะเฉพาะตัวขององค์กรที่สามารถรับรู้ด้วยการแสดงออกทางพฤติกรรมการใช้สัญลักษณ์และการสื่อสารขององค์กร (ธงชัย สมบูรณ์, 2549, น. 45)

(4) อัตลักษณ์ทางสังคม (Social Identity) คือ อัตลักษณ์ทางสังคมควบคู่ไปกับอัตลักษณ์ทางสังคมเป็นผลผลิตที่สังสมมาจากการใช้วาทกรรม (Product of Discourse)

(5) อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม (Cultural Identity) คือ ได้เสนอตัวแปรสำหรับวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม ได้แก่ โลกทัศน์ (Worldview) เป็นความเชื่อที่เกี่ยวกับธรรมชาติของเป้าหมายชีวิตความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์จักรวาลและสิ่งต่างๆ รอบตัว แบบแผนของบรรทัดฐาน (Normative Pattern) เป็นแนวทางในการปฏิบัติของกลุ่มสังคม ระบบรหัส (Code System) เป็นรูปแบบที่ใช้ในการสื่อสารเช่นภาษาสถานที่ความสัมพันธ์ที่บุคคลได้รับรู้ (Perceived Relation) เช่นวัฒนธรรมปฏิสัมพันธ์การสื่อสาร

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างอัตลักษณ์บุคคล

อัตลักษณ์บุคคลไม่ได้มีลักษณะถาวร แต่มีการก่อตัวและปรับเปลี่ยนตลอดเวลาตามบริบทของเวลาและสถานที่ที่บุคคลได้มีปฏิสัมพันธ์ (Ivanic, 1998, 2006 cited in Burgess, 2010, p. 20) โดย อีริกสัน (Erikson) เชื่อว่าการสร้างอัตลักษณ์บุคคลเป็นกระบวนการตลอดทั้งชีวิต (A Life Long Process) และได้แบ่งขั้นตอนการสร้างอัตลักษณ์ไว้ 8 ขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่วัยทารกจนถึงวัยรุ่น (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2544, น. 40-45) ซึ่งในการสร้างอัตลักษณ์บุคคลนี้มีความเกี่ยวข้องกับมิติภายในที่ปัจเจกบุคคลรู้จักและรับรู้เกี่ยวกับตนเองและมิติภายนอกที่ปัจเจกบุคคลให้และเปลี่ยนแปลงความหมายเกี่ยวกับตนเองจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม (อภิญา เพ็ญฟูสกุล, 2546, น. 5-6) แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างอัตลักษณ์บุคคลได้มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอไว้ดังนี้

1.2.1 กระบวนการที่อัตลักษณ์บุคคลกลายเป็นอัตลักษณ์ทางสังคม และกระบวนการที่สังคมหล่อหลอมอัตลักษณ์บุคคลขึ้นมา

รอม แฮร์รี่ (Rom Harré) อธิบายถึงกระบวนการที่อัตลักษณ์บุคคลกลายเป็นอัตลักษณ์ทางสังคม และกระบวนการที่สังคมหล่อหลอมอัตลักษณ์บุคคลขึ้นมาดังนี้ (Harré, 1983 cited in Stables, 2003, p. 5; Harré, 1983 cited in Murray, 2003 ; Harré, 1990 อ้างถึงในอภิญา เพ็ญฟูสกุล, 2546, น. 105)

- 1) กระบวนการที่เด็กซึมซับเอาค่านิยมผ่านกระบวนการขัดเกลาจากพ่อแม่หรือโรงเรียน (Appropriation)
- 2) กระบวนการที่ค่านิยมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ผนวกเข้ามาในมิติภายในของบุคคล และก่อตัวขึ้นเป็นอัตลักษณ์บุคคล (Transformation)
- 3) กระบวนการที่อัตลักษณ์บุคคลถูกถ่ายทอดหรือแสดงออกในพื้นที่สาธารณะ (Publication)
- 4) กระบวนการที่ประสบการณ์ในกระบวนการทั้งสามข้างต้นได้กลายเป็นประสบการณ์สาธารณะผ่านกลไกบางอย่าง เช่น การพิมพ์หนังสืออัตชีวประวัติออกมาจำหน่าย

(Conventionalization) ทั้งนี้ กระบวนการดังกล่าวทั้งหมดจะครอบคลุมทั้งส่วนที่บุคคลถูกกำหนด จากสังคม และส่วนที่บุคคลเลือกให้ความหมายและกระทำภายในกรอบที่ถูกกำหนดด้วย

1.2.2 วงจรแห่งวัฒนธรรม (The Circuit of Culture) กับกระบวนการสร้าง

อัตลักษณ์บุคคล

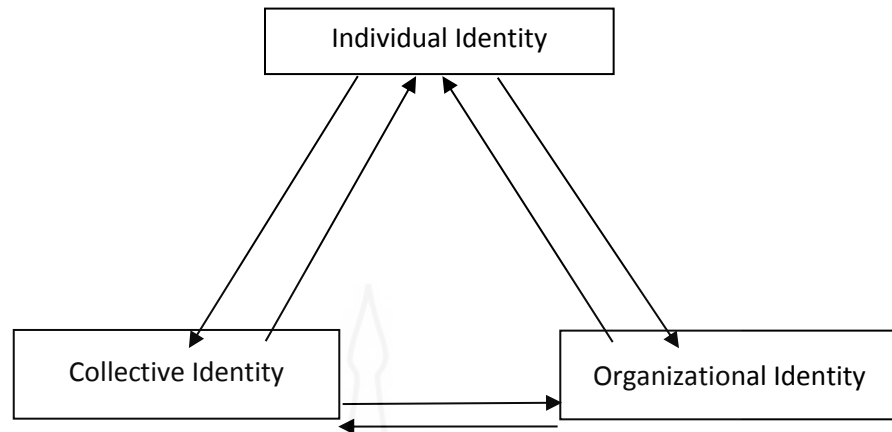
กระบวนการสร้างอัตลักษณ์บุคคลดำเนินไปอย่างต่อเนื่องภายใต้วงจรแห่ง วัฒนธรรม ซึ่งมีองค์ประกอบต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โดยจุดเริ่มต้นของวงจรมันจะ เริ่มต้นที่องค์ประกอบใดก่อนได้ ดังนี้ (Stuart, 1997 cited in Leve, 2012, p. 4 และขวัญฟ้า ศรีประพันธ์, 2551, น. 24-25)

- 1) การผลิต (Production) คือ การที่บุคคลให้ความหมายและเปลี่ยนแปลง ความหมายจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในสถานการณ์และรูปแบบที่หลากหลาย
- 2) การบริโภค (Consumption) คือ การบริโภคทางวัฒนธรรม ที่ให้ ความหมายจากการสร้างภาพตัวแทน และในการบริโภคนั้น สถานที่ อุดมการณ์ เพศและชนชั้นทาง สังคมต่างก็หมุนเวียนและมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

1.2.3 อัตลักษณ์องค์กร (Organizational Identity)กับการสร้างอัตลักษณ์บุคคล

จากแนวคิดที่ว่าอัตลักษณ์บุคคล และอัตลักษณ์ทางสังคม มีความเชื่อมโยง และส่งผลซึ่งกันและกัน โดยบุคคลจะให้และเปลี่ยนแปลงความหมายเกี่ยวกับตนเองจากการมี ปฏิสัมพันธ์กับสังคมหนึ่งในอัตลักษณ์ทางสังคมที่มีผลต่อการสร้างอัตลักษณ์บุคคล คือ อัตลักษณ์ ร่วม (Collective Identity) ของสมาชิกในองค์กรผ่านการบัญญัติกฎระเบียบ ข้อบังคับ ธรรมเนียม และประเพณีเพื่อกำหนดอำนาจและบทบาทหน้าที่ของบุคคลภายในองค์กร ซึ่งอัตลักษณ์ร่วมนี้มี ส่วนในการสร้างอัตลักษณ์องค์กร (Organizational Identity) (Gee, 2000, p.102 cited in McNair, Newswander, Boden & Borrego, 2011, p. 377)

สุภฤกษ์ รัชชาติ (2554, น. 14) ได้สรุปอัตลักษณ์องค์กร (Organizational Identity) ว่าเป็นรากฐานขององค์กรที่แฝงอยู่ในวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) โดยวัฒนธรรม องค์กรนี้จัดเป็นโครงสร้างของอัตลักษณ์ร่วมอย่างหนึ่ง และถูกสื่อสารต่อสมาชิกองค์กรผ่าน ผู้บริหารระดับสูง จากนั้นจึงถูกตีความและแสดงออกผ่านสมาชิกขององค์กรทุกระดับ ทั้งนี้ปัจจัยที่ ส่งผลต่อการแสดงออก คือรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน และอิทธิพลจาก สังคมภายนอกองค์กร ดังนั้นอัตลักษณ์องค์กรจึงมีส่วนในการสร้างอัตลักษณ์บุคคลและอัตลักษณ์ ร่วมของสมาชิกภายในองค์กร ในขณะที่เดียวกันอัตลักษณ์บุคคลและอัตลักษณ์ร่วมก็มีส่วนในการ สร้างอัตลักษณ์องค์กรด้วยเช่นกัน โดย พูสา (Puusa, 2006 อ้างถึงในสุภฤกษ์ รัชชาติ, 2554, น. 15) ได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างอัตลักษณ์ทั้งสามประเภท ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างอัตลักษณ์บุคคล อัตลักษณ์ร่วมและอัตลักษณ์องค์กร

ที่มา: Puusa (2006 อ้างถึงในศุภฤกษ์ รักชาติ, 2554, น.15)

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา

ปัจจุบันได้มีการประกาศใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ที่เปิดกว้างและ ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งได้บรรลุเนื้อหาวิชาในส่วนที่ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ได้อย่างอิสระ เหมาะสม และตรงกับความต้องการหรืออัตลักษณ์ของแต่ละ สถาบันได้และในการประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา รอบสามที่กำลังพัฒนาขึ้น (สำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา, 2552) ได้ให้ความสำคัญกับการ พัฒนาอัตลักษณ์นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งให้สอดคล้องกับสถาบันอุดมศึกษา แห่งนั้น เพื่อส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษามีความเป็นเลิศได้ตามจุดเน้น และศักยภาพของตนเอง ซึ่ง จะทำให้สถาบันอุดมศึกษามีความงดงามที่แตกต่างกัน จึงเห็นได้ว่าปัจจุบันนี้เน้นให้ สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมีอัตลักษณ์เป็นของตนเอง เพื่อที่จะได้พัฒนานิสิตนักศึกษาให้ สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของสถาบันอุดมศึกษานั้น (สุภัชฉาน ศรีเอี่ยม, 2554)

อัตลักษณ์ของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะส่งผลต่อการ ประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมของผู้เรียนดังที่ เกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่สาม (พ.ศ. 2554-2558) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การ มหาชน) (สมศ.) ได้กำหนดให้มีการประเมินเกี่ยวกับการสร้างอัตลักษณ์ของผู้เรียนที่สอดคล้องกับ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง

1.3.1 นโยบายการพัฒนาบัณฑิตอุดมคติไทยพ.ศ. 2554-2558 (สกอ. เตรียมพร้อม ผลิตบัณฑิตไทยในศตวรรษที่ 21, 2554, น. 2)

1) บัณฑิตไทยมีสมรรถนะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กล่าวคือ ต้องมีการเรียนรู้ในวิชาแกนหลัก ได้แก่ ภาษาแม่ และภาษาสำคัญของโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ การปกครองและหน้าที่พลเมือง เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ และประวัติศาสตร์ โดยต้อง สอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก ดังนี้ (1) ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับโลก ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี ความรู้ด้านสุขภาพ ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (2) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมซึ่งเป็นตัวกำหนดความพร้อมของผู้เรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ประกอบด้วยความรู้เริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมี วิจารณญาณ และการแก้ปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือ (3) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยอาศัย ความรู้ในหลายด้าน ได้แก่ความรู้ด้านสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับสื่อความรู้ด้านเทคโนโลยี และ (4) ทักษะด้านชีวิตและอาชีพในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จซึ่ง ผู้เรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญดังนี้ คือความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรมการเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และมีความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (Accountability) มีภาวะผู้นำและมีความรับผิดชอบ (Responsibility) (วิจารณ์ พานิช, 2555, น.16-21)

2) บัณฑิตไทยมีคุณลักษณะความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก

3) บัณฑิตไทยมีความเป็นเลิศที่หลากหลายตามจุดเน้นของ

สถาบันอุดมศึกษา กล่าวคือ ผลิตบัณฑิตที่สะท้อนจุดเน้นของสถาบันเป็นบัณฑิตที่เก่งทั้งวิชาการ และวิชาชีพ โดยคำนึงถึงเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพนั้นๆ

1.3.2 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 กำหนดคุณลักษณะบัณฑิตไว้ 5 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึงความสามารถในการจัดการปัญหาทางคุณธรรมจริยธรรม และวิชาชีพ โดยใช้ดุลยพินิจทางค่านิยมความรู้สึกของผู้อื่น ค่านิยมพื้นฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ

2) ด้านความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ ตระหนักรู้หลักการและทฤษฎีในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับหลักสูตรวิชาชีพต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าของความรู้เฉพาะด้านในสาขาวิชา และตระหนักถึงงานวิจัยในปัจจุบัน

ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาและการต่อ ยอดองค์ความรู้ ส่วนหลักสูตรวิชาชีพที่เน้นปฏิบัติ จะต้องเน้นหนักในธรรมเนียมปฏิบัติ กฎระเบียบข้อบังคับที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

3) ด้านทักษะทางปัญญา หมายถึง การมีความสามารถค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจและสามารถประเมินข้อมูล แนวคิดหลักฐานใหม่ๆ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และใช้ข้อมูลที่ได้ในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองสามารถศึกษาปัญหาที่ค่อนข้างซับซ้อน และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความรู้ภาคทฤษฎี ประสบการณ์จากภาคปฏิบัติและผลกระทบจากการตัดสินใจสามารถใช้ทักษะและความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในเนื้อหาสาระทางวิชาการและวิชาชีพ สำหรับหลักสูตรวิชาชีพ ผู้เรียนสามารถใช้วิธีการปฏิบัติงานประจำ และหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นทักษะที่เอื้อต่อการแก้ปัญหากลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำ หรือสมาชิกของกลุ่ม สามารถแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำใสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและต้องใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มในการวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเหมาะสมบนพื้นฐานของตนเอง และของกลุ่ม รับผิดชอบในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งต้องมีการพัฒนาตนเองและอาชีพ

5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึงความสามารถในการศึกษา ทำความเข้าใจในประเด็นปัญหา สามารถเลือกและประยุกต์ใช้เทคนิคทางสถิติหรือคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมในการศึกษาค้นคว้าและเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา ใช้เทคนิคสารสนเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผล แปลความหมาย และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศอย่างสม่าเสมอสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในการพูดและการเขียน สามารถเลือกใช้รูปแบบการนำเสนอที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มบุคคลที่แตกต่างกันได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาตามนโยบายการพัฒนาบัณฑิตอุดมคติไทย พ.ศ. 2554-2558 และตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ดังกล่าวข้างต้นจะพบว่า มีการกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนสอดคล้องใกล้เคียงกัน โดยแบ่งเป็นสองด้าน คือ 1) คุณลักษณะด้านปัญญา เช่น การมีความสามารถในการเรียนรู้ สืบค้นและประเมินข้อมูล การคิดวิเคราะห์ การมีความคิดสร้างสรรค์และมีองค์ความรู้ในสาขาวิชาที่กว้างขวางและเป็นระบบ และ 2) คุณลักษณะด้านอาชีพและการดำรงชีวิต เช่นการมีความรู้และทักษะในวิชาชีพเฉพาะด้าน มีความรับผิดชอบ มีทักษะทางสังคม มีคุณธรรม และจริยธรรมซึ่งจากคุณลักษณะทั้งสองด้านนี้และตามแนวคิดในงานวิจัยของ Lairio, Puukari & Kouvo

(2013, pp. 118-119) สามารถจำแนกประเภทอัตลักษณ์ที่สถาบันอุดมศึกษาสร้างให้เกิดแก่ผู้เรียน ได้ ดังนี้

1. อัตลักษณ์ทางวิชาการ (Academic Identity) หมายถึง การมีทักษะในการคิดอย่างเป็นระบบ (Scientific Thinking Skills) และทักษะทั่วไป (Generative Skills) ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและสร้างความรู้ใหม่ได้ ตลอดจนมีองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ

2. อัตลักษณ์ทางวิชาชีพ (Professional Identity) หมายถึง การมีทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ รวมทั้งมีทักษะทางสังคมสำหรับการสร้างอัตลักษณ์ของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา อิริคสัน(Erikson) เชื่อว่าการสร้างอัตลักษณ์บุคคลเป็นกระบวนการตลอดทั้งชีวิตตั้งแต่วัยทารกจนถึงวัยชรา และการสร้างอัตลักษณ์ในช่วงวัย 12-18 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงวัยรุ่น และเป็นช่วงวัยของบุคคลที่ศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งนับเป็นช่วงวัยที่มีความสำคัญมากที่สุดเนื่องจากเป็นช่วงวิกฤตระหว่างการมีอัตลักษณ์ที่ลงตัวกับการเกิดความสับสนในบทบาทของตน บุคคลในวัยนี้ต้องการแสวงหาอัตลักษณ์ของตนเอง หากบุคคลไม่สามารถค้นหาอัตลักษณ์ของตนพบ ก็จะเกิดความสับสนในการแสดงบทบาทหน้าที่ของความเป็นผู้ใหญ่ในอนาคตได้ ทั้งนี้อัตลักษณ์ของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาถือเป็นอัตลักษณ์บุคคล (Individual Identity) ซึ่งเกี่ยวข้องกับมิติภายในที่บุคคลรู้จักและรับรู้เกี่ยวกับตนเอง และอัตลักษณ์ทางสังคม (Social Identity) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล (สุรางค์ ไคว้ตะกุล, 2544, น. 5-6, น. 40-45; อภิญา เฟื่องฟูสกุล, 2546, น. 17-19) สำหรับประเภทอัตลักษณ์ที่สร้างให้เกิดแก่ผู้เรียนซึ่งได้แก่ อัตลักษณ์ทางวิชาการ และอัตลักษณ์ทางวิชาชีพนี้มีพื้นฐานจากการสร้างความกระหายใคร่รู้ (Curiosity) และฝึกฝนผู้เรียนให้มีใจเปิดรับทางเลือกในคำอธิบายหรือคำตอบใหม่เพื่อนำมาปรับปรุงตนเอง รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในสถาบันอุดมศึกษา (Lairio, Puukari & Kouvo, 2013, p. 118) นอกจากนี้การสร้างอัตลักษณ์ของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษายังมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Nygaard & Serrano, 2009, p. 233) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจะเป็นปัจจัยที่สถาบันอุดมศึกษาสามารถดำเนินการได้จนส่งผลให้สร้างอัตลักษณ์ของผู้เรียนได้ประสบความสำเร็จ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2561 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 และมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 มุ่งเน้นการพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่

แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา และทักษะศตวรรษที่ 21 มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพกฎหมาย มีภาวะผู้นำ รู้รักผูกพันค่าความเป็นไทยและรู้บริบทสากล โดยมุ่งหวังให้ การจัดการศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิต สร้างวิถีการเรียนรู้ของคนไทย ให้เป็นสังคมแห่งการ เรียนรู้สู่การร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม คณะกรรมการการ อุดมศึกษา จึงเห็นควรปรับปรุงมาตรฐานการอุดมศึกษาให้สอดคล้อง ตามมาตรฐานการศึกษาของ ชาติ เพื่อใช้เป็นกลไกระดับกระทรวง ระดับคณะกรรมการการอุดมศึกษา และระดับหน่วยงาน ในการส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามหลักการข้างต้น โดยมีการกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษาจะครอบคลุมด้านผลลัพธ์ ผู้เรียน การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการแก่สังคม ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย และ การบริหารจัดการตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของประเภทสถาบัน โดยเน้นความรับผิดชอบต่อ สังคมและสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสำคัญ คือการจัดการศึกษาเพื่อให้ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามีคุณลักษณะของคนไทยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและเป็น กำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา, 2561)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พัฒนารอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่สี่ (พ.ศ.2559-2563) ระดับอุดมศึกษา และ กำหนดคุณภาพบัณฑิตปริญญาตรี ต้องมีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ตามความหมาย ดังนี้ ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นผู้ที่มีทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่ประเทศต้องการ ให้เป็น “พลเมืองดี มีทักษะการเรียนรู้ พึ่งพาตนเองได้” โดยบัณฑิตจะต้องมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้ 1) ผู้มี ความเป็นพลเมืองดี 2) ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 3) ผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และ 4) ผู้มีทักษะทางสังคม และการดำรงชีวิต ทั้งนี้สถานศึกษาในฐานะสถานที่บ่มเพาะผู้เรียนให้เกิดเป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ ด้วยการถ่ายทอดและปลูกฝังผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้บัณฑิตเป็นพลเมืองและพลโลก ที่ดี โดยคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามที่ประเทศต้องการ ผู้มีความมีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และมีจิตสาธารณะ เป็นพลเมืองที่ตื่นรู้ สามารถอ่านออกเขียนได้ คำนวณและคิดอย่างเป็นระบบ มี วิจัยญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา มีทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ ทักษะ ด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ มี ภาวะผู้นำ มีทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม มีการประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อการทำงาน มี ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวน ทัศน์ และสามารถพึ่งตนเองได้ เห็นคุณค่าของการทำงานแบบร่วมมือ ร่วมพลังในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 เกี่ยวกับคุณธรรม ทักษะ และความรู้ที่จำเป็นบนฐานค่านิยมร่วม ผู้รอบผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาของชาติจะต้องทำให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้เรียน อันเป็นผลที่เกิดจากการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา จนถึงการอุดมศึกษา ทั้งนี้ สถานศึกษามีอิสระในการกำหนดแนวคิด ปรัชญา และวิสัยทัศน์ของการจัดการศึกษาให้เป็นอัตลักษณ์และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและตามความถนัดของผู้เรียน หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องมีการสนับสนุน กำกับ ติดตาม ประเมิน และพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ (accountability) มีระบบ การบริหารจัดการ ทั้งด้านผู้บริหาร ครู ณาจารย์และบุคลากร หลักสูตรการเรียนการสอน สื่อ เทคโนโลยี ดิจิทัล ทรัพยากร สิ่งสนับสนุนการศึกษา และการประเมิน ตลอดจนระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องที่ทำให้เกิด ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ที่เหมาะสมตามแต่ละระดับและประเภทการศึกษา และผลลัพธ์สะสมที่ครอบคลุมระดับและประเภทการศึกษาที่ต่อเนื่องกัน นอกจากนี้ สถาบันผลิตและพัฒนาครู ในฐานะกลไกสำคัญในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ จะต้องมียุทธศาสตร์ในการเตรียมความพร้อมครู ก่อนประจำการ และส่งเสริมการพัฒนาครูประจำการให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่เพื่อผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา (Desired Outcomes of Education, DOE Thailand) หมายถึง คุณลักษณะของคนไทย 4.0 ที่ตอบสนองวิสัยทัศน์ การพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยคนไทย 4.0 จะต้องธำรงความเป็นไทยและแข่งขันได้ในเวทีโลก นั่นคือเป็นคนดี มีคุณธรรม ยึดค่านิยมร่วมของสังคมเป็นฐานในการพัฒนาตนให้เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะ 3 ด้าน โดยเป็นคุณลักษณะขั้นต่ำ ดังต่อไปนี้

1. ผู้เรียนรู้เป็นผู้มีความเพียร ใฝ่เรียนรู้ และมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อก้าวทันโลกยุคดิจิทัลและ โลกในอนาคต และมีสมรรถนะ (competency) ที่เกิดจากความรู้ ความรอบรู้ ด้านต่าง ๆ มีสุนทรียะ รักรษ์และประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาไทย มีทักษะชีวิต เพื่อสร้างงานหรือสัมมาอาชีพ บนพื้นฐานของความพอเพียง ความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตที่ดี ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม

2. ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นผู้มีทักษะทางปัญญา ทักษะศตวรรษที่ 21 ความฉลาดดิจิทัล (digital intelligence) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะการบูรณาการ ข้ามศาสตร์ และมีคุณลักษณะของ ความเป็นผู้ประกอบการ เพื่อร่วมสร้างสรรค์และพัฒนา นวัตกรรมทางเทคโนโลยีหรือสังคม เพิ่มโอกาส และมูลค่าให้กับตนเอง และสังคม

3. พลเมืองที่เข้มแข็ง เป็นผู้มีความรักชาติ รักท้องถิ่น รู้ถูกผิด มีจิตสำนึกเป็นพลเมืองไทยและพลโลก มีจิตอาสา มีอุดมการณ์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชาติ บนหลักการประชาธิปไตย ความยุติธรรม ความเท่าเทียม เสมอภาค เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน และการอยู่ร่วมกันในสังคมไทยและ ประชาคมโลกอย่างสันติ โดยผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ 3 ด้าน ที่เหมาะสม ตามช่วงวัย ที่มีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงและสะสม ตั้งแต่ระดับการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา จนถึงระดับอุดมศึกษา

1.4 อัตลักษณ์บัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก

สำหรับวิชาชีพพยาบาล อัตลักษณ์มีความสำคัญต่อความมั่นคงของวิชาชีพ เนื่องจากการมีอัตลักษณ์ดีเยี่ยมส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ที่ดีของวิชาชีพพยาบาล ภาพลักษณ์ที่แสดงออกถึงอัตลักษณ์ที่โดดเด่น จะทำให้เป็นที่รู้จัก ได้รับการสนับสนุนร่วมมือ ได้รับความไว้วางใจจากผู้รับบริการ ส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กรเช่นเดียวกับนักศึกษาพยาบาล แม้ว่ายังไม่ได้เป็นพยาบาลอย่างเต็มตัวแต่อัตลักษณ์ของบัณฑิตพยาบาล ก็เหมือนกับพยาบาลวิชาชีพ กล่าวคือจะมีความรู้สึกรู้จักคิดและแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคมวิชาชีพได้ในทุกสถานการณ์ตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ การรู้ว่าตนเป็นพยาบาลวิชาชีพ การแสดงพฤติกรรมก็เป็นไปตามพยาบาลวิชาชีพอันเป็นคุณลักษณะเฉพาะของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นอัตลักษณ์ที่ทำให้บุคคลอื่นรู้ว่าตนเองมีคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรที่แตกต่างจากคนอื่น ดังนั้นการพัฒนาอัตลักษณ์พยาบาลวิชาชีพจะเกิดขึ้นเมื่อเป็นนักศึกษาพยาบาลผ่านการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อาจารย์ ผู้สอน ผู้รับบริการ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานวิชาชีพอื่น ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ในหลักการอุดมการณ์ ความคาดหวังในบทบาทพยาบาลวิชาชีพ การฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยขณะเป็นนักศึกษาพยาบาล ก็เป็นอีกกระบวนการหนึ่งในการสร้างประสบการณ์ตามบทบาทหน้าที่ (สายสวาท เผ่าพงษ์, 2554, น. 24-26)

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดอัตลักษณ์บัณฑิตของผู้สำเร็จการศึกษาไว้ ดังนี้ (สถาบันพระบรมราชชนก, 2554; กิตติพร เนาว่าสุวรรณ, 2557)

“บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์”

1) จิตบริการ (S=Service Mind) หมายถึง การให้บริการที่เป็นมิตร มีความรักความเมตตา ใส่ใจในความทุกข์ที่เป็นปัญหาของผู้รับบริการ สามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้ง ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติมีองค์ประกอบ ดังนี้

(1) ด้านคุณภาพการบริการแบบองค์รวม เป็นการดูแลด้วยการบูรณาการครอบคลุม ด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ ประกอบด้วยคุณลักษณะ (1.1) ให้การพยาบาล

ด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ภายใต้กระบวนการพยาบาล (1.2) ดูแลเอาใจใส่ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ตามมาตรฐานวิชาชีพ และ (1.3) สามารถเพิ่มคุณค่าการบริการโดยคำนึงผลสำเร็จของการให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความเชื่อมั่นความศรัทธาในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ตลอดจนเกิดความหวังในชีวิต

(2) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วยคุณลักษณะ (2.1) ปฏิบัติในสิ่งที่เป็ประโยชน์ต่อผู้รับบริการอย่างเป็นธรรมเท่าเทียม (2.2) มีความซื่อสัตย์สุจริต (2.3) รับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับ (2.4) รักษาความลับ (2.5) พึงกษลิทธิและเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้รับบริการ และ (2.6) การไม่ปฏิบัติในสิ่งที่เป็อันตรายต่อผู้รับบริการ

(3) ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ประกอบด้วยคุณลักษณะ (3.1) มีภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ (3.2) มีทักษะการบริหารจัดการสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้ (3.3) มีทักษะ การสื่อสารกับผู้รับบริการภายใต้การปฏิบัติการพยาบาลแบบองค์รวมตามกระบวนการพยาบาลโดยเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และ (3.4) เข้าใจในบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของผู้รับบริการ

(4) ด้านการดูแลอย่างเอื้ออาทร ประกอบด้วยคุณลักษณะ (4.1) ให้การพยาบาลด้วยความรู้สึกห่วงใยและเมตตา (4.2) เห็นประโยชน์ของผู้รับบริการเป็สำคัญ และ (4.3) เคารพในคุณค่าศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

2) ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ (A=Analytical Thinking) หมายถึง กระบวนการคิดเชิงลึก ที่ต้องใช้ความสามารถในการทำความเข้าใจการตีความ การใช้ความรู้ประสบการณ์การสังเกตเพื่อระบุปัญหา จำแนกแยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกเป็นส่วน ๆ จัดหมวดหมู่ และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น โดยอยู่บนฐานของการมีข้อมูลที่หลากหลายเป็จริงเพื่อนำมาสู่การแก้ปัญหาตามความต้องการที่แท้จริงมีองค์ประกอบ ดังนี้

(1) ด้านคุณลักษณะนักคิดเชิงวิเคราะห์ ประกอบด้วยคุณลักษณะ (1.1) มีบุคลิกลักษณะเป็นผู้มีความรอบรู้ในเรื่องที่ศึกษา (1.2) ใฝ่เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการสืบค้นข้อมูลช่วงซักถามสังเกต (1.3) สามารถรวบรวมข้อมูลที่แท้จริงได้อย่างเป็นระบบและสรุปข้อมูลด้วยการจัดบันทึกเชิงวิเคราะห์ (1.4) มีทักษะการตัดสินใจมองความจริงตามสภาพความเป็นจริง และ (1.5) ใจกว้างยอมรับความคิดเห็นโดยปราศจากอคติ

(2) ด้านทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ ประกอบด้วยคุณลักษณะ (2.1) มีความสามารถในการจัดหมวดหมู่จำแนกแยกแยะข้อมูล (2.2) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการแล้วนำมาสรุปข้อมูลที่เป็นจริงได้อย่างเป็นระบบ (2.3) เชื่อมโยงข้อมูลกับความรู้ทาง

วิชาการและใช้เหตุผลหรือหลักฐานในการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ และ (2.4) วางแผนให้บริการ
สุขภาพสอดคล้องกับบริบทของผู้รับบริการ

3) การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ (P=Participation) หมายถึง การร่วมรับรู้ตัดสินใจ
เลือกการให้บริการที่เหมาะสมตามความต้องการและบริบทของผู้รับบริการ โดยการวางแผน
ร่วมกันระหว่างพยาบาลกับผู้รับบริการเพื่อแก้ปัญหาสุขภาพของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และ
พึ่งตนเองได้มีองค์ประกอบ ดังนี้

(1) ด้านการส่งเสริมการดูแลตนเองและการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย
คุณลักษณะ (1.1) กระตุ้นให้ผู้รับบริการและครอบครัวมีส่วนร่วมในการค้นพบปัญหาที่แท้จริงของ
ตนเองเพื่อกำหนดเป้าหมายวางแผนเลือกวิธีการดูแลตนเองที่เหมาะสม (1.2) จัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก
สะดวกร่วมกับผู้รับบริการ โดยแสดงบทบาทการให้ความรู้คำปรึกษาค้นหาข้อมูลให้แก่ผู้รับบริการ
ตรงตามสภาพปัญหา (1.3) ให้การชี้แนะวิธีแก้ปัญหาสุขภาพหรือเสนอทางเลือก เพื่อเปิดโอกาสให้
ผู้รับบริการตัดสินใจและปฏิบัติที่ถูกต้อง (1.4) การสะท้อนคิดให้กับผู้รับบริการอย่างสร้างสรรค์มี
เหตุผล (1.5) จัดบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (1.6) ให้กำลังใจผู้รับบริการ และ
(1.7) ส่งเสริมให้ผู้รับบริการรู้จักและเข้าใจตนเองและประสานความร่วมมือกับผู้รับบริการ

(2) ด้านการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ประกอบด้วยคุณลักษณะ (1.1)
ให้การพยาบาลตามความต้องการของผู้รับบริการภายใต้ขอบเขตวิชาชีพ โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของ
ผู้รับบริการ ไม่เลือกปฏิบัติ และ (2.2) เคารพการตัดสินใจและตระหนักในสิทธิของผู้รับบริการ
ภายใต้การยอมรับความแตกต่างด้านความเชื่อ ค่านิยม วิธีการดำเนินชีวิต ตลอดจนองค์ประกอบ
ทางวัฒนธรรมอื่นๆ ของผู้รับบริการ

(3) ด้านการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย ประกอบด้วยคุณลักษณะ (3.1) แสดงบทบาทการ
เป็นตัวแทนผู้รับบริการในการเรียกร้องสิทธิที่พึงได้รับ (3.2) ปกป้องการถูกละเมิดสิทธิของ
ผู้รับบริการ และ (3.3) เพิ่มประสิทธิภาพของระบบการดูแลภายใต้อิสระเชิงวิชาชีพในการพิทักษ์
สิทธิ

วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันการศึกษาที่จัด
การศึกษาตามปรัชญาของสถาบันพระบรมราชชนก ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขที่
มุ่งเน้นชุมชน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และระบบบริการสุขภาพของ
กระทรวงสาธารณสุขมีความเชื่อว่าการพยาบาลเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับผู้รับบริการบน
พื้นฐานการดูแลแบบเอื้ออาทร (Caring) ให้การบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ (Humanized Health
Care) และบูรณาการศาสตร์ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการดูแลสุขภาพของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เพื่อเพิ่ม

ศักยภาพในการดูแลตนเองภายใต้บริบทและวัฒนธรรมที่หลากหลายโดยมีแนวคิดในการจัดการศึกษาพยาบาลและเมโนทัศน์ทางการพยาบาล ดังนี้ (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ตรีง, 2560)

1. การจัดการศึกษาพยาบาล เชื่อว่าผู้เรียนมีศักยภาพ เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ และมีความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอน ผู้เรียน บุคคล ครอบครัว และชุมชน ด้วยวิธีการที่หลากหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ภายใต้บรรยากาศของความเอื้ออาทร โดยใช้การเรียนรู้จากสภาพการณ์จริง เน้นชุมชนเป็นฐาน และใช้กระบวนการพยาบาลที่ผสมผสานความรู้ภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสดงศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและระบบคุณภาพพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21

2. การปฏิบัติการพยาบาล เป็นการปฏิบัติในระดับวิชาชีพ โดยบูรณาการความรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้กระบวนการพยาบาลเป็นเครื่องมือในการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมบนพื้นฐานการดูแลแบบเอื้ออาทร (Caring) และบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ (Humanized Health Care) คำนึงถึงความเป็นปัจเจก มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี มีศักยภาพ มีอิสระในการเลือก การตัดสินใจ มีสิทธิ์ที่จะได้รับการดูแลอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ

3. ความเอื้ออาทร เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการใช้ความรู้และทักษะเชิงวิชาชีพ ในการปฏิบัติการพยาบาลที่แสดงความรู้สึ้อย่างจริงจัง มีความเป็นกัลยาณมิตร เคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ภายใต้มาตรฐานของวิชาชีพและระบบคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

4. การบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์เป็นการให้บริการที่เป็นมิตร มีความรัก ความเมตตา ใส่ใจในปัญหาและความทุกข์ของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ให้บริการตามปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการที่เป็นจริง โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเป็นหลัก

5. สิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งแวดล้อมทั้งหมดที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ให้บริการ ผู้เรียน และผู้สอน อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา วัฒนธรรม ความเชื่อ การเมือง และระบบสุขภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาส่งผลต่อการเรียนรู้และภาวะสุขภาพของผู้ให้บริการ

6. สุขภาพของผู้ให้บริการ เป็นความสมดุลของร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกช่วงวัยของชีวิต ตามการรับรู้ของบุคคล ซึ่งภาวะสุขภาพสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และผู้ให้บริการสามารถดำรงชีพได้ตามศักยภาพ

การจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มุ่งเน้นในการพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนด้านการ

พยาบาลในอนาคต โครงสร้างหลักสูตรมีการจัดการศึกษาภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ เนื้อหาสาระวิชา มีความทันสมัย สอดคล้องกับภาวะสุขภาพและองค์ความรู้ใหม่ ครอบคลุมสถานการณ์สังคมโลกและสถานการณ์ของประเทศ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศไทยทั้งด้านสุขภาพ และระบบการจัดการศึกษา ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ใช้กระบวนการทางปัญญาในการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก และการเรียนรู้ตามสภาพการณ์จริง เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เตรียมผู้เรียนให้เป็นคนทำงานที่ใช้ความรู้ (Knowledge Worker) และเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ (Learning Person) มีทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ทักษะการทำงานเป็นทีม การคิดเชิงวิพากษ์ รวมทั้งทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม พัฒนาบัณฑิตให้เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข โดยมีสมรรถนะทางวิชาชีพ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะสากล มุ่งสู่ผลลัพธ์บัณฑิตที่มีความสมบูรณ์ตามอัตลักษณ์ของสถาบัน มีคุณลักษณะตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) ระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ และมีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร สามารถให้บริการด้านสุขภาพที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ครอบครัว และชุมชนในการดูแลสุขภาพของตนเอง บนพื้นฐานการดูแลอย่างเอื้ออาทร (Caring) ให้การบริการพยาบาลแบบองค์รวม ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ตอบสนองความต้องการการดูแลสุขภาพแห่งชาติบนพื้นฐานจากชุมชน เพื่อชุมชน ได้อย่างมีคุณภาพและผู้รับบริการปลอดภัย

หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559 ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่ได้รับความเห็นชอบจากสภาการพยาบาลเมื่อ 10 เมษายน 2560 มีวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเพื่อให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรมีคุณลักษณะและความสามารถ ดังนี้ (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง, 2560)

- 1) แสดงคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล ดังนี้
 - (1) เคารพในคุณค่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเป็นปัจเจกบุคคล
 - (2) มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพในการดำรงตนและการ

ปฏิบัติงาน

(3) คิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและจัดการปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทั้งที่เกี่ยวกับการปฏิบัติพยาบาลและสถานการณ์ทั่วไป

(4) มีภาวะผู้นำ สามารถบริหารจัดการตนเองและงานที่ได้รับผิดชอบ ตลอดจนทำงานร่วมกับสหวิชาชีพและผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- (5) มีสุขภาพและวุฒิภาวะทางอารมณ์
- (6) แสวงหาความรู้และเรียนรู้ตลอดชีวิต

(7) มีทัศนคติที่ดี และศรัทธาต่อวิชาชีพการพยาบาลเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ และพลเมืองที่ดีของสังคม

(8) สามารถดำรงตนให้อยู่ในสังคมพหุวัฒนธรรม ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของ สังคมบนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและภูมิปัญญาไทย

2) มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ ดังนี้

(1) รอบรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง สามารถ ประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมในการปฏิบัติการพยาบาล เท้าทันกับการเปลี่ยนแปลง

(2) ปฏิบัติการพยาบาลอย่างเป็นองค์รวมโดยใช้กระบวนการพยาบาลทั้งด้าน ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันการเจ็บป่วย รักษา บำบัดทางการพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพแก่ผู้ใช้บริการ ทุกช่วงวัย ทุกภาวะสุขภาพ ทุกระดับของสถานบริการสุขภาพบนพื้นฐานของความเอื้ออาทรและ บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ในความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยใช้ศาสตร์และ ศิลปะทางการพยาบาลและหลักฐานเชิงประจักษ์ ภายใต้กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ

(3) รักษาโรคเบื้องต้น จัดการภัยพิบัติและสถานการณ์ฉุกเฉิน และการส่งต่อ (Refer) ได้ตามขอบเขตวิชาชีพการพยาบาล

(4) สื่อสารภาษาไทยและภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และเทคโนโลยีทางการพยาบาลที่ทันสมัยได้อย่างต่อเนื่อง

(5) พัฒนาศักยภาพของบุคคล ครอบครัว ชุมชนให้สามารถดูแลตนเองทางด้าน สุขภาพ ตามบริบทและวิถีการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับสังคมผู้สูงอายุ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน

(6) ร่วมทำวิจัย สร้างนวัตกรรมทางสุขภาพ และเลือกใช้ประโยชน์จาก ผลงานวิจัย และนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลได้

(7) เลือกใช้แหล่งทรัพยากร นวัตกรรม เทคโนโลยี และภูมิปัญญาท้องถิ่นด้าน สุขภาพมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม

(8) จัดการสุขภาพตามบริบทของชุมชนและท้องถิ่นร่วมกับสหวิชาชีพ จะเห็นได้ว่า การบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ได้กำหนดเป็นอัตลักษณ์ บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ จิตบริการ การคิดเชิง วิเคราะห์ และการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ มีความสอดคล้องตามความสำคัญ และวัตถุประสงค์ ของหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินแบบเสริมพลัง

2.1 แนวคิดพื้นฐานของการประเมินแบบเสริมพลัง

แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง มีจุดเด่นที่ว่าผลผลิตของการประเมิน คือ การเรียนรู้ขององค์กร การประเมินเป็นกระบวนการพัฒนาไม่ใช่แค่เพียงการรายงานผลการประเมินเป็นงานหรือหน้าที่ของทุกคน การประเมินไม่ใช่การทำงานในช่วงใดช่วงหนึ่งแต่เป็นกระบวนการที่ต้องทำต่อเนื่องตลอดไป การประเมินเป็นความสัมพันธ์แบบร่วมมือ รวมพลังของผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในองค์กรกับผู้รับผิดชอบการประเมิน (Millett, 1996, pp. 70-73)

ศิริชัย กาญจนวาที (2550, น. 127) กล่าวว่า Fetterman เป็นผู้เสนอรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลัง (Empower evaluation) ซึ่งอยู่บนพื้นฐานตามแนวคิดของการประเมินแบบสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย การประเมินตามรูปแบบเสริมพลังนี้มุ่งตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย (stakeholders) ทั้งผู้ที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดให้มาร่วมกันดำเนินงานจนเกิดเป็นพลังความรู้ ความเข้าใจในการประเมินและสามารถดำเนินการประเมินได้เอง

สมคิด พรหมจ้อย (2552, น. 72-73) อธิบายว่า การประเมินแบบเสริมพลัง เป็นการประเมินซึ่งอยู่บนพื้นฐานความคิดของการประเมินแบบสร้างความร่วมมือของทุกฝ่าย เป็นการใช้มโนทัศน์ของการประเมิน เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมินไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการกำกับตนเองโดยใช้วิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการดำเนินงานเป็นกระบวนการที่กระทำเพื่อช่วยให้กลุ่มบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเข้ามาส่วนร่วมเรียนรู้ ช่วยตนเองพัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีการประเมินตนเองและสะท้อนผลแก่ตนเอง กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในการประเมินแบบเสริมพลัง ซึ่งประกอบด้วยบุคคลภายในที่ทำการประเมินผลด้วยตนเอง และผู้ประเมินภายนอกทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำ (Coach) หรือผู้อำนวยความสะดวกในการประเมิน (Facilitator) การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการนำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน มีการร่วมมือกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเพิ่มการใช้ประโยชน์ของผลการประเมิน มีการให้ความรู้ในการประเมินแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้มีส่วนร่วม ผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือผู้ให้คำแนะนำไม่ใช่ผู้ตัดสินเกี่ยวกับการประเมิน ผู้ประเมินมีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือเทคนิค และสร้างพลังการประเมินร่วมกันของผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง การประเมินแบบนี้มิได้จบลงเพื่อการทราบคุณค่าของการประเมินเหมือนการประเมินแบบเก่าแต่การประเมินต้องเป็นกระบวนการทำงานที่ต่อเนื่องดำเนินต่อไปตลอดระยะเวลาของการพัฒนาโครงการ

2.2 ความหมายของการประเมินแบบเสริมพลัง

เฟตเทอร์แมน (Fetterman, 1996, pp. 4-5) ให้นิยามการประเมินแบบเสริมพลังสรุปได้ดังนี้ 1) การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการใช้มนทัศน์ของการประเมิน เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมินไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการกำกับตนเอง โดยใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพ 2) การประเมินแบบเสริมพลังเป็นกระบวนการที่กระทำเพื่อช่วยให้กลุ่มบุคคลได้ช่วยตนเองและพัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีการประเมินตนเอง และสะท้อนผลแก่ตนเอง กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในการทำงานประกอบด้วยบุคลากรภายในซึ่งทำการประเมินผลด้วยตนเองและนักประเมินภายนอกจะทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะหรือผู้อำนวยการอำนวยความสะดวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากรทำงานเป็นทีม หรือเป็นกลุ่มโดยไม่มีใครเสริมพลังให้กับใครได้แต่ทุกคนต้องเสริมพลังให้กับตนเอง ดังนั้นการประเมินแบบนี้มิได้จบลงแค่การทราบคุณค่าของการประเมินแต่การประเมินต้องเป็นกระบวนการทำงานที่ต่อเนื่องดำเนินต่อไปตลอดระยะของการพัฒนาโครงการ

เฟตเทอร์แมน (Fetterman, 2001, pp. 3-4) ได้นำเสนอรากฐานของแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง เป็นกระบวนการให้บุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหา เป็นการใช้มนทัศน์ของการประเมิน เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมิน ไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุง การกำกับตนเองโดยใช้วิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการดำเนินงาน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลต่าง ๆ ช่วยตนเองได้พัฒนาตนเองโดยใช้วิธีการประเมินตนเองและสะท้อนผลแก่ตนเองและกลุ่ม โดยมีลักษณะที่เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามาร่วมเรียนรู้ ประเมินตนเอง สะท้อนผลแก่ตนเอง จนในที่สุดสามารถตัดสินใจหรือกำหนดตนเองได้ จากรากฐานของแนวคิดดังกล่าวการประเมินแบบเสริมพลังจึงมีเป้าหมายส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มีวิธีการที่นิยมใช้ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจหรือเป้าหมาย 2) การรวบรวมข้อมูล และ 3) การวางแผนสำหรับอนาคต

เฟตเทอร์แมน และแวนเดอร์แมน (Fetterman & Wanderman, 2005, p. 28) ให้คำจำกัดความของการประเมินแบบเสริมพลังว่าเป็นการประเมินที่มีเป้าหมายในการเพิ่มโอกาสความสำเร็จของโครงการ โดย 1) การจัดเตรียมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโครงการพร้อมกับเครื่องมือสำหรับการวางแผน การปฏิบัติงาน และการประเมินโครงการด้วยตนเอง และ 2) การประเมินหลัก ได้แก่ การประเมินการวางแผนงานและการจัดการโครงการ

ซิมเมอร์แมน (Zimmerman, 2000, p.8) ให้ความหมายของการประเมินแบบเสริมพลังหมายถึง เป็นกระบวนการเพิ่มอำนาจในการควบคุมโครงการให้แก่ผู้ดำเนินงาน เน้นให้สามารถช่วยเหลือตนเอง และพัฒนาโครงการได้โดยใช้หลักการประเมินตนเอง และเทคนิคการ

สะท้อนกลับ ผู้ประเมินอาจเป็นผู้ประเมินภายในหรือภายนอกก็ได้ ผู้ประเมินภายนอกมีบทบาทเป็นผู้แนะนำให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และอำนวยความสะดวก ผู้ประเมินภายในสามารถดำเนินการประเมินได้โดยตนเอง

เวบสเตอร์ (Webster, 1988, p. 145) ให้ความหมายของการประเมินแบบเสริมพลังว่าเป็นการเพิ่มความสามารถที่จะกระทำการใด ๆ ให้สำเร็จลุล่วง โดยมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง และร่วมมือกันทำงาน

เกฟ (Gave, 1993, p. 744) ให้ความหมายของการเสริมพลังอำนาจว่า เป็นการให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังอำนาจ และเป็นการส่งเสริมให้บุคคลได้รับการตอบสนองขั้นสูงสุดคือ การเข้าถึงตนเองอย่างถ่องแท้ (Self-Actualization)

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดพื้นฐานและความหมายของการประเมินแบบเสริมพลังสามารถสรุปได้ว่า การประเมินแบบเสริมพลัง เป็นกระบวนการใช้หลักการประเมินทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมิน ไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุง และสะท้อนผลแก่ตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนา โดยการสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่ายให้มีการประเมินตนเอง มีนักประเมินภายนอกเป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นกระบวนการทำงานที่ต่อเนื่อง อาศัยหลักการทำงานเป็นทีมที่ทุกคนต้องเสริมพลังให้กับตนเอง โดยมี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (Establishing mission or vision statement) 2) การรวบรวมข้อมูล (Taking stock) และ 3) การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for the future) และกำหนดวิธีการเสริมพลังเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้วยการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การอำนวยความสะดวก การสร้างความกระจำ และการให้เสรีภาพในการตัดสินใจ เพื่อให้บุคลากรดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ

2.3 หลักการของการประเมินแบบเสริมพลัง

Fetterman & Wandersman (2005, pp. 27-39) ได้เขียนหนังสือ Empowerment Evaluation Principle in Practice โดยอธิบายว่าการประเมินแบบเสริมพลังมีหลักการดังนี้

หลักการที่ 1 การมุ่งปรับปรุงสู่การพัฒนา (Improvement) คุณค่าของการประเมินแบบเสริมพลังคือการปรับปรุงบุคคล โครงการ องค์กรหรือชุมชน โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่จะช่วยให้โครงการ องค์กรหรือชุมชนประสบผลสำเร็จ ซึ่งอาจทำให้คิดได้ว่าผู้ประเมินแบบเสริมพลังอาจมีความไม่เป็นกลาง อย่างไรก็ตามมีหลาย ๆ กองทุนที่ให้ความสนใจต่อการประเมินแบบเสริมพลังเพราะต้องการได้รับการประเมินที่ไม่เพียงแต่แสดงผลลัพธ์เท่านั้น แต่ยังช่วยทำให้ผู้ร่วมโครงการประสบความสำเร็จด้วย

หลักการที่ 2 ชุมชนเป็นเจ้าของ (community Ownership) โดยที่ผู้ประเมินแบบเสริมพลังอำนาจมีความเชื่อว่าชุมชนมีสิทธิในการตัดสินใจเลือกกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อวิถีชีวิต และเชื่อว่าการประเมินจะนำไปสู่การปรับปรุงโครงการเมื่อชุมชนได้รับการเสริมพลัง ดังนั้น ในการประเมิน แบบเสริมพลัง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงเป็นผู้ควบคุมการประเมิน และเป็นผู้นำผลการประเมินไปใช้ สำหรับผู้ประเมินแบบเสริมพลังจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ผู้ให้ความช่วยเหลือ ผู้ฝึกสอนเป็นเพียงกัลยาณมิตรแต่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจใด ๆ

หลักการที่ 3 ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Inclusion) ผู้ประเมินแบบเสริมพลังมีความเชื่อว่าการประเมินโครงการหรือองค์การหากมีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ เข้าร่วมกระบวนการจะทำให้ได้รับประโยชน์จากความคิดที่แตกต่าง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจ มิฉะนั้นแล้วจะส่งผลกระทบต่อประเมินแบบเสริมพลังในแง่ของการสื่อสาร และทำความเข้าใจในกลุ่มต่าง ๆ ที่จะนำผลไปสู่การปรับปรุง ดังนั้นความครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงมีความสำคัญต่อกระบวนการประเมิน และนำผลการประเมินไปใช้

หลักการที่ 4 การมีส่วนร่วมตามวิถีประชาธิปไตย (Democratic Participation) หลักการนี้เน้นที่ความโปร่งใส ผู้ประเมินแบบเสริมพลังจึงต้องพยายามที่จะทำให้การวางแผนและวิธีการในการประเมินมีความชัดเจน ตรงกับเป้าหมายที่กำหนด ความชัดเจนและเปิดเผยนี้จะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือด้วยการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนำข้อค้นพบทางลบของการประเมินเข้าสู่การสนทนา และนำไปปรับปรุงโครงการ นอกจากนี้การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมตามวิถีประชาธิปไตยยังตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่าเมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้โครงการมีความสอดคล้องกับความต้องการและเห็นคุณค่าของสมาชิกโครงการ

หลักการที่ 5 ความเสมอภาคทางสังคม (Social Justice) การประเมินแบบเสริมพลังมีลักษณะการทำงานอยู่บนความเสมอภาค ซึ่งหมายถึงผู้ประเมินจะต้องระลึกอยู่เสมอว่าความเสมอภาคเป็นพื้นฐานในสังคม ฉะนั้นจะต้องพยายามช่วยให้บุคคลสามารถใช้การประเมินในการปรับปรุงโครงการซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการพัฒนาเพราะว่าเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่น สามารถกำหนดตนเอง และพร้อมที่จะควบคุมชีวิตของตนเอง บุคคลนั้นก็มีความสามารถที่ดีในการเผชิญหน้ากับความเสมอภาค

หลักการที่ 6 ภูมิปัญญาท้องถิ่น (Community Knowledge) ในการประเมินแบบเสริมพลังถือว่าฐานความรู้ และภูมิปัญญาทางชุมชนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและควรเผยแพร่ โดยเฉพาะบุคคลที่เป็นแบบอย่างในชุมชนจะรู้ปัญหาของตนเอง และมีแนวทางแก้ปัญหาของตนเองด้วยเหตุนี้ผู้ประเมินแบบเสริมพลังจึงให้ความเคารพต่อภูมิปัญญาท้องถิ่นอันเป็นความรู้ภายในของผู้มีส่วนได้

ส่วนเสีย ซึ่งสามารถทำให้เป็นความรู้ภายนอกด้วยการสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ และผ่านกิจกรรมการสื่อสาร

หลักการที่ 7 หลักฐานตามยุทธศาสตร์ (Evidence-Base Strategies) การประเมินแบบเสริมพลังมีคุณค่าในฐานะที่เป็นวิทยาศาสตร์และมีหลักฐานตามยุทธศาสตร์ซึ่งได้วางแผนและออกแบบไว้แล้วในเบื้องต้น ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน โดยที่การประเมินแบบเสริมพลังให้ความเชื่อถือความรู้ และผลงานของชุมชน ตลอดจนให้ความเชื่อถือ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งเป็นคุณค่าความรู้ของชุมชนอันนำไปสู่ความน่าเชื่อถือต่อหลักฐานตามยุทธศาสตร์ สำหรับผู้ประเมินแบบเสริมพลังจะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรวมหรือเรียบเรียงเอกสาร ฐานความรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในขั้นตอนของการวางแผน และการดำเนินงาน

หลักการที่ 8 การเสริมสร้างศักยภาพ (Capacity Building) ผู้ประเมินแบบเสริมพลังมีความเชื่อว่าเมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนและทักษะการประเมินรวมถึงการควบคุมการประเมิน โครงการแล้วจะทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านั้นสามารถปรับปรุงวิถีชีวิตที่ดีขึ้นได้ ด้วยเหตุนี้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจจึงได้ออกแบบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องในการควบคุมการประเมิน การปรับปรุง การวางแผน และการปฏิบัติงานด้วยการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมขององค์กรและเครื่องมือที่เหมาะสม

หลักการที่ 9 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organization Learning) หลักการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อมีกระบวนการและ โครงสร้างองค์กรที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 1) สนับสนุนการเรียนรู้โดยไม่เกี่ยวข้องกับธุรการ 2) มีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องและมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุง 3) มีการร่วมคิด องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีการสืบสานหาข้อเท็จจริงเพื่อแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง และ 4) เผยแพร่ความรู้ใหม่ที่ได้จากการแก้ปัญหา

หลักการที่ 10 ความรับผิดชอบ (Accountability)

การประเมินแบบเสริมพลังมีการกระทำที่รับผิดชอบและมีจุดหมายสุดท้ายอยู่ที่ความสำเร็จของผลลัพธ์ นอกจากนี้ยังตั้งอยู่บนข้อเสนอที่เป็นไปได้ในการปรับปรุงผลลัพธ์เมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการประเมินซึ่งจะทำให้สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกิจกรรมและแผนงานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

2.4 ขั้นตอนของการประเมินแบบเสริมพลัง

การประเมินแบบเสริมพลัง (empowerment evaluation) เป็นแนวความคิดการประเมินที่เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้ในการประเมิน ดำเนินการประเมินตนเอง และสะท้อนผลแก่ตนเอง จนในที่สุดสามารถตัดสินใจหรือกำหนดตนเองได้ (Fetterman, 1996) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1) การรวบรวมข้อมูล (Taking stock) หรือตรวจสอบสถานภาพของโครงการว่าอยู่ ณ จุดใด รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของโครงการ

2) การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล (Setting goals) เป้าหมายที่กำหนดคนนั้น ต้องมีลักษณะสัมพันธ์กับกิจกรรมโครงการ แหล่งทรัพยากร ทำท่าย แสดงถึงศักยภาพ ในขั้นนี้ผู้มีส่วนร่วมกับโครงการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย อาจจะด้วยวิธีการระดมสมองซึ่งมีลักษณะบรรยากาศแบบประชาธิปไตยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนได้เป้าหมายที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกันหรือเป็นเป้าหมายสำคัญที่ต้องการจะบรรลุ

3) การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (Developing strategies) ผู้มีส่วนร่วมกับโครงการ ช่วยกันรับผิดชอบในการเลือกและพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้กิจกรรมโครงการดำเนิน ประสบผลสำเร็จ การพัฒนากลยุทธ์อาจใช้กระบวนการระดมสมอง การพิจารณาทบทวนอย่างรอบคอบ การตกลงร่วมกันฉันทามติ (Consensual agreement) กลยุทธ์ที่ได้จะถูกนำไปปฏิบัติแล้วมีการทบทวนตรวจสอบเกี่ยวกับประสิทธิผล หรือความเหมาะสม

4) การจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Documenting progress) ในขั้นนี้ผู้มีส่วนร่วมกับโครงการควรพิจารณาใช้หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเป้าหมายของโครงการ และหลักฐานต้องมีความน่าเชื่อถือด้วย

ต่อมาในปี ค.ศ.2001 เฟตเทอร์แมน (Fetterman, 2001) ได้ปรับปรุงขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังใหม่เป็น 3 ขั้นตอน โดยพัฒนาจากการประเมินแบบเดิมที่นำเสนอไว้ในปี ค.ศ. 1996 ขั้นตอนใหม่เริ่มจากการกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ก่อนแล้วจึงเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวางแผนสำหรับอนาคต เรียกว่าวิธี 3 ขั้นตอน (Three-step Approach) ซึ่งเป็นวิธีที่ได้รับความนิยมและนำไปใช้ทั่วไปเนื่องจากมีขั้นตอนที่ง่าย มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการวางแผนในการปฏิบัติงานและดำเนิน โครงการต่าง ๆ เริ่มจากการกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ก่อนแล้วรวบรวมข้อมูล แล้ววางแผนสำหรับอนาคต ดังนี้

1) การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (Establishing mission or vision statement) ผู้มีส่วนร่วมระดมเพื่อระบุพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ของโครงการ นักประเมินทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการอภิปรายเพื่อให้ผู้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ทำการบันทึกข้อความพันธกิจที่ถูกรับรองโดยผู้มีส่วนร่วมจะลงมติหาพันธกิจหลักที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกัน โดยที่พันธกิจบ่งบอกถึงคุณค่าของกลุ่ม และเป็นพื้นฐานของการรวบรวมข้อมูลในขั้นต่อไป การดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีความจำเป็นแม้ว่าจะมีพันธกิจเดิมอยู่แล้วก็ตาม ทั้งนี้เพราะในการประเมินแบบเสริมพลังการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเป็นสิ่งสำคัญ ผู้มีส่วนร่วมทุกคนมีโอกาสในการแสดงวิสัยทัศน์ต่อโครงการ ทำให้เห็นมุมมองที่หลากหลายของแต่ละคนต่อโครงการ

2) การรวบรวมข้อมูล (Taking stock) แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนโดยขั้นตอนแรกเป็นการจัดอันดับกิจกรรมโดยผู้มีส่วนร่วมจัดทำรายการกิจกรรมหลักที่มีความสำคัญต่อโครงการ นักประเมินทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการซักถาม เพื่อให้ผู้มีส่วนร่วมสร้างรายการกิจกรรมหลักร่วมกันอย่างน้อย 10-20 กิจกรรม จากนั้นให้ผู้มีส่วนร่วมโหวตให้คะแนนกิจกรรมต่างๆ เพื่อจัดอันดับกิจกรรมที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อโครงการ 10 อันดับแรก และขั้นตอนที่ 2 เป็นการให้คะแนนความสำคัญต่อกิจกรรม ผู้มีส่วนร่วมแต่ละคนให้ค่าความสำคัญต่อกิจกรรมที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 โดยคะแนนจะแบ่งเป็น 10 ระดับ ตั้งแต่ 1 สำคัญน้อยที่สุด จนกระทั่ง 10 สำคัญมากที่สุด จากนั้นนำคะแนนของแต่ละคนนำเสนอให้ผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดอภิปราย เป็นการสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนสารสนเทศ โดยในขั้นตอนนี้ นักประเมินทำหน้าที่เป็นมิตรวิพากษ์ (critical friend) ช่วยอำนวยความสะดวกในการอภิปราย ให้ผู้มีส่วนร่วมแต่ละคนได้รับฟังและซักถามซึ่งกันและกัน หากต้องการเปลี่ยนคะแนนความสำคัญของตนเองหลังจากที่ได้ฟังผู้อื่นอภิปรายก็สามารถทำได้

3) การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for the future) ผู้มีส่วนร่วมถูกถามด้วยคำถามสำหรับการวางแผนว่า “จากจุดนี้คุณต้องการจะไปทีจุดใด” โดยนักประเมินเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้มีส่วนร่วมใช้ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลวางแผนสำหรับอนาคต ผู้มีส่วนร่วมจะทำการระบุกิจกรรมการดำเนินงานและยุทธวิธีการบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งรูปแบบของการเก็บข้อมูลจากเอกสารหรือข้อมูลเชิงประจักษ์

ในแต่ละขั้นตอนที่กล่าว นักประเมินภายนอก (ผู้วิจัย) และผู้มีส่วนร่วมในโครงการจะทำงานร่วมกัน ตัวนักประเมินภายนอกมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาของการทำงานมากกว่าที่จะทำงานร่วมกัน ทั้งนี้บทบาทของนักประเมินภายนอกอาจเกี่ยวข้องกับการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการให้ข้อมูลป้อนกลับในการสนับสนุนการตัดสินใจของผู้มีส่วนร่วมในโครงการ ผลจากการทำงานร่วมกันในขั้นตอนหรือกระบวนการประเมินแบบเสริมพลัง เฟทเทอร์แมนยืนยันว่าผู้มีส่วนร่วมจะได้รับความรู้ ได้ฝึกฝน ได้ประสบการณ์และเข้าใจในเทคนิคเฉพาะของการดำเนินงาน ขณะเดียวกันจะเกิดการพัฒนากิจการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นอย่างดีมีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้

เนื่องจากจุดเน้นของการประเมินแบบเสริมพลัง คือ การพัฒนาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต บริบทของการประเมินแบบเสริมพลังจึงมีลักษณะของการพัฒนาบุคลากรในหลายลักษณะ (Fetterman, 1996, p. 119) ดังนี้

1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำการประเมินตนเองได้ โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการประเมิน ทำให้บุคลากรภายในเกิดการเรียนรู้ในทุกขั้นตอนของการทำงาน มุ่งให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในวิธีการมากกว่าการให้ความรู้ต่างๆ

2) การอำนวยความสะดวก (Facilitation) โดยบทบาทนักประเมินเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการประเมินกระตุ้นกำกับการทำงาน พยายามจัดอุปสรรคปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ากระบวนการประเมินไม่ลืมหูลืมตา

3) การได้รับการสนับสนุน (Advocacy) เป็นขั้นตอนของการนำผลการประเมินตนเองไปใช้ประโยชน์ โดยนำผลการประเมินเสนอผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้บริหารหรือแหล่งทุนสนับสนุนเพื่อขอการสนับสนุนด้านทรัพยากรในการดำเนินงาน โดยผลที่ได้จากประเมินอาจจะเป็นไปทางบวก คือ บรรลุผลตามที่ต้องการ ก็สามารถขอการสนับสนุนเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ

4) การสร้างความกระจ่าง (Illumination) เป็นการสร้างความกระจ่างให้เกิดกับบุคลากรภายในที่ผ่านประสบการณ์การทำงานประเมินผลตนเอง ผลที่ได้จากการประเมินแบบเสริมพลังเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดประสบการณ์ในการเรียนรู้ กระบวนการนี้ถือว่าการพัฒนาบุคคลให้เกิดความชัดเจนในตนเอง ทำให้เกิดการสร้างชุมชนของผู้รู้ขึ้น

5) การมีเสรีภาพในการตัดสินใจปฏิบัติ (Liberation) เป็นการให้เสรีภาพทางการคิดที่จะช่วยบุคลากรให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ สามารถมองเห็นอนาคตของตนเองว่าควรพัฒนาไปในทิศทางใด ถือเป็นการให้เสรีภาพในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานและพัฒนางานของตนเอง ทำให้บุคคลสามารถใช้ความคิดที่อิสระจากกรอบความคิดแบบเดิม สามารถสร้างและกำหนดแนวทางของตนเองได้

2.5 ประโยชน์ของการประเมินแบบเสริมพลัง

เฟสเซอร์แมน (Fetterman, 1996, pp. 10-11) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินแบบเสริมพลังไว้หลายประการ ดังนี้

1) ช่วยสร้างเทคนิควิธีการประเมินและความรู้เกี่ยวกับการประเมิน เนื่องจากการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจถูกออกแบบเพื่อสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดการตัดสินใจด้วยตนเอง

2) ช่วยเพิ่มการบูรณาการ วิธีการเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน

3) การร่วมมือร่วมพลังในกระบวนการประเมิน ช่วยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรู้สึกเป็นเจ้าของกระบวนการประเมิน

4) การตัดสินใจด้วยตนเองในการประเมิน จะช่วยเพิ่มความตระหนักในคุณค่าหรือความต้องการจำเป็นของการประเมิน

5) ช่วยสนับสนุนในการพัฒนาเป้าหมายและวิธีวิทยาการวิจัย ช่วยสร้างความเข้าใจให้ชุมชนเกี่ยวกับเรื่องการออกแบบและการดำเนินการประเมินได้อย่างดี

6) ช่วยบูรณาการกิจกรรมการประเมินเข้าไปในโครงสร้างของโครงการตั้งแต่แรกเริ่มและนำไปสู่การใช้บทบาทของการประเมินและวิธีการประเมินแบบยั่งยืน

โดยสรุปแล้ว การประเมินแบบเสริมพลัง นอกจากจะทำให้ทราบผลการประเมินของหน่วยงานหรือโครงการแล้ว กระบวนการนี้ยังช่วยพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้ด้วยตนเองในอนาคตด้วย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินแบบเสริมพลัง

ธัญญ์ศรี จอกสถิตย์ (2553) วิจัยโมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครู : การประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินครูที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นฐานและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาโมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครูที่ประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินครูที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นฐาน และการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ 2) ศึกษาผลการทดลองใช้โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครูที่ประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินครูที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นฐาน และการประเมินแบบเสริมพลัง และ 3) นำเสนอบทเรียนที่ได้เรียนรู้จากการใช้โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครูที่ประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินครูที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นฐาน และการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ

ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครู เป็นโมเดลที่เหมาะสมสำหรับศึกษานิเทศก์ นำไปใช้ในการพัฒนาครู มีเป้าหมายที่มุ่งสร้างสมรรถนะด้านการประเมินครูให้ครูใช้ผลการประเมินสู่การพัฒนาการปฏิบัติงาน 2) ผลการทดลองใช้โมเดลพัฒนาครู พบว่าครูมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน และมีแนวโน้มในการใช้การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานมากขึ้น ครูสามารถประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของตนเอง นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดพันธกิจ และจัดทำแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้ ในกระบวนการพัฒนามีครูส่วนหนึ่งสามารถดำเนินการพัฒนาตนเองจนครบวงจร และ 3) บทเรียนที่ได้เรียนรู้จากการทดลองใช้โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครู คือ กระบวนการพัฒนาเบื้องต้น เป็นการสร้างการยอมรับจากครู มุ่งเน้นให้ครูเกิดสมรรถนะด้านการประเมิน กระบวนการพัฒนาจะมีความยั่งยืนเมื่อครูใช้ผลการประเมินเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาตลอดเวลา

สาธิตา สกุศลรัตนกุลชัย (2554) ทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบการประเมินการเรียนการสอนแบบสตูดิโอทางสถาปัตยกรรม โดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ลักษณะการเรียนการสอน และวิธีการเรียนการสอนแบบสตูดิโอทางสถาปัตยกรรมของผู้สอน 2) พัฒนาสมรรถนะในการประเมินของผู้สอน โดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ และ 3) สังเคราะห์และประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการประเมินจากผลการปฏิบัติงานการประเมินการเรียนการสอนแบบสตูดิโอทางสถาปัตยกรรมของผู้สอน

ผลการวิจัยพบว่า การประเมินในการเรียนการสอนแบบสตูดิโอจำแนกได้เป็น 2 ส่วน คือ การประเมินความก้าวหน้า และการประเมินสรุปรวม ลักษณะการเรียนการสอน และวิธีการประเมิน การเรียนการสอนแบบสตูดิโอของผู้สอนแต่ละสถาบันในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันมากเมื่อนำมาประเมินแบบเสริมพลังอำนาจมาประยุกต์ใช้สำหรับพัฒนาสมรรถนะในการประเมินของผู้สอนผ่านการออกแบบรูปแบบการประเมินการเรียนการสอนแบบสตูดิโอพบว่ามีความเป็นไปได้ทางปฏิบัติ โดยก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้สอนในหลายระดับ

ชนม์ชกรณ วรอินทร์ (2549) ทำการวิจัยการพัฒนา รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประเมินแบบเสริมพลัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่ มิติคุณลักษณะหรือเกณฑ์การประเมิน มิติลักษณะ/วิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และมิติการประเมิน ซึ่งแต่ละมิติมีส่วนประกอบที่สัมพันธ์กัน โดยมียุทธวิธีดำเนินการ คือ 1) การฝึกอบรม 2) การให้คำปรึกษา และ 3) การอำนวยความสะดวก สำหรับผลการประเมินรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โครงสร้างขององค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยด้านความเหมาะสม ความเป็นไปไม่ได้ ความชัดเจน ความง่ายต่อการนำไปใช้อู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ส่วนผลการประเมินรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการนำไปทดลองใช้ พบว่ารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม มีความถูกต้อง และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในระดับมาก

ผ่องศรี แก้วชูแสน (2555) พัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี และ 2) ประเมินผลการใช้รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และมิติการประเมินแบบเสริมพลัง โดยมียุทธวิธีดำเนินการ คือ

การฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การอำนวยความสะดวกการสร้างความสะดวก และการให้เสรีภาพ ในการปฏิบัติ แต่ละมิติมีองค์ประกอบย่อยในการดำเนินการสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน มีการ ดำเนินงานตามขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การรวบรวมข้อมูล เป็นการกำหนดมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา ขั้นที่ 2 การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล เป็นการจัดทำแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษา ขั้นที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติ เป็นการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาการจัดการศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพ ภายใน และขั้นที่ 4 การจัดหาหลักฐานแสดงความก้าวหน้า เป็นการจัดทำรายงานประเมินคุณภาพ ภายในประจำปีและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่ละขั้นตอนมีองค์ประกอบย่อยเป็น กิจกรรมการดำเนินงานที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงกันในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาสำหรับผลการประเมินการใช้รูปแบบฯ พบว่า 1) ผลการศึกษาความรู้ ความเข้าใจของ บุคลากรเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ หลังการ ทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง 2) ผลการศึกษาความพึงพอใจ ต่อการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาหลังการทดลอง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อกระบวนการ ดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และกระบวนการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก และ 3) ผลการ ประเมินคุณภาพรูปแบบฯ พบว่า รูปแบบมีคุณภาพด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความ เหมาะสม และความถูกต้องอยู่ในระดับมาก

จากงานวิจัยที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าการประเมินแบบเสริมพลัง สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สอน ประเมินการเรียนการสอน และ การประกันคุณภาพ การศึกษาเป็นต้น ซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมิน การออกแบบการประเมินและยุทธวิธี ที่ใช้ โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน กำหนดแผนดำเนินการ และลงมือ ปฏิบัติเอง โดยมีผู้ประเมินเป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือผู้ให้คำแนะนำ

ตอนที่ 3 การพัฒนาและการประเมินคุณภาพรูปแบบ

3.1 ความหมายของรูปแบบ

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, น. 965) ให้ความหมาย คำว่า “รูปแบบ” หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ เช่น รูปแบบร้อย กรอง หากกล่าวถึงในด้านศิลปะ รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าเป็นเช่นนั้นๆ อย่างรูปคน รูปปลา รูปใบไม้ เช่น รูปแบบผู้หญิง รูปแบบเป็ด รูปแบบวัด เป็นต้น

พจนานุกรม Contemporary English ของ Longman (2009) ให้ความหมายของ รูปแบบ หรือ model ไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองขนาดเล็กของสิ่งก่อสร้าง ยานยนต์ เครื่องจักรหรือสิ่งอื่นๆ ที่สามารถแยกส่วนออกจากกันได้ หรือ หมายถึง บุคคลที่ทำงานในด้านการแสดงแบบเสื้อผ้า ด้านการตกแต่งทรงผม ที่เป็นการแสดงแฟชั่นหรือการถ่ายภาพ รวมทั้งหมายถึง ชิ้นส่วนหรือการออกแบบผลิตภัณฑ์ยานยนต์ หรือเครื่องจักรกล อีกทั้งยังหมายถึง ตัวอย่างการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทางด้านวิทยาศาสตร์ด้วยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์ ทั้งนี้ยังหมายถึง บุคคลที่ประสบความสำเร็จ หรือสิ่งของบางอย่างที่เป็นสินค้าที่มีคุณภาพที่ต้องการเลียนแบบ

รูปแบบ (Model) เป็นการสังเคราะห์ความคิดที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมที่แสดงออกมาเป็นคำอธิบาย แผนผัง ไคอะแกรมหรือแผนภาพที่ช่วยให้ตนเองและผู้อื่นเข้าใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้น มีความสำคัญ คือ เป็นเครื่องมือทางความคิดสำหรับใช้ในการสืบค้นหาคำตอบ สร้างความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ รูปแบบสร้างขึ้นจากความคิด ประสบการณ์ การอุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ แต่รูปแบบไม่ใช่ทฤษฎี (ทิสนา แจมมณี, 2555) และต้องมีการพิสูจน์ ทดสอบ หากเป็นจริงสามารถนำไปดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบได้ มีผู้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ ดังนี้

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2549, น. 27) ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง วิธีที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการของคนที่มีความต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใดๆ ให้ปรากฏในลักษณะของการสื่อสารลักษณะใดลักษณะหนึ่ง รูปแบบจึงเป็นแบบจำลองในลักษณะเลียนแบบหรือเป็นตัวแบบที่ใช้เป็นแบบอย่าง

พูลสุข หิงกานนท์ (2540, น.39) ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องการศึกษา

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550, น. 46) ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล สัญลักษณ์และหลักการของระบบหรือตัวแปรต่าง ๆ ดังนั้นรูปแบบจึงอาจจะมีมากกว่าหนึ่งมิติ หลายตัวแปร และตัวแปรต่าง ๆ มีความเกี่ยวข้องกันและกันในเชิงเหตุ และผล

อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ (2551, น. 24) ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทาง วิธีการและกิจกรรมที่นำมาปฏิบัติเพื่อเป็นการสร้าง ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงปรากฏการณ์ที่สามารถอธิบายคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจในโครงสร้างความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของปรากฏการณ์นั้น ๆ

รัตนะ บัวสนธ์ (2552, น. 124) ให้ความหมายของรูปแบบ จำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้

1. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น

2. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model”

3. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางทีเรียกว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

วิชัญญ์ เชาว์ดำรง (2552, น.65) ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองแบบแผน หุ่นจำลอง หรือ โครงสร้างที่สร้างขึ้นเพื่อแทนสภาพความเป็นจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นการอธิบายความสัมพันธ์องค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้น

ทิสนา แคมมณี (2554, น. 221) ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง ลักษณะของการดำเนินงานที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ และความเชื่อต่างๆ โดยมีความครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญ และได้รับการยอมรับหรือพิสูจน์ ทดสอบถึงประสิทธิภาพมาแล้ว โดยประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนที่สำคัญ ที่สามารถช่วยให้เป็นไปตามทฤษฎี หลักการ หรือแนวคิดที่ยึดถือ สามารถใช้เป็นแบบแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้นๆ

สโตนเนอร์ และวอนเคิล (Stoner and Wankel, 1986, p. 12) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อทำความเข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ง่ายขึ้น

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างทางความคิดเพื่อใช้เป็นตัวแทนของความจริงหรือปรากฏการณ์ต่างๆ ในการอธิบายคุณลักษณะที่สำคัญให้เห็นความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องและเป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน เพื่อช่วยในการศึกษาปัญหาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจได้ง่ายและดียิ่งขึ้น

สำหรับรูปแบบที่ใช้ในการประเมิน เป็นกรอบแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงสิ่งที่ควรประเมินและวิธีการที่ใช้ในการตรวจสอบการประเมิน

3.2 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบสามารถจำแนกได้หลายประเภท ได้มีนักวิชาการจำแนกประเภทของรูปแบบ ดังนี้

สมคิด พรหมจ้อย (2552, น. 49) ได้เสนอว่า รูปแบบสามารถแบ่งออกได้ 3 ลักษณะ ได้แก่

1. รูปแบบเชิงบรรยาย ซึ่งเป็นรูปแบบที่นำเสนอโดยใช้คำบรรยายถึงมโนทัศน์ หลักการและตัวแปร รวมทั้งคำอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างหลักการ มโนทัศน์ และตัวแปร ดังกล่าว

2. รูปแบบเชิงรูปภาพ ซึ่งนำผลโดยใช้ภาพ แผนผัง หรือสัญลักษณ์บางอย่างเพื่อทดแทนหลักการ มโนทัศน์ และตัวแปรซึ่งช่วยประกอบการบรรยายและอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างสามส่วนนี้

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นรูปแบบที่นำเสนอโดยใช้ฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์ เพื่อบรรยายและอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างหลักการ มโนทัศน์ และตัวแปร

ทิสนา แคมมณี (2555) ได้จัดประเภทของรูปแบบที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไป มี 5 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบหรือรูปแบบคล้าย (Analogue model) มีลักษณะเป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษา (พูดและเขียน) รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางสูตรคณิตศาสตร์ ส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว

4. รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางแผนผัง แผนภาพ ไดอะแกรม และกราฟ เป็นต้น

5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Casual model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสภาพการณ์หรือปัญหา รูปแบบด้านศึกษาศาสตร์ มักเป็นแบบนี้เป็นส่วนใหญ่

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550, น. 46) แบ่งประเภทของรูปแบบออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงบรรยาย เป็นการนำเสนอโดยใช้คำบรรยายระบุถึงหลักการ หรือตัวแปรและมีคำอธิบายถึงปรากฏการณ์ด้วยคำบรรยายความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด หลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น

2. รูปแบบเชิงรูปภาพ เป็นการนำเสนอโดยใช้รูปภาพ หรือสัญลักษณ์จำลองแสดงถึงแนวคิด หลักการ หรือตัวแปร และลากเส้นโยงความสัมพันธ์ระหว่าง แนวคิด หลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นการนำเสนอโดยใช้สัญลักษณ์แทนแนวความคิด หลักการหรือตัวแปร และใช้ฟังก์ชันคณิตศาสตร์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่าง แนวคิด หลักการ หรือตัวแปรเหล่านั้น

สมิธ และคณะ (Smith and et al, 1980, p. 461) ได้จำแนกประเภทออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ได้แก่

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริงเช่น หมูบ้านจำลองหุ่นไล่กา

1.2 รูปแบบเหมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองในห้องปฏิบัติการ รูปแบบนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่ารูปแบบคล้ายจริง

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) ได้แก่

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้อธิบายปฏิกิริยาในการอธิบายโดยย่อ คำอธิบาย คำพรรณนาลักษณะงาน

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น

คีฟส์ (Keeves, 1998, pp. 561 -565) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบตามลักษณะการเขียนรูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่างๆ อย่างน้อยสองสิ่งขึ้นไปในลักษณะรูปแบบ เพื่อใช้อธิบายสร้างความเข้าใจสิ่งที่เป็นนามธรรม รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษาด้วยการพูด และการเขียน เพื่อใช้อธิบายโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และ

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์ต่าง ๆ รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้าน
ศึกษาศาสตร์

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงออก
ผ่านทางสมการ หรือสูตรทางคณิตศาสตร์ เพื่อเป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ
ส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว รูปแบบลักษณะนี้นิยมใช้ในด้านจิตวิทยาและ
ทางการศึกษา

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบความคิดที่แสดงให้เห็นถึง
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรต่างๆ ของสถานการณ์หรือปัญหาใดๆ โดยใช้
เทคนิคการวิเคราะห์วิถีเส้นทาง จะช่วยให้เข้าใจและสามารถศึกษารูปแบบเชิงภาษาที่มีตัวแปร
สลับซับซ้อนได้ดี รูปแบบลักษณะนี้นิยมใช้ในการศึกษา

สรุปได้ว่ารูปแบบแบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ สำหรับการพัฒนา
รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบัน
พระบรมราชชนกในครั้งนี้ จัดเป็นรูปแบบเชิงบรรยายและรูปแบบเชิงภาษาที่ใช้คำบรรยายถึง
มโนทัศน์ หลักการและตัวแปร รวมทั้งคำอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างหลักการ มโนทัศน์ และ
ตัวแปร อีกทั้งแสดงให้เห็นถึงความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษาด้วยการพูด และการเขียน
เพื่อใช้อธิบายโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ

3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

นักการศึกษาได้อธิบายถึงองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้

ชีรวัดณ์ นิเจนตร (2560, น. 81) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบว่าต้องมี
องค์ประกอบ อย่างน้อย 6 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของรูปแบบ
2. ตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
3. ระบบหรือโครงสร้าง
4. กลไกหรือกระบวนการทำงาน
5. ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ใช้ในรูปแบบ
6. บริบทหรือสภาพแวดล้อมของรูปแบบ

ทิสนา แจมมณี (2550, น. 220) และ ฮัสเซน และ โปสเลทเวท (Husen and
Postlethwaite, 1994, pp. 38-65) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของรูปแบบได้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. สามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา สามารถทดสอบ/ สังเกตได้

2. มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้น/ ปรากฏกลไกเชิงสาเหตุที่กำลังศึกษาและอธิบายเรื่องที่กำลังศึกษา
3. รูปแบบช่วยจินตนาการสร้างความคิดรวบยอด ความสัมพันธ์ของสิ่งที่กำลังศึกษา/ ช่วยสืบเสาะความรู้
4. รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง คีฟส์ (Keeves, 1988, p. 67) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะและส่วนประกอบของรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ
 1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (associative relationship) หรือความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามการเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มิมีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
 2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบสามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
 3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผล หรือความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้
 4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษาด้วย อิวันคีวิช และคณะ (Ivancevich et al., 1989) อธิบายว่า องค์ประกอบของรูปแบบต้องประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้
 1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เป็นการกำหนดว่าจะสร้างและพัฒนารูปแบบเพื่อวัตถุประสงค์อะไร โดยทั่วไปมักจะพัฒนารูปแบบขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อการดำเนินงานเกิดผลงานที่ดีขึ้นตามภารกิจขององค์กร
 2. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ ผู้สร้างและพัฒนารูปแบบต้องกำหนดรูปแบบสร้างขึ้นจากฐานคิดของทฤษฎีและหลักการใดบ้าง
 3. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ สำหรับใช้ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักการและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ เช่น การจัดโครงสร้างองค์กร การตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานที่จำเป็น พร้อมกับการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของกลไกเหล่านั้นเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่กำหนดไว้
 4. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ เป็นการกำหนดภารกิจ กระบวนการ วิธีการกิจกรรมและอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

5. แนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของรูปแบบ เป็นการกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผลรูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบว่าเป็นไปตามระบบงานที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ตามที่สร้างไว้มากน้อยเพียงใดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ตลอดจนกำหนดแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์และตอบสนองการดำเนินงานมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

6. คำอธิบายประกอบรูปแบบ เป็นการอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการสร้างและพัฒนา รูปแบบเพื่อสื่อความให้มีความเข้าใจตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้

7. การระบุนูเจื่อนใจการนำรูปแบบไปใช้เนื่องจากรูปแบบมีข้อจำกัดของรูปแบบเอง ดังนั้น การสร้างและพัฒนา รูปแบบควรได้ระบุนูเจื่อนใจที่จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จ และข้อควรระวังเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น

จอยส์, วายล์ และชาเวอร์ (Joyce, Weil and Showers, 1992, pp. 102 - 103) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ มี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีการนำไปสู่การทำนาย สร้างเครื่องมือพิสูจน์ตรวจสอบได้
2. มีการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ใช้อธิบายปรากฏการณ์
3. มีการช่วยสร้างจินตนาการ ความคิดรวบยอด และความสัมพันธ์ ขยายขอบเขตการ

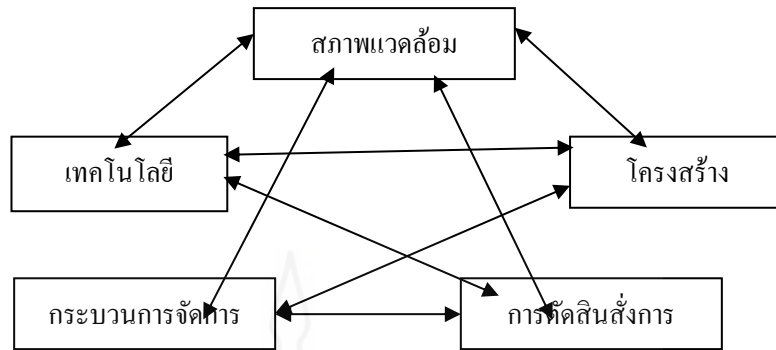
สืบเสาะ

4. มีการแสดงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าเชิงเชื่อมโยง

บราวน์ และ โมเบอร์ก (Brown and Moberg, 1980, pp. 16 - 17) ได้ตั้งเคราะห์รูปแบบขึ้นจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบ ควรประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. เทคโนโลยี (Technology)
3. โครงสร้าง (Structure)
4. กระบวนการจัดการ (Management Process)
5. การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

รูปแบบการศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการองค์การและการบริหารตามสถานการณ์ มีลักษณะดังแผนภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของ Brown and Moberg

ที่มา : Brown & Moberg, 1980

จากการศึกษาตัวอย่างของรูปแบบจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่าไม่ปรากฏหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัวว่ารูปแบบนั้นต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้างอย่างไร ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีองค์ประกอบเป็นโครงสร้างของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ได้แก่การประยุกต์ใช้แนวคิดของการประเมินแบบเสริมพลังในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล มีระบบและกลไกในการดำเนินการ มีแนวทางในการประเมินผลรูปแบบ มีคำอธิบายประกอบรูปแบบ และระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จ

3.4 การพัฒนารูปแบบและการประยุกต์ใช้

3.4.1 การพัฒนารูปแบบ (Model Development)

สมาน อัสวภูมิ (2550, น. 83-84) ได้นำเสนอองค์ประกอบของรูปแบบควรมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบใด ๆ ก็ตามผู้ออกแบบต้องรู้ว่า จะออกแบบรูปแบบการดำเนินงานนี้ขึ้นมาเพื่ออะไร ซึ่ง โดยทั่วไปมักจะพัฒนารูปแบบนี้ขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง
2. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานของรูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้ออกแบบรูปแบบต้องกำหนดว่าจะออกแบบรูปแบบนั้น ๆ บนมาตรฐานความคิดของทฤษฎี และหลักการใด

3. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามหลักการและบรรลุดตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ผู้พัฒนารูปแบบต้องออกแบบระบบงานของรูปแบบเพื่อเป็นกลไกในการดำเนินงานของรูปแบบ

4. วิธีดำเนินงานของรูปแบบ โดยการกำหนดภารกิจหลัก กระบวนการวิธีการ กิจกรรมและอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

5. แนวการประเมินรูปแบบ หมายถึง การกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผล รูปแบบความวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้มากน้อยเพียงใด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการพัฒนารูปแบบต่อเนื่องต่อไป

6. คำอธิบายประกอบรูปแบบ หมายถึง การอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการออกแบบรูปแบบเพื่อสื่อความหมายให้ตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้

7. ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้เนื่องจากรูปแบบทุกรูปแบบมีข้อจำกัดของตนเอง ดังนั้นผู้ออกแบบรูปแบบควรได้ระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จ และข้อควรระมัดระวังเพื่อป้องกันที่อาจจะเกิดขึ้น

ชีรวัฒน์ นิเจนตร (2560, น. 98) ได้กล่าวถึงการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ มีขั้นตอนหลัก 2 ขั้นตอน คือการสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และการตรวจสอบรูปแบบ ดังนี้

1. การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย การศึกษารวบรวมข้อมูลสถานการณ์ บริบทและปัญหาที่เกี่ยวข้อง และยกร่างหรือสร้างรูปแบบขึ้นจากข้อมูลที่รวบรวมได้จากการศึกษา เอกสาร การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์เนื้อหา และการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ หรือการใช้เทคนิคเดลฟาย เก็บข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วนำมายกร่างรูปแบบ

2. การตรวจสอบรูปแบบ การตรวจสอบรูปแบบสามารถใช้เทคนิควิธีได้หลายแบบ โดยอาจตรวจสอบโดยให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงประจักษ์ทั้งเชิงปริมาณและคุณลักษณะ ใช้วิธีการประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เช่น การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ วิธีการแบบชาติพันธุ์วรรณา การรับฟัง ความคิดเห็นจากเวทีสาธารณะ การสนทนากลุ่มฯ แต่วิธีการตรวจสอบรูปแบบที่น่าเชื่อถือ มากที่สุด คือ การนำรูปแบบไปทดลองใช้และวัดประสิทธิภาพของรูปแบบว่าใช้ได้ผลจริงหรือไม่ เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงใด

บุญชม ศรีสะอาด (2535, น. 104 - 106) ได้กล่าวถึงการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ซึ่งอาจดำเนินการได้ 2 ขั้นตอน คือ

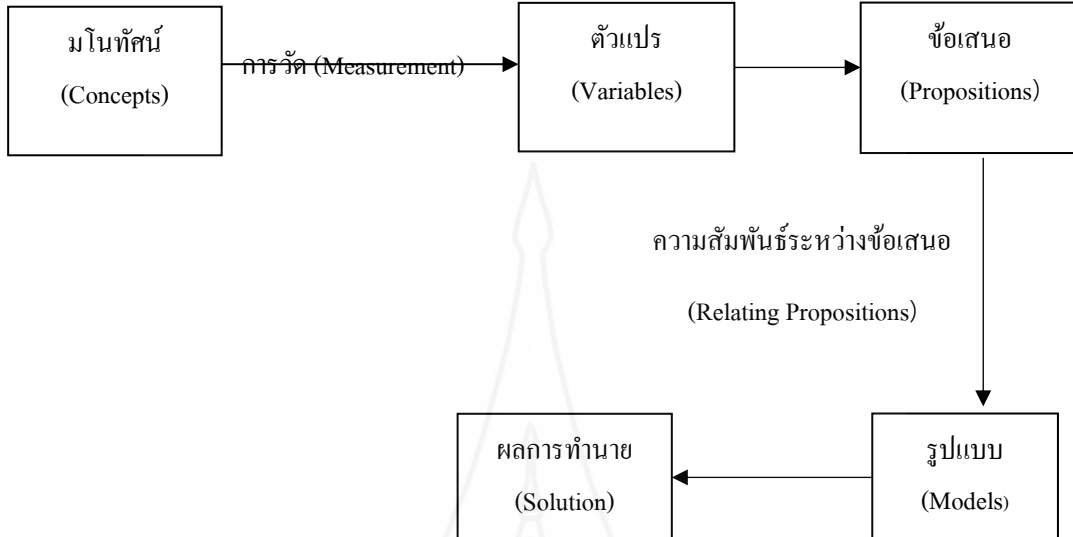
1. การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและแนวความคิดที่มีผู้พัฒนาไว้แล้ว ในเรื่องเดียวกัน หรือเรื่องอื่นๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพ สถานการณ์ต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบหรือตัวแปรต่างๆ ของรูปแบบนั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบนี้ จะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ การศึกษาค้นคว้าที่ลึกซึ้งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจจะคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นมาก่อนแล้วปรับปรุง โดยอาศัยข้อสนเทศจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิดของรูปแบบหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือทำการศึกษาย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัว แล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้ หัวใจสำคัญของขั้นนี้อยู่ที่การเลือกเฟ้นองค์ประกอบในรูปแบบ ตัวแปร หรือกิจกรรมเพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม ผู้วิจัยควรกำหนดหลักการในการพัฒนารูปแบบอย่างชัดเจน เช่น เป็นรูปแบบที่ไม่ซับซ้อนสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย ตัวแปรในรูปแบบมีน้อยตัวแต่สามารถอธิบายผลได้มาก ฯลฯ ในการวิจัยบางเรื่องจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม

2. การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากได้พัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้ว จำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมาแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวคิดรูปแบบของผู้อื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมาแล้ว หรือแม้กระทั่งได้รับการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อทดสอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ บางครั้งจึงใช้คำว่าทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบ

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548, น. 21) กล่าวถึงความหมายของการพัฒนารูปแบบหรือพัฒนาแบบจำลอง หมายถึง กระบวนการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลองตลอดจนการทดสอบรูปแบบที่ดีให้มีคุณภาพซึ่งจะนำไปสู่สถานการณ์ที่ดีในการศึกษาวิจัย กระบวนการพัฒนารูปแบบหรือแบบจำลองต่าง ๆ นั้น อาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วจะประกอบด้วย 2 ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนี้ ๆ

สตีเวนอร์ และกีฟ (Steiner, 1988, pp. 39-40 ; Keeve, 1988, p. 172) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึงการกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็น

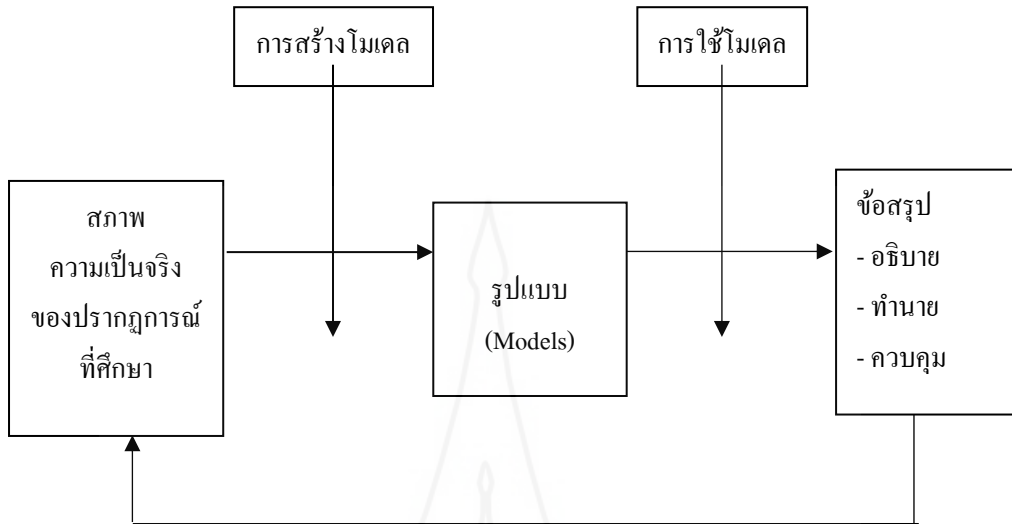
ชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไรที่นำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ มีขั้นตอนการสร้างรูปแบบแสดงดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบแสดงความสัมพันธ์

โดยรูปแบบที่จะนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้นต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผล ทำนายได้ กว้างขวาง และสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ๆ สำหรับการพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยต้องศึกษาแนวคิด ทฤษฎีในการสร้างรูปแบบ โดยการจัดเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนด ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบ กำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่าง ชัดเจน เพื่อนำไปสู่ผลสรุปในการอธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัย มีการทดสอบและ ปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริงและมีการประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้ งานจริง

มียากาวะ (2550, น. 3) เสนอการสร้างโมเดลว่าเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทาง ธรรมชาติหรือ สังคมเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจไม่ศึกษาปรากฏการณ์เรื่องนั้น โดยตรงแต่ศึกษาโดย วิธีการสร้างโมเดล เพื่อหาข้อสรุปที่สามารถนำไปอธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษา ขั้นตอนการสร้างรูปแบบแสดงดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 ขั้นตอนการศึกษาปรากฏการณ์โดยการสร้างโมเดลของมียากาเว

โมเดลที่ใช้ศึกษาค้นคว้าปรากฏการณ์ทางสังคมต้องมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ 1) มีลักษณะสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษา และ 2) สามารถนำไปใช้เพื่อหาข้อสรุปเพื่ออธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง จะเห็นว่าคุณสมบัติของโมเดลทั้ง 2 ประการนี้มีลักษณะขัดแย้งกันเอง กล่าวคือถ้าสร้างโมเดลให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์มากเท่าใด โมเดลก็จะเป็นความสลับซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งทำให้การนำโมเดลไปใช้มีความยุ่งยาก ในทางตรงกันข้ามถ้าเน้นความสะดวกในการนำโมเดลไปใช้อธิบายปรากฏการณ์ อาจออกแบบสร้างโมเดลให้ง่ายแต่ก็ทำให้โมเดลไม่ค่อยสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของปรากฏการณ์ซึ่งทำให้การนำโมเดลไปใช้อธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ได้จำกัด จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างโมเดลก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบโมเดลนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น โมเดลที่สร้างขึ้นจึงต้องมีความชัดเจนและเหมาะสมกับวิธีการทดสอบ โดยปกติแล้วการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์มักจะทดสอบโมเดลด้วยวิธีการทางสถิติ การสร้างโมเดล การเก็บรวบรวมข้อมูล และการทดสอบโมเดล เป็นกิจกรรมที่ต้องบูรณาการเข้าด้วยกัน เนื่องจากโครงสร้างของโมเดลจะเป็นตัวกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำไปใช้ทดสอบโมเดล ผลของการทดสอบโมเดลจะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธโมเดลนั้น

ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ได้แก่

การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะ แห่งศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาพยาบาล โดย กมลรัตน์ เทอร์เนอร์, ถัดดา เหลืองรัตนมาศ, ทศิษรัตน์ รื่นเรือง และ สม

พร รักความสุข (2561, น. 127-138) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะ แห่งศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาพยาบาลและศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แนวคิดและหลักการที่สำคัญ ประกอบไปด้วย แนวคิดการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวคิดทักษะศตวรรษที่ 21 แนวคิดการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) ปัจจัยสนับสนุน ด้านนโยบายที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ 3) กระบวนการเตรียมความพร้อม การจัดการเรียนการสอน EREC IF (E: Engagement, R: Reflection, E: Experience, C: Culture and Language, I: Information Technology, F: Fun and flexibility) และกระบวนการเสริม คือ Empowerment และ KM และ 4) การประเมินผลสำหรับการประเมินประสิทธิผลพบว่าภายหลังการเรียน โดยรูปแบบที่สมบูรณ์ค่าเฉลี่ยรวมของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของ นักศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนผ่านทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล: กรณีศึกษารายวิชาการพยาบาลผดุงครรภ์ โดย วิวรรณ คล้ายคลึง, วารุณี เพ็ชร , ภัทรพร อรัณยภาค และอัมพร คงจิระ (2562, น. 45-59) มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนผ่านทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาในรายวิชาการพยาบาลผดุงครรภ์ และเพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนการสอนผ่านทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาในรายวิชาการพยาบาลผดุงครรภ์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนในครั้งนี้ ประกอบด้วย การจัดการสอนภาคทฤษฎี 4 คาบเรียน โดยมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับ กลไกการคลอด การพยาบาลในระยะที่ 1 – 4 ของการคลอด และการดูแลทารกแรกเกิดทันที กิจกรรมการเรียนรู้ประกอบด้วย การทบทวนบทเรียนก่อนเข้าชั้นเรียนของนักศึกษา การบรรยาย โดยผ่าน power point และวีดิทัศน์ที่พัฒนาขึ้น โดยอาจารย์ผู้สอน จากนั้นนักศึกษามีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการฝึกทบทวนตามวีดิทัศน์ มีการฝึกสถานการณ์จำลองกระบวนการคลอดในห้องคลอด และการทบทวนความรู้ภายหลังการสอบปฏิบัติสถานการณ์จำลองเสมือนจริง ผลประเมินการรับรู้ของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนภายหลังเรียนในชั้นเรียน และประเมินซ้ำภายหลังขึ้นฝึกปฏิบัติในห้องคลอด พบว่านักศึกษารู้สึกว่ากิจกรรมการสอนครั้งนี้มีประโยชน์และสามารถนำไปใช้จริง

การพัฒนารูปแบบการสอนเพื่อพัฒนาระบวนการคิดเชิงระบบ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โดย นิยม กิมานุวัฒน์ (2559) มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการสอนเพื่อพัฒนาระบวนการคิดเชิงระบบสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการสอน และ เปรียบเทียบกระบวนการคิดเชิงระบบก่อนและหลังใช้รูปแบบการสอน ผล

การวิจัยพบว่า 1) ได้รูปแบบการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ที่มี 4 องค์ประกอบ คือ (1) ขั้นตอนการจัดกิจกรรมนำเสนอเป็น 6 ชั้น ประกอบด้วย ชั้นที่ 1 นำเสนอสถานการณ์ ชั้นที่ 2 พัฒนาแนวทางการคิด ชั้นที่ 3 พิจารณาปัญหา ชั้นที่ 4 สันทนาแลกเปลี่ยน ชั้นที่ 5 เรียนรู้ผลงานกลุ่ม ชั้นที่ 6 สรุปร่วมกัน (2) ระบบทางสังคม (3) หลักการตอบสนอง และ (4) ระบบที่นำมาสนับสนุน 2) รูปแบบการสอนที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 3) กระบวนการคิดเชิงระบบของนักเรียนหลังใช้รูปแบบการสอนมีคะแนนสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จะเห็นได้ว่าการสร้างรูปแบบ (Model) นั้นไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้ (Intensive Knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่จะประสงค์จะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้นและนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบและประเมินผลหาคุณภาพของรูปแบบ โดยสรุปแล้วการพัฒนาแบบมีการดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ การสร้างรูปแบบและการหาคุณภาพของรูปแบบ

3.4.2 การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลัง (Applying the Empowerment Evaluation Model)

ปัจจุบันรูปแบบการประเมินที่มุ่งเน้นการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินมีบทบาทมากขึ้น โดยทำการประเมินร่วมกันระหว่างบุคลากรภายใน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับนักประเมินที่มีความรู้ทางการประเมินเป็นอย่างดี เป็นการดึงเอาประสบการณ์การทำงานของบุคลากรมาใช้ประเมิน และเป็นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางที่ทำให้เกิดการใช้ผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง เนื่องจากเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องในหน่วยงานหรือโครงการได้เข้ามามีส่วนร่วมทำการประเมิน กำหนดเป้าหมาย กระบวนการ ผลลัพธ์และผลกระทบต่าง ๆ ที่ต้องการร่วมกัน รับรู้ผลการประเมินด้วยตนเองตลอดระยะเวลาการทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป (นิตี นาจิต, ชัยวิจิต เขียวชนะ และสิริรักษ์ รัชชานติ, 2560)

อย่างไรก็ตามมักเกิดช่องว่างในการประเมิน ระหว่างผู้ประเมิน กับผู้ถูกประเมิน เฟตเตอร์แมน (Fetterman, 1994) จึงได้นำเสนอแนวคิด การประเมินแบบเสริมพลัง (Evaluation Evaluation) เป็นการประเมินยุคใหม่ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีนักประเมินทำหน้าที่เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดการประเมินตนเอง เพื่อให้ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ (อมวาศรี อัมพันศิริรัตน์, 2560) ในปัจจุบันแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการประเมินหลายประเภททั้งด้านสุขภาพ

(Fetterman, 2001; Dwyer, 2006; Secret, Jordan & Ford, 1999) และด้านการศึกษา (Fetterman, 1994, 2001; สาธิตา สกุศลรัตนกุลชัย, 2554; สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร, 2549; ผ่องศรี แก้วชู เสน, วรรณดี แสงประทีปทอง , สมคิด พรหมจ้อย และจุฬารัตน์ วัฒนะ, 2555; พิมพร ใจงาม และพรชัย หนูแก้ว, 2557) นอกจากนี้ การประเมินแบบเสริมพลังมีประโยชน์ คือ 1) ช่วยสร้างเทคนิควิธีการประเมินและความรู้เกี่ยวกับการประเมิน เนื่องจากถูกออกแบบเพื่อสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง 2) ช่วยเพิ่มพูนการบูรณาการวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน 3) การร่วมมือรวมพลังในกระบวนการประเมิน ช่วยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรู้สึกเป็นเจ้าของในกระบวนการประเมิน 4) การตัดสินใจด้วยตนเองในกระบวนการประเมินจะช่วยเพิ่มความตระหนักในคุณค่า หรือความต้องการประเมิน 5) ช่วยสนับสนุนในการพัฒนาเป้าหมายและวิธียุทธศาสตร์วิจัย ช่วยสร้างความเข้าใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการออกแบบ และการดำเนินการประเมินได้อย่างดี และ 6) ช่วยบูรณาการกิจกรรมการประเมินเข้าไปในโครงสร้างของโครงการตั้งแต่แรกเริ่มและนำไปสู่การจับตาของการประเมินและวิธีการประเมินแบบยั่งยืน (สมคิด พรหมจ้อย, 2552, น. 72)

จากความสำคัญของการประเมินแบบเสริมพลังที่จะมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพอย่างมีระบบและต่อเนื่อง จึงเป็นทางเลือกใหม่ให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการของการประเมินแบบเสริมพลัง และตัวอย่างการประยุกต์ใช้ เพื่อที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการดำเนิน โครงการและวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ทั้งด้านสาธารณสุขและการศึกษา เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของกระบวนการแก้ปัญหา

อโนทยา เรืองศรี (2562) ศึกษารูปแบบการพัฒนาผลผลิตด้านการวิจัยของครูในสถาบันการอาชีวศึกษาโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง พบว่า รูปแบบการพัฒนาผลผลิตด้านการวิจัยฯ ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) หลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย และการประเมินแบบเสริมพลัง
- 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวิจัย และเพื่อเพิ่มปริมาณผลงานวิจัย
- 3) วิธีการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง ประกอบด้วย การกำหนดพันธกิจ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวางแผนสำหรับอนาคต
- 4) ตัวชี้วัดคุณภาพของรูปแบบ ประกอบด้วย ความเหมาะสมของรูปแบบ ความเป็นไปได้ของรูปแบบ ความถูกต้องของรูปแบบ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

ศรายุทธ รัตนปัญญา, สมคิด พรหมจู้ และสุพัตร์ พิบูลย์ (2559, น. 201-212) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการประเมินสมรรถนะ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) วัตถุประสงค์ของการประเมิน
- 2) สิ่งที่มีมุ่งประเมิน
- 3) เกณฑ์การประเมิน
- 4) วิธีการประเมิน
- 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา

นิติ นาชิต, ชัยวิจิต เจียรชนะ และสิริรักษ์ รัชชานันติ (2556) ศึกษาความเหมาะสมของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษา พบว่า การประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง ในสถานศึกษามีขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นการรวบรวมข้อมูล (taking stock) หรือ ตรวจสอบสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในสถานศึกษาว่าอยู่ ณ จุดใด รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นใน สถานศึกษา

2) ขั้นการตั้งเป้าหมาย (setting goals) เป็นการกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียน การสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในสถานศึกษาที่ต้องการบรรลุ โดยเป้าหมายที่กำหนดนั้นต้องมี ลักษณะสัมพันธ์กับกิจกรรมต่าง ๆ ในขั้นนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ด้วยวิธีการ ระดมสมอง ซึ่งจะต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนได้เป้าหมายที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกัน หรือ เป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สถานศึกษาต้องการจะบรรลุในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น

3) ขั้นการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (developing strategies) เป็น พัฒนากลยุทธ์และวิธีการในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นเพื่อปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะช่วยกันรับผิดชอบในการพัฒนากลยุทธ์และเลือกวิธีการประเมินหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้น เพื่อให้ดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

4) ขั้นการจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน (documenting progress) เป็นการจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการ ประเมินหลักสูตร

วิชาชีพพระยะสั้นในสถานศึกษา โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องแสดงหลักฐานความ ก้าวหน้าและ รายงานผลการประเมินให้มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น

ส่วนผลการศึกษาคความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการประยุกต์ใช้ การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ ในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นในสถานศึกษาสรุปได้ ว่า รูปแบบการประเมิน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นในสถานศึกษามีความเหมาะสมและความเป็นไป ได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การพัฒนา รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก 2) นำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ในบริบทของการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา และ ดำเนินการประเมินผลการประยุกต์ใช้รูปแบบ เพื่อนำไปสู่การสรุปผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของรูปแบบ การประยุกต์ใช้ประกอบด้วย การดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต ของนักศึกษาพยาบาลตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง ที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ได้แก่ (1) การดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การจัดโครงการพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล และ (2) การประเมินแบบเสริมพลัง เป็นการดำเนินงานตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (Establishing mission or vision statement) ดำเนินการเพื่อให้ได้วิสัยทัศน์หรือพันธกิจที่ชัดเจนเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการ พัฒนา อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้อง เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป 2) การรวบรวมข้อมูล (Taking stock) ดำเนินการเพื่อให้ได้กิจกรรมหลัก ๆ ที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอัต ลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล และ 3) การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for the future) ดำเนินการเพื่อให้ได้ยุทธวิธีการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์หรือพันธกิจที่กำหนด ทั้งสองส่วน เชื่อมโยงสัมพันธ์กันโดยที่กระบวนการดำเนินงานการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล สังกัด สถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง และใช้ยุทธวิธีการ ดำเนินงานตามลักษณะการ เสริมพลังของแนวคิดดังกล่าว

3.5 การประเมินคุณภาพรูปแบบ

การประเมินคุณภาพรูปแบบเป็นการตรวจสอบรูปแบบว่ามีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพียงใด การประเมินคุณภาพรูปแบบตามแนวคิดของมาคัส สตรีฟเวน และสตัฟเฟิล บีม (Maduas, Scriven and Stufflebeam, 1983, pp. 399-402) ได้เสนอแนวทางการประเมินรูปแบบ ดังนี้

1. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ เป็นลักษณะการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

2. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ เป็นลักษณะการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม เป็นลักษณะการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและคุณภาพ

4. มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม เป็นลักษณะการประเมินความน่าเชื่อถือและได้เนื้อหาครอบคลุม ครบถ้วนตามความต้องการที่กำหนดไว้อย่างแท้จริง

กาญจนา วัฒนสุนทร (2550, น. 3-9) ได้เสนอวิธีประเมินหรือการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ ดังนี้

1. การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseur appraisal) เป็นการให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านการศึกษามุ่งตัดสินถึงความเหมาะสมของรูปแบบที่สร้างขึ้น เครื่องมือช่วยในการตัดสินใจคือ ตัวรูปแบบ ผลการตรวจสอบวรรณกรรม นิยามศัพท์ กรอบแนวคิด ทฤษฎีในการศึกษา และแบบสอบถามในความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้และแง่มุมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่ทำให้ได้ข้อมูลตามที่กำหนดในกรอบการศึกษา หรือปัญหาวิจัยที่ระบุแบบแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล อาจเป็นการสำรวจความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จากผู้ใช้ระบบในรูปแบบหรืออาจใช้เทคนิคกลุ่ม เช่น เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) เทคนิคการสนทนากลุ่ม (focus group) เป็นต้น

2. การทดลองนำรูปแบบไปใช้ เป็นการออกแบบการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อให้ได้ความเหมาะสมในเชิงการปฏิบัติในภาคสนาม

3. การทดลองด้วยข้อมูลที่จำลองขึ้น เป็นการจำลองข้อมูลของตัวแปรที่ประกอบอยู่ในรูปแบบ ใช้ในกรณีที่ไม่สามารถนำไปใช้ในการทดลองภาคสนามหรือไม่สามารถที่จะใช้การประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญหรือเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือต้องการควบคุมตัวแปรที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ที่ไม่สามารถควบคุมได้ในสนาม เช่น การนำฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์ไปใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน เป็นต้น

4. การทดสอบด้วยวิธีการทางสถิติจากแบบแผนการวิจัยที่ได้นำเสนอไว้เป็นการรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อทดสอบความเหมาะสมของรูปแบบตามทฤษฎี โดยการวัดตัวแปรที่อยู่ในรูปแบบแล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติ เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงสาเหตุ ฟังก์ชันการพยากรณ์ตัวแปรหนึ่ง หรือหลายตัวแปรด้วยตัวแปรหนึ่งหรือหลายตัว เป็นต้น

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553, น. 267-270) กล่าวถึงการประเมินคุณภาพไว้ ดังนี้

1. ระบบการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญที่เป็นทางการ เป็นระบบที่มีลักษณะที่มีการกำหนดโครงสร้างการประเมิน ใช้มาตรฐานที่มีการตีพิมพ์ในการประเมิน มีการกำหนดช่วงการประเมินเป็นระบบ ใช้พหุทัศนะของผู้เชี่ยวชาญและผลประเมินมีผลกระทบต่อสถานภาพของสิ่งที่ถูกประเมิน ส่วนจะเป็นผลกระทบในทางบวกหรือลบขึ้นอยู่กับผลประเมิน

2. ระบบการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญอย่างไม่เป็นทางการ ระบบการประเมินทางวิชาชีพหลายระบบมีโครงสร้างการประเมิน มีแนวทางในการประเมิน และมีผู้เชี่ยวชาญในการประเมิน หลายคน แต่การประเมินในระบบเหล่านี้ก็มักจะมีมาตรฐานในการประเมิน และมักไม่ได้กำหนดช่วงในการประเมินที่แน่นอน ระบบการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีลักษณะเช่นนี้เรียกว่า ระบบประเมินทางวิชาชีพที่ไม่เป็นทางการ

3. คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพเฉพาะกิจ ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นเฉพาะกิจตามความจำเป็นเฉพาะคราว โดยทั่วไปมักจะเป็นการประเมินที่ไม่มีโครงสร้างที่แน่นอน และมักจะไม่มีกำหนดมาตรฐานไว้ล่วงหน้า

4. การแต่งตั้งที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญรายบุคคลเฉพาะกิจ เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของกระบวนการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญก็คือการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพคนใดคนหนึ่งทำหน้าที่ศึกษาพิจารณาหรือตัดสินใจคุณค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

สรุปได้ว่า การประเมินคุณภาพของรูปแบบ เป็นการประเมินรูปแบบตามมาตรฐานของการประเมิน ประกอบด้วยมาตรฐานการใช้ประโยชน์ มาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานความเหมาะสม และมาตรฐานความถูกต้อง การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบอาจใช้วิธีการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญที่เป็นทางการ หรือระบบการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญอย่างไม่เป็นทางการ หรือคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพเฉพาะกิจ

ในการวิจัยในนี้ ผู้วิจัยประเมินคุณภาพรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เป็นผู้พิจารณาถึงความสอดคล้องขององค์ประกอบของรูปแบบที่สร้างขึ้น เป็นการสำรวจความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจากการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับมิติทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ เป็นองค์รวมที่จำเป็นต้องอาศัยความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์ วิจัยอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและเหมาะสม รวมทั้งมีการประเมินคุณภาพจากผู้ใช้รูปแบบซึ่งเป็นการตรวจสอบจากข้อมูลเชิงประจักษ์โดยอาศัยทฤษฎีเกี่ยวกับตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่างเข้ามาช่วย เป็นการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน คือ มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ (Utility Standards) มาตรฐานด้านความเป็นไปได้

(Feasibility Standards) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) และมาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards)

3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ

มีผู้วิจัยหลายสาขาได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ดังต่อไปนี้

ลัดดาวัลย์ จอมพรรษา, อาทิตย์ อาจหาญ และอรรณู ชูขจรเคื่อง (2563) ทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มีลักษณะเป็นแผนภูมิโครงสร้างที่สัมพันธ์กัน 5 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์ของการประเมิน สิ่งที่มีประเมิน วิธีการประเมิน ผู้ทำการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีวัตถุประสงค์ของการประเมินเพื่อเป็นสารสนเทศในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองสิ่งที่มีประเมิน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมาย 2) สภาพการณ์ 3) ทรัพยากรหรือแหล่งวิชาการ และ 4) ผลลัพธ์ ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบ มี 12 ตัวบ่งชี้หลัก และ 22 ตัวบ่งชี้ย่อย 2) แนวทางในการประเมินการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมาย 2) สภาพการณ์ 3) ทรัพยากรหรือแหล่งวิชาการ และ 4) ผลลัพธ์ ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบ มี 13 ตัวบ่งชี้หลัก และ 24 ตัวบ่งชี้ย่อย

ธนพร วีระเจริญกิจ (2557) ทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบการประเมินการสอนคิดของครูประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินการสอนคิดของครูประถมศึกษา ตรวจสอบรูปแบบการประเมินการสอนคิดของครูประถมศึกษา และศึกษาผลของการใช้รูปแบบการประเมินการสอนคิดของครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการประเมินการสอนคิดของครูประถมศึกษา ประกอบด้วย โครงสร้างที่สัมพันธ์กัน 5 องค์ประกอบ คือ (1) จุดมุ่งหมายของการประเมิน (2) วัตถุประสงค์ของการประเมิน (3) สิ่งที่ต้องการประเมิน (4) วิธีการประเมินและ (5) การตัดสินผลการประเมิน 2) ผลของการใช้รูปแบบการประเมินการสอนคิดชี้ให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการสอนคิดของครูหลังการใช้รูปแบบการประเมินการสอนคิดสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการประเมินการสอนคิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

อาทิตย์ อาจหาญ (2558) ทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) 4 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1

ศึกษาวิเคราะห์ แนวคิดการจัดการเรียนรู้และการประเมินการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนห้องเรียนวิทยาศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบและให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการประเมินฯ จัดทำคู่มือการประเมิน นำคู่มือการประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเหมาะสม ความครอบคลุม และความชัดเจนของคู่มือการประเมินฯ ก่อนนำไปใช้จริง ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการประเมิน ระยะที่ 4 ประเมินรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการประเมินฯ มีลักษณะเป็นแผนภูมิโครงสร้างที่สัมพันธ์กัน 7 องค์ประกอบ คือ (1) หัวข้อการประเมิน (2) วัตถุประสงค์ของการประเมิน (3) สิ่งที่มีประเมิน (4) วิธีการประเมิน (5) ผู้ทำการประเมิน (6) เกณฑ์การประเมิน และ (7) ผู้ใช้สารสนเทศและ 2) ผลการประเมินรูปแบบการประเมินฯ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นไปได้ และด้านประโยชน์ในการนำไปใช้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ทัศนรงค์ จารุเมธิชน (2556, น. 95-113) ทำการวิจัยการพัฒนา รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาจำแนกออกเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการประเมินสมรรถนะตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา 2) การสร้างรูปแบบการประเมินและคู่มือการใช้รูปแบบการประเมิน โดยนำสารสนเทศที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาประกอบการร่างรูปแบบประเมิน ตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3) การทดลองใช้รูปแบบการประเมินกับผู้บริหาร และ 4) การประเมินรูปแบบการประเมินโดยผู้เกี่ยวข้องกับการทดลองใช้รูปแบบ ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยโครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของวัตถุประสงค์การประเมิน เนื้อหาที่มีประเมิน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมิน ผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมิน ระยะเวลาในการประเมิน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยจำแนกเป็นสมรรถนะส่วนบุคคล 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย การบริหารจัดการ และการพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการปรับตัว และด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ สมรรถนะตามสายงาน 7 สมรรถนะ ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการห้องเรียน การพัฒนาผู้เรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยและเทคโนโลยี และการถ่ายทอดความรู้ 2) รูปแบบการประเมินสมรรถนะมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก กล่าวคือสามารถจำแนกสมรรถนะของครูที่มีคุณลักษณะ และพฤติกรรมในการทำงานต่างกันได้ และ

3) รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูมีมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง อยู่ในระดับมากทุกด้าน

อนัญญา คูอาริยะกุล (2553) ทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบการประเมินการฝึกภาคปฏิบัติสำหรับนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกภาคปฏิบัติสำหรับนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยดำเนินการตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการฝึกภาคปฏิบัติสำหรับนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยการสนทนากลุ่มกับผู้เกี่ยวข้อง 2) การสร้างรูปแบบ การประเมินการฝึกภาคปฏิบัติโดยใช้เทคนิคเดลฟาย 3) การทดลองใช้รูปแบบการประเมินการฝึกภาคปฏิบัติ และ 4) การประเมินรูปแบบการประเมินการฝึกภาคปฏิบัติ ในด้านความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง

ผลการวิจัย พบว่า

1) รูปแบบการประเมินฯ ประกอบด้วย (1) วัตถุประสงค์การประเมินเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล และวัดผลสัมฤทธิ์ในการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล (2) องค์กรประกอบการประเมินมี 5 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานการใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาล มาตรฐานทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล มาตรฐานการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาล มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ และมาตรฐานทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (3) ผู้ทำการประเมิน ประกอบด้วย อาจารย์พยาบาล พยาบาลที่เลี้ยงในแหล่งฝึก และนักศึกษาพยาบาลประเมินตนเอง (4) กระบวนการดำเนินการในการประเมินการฝึกภาคปฏิบัติ นักศึกษา มี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการประเมินขั้นดำเนินการประเมิน และขั้นสรุปผลการประเมิน และ (5) เกณฑ์การตัดสินผลการประเมิน ยึดตามระเบียบว่าด้วยการจัดการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนก

2) ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประเมินใน 5 มาตรฐาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ผู้ทดลองใช้มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินสูงกว่าแบบเดิมทุกรายการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) ผลการประเมินรูปแบบฯ พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความถูกต้องต่อการนำไปใช้ในการประเมินการฝึกภาคปฏิบัติสำหรับนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในระดับมากทุกรายการ

พัชรินทร์ สมบูรณ์ (2556) ทำการวิจัยการพัฒนา รูปแบบการประเมิน ความก้าวหน้าการดำเนินงาน โครงการภายใต้แผนงานสร้างสุขภาพของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. พัฒนารูปแบบการประเมินความก้าวหน้าการดำเนินงาน โครงการภายใต้ แผนงานสร้างสุขภาพของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
2. ประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้น โดยใช้รูปแบบการวิจัย และพัฒนา ประกอบด้วย การสร้างรูปแบบการประเมิน และการประเมินคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า
 - 1) รูปแบบการประเมินที่พัฒนาขึ้นมี 7 องค์ประกอบ คือ (1) วัตถุประสงค์ของการประเมิน (2) สิ่ง ที่มุ่งประเมิน (3) วิธีการประเมิน (4) เวลาในการประเมิน (5) ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน โครงการ (6) เกณฑ์ตัดสินการประเมิน และ (7) การให้ข้อมูลย้อนกลับ
3. คุณภาพรูปแบบการประเมิน พบว่า (1) มีความเหมาะสม โดยสอดคล้องกับ นโยบายสร้างสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขจังหวัด (2) มีความเป็นไปได้ โดยนำไปใช้ได้จริงกับ การดำเนินงานสร้างสุขภาพ (3) มีความถูกต้อง โดยให้สารสนเทศจากการประเมินที่มีความถูกต้อง ครบคลุม ครบถ้วน และ (4) มีความเป็นประโยชน์ โดยทำให้ได้ข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงการ ดำเนินงานโครงการ

จะเห็นได้ว่า จากการวิเคราะห์งานวิจัยพัฒนา รูปแบบ ที่กล่าวมาข้างต้น รูปแบบที่ พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สอดคล้องกับการพัฒนางานตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ กำหนดไว้ หรือมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างอย่างเป็นระบบ มีการประเมินคุณภาพรูปแบบ ซึ่งอาจ ตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงปริมาณ โดยใช้เทคนิคทางสถิติ หรือการตรวจสอบจากหลักฐาน เชิงคุณลักษณะ โดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ ว่ามีคุณภาพที่ดี เหมาะสมในการนำไปใช้ได้จริง

กล่าวโดยสรุปการพัฒนาอัตลักษณ์ของผู้เรียนด้านวิชาชีพพยาบาล ซึ่งเป็นผู้เรียน ในระดับอุดมศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะเป็นการเตรียมความพร้อมผู้เรียนเข้าสู่การ ประกอบอาชีพพยาบาลที่ดีในอนาคต ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์สอดคล้องกับความต้องการ ของสังคมและสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การสร้างอัตลักษณ์ของนักศึกษา พยาบาลจึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับกระบวนการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้การดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาลที่ ครอบคลุมประเด็นดังกล่าว คือการจัดการเรียนการสอน การจัดโครงการพัฒนานักศึกษา และการ ประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตตามนโยบายต้นสังกัด ได้แก่ ด้านจิตบริการ ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ และ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ โดยการประยุกต์ใช้วิธีการดำเนินการตามวิธีการประเมินแบบ เสริมพลังเป็นแนวทางการวิจัยการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัต

ลักษณะบัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และมีการประเมินคุณภาพของรูปแบบฯ ในด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง ซึ่งรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้จะช่วยให้นักศึกษาพยาบาลได้รับการพัฒนาจนมีคุณลักษณะของอัตลักษณ์บัณฑิตตามที่สถาบันพระบรมราชชนกกำหนด โดยผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการประเมินตนเอง มีการกำหนดกิจกรรมและเกณฑ์ในการตัดสินร่วมกัน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และระยะที่ 2 การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์แนวคิดของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพการดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ขั้นตอนที่ 3 การร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ระยะที่ 2 การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ขั้นตอนที่ 1 การนำรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ไปใช้กับสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินผลการใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ขั้นตอนที่ 4 การสังเคราะห์แนวปฏิบัติในการนำรูปแบบไปใช้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ นักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์แนวคิดของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ การจัดการเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตร์ คุณลักษณะอัตลักษณ์บัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก และการประเมินแบบเสริมพลังโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากตำรา วารสาร เอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 ศึกษาการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข โดยสถาบันพระบรมราชชนก ได้กำหนดอัตลักษณ์บัณฑิตของผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาล คือ “บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์” โดยมีนิยามคือการบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ หมายถึง การให้บริการที่เป็นมิตร มีความรัก ความเมตตา ใส่ใจในปัญหาและความทุกข์ของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ให้บริการตามปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการที่เป็นจริง โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเป็นหลักประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1.1 จิตบริการ หมายถึง การให้บริการที่เป็นมิตร มีความรักความเมตตา ใส่ใจในความทุกข์ที่เป็นปัญหาของผู้รับบริการ สามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ

1.1.2 การคิดเชิงวิเคราะห์ หมายถึง กระบวนการคิดเชิงลึก ที่ต้องใช้ความสามารถในการทำความเข้าใจการตีความ การใช้ความรู้ประสบการณ์การสังเกต เพื่อระบุปัญหา จำแนกแยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกเป็น ส่วน ๆ จัดหมวดหมู่ และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น โดยอยู่บนฐานของการมีข้อมูลที่หลากหลาย เป็นจริงเพื่อนำมาสู่การแก้ปัญหาตามความต้องการที่แท้จริง

1.1.3 การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ หมายถึง การร่วมรับรู้ตัดสินใจเลือกการให้บริการที่เหมาะสมตามความต้องการและบริบทของผู้รับบริการ โดยการวางแผนร่วมกันระหว่างพยาบาลกับผู้รับบริการเพื่อแก้ปัญหาสุขภาพของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และพึ่งตนเองได้

1.2 ศึกษาแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังโดยที่แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังได้รับการเสนอโดยเฟตเทอร์แมน (Fetterman, 1996) ให้คำนิยามว่าเป็นกระบวนการที่เข้ม โนทสันของการประเมิน เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมิน ไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา

ปรับปรุงการกำกับตนเองของบุคลากรของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การประเมินแบบเสริมพลัง มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (Establishing mission or vision statement) 2) การรวบรวมข้อมูล (Taking stock) และ 3) การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for the future) และกำหนดวิธีการเสริมพลังเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้วยการฝึกอบรม และเสริมพลังด้วยการให้คำปรึกษา การอำนวยความสะดวก เพื่อให้บุคลากรดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพการดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล เป็นการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาและการประเมินพฤติกรรมตามอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตรหรืออาจารย์ผู้สอน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,528 คน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามตำแหน่งงาน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 30 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 30 คน อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ จำนวน 30 คน และอาจารย์ประจำหลักสูตรหรืออาจารย์ผู้สอน วิทยาลัยละ 5 คน จำนวน 150 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 240 คน

2.2 เครื่องมือวิจัย

2.2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

2.2.2 แบบประเมินพฤติกรรมอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

รายละเอียดการสร้างเครื่องมือวิจัยมีดังนี้

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกดำเนินการดังนี้

(1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม

(2) กำหนดนิยาม องค์ประกอบและลักษณะของแบบสอบถาม จัดทำ

แผนผังแบบสอบถาม (ภาคผนวก) โดย สภาพการดำเนินงานการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ

นักศึกษาพยาบาล หมายถึงสภาพการดำเนินงานการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การจัดทำโครงการพัฒนานักศึกษา และการประเมินพฤติกรรม ตามอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปเป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อเท็จจริงของบุคลากรและ สถานศึกษาที่ดำเนินงานอยู่ มีลักษณะเป็นคำถามชนิดเลือกตอบและแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของวิทยาลัย พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเท็จจริงในการดำเนินการจัดการ เรียนการสอน การจัดทำโครงการพัฒนานักศึกษาที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตที่ดำเนินงานอยู่ มี ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต ของนักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก เป็นคำถามที่ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์ บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ การดำเนินงาน ในการพัฒนาอัต ลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีลักษณะเป็นคำถามแบบเติม คำตอบและปลายเปิด

(3) จัดทำแบบสอบถาม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ ความสอดคล้องของรายการคำถามตามแผนผังเครื่องมือ และนำมาปรับปรุงแก้ไข

(4) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา(Content Validity) โดยผู้วิจัยนำ แบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล การจัดการศึกษาพยาบาล และการวัดและ ประเมินผล จำนวน 3 คนตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) ด้วยสูตร

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

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องในความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการให้คะแนน มีดังนี้

คะแนน + 1 หมายถึงแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยาม

คะแนน 0 หมายถึงไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยาม

คะแนน - 1 หมายถึงแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยาม

กำหนดเกณฑ์ IOC ดังนี้ ค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถือว่า คำถามมีความ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงเนื้อหาและภาษาของ ข้อคำถาม

จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ นำผลมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

(5) ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงรายการคำถามตาม ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ และอาจารย์ผู้สอนประจำหลักสูตร ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา จังหวัดยะลา ซึ่งมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำ ข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตรฐาน ค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ดังนี้

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

เมื่อ α หมายถึง ความเที่ยง

n หมายถึง จำนวนข้อ

s_i^2 หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s^2 หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

ได้ค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ .89

(6) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

2) แบบประเมินพฤติกรรมอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการสร้างดังนี้

(1) ศึกษาเอกสาร เนื้อหาคุณลักษณะอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก การประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา เครื่องมือประเมินอัตลักษณ์ และประเด็นการประเมิน อัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกกับคุณลักษณะอัตลักษณ์นักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ของกิตติพร เนาว่าสุวรรณ (2557)

(2) กำหนดนิยาม องค์ประกอบของแบบประเมิน และจัดทำแผนผังแบบประเมิน (ภาคผนวก) โดยอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล คือ บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็น มนุษย์หมายถึง การให้บริการที่เป็นมิตร มีความรัก ความเมตตา ใส่ใจในปัญหาและความทุกข์ของ ผู้รับบริการ และผู้เกี่ยวข้อง ให้บริการตามปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการที่เป็นจริง โดย รับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเป็นหลัก ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านจิตบริการ

2) ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ และ 3) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ แบบประเมินมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ปฏิบัติเป็นประจำ (5) ปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ (4) ปฏิบัติบ้างไม่ปฏิบัติบ้าง (3) ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง (2) และไม่ปฏิบัติ (1)

(3) จัดทำแบบประเมินนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมเนื้อหาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

(4) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล การจัดการศึกษาพยาบาล และการวัดและประเมินผล จำนวน 3 คนตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ นำผลมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

(5) ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงรายการคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ และอาจารย์ผู้สอนประจำหลักสูตร ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ยะลา จังหวัดยะลา ซึ่งมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบประเมินส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตรประมาณค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ .97

(6) จัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลสภาพการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลและข้อมูลการประเมินพฤติกรรมอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยผู้วิจัยประสานสถานศึกษาเพื่อนำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ อาจารย์ผู้สอนประจำหลักสูตรในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 30 แห่ง โดยจัดส่งทางไปรษณีย์

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.4.1 วิเคราะห์ความถี่ และร้อยละ สำหรับข้อมูลสภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2.4.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (M) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับข้อมูลสภาพการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในด้านการเรียนการสอนและโครงการพัฒนาผู้เรียน การสร้างความเข้าใจให้อาจารย์ เจ้าหน้าที่และนักศึกษาใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึงมีการดำเนินงานในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึงมีการดำเนินงานในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการดำเนินงานในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการดำเนินงานในระดับมากที่สุด

2.4.3 วิเคราะห์เนื้อหา หากความถี่แล้วเรียงลำดับสำหรับข้อมูลปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล

ขั้นตอนที่ 3 การร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการดังนี้

3.1 จัดทำร่างโครงสร้างของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยการศึกษาเอกสารและข้อมูลสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และจากการวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากกรอบแนวคิดการวิจัย ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษามายกร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ได้ร่างรูปแบบที่มีโครงสร้าง 2 มิติ คือ 1) มิติการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล และ 2) มิติการประเมินแบบเสริมพลัง โดยมียุทธวิธีในการดำเนินการประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การให้คำปรึกษา 3) การอำนวยความสะดวก 4) การสร้างความกระจำ และ 5) การให้เสรีภาพในการปฏิบัติ โดยมีองค์ประกอบและรายละเอียด ดังนี้

3.1.1 โครงสร้างของร่างรูปแบบ ร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกประกอบด้วย การดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลและการประเมินแบบเสริมพลังที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันดังนี้

1) มิติการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลประกอบด้วย การจัด การเรียนการสอน การจัดโครงการพัฒนานักศึกษาและการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

2) มติการประเมินแบบเสริมพลังเป็นขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (Establishing mission or vision statement) (2) การรวบรวมข้อมูล (Taking stock) และ (3) การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for the future)

มติทั้งสองเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน โดยที่กระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกดำเนินการตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง ใช้ยุทธวิธีการดำเนินงานตามลักษณะการเสริมพลังของแนวคิดดังกล่าว การดำเนินการแต่ละขั้นตอน ประกอบด้วย กิจกรรม และวิธีการดำเนินงาน มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการเพื่อให้ได้วิสัยทัศน์หรือพันธกิจที่ชัดเจนเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป มีรายละเอียดดังนี้

1) กิจกรรม เป็นกิจกรรมที่สนองต่อการกำหนดวิสัยทัศน์หรือพันธกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย

(1) การทบทวนผลการดำเนินงานการพัฒนานักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิตในด้านการจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลการจัดทำโครงการพัฒนานักศึกษาพยาบาล และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

(2) การวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน

(3) การกำหนดวิสัยทัศน์หรือพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา

(4) การนำเสนอและลงมติ

2) วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย การประชุมปฏิบัติการ ระดมสมองลงมติ และปฏิบัติงาน มีผู้วิจัยและคณะทำงานเสริมพลังที่มีบทบาทหน้าที่ในการนำการประชุม ให้คำปรึกษา และอำนวยความสะดวกต่างๆ

ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูล เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการเพื่อให้ได้กิจกรรมหลัก ๆ ที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การจัดทำโครงการพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป มีรายละเอียดดังนี้

1) กิจกรรม เป็นกิจกรรมที่สนองต่อการกำหนดกิจกรรมหลัก ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย

(1) การทบทวน วิเคราะห์ และนำเสนอกิจกรรมหลักๆที่เกี่ยวข้องกับ กิจกรรมการเรียนการสอนหรือกิจกรรม โครงการเพื่อพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์ บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล จำนวน 10-20 กิจกรรม และให้คะแนนเพื่อคัดเลือกเหลือจำนวน 10 กิจกรรม

(2) จัดอันดับความสำคัญ โดยให้ค่าคะแนนความสำคัญต่อกิจกรรม (โดย สำคัญน้อยที่สุด ได้ 1 คะแนน และสำคัญมากที่สุด ได้ 10 คะแนน) จากนั้นจัดอันดับความสำคัญ เป็นอันดับ 1-10

(3) การนำเสนอและลงมติลงนามมติ เพื่อกำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินงานเพื่อ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

2) วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย การประชุมปฏิบัติการ ระดมสมอง ลงมติลงนามมติ และปฏิบัติงาน มีผู้วิจัยและคณะทำงานเสริมพลังที่มีบทบาทหน้าที่ในการนำการประชุม ให้ คำปรึกษา และอำนวยความสะดวกต่างๆ

ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for the future) เป็น ขั้นตอนที่ดำเนินการเพื่อให้ได้ยุทธวิธีการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์หรือพันธกิจที่กำหนด ยุทธวิธี การดำเนินงานตามกิจกรรมที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 โดยใช้ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลมาวางแผน ร่วมกัน มีรายละเอียดดังนี้

1) กิจกรรม เป็นกิจกรรมที่สนองต่อการวางแผนเกี่ยวกับการดำเนินงาน และยุทธวิธีการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์หรือพันธกิจในการส่งเสริมและสนับสนุนการ พัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล

(2) การกำหนดกิจกรรมและวิธีการดำเนินงาน เทคนิคการดำเนินงาน เทคนิคการสอนการวัดและประเมินผล รูปแบบของการเก็บข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลเชิง ประจักษ์ และสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน และบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง

2) วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย การประชุมปฏิบัติการ ระดมสมอง ลงมติลงนามมติ และปฏิบัติงาน มีผู้วิจัยและคณะทำงานเสริมพลังที่มีบทบาทหน้าที่ในการนำการประชุม ให้คำปรึกษา และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

3.1.2 ยุทธวิธีการดำเนินการ เป็นกลยุทธ์และเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยให้การ ดำเนินงานส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ดำเนินไปอย่าง

ราบรื่น สมบูรณ์และมีความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จ และโดยที่แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง มีจุดเน้นที่การเสริมพลังให้ผู้เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานผ่านการเรียนรู้ จนเกิดความรู้และทักษะที่สามารถปฏิบัติงานได้ ดังนั้นในส่วนการดำเนินงานตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง จึงใช้กลยุทธ์ เทคนิควิธีตามลักษณะการเสริมพลัง ได้แก่การฝึกอบรมการให้คำปรึกษา การอำนวยความสะดวกการสร้างความกระจำ และการให้เสรีภาพในการปฏิบัติ ดังนี้

1) การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกด้วยการให้ความรู้จากการบรรยาย การศึกษาเอกสาร การร่วมกันอภิปราย การลงมือปฏิบัติจริง โดยดำเนินการกำหนดวิธีการฝึกอบรม กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม กำหนดผู้ฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม และประเมินผลซึ่งการวิจัยนี้ ได้ดำเนินการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติการตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง โดยเน้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามรูปแบบการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้

2) การให้คำปรึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ความรู้ คำแนะนำ จัดหาแหล่งความรู้ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการอย่างถูกต้องตามขั้นตอน ซึ่งเป็นบทบาทที่จำเป็นสำหรับกระบวนการพัฒนาบุคลากรในการศึกษารุ่นนี้ผู้วิจัยประสานผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงานผู้เสริมพลังประกอบด้วยผู้บริหาร ประธานหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร และหัวหน้าโครงการ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาโดยบุคลากรจะหมุนเวียนมารับคำปรึกษาตามเวลาว่างของแต่ละบุคคลและกลุ่มบุคคล ดำเนินการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรทั้งเป็นกลุ่มและรายบุคคล

3) การอำนวยความสะดวก เป็นกระบวนการให้ความสะดวกเกี่ยวกับทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการประสานอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์ผู้สอนและผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกจะไม่ล้มเหลว โดยการอำนวยความสะดวกจะเกิดขึ้นทั้งในภาพรวมและหลังจากฝึกอบรม ดำเนินการดังนี้

(1) อำนวยความสะดวก โดยดำเนินการให้เกิดการระดมสมองและทำงานร่วมกันในขั้นตอนของการดำเนินงานทั้ง 3 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ การรวบรวมข้อมูลและ 3) การวางแผนสำหรับอนาคต

(2) อำนวยความสะดวก โดยการจัดหาเอกสารเพื่อการศึกษาเพิ่มเติม จัดทำ เอกสารประกอบการฝึกอบรม การประชุมระดมสมอง การประชุมกลุ่มย่อย และเอกสาร ประกอบการดำเนินการตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง ได้แก่ แบบบันทึกต่างๆ เอกสาร การประเมินอัตลักษณ์นักศึกษา ระเบียบและมาตรฐานการอุดมศึกษา และเอกสารมาตรฐานวิชาชีพ พยาบาลศาสตร์ เป็นต้น

(3) อำนวยความสะดวกโดยการนำเสนอเพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารและ อาจารย์ผู้สอนทบทวนผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในขั้นการรวบรวมข้อมูลเพื่อทราบ สถานภาพของสถานศึกษา และร่วมกันดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ

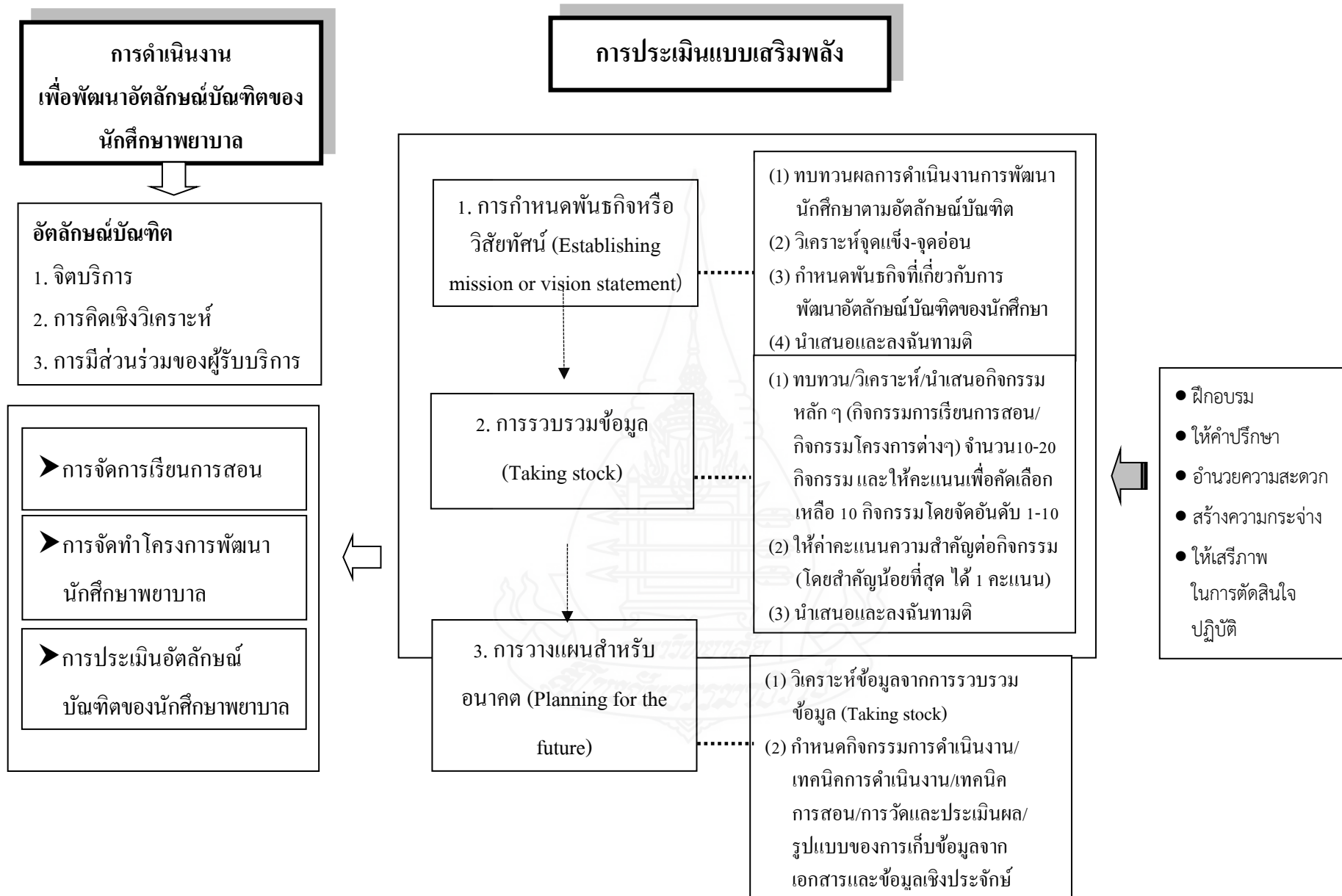
(4) อำนวยความสะดวกโดยการกำกับติดตาม และประสานแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดความสะดวกในการดำเนินงานและในเรื่องทรัพยากรต่างๆ

4) การสร้างความกระจำง เป็นบทบาทที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความ ชัดเจนในประเด็นการทำงานที่เกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา พยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก โดยผู้บริหารมีการกำหนด แนวทางที่ชัดเจนของสถานศึกษาแล้วแจ้งให้ถือปฏิบัติ

5) การให้เสรีภาพในการตัดสินใจ เป็นบทบาทของผู้บริหารที่จะสนับสนุน และให้อิสระทางความคิดในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ นักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก

3.2 จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยการอธิบายหลักการ ความสำคัญ และ กระบวนการดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก ตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง ประกอบด้วย บทนำ วัตถุประสงค์ ขอบเขต คำจำกัดความ โครงสร้างรูปแบบ กระบวนการและวิธีดำเนินงานรายละเอียดของคู่มือ ผู้วิจัยนำเสนอไว้ในภาคผนวก ง

ร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก แสดงได้ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนา
อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เป็นขั้นตอนในการ
 ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต
 ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยผู้เชี่ยวชาญและการทดลองใช้ในการจัด
 การเรียนการสอน ดังนี้

4.1 การตรวจสอบร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ดำเนินการ ดังนี้

4.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาล การบริหารการพยาบาล
 การจัดการศึกษาพยาบาล การจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล ที่มีความรู้ความ
 สามารถและประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาทางการพยาบาล และการวัดและประเมินผล
 การเรียนการสอน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาล การบริหารการพยาบาล
 การจัดการศึกษาพยาบาล การจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล ที่มีความรู้
 ความสามารถและประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาทางการพยาบาล และการวัดและประเมินผล
 การเรียนการสอนจำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

4.1.2 เครื่องมือวิจัย

1) ร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ
 นักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริม
 พลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (จาก
 ขั้นตอนที่ 3)

2) แบบตรวจสอบคุณภาพร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนา
 อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกดำเนินการสร้าง ดังนี้

(1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบตรวจสอบคุณภาพ

(2) กำหนดนิยาม องค์ประกอบ และจัดทำแผนผังแบบตรวจสอบ
 (ภาคผนวก) โดยรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา
 พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก หมายถึง โครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการในการ
 พัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 2 มิติ คือ
 1) มิติการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลและ 2) มิติการประเมินแบบ
 เสริมพลังโดยรูปแบบมีหลักการ วัดดูประสงค์วิธีและกลไกการดำเนินงาน มีแนวทางการประเมินผล

มีคำอธิบายประกอบรูปแบบ และระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ แบบตรวจสอบมี 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างของร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลัง เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เป็นคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ได้แก่ 1) การดำเนินการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล 2) ขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังและยุทธวิธีในการเสริมพลัง เป็นคำถามปลายปิด มีช่องแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 ช่อง คือ 1) แน่ใจว่าองค์ประกอบของโครงสร้างสอดคล้องกับนิยามของรูปแบบ 2) ไม่แน่ใจว่าองค์ประกอบของโครงสร้างสอดคล้องกับนิยามของรูปแบบ และ 3) แน่ใจว่าองค์ประกอบของโครงสร้างไม่สอดคล้องกับนิยามของรูปแบบ

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงโครงสร้างของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเป็นคำถามปลายเปิดในแต่ละประเด็น

(3) จัดทำแบบตรวจสอบคุณภาพรูปแบบฯ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

(4) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้วิจัยนำแบบตรวจสอบให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล การจัดการศึกษาพยาบาล และการวัดและประเมินผล จำนวน 3 คนตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยาม (IOC) กำหนดเกณฑ์ค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถือว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยาม และนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงเนื้อหาและภาษา

จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ นำผลมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

(5) ปรับปรุงเนื้อหาและภาษาแบบตรวจสอบตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

(6) จัดทำแบบตรวจสอบฉบับสมบูรณ์

4.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยประสานบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อจัดส่งหนังสือขออนุญาตให้ผู้เชี่ยวชาญ และประสานผู้เชี่ยวชาญผ่านทางโทรศัพท์ เมื่อได้รับการตอบรับดำเนินการจัดส่งแบบตรวจสอบคุณภาพรูปแบบฯ พร้อมร่างรูปแบบฯ และคู่มือการใช้รูปแบบฯ ไปยังผู้เชี่ยวชาญ โดยจัดส่งทางไปรษณีย์และเดินทางไปพบผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง

4.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลองค์ประกอบของรูปแบบฯ วิเคราะห์โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

2) ข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ใช้การและวิเคราะห์เนื้อหา โดยทุกมิติและองค์ประกอบมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 การตรวจสอบคุณภาพของร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงรูปแบบและคู่มือให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนี้

1) ควรระบุกิจกรรมการดำเนินงานตามขั้นตอนของการประเมินแบบเสริมพลังให้ชัดเจนเพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้สะดวกมากขึ้น

2) ควรมีการนิยามศัพท์คำว่า การดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาลให้ชัดเจน

3) ควรเพิ่มอ้างอิง “(Fetterman,2001)” ลงในนิยามศัพท์ของคำว่า การประเมินแบบเสริมพลังและยุทธวิธีการเสริมพลัง

4) ในขั้นตอนที่ 1 ของการประเมินแบบเสริมพลัง คือการกำหนดพันธกิจและวิสัยทัศน์ ควรระบุเพิ่มเป็น “ที่เกี่ยวกับอัตลักษณ์ของนักศึกษา” เพื่อให้ชัดเจนเวลาคำดำเนินงาน

5) ในขั้นตอนที่ 1 ควรเปลี่ยนการวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน เป็นการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล หรือตัดออก

6) ในขั้นตอนที่ 2 ควรแยกกิจกรรมให้ชัดเจน คือ (1) นำเสนอกิจกรรมหลัก (2) จัดอันดับกิจกรรมที่มีความสำคัญและมีคุณค่าที่จะดำเนินการส่วนการให้คะแนนเป็นวิธีการ ไม่ต้องใส่ในรูปแบบ และ (3) ลงนามตามติ

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะต่างๆของผู้เชี่ยวชาญมาปรับร่างรูปแบบการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกและปรับเนื้อหาคู่มือการใช้รูปแบบให้เห็นกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจนขึ้น

4.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบโดยทดลองใช้กับการจัดการเรียนการสอน ดำเนินการนำร่างรูปแบบที่ปรับแล้วไปทดลองใช้กับการจัดการเรียนการสอน 1 รายวิชา ได้แก่ วิชาปฏิบัติการพยาบาลผู้สูงอายุ และประเมินคุณภาพร่างรูปแบบตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ความเหมาะสมและความถูกต้อง ดำเนินการดังนี้

4.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนภาคปฏิบัติรายวิชาปฏิบัติการพยาบาล ผู้สูงอายุ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช และพยาบาลพี่เลี้ยงของโรงพยาบาลต่งที่เป็นแหล่งฝึก

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนภาคปฏิบัติรายวิชาปฏิบัติการพยาบาล ผู้สูงอายุ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช จำนวน 15 คน และพยาบาลพี่เลี้ยงของ โรงพยาบาลต่งที่เป็นสถานประกอบการ จำนวน 15 คน รวมจำนวน 30 คน ได้มาโดยการเลือก แบบเจาะจง

4.2.2 เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการ สร้างดังนี้

1) ศึกษาแนวทางการสร้างแบบประเมิน
2) กำหนดนิยาม องค์ประกอบและจัดทำแผนผังแบบประเมิน (ภาคผนวก) โดยคุณภาพรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต ของนักศึกษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาจากคุณภาพตามมาตรฐานการ ประเมิน 4 ด้าน คือ 1) ความเป็นไปได้ 2) ความเป็นประโยชน์ 3) ความเหมาะสม และ 4) ความ ถูกต้อง ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

3) จัดทำแบบประเมินเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความ ครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการ จัดการศึกษาพยาบาล การบริหารพยาบาลและการวัดและประเมินผล จำนวน 3 คนตรวจสอบความ ตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (IOC) กำหนดเกณฑ์ ค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถือว่า คำถามมีความสอดคล้องกับนิยาม และนำ ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงเนื้อหาและภาษาของข้อคำถาม

จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ นำผลมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

5) ตรวจสอบความเที่ยง ดำเนินการปรับปรุงรายการตามข้อเสนอแนะของ ผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช ซึ่งมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าความ เที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ .96

6) จัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์

4.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ประชุมชี้แจงอาจารย์ผู้สอนภาคปฏิบัติรายวิชาปฏิบัติการพยาบาล ผู้สูงอายุ และพยาบาลพี่เลี้ยงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการทดลองใช้รูปแบบ โดยใช้คู่มือการใช้รูปแบบ
- 2) ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลในการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติของรายวิชาปฏิบัติการพยาบาลผู้สูงอายุ
- 3) นำแบบประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกให้ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบและเก็บคืนด้วยตนเอง

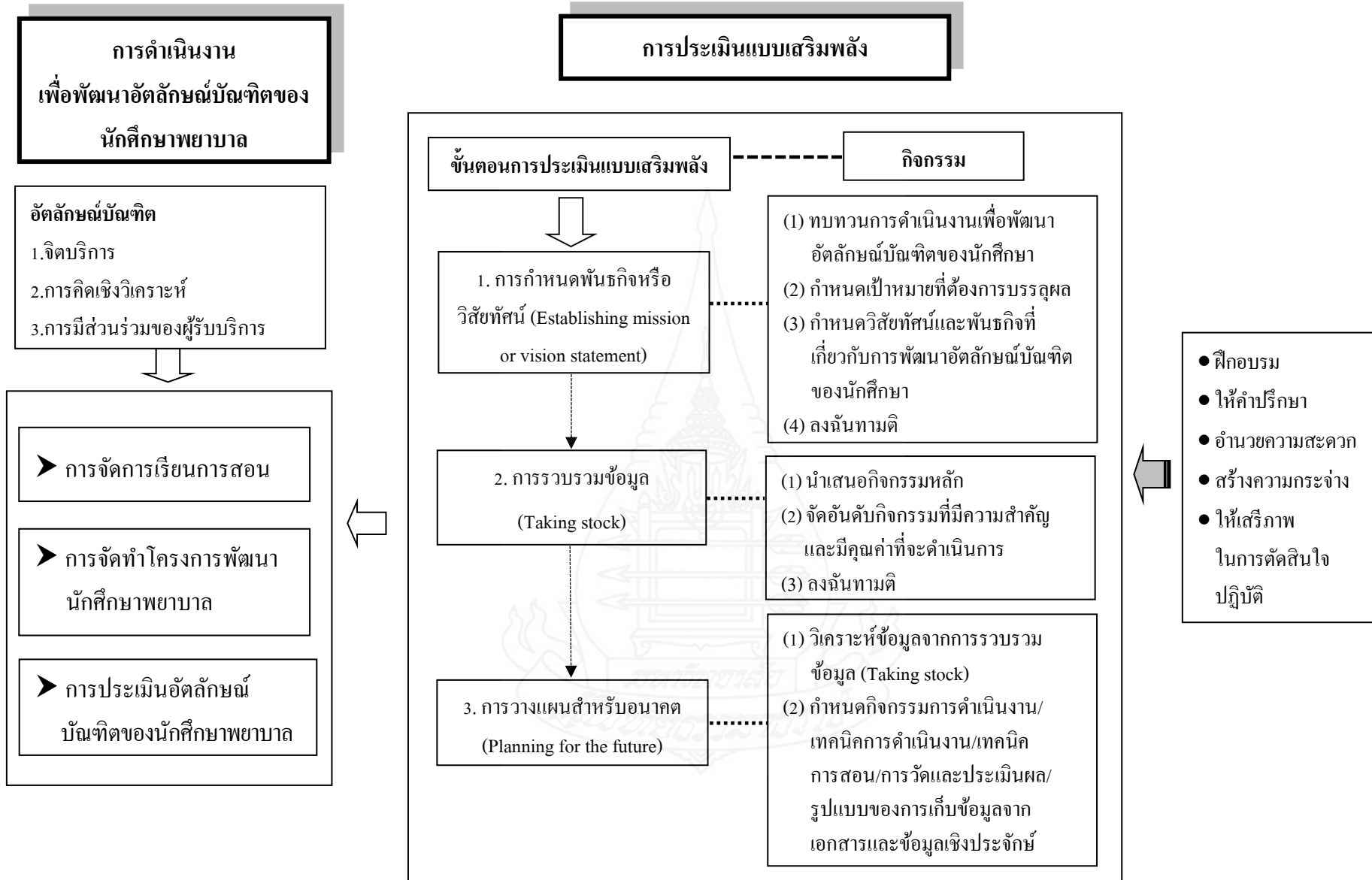
4.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยค่าเฉลี่ยที่วิเคราะห์ข้อมูลจากมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	มีคุณภาพในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	มีคุณภาพในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	มีคุณภาพในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	มีคุณภาพในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	มีคุณภาพระดับมากที่สุด

โดยร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีคุณภาพโดยรวมในระดับมากจากการทดลองใช้กับการจัดการเรียนการสอน

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงร่างรูปแบบฯ ให้เห็นกิจกรรมที่ชัดเจนขึ้นและสรุปเป็นรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีโครงสร้างแสดงได้ดังภาพที่ 3.2



ภาพที่ 3.2 รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ระยะที่ 2 การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ นักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ขั้นตอนที่ 1 การนำรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ
นักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกไปใช้กับสถานศึกษา สถานศึกษาที่เป็นกลุ่ม
ตัวอย่าง คือวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง จังหวัดตรัง ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562
ดำเนินการดังนี้

1.1 การเตรียมการ

1.1.1 จัดเตรียมคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์
บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และเตรียมเอกสารเกี่ยวกับการ
ดำเนินงานการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ได้แก่ แบบกิจกรรม แบบบันทึกข้อมูล
แผนปฏิบัติงาน รายงานต่างๆ กฎหมายและระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้อง

1.1.2 จัดทำกำหนดการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนา
อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกนำเสนอสถานศึกษา
ประกอบการประชุม การฝึกอบรม การดำเนินงานตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง
การให้การสนับสนุนตามยุทธวิธีการเสริมพลังดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 กำหนดการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต
ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

องค์ประกอบ	ประชุม ชี้แจง	ฝึกอบรม	ดำเนินงานตามรูปแบบฯ			ให้คำปรึกษา/ อำนวยความสะดวก
			กำหนด พันธกิจฯ	รวบรวม ข้อมูล	วางแผน สำหรับ อนาคต	
การจัดการ เรียนการสอน	21 มี.ค.62/ 13 พ.ค.62	30 พ.ค.- 1 มิ.ย. 62	31 พ.ค. 62	31 พ.ค. 62- 7 มิ.ย. 62	31 พ.ค.-7 มิ.ย. 62	7 มิ.ย.-31 ก.ค. 62
การจัดทำ โครงการ พัฒนา นักศึกษา	21 มี.ค.62/ 13 พ.ค.62	30 พ.ค.-1 มิ.ย. 62	31 พ.ค. 62	31 พ.ค. 62- 7 มิ.ย. 62	31 พ.ค.-7 มิ.ย. 62	7 มิ.ย.-31 ก.ค. 62

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ประชุม ชี้แจง	ฝึกอบรม	ดำเนินงานตามรูปแบบฯ			ให้คำปรึกษา/ อำนวยความสะดวกฯ
			กำหนด พันธกิจฯ	รวบรวม ข้อมูล	วางแผน สำหรับ อนาคต	
การประเมิน อัตลักษณ์ นักศึกษา พยาบาล	21 มี.ค.62/ 13 พ.ค.62	30 พ.ค.-1 มิ.ย.62	31 พ.ค. 62	31 พ.ค. 62- 7 มิ.ย.62	1 มิ.ย. 62 (ก่อน ทดลอง) 31 ก.ค.62 (หลัง ทดลอง)	7 มิ.ย.-31 ก.ค. 62

1.1.3 เตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

1) สร้างความเข้าใจกับฝ่ายบริหารและบุคลากรแกนนำที่เป็นคณะทำงานของสถานศึกษา โดยประสานสถานศึกษา ขออนุญาตจัดประชุมร่วมกับผู้อำนวยการวิทยาลัย รองผู้อำนวยการวิทยาลัย จำนวน 3 คน อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร จำนวน 5 คน และผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 5 คน และคณะทำงาน เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ กำหนดภารกิจกรรมการดำเนินงาน รวมทั้งประสานผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในด้านการจัดการศึกษาพยาบาล และการประเมินแบบเสริมพลังในการสนับสนุนให้คำแนะนำและฝึกอบรม

2) สร้างความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษา โดยประสานผู้บริหารในการจัดประชุมกับอาจารย์ผู้สอนและพยาบาลพี่เลี้ยงจำนวน 55 คน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกแนวทางการดำเนินงานพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล โดยให้การประเมินแบบเสริมพลัง และประโยชน์ที่จะได้รับ แนะนำและอธิบายวิธีใช้คู่มือการใช้รูปแบบ

1.1.4 จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาอัตลักษณ์ของนักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก และการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง เป็นการฝึกอบรมทั้งสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน และพยาบาลพี่เลี้ยง โดยจัดทำโครงการฝึกอบรมบุคลากร หลักสูตรการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาลโดย

ประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังสำหรับอาจารย์และพยาบาลพี่เลี้ยง ดังรายละเอียดหลักสูตรปรากฏในภาคผนวก (เอกสารภาคผนวก จ)

1.2 การทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

การทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเป็นการดำเนินงานตามขั้นตอนของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง จังหวัดตรัง โดยใช้เทคนิคการประชุมและระดมสมอง มีกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มอาจารย์ผู้สอนและกลุ่มพยาบาลพี่เลี้ยง มีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ดำเนินการเพื่อให้ได้วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจนเกี่ยวกับการส่งเสริมอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยผู้บริหาร อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ผู้สอน และพยาบาลพี่เลี้ยง รวมจำนวน 55 คน โดยมีกิจกรรมและวิธีดำเนินการมีรายละเอียดดังนี้

1) กิจกรรม เป็นกิจกรรมที่สนองตอบต่อการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย

(1) การทบทวนผลการดำเนินงานการพัฒนานักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิตในด้านการจัดการเรียนการสอนการจัดทำโครงการพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตนักศึกษาพยาบาล

(2) การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล

(3) การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา

(4) การนำเสนอและลงฉันทามติ

1.2.2 วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย การประชุมปฏิบัติการระดมสมอง ลงฉันทามติและปฏิบัติงาน เริ่มต้นจากการให้ผู้เข้าร่วมร่วมกันนำเสนอเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล โดยการทบทวนการดำเนินการในด้านต่างๆ รวมทั้งการเสนอแนวทางใหม่ๆ ที่ตอบสนองต่อการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาได้ดี เปิดโอกาสให้เสนอและร่วมกันปรับแก้และลงฉันทามติร่วมกัน จนที่ประชุมได้ข้อสรุปที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจในการดำเนินการเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล โดยคณะทำงานสนับสนุนตามยุทธวิธีการเสริมพลังได้แก่ การให้คำปรึกษา

การอำนวยความสะดวก การสร้างความกระฉ่งและการให้เสรีภาพในการตัดสินใจปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ

1.2.3 การรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้กิจกรรมหลักๆที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลทั้งที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การจัดโครงการพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปโดยมีรายละเอียดดังนี้

1) **กิจกรรม** เป็นกิจกรรมที่สนองต่อการกำหนดกิจกรรมหลัก ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย

(1) การทบทวน วิเคราะห์ และนำเสนอกิจกรรมหลัก ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรม โครงการเพื่อพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา จำนวน 10-20 กิจกรรม และให้คะแนนเพื่อคัดเลือกเหลือจำนวน 10 กิจกรรม

(2) จัดอันดับความสำคัญโดยให้ค่าคะแนนความสำคัญต่อกิจกรรม (โดยสำคัญน้อยที่สุด ได้ 1 คะแนน) จัดอันดับ เป็นอันดับ 1-10

(3) การนำเสนอและลงฉันทามติ

1.2.4 วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย การประชุมปฏิบัติการ ระดมสมอง ลงฉันทามติ และปฏิบัติงานเริ่มต้นจากการให้ผู้เข้าประชุมร่วมกันนำเสนอความสำคัญของการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ทบทวนและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนหรือกิจกรรมโครงการเพื่อพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมา โดยคณะทำงานสนับสนุนตามยุทธวิธีการเสริมพลัง ได้แก่ การให้คำปรึกษา การอำนวยความสะดวก การสร้างความกระฉ่งและการให้เสรีภาพในการตัดสินใจปฏิบัติเกี่ยวกับการนำเสนอกิจกรรมหลักๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหรือโครงการเพื่อพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาจำนวน 10-20 กิจกรรม จากนั้นผู้ประชุมแต่ละคนให้คะแนนโดยให้ค่าคะแนนความสำคัญต่อกิจกรรม (สำคัญน้อยที่สุด ได้ 1 คะแนน) เพื่อคัดเลือกเหลือจำนวน 10 กิจกรรม แล้วจัดอันดับความสำคัญจัดอันดับเป็นอันดับ 1-10 เปิดโอกาสให้ที่ประชุมอภิปรายแนวทางที่จะดำเนินการตามกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จ และลงฉันทามติเลือกกิจกรรมที่จะดำเนินการต่อไป

1.2.5 การวางแผนสำหรับอนาคต เพื่อให้ได้กิจกรรมการดำเนินงานและยุทธวิธีการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนด โดยใช้ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลมาวางแผนร่วมกัน มีรายละเอียดดังนี้

1) **กิจกรรม** เป็นกิจกรรมที่สนองต่อการวางแผนเกี่ยวกับการดำเนินงาน และยุทธวิธีการบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจการส่งเสริมอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล

(2) การกำหนดกิจกรรมการดำเนินงาน เทคนิคการดำเนินงาน เทคนิค การสอนการวัดและประเมินผล รูปแบบของการเก็บข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์ และ สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน

2) **วิธีดำเนินการ** ประกอบด้วย การประชุมปฏิบัติการ ระดมสมอง ลงขัน ทามติ และปฏิบัติงาน โดยเริ่มจากการให้ผู้เข้าประชุมร่วมกันนำเสนอกิจกรรมที่ได้จากการดำเนินการ ในขั้นตอนที่ 2 ร่วมกันทบทวนกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมตามแผนงาน/โครงการใน แผนปฏิบัติการประจำปีให้สนองต่อกิจกรรมที่เลือกไว้ จากนั้นให้นำแผนการสอน แผนงาน/ โครงการที่เกี่ยวข้องในแผนปฏิบัติการประจำปีมาปรับให้สอดคล้องกับกิจกรรมที่เลือก และนำเสนอ เทคนิคและวิธีปฏิบัติ การเตรียมการต่าง ๆ ทั้งวัสดุอุปกรณ์ เอกสาร และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ร่วมระดม สมองและลงขันทามติ โดยคณะทำงานสนับสนุนตามยุทธวิธีการเสริมพลังได้แก่ การให้คำปรึกษา การอำนวยความสะดวก การสร้างความกระฉ่างและการให้เสรีภาพในการตัดสินใจปฏิบัติเกี่ยวกับการ ปรับแผนการสอน แผนงาน/โครงการ เทคนิคและวิธีปฏิบัติ การเตรียมการต่างๆทั้งวัสดุอุปกรณ์ เอกสาร และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

1.3 ผลการดำเนินงานตามรูปแบบ

การนำรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ นักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกไปทดลองใช้ในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างคือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง จังหวัดตรัง พบว่าสถานศึกษามีการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการ จัดการเรียนการสอน การจัดทำโครงการพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของ นักศึกษาก่อนสำเร็จการศึกษาอยู่แล้ว แต่มิได้กำหนดจุดเน้นที่เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณลักษณะ ของอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาที่ชัดเจน โดยมีการบริหารผ่านฝ่ายวิชาการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตร และฝ่ายกิจการนักศึกษาจัดโครงการพัฒนานักศึกษาที่มีจุดเน้นตามวันสำคัญทาง ศาสนาและประเพณีและงานตามนโยบายเป็นส่วนใหญ่ โครงการทั้งหมดไม่ได้บูรณาการกับอัต ลักษณ์บัณฑิต ที่สถาบันพระบรมราชชนกกำหนด จึงได้ขอความร่วมมือกับฝ่ายวิชาการ สาขาวิชา งานกิจการนักศึกษา และงานแผนงาน ในการเป็นคณะทำงานดำเนินการครั้งนี้ และประชุมร่วมกับ คณะทำงานเพื่อทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะทำงานในการดำเนินการตามขั้นตอนของ รูปแบบฯ และทำหน้าที่เป็นผู้เสริมพลังในการดำเนินงาน โดยผู้วิจัยเป็นผู้สังเกตการณ์ และให้

คำปรึกษา สนับสนุน อำนวยความสะดวก สร้างความกระจ่างชัดในประเด็นที่ไม่ชัดเจนผ่าน
 คณะทำงานผลการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน สรุปดังนี้

1.3.1 การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ พบว่าสถานศึกษายังไม่เคยมีการกำหนด
 เป้าหมายในการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่ชัดเจนมา
 ก่อน ในการดำเนินงานตามรูปแบบครั้งนี้ทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล ที่เป็น
 วิสัยทัศน์และพันธกิจในการดำเนินการเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลการปรับ
 แผนการดำเนินงานทั้งการจัดการเรียนการสอน การจัดทำโครงการพัฒนานักศึกษา และการ
 ประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลให้สอดคล้องกับพันธกิจ โดยสถานศึกษากำหนด
 วิสัยทัศน์และพันธกิจในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลของ
 สถานศึกษา ดังนี้

วิสัยทัศน์

“นักศึกษาพยาบาลทุกคนมีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์บัณฑิต”

พันธกิจ

“1. พัฒนาการเรียนการสอนตามหลักสูตร โดยใช้อัตลักษณ์บัณฑิตเป็นฐาน
 2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพพยาบาล
 3. พัฒนาผู้เรียนให้มีการดำรงชีวิตตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 4. พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ ตามแนวทางการ
 ประเมินแบบเสริมพลังและตอบสนองต่อผู้ใช้บัณฑิต”

จากนั้นได้นำวิสัยทัศน์และพันธกิจการดำเนินการเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์
 บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่ได้ เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานต่อไป

1.3.2 การรวบรวมข้อมูล ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับกิจกรรมหลักๆ ที่ตอบสนองต่อการ
 พัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดทั้งที่เกี่ยวข้องกับ
 การจัดการเรียนการสอน การจัดทำโครงการพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิต
 นักศึกษาพยาบาล โดยสถานศึกษาได้นำเสนอและเลือกกิจกรรมเพื่อดำเนินการให้เหมาะสมต่อการ
 พัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล มีรายละเอียด ดังนี้

- 1) กิจกรรมที่นำเสนอ ทั้งหมด จำนวน 12 กิจกรรม ประกอบด้วย
 - (1) บูรณาการการจัดกิจกรรมด้วยชมรม กิจกรรมเสริมหลักสูตรเช่น แข่ง
 กีฬา/ จิตอาสา
 - (2) จัดกิจกรรมส่งเสริมการปรับตัว การยอมรับการแตกแยกระหว่าง

บุคคล การอยู่ร่วมกัน

- (3) อนุรักษ์และสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย
- (4) การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิด
- (5) จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ
- (6) ส่งเสริมและผลักดันให้มีเวทีวิชาการ ด้านนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์
- (7) กำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการเสริมสร้างอัตลักษณ์บัณฑิต
- (8) กำหนดนโยบายในการนำอัตลักษณ์บัณฑิตไปสอดแทรกในรายวิชา และกำหนดสัดส่วนในการวัดและประเมินผลด้านอัตลักษณ์บัณฑิต
- (9) บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในรายวิชา และการดำเนินชีวิตโดยสร้างแกนนำ
- (10) จัดสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้
- (11) จัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติร่วมกับผู้ใช้บัณฑิตและแหล่งฝึก (ร่วมออกแบบและชี้แจงก่อนฝึกให้ละเอียด) ร่วมสร้างจิตสำนึกกับผู้ใช้บัณฑิต
- (12) จัดโครงการสร้างจิตสำนึกรักสถาบันและวิชาชีพพยาบาล โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันระหว่างวิทยาลัยและแหล่งฝึก
- 2) กิจกรรมที่เลือก เป็นกิจกรรมที่สถานศึกษาลงมือเลือกดำเนินการ จำนวน 6 กิจกรรม ซึ่งจัดลำดับตามคะแนนจากมากไปน้อย ดังนี้
- (1) กำหนดนโยบายในการนำอัตลักษณ์บัณฑิตไปสอดแทรกในรายวิชา และกำหนดสัดส่วนในการวัดและประเมินผลด้านอัตลักษณ์บัณฑิต
- (2) จัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติร่วมกับผู้ใช้บัณฑิตและแหล่งฝึก (ร่วมออกแบบและชี้แจงก่อนฝึกให้ละเอียด)
- (3) จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ
- (4) จัดโครงการสร้างจิตสำนึกรักสถาบันและวิชาชีพพยาบาล โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันระหว่างวิทยาลัยและแหล่งฝึก
- (5) กำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการเสริมสร้างอัตลักษณ์บัณฑิต
- (6) บูรณาการการจัดกิจกรรมด้วยชมรม กิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น แข่งกีฬา/จิตอาสา สถานศึกษาได้มีฉันทามติที่จะดำเนินการโดยนำไปใช้ในการปรับแผนงาน/เทคนิควิธีในการปฏิบัติงานต่อไป

3) การวางแผนสำหรับอนาคต ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถานศึกษา ในด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดโครงการพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิต ของนักศึกษาพยาบาล ตามกิจกรรมที่ได้เลือกจากขั้นตอนที่ 2 โดยเลือกดำเนินการ จำนวน 6 กิจกรรม คือ 1) กำหนดนโยบายในการนำอัตลักษณ์บัณฑิตไปสอดแทรกในรายวิชา และให้กำหนด สัดส่วนของการประเมินผลด้านอัตลักษณ์บัณฑิตไว้ในรายวิชา 2) การจัดการเรียนการสอน ภาควิชาปฏิบัติร่วมกับผู้ใช้บัณฑิตและแหล่งฝึก (ร่วมออกแบบและชี้แจงก่อนฝึกให้ละเอียด) 3) จัด กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 4) โครงการสร้าง จิตสำนึกรักสถาบันและวิชาชีพพยาบาล โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันระหว่างวิทยาลัย และแหล่งฝึก 5) กำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการเสริมสร้างอัตลักษณ์บัณฑิต และ 6) บูรณาการการจัด กิจกรรมด้วยชมรม กิจกรรมเสริมหลักสูตรเช่น แข่งกีฬา/จิตอาสา ซึ่งสถานศึกษาได้มีฉันทามติให้ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายแผนงาน และผู้เกี่ยวข้องกับ โครงการพัฒนานักศึกษาดำเนินการในส่วนการปรับแนว ทิศทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมการดำเนินงานในโครงการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม ทั้ง 6 กิจกรรม ดังแสดงในตารางที่ 3.2 ดังนี้



ตารางที่ 3.2 การดำเนินงานตามกิจกรรมที่เลือก 6 กิจกรรม

กิจกรรม	วิธีดำเนินงาน	เป้าหมาย	เอกสาร	ผู้เกี่ยวข้อง
1. การกำหนดนโยบายในการนำอัตลักษณ์บัณฑิตไปสอดแทรกในรายวิชา และกำหนดสัดส่วนในการวัดและประเมินผลด้านอัตลักษณ์	1) ประชุมสาขาวิชาเพื่อปรับแผนการดำเนินงาน ปรับรูปแบบและกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดแทรกอัตลักษณ์บัณฑิตลงในรายวิชา และกำหนดสัดส่วนการวัดและประเมินผลด้านอัตลักษณ์บัณฑิตในรายวิชา	- แนวทางการนำอัตลักษณ์บัณฑิตไปสอดแทรกในรายวิชา	- มคอ4. รายวิชา - แผนดำเนินงาน	- หัวหน้าสาขาวิชา - อาจารย์ผู้รับผิดชอบวิชาชั้นปีที่ 3
	2) นำเสนอแผนการดำเนินงานต่อคณะกรรมการวิชาการ	วัดและประเมินผล		- อาจารย์พี่เลี้ยงชั้นปีที่ 3
	3) ประชุมอาจารย์ผู้สอน ชี้แจง/ร่วมออกแบบแนวทางการปรับแผนการสอน โดยปรับกิจกรรมการเรียนการสอนที่บูรณาการสอดแทรกอัตลักษณ์บัณฑิตที่ชัดเจน รวมทั้งกำหนดสัดส่วนในการวัดและประเมินผลด้านอัตลักษณ์บัณฑิตในรายวิชา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ระหว่างก่อนและหลังการฝึก	อัตลักษณ์บัณฑิต ในรายวิชา		
	4) ประสานฝ่ายวิชาการ/ฝ่ายแผนฯ เพื่อนำเสนอการปรับแผนและวิธีดำเนินงาน			
	5) ประชุมจัดทำคู่มือการฝึกปฏิบัติรายวิชาและเอกสารที่เกี่ยวข้อง			

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

กิจกรรม	วิธีดำเนินงาน	เป้าหมาย	เอกสาร	ผู้เกี่ยวข้อง
2) การจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติร่วมกับผู้ใช้บัณฑิตและแหล่งฝึก (ร่วมออกแบบและชี้แจงก่อนฝึกให้ละเอียด)	<p>1) ประสานหน่วยฝึกภาคปฏิบัติ</p> <p>2) ประชุมชี้แจงและร่วมออกแบบเพื่อกำหนดแนวทางการฝึกแบบบูรณาการสอดคล้องกับบัณฑิตและแหล่งฝึก</p> <p>3) ขอความร่วมมือในการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ระหว่างก่อนและหลังการฝึก</p> <p>4) ประชุมนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 ชี้แจงแนวทางการเรียนในรายวิชาและการวัดและประเมินผลและการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ทั้งการประเมินตนเอง และประเมินโดยอาจารย์ผู้สอนและพยาบาลพี่เลี้ยง</p>	<p>- แนวทางการฝึกภาคปฏิบัติแบบบูรณาการ</p> <p>สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตและการวัดและประเมินผล</p>	<p>- คู่มือการฝึกปฏิบัติรายวิชาฯ</p> <p>- แบบประเมินอัตลักษณ์บัณฑิต</p> <p>บัณฑิต</p>	<p>- ฝ่ายวิชาการ</p> <p>- หัวหน้าสาขาวิชา</p> <p>- อาจารย์ผู้รับผิดชอบวิชาชั้นปีที่ 3</p> <p>- อาจารย์พี่เลี้ยงชั้นปีที่ 3</p>

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

กิจกรรม	วิธีดำเนินงาน	เป้าหมาย	เอกสาร	ผู้เกี่ยวข้อง
3) จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	1) ประชุมผู้เกี่ยวข้อง เพื่อชี้แจงและร่วมออกแบบเทคนิควิธี/แนวทาง ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์และการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล 2) ออกแบบกิจกรรมแบบบูรณาการร่วมกับโครงการจำนวน 3 โครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนานักศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตสื่อด้านสุขภาพ โครงการพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ และโครงการครอบครัวเดียวกันตามนโยบายหน่วยงานคุณธรรมสำหรับนักศึกษาพยาบาล 3) นำเสนอแผนการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ 4) จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง	- แนวทาง ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่ส่งเสริมทักษะการคิด - แนวทาง ในการจัดโครงการที่ส่งเสริมทักษะการคิด	- มคอ 4 รายวิชา - แผนการดำเนินงาน - โครงการที่เกี่ยวข้อง	- หัวหน้าสาขาวิชา - อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชา - อาจารย์ผู้รับผิดชอบโครงการ

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

กิจกรรม	วิธีดำเนินงาน	เป้าหมาย	เอกสาร	ผู้เกี่ยวข้อง
4) จัดโครงการ สร้างจิตสำนึกรัก สถาบันและ วิชาชีพพยาบาล โดยการสร้าง วัฒนธรรม องค์กรร่วมกัน ระหว่างวิทยาลัย และแหล่งฝึก	1) ประชุมผู้เกี่ยวข้อง/หน่วยฝึก เพื่อ ชี้แจงและร่วมอภิปรายแนวทางใน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน/ การฝึก และกิจกรรมการดำเนินงาน โครงการที่ช่วยเสริมสร้างจิตสำนึก รักสถาบันและวิชาชีพพยาบาล ของ นักศึกษาพยาบาล	- แนวทางใน การจัดการ เรียนการ สอน/ โครงการที่ เสริมสร้าง จิตสำนึก รักสถาบัน และวิชาชีพ พยาบาล	- แผนการ สอน - โครงการ ที่เกี่ยวข้อง - แผน ดำเนินงาน และพัฒนา	- ฝ่ายวิชาการ - อาจารย์ ผู้สอน - อาจารย์ - ฝ่ายกิจการ และพัฒนา นักศึกษา ผู้รับผิดชอบ โครงการ
	4) จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง			



ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

กิจกรรม	วิธีดำเนินงาน	เป้าหมาย	เอกสาร	ผู้เกี่ยวข้อง
5) กำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการเสริมสร้างอัตลักษณ์บัณฑิต	1) ประสานฝ่ายแผนงาน เพื่อนำเสนอแผนการดำเนินงานต่อคณะกรรมการสถาบันในการกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเสริมสร้างอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล	- นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล	เอกสาร อัตลักษณ์ บัณฑิต	- หัวหน้าสาขาวิชา - อาจารย์ผู้รับผิดชอบวิชา - อาจารย์ผู้ร่วมสอน
6) บูรณาการการจัดกิจกรรมด้วยชมรมกิจกรรมเสริมหลักสูตรเช่นแข่งกีฬา/จิตอาสา	3) จัดทำประกาศ/ปรับแผนปฏิบัติการ 1) ประชุมผู้เกี่ยวข้อง เพื่อชี้แจงและร่วมอภิปรายแนวทางการบูรณาการอัตลักษณ์บัณฑิตในการจัดกิจกรรมชมรม และกิจกรรมเสริมหลักสูตร 2) ออกแบบกิจกรรมแบบบูรณาการร่วมกับโครงการจำนวน 3 โครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนานักศึกษาให้เกิดอัตลักษณ์โดยกิจกรรมชมรมโครงการพัฒนาภาวะสุขภาพของนักศึกษาพยาบาล และโครงการอนุรักษ์และสืบสานศิลปะและวัฒนธรรม 3) นำเสนอแผนการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ	-แนวทาง การจัด กิจกรรมการดำเนินงาน โครงการด้วยชมรม และกิจกรรมเสริมหลักสูตร	- โครงการที่เกี่ยวข้อง - แผนดำเนินงาน โครงการ	- อาจารย์ผู้สอน - ผู้รับผิดชอบโครงการ

1.4 การศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรค

ในการนำรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ไปใช้ในสถานศึกษา ระหว่างดำเนินการ ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามรูปแบบฯ โดยสังเกตการณ์ขณะดำเนินงานและการประชุมกับคณะทำงานของสถานศึกษา และจากการให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนจำนวน 10 คน โดยวิธีสนทนากลุ่ม ได้สะท้อนความคิดเห็นจากการเข้าร่วมในกิจกรรมการทดลองใช้รูปแบบฯ เกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรค ในการใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกแยกประเด็น ดังนี้

1.4.1 ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน อาจารย์รับผิดชอบโครงการ ต้องให้ความสำคัญ ให้ความร่วมมือ มองเห็นประโยชน์ที่จะเกิดต่อนักศึกษาและส่งผลกระทบต่อผู้รับบริการตรงกัน จึงจะทำให้การพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลบรรลุผล 2) การสร้างความเข้าใจ ปรับความคิดที่ว่าการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานประจำ และมุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณลักษณะวิชาชีพพยาบาลเป็นสำคัญ และ 3) ผู้บริหารต้องสนับสนุน เข้าร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติในกิจกรรมทุกขั้นตอน และร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นดังแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลัง เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ประเด็น	ความถี่
1. ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน อาจารย์รับผิดชอบโครงการ ต้องให้ความสำคัญ ให้ความสำคัญ ให้ความร่วมมือ มองเห็นประโยชน์ที่จะเกิดต่อนักศึกษาและส่งผลกระทบต่อผู้รับบริการตรงกัน จึงจะทำให้การพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลบรรลุผล	8
2. การสร้างความเข้าใจ ปรับความคิดที่ว่าการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานประจำ และมุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีคุณลักษณะวิชาชีพพยาบาลเป็นสำคัญ	6

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ประเด็น	ความถี่
3. ผู้บริหารต้องสนับสนุน เข้าร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติในกิจกรรมทุก ขั้นตอน และร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	6
4. บุคลากรทุกคนต้องมีความตั้งใจที่จะพัฒนางานให้เกิดความสำเร็จ มีคุณภาพ มีความพร้อมและเรียนรู้ในเรื่องการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา พยาบาล	5
5. การทำความเข้าใจในการดำเนินงานอย่างถ่องแท้ ชัดเจน	5
6. การกำกับติดตามการดำเนินงาน โดยฝ่ายบริหารที่ทำหน้าที่ทั้งสนับสนุน และ ติดตามผลการดำเนินงานด้วย มีส่วนช่วยให้การดำเนินงานมีความชัดเจนมากขึ้น	5
8. การติดต่อสื่อสารและประสานงานที่ดีในสถานศึกษากับแหล่งฝึกในโรงพยาบาล ช่วยทำให้การดำเนินงานมีความราบรื่น	5
7. ขั้นตอนการทำงานของผู้วิจัย การให้ความช่วยเหลือ แนะนำในเรื่องต่าง ๆ	4

1.4.2 ปัญหาและอุปสรรคในการใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกพบว่า ปัญหาอุปสรรคที่พบในการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 3 อันดับแรกที่มีความเห็นตรงกันมากที่สุด ได้แก่ 1) อาจารย์ผู้สอน/บุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีเวลาที่จะดำเนินงานไม่ตรงกัน ทำให้ในบางกิจกรรมที่ต้องทำงานด้วยกันไม่สามารถนัดหมายได้พร้อมเพรียง จึงทำให้งานล่าช้า 2) บุคลากรมีภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการศึกษารายละเอียด ส่งผลให้เข้าใจในการดำเนินงานน้อย ทำให้ระยะแรกการดำเนินงานค่อนข้างช้าแต่ระยะหลังสามารถปฏิบัติตามกิจกรรมได้ และ 3) ยังมีความคิดเชิงลบอยู่บ้าง คิดว่าเป็นการเพิ่มภาระงานไม่ใช่งานปกติ ทำให้บางคนเข้าร่วมกิจกรรมไม่ต่อเนื่อง ดังแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ปัญหา อุปสรรค ที่พบในการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนา
 อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ประเด็น	ความถี่
1. อาจารย์ผู้สอน/บุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีเวลาที่จะดำเนินงานไม่ตรงกัน ทำให้ใน บางกิจกรรมที่ต้องทำงานด้วยกันไม่สามารถนัดหมายได้พร้อมเพียง จึงทำ ให้งานล่าช้า	7
2. บุคลากรมีภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการศึกษารายละเอียด ส่งผลให้ เข้าใจการดำเนินงานน้อย ทำให้ระยะแรกการดำเนินงานค่อนข้างช้าแต่ระยะ หลังสามารถปฏิบัติตามกิจกรรมได้	5
3. ยังมีความคิดเชิงลบอยู่บ้าง คิดว่าเป็นการเพิ่มภาระงานไม่ใช่งานปกติ ทำให้ บางคนเข้าร่วมกิจกรรมไม่ต่อเนื่อง	4

**ขั้นตอนที่ 2 การประเมินผลรูปแบบการประเมินเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต
 ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก** เป็นการศึกษาผลลัพธ์ที่ได้จากการ
 ดำเนินการตามรูปแบบ ประกอบด้วยการศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อ
 พัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลและการประเมินเสริมพลังความพึงพอใจต่อการ
 ดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของ
 นักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร ได้แก่

- 1) วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจำนวน 30 แห่ง ผู้ให้
 ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน
- 2) บุคลากรที่ทำหน้าที่พยาบาลพี่เลี้ยงนักศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล
 สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
- 3) นักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรม
 ราชชนก

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

- 1) วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจำนวน 1 แห่ง โดยเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครัง จังหวัดนครัง และผู้ให้ข้อมูลได้แก่ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนของสถานศึกษา จำนวน 40 คน
- 2) บุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นพยาบาลที่เลี้ยงนักศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลพระบรมราชชนนีนครัง ซึ่งเป็นสถานศึกษาตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 15 คน
- 3) นักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครัง ซึ่งเป็นสถานศึกษาตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 115 คน

2.2 เครื่องมือวิจัย

2.2.1 แบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลและการประเมินเสริมพลัง

2.2.2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

2.2.3 แบบประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

รายละเอียดการสร้างเครื่องมือวิจัย มีดังนี้

1) แบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลและการประเมินแบบเสริมพลัง ดำเนินการสร้างดังนี้

(1) ศึกษาแนวทางการสร้างแบบวัด

(2) กำหนดนิยาม องค์ประกอบ และจัดทำแผนผังแบบวัด (ภาคผนวก) โดยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล และการประเมินแบบเสริมพลัง หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในด้านการจัดการเรียนการสอน การจัด โครงการเพื่อพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล และการประเมินแบบเสริมพลัง

แบบวัด แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล เป็นคำถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การจัด โครงการเพื่อพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล และตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของการประเมินแบบเสริมพลัง เป็นคำถามเกี่ยวกับการประเมินแบบเสริมพลังและยุทธวิธีการเสริมพลัง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ 3 ตัวเลือก คือ

ใช่ ไม่ใช่ ไม่แน่ใจ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ 1 คะแนน สำหรับคำตอบ ใช่ และ 0 คะแนน สำหรับคำตอบ ไม่ใช่ หรือไม่แน่ใจ

(3) จัดทำแบบวัด นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา และนำมาปรับปรุงแก้ไข

(4) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบวัดให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล การจัดการศึกษาพยาบาล และการวัดและประเมินผล จำนวน 3 คนตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (IOC) กำหนดเกณฑ์ ค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถือว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามและนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงเนื้อหาและภาษาของข้อคำถาม จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ นำผลมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

(5) ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้กับผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอนของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา จังหวัดยะลา ซึ่งมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบวัดตามวิธีของคูเดอร์ - ริชาร์ดสัน โดยใช้สูตร KR- 20 ดังนี้

$$r_{tt} = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum(pq)}{s_x^2} \right)$$

เมื่อ r_{tt} แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

K แทน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด

p แทน สัดส่วนจำนวนคนตอบแต่ละข้อถูก

q แทน สัดส่วนจำนวนคนตอบแต่ละข้อผิด (1-p)

s_x^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

แบบวัดมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .75

(6) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

2) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล ดำเนินการสร้างดังนี้

(1) ศึกษาแนวทางการสร้างแบบสอบถาม

(2) กำหนดนิยาม องค์ประกอบและจัดทำแผนผังแบบสอบถาม (ภาคผนวก)

โดยความพึงพอใจต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล หมายถึงความรู้สึกที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน การจัดโครงการพัฒนานักศึกษาและการประเมินอัต

ลักษณะบัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิต ซึ่งสะท้อนถึงการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญ คุณค่าของการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิต และความรู้สึกต่อการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง

แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนการจัดทำโครงการพัฒนานักศึกษาและการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลเป็นคำถามความรู้สึกเกี่ยวกับการรับรู้ความสำคัญและคุณค่าของการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ได้แก่ กระบวนการฝึกอบรม การอำนวยความสะดวก การสนับสนุน การสร้างความกระจำซัด และการมีเสรีภาพในการตัดสินใจ เป็นคำถามความรู้สึกเกี่ยวกับการได้รับการพัฒนาตามวิธีการประเมินเสริมพลัง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ

(3) จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

(4) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาพยาบาล การบริหารพยาบาลและการวัดและประเมินผล จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (IOC) กำหนดเกณฑ์ ค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ถือว่า คำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงเนื้อหาและภาษาของข้อคำถาม

จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ นำผลมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

(5) ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ดำเนินการปรับปรุงรายการในแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ และอาจารย์ผู้สอนประจำหลักสูตร ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา จังหวัดยะลา ซึ่งมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ

(6) จัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์

3) แบบประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยใช้แบบประเมินที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 เก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ความเข้าใจ โดยนำแบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลและการประเมินแบบเสริมพลัง ไปให้ผู้ให้ข้อมูลของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบประเมินตนเอง โดยทำการวัด 2 ครั้ง คือ ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

2.3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ให้ข้อมูลของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบและเก็บคืนด้วยตนเอง

2.3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยผู้วิจัยนำแบบประเมินให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร อาจารย์ ผู้สอน และอาจารย์พี่เลี้ยงประเมินและเก็บคืนด้วยตนเอง และนำแบบประเมินให้นักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 2 ของวิทยาลัยพยาบาลพระบรมราชชนนิตั้งประเมินตนเองและเก็บคืนด้วยตนเอง

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.4.1 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลและการประเมินแบบเสริมพลังระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยการทดสอบค่าที (t-test)

2.4.2 เปรียบเทียบผลการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยการทดสอบค่าที (t-test)

2.4.3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลความพึงพอใจต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 30 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์พี่เลี้ยงของสถานศึกษา

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 1 แห่ง โดยเลือกแบบเจาะจง คือวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนคร จังหวัดตรัง และผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนของสถานศึกษา จำนวน 40 คน

3.2 เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยใช้แบบประเมินที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1

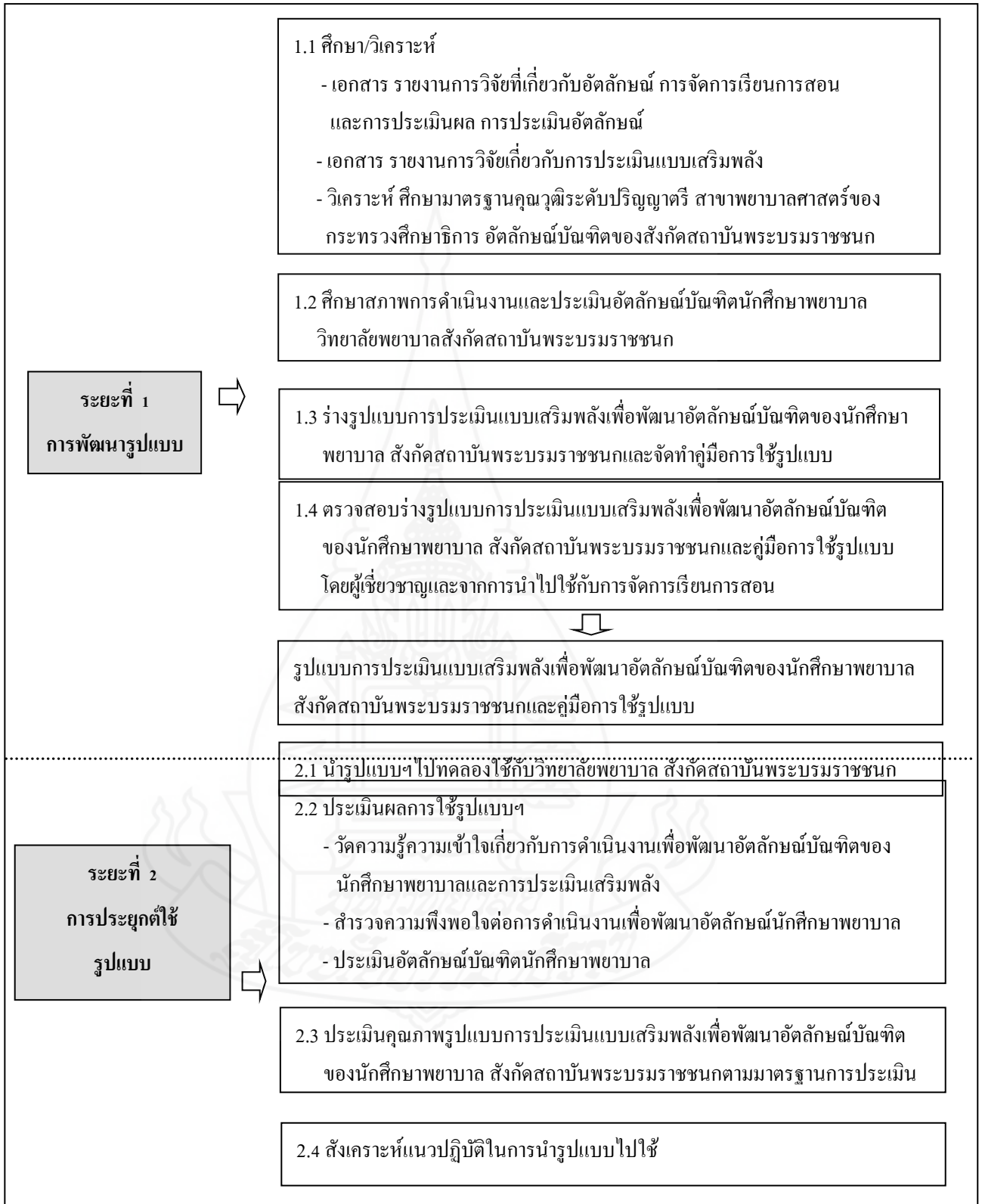
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยนำแบบประเมินให้ผู้ให้ข้อมูลของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบประเมินและเก็บกลับด้วยตนเอง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยค่าเฉลี่ยที่วิเคราะห์ข้อมูลจากมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีคุณภาพระดับน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีคุณภาพระดับ น้อย
- ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีคุณภาพระดับ ปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีคุณภาพระดับ มาก
- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพระดับมากที่สุด



ภาพที่ 3.3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยพัฒนารูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประเมินผลการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และสังเคราะห์แนวปฏิบัติในการนำรูปแบบฯ ไปใช้ การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ตอนที่ 2 ผลการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

1.1 ผลการพัฒนารูปแบบใช้การประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

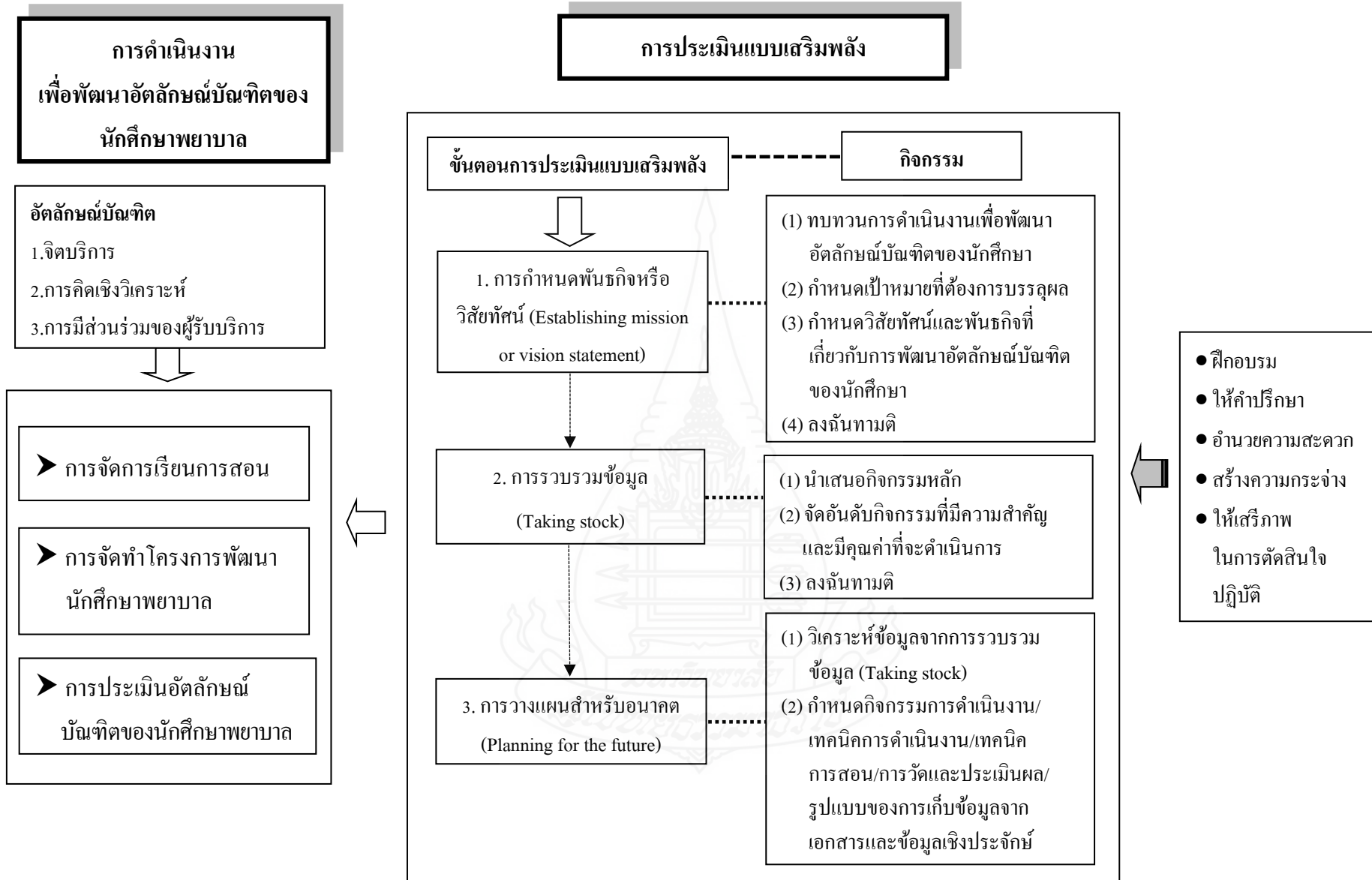
การพัฒนารูปแบบได้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกประกอบด้วย 2 มิติ คือ 1) มิติการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล และ 2) มิติการประเมินแบบเสริมพลัง โดยมีองค์ประกอบของแต่ละมิติ ดังนี้

1.1.1 มิติการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลประกอบด้วยการจัดการเรียนการสอน การจัดโครงการพัฒนานักศึกษาและการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

1.1.2 มิติการประเมินแบบเสริมพลังเป็นขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (Establishing Mission or Vision Statement) 2) การรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) และ 3) การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for the Future) และมียุทธวิธีในการดำเนินการประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การให้คำปรึกษา 3) การอำนวยความสะดวก 4) การสร้างความกระจำง และ 5) การให้เสรีภาพในการปฏิบัติ

ลักษณะของโครงสร้างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีรายละเอียดขององค์ประกอบและความสัมพันธ์ของแต่ละมิติ ดังภาพที่ 4.1





ภาพที่ 4.1 รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

มิติทั้งสองมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันโดยที่กระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกดำเนินการตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (Establishing mission or vision statement) เป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้วิสัยทัศน์หรือพันธกิจที่ชัดเจนเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจัดกิจกรรมที่สนองต่อการกำหนดวิสัยทัศน์หรือพันธกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา ประกอบด้วย 1) ทบทวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา 2) กำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล 3) กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา และ 4) ลงนามทามติ วิธีดำเนินการประกอบด้วยการประชุมปฏิบัติการ ระดมสมอง ลงนามทามติ และปฏิบัติงาน มีผู้วิจัยและคณะทำงานเสริมพลังที่มีบทบาทหน้าที่ในการนำการประชุม ให้คำปรึกษา และอำนวยความสะดวกต่างๆ

ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูล (Taking stock) เป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้กิจกรรมหลักๆ ที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การจัดโครงการพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจัดกิจกรรมที่สนองต่อการกำหนดกิจกรรมหลักๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย 1) นำเสนอกิจกรรมหลัก และ 2) จัดอันดับกิจกรรมที่มีความสำคัญและมีคุณค่าที่จะดำเนินการ วิธีดำเนินการประกอบด้วยการประชุมปฏิบัติการ ระดมสมอง ลงนามทามติ และปฏิบัติงาน มีผู้วิจัยและคณะทำงานเสริมพลังที่มีบทบาทหน้าที่ในการนำการประชุม ให้คำปรึกษา และอำนวยความสะดวกต่างๆ

ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for the future) เป็นการดำเนินการเพื่อให้ได้ยุทธวิธีการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์หรือพันธกิจที่กำหนด และการดำเนินงานตามกิจกรรมที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 โดยใช้ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลมาวางแผนร่วมกัน โดยจัดกิจกรรมที่สนองต่อการวางแผนประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 และ 2) กำหนดกิจกรรมการดำเนินงาน/เทคนิคการดำเนินงาน/เทคนิคการสอน/การวัดและประเมินผล/รูปแบบการเก็บข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์วิธีดำเนินการ

ประกอบด้วยการประชุมปฏิบัติการ ระดมสมอง ลงชั้นทามติ และการปฏิบัติงาน โดยมีคณะทำงานเสริมพลังที่มีบทบาทหน้าที่ในการนำการประชุม ให้คำปรึกษา และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

ในการดำเนินงานตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังดังกล่าว ใช้ยุทธวิธีในการดำเนินการ ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง ที่มีจุดเน้นเสริมพลังให้ผู้เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานผ่านการเรียนรู้ จนเกิดความรู้และทักษะที่สามารถปฏิบัติงานได้ ซึ่งเป็นกลยุทธ์และเทคนิควิธีที่มีส่วนช่วยให้การดำเนินงานส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ดำเนินไปอย่างราบรื่น สมบูรณ์และมีความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จ กลยุทธ์และเทคนิควิธีตามลักษณะการเสริมพลัง ได้แก่ การฝึกอบรมการให้คำปรึกษา การอำนวยความสะดวกการสร้างความสะดวก และทำให้เสรีภาพในการปฏิบัติ ดังนี้

1) การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก ด้วยการให้ความรู้จากการบรรยาย การศึกษาเอกสาร การร่วมกันอภิปราย การลงมือปฏิบัติจริง โดยดำเนินการกำหนดวิธีการฝึกอบรม กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม กำหนดผู้ฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม และประเมินผล

2) การให้คำปรึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยการให้ความรู้คำแนะนำ จัดหาแหล่งความรู้ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกดำเนินการอย่างถูกต้องตามขั้นตอน โดยแต่งตั้งคณะทำงานผู้เสริมพลัง ประกอบด้วยผู้บริหาร อาจารย์ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร และหัวหน้าโครงการ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา โดยบุคลากรจะหมุนเวียนมารับคำปรึกษาตามเวลาว่างของแต่ละบุคคลและกลุ่มบุคคล ดำเนินการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรทั้งเป็นกลุ่มและรายบุคคล

3) การอำนวยความสะดวก เป็นกระบวนการให้ความสะดวกเกี่ยวกับทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการประสานอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์ผู้สอนและผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกจะไม่ล้มเหลว โดยการอำนวยความสะดวกจะเกิดขึ้นทั้งในภาพรวมและหลังจากฝึกอบรม

4) การสร้างความกระจ่าง เป็นบทบาทที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความชัดเจนในประเด็นการทำงานที่เกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก โดยผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนของสถานศึกษาแล้วแจ้งให้ถือปฏิบัติ

5) การให้เสรีภาพในการตัดสินใจปฏิบัติ เป็นบทบาทของผู้บริหารที่จะสนับสนุนและให้อิสระทางความคิดในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก

บทบาทการดำเนินการตามยุทธวิธีการเสริมพลัง เป็นบทบาทที่มีความสำคัญยิ่งที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุน โดยให้เวลา งบประมาณ แนวคิด ติดต่อดูประสาน เพื่อเอื้ออำนวยให้การดำเนินงานราบรื่นจนครบกระบวนการ โดยบุคคลหรือกลุ่มของบุคคลที่มีบทบาทในการเสริมพลังประกอบด้วย

(1) ผู้บริหาร มีบทบาทในการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาอำนวยความสะดวกสร้างความสะดวกในงานที่ต้องปฏิบัติ และให้เสรีภาพในการตัดสินใจปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่างๆ

(2) คณะทำงานเสริมพลัง มีบทบาทในการประสานฝ่ายบริหารในการจัดฝึกอบรม การเผยแพร่ข่าวสาร การให้คำปรึกษา และการอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ใ้บุคลากรสามารถดำเนินงานตามขั้นตอนได้อย่างราบรื่น

กล่าวโดยสรุปรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเป็น โครงสร้างการดำเนินงานที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างมิติการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่ประกอบด้วยการจัดการเรียนการสอนการจัดโครงการพัฒนานักศึกษาและการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล กับมิติการประเมินแบบเสริมพลังประกอบด้วยดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวกับอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา 2) การรวบรวมข้อมูล และ 3) การวางแผนสำหรับอนาคตโดยมีวิธีการเสริมพลังเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานด้วยการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การอำนวยความสะดวก การสร้างความสะดวก และการให้เสรีภาพในการตัดสินใจปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 คุณภาพรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

1.2.1 ผลการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยพิจารณาเกี่ยวกับความสอดคล้องของมิติและองค์ประกอบใน โครงสร้างของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล โดยผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามิติและองค์ประกอบของ โครงสร้างรูปแบบมีความสอดคล้องกับนิยามของรูปแบบ โดยทุกมิติและองค์ประกอบมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของมิติและองค์ประกอบของโครงสร้างรูปแบบ
การประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

รายการ	ค่า IOC
1. รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลและการประเมินแบบเสริมพลัง	1.00
2. มิติการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนการสอน 2) การจัดโครงการพัฒนานักศึกษา 3) การประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตนักศึกษาพยาบาล	1.00
3. มิติการประเมินแบบเสริมพลัง ประกอบด้วย 1) ขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง และ 2) ยุทธวิธีการดำเนินงาน	1.00
4. ขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (Establishing mission or vision statement) ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูล (Taking stock) ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for the future)	1.00
5. ยุทธวิธีการดำเนินงาน 1) การฝึกอบรม 2) การให้คำปรึกษา 3) การอำนวยความสะดวก 4) การสร้างความกระจำ 5) การให้เสรีภาพในการตัดสินใจปฏิบัติ	1.00

1.2.2 ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนา
 อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยพิจารณาตามมาตรฐาน
 การประเมินด้านความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ภายหลังจาก
 จากการทดลองใช้รูปแบบ ในช่วงเดือนมีนาคมถึงเดือนกรกฎาคม 2562 ซึ่งผู้ประเมินประกอบด้วย
 ผู้บริหาร อาจารย์ประจำหลักสูตร ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง จำนวน 40 คน และ
 พยาบาลพี่เลี้ยงของโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึก จำนวน 15 คน รวมจำนวน 55 คน ปรากฏผลการ
 ประเมินทั้งภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

1) คุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์
 บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า รูปแบบนี้มีคุณภาพตาม
 มาตรฐานการประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ารูปแบบการประเมิน
 แบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมี
 คุณภาพระดับมากทุกด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 คุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ
 นักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกตามมาตรฐานการประเมิน

รายการ	ระดับคุณภาพ		ความหมาย
	<i>M</i>	<i>SD</i>	
1 ด้านความเป็นไปได้	4.25	0.62	มาก
2 ด้านความเป็นประโยชน์	4.20	0.54	มาก
3 ด้านความเหมาะสม	4.26	0.55	มาก
4 ด้านความถูกต้อง	4.28	0.54	มาก
ภาพรวม	4.25	0.57	มาก

2) ด้านความเป็นไปได้ พบว่า ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการ
 ประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราช
 ชนก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายการประเมินรายข้อ พบว่า รูปแบบมี
 ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 คุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ
นักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้านความเป็นไปได้

	รายการ	ระดับคุณภาพ		ความหมาย
		M	S.D	
1	รูปแบบสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษา	4.29	0.60	มาก
2	รูปแบบมีทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ	4.22	0.66	มาก
3	รูปแบบสามารถทำความเข้าใจได้ง่าย	4.09	0.67	มาก
4	การดำเนินการตามวิธีการและขั้นตอนการประเมินเสริมพลังไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้	4.16	0.71	มาก
5	กระบวนการดำเนินงานทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.22	0.53	มาก
6	บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมมือเพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาประสบความสำเร็จ	4.47	0.50	มาก
7	ผลจากการใช้รูปแบบฯมีความคุ้มค่า	4.31	0.66	มาก
	เฉลี่ย	4.25	0.62	มาก

3) ด้านความเป็นประโยชน์ พบว่า ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายการประเมินรายชื่อ พบว่า รูปแบบมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 คุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ
นักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้านความเป็นประโยชน์

	รายการ	ระดับคุณภาพ		ความหมาย
		M	S.D.	
1	รูปแบบช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา	4.27	0.56	มาก
2	รูปแบบช่วยจัดระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นมิได้เป็นการเพิ่มภาระ	4.15	0.62	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	รายการ	ระดับคุณภาพ		ความหมาย
		M	S.D.	
3	รูปแบบช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล	4.35	0.58	มาก
4	รูปแบบช่วยสร้างความมั่นใจในคุณภาพนักศึกษาพยาบาลของสถานศึกษา	4.13	0.47	มาก
5	รูปแบบสะท้อนให้เห็นจุดแข็งจุดอ่อนของสภาพดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลอย่างชัดเจน	4.16	0.50	มาก
6	รูปแบบทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ	4.07	0.42	มาก
7	ขั้นตอนการประเมินเสริมพลังช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านการประเมิน	4.36	0.59	มาก
8	ขั้นตอนการประเมินเสริมพลังส่งผลกระทบต่อผู้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	4.11	0.57	มาก
	เฉลี่ย	4.20	0.54	มาก

4) ด้านความเหมาะสม พบว่า ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายการประเมินรายชื่อ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 คุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ
นักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้านความเหมาะสม

	รายการ	ระดับคุณภาพ		ความหมาย
		M	S.D	
1	รูปแบบฯมีความสอดคล้องกับ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรฐานอุดมศึกษา	4.29	0.66	มาก
2	รูปแบบฯมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.33	0.47	มาก
3	รูปแบบฯเหมาะสมกับการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.42	0.53	มาก
4	รูปแบบฯไม่เป็นการสร้างภาระงานต่อการทำงานของบุคลากร	4.13	0.47	มาก
5	รูปแบบฯให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.27	0.56	มาก
6	กระบวนการพัฒนาบุคลากรตามวิธีการประเมินแบบเสริมพลังมีความเหมาะสม	4.27	0.56	มาก
7	กิจกรรมการดำเนินงานสอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.15	0.62	มาก
	เฉลี่ย	4.26	0.55	มาก

5) ด้านความถูกต้อง พบว่า ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายการประเมินรายชื่อ พบว่า รูปแบบมีความถูกต้องอยู่ในระดับมากทุกข้อดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 คุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ
นักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้านความถูกต้อง

	คุณภาพของรูปแบบด้านความถูกต้อง	ระดับคุณภาพ		ความหมาย
		M	S.D	
1	รูปแบบฯมีแนวคิดและหลักการสำคัญตรงกับหลักการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ	4.45	0.50	มาก
2	รูปแบบฯมีการระบุเนื้อหาที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน	4.27	0.56	มาก
3	รูปแบบฯช่วยให้เกิดประสิทธิผลต่อการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล	4.20	0.65	มาก
4	รูปแบบฯช่วยให้เกิดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ถูกต้อง	4.20	0.40	มาก
5	รูปแบบฯช่วยทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจที่ชัดเจน	4.42	0.50	มาก
6	รูปแบบฯส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนางานอย่างชัดเจน	4.15	0.62	มาก
	เฉลี่ย	4.28	0.54	มาก

ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ทั้ง 4 ด้าน สรุปได้ว่า รูปแบบการประเมิน แบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีคุณภาพโดยรวมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาผลการประเมินคุณภาพรายด้าน พบว่า มีคุณภาพในระดับมากทุกด้าน

ตอนที่ 2 ผลการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พิจารณาจากความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิต และผลการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตนักศึกษาพยาบาล ปรากฏผลการประยุกต์ใช้รูปแบบ ดังนี้

2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ นักศึกษาพยาบาล

การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าหลังการทดลองบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล
ระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนา
อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ความรู้ความเข้าใจ	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		t
	M	S.D	M	S.D	
1 ด้านการจัดการเรียนการสอน	10.85	0.88	12.38	1.19	8.96*
2 ด้านการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนา นักศึกษา	3.93	0.53	4.60	0.50	8.12*
3 ด้านการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของ นักศึกษาพยาบาล	6.33	1.42	7.53	0.60	7.30*
4 ด้านแนวคิดของการประเมินแบบ เสริมพลัง	10.03	0.48	11.08	0.89	8.86*
เฉลี่ยรวม	31.14	1.80	35.59	1.82	16.76*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์

บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

การศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล พิจารณาจากความพึงพอใจต่อกระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ในด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดโครงการพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล และการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.2.1 ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา

พยาบาล พบว่า บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.23$, $SD = 0.60$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลหลังทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

การดำเนินงาน	ความพึงพอใจ		ความหมาย
	M	S.D	
ด้านการจัดการเรียนการสอน			
1 การกำหนดผลการเรียนรู้ที่ต้องการและจุดประสงค์	4.33	0.47	มาก
2 การเรียนการสอนที่เน้นอัตลักษณ์บัณฑิต	4.33	0.47	มาก
3 การกำหนดเนื้อหาในรายวิชา	4.35	0.62	มาก
4 การจัดทำ/ปรับแผนการสอนที่บูรณาการอัตลักษณ์บัณฑิต	4.18	0.55	มาก
5 การเตรียม/จัดทำสื่อการเรียนการสอน	4.18	0.68	มาก
6 การออกแบบ/กำหนดวิธี/สร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน	4.08	0.62	มาก
7 การวัดและประเมินผลอัตลักษณ์บัณฑิตในรายวิชา	4.10	0.78	มาก
8 ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เกิดกับนักศึกษา	4.10	0.63	มาก
9 พฤติกรรมของนักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิต	4.03	0.70	มาก
เฉลี่ย	4.19	0.62	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

	การดำเนินงาน	ความพึงพอใจ		ความหมาย
		M	S.D	
ด้านการจัดโครงการพัฒนานักศึกษา				
10	การกำหนดตัวชี้วัดและจุดเน้นของโครงการที่เชื่อมโยงกับ อัตลักษณ์บัณฑิต	3.83	0.68	มาก
11	การกำหนดวัตถุประสงค์โครงการ/เป้าหมาย	4.35	0.62	มาก
12	การกำหนดวิธี/กิจกรรมในโครงการที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม	4.18	0.55	มาก
13	ประสิทธิผลของการดำเนินงานโครงการที่เกิดกับนักศึกษา	4.18	0.68	มาก
14	พฤติกรรมของนักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิต	4.08	0.62	มาก
เฉลี่ย		4.12	0.65	มาก
ด้านการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล				
15	รูปแบบและวิธีการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา พยาบาล	4.33	0.47	มาก
16	เครื่องมือประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล	4.33	0.47	มาก
17	ผลการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล	4.35	0.62	มาก
เฉลี่ย		4.34	0.52	มาก
เฉลี่ยรวม		4.22	0.60	มาก

2.2.2 ความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา พบว่าบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.20$, $SD = 0.60$) และเมื่อพิจารณารายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

	การพัฒนาบุคลากร	ความพึงพอใจ		ความหมาย
		M	S.D	
กระบวนการฝึกอบรม				
1	ทำให้เข้าใจวิธีการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนา อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล	4.18	0.38	มาก
2	ช่วยสร้างให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงาน เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา พยาบาล	4.18	0.55	มาก
3	ช่วยสร้างให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงาน ประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล	4.18	0.55	มาก
การอำนวยความสะดวก				
4	การได้รับคำแนะนำในการดำเนินงานเกี่ยวกับการ พัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาลสอดคล้องกับ ภาระงานที่ปฏิบัติและพันธกิจสถานศึกษา	4.15	0.70	มาก
5	การได้รับคำปรึกษาในการแก้ปัญหาอุปสรรคและ ข้อเสนอแนะการดำเนินงานเกี่ยวกับการดำเนินงาน พัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล	4.33	0.62	มาก
การได้รับการสนับสนุน				
6	ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานเกี่ยวกับ การพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล	4.15	0.58	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

	การพัฒนาบุคลากร	ความพึงพอใจ		ความหมาย
		M	S.D	
7	การได้รับการเสริมพลังในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลจากเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.76	มาก
8	การได้รับการเสริมพลังในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลจากผู้บังคับบัญชา	4.25	0.44	มาก
การสร้างความกระจำง				
9	ได้รับความชัดเจนเกี่ยวกับแนวการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล	4.15	0.70	มาก
10	ได้เรียนรู้วิธีการการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลผ่านกระบวนการประเมินแบบเสริมพลัง	4.18	0.68	มาก
การมีเสรีภาพในการตัดสินใจปฏิบัติ				
11	สามารถออกแบบกิจกรรม/แผนงาน/โครงการที่สนองต่อการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล	4.25	0.59	มาก
12	สามารถร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล	4.30	0.61	มาก
เฉลี่ย		4.20	0.60	มาก

2.3 ผลการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

การประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล พิจารณาจากพฤติกรรมตามคุณลักษณะอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก ระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยการประเมินตนเองและประเมิน โดยอาจารย์ผู้สอนและพยาบาลที่เลี้ยง

ครอบคลุมคุณลักษณะอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วยพฤติกรรม 3 ด้าน คือ 1) ด้านจิตบริการ 2) ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ และ 3) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแยกตามประเด็น ดังนี้

2.3.1 ผลการประเมินตนเองของนักศึกษาพยาบาล พบว่า หลังการทดลอง นักศึกษาพยาบาลมีพฤติกรรมตามคุณลักษณะอัตลักษณ์บัณฑิตสูงกว่าก่อนการทดลองทั้งในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการประเมินตนเองของนักศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมตามอัตลักษณ์บัณฑิตระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

อัตลักษณ์บัณฑิต	ก่อน		หลัง		t
	M	S.D	M	S.D	
ด้านจิตบริการ	3.78	0.87	4.48	0.57	17.42*
ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์	3.72	0.63	4.02	0.63	9.56*
ด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ	3.97	0.82	4.26	0.79	7.90*
เฉลี่ยรวม	3.82	0.80	4.25	0.65	13.89*

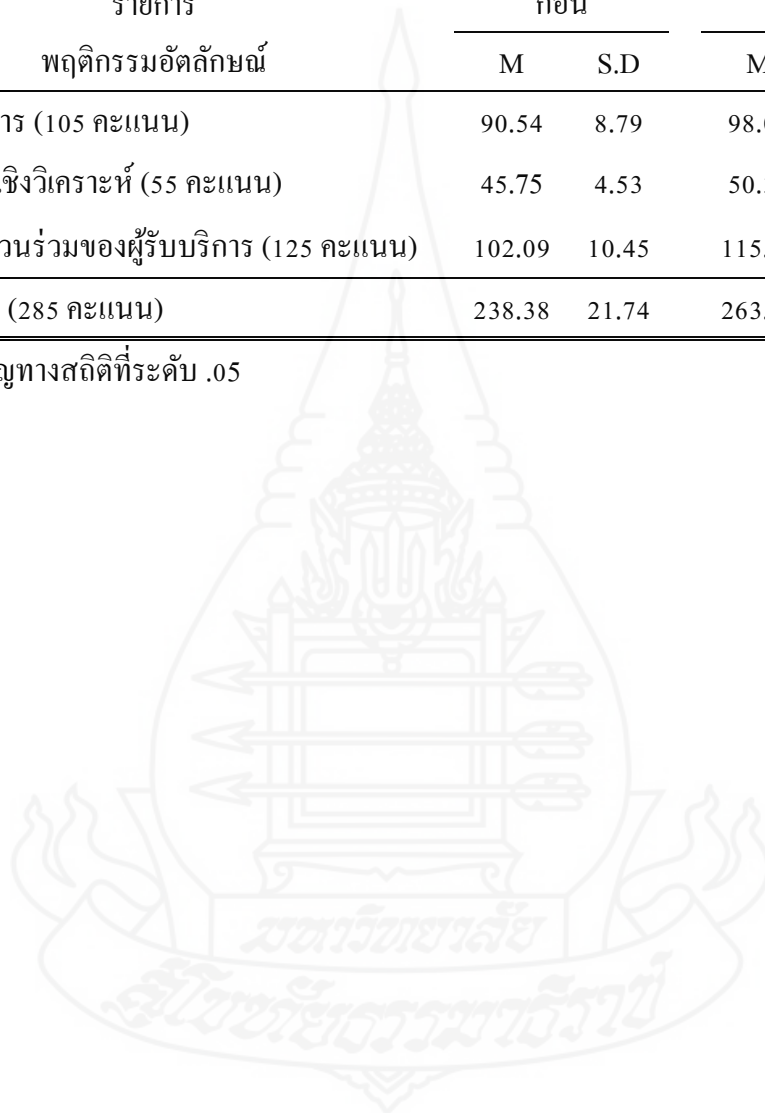
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.2 ผลการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลโดยอาจารย์ผู้สอนและพยาบาลที่เลี้ยง พบว่า หลังการทดลองนักศึกษาพยาบาลมีพฤติกรรมตามคุณลักษณะอัตลักษณ์บัณฑิตสูงกว่าก่อนการทดลองทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลโดยอาจารย์ผู้สอนและพยาบาลที่เกี่ยวข้องระหว่างก่อนและหลังทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลัง เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

รายการ พฤติกรรมอัตลักษณ์	ก่อน		หลัง		t
	M	S.D	M	S.D	
ด้านจิตบริการ (105 คะแนน)	90.54	8.79	98.00	6.67	20.78
ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ (55 คะแนน)	45.75	4.53	50.31	3.55	19.86
ด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ (125 คะแนน)	102.09	10.45	115.43	5.79	15.74
เฉลี่ยรวม (285 คะแนน)	238.38	21.74	263.74	15.52	19.68

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนารูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนา
อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สรุปการวิจัย อภิปรายผล
และข้อเสนอแนะ นำเสนอ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต
ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

1.1.2 เพื่อประเมินผลการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อ
พัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์
บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประกอบด้วย

1) ประชากรในการศึกษาสภาพการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์
บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รอง
ผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอาจารย์ประจำหลักสูตรหรืออาจารย์ผู้สอนของ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

2) ประชากรในการตรวจสอบคุณภาพร่างรูปแบบ ได้แก่
ผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาล การบริหารการพยาบาล การจัดการศึกษาพยาบาล และการวัดและ
ประเมินผล

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาสภาพการดำเนินงานเพื่อพัฒนา
อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 30 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร จำนวน 30 คน
และ อาจารย์ประจำหลักสูตรหรืออาจารย์ผู้สอน จำนวน 150 คน รวม 240 คน ได้มาโดยการเลือกแบบ
เจาะจง

2) กลุ่มตัวอย่างในการตรวจสอบคุณภาพร่างรูปแบบ ได้แก่
ผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาล การบริหารการพยาบาล การจัดการศึกษาพยาบาล และการวัดและ
ประเมินผลจำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

1.2 เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์
บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบ
มาตราประมาณค่า 5 ระดับ

2) แบบประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัด
สถาบันพระบรมราชชนก

3) ร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์
บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

4) แบบตรวจสอบคุณภาพร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลัง
เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.1 ค้นคว้าจากตำรา เอกสารวิชาการ และรายงานการวิจัยที่
เกี่ยวข้อง โดยการสังเคราะห์เนื้อหา

1.3.2 เก็บข้อมูลสภาพการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต
และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล โดยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

1.3.3 นำร่างรูปแบบและแบบตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการ
ประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราช
ชนกให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา โดยประสานจัดส่งทางไปรษณีย์และเดินทางไปพบด้วยตนเอง

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1.4.1 วิเคราะห์เนื้อหา สำหรับการสังเคราะห์เอกสารจัดทำร่าง
รูปแบบ

1.4.2 วิเคราะห์ความถี่ และร้อยละ สำหรับข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.4.3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับข้อมูลสภาพการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตและข้อมูลการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

1.4.4 วิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่และเรียงลำดับ สำหรับข้อมูลปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการดำเนินงานการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

1.4.5 วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และวิเคราะห์เนื้อหา สำหรับข้อมูลการตรวจสอบคุณภาพร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกของผู้เชี่ยวชาญ

ระยะที่ 2 การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรประกอบด้วย

1) ประชากรสำหรับทดลองใช้รูปแบบ ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 30 แห่ง

2) ประชากรสำหรับการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ได้แก่ บุคลากรของสถานพยาบาลแหล่งฝึกซึ่งทำหน้าที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

3) ประชากรสำหรับการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิต ได้แก่ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1) กลุ่มตัวอย่างสำหรับทดลองใช้รูปแบบ ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจำนวน 1 แห่ง คือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง จังหวัดตรัง ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน จำนวน 40 คน

2) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ได้แก่ บุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงนักศึกษาพยาบาลของโรงพยาบาลตรัง จังหวัดตรัง จำนวน 15 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

3) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิต ได้แก่ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง จังหวัดตรัง จำนวน 115 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

2.2 เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย

- 2.2.1 รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
- 2.2.2 แบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลและการประเมินเสริมพลัง
- 2.2.3 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล
- 2.2.4 แบบประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
- 2.2.5 แบบประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 2.3.1 ประสานสถานศึกษา กำหนดระยะเวลาในการทดลองรูปแบบช่วงเดือนเมษายน ถึงสิงหาคม 2562
- 2.3.2 ประชุมสร้างความเข้าใจกับผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องกับการทดลองใช้รูปแบบ
- 2.3.3 นำรูปแบบ ไปทดลองใช้ และเก็บรวบรวมข้อมูลผลการใช้รูปแบบทุกรายการ
- 2.3.4 ประเมินคุณภาพของรูปแบบ
- 2.3.5 สันทนากลุ่มสรุปแนวปฏิบัติในการนำรูปแบบไปใช้

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

- 2.4.1 ทดสอบค่าที (t-test) สำหรับการศึกษเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลและการประเมินแบบเสริมพลังระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบ
- 2.4.2 ทดสอบค่าที (t-test) สำหรับการศึกษเปรียบเทียบผลการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบ

2.4.3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการศึกษาคความพึงพอใจต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

2.4.4 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลคุณภาพรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

1.3 ผลการวิจัย ประกอบด้วย ผลการพัฒนาารูปแบบ และ ผลการประยุกต์ใช้รูปแบบ มีรายละเอียด ดังนี้

1.3.1 ผลการพัฒนาารูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 2 มิติ ดังนี้

1) มิติการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การจัดโครงการพัฒนานักศึกษาและการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

2) มิติการประเมินแบบเสริมพลัง เป็นขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ (2.1) การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (Establishing mission or vision statement) (2.2) การรวบรวมข้อมูล (Taking stock) และ (2.3) การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for the future)

มิติทั้งสองเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน โดยที่กระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังโดยแต่ละขั้นตอนมีกิจกรรมและวิธีดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ กิจกรรมประกอบด้วย การทบทวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผลและการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล โดยใช้วิธีการประชุมปฏิบัติการ ระดมสมอง ลงฉันทามติ และปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูล กิจกรรมประกอบด้วย การนำเสนอกิจกรรมหลัก การจัดอันดับกิจกรรมที่มีความสำคัญและมีคุณค่าที่จะดำเนินการ โดยใช้วิธีการประชุมปฏิบัติการ ระดมสมอง ลงฉันทามติ และปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนสำหรับอนาคต กิจกรรมประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 การกำหนดกิจกรรมการดำเนินงาน/เทคนิคการ

ดำเนินงาน/เทคนิคการสอน/การวัดและประเมินผล/รูปแบบการเก็บข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การประชุมปฏิบัติการ ระดมสมอง ลงนันทามติ และการปฏิบัติงาน

การดำเนินการใช้ยุทธวิธีในการเสริมพลังตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง ประกอบด้วย

1) การฝึกอบรมด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการกำหนดวิธีการฝึกอบรม โดยกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม กำหนดผู้ฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม และประเมินผล

2) การให้คำปรึกษา โดยการให้ความรู้คำแนะนำ จัดหาแหล่งความรู้ สร้างความมั่นใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก แต่งตั้งคณะทำงานผู้เสริมพลังทำหน้าที่ให้คำปรึกษาประกอบด้วยผู้บริหาร อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และหัวหน้าโครงการ

3) การอำนวยความสะดวก โดยให้ความสะดวกเกี่ยวกับทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และประสานอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ

4) การสร้างความกระจำง โดยสถานศึกษากำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกและแจ้งให้ถือปฏิบัติ

5) การให้เสรีภาพในการตัดสินใจปฏิบัติ โดยสนับสนุนและให้อิสระทางความคิด ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก

การดำเนินการตามยุทธวิธีการเสริมพลังดังกล่าว มีความสำคัญยิ่งที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยให้เวลา งบประมาณ แนวคิด ติดต่อบริการ เพื่อเอื้ออำนวยให้การดำเนินงานราบรื่นจนครบกระบวนการ โดยบุคคลหรือกลุ่มของบุคคลที่มีบทบาทในการเสริมพลังประกอบด้วย

1) ผู้บริหาร มีบทบาทในการฝึกอบรม ให้ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาอำนวยความสะดวกสร้างความกระจำงในงานที่ต้องปฏิบัติ และให้เสรีภาพในการตัดสินใจปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่าง ๆ

2) คณะทำงานเสริมพลัง มีบทบาทในการประสานฝ่ายบริหารในการจัดฝึกอบรม การเผยแพร่ข่าวสาร การให้คำปรึกษา และการอำนวยความสะดวกให้บุคลากรสามารถดำเนินงานตามขั้นตอนได้อย่างราบรื่น

คุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า มีความสอดคล้องกันระหว่างองค์ประกอบและนิยามของรูปแบบ ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในระยะที่ 1 ประเด็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ ประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงานตามรูปแบบ ความเหมาะสมและความถูกต้องของรูปแบบ พบว่าผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนเห็นด้วยว่ารูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีคุณภาพด้านความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ในระดับมาก

1.3.2 ผลการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่าการใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีผลทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

2) ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลหลังการทดลองใช้รูปแบบ พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลและการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3) อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลจากการประเมินตนเองพบว่า นักศึกษามีพฤติกรรมตามคุณลักษณะอัตลักษณ์บัณฑิตสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากการประเมิน โดยอาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ที่เลี้ยงพบว่านักศึกษามีพฤติกรรมตามคุณลักษณะอัตลักษณ์บัณฑิตสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน แสดงว่าการใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีผลต่อการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา

พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการพัฒนาจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี งานวิจัย แนวนโยบาย ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาวิชาชีพพยาบาล รวมทั้งการศึกษาสภาพการดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มากำหนดเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังมาเป็นแนวทางซึ่งพบว่า รูปแบบมีโครงสร้างประกอบด้วย 2 มิติ คือมิติการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลกับมิติการประเมินแบบเสริมพลัง โดยใช้ยุทธวิธีการดำเนินการและเสริมพลังตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง ได้แก่ การฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การอำนวยความสะดวก การสร้างความกระจำ และการให้เสรีภาพในการตัดสินใจปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า มีความสอดคล้องกันระหว่างองค์ประกอบและนิยามของรูปแบบ โดยการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล จะต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา และต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งหมดในองค์กร ซึ่งมีวิธีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่ประกอบด้วยกระบวนการจัดการเรียนการสอน การจัดโครงการพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล มีลักษณะเป็นกลไกของการจัดการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ที่มีการวางแผนการบริหารจัดการเชื่อมโยงกับนโยบายด้านอัตลักษณ์บัณฑิตของต้นสังกัด ในการดำเนินงานมีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนการสอนที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน กิจกรรมการเรียนการสอน/พัฒนา ทรัพยากร การวัดและประเมินผล และการรายงานผล ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามบริบทการบริหารจัดการและปัจจัยพื้นฐานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสถาบันพระบรมราชชนก (2554, น. 13) ที่ได้กำหนดอัตลักษณ์บัณฑิตของผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของสถาบันเป็นนโยบายให้วิทยาลัยพยาบาลทั้งหมดนำไปขับเคลื่อนการพัฒนานักศึกษาพยาบาลต่อไป และสอดคล้องกับการศึกษากระบวนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ของปีทมา ทองสม, อัจฉรา จันทเพชร, ลิลลี่ศิริพร และ ชลธิ์ หาญเบญจพงศ์ (2563) พบว่าวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีการ

ดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่ 1) การเป็นต้นแบบ (role model) ของอาจารย์และครูพี่เลี้ยง 2) วิธีการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ 3) การอยู่ร่วมกันแบบระบบครอบครัว ซึ่งทุกคนจะมีบทบาทหน้าที่และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 4) นุรณาการการเรียนการสอนกับกิจกรรมเสริมหลักสูตร และ 5) การกำหนดเป็นนโยบาย เป็นการกำหนดทิศทางงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด และจากการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมดูแลอย่างเอื้ออาทร ของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ของทัศนีย์ ทิพย์สูงเนิน, วัลภา สบายยิ่ง, นิรนาท แสนสา และ จินดามาศ โกศลชื่นวิจิตร (2563) พบว่าปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีพฤติกรรมดูแลอย่างเอื้ออาทรนั้นต้องมีการจัดการเรียนการสอนที่มีการสอนเสริมพลังการเรียนรู้ ผู้สอนต้องไวต่อการประเมิน เพื่อเสริมแรงทางบวกเพื่อให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่ดีนั้นคงอยู่ต่อเนื่อง

มิติการประเมินแบบเสริมพลัง มีลักษณะและวิธีการที่เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้เกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการสร้างอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล มีขั้นตอน 3 ขั้น ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล 2) การรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้กิจกรรมหลัก ๆ ที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล และ 3) การวางแผนสำหรับอนาคต เพื่อให้ได้กิจกรรมสำหรับการดำเนินงานและยุทธวิธีในการบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจที่กำหนด แต่ละขั้นตอนมีองค์ประกอบในการดำเนินการสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้วยบริบทที่มีลักษณะของการพัฒนาบุคลากรที่ใช้ยุทธวิธีพัฒนาตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง ได้แก่ การฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การอำนวยความสะดวก การสร้างความกระจำ และการให้เสรีภาพในการตัดสินใจปฏิบัติ ทั้งนี้ได้ส่งผลให้บุคลากรเกิดการพัฒนาดตนเองจากการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการสร้างความกระจำชัดในภาระงานที่ปฏิบัติ และมีเสรีภาพในการตัดสินใจดำเนินงาน โดยยุทธวิธีพัฒนานี้สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามบริบท ปัจจัยพื้นฐานและวัฒนธรรมปฏิบัติของสถานศึกษา จะเห็นว่าการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรที่ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ เฟตเทอร์แมน (Fetterman, 2001) ที่กล่าวว่า “การประเมินแบบเสริมพลัง นอกจากจะทำให้ทราบผลการประเมินของหน่วยงานหรือโครงการแล้ว กระบวนการนี้ยังช่วยพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้ด้วยตนเองในอนาคตด้วย”

2.2 คุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ นักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ผลการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ สอดคล้องกับนิยาม และผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อ พัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกตามมาตรฐานการ ประเมิน หลังการนำรูปแบบไปทดลองใช้ พบว่ารูปแบบมีคุณภาพอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ดังนี้

2.2.1 ด้านความเป็นไปได้ รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีความความเป็นไปได้ในระดับมาก โดยช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านการประเมินช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการ ดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานจริงใน สถานศึกษา สอดคล้องกับรากฐานของแนวคิดของการประเมินแบบเสริมพลังที่เป็นกระบวนการให้ บุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน (Fetterman, 2001)

2.2.2 ด้านความเป็นประโยชน์ รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัต ลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีความเป็นประ โยชน์ในระดับ มาก โดยขั้นตอนการประเมินเสริมพลังช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านการประเมินช่วยพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรและช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต ของนักศึกษาพยาบาลของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจากรูปแบบมีกระบวนการปฏิบัติที่ชัดเจน มีการ ช่วยเหลือสนับสนุนแบบต่าง ๆ ทำให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและได้ข้อมูลสารสนเทศที่ ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงใจ สีเขียว (2549) ที่พบว่าสารสนเทศที่มีความถูกต้องจะสามารถนำ ข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจปฏิบัติส่งผลต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.2.3 ด้านความเหมาะสม รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยสาระของรูปแบบมีความเหมาะสมกับการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของสถานศึกษามี ความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และ มีความสอดคล้องกับ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรฐานอุดมศึกษาที่เป็นเช่นนี้เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ มีกระบวนการที่เน้นให้ บุคลากรเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกันจนเกิดทักษะสามารถดำเนินการได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้อง กับ เฟตเตอร์แมน (Fetterman, 2001) ที่สรุปไว้ว่าการร่วมมือรวมพลังในการปฏิบัติงานช่วยให้

บุคลากรเกิดความรู้และทักษะในการปฏิบัติ รวมทั้งเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติจนเกิดความสำเร็จ

2.2.4 ด้านความถูกต้อง (Accuracy Standards) รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีความถูกต้องในระดับมาก โดยรูปแบบมีแนวคิดและหลักการสำคัญตรงกับหลักการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพช่วยทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจที่ชัดเจน และมีการระบุเนื้อหาที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องจากรูปแบบมีกระบวนการครอบคลุมภาระงานการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ส่งผลให้ผลการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลมีความถูกต้องสอดคล้องกันทั้งการประเมินตนเองโดยนักศึกษา การประเมินโดยอาจารย์ผู้สอน และพยาบาลที่เลี้ยงมีความสมเหตุสมผล และมีความน่าเชื่อถือ

2.3 ผลการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

2.3.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลและการประเมินแบบเสริมพลังระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่าบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลและการประเมินแบบเสริมพลังสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน แสดงว่า การใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีผลทำให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล โดยหลังจากการทดลองใช้รูปแบบบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสูงขึ้นทุกด้าน และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินแบบเสริมพลังสูงขึ้นสามารถร่วมกิจกรรมได้ครบถ้วนทั้งนี้เนื่องจากขั้นตอนการดำเนินงานตามรูปแบบมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ประกอบกับดำเนินการโดยใช้ยุทธวิธีการพัฒนาและเสริมพลังตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง โดยการจัดฝึกอบรมซึ่งเป็นการฝึกอบรมทั้งสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้มีส่วนร่วมทั้งองค์กร จนเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เกิดทักษะในการดำเนินงานจนสามารถดำเนินการเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตนักศึกษาพยาบาลได้ สอดคล้องกับขงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์ (2547,น. 15) ที่กล่าวว่า กระบวนการฝึกอบรมจะต้องเป็นกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และเข้าถึงวิธีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นการสร้างความกระจำชัดในภาระงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งการให้คำปรึกษาและการอำนวยความสะดวกในระหว่าง

การดำเนินการ ได้แก่ การจัดทำเอกสารใช้ในการปฏิบัติ ประกอบด้วย คู่มือการดำเนินงาน แบบประเมินอัตลักษณ์บัณฑิต แบบรายงาน การประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากในการสนับสนุนผลักดันความสำเร็จในการดำเนินงานและช่วยกระตุ้นให้เกิดความตระหนัก เนื่องจากการประเมินแบบเสริมพลังเป็นกระบวนการที่สนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความตระหนักในคุณค่าและตัดสินใจด้วยตนเอง รวมทั้งกระบวนการรวมพลังในการปฏิบัติงานยังช่วยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงานนั้นร่วมกันอีกด้วย (Fetterman, 2001)

2.3.2 ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตนักศึกษาพยาบาลและการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการประเมินแบบเสริมพลังหลังการทดลองใช้รูปแบบ
พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนมีความพึงพอใจต่อกระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลและการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการประเมินแบบเสริมพลังในระดับมาก โดยที่กระบวนการครั้งนี้ทำให้นักบุคลากรเกิดความเข้าใจวิธีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ได้รับคำปรึกษาในการแก้ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน ได้รับการเสริมพลัง ได้เรียนรู้หลักเกณฑ์และวิธีการจนสามารถออกแบบการดำเนินงานเพื่อพัฒนา อัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล ได้สอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัด สามารถทำให้นักบุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนจัดการศึกษาพยาบาลของสถานศึกษา จึงทำให้นักบุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดี และส่งผลให้นักบุคลากรเห็นความสำคัญว่าการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลเป็นภารกิจที่จำเป็นต้องดำเนินการร่วมกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกดังกล่าว เป็นรูปแบบการพัฒนาที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในบริบทของสถานศึกษา

2.3.3 อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ทั้งโดยการประเมินตนเองของนักศึกษา และโดยอาจารย์ผู้สอนและพยาบาลที่เลี้ยง ระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
พบว่า นักศึกษาพยาบาลมีพฤติกรรมตามคุณลักษณะของอัตลักษณ์บัณฑิตสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน แสดงว่าการใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีผลต่อการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ทั้งนี้เนื่องจากมีแนวทางบูรณาการคุณลักษณะของอัตลักษณ์บัณฑิตในกระบวนการจัดการเรียนการสอน การจัดโครงการพัฒนานักศึกษาและการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตที่ชัดเจน ทำให้การดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา

พยาบาลในสถานศึกษามีเป้าหมายชัดเจน ทิศทางการดำเนินงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีการประสานและรับรู้ข้อมูลอย่างทั่วถึงกัน ส่งผลให้นักศึกษาพยาบาลได้รับการพัฒนาให้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับคุณลักษณะของ อุตลักษณ์บัณฑิตมากขึ้น นอกจากนี้จากการประเมินผลโครงการพัฒนานักศึกษาให้เกิดอัตลักษณ์โดยกิจกรรมชมรมของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง พบว่า ผลการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีทุกด้าน ทั้งด้านจิตบริการ การคิดเชิงวิเคราะห์ และการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ รูปแบบดังกล่าวจึงเป็นรูปแบบการพัฒนาที่สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการวิจัยรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีโครงสร้างประกอบด้วย 2 มิติ คือมิติการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลกับมิติการประเมินแบบเสริมพลัง โดยแต่ละมิติมีองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย ซึ่งมีลักษณะเป็นกลไกวงจรคุณภาพที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันในการบริหารจัดการองค์กร ด้วยยุทธวิธีการพัฒนามตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังเมื่อพิจารณาการนำไปใช้ รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกดังกล่าวมิใช่รูปแบบที่กำหนดตายตัว อาจมีการปรับเปลี่ยนในส่วนขององค์ประกอบย่อย เพื่อให้สอดคล้อง เหมาะสมกับบริบทปัจจัยพื้นฐาน และวัฒนธรรมปฏิบัติของสถานศึกษา ดังนั้นลักษณะเด่นของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจึงอยู่ที่การพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้และทักษะ สามารถร่วมกันทำงานเป็นทีม โดยใช้ยุทธวิธีดำเนินการตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง เพื่อดำเนินงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลได้อย่างต่อเนื่อง ถือเป็นวิธีการที่ยั่งยืนและสามารถสนองต่อเจตนารมณ์และเป้าหมายการจัดการศึกษาของประเทศ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ในการนำรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกไปประยุกต์ใช้ สถานศึกษาควรทำความเข้าใจลักษณะและวิธีการของรูปแบบให้ชัดเจน โดยศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบอย่างละเอียด พร้อมทั้งเตรียมการด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างความเข้าใจกับบุคลากร การประสานงาน การสร้างทีมงานเสริม

พลัง เตรียมเอกสารและข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.1.2 ในการนำรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกไปใช้ในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องใช้บทบาทของนักเสริมพลัง ซึ่งอาจแต่งตั้งคณะผู้เสริมพลัง บทบาทผู้เสริมพลังนี้มีความสำคัญต่อการผลักดันให้การดำเนินงานตามขั้นตอนของการประเมินแบบเสริมพลังมีประสิทธิภาพ

3.1.3 สถานศึกษาควรจัดระบบและกลไกการปฏิบัติงานโดยเน้นการพัฒนาตามอัตลักษณ์บัณฑิต เช่น การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน โครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิต การจัดให้มีการประเมินอัตลักษณ์ระดับชั้นปี การสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบูรณาการอัตลักษณ์บัณฑิตแก่อาจารย์ บุคลากรและนักศึกษา การจัดทำแผนงาน/โครงการที่ใช้อัตลักษณ์บัณฑิตเป็นฐาน การนิเทศ กำกับ ติดตาม และการรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะๆ เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้กระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยประยุกต์ใช้วิธีการอื่นๆ ได้แก่ การเทียบเคียงสมรรถนะ การวิจัยแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งแนวคิดอื่น ๆ เพื่อค้นพบ โครงสร้าง องค์ประกอบ และขั้นตอนการดำเนินการที่ดี ที่เหมาะสมกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

3.2.2 ควรมีการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล กับสถานศึกษาประเภทอื่นๆ ทั้งสถานศึกษาของรัฐและเอกชน เพื่อเป็นการขยายผลการศึกษาและค้นพบองค์ความรู้ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์มากขึ้น

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ เทอร์เนอร์, ลัดดาเหลืองรัตนมาศ, ทศดิษฐ์รัตน์ รื่นเริง และสมพร รักความสุข. (2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของ นักศึกษาพยาบาล. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 28(1), 127-138.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ประกาศกระทรวงศึกษา เรื่อง *มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2560*. _____ . (2561). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561*. เล่ม 135 ตอนพิเศษ 199 ง ราชกิจจานุเบกษา, 19-21.
- กาญจนา วัชรสุนทร. (2550). การออกแบบวิจัยเพื่อพัฒนาโมเดล. ใน *แนวทางการศึกษาชุดวิชา ระเบียบวิธีวิจัยขั้นสูง ประเด็นสาระหลักที่ 3* หน้า 3-1 ถึง 3-24. นนทบุรี : สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กิตติพร เนาว์สุวรรณ. (2557). *การพัฒนาตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ของนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาลกระทรวง สาธารณสุข*. (ปริญญาานิพนธ์คุณวุฒิปบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กิตติพร เนาว์สุวรรณ และ วิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์. (2559). องค์ประกอบอัตลักษณ์ของ นักศึกษาพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข. *วารสาร มจร. วิชาการ*, 19(38), 77-92.
- กิตติพร เนาว์สุวรรณ, เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และ วิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์. (2558). กลวิธี การ พัฒนาอัตลักษณ์ของนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. *วารสาร หาดใหญ่วิชาการ*, 13(2), 117-132.
- กลุ่มพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก. (2556). *คู่มือการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัย พยาบาลในสังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก (ปรับปรุงที่1)*. กรุงเทพฯ.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). *การคิดเชิงประยุกต์*. กรุงเทพฯ : ชัศเชลล์มีเดียม.
- ขวัญฟ้า ศรีประพันธ์. (2551). *ภาพตัวแทนคนจนในรายการเกมโชว์ทางโทรทัศน์*. (วิทยานิพนธ์ ปรัชญาคุณวุฒิปบัณฑิต (สื่อสารมวลชน), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จันทิมา ฤกษ์เลื่อนฤทธิ และ คณະ. (2553). การประเมินสมรรถนะของบัณฑิตหลักสูตรพยาบาล พยาบาลศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2553. *วารสารไทย เกษศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ*, 7(4), 167-174.

- จิราณวัฒน์ ชาญสูงเนิน, ดวงแข รักไทย และ นิตยา ชีพประสพ. (2557). การติดตามคุณภาพของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2555 จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข.
- ชัยณรงค์ ชันผนีก และชูเกียรติ โพนแก้ว. (2552). การหาอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยการมีส่วนร่วม. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- จิรวัดน์ นิเจนตร. (2560). การวิจัยพัฒนารูปแบบทางสังคมศาสตร์และการศึกษา. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 4(2), 71-102.
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ชนม์ชกรณั วรอินทร์. (2549). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประเมินแบบเสริมพลัง. (วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ฉานฉวงส์ บุรพัฒน์. (2547). เรื่องราวชีวิตการทำงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขผู้หญิง: วิธีการหาความรู้การสร้างอัตลักษณ์/ตัวตนและความสัมพันธ์เชิงอำนาจ/ความรู้. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์คุณวุฒิปบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ครุณี รุจกรกานต์ และคณะ. (2555). ข้อเสนอนโยบายการจัดการศึกษาการผลิตและการพัฒนาคุณภาพพยาบาลด้านการสร้างเสริมสุขภาพในหลักสูตรสาขาพยาบาลศาสตร์เพื่อสุขภาพสังคม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ดวงใจ สีเขียว. (2549). การพัฒนาระบบการประเมินนิสิตนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามแนวคิดการประเมินแบบ 360 องศา โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการสรุปอ้างอิง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรคุณวุฒิปบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ทิสนา แคมมณี. (2550). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้ เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2554). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- _____. (2555). รูปแบบการเรียนการสอน: ทางเลือกที่หลากหลาย. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทศนา แวมมณี. (2555). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ทัศนรงค์ จารุเมธีชน. (2556). *การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ทัศนีย์ ทิพย์สูงเนิน, วัลภา สบายยิ่ง, นิรนาท แสนสา และ จินดามาศ โกศลชั้นวิจิตร. (2563). โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการดูแลอย่างเอื้ออาทร ของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 7(1), 16-31.
- ธัญญ์รัศมี จอกสติดิษฐ์. (2553). *โมเดลการพัฒนาการปฏิบัติงานครู: การประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินครูที่เน้น การปฏิบัติงานเป็นฐานและการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ธนพร วีระเจริญกิจ. (2557). *การพัฒนารูปแบบการประเมินการสอนคิดของครูประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุศดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *อัตลักษณ์ของชาติตามนโยบายการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิตติ นาชิด, ชัยวิชิต เขียรชนะ และสิริรักษ์ รัชชานติ. (2556). การศึกษาความเหมาะสมของการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในการประเมินหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้น และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในสถานศึกษา. *วารสารสังคมศาสตร์สุรนารี*, 7(2), 37-57.
- นิตติ นาชิด, ชัยวิชิต เขียรชนะ และสิริรักษ์ รัชชานติ. (2560). การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจในสถานศึกษาอาชีวศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(3), 180-197.
- นภชา สิงห์วีระธรรม และ ยุพาวดี ขันทบัลลัง. (2560). สถานการณ์การผลิตกำลังคนด้านสุขภาพ ของสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อความต้องการของระบบสุขภาพ. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 4(3), 218-225.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ชมรมเด็ก.

- บุญทิวา สุวิทย์. (2558). การประเมินหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ฉบับปรับปรุง 2555) คณะพยาบาลศาสตร์เพื่อการอนุรักษ์ มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช ในปีการศึกษา 2555-2556. *วารสารเพื่อการอนุรักษ์*, 22(2), 71-90.
- ปัทมา ทองสม, อัจฉรา จันเพชร, ลิลลี่ ศิริพร และ ชลธิ์ หาญเบญจพงศ์. (2563). กระบวนการพัฒนา อัตลักษณ์บัณฑิตของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง สาธารณสุข. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 29(3), 547-560.
- ปาริฉัตร อุทัยพันธ์ และ คณะ. (2554). การพัฒนารูปแบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของ นักศึกษาเทคนิคเภสัชกรรม วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราช ชนก. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 16(7), 883-898.
- ปาริชาติ เทวพิทักษ์ และ สุนทรา โตบัว. (2558). การพัฒนาระบบประเมินการเรียนการสอน ภาคปฏิบัติทางการพยาบาล ตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน. *วารสารการ พยาบาลและการดูแลสุขภาพ*, 32(4), 190-198.
- ปรีชา คุณินทร์พันธุ์. (2551). อัตลักษณ์และความหลากหลายทางวัฒนธรรมของเอเชียตะวันออก เฉียงใต้. *กระแสาคนเอย*, 5(55), 8-37.
- ผ่องศรี แก้วชูเสน. (2555). การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสำหรับวิทยาลัยเกษตรและ เทคโนโลยีโดยใช้ การประเมินแบบเสริมพลัง. (คุณฐิณีพนธ์วิชาเอกการประเมิน การศึกษา). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาชิราช, นนทบุรี.
- ผ่องศรี แก้วชูเสน, วรรณดี แสงประทีปทอง, สมคิด พรหมชัย และจุฬารัตน์ วัฒนนะ. (2556). การพัฒนา รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลัง สำหรับวิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยี. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 8(22), 1-14.
- พัชรินทร์ สมบูรณ์. (2556). การพัฒนารูปแบบการประเมินความก้าวหน้าการดำเนินงาน โครงการ ภายใต้งานสร้างสุขภาพของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด. *วารสารวิจัยทางการ ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 7(2), 166-183.
- พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ.2558 และแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติ วิชาชีพ การพยาบาลและผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540.
- พรรณี ไพศาลทักษิณ และคณะ. (2555). การพัฒนารูปแบบประเมินระบบการประกันคุณภาพ ภายในของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 14(2), 47-57.

- พิชญากร ศรีปะโค. (2557). การพัฒนาวิชาชีพพยาบาล : การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล.
วารสารพยาบาลทหารบก, 15(3), 1-8.
- พิมพ์พร ใจงาม และพรชัย หนูแก้ว. (2557). การประเมินนักเรียนด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้บริหาร
และครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3
ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 6(1), 273 –
284.
- พงศ์เทพ สุธีรวิวุฒิ. (2557). หลักการติดตาม สนับสนุน และประเมินผล โครงการ. ใน พงศ์เทพ สุธีรวิวุฒิ
ปริดารัตน์ ศรีทรานนท์กุล และวินิจ ชุมนุรักษ์.(บรรณาธิการ). การติดตามสนับสนุน
และประเมินผลโครงการพัฒนาสุขภาพชุมชน. (หน้า 12-24). สงขลา : โฟ-บาร์ด.
- พุดสุข หิงคานนท์. (2540). การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาลกระทรวง
สาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
กรุงเทพฯ.
- พอเพ็ญ ไกรนรา และคณะ. (2551). การประเมินหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ. 2545.
สงขลา: เหมการพิมพ์.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2557). เติบโตเต็มตามศักยภาพผู้ศตวรรษที่ 21 ของการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ:
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มณีนรีตนา โนนหัวรอ. (2557). การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้าน การ
วัดและ ประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ปราชินบุรี เขต 2. (ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์. (2552). เอกสารแนบท้าย ประกาศ
กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ.
2552.
- มานะ แก้วมาลา. (2552). การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเสริมสร้าง
อัตลักษณ์อุบลราชธานี. (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- มียากาวะ ทาดาโอะ. (2550). เศรษฐมิติเบื้องต้น. แปลโดย กงศักดิ์ สันติพิทยวงค์. กรุงเทพฯ: ฐู้งแจ้ง.
- ขงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (2547). ประกันคุณภาพการศึกษาเชิงระบบกลยุทธที่สู่นาถการศึษาไทย.
วารสารประชาคมวิจัย, 56 (กรกฎาคม-สิงหาคม 2547), 11-18.

- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2549). *การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 6).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตน์ะ บัวสนธิ์. (2552). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คำสมัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 เฉลิมพระเกียรติ
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระ
ชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์: ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ:
ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์. (2548). *การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการ สถานศึกษา
พื้นฐานสำหรับประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2548). *การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน*. (ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รุ่งฤดี กล้าหาญ และ พรทิพย์ ไชยโส. (2556). *การพัฒนากระบวนการประเมินสมรรถนะในการ
ปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล*. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 14(2), 48-58.
- ลัดดาวัลย์ จอมพรรษา, อาทิตย์ อาจหาญ และอรัญ ชูกระเดื่อง. (2563). *การพัฒนารูปแบบการ
ประเมินการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง สำหรับนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น*. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม*, 7(1), 268-282.
- วัชณีย์ เชาว์ดำรง. (2554). *รูปแบบการพัฒนาลักษณะความเป็นครูวิชาชีพของนิสิตนักศึกษาคณะครุศาสตร์
ศึกษาศาสตร์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
กรุงเทพฯ.
- วรรณดี แสงประทีปทอง. (2553). *การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดด้านพุทธิพิสัย.
ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือวัดด้านพุทธิพิสัย*. (หน่วยที่ 5).
นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วรรณดี แสงประทีปทอง บุญศรี พรหมมาพันธุ์ และสมคิด พรหมจู้. (2557). *การสร้างเครื่องมือวิจัย.
นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และ กฤษดา แสงวงศ์. (2555). *ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาด
แคลนวิชาชีพในประเทศไทย*. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(1), 5-12.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

- วิจารณ์ พานิช. (2558). *การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง: Transformative learning*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง. (2560). *หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2559*. สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.
- วิวรรณ คล้ายคลึง, วารุณี เพ็ไร, ภัทรพร อรัณยภาค และอัมพร คงจิระ. (2562). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนผ่านทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล: กรณีศึกษารายวิชาการพยาบาลผดุงครรภ์, *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม*, 20(39), 45-59.
- ศรายุทธ รัตนปัญญา, สมคิด พรหมจ้อย และสุพักตร์ พิบูลย์. (2559). การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะ โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใหม่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 13(60), 201-212.
- ศรีเวียงแก้ว เต็งเกียรติ์ตระกูล และ เบญจมาภรณ์ บุตรศรีภูมิ. (2554). สมรรถนะของนักศึกษาพยาบาลที่ขึ้นฝึกปฏิบัติงานในห้องผ่าตัด. *วารสารกองการพยาบาล*, 38 (2), 34-45.
- ศรีสมภพ จิตภิมรย์ศรี และคณะ. (2550). *การเมืองชายขอบกับการใช้ความรุนแรงและการเมืองแห่งอัตลักษณ์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ศิริชัย กาญจนวาสิ. (2550). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร ขัมพลิจิต. (2551). การประเมินสมรรถนะด้านการสร้างเสริมสุขภาพของนักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี. *วารสารสภาการพยาบาล*, 23(2), 85-94.
- ศุภฤกษ์ รักชาติ. (2554). *การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านความเข้าใจเกี่ยวกับอัตลักษณ์โรงเรียนและกระบวนการ กำหนดอัตลักษณ์โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. สภาการพยาบาล. (2553). *พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 และ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศสภาการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: สิริยอดการพิมพ์.
- สถาบันพระบรมราชชนก. (2554). *คู่มือการดำเนินการเพื่อให้เกิดอัตลักษณ์บัณฑิต สถาบันพระบรมราชชนก*. นนทบุรี: ยุทธรินทร์การพิมพ์.

- สมาน อัสวภูมิ. (2550). การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, (กรกฎาคม – ธันวาคม)*, 83-84.
- สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร. (2550). การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังสำหรับการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สาธิตา สกฤตธนกุลชัย. (2554). การประเมินแบบเสริมพลังในการเรียนการสอนแบบสตูดิโอทางสถาปัตยกรรม. *SDU Research Journal*, 7(2), 143-151.
- สายสวาท เผ่าพงษ์. (2554). *อัตลักษณ์บัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา. นครราชสีมา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา.*
- สายสวาท เผ่าพงษ์, จุฑาทิพย์ ศิริินภาค, สิริเพ็ญ โสภา จันทรสถาพร และภิรมย์ลักษณ์ มีสัตยานันท์. (2555). อัตลักษณ์บัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา*, 18(1), 5-16.
- สุชีพ ชื่นสูง และคณะ. (2558). การพัฒนารูปแบบการประเมินตนเองโดยใช้วิธีเสริมพลังอำนาจเพื่อแสดงความรับผิดชอบในการดำรงวิทยฐานะชำนาญการพิเศษสำหรับครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.*, 8(1), 112-129.
- สุภัชฉาน ศรีเอี่ยม. (2554). *การพัฒนาอัตลักษณ์นิสิตในสถาบันอุดมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรศึกษาคณะศึกษาศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*
- สุระพงษ์ ยิ้มละมัย. (2550). *ชีวิตและอัตลักษณ์ของผู้หญิงบริการบริเวณชายแดนภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาคณะศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.*
- สุรางค์ ไคว่ตระกูล. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สมคิด พรหมจ้อย. (2552). *เทคนิคการประเมินโครงการ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: จตุพรดีไซน์.*
- สมนึก กัททิษณ. (2544). *การวัดผลการศึกษา. ภาพสนธิ์ : ประสานการพิมพ์.*
- _____. (2560). *การวัดผลการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 11). ภาพสนธิ์ : ประสานการพิมพ์.*
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2553). *วิธีวิทยาการประเมิน : ศาสตร์แห่งคุณค่า. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- ส่วนพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2551). *คู่มือการประกันคุณภาพภายในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*. กรุงเทพฯ: เอส พี เอสพรีนติ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)*. (2552). *มาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก*. กรุงเทพฯ: จุฑาทอง.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555). *รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม ระดับอุดมศึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- _____. (2555). *รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม ระดับอุดมศึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2569*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สกอ. เตรียมพร้อมผลิตบัณฑิตไทยในศตวรรษที่ 21. (2554). *จดหมายข่าวสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา*. 2(27), 2-4.
- อนูวัติ คุณแก้ว. (2559). *การวัดผลและประเมินผลการศึกษาแนวใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนัญญา คูอาริยะกุล. (2553). *การพัฒนารูปแบบการประเมินการฝึกภาคปฏิบัติสำหรับนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปริญญาตรี). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- อโนทยา เรืองศรี. (2562). *รูปแบบการพัฒนาผลผลิตด้านการวิจัยของครูในสถาบันการอาชีวศึกษา โดยประยุกต์ การประเมินแบบเสริมพลัง*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การประเมินการศึกษา). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อภิัญญา เฟื่องฟูสกุล. (2546). *อัตลักษณ์ Identity*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ.

- อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ. (2551). *การพัฒนารูปแบบการบริหาร โรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล ใน ทศวรรษหน้า*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อมาวศรี อัมพันธ์ศิริรัตน์. (2560). การประเมินแบบเสริมพลัง: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. *วารสาร เครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 4(1), 280-291.
- อมาวศรี อัมพันธ์ศิริรัตน์ และ คณะ. (2556). การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตร ปรับปรุง พ.ศ. 2555 ของเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยการ สาธารณสุข ภาคใต้. *วารสารวิจัยทางสุขภาพ*, 7(2), 1-9.
- อรุณรัตน์ คันทนา. (2557). ผลกระทบและทางออกของการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลใน ประเทศไทย. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 32(1), 81-90.
- อาทิตย์ อัจฉาหาญ. (2558). *การพัฒนารูปแบบการประเมินการจัดการเรียนรู้ของ โรงเรียนห้องเรียนพิเศษ วิทยาศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย*, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Barth, Fredrik. (1969). *Ethnic Group and Boundaries*. Boston: Little, Brown.
- Black, P. B. and Chitty, K. K., (2011). *Professional Nursing : Concept & Challenge*. Missouri : Mosby/Elsevier.
- Brown, W.B. and Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley and Sons.
- Burgess, A. (2010). The use of space-time to construct identity and context. *Ethnography and Education*. 5(1), 17-31.
- Charalambous, A., Papadopoulos I. R. & Beadsmoore A. (2008, December). Listening to the Voices of Patients with Cancer, Their Advocates and Their Nurses: A Hermeneutic Phenomeno- logical Study of Quality Nursing Care, *European Journal of Oncology Nursing*, 12(5), 436-442.
- Deppoliti, D. (June, 2008). Exploring How New Registered Nurses Construct Professional Identity in Hospital Settings, *Continuing Education in Nursing*, 39(6), 255-262.
- Dunaway, L. J., & Running, A. (2009, October). Job Satisfaction as Self-Care within a Restrictive Regulatory Environment. *Nevada's Study*, 21(10), 557-564.
- Eisner, E. (1976). Education Connoisseurship and Criticism : Their Form and Functions in Educational Evaluation. *Journal of Aesthetic Education*.

- Ivancevich, J.H., Donnelly, J.H. and Gibson, J.L.(1989). *Management: Principles and Functions*. 4th ed. Boston, MA: Richard D. Irwin.
- Fetterman, D. M. (1994). Steps of Empowerment Evaluation: From California to Cape Town. *Evaluation and Program Planning*, 17(3), 305-313.
- Fetterman, D.M. (1996). Empowerment evaluation: A introduction to theory and practice. In Fetterman, D.M., Kaftarian, S.J. and Wandersman, A. (Eds). *Empowerment evaluation: knowledge and tools for self-assessment & accountability*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Fetterman, D.M. (2001). *Empowerment evaluation : A introduction to theory and practice*. In Fetterman, D.M., Kaftarian, S.J. and Wandersman, A. (Eds). *Empowerment evaluation : knowledge and tools for selfassessment & accountability*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fetterman, D.M., Kaftarian, S.J., and Wandersman, A. (1996). *Empowerment Evaluation Knowledge and Tools for Self-Assessment & Accountability*. California: SAGE.
- Fetterman, D. M. (2001). *Foundations of Empowerment Evaluation*. California : SAGE.
- Fetterman, D. M. (2001). Experiential Education and Empowerment Evaluation : Mars Rover Educational Program Case Example. *Journal of Experiential Education* (in press).
- Fetterman, D. M. and Wandersman, A. (2005). *Empowerment Evaluation Principles in Practice*. New York: Guilford.
- Fetterman, D. M. (1994a). Empowerment Evaluation: Collaboration, Action Research, and a Case Example. Retrieved March, 3, 2016, from Re5.file:///D:/Empowerment%20evaluation,Evaluation%20research/Fetterman%201994a.pdf.
- Fetterman, D. M. (1997). *Empowerment Evaluation and Accreditation in Higher Education*. In Evaluation for the 21st Century: A Handbook. Editors by Chelimsky, E and Shadish, W.R. Sage Publication, Inc: p. 381-396.
- Fetterman, D. M. (2001). *Foundations of Empowerment Evaluation*. California: Sage Publication, Inc.
- Fetterman, D. M. & Wandersman, A. (2005). *Empowerment Evaluation: Principle in Practice*. New York: Guilfoed.

- Fetterman, D.M. (2001). Empowerment evaluation : A introduction to theory and practice. In Fetterman, D.M., Kaftarian, S.J. and Wandersman, A. (Eds). *Empowerment evaluation: knowledge and Tools for Self-Assessment & Accountability*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Fetterman, D.M., Kaftarian, S.J. and Wandersman, A. (2015). *Empowerment evaluation: Knowledge and Tools for Self-Assessment, Evaluation Capacity Building, and Accountability*. Los Angeles, CA : Sage.
- Gave, P. B. (1993a). *Webster's third new international dictionary unabridged with seven tanguage dictionary* vol.1. New York Merriam Webster,inc.
- Ghadirian, F., Salsali, M., and Cheraghi, A. M. (2014). "Nursing Professionalism An Evolutionary Concept Analysis". *Irannian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 19(1), 1-10.
- Hakan, Ozdemir M., et al. (2009, December). Midwives and Nurses Awareness of Patients' Rights, *Midwifery*, 25(6), 756-765.
- Hamrin, et al. (2006). Evaluation of Peer-Led Support Groups for Graduate Nursing Students, *Nursing Education*, 45(1), 39-43.
- Helmich, E. et al. (2010: July). Medical Students' Professional Identity Development in an Early Nursing Attachment , *Medical Education*, 44(7), 674-682.
- Husen, T., & Postlethwaite, N. T. (1994). *The international encyclopedia of education*. 7th ed. Great Britain : BPC Wheatons.
- Joyce, B. & Weil, M. (1972). *Model of Teaching*. New York: Prentice-Hall.
- Joyce, B., Weil, M. & Showers, B. (1992). *Model of Teaching*. Boston: Allyn and Bacon.
- Keeves. P. J. (1988). *Educational research, Methodology and measurement: An international handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Keeves, P. J. (1988). *Model and Model Building, Educational Research Methodology and Measurement : An International Handbook*. Oxford : Pergamon Press.
- Killam , et al. (2011). Characteristic of Unsafe Undergrauate Nursing Students in Clinical Practice: An Integrative Literature Review, *Nursing Education*, 50(8), 175-179.
- Lairio, M., Puukari, S. & Kouvo, A. (2013). Studying at university as part of student life and identity construction. *Scandinavian Journal of Education Research*, 57(2), 115-131.

- Lawler, S. (2008). *Identity Sociological Perspectives*. Kundhi : Peplika Press PVT.
- Leve, A. M. (2012). *The circuit of culture as a generative tool of contemporary analysis: examining of the construction of an education commodity*. [Paper presented at the Joint AARE/APERA Conference, Sydney, 2012]. Retrieved December 14, 2014, from <http://www.aare.edu.au/data/publications/2012/Level12.pdf>.
- Longman, C. 2009. *Longman Dictionary of contemporary English*. England: Pearson Education.
- Madaus, G.F., Scriven, M.S. and Stufflebeam, D.I. (1983). *Evaluation Model Viewpoints on Education and Human Service Evaluation*. Boston: Kluwer-Nijhoff Publisher.
- Millett, R.A. (1996). Empowerment Evaluation and the W.K. Kellogg Foundation. In Fetterman, D.M., Kaftarian, S.J. and Wandersman, A.(Eds). *Empowerment evaluation: Knowledge and tools for self-assesment & accountability*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Madaus, G. F., Scriven, M.S. and Stufflebeam, D.L. (1983). *Evaluation Models Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation* (8th ed). Boston : Kluwer- Nijhoff Publishing.
- Madaus, G.F., Scriven, M.S. and Stufflebeam, D.I. (1983). *Evaluation Model Viewpoints on Education and Human Service Evaluation*. Boston : Kluwer-Nijhoff Publisher.
- McNair, L. D., Newswander, C., Boden, D. & Borrego, M. (2011). Student and faculty interdisciplinary identity in self-management teams. *Journal of Engineering Education*, 100(2), 374-396.
- Millett, R.A. (1996). Empowerment Evaluation and the W.K. Kellogg Foundation. In Fetterman, D.M., Kaftarian, S.J. and Wandersman, A.(Eds). *Empowerment evaluation: Knowledge and tools for self-assesment & accountability*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Madaus, G. F., Scriven, M.S. and Stufflebeam, D.L. (1983). *Evaluation Models Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation* (8th ed). Boston : Kluwer-Nijhoff Publishing.
- Negarandeh, R. & Dehghan, N. (2012). Patient Advocacy Practice Among Iranian Nurses. *Indian Journal of Medical Ethics*, 9(3), 190-195.

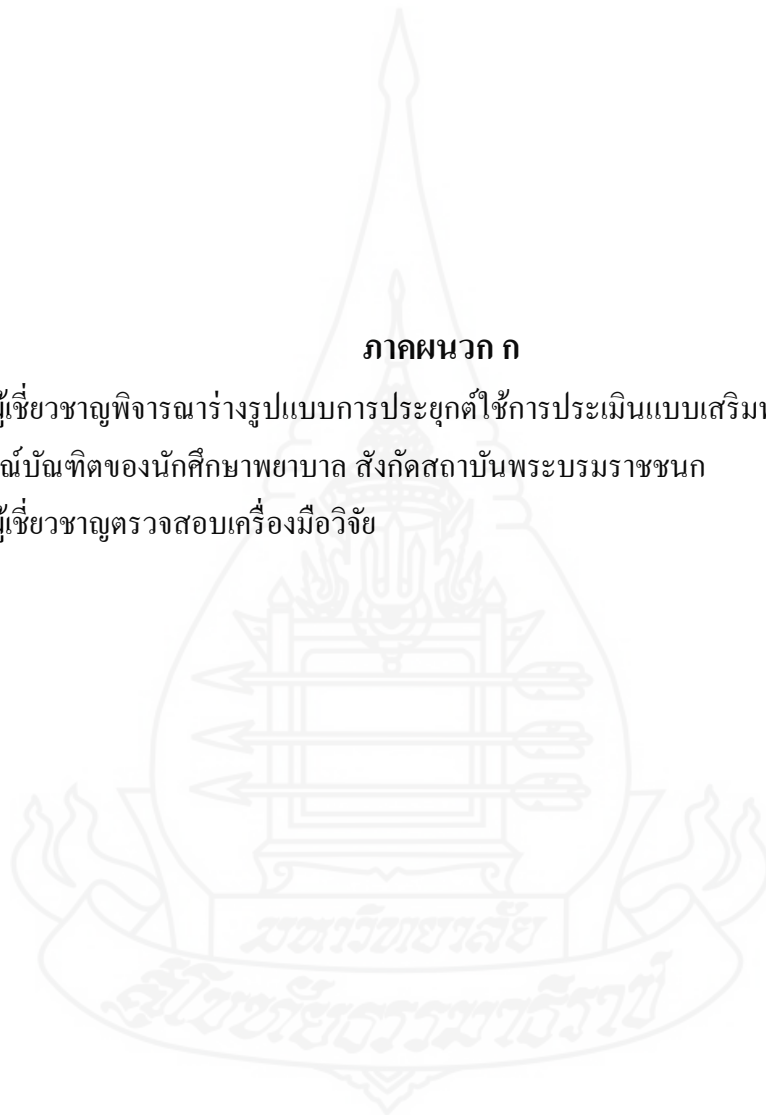
- Nygaard, C. & Serrano, M.B.(2009). Student's identity construction and learning: reasons for developing a learning-centred curriculum in higher education. *Journal of Education Research*, 3(3), 233-253.
- Osteen, J. P. (2011). Motivations, Values, and Conflict Resolution: Students' Integration of Personal and Professional Identities. *Social Work Education*, 47(3), 423-444.
- Rowles, Graham D. & Chaudhury H. (2005). *Home and Identity in Late Life*. New York: Springer Publishing.
- Smith, E. W., et al. (1980). *The education's encyclopedia*. New York: Prentice-Hall.
- Steiner, E. (1988). *Methodology of Theory Building*. Sydney: Educology Research Associates.
- Smith, R. H. and others. (1980). *Management: Making Organizations Perform*. New York: Macmillan.
- Stoner, A. F., & Wankel, C. (1986). *Management*. 3rd ed. New Delhi: Prentice – Hill Privated, Plenum Publishers: New York.
- Wandersman, A. and John, J. S. (2005). *American Journal of Evaluation Empowerment Evaluation : Clarity, Dialogue, and Growth*.
- Woodward, Kath. (2004). *Questioning Identity: Gender, Class, Ethnicity*. (1st ed. London: Licensing Agency.
- Webster's Dictionary. (1995). *The New Lexicon Webster's Dictionary of The English Language Volume1*. Connecticut : Lexicon Publications.
- Zimmerman, M. A. (2001). Empowerment theory: Psychological, Organizational and community Levels of analysis. In J.R.E. Seidman, Handbook of community Psychology. Kluwer Plenum Publishers: New York.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

1. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาร่างรูปแบบการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนา
อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
2. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาร่างรูปแบบการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนา
อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษยากาญจน์ โดพิทักษ์
สถานที่ทำงาน ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
วุฒิการศึกษา ค.ศ. (การวัดและประเมินผลการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการวัดและประเมินทางการศึกษา
2. ดร.ขวัญตา บุญवास
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ
วุฒิการศึกษา กศ.ค. (การอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการจัดการศึกษาพยาบาล
3. ดร.จันทร์เพ็ญ นิลวัชรมณี
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ
วุฒิการศึกษา พ.ศ. (พยาบาลศาสตร) มหาวิทยาลัยมหิดล
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการพยาบาล และการจัดการศึกษาพยาบาล
4. ดร.มัญจวรรณ ลียุทธานนท์
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี
วุฒิการศึกษา ปร.ศ. (หลักสูตรและการสอน) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านหลักสูตรและการสอน และการบริหารการพยาบาล
5. ดร.ปัทมา แคนยุกต์
สถานที่ทำงาน 297 ถนนรัชการ ซอย 6/2 ตำบลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
วุฒิการศึกษา กศ.ค. (ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการพยาบาล การบริหารการพยาบาลและการบริหาร
การศึกษา

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ดร.วราณี สัมฤทธิ์
 สถานที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง
 วุฒิการศึกษา ก.ค. (อุดมศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการจัดการศึกษาพยาบาล
2. ดร.กิตติพร เนาว์สุวรรณ
 สถานที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา
 วุฒิการศึกษา ศษ.ค. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการวิจัยและบริหารการศึกษา
3. ดร.พอเพ็ญ ไกรนรา
 สถานที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง
 วุฒิการศึกษา กศ.ค. (การอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการพยาบาล การจัดการศึกษาพยาบาล การวิจัยและพัฒนา
 หลักสูตร
4. ดร. ผ่องศรี แก้วชูเสน
 สถานที่ทำงาน 37/10 ถนนวัดนิโครธ ตำบลทับเที่ยง อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง
 วุฒิการศึกษา ปร.ค. (การประเมินการศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการวัดและประเมินทางการศึกษา
5. ดร.จิราภรณ์ ชูวงศ์
 สถานที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง
 วุฒิการศึกษา Ph. D (Care Sciences) Mälardalen University, Sweden
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้านการพยาบาลและการจัดการศึกษาพยาบาล



ที่ ศธ 0522.16 (บ)/ 62

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๗ กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษยากาญจน์ โดพิทักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการคุษฎีนิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางเจียมจิต ไสภณสุขสถิตย์ นักศึกษาระดับคุษฎีบัณฑิต วิชาเอกประเมินการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำคุษฎีนิพนธ์ เรื่อง การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามโครงการคุษฎีนิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำคุษฎีนิพนธ์ดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 02-504-8503

เบอร์นักศึกษา 0816767493



ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุเคราะห์การทำวิจัย

เอกสารหมายเลข ๑๙ / ๒๕๖๒



เอกสารรับรองโครงการวิจัยในคน

โดย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรีัง

โครงการวิจัยเรื่อง : การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต
ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ชื่อหัวหน้าโครงการ : นางเจียมจิต โสภณสุขสฤติย์

สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรีัง

เอกสารที่รับรอง : ๑. โครงการวิจัย
๒. แบบสอบถาม

วันที่รับรอง : ๒๖ เมษายน ๒๕๖๒

วันที่สิ้นสุดการรับรอง : ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ผลการพิจารณา : เห็นชอบให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายโครงการ ฯ ที่เสนอได้

(นางไสกิต สุวรรณเวลา)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรีัง

ภาคผนวก ค
แผนผังและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ตารางผนวกที่ 1 แผนผังแบบสอบถามสภาพการดำเนินงานการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ
นักศึกษา พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

เนื้อหา	ประเภทคำถาม	จำนวนข้อ
ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง		
- ชื่อสถานศึกษา	ปลายเปิด	1
- เพศ	เลือกตอบ	1
- ตำแหน่ง	เลือกตอบ	1
- วุฒิการศึกษา	เลือกตอบ	1
- ประสบการณ์	เลือกตอบ	4
ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิต ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	มาตรา ประมาณค่า	
2.1 ด้านการจัดการเรียนการสอนและ โครงการพัฒนาผู้เรียน	5 ระดับ	
- การกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ		1
- การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอัตลักษณ์		1
- รูปแบบหรือวิธีการเรียนการสอน		1
- การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ		1
- การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับพัฒนาอัตลักษณ์ บัณฑิต		1
- สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้		1
- ระบบการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน/โครงการ		1
- โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต ของนักศึกษา		1
2.2 ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจให้อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา		1
- การสร้างชัดเจนเกี่ยวกับอัตลักษณ์บัณฑิต		1
- การสร้างความตระหนักในความสำคัญของการการพัฒนา อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา		1
- การสื่อสารให้นักศึกษาเข้าใจถึงคุณลักษณะของนักศึกษา ตามอัตลักษณ์บัณฑิตที่สถาบันพระบรมราชชนกกำหนด		1

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

เนื้อหา	ประเภทคำถาม	จำนวนข้อ
- การสนับสนุนการจัดกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริม อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา		1
- การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุน กิจกรรมต่างๆ		1
- การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของบุคลากรและ นักศึกษา		1
ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการพัฒนาอัตลักษณ์ บัณฑิตของศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก	ปลายเปิด	ไม่จำกัด
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์ บัณฑิตของศึกษาพยาบาล		
- วิธีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียน การสอนที่บูรณาการกับอัตลักษณ์บัณฑิต	เติมคำและ ปลายเปิด	1
- วิธีการสร้างความตระหนักต่อคุณค่าของการพัฒนา นักศึกษาพยาบาลให้มีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์บัณฑิต		1
- วิธีการผลักดันให้บุคลากรร่วมดำเนินการเพื่อเสริมสร้าง อัตลักษณ์บัณฑิตให้นักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ		1

ตารางผนวกที่ 2 แผนผังแบบประเมินพฤติกรรมอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

นิยาม	ประเภทคำถาม	จำนวนข้อ
1. ด้านจิตบริการ	มาตรฐานค่า	21
1.1 ด้านคุณภาพการบริการแบบองค์รวม	5 ระดับ	6
1.2 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ		6
1.3 ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ		6
1.4 ด้านการดูแลอย่างเอื้ออาทร		3
2. ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์	มาตรฐานค่า	11
2.1 ด้านคุณลักษณะนักคิดเชิงวิเคราะห์	ระดับ	4
2.2 ด้านทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์		7
3. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ	มาตรฐานค่า	25
3.1 ด้านการส่งเสริมการดูแลตนเองและการเสริมสร้างพลังอำนาจ	ระดับ	16
3.2 ด้านการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล		7
3.3 ด้านการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย		2
รวม		57

ตารางผนวกที่ 3 แผนผังแบบตรวจสอบคุณภาพร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนา
อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดย
ผู้เชี่ยวชาญ

เนื้อหา/องค์ประกอบ	ประเภทคำถาม	จำนวนข้อ
1. องค์ประกอบของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	ปลายปิด	1
1.1 มิติการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล		
1.2 มิติการประเมินแบบเสริมพลัง		
2. มิติการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล	ปลายปิด	1
2.1 การจัดการเรียนการสอน		
2.2 การจัดโครงการพัฒนานักศึกษา		
2.3 การประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล		
3. มิติการประเมินแบบเสริมพลัง	ปลายปิด	1
3.1 ขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง		
3.2 ยุทธวิธีการเสริมพลัง		
4. องค์ประกอบย่อยในขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง		
4.1 การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (Establishing mission or vision statement) ประกอบด้วย	ปลายปิด	1
1) การทบทวนผลการดำเนินงานการพัฒนานักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิต		
2) การวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน		
3) การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล		
4) การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา		

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

เนื้อหา/องค์ประกอบ	ประเภทคำถาม	จำนวนข้อ
4.2 การรวบรวมข้อมูล (Taking stock) ประกอบด้วย	ปลายเปิด	1
1) การทบทวน/วิเคราะห์ และนำเสนอกิจกรรมหลักที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา		
2) การเลือกกิจกรรมที่จะดำเนินการ		
4.3 การวางแผนสำหรับอนาคต(Planning for the future) ประกอบด้วย	ปลายปิด	1
1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล		
2) การกำหนดกิจกรรมการดำเนินงาน เทคนิคการดำเนินงาน หรือเทคนิคการสอน การวัดและประเมินผล		
3) กำหนดรูปแบบของการเก็บข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์		
5. ยุทธวิธีการเสริมพลัง	ปลายเปิด	1
3.1 การฝึกอบรม		
3.2 การให้คำปรึกษา		
3.3 การอำนวยความสะดวก		
3.4 การสร้างความกระฉ่าง		
3.5 การให้เสรีภาพในการตัดสินใจปฏิบัติ		

ตารางผนวกที่ 4 แผนผังแบบประเมินคุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนา
อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

รายการ	ประเภทคำถาม	จำนวนข้อ
1.ความเป็นไปได้	มาตรฐานค่า	
- สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษา	5 ระดับ	1
- มีทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ		1
- สามารถทำความเข้าใจได้ง่ายวิธีการและขั้นตอนไม่ยุ่งยาก		2
- ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		2
- ผลจากการใช้รูปแบบมีความคุ้มค่า		1
2. ความเป็นประโยชน์	มาตรฐานค่า	
- ส่งเสริมการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา	5 ระดับ	1
- ช่วยจัดระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น		2
- ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการดำเนินงานเพื่อพัฒนา อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล		2
- สร้างความมั่นใจในคุณภาพนักศึกษาพยาบาลของสถานศึกษา		1
- สะท้อนให้เห็นจุดแข็งจุดอ่อนของสภาพดำเนินงานเพื่อพัฒนา อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล		1
- ช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ		1
3. ความเหมาะสม	มาตรฐานค่า	
- มีความสอดคล้องกับพ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรฐานอุดมศึกษาและมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพด้านพยาบาลศาสตร์	5 ระดับ	1
- มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา		5
- กระบวนการพัฒนาที่สอดคล้องกับระบบที่เป็นสากล		1
4. ความถูกต้อง	มาตรฐานค่า	
- มีแนวคิดและหลักการสำคัญตรงกับหลักการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ	5 ระดับ	2
- สามารถดำเนินการในการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ		3
- ประสิทธิผลของการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล		1

ตารางผนวกที่ 5 แผนผังแบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์
บัณฑิต ของนักศึกษาพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก

เนื้อหา	จุดประสงค์การวัด			ลักษณะ แบบวัด	จำนวน ข้อ
	รู้-จำ	เข้าใจ	นำไปใช้		
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน					
1.1 คำที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน	2	1	-	เลือกตอบ	3
1.2 การจัดการเรียนการสอน				เลือกตอบ	12
- ความหมายของการจัดการเรียนการสอน	1	-	-		
- การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ	-	1	-		
- การออกแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการอัตลักษณ์ บัณฑิตได้	-	1	-		
- องค์ประกอบของกระบวนการเรียนการสอน	1	1	-		
- ประเภทของจุดประสงค์การเรียนรู้	1	-	-		
- ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกวิธีและเทคนิค การสอน	-	-	1		
- สื่อการเรียนการสอน	-	1	-		
- การวัดและประเมินผล	-	1	1		
- การสร้างเครื่องมือวัดผลที่ดีได้	-	1	1		
2. ด้านการจัดทำโครงการพัฒนานักศึกษา					
- ความหมายของโครงการ	-	1	-	เลือกตอบ	5
- ลักษณะของชื่อโครงการ	-	1	-		
- การเขียนหลักการและเหตุผล	-	1	-		
- การจัดทำโครงการพัฒนาผู้เรียน	-	1	1		
3. ด้านการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา พยาบาล					
- ความหมายของอัตลักษณ์บัณฑิต	-	3	-		
- คุณลักษณะของอัตลักษณ์บัณฑิต	1	-	-		
- จุดมุ่งหมายของการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิต	1	-	-		
- การดำเนินงานประเมินอัตลักษณ์บัณฑิต	-	1	-		
- การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประเมิน	-	-	-		

ตารางผนวกที่ 5 (ต่อ)

เนื้อหา	จุดประสงค์การวัด			ลักษณะ แบบวัด	จำนวน ข้อ
	รู้-จำ	เข้าใจ	นำไปใช้		
4. การประเมินแบบเสริมพลัง				เลือกตอบ	12
- ความหมายของการประเมินแบบเสริมพลัง	1	-	-		
- ลักษณะของการประเมินแบบเสริมพลัง	-	1	-		
- ขั้นตอนของการประเมินแบบเสริมพลังได้	-	3	-		
- ยุทธวิธีเสริมพลัง	-	5	-		
- ประโยชน์ของการประเมินแบบเสริมพลัง	-	1	-		



ตารางผนวกที่ 6 แผนผังสอบถามความพึงพอใจต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ
นักศึกษายาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

เนื้อหา	ประเภทคำถาม	จำนวนข้อ
1. ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิต	มาตรฐานค่า	9
1.1 ด้านการจัดการเรียนการสอน	5 ระดับ	
- การกำหนดผลการเรียนรู้และจุดประสงค์การเรียนการสอน		
- การกำหนดเนื้อหาในรายวิชา		
- การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับ คุณลักษณะอัตลักษณ์บัณฑิต		
- การจัดทำ/ปรับแผนการสอนที่บูรณาการอัตลักษณ์บัณฑิต		
- การเตรียม/จัดทำสื่อการเรียนการสอน		
- การออกแบบ/กำหนดวิธี/สร้างเครื่องมือในการวัดและ ประเมินผลการเรียนการสอน		
- การวัดและประเมินผลอัตลักษณ์บัณฑิตในรายวิชา		
- ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เกิดกับนักศึกษา		
- พฤติกรรมของนักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิต		
1.2 การจัดทำโครงการพัฒนานักศึกษา	มาตรฐานค่า	5
- การกำหนดตัวชี้วัดและจุดเน้นโครงการที่เชื่อมโยงกับ อัตลักษณ์บัณฑิต	5 ระดับ	
- การกำหนดวัตถุประสงค์โครงการ/เป้าหมาย		
- การกำหนดวิธี/กิจกรรมในโครงการที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม		
- ประสิทธิภาพของการดำเนินงานโครงการที่เกิดกับนักศึกษา		
- พฤติกรรมของนักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิต		
1.3 การประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษายาบาล	มาตรฐานค่า	3
- รูปแบบและวิธีการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตนักศึกษายาบาล	5 ระดับ	
- เครื่องมือประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษายาบาล		
- ผลการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษายาบาล		

ตารางผนวกที่ 6 (ต่อ)

เนื้อหา	ประเภทคำถาม	จำนวนข้อ
2. ความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา	มาตรฐาน	
- กระบวนการฝึกอบรม	ค่า 5 ระดับ	3
- การอำนวยความสะดวก		2
- การสนับสนุน		3
- การสร้างความกระจำจัด		2
- การมีเสรีภาพในการตัดสินใจ		2



แบบสอบถามสภาพการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ชุดที่ 1

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพสภาพการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตนักศึกษาพยาบาล ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กรุณาตอบตามความเป็นจริงและโปรดตอบให้ครบทุกข้อทุกตอน เพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลหรือตรวจสอบสถานภาพการดำเนินงานผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปของบุคลากรและสถานศึกษา

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง หรือเติมคำตอบในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับสถานศึกษาและตัวท่าน

1. ชื่อวิทยาลัย.....อำเภอ.....จังหวัด.....
2. เพศของท่าน 1. ชาย 2. หญิง
3. ตำแหน่ง 1. ผู้บริหารวิทยาลัย 2. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร
 3. อาจารย์ประจำหลักสูตร 4. อาจารย์ประจำ
 5. อาจารย์พิเศษ
4. ประสบการณ์การในด้านการเรียนการสอน 1. น้อยกว่า 5 ปี 2. 5-10 ปี
 3. 11-20 ปี 4. 21-30 ปี 5. มากกว่า 30 ปี
5. วุฒิการศึกษา 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. ปริญญาโท 4. ปริญญาเอก
6. ท่านมีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักสูตร และมาตรฐานการเรียนรู้ตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา
 ไม่มีประสบการณ์ มีประสบการณ์
7. ท่านมีประสบการณ์ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน
 1. ไม่มีประสบการณ์ 2. มีประสบการณ์
8. ท่านเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับ
อัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกหรือ (SAP)
 1. ไม่ได้รับการอบรม
 2. ได้รับการอบรม หลักสูตรที่อบรม ได้แก่
(1).....
(2).....

ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบัน

พระบรมราชชนก

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ ที่	ประเด็นคำถาม	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	ด้านการจัดการเรียนการสอนและโครงการพัฒนา ผู้เรียน					
1	วิทยาลัยฯกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ โครงการและกิจกรรม ที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก					
2	วิทยาลัยมีระบบและกลไกในการวัดและประเมินผล การเรียนการสอนที่ให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิต					
3	วิทยาลัยฯมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ อัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกแก่ อาจารย์ บุคลากรและนักศึกษา					
4	การจัดการเรียนการสอนมีการกำหนดจุดประสงค์การ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบัน พระบรมราชชนก					
5	การจัดการเรียนการสอนมีการสอดแทรกหรือเชื่อมโยง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ สถาบันพระบรมราชชนก					
6	รูปแบบหรือวิธีการเรียนการสอนเหมาะสม สอดคล้อง กับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก					
7	วิธีการเรียนการสอนส่งเสริมและพัฒนาอัตลักษณ์ บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก					
8	สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้เหมาะสม สอดคล้องกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต					

ข้อ ที่	ประเด็นคำถาม	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	การสร้างความเข้าใจให้อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และ นักศึกษา					
1	ท่านเข้าใจชัดเจนถึงอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบัน พระบรมราชชนก(SAP)					
2	ท่านเห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญของการเข้า ร่วมกิจกรรมในการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษา					
3	วิทยาลัยฯมีการสื่อสารให้นักศึกษาเข้าใจถึงคุณลักษณะ ของนักศึกษาหรือบัณฑิตตรงตามอัตลักษณ์ที่สถาบัน พระบรมราชชนกกำหนด					
4	กิจกรรมและโครงการที่วิทยาลัยฯเป็นผู้จัดหรือ สนับสนุนให้จัดได้ส่งเสริมและสร้างเสริมให้นักศึกษา มีการพัฒนาอัตลักษณ์					
5	ผู้บริหารของวิทยาลัยฯที่ท่านสังกัดมีการจัดสรร งบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาอัต ลักษณ์นักศึกษา					
6	อาจารย์ บุคลากรและนักศึกษา มีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมสร้างเสริมอัตลักษณ์บัณฑิตตามที่สถาบัน พระ บรมราชชนกกำหนด					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีวิธีดำเนินการอย่างไรในประเด็นต่อไปนี้

1. วิธีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก

.....

.....

.....

.....

.....

2. วิธีการสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้มีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก

.....

.....

.....

3. วิธีการผลักดันให้บุคลากรร่วมดำเนินการเพื่อเสริมสร้างอัตลักษณ์บัณฑิตให้นักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

.....

.....

.....

.....

.....

**แบบสอบถามสภาพการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ชุดที่ 2**

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงคุณลักษณะอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมด้านจิตบริการของนักศึกษาพยาบาล พฤติกรรมด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักศึกษาพยาบาลและพฤติกรรม ด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ

ให้ท่าน โปรดอ่านแต่ละข้อและพิจารณาว่าแต่ละด้าน นักศึกษาพยาบาลของท่านปฏิบัติมากน้อยเพียงใด แล้วจึงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาล โดยมีระดับคะแนนพฤติกรรม ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึงพฤติกรรมนั้นนักศึกษาปฏิบัติเป็นประจำ

ระดับ 4 หมายถึง พฤติกรรมนั้นนักศึกษาปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่

ระดับ 3 หมายถึง พฤติกรรมนั้นนักศึกษาปฏิบัติบ้าง ไม่ปฏิบัติบ้าง

ระดับ 2 หมายถึง พฤติกรรมนั้นนักศึกษาปฏิบัติมานาน ๆ ครั้ง

ระดับ 1 หมายถึง พฤติกรรมนั้นนักศึกษาไม่เคยปฏิบัติเลย

ข้อ	พฤติกรรมของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		ปฏิบัติ เป็นประจำ 5	ปฏิบัติ เป็น ส่วนใหญ่ 4	ปฏิบัติ บ้าง ไม่ปฏิบัติ บ้าง 3	ปฏิบัติ นาน ๆ ครั้ง 2	ไม่เคย ปฏิบัติ เลย 1
ด้านจิตบริการของนักศึกษาพยาบาล						
0.	(ตัวอย่างคำถาม)	✓				

ผู้วิจัยขอขอบคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัย

คำชี้แจง : โปรดอ่านและพิจารณาว่าพฤติกรรมต่าง ๆ นักศึกษาพยาบาลของท่านปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมของนักศึกษา

ข้อ	รายการพฤติกรรมอัตลักษณ์	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านจิตบริการของนักศึกษาพยาบาล						
1	จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ผู้รับบริการ					
2	จัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดูแลแบบองค์รวม					
3	กระตือรือร้นและดูแลเอาใจใส่ผู้รับบริการตามสภาพปัญหาและความต้องการ					
4	ให้บริการเพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความเชื่อมั่น					
5	ให้การช่วยเหลือผู้รับบริการโดยไม่ได้ร้องขอ					
6	ปฏิบัติต่อผู้รับบริการอย่างเป็นธรรมชาติเท่าเทียม					
7	รักษาความลับของผู้รับบริการ					
8	พิทักษ์สิทธิผู้รับบริการ					
9	เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล					
10	ปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ					
11	รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
12	ไม่ปฏิบัติในสิ่งที่เป็นอันตรายต่อผู้รับบริการ					
13	มีภาวะผู้นำสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ					
14	สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้					
15	การแสดงออกทางคำพูดและท่าทางต่อผู้รับบริการที่เหมาะสม					
16	ปฏิบัติตามการพยาบาลองค์รวมตามกระบวนการพยาบาล					
17	ปฏิบัติงานโดยเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
18	เข้าใจในบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของผู้รับบริการ					
19	ให้การพยาบาลด้วยความรู้สึกห่วงใยและ เมตตา					
20	รับฟังสิ่งที่ผู้รับบริการ ได้พูดหรือสื่อออกมาโดยปราศจากอคติ					
21	เคารพในคุณค่าศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์					
ด้านการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาพยาบาล						

ข้อ	รายการพฤติกรรมอัตลักษณ์	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านจิตบริการของนักศึกษาพยาบาล						
1	มีวิธีการศึกษาหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง					
2	มีลักษณะช่างซักถาม					
3	มีลักษณะช่างสังเกต					
4	สามารถรวบรวมข้อมูลและบันทึกไว้อย่างเป็นระบบ					
5	สามารถสรุปข้อมูลที่เป็นจริงอย่างเป็นระบบ					
6	สามารถวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการจากข้อมูลที่เป็นจริง					
7	สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับความรู้ทางวิชาการ					
8	สามารถจัดหมวดหมู่ข้อมูล					
9	สามารถจำแนกแยกแยะข้อมูล					
10	สามารถวางแผนให้บริการสุขภาพสอดคล้องกับบริบทของผู้รับบริการ					
11	ใช้เหตุผลหรือหลักฐานในการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ					
ด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ						
1	กระตุ้นให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการวางแผนและเลือกวิธีการดูแลตนเอง					
2	ให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการเพื่อพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสม					
3	กระตุ้นให้ผู้รับบริการค้นพบปัญหาที่แท้จริงของตนเอง					
4	ให้ความรู้แก่ผู้รับบริการตรงตามสภาพปัญหา					
5	สนับสนุนให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในการดูแลผู้รับบริการ					
6	ช่วยผู้รับบริการค้นหาข้อมูลที่เหมาะสม					
7	กำหนดเป้าหมายในการดูแลตนเองร่วมกับผู้รับบริการ					
8	ส่งเสริมให้ผู้รับบริการรู้จักและเข้าใจตนเอง					
9	ชี้แนะวิธีแก้ปัญหาสุขภาพเพื่อการตัดสินใจ					
10	เสนอทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา					
11	สะท้อนคิดให้กับผู้รับบริการอย่างสร้างสรรค์ มีเหตุผล					

ข้อ	รายการพฤติกรรมอัตลักษณ์	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านจิตบริการของนักศึกษาพยาบาล						
12	ให้ข้อมูลผู้รับบริการเพื่อการตัดสินใจ					
13	จัดบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
14	ให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก					
15	เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการตัดสินใจและปฏิบัติที่ถูกต้อง					
16	ประสานความร่วมมือกับผู้รับบริการ					
17	เคารพการตัดสินใจของผู้รับบริการ					
18	เคารพและตระหนักในสิทธิของผู้รับบริการ					
19	คำนึงถึงองค์ประกอบทางวัฒนธรรมของผู้รับบริการ					
20	สร้างความมั่นใจในความปลอดภัยให้กับผู้รับบริการ					
21	สนับสนุนให้ผู้รับบริการตัดสินใจตามสิทธิ					
22	รักษาความลับของผู้รับบริการ					
23	ยอมรับความเชื่อค่านิยม วัฒนธรรม วิถีการดำเนินชีวิตของผู้รับบริการ					
24	เป็นตัวแทนผู้รับบริการในการเรียกร้องสิทธิที่พึงได้รับ					
25	ปกป้องการถูกละเมิดสิทธิของผู้รับบริการ					

แบบตรวจสอบรูปแบบการประยุกต์ใช้การประเมินเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต
ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณารูปแบบการประยุกต์ใช้การประเมินเสริมพลังเพื่อพัฒนา
อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีดังนี้

ตอนที่ 1 โครงสร้างของรูปแบบการประยุกต์ใช้การประเมินเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์
บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- + 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับนิยาม
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับนิยาม
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับนิยาม

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการพิจารณาความสอดคล้องของมิติ
และองค์ประกอบของโครงสร้างกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบการประยุกต์ใช้การประเมินเสริมพลัง
เพื่อพัฒนา อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ครั้งนี้อย่างยิ่ง

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 โครงสร้างรูปแบบการประยุกต์ใช้การประเมินเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต
ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	องค์ประกอบของรูปแบบ มี 2 มิติ คือ 1) มิติการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล และ 2) มิติการประเมินแบบเสริมพลัง				
2	มิติการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล มีองค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนการสอน 2) การจัดโครงการพัฒนา นักศึกษา และ 3) การประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตนักศึกษา พยาบาล				
3	มิติการประเมินแบบเสริมพลัง มีองค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) ขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง มีขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (Establishing mission or vision statement) ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูล (Taking stock) ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for the future) 2) ยุทธวิธีการเสริมพลัง ได้แก่ 2.1) การฝึกอบรม 2.2) การให้คำปรึกษา 2.3) การอำนวยความสะดวก 2.4) การสร้างความกระจ่าง 2.5) การให้เสรีภาพในการตัดสินใจปฏิบัติ				

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
4	<p>องค์ประกอบย่อยในขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง</p> <p>ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์</p> <p>ประกอบด้วย</p> <p>1) การทบทวนผลการดำเนินงานการพัฒนา นักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิต</p> <p>2) การวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน และ</p> <p>3) การกำหนดพันธกิจที่เกี่ยวกับการ พัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษา</p> <p>ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย การ ทบทวน/วิเคราะห์ และนำเสนอกิจกรรมหลัก ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและ โครงการต่างๆที่เกี่ยวกับ การพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษา</p> <p>ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนสำหรับอนาคต ประกอบด้วย</p> <p>1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวม ข้อมูลในขั้นที่ 2</p> <p>2) การกำหนดกิจกรรมการดำเนินงาน เทคนิคการดำเนินงานหรือเทคนิคการสอน การวัดและ ประเมินผล และ</p> <p>3) กำหนดรูปแบบของการเก็บข้อมูลจาก เอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์</p>				

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงโครงสร้างของรูปแบบการประยุกต์ใช้การประเมิน
เสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรม
ราชชนก

.....

.....

.....

.....

.....

.....

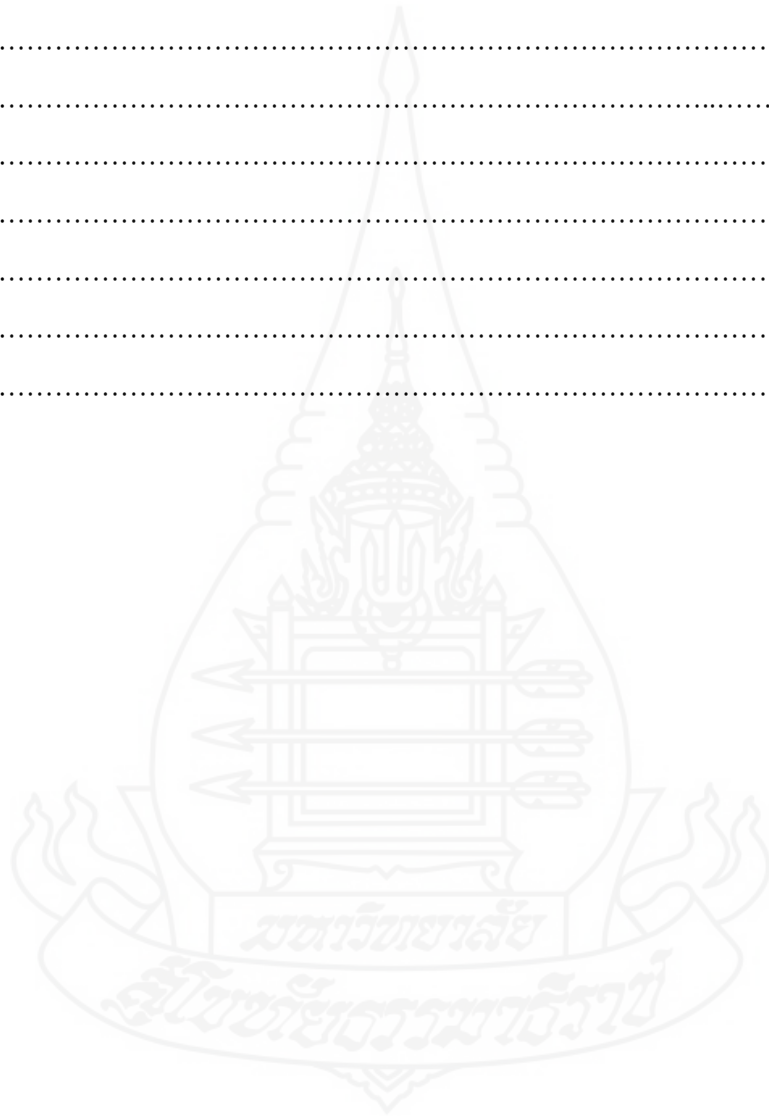
.....

.....

.....

.....

.....



**แบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์
นักศึกษาพยาบาลและการประเมินเสริมพลัง**

คำชี้แจง แบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ
นักศึกษาพยาบาลและการประเมินเสริมพลังฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาเป็นฐานข้อมูล ขอให้ท่าน
ตอบคำถามทุกข้อเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และเป็นประโยชน์กับการวิจัยในขั้นต่อไป ผู้วิจัย
ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการวิจัยนี้อย่างยิ่ง

ตอนที่ 1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา
พยาบาล

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้ของท่าน

ข้อ	รายการ	คำตอบ		
		ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
ด้านการจัดการเรียนการสอน				
1	คำว่า “การเรียนการสอน (Instruction)” มีความหมาย เหมือนกับคำว่า "การสอน (Teach)”			
2	การเรียนรู้ (learning) คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังจาก ได้รับประสบการณ์ ปรากฏเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้จาก สิ่งที่ไม่รู้หรือไม่เคยทำมาก่อน เป็นความรู้และทักษะหรือ ความสามารถที่ปฏิบัติได้			
3	การจัดการเรียนการสอน หมายถึงกระบวนการที่ผู้สอนและ ผู้เรียนร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะ เจตคติ โดยมีการวางแผนการจัดกิจกรรมเป็นลำดับ ขั้นตอน			
4	การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการอัตลักษณ์บัณฑิต หมายถึง การออกแบบการเรียนการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนมี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ อัตลักษณ์บัณฑิต			

ข้อ	รายการ	คำตอบ		
		ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
5	การออกแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการอัตลักษณ์บัณฑิตที่เหมาะสมคือการสอดแทรกในหน่วยการเรียนรู้โดยไม่ต้องกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้เฉพาะ			
6	กระบวนการเรียนการสอนประกอบด้วย ผู้สอน ผู้เรียน และหลักสูตร			
7	แผนการสอนที่จะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีความสมบูรณ์ตามหลักสูตร มุ่งองค์ประกอบสำคัญคือ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนและการมอบหมายงาน			
8	จุดประสงค์การเรียนการสอนมี 2 ประเภท คือจุดประสงค์ทั่วไปและจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม			
9	การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการสอนแบบใดที่เหมาะสมกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ขึ้นอยู่กับเนื้อหาและเวลา			
10	สื่อการเรียนการสอนที่ดีที่สุด ผู้สอนควรได้ทดลองใช้ก่อนสอน เพื่อให้สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เหมาะสมกับเวลาเรียน			
11	การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการที่มีความหมายครอบคลุมกิจกรรมที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกัน 2 ลักษณะคือ “การวัดผล” และ “การประเมินผล” แต่ไม่ต่อเนื่องกัน			
12	การวัดผลเป็นกระบวนการเชิงปริมาณในการกำหนดค่าเป็นตัวเลขหรือสัญลักษณ์ที่มีความหมายแทนคุณลักษณะของสิ่งที่วัด โดยอาศัยเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ส่วนการประเมินผลเป็นกระบวนการนำข้อมูลทั้งหลายที่ได้จากการวัดมาวิเคราะห์ แปลความหมาย เพื่อจะตัดสินหรือสรุปคุณภาพ			

ข้อ	รายการ	คำตอบ		
		ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
13	ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน จะมีการวัดผลหลากหลาย ได้แก่ วัดผลก่อนเรียนเพื่อดูความพร้อมวัดผลระหว่างเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน วัดผลหลังเรียนเพื่อสรุปผลรวม			
14	ถ้าผู้สอนออกแบบการจัดการเรียนการสอนไว้เป็นอย่างดีแล้ว การวัดผลระหว่างเรียน อาจไม่มีความจำเป็นเนื่องจากจะทำให้เสียเวลาในส่วนการเตรียมการสอนและเวลาสอนลดลง			
15	เครื่องมือที่ดี ผู้สอนเพียงเลือกหรือสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาที่เพียงพอสำหรับการตัดสินผลผู้เรียน			
ด้านการจัดโครงการพัฒนานักศึกษา				
1	โครงการ (Project) หมายถึงการดำเนินกิจกรรมที่ประกอบด้วยแผนงานย่อย ที่ระบุรายละเอียดได้ชัดเจน เช่น วัตถุประสงค์ ขอบเขตการดำเนินงาน กรอบระยะเวลาต้องมีการเริ่มต้นและจุดจบ งบประมาณที่ใช้ และผลลัพธ์ที่วัดหรือประเมินผลได้			
2	ลักษณะของชื่อโครงการที่ดีต้องมีความชัดเจน มีความเฉพาะเจาะจงเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และเข้าใจได้โดยง่าย			
3	การเขียนหลักการและเหตุผล ควรเขียนแสดงให้เห็นถึงปัญหาหรือความต้องการ พร้อมทั้งระบุเหตุผลและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโครงการ เพื่อสนับสนุนการจัดทำโครงการอย่างชัดเจน			
4	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของโครงการ คือข้อความที่แสดงถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นเมื่อโครงการแล้วเสร็จ			
5	การจัดทำโครงการพัฒนาผู้เรียน ที่มุ่งเน้นให้เกิดคุณลักษณะใด ๆ ควรกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัด และกำหนดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมที่ชัดเจน			

ข้อ	รายการ	คำตอบ		
		ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
ด้านการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล				
1	“อัตลักษณ์” เป็นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนตามปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง สถานศึกษาที่ได้รับความเห็นชอบจากหน่วยงานต้นสังกัด			
2	ลักษณะของชื่อ โครงการที่ดีต้องมีความชัดเจน มีความ เฉพาะเจาะจงเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และเข้าใจได้ โดยง่าย			
3	จิตบริการ คือ การให้บริการที่เป็นมิตร มีความรัก ความเมตตา ใส่ใจในความทุกข์ที่เป็นปัญหาของผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งจะให้บริการโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน วางใจ เป็นกลางในการให้บริการ โดยคำนึงถึงความเป็นเหตุเป็นผลบนพื้นฐานของความเข้าใจคนอื่นตามความเป็นจริง			
4	การคิดเชิงวิเคราะห์ คือ การคิดที่อยู่บนฐานของการมีข้อมูลที่หลากหลาย ตามสภาพความเป็นจริง เพื่อเป็นการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการอย่างมีวิจรรย์ญาณ โดยเชื่อมโยงความรู้เข้าสู่การแก้ปัญหาของผู้รับบริการที่สอดคล้องกับบริบทสภาพการดำรงชีวิต			
5	การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ คือ การให้บริการสุขภาพที่คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลซึ่งเกิดจากความเข้าใจสภาพการดำรงชีวิต บริบท เจื้อนไข สักยภาพ ความสามารถที่มีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพของผู้รับบริการ ทั้งนี้ให้ผู้ให้บริการสามารถถ่วงถอง คัดเลือกความรู้ที่เหมาะสมและเสนอเป็นทางเลือกเพื่อให้ผู้รับบริการนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตจริง โดยให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมรับรู้ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาสุขภาพของตนเอง ครอบครั้ว ตลอดจนสนับสนุน และส่งเสริมให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองด้านสุขภาพได้			

ข้อ	รายการ	คำตอบ		
		ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
6	การประเมินคุณลักษณะตามอัตลักษณ์บัณฑิต มีการดำเนินการตลอดหลักสูตร โดยสถานศึกษาจัดทำเกณฑ์ต่างๆ ตามลักษณะดังกล่าว			
7	การพัฒนาเครื่องมือประเมินควรมีการปรับปรุงและตรวจสอบคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ			
8	การประเมินอัตลักษณ์บัณฑิต เป็นกระบวนการที่หน่วยงานต้นสังกัดคาดหวังต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ควรมีมาตรฐานเดียวกัน			



ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของการประเมินแบบเสริมพลัง

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้ความเข้าใจของท่าน

ข้อ	รายการ	คำตอบ		
		ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
1	การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการใช้มโนทัศน์ของการประเมินเทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมินไปกระตุ้นให้เกิด การพัฒนาปรับปรุงการกำกับตนเองโดยใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพ			
2	ขั้นตอนของการประเมินแบบเสริมพลัง มี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (Establishing mission or vision statement) 2) การรวบรวมข้อมูล (Taking stock) และ 3) การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for the future)			
3	การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (Establishing mission or vision statement) เป็นการกำหนดเป้าหมายในสิ่งที่จะทำหรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น			
4	การรวบรวมข้อมูล (Taking stock)เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบสถานภาพของแผนงาน/โครงการ ว่าอยู่ ณ จุดใด รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของแผนงาน/โครงการ			
5	การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for the future) เป็นการกำหนดวิธีการ จะทำอะไร อย่างไร			
6	ลักษณะของการประเมินแบบเสริมพลัง คือ การพัฒนาบุคลากรให้สามารถกำหนดแนวทางดำเนินงานและพัฒนางานของตนเอง เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยใช้ยุทธวิธีการเสริมพลังแบบต่างๆ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การอำนวยความสะดวก 3) การได้รับการสนับสนุน 4) การสร้างความกระจำง 5) การมีเสรีภาพในการกำหนดอนาคตของตนเอง			

ข้อ	รายการ	คำตอบ		
		ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
7	การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรภายในให้สามารถทำการประเมินตนเองได้ โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีประเมิน ทำให้บุคลากรภายในเกิดการเรียนรู้ในทุกขั้นตอนของการทำงาน มุ่งให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในวิธีการมากกว่าการให้ความรู้โดยตรง			
8	การอำนวยความสะดวก โดยบทบาทนักประเมินเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการประเมิน กระตุ้นกำกับการทำงาน พยายามขจัดอุปสรรคปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ากระบวนการประเมินไม่ล้มเหลว			
9	การได้รับการสนับสนุน เป็นการนำผลการประเมินตนเองไปใช้ประโยชน์ โดยการนำผลการประเมินเสนอผู้เกี่ยวข้องเพื่อขอการสนับสนุนด้านทรัพยากรในการทำงาน			
10	การสร้างความสะดวก เป็นการพัฒนาบุคคลให้เกิดความชัดเจนในตนเอง ทำให้เกิดการสร้างชุมชนของผู้รู้ขึ้น			
11	การมีเสรีภาพในการกำหนดอนาคตของตนเอง เป็นการทำให้บุคคลสามารถใช้ความคิดที่อิสระจากกรอบแนวคิดแบบเดิมสามารถสร้าง และกำหนดแนวทางของตนเองได้			
12	ประโยชน์ของการประเมินแบบเสริมพลัง คือช่วยบูรณาการกิจกรรม การประเมินเข้าไปในโครงสร้างของโครงการตั้งแต่แรกเริ่ม และนำไปสู่การใช้บทบาทของการประเมินและวิธีการประเมินแบบยั่งยืน เป็นการช่วยพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้ด้วยตนเองในอนาคต			

แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก ขอให้ท่านตอบคำถามทุกข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และเป็นประโยชน์กับการวิจัยในขั้นต่อไป ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้อย่างยิ่ง

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล

เมื่อพิจารณาการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิต ของสถาบันพระบรมราชชนกของท่านหลังจากที่เข้าร่วม โครงการทดลองรูปแบบการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในการวิจัยครั้งนี้ ท่านพึงพอใจต่อกระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อที่	การดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
การจัดการเรียนการสอน						
1	การกำหนดผลการเรียนรู้ที่ต้องการและจุดประสงค์การเรียนการสอนที่เน้นอัตลักษณ์บัณฑิต					
2	การกำหนดเนื้อหาในรายวิชา					
3	การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับอัตลักษณ์บัณฑิต					
4	การจัดทำ/ปรับแผนการสอนที่บูรณาการอัตลักษณ์บัณฑิต					
5	การเตรียม/จัดทำสื่อการเรียนการสอน					
6	การออกแบบ/กำหนดวิธี/สร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล การเรียนการสอน					
7	การวัดและประเมินผลอัตลักษณ์บัณฑิตในรายวิชา					
8	ประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เกิดกับนักศึกษา					
9	พฤติกรรมของนักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิต					

ข้อที่	การดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
การจัดทำโครงการพัฒนานักศึกษา						
10	การกำหนดตัวชี้วัดและจุดเน้นของโครงการที่เชื่อมโยงกับอัตลักษณ์บัณฑิต					
11	การกำหนดวัตถุประสงค์โครงการ/เป้าหมาย					
12	การกำหนดวิธี/กิจกรรมในโครงการที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม					
13	ประสิทธิผลของการดำเนินงาน โครงการที่เกิดกับนักศึกษา					
14	พฤติกรรมของนักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิต					
ด้านการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล						
15	รูปแบบและวิธีการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตนักศึกษาพยาบาล					
16	เครื่องมือประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตนักศึกษาพยาบาล					
17	ผลการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตนักศึกษาพยาบาล					



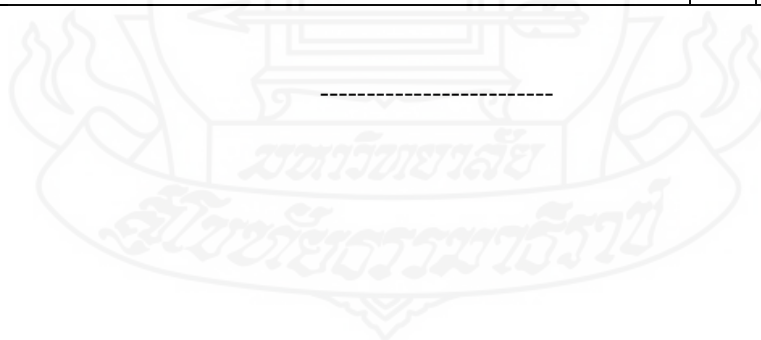
ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาลของสถานศึกษาของท่านหลังจากที่เข้าร่วมโครงการทดลองรูปแบบฯ ในการวิจัยครั้งนี้ ท่านพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ในประเด็นต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อที่	การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
กระบวนการฝึกอบรม						
1	กระบวนการฝึกอบรมทำให้เข้าใจวิธีการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล					
2	กระบวนการฝึกอบรมช่วยสร้างให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล					
3	กระบวนการฝึกอบรมช่วยสร้างให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล					
การอำนวยความสะดวก						
4	การได้รับคำแนะนำในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาลและการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติและพันธกิจสถานศึกษา					
5	การได้รับคำปรึกษาในการแก้ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาลและ การประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล					
การสนับสนุน						
6	การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล					
7	การได้รับการเสริมพลังในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจากเพื่อนร่วมงาน					

ข้อที่	การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
8	การได้รับการเสริมพลังในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนา อัตรลักษณ์นักศึกษาพยาบาลและการประเมินอัตรลักษณ์บัณฑิต ของนักศึกษาพยาบาลการจากผู้บังคับบัญชา					
การสร้างความกระจำงัด						
9	ได้รับความชัดเจนเกี่ยวกับแนวการดำเนินงานเกี่ยวกับ การพัฒนาอัตรลักษณ์นักศึกษาพยาบาลและการประเมิน อัตรลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล					
10	ได้เรียนรู้วิธีการการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาอัตรลักษณ์ นักศึกษาพยาบาลและการประเมินอัตรลักษณ์บัณฑิตของ นักศึกษาพยาบาลผ่านกระบวนการประเมินแบบเสริมพลัง					
การมีเสรีภาพในการตัดสินใจ						
11	สามารถออกแบบกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ ที่สนองต่อ การดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาอัตรลักษณ์นักศึกษาพยาบาล และการประเมินอัตรลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล					
12	สามารถร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานเกี่ยวกับ การพัฒนาอัตรลักษณ์นักศึกษาพยาบาล ของสถานศึกษาได้					



แบบประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
วิทยาลัย.....ชื่อ.....

แบบประเมินฉบับนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่างและเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบ

1. สถานะผู้ตอบแบบสอบถาม

อาจารย์ ผู้ใช้บัณฑิต นักศึกษาประเมินตนเอง

2. เพศ หญิง ชาย

3. ศาสนา พุทธ อิสลาม คริสต์ อื่นๆระบุ.....

4. อายุปี

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบประเมินพฤติกรรมอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก คือ “บริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์” ประกอบด้วย จิตบริการ (Service Mind) การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ (Participation)

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นตามการรับรู้ของท่านมากที่สุด

แสดงพฤติกรรมนั้น **สม่ำเสมอ** หมายถึง แสดงพฤติกรรมนั้น **ทุกครั้ง** ของการให้บริการ
การดูแลผู้รับบริการ

แสดงพฤติกรรมนั้น **บ่อยครั้ง** หมายถึง แสดงพฤติกรรมนั้น **3 ใน 4 ครั้ง** ของการให้การ
ดูแลผู้รับบริการ

แสดงพฤติกรรมนั้น **บางครั้ง** หมายถึง แสดงพฤติกรรมนั้น **2 ใน 4 ครั้ง** ของการให้การ
ดูแลผู้รับบริการ

แสดงพฤติกรรมนั้น **น้อย** หมายถึง แสดงพฤติกรรมนั้น **1 ใน 4 ครั้ง** ของการให้การดูแล
ผู้รับบริการ

ไม่เคย แสดงพฤติกรรมนั้น หมายถึง **ไม่เคยแสดงพฤติกรรมนั้นเลยแม้แต่ ครั้งเดียว**

1. ด้านจิตบริการ (S=Service Mind)

คำนิยาม หมายถึง การให้บริการที่เป็นมิตร มีความรักความเมตตา ใส่ใจในความทุกข์ที่เป็นปัญหาของผู้รับบริการ สามารถแก้ปัญหาได้ทันที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ

ลำดับ	พฤติกรรม	ความถี่ของการแสดงพฤติกรรม				
		สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	น้อย	ไม่เคย
1	จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ผู้รับบริการ					
2	จัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดูแลแบบองค์รวม					
3	กระตือรือร้นและดูแลเอาใจใส่ผู้รับบริการตามสภาพปัญหาและความต้องการ					
4	ให้บริการเพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความเชื่อมั่น					
5	ให้การช่วยเหลือผู้รับบริการโดยไม่ได้ร้องขอ					
6	ปฏิบัติต่อผู้รับบริการอย่างเป็นธรรมชาติเท่าเทียม					
7	รักษาความลับของผู้รับบริการ					
8	พิทักษ์สิทธิผู้รับบริการ					
9	เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล					
10	ปฏิบัติในสิ่งที่เห็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ					
11	รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
12	ไม่ปฏิบัติในสิ่งที่เป็นอันตรายต่อผู้รับบริการ					
13	มีภาวะผู้นำสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ					
14	สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้					
15	การแสดงออกทางคำพูดและท่าทางต่อผู้รับบริการที่เหมาะสม					
16	ปฏิบัติตามรพยาลงค์รวมตามกระบวนการพยาบาล					
17	ปฏิบัติงานโดยเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
18	เข้าใจในบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของผู้รับบริการ					
19	ให้การพยาบาลด้วยความรู้สึกห่วงใยและเมตตา					

ลำดับ	พฤติกรรม	ความถี่ของการแสดงพฤติกรรม				
		สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	น้อย	ไม่เคย
20	รับฟังสิ่งที่ผู้รับบริการได้พูดหรือสื่อออกมาโดยปราศจากอคติ					
21	เคารพในคุณค่าศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์					

2. ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ (A=Analytical Thinking)

คำนิยาม หมายถึง กระบวนการคิดเชิงลึก ที่ต้องใช้ความสามารถในการทำความเข้าใจการตีความ การใช้ความรู้ประสบการณ์การสังเกต เพื่อระบุปัญหา จำแนกแยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกเป็นส่วน ๆ จัดหมวดหมู่ และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น โดยอยู่บนฐานของการมีข้อมูลที่หลากหลาย เป็นจริงเพื่อนำมาสู่การแก้ปัญหาตามความต้องการที่แท้จริง มีองค์ประกอบ ดังนี้

ลำดับ	พฤติกรรม	ความถี่ของการแสดงพฤติกรรม				
		สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	น้อย	ไม่เคย
1	มีวิธีการศึกษาหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง					
2	มีลักษณะช่างซักถาม					
3	มีลักษณะช่างสังเกต					
4	สามารถรวบรวมข้อมูลและบันทึกไว้อย่างเป็นระบบ					
5	สามารถสรุปข้อมูลที่เป็นจริงอย่างเป็นระบบ					
6	สามารถวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการจากข้อมูลที่เป็นจริง					
7	สามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับความรู้ทางวิชาการ					
8	สามารถจัดหมวดหมู่ข้อมูล					
9	สามารถจำแนกแยกแยะข้อมูล					
10	สามารถวางแผนให้บริการสุขภาพสอดคล้องกับบริบทของผู้รับบริการ					
11	ใช้เหตุผลหรือหลักฐานในการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ					

3. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ (P=Participation)

คำนิยาม หมายถึง การร่วมรับรู้ตัดสินใจเลือกการให้บริการที่เหมาะสมตามความต้องการ และบริบทของผู้รับบริการโดยการวางแผนร่วมกันระหว่างพยาบาลกับผู้รับบริการเพื่อแก้ปัญหา สุขภาพของตนเองครอบครัวชุมชนและพึ่งตนเองได้

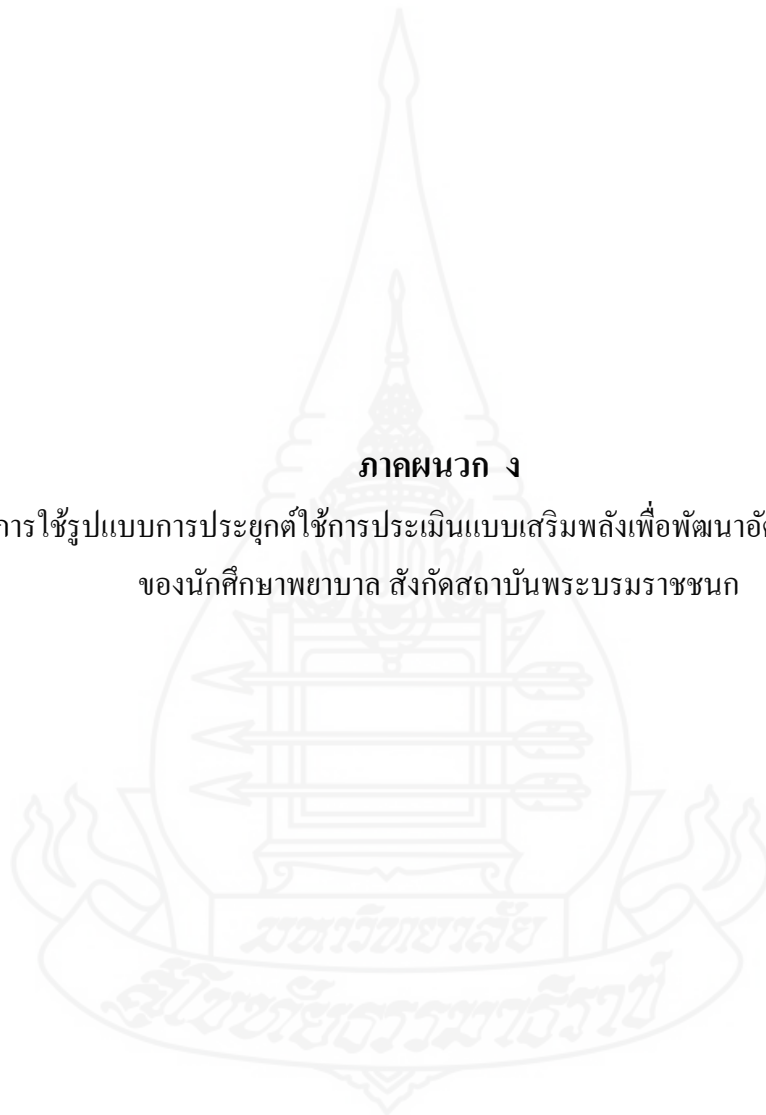
ลำดับ	พฤติกรรม	ความถี่ของการแสดงพฤติกรรม				
		สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	น้อย	ไม่เคย
1	กระตุ้นให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการวางแผนและเลือกวิธีการดูแลตนเอง					
2	ให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการเพื่อพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสม					
3	กระตุ้นให้ผู้รับบริการค้นพบปัญหาที่แท้จริงของตนเอง					
4	ให้ความรู้แก่ผู้รับบริการตรงตามสภาพปัญหา					
5	สนับสนุนให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในการดูแลผู้รับบริการ					
6	ช่วยผู้รับบริการค้นหาข้อมูลที่เหมาะสม					
7	กำหนดเป้าหมายในการดูแลตนเองร่วมกับผู้รับบริการ					
8	ส่งเสริมให้ผู้รับบริการรู้จักและเข้าใจตนเอง					
9	ชี้แนะวิธีแก้ปัญหาสุขภาพเพื่อการตัดสินใจ					
10	เสนอทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา					
11	สะท้อนคิดให้กับผู้รับบริการอย่างสร้างสรรค์ มีเหตุผล					
12	ให้ข้อมูลผู้รับบริการเพื่อการตัดสินใจ					
13	จัดบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
14	ให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวก					
15	เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการตัดสินใจและปฏิบัติที่ถูกต้อง					
16	ประสานความร่วมมือกับผู้รับบริการ					
17	เคารพการตัดสินใจของผู้รับบริการ					

ลำดับ	พฤติกรรม	ความถี่ของการแสดงพฤติกรรม				
		สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	น้อย	ไม่เคย
18	เคารพและตระหนักในสิทธิของผู้รับบริการ					
19	คำนึงถึงองค์ประกอบทางวัฒนธรรมของผู้รับบริการ					
20	สร้างความมั่นใจในความปลอดภัยให้กับผู้รับบริการ					
21	สนับสนุนให้ผู้รับบริการตัดสินใจตามสิทธิ					
22	รักษาความลับของผู้รับบริการ					
23	ยอมรับความเชื่อค่านิยม วัฒนธรรม วิธีการดำเนินชีวิตของผู้รับบริการ					
24	เป็นตัวแทนผู้รับบริการในการเรียกร้องสิทธิที่พึงได้รับ					
25	ปกป้องการถูกละเมิดสิทธิของผู้รับบริการ					



ภาคผนวก ง

คู่มือการใช้รูปแบบการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต
ของนักศึกษายาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก



**คู่มือการใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ
นักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก**

คำชี้แจงการใช้คู่มือ

คู่มือการใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเล่มนี้ ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้ที่นำรูปแบบนี้ไปใช้ สามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง และเพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ผู้บริหารสถานศึกษา และอาจารย์ผู้สอน ควรศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนของการนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ ซึ่งคู่มือเล่มนี้ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเป็นมาและความสำคัญ
2. วัตถุประสงค์ของคู่มือ
3. นิยามศัพท์เฉพาะ
4. การพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
5. การประเมินแบบเสริมพลัง
6. รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
7. ขั้นตอนการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
8. เอกสารอ้างอิง

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีพันธกิจในการจัดการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ที่มีคุณภาพ เพื่อผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพสนองตอบความต้องการของประชาชนด้านสุขภาพ รวมทั้งแสดงบทบาทได้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว สถาบันพระบรมราชชนก จึงกำหนดลักษณะเฉพาะที่เรียกว่า “อัตลักษณ์บัณฑิต” ของนักศึกษาพยาบาลที่สถานศึกษาในสังกัดจะต้องจัดการศึกษาให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์บัณฑิตที่กำหนดนี้ คุณลักษณะของอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก คือ การบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ เป็นการให้บริการที่เป็นมิตร มีความรัก ความเมตตา ใส่ใจในปัญหา และความทุกข์ของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ให้บริการตามปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการที่เป็นจริง โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเป็นหลัก ประกอบด้วย 1) จิตบริการ (S = Service mind) 2) การคิดเชิงวิเคราะห์ (A=Analytical Thinking) และ 3) การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ (P=Participation) (กลุ่มพัฒนาการศึกษา, 2556) คุณลักษณะอัตลักษณ์บัณฑิตทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ ไม่สามารถแสดงพฤติกรรมแยกเป็นส่วน ๆ ได้ ดังนั้นกระบวนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลจึงมีลักษณะบูรณาการเชื่อมโยงกันภายใต้บริบทการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้เกิดสมรรถนะตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ.2552 ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) ด้านทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ รวมทั้งการจัดโครงการและกิจกรรมเสริมหลักสูตรและมีการประเมินที่มีประสิทธิภาพทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างปลอดภัยตามขอบเขตของวิชาชีพ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและเป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

กระบวนการในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเน้นให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ได้แก่ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน พยาบาลที่เลี้ยง บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และนักศึกษาพยาบาลเข้าร่วมเรียนรู้ในการกำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิตดังกล่าวการดำเนินการเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ครั้งนี้โดยประยุกต์ใช้แนวคิดและวิธีการของการประเมินแบบเสริมพลัง (empowerment evaluation) (Fetterman, 2001) รากฐานของแนวคิดนี้เป็นกระบวนการให้บุคคล

ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหา เป็นการใช้มนต์ศน์ของการประเมิน เทคนิค และข้อค้นพบจากการประเมินไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุง การกำกับตนเอง เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลต่าง ๆ ช่วยตนเองได้ พัฒนาตนเองโดยใช้วิธีการประเมินตนเองและสะท้อนผลแก่ตนเองและกลุ่มมีลักษณะที่เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามาร่วมเรียนรู้ ประเมินและ สะท้อนผลแก่ตนเอง จนในที่สุดสามารถตัดสินใจหรือกำหนดตนเองได้ จากรากฐานของแนวคิดดังกล่าว การประเมินแบบเสริมพลังจึงมีเป้าหมายส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มีวิธีการที่นิยมใช้ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจหรือเป้าหมาย (Establish Mission or Vision Statement) 2) การรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) และ 3) การวางแผนสำหรับอนาคต (Plan for the Future) ซึ่งคาดหวังว่าจะช่วยทำให้กระบวนการดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งนอกจากจะส่งผลให้ผู้เรียนด้านวิชาชีพพยาบาลได้รับการพัฒนาที่สมบูรณ์แล้ว ยังอาจเป็นแนวทางใหม่สำหรับวิทยาการพัฒนาคณาจารย์ผู้เรียนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของกลุ่ม

เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา

3. นิยามศัพท์เฉพาะ

3.1 **อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล** หมายถึง คุณลักษณะของนักศึกษาพยาบาลตามอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก ได้แก่ การบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ที่เป็นการให้บริการที่เป็นมิตร มีความรัก ความเมตตา ใส่ใจในปัญหา และความทุกข์ของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ให้บริการตามปัญหาและความต้องการ ของผู้รับบริการที่เป็นจริง โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเป็นหลัก ประกอบด้วย 1) จิตบริการ (Service mind) 2) การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) และ 3) การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ (Participation)

3.2 **การประเมินแบบเสริมพลัง** หมายถึง กระบวนการใช้หลักการประเมินทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมิน ไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา

ปรับปรุง และสะท้อนผลแก่ตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนา โดยการสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่ายให้มีการประเมินตนเอง มีนักประเมินภายนอกเป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นกระบวนการทำงานที่ต่อเนื่อง อาศัยหลักการทำงานเป็นทีมที่ทุกคนต้องเสริมพลังให้กับตนเอง โดยมี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (Establishing mission or vision statement) 2) การรวบรวมข้อมูล (Taking stock) และ 3) การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for the future) และกำหนดวิธีการเสริมพลังเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้วยการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การอำนวยความสะดวก การสร้างความกระฉ่าง และการให้เสรีภาพในการตัดสินใจ เพื่อให้บุคลากรดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ

3.3 รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก หมายถึง โครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต ของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 2 มิติ คือ 1) มิติการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลและ 2) มิติการประเมินแบบเสริมพลัง โดยรูปแบบมีวัตถุประสงค์ หลักการ วิธีและกลไกการดำเนินงาน มีแนวทางการประเมินผล มีคำอธิบายประกอบรูปแบบ และระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

3.4 การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาลให้สอดคล้องตามอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก โดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังที่เน้นการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ เห็นความสำคัญและคุณค่าของการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาลจนสามารถดำเนินงานบูรณาการการจัดการเรียนการสอน การจัดทำโครงการพัฒนานักศึกษา และการประเมิน อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพ

3.5 ผลการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก หมายถึง ประสิทธิภาพของกระบวนการดำเนินงานตามรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 1) อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล 2) ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการดำเนินงานการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล และ 3) ความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

3.6 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล และการประเมินแบบเสริมพลัง หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อ

พัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในด้านการจัดการเรียน การสอน การจัดโครงการเพื่อพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล และการประเมินแบบเสริมพลัง โดยการเปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

3.7 ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล หมายถึง ความรู้สึกของอาจารย์ผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อกระบวนการดำเนินงานในการพัฒนานักศึกษาให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิต ที่สะท้อนถึงการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญ คุณค่าของการทำงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล และความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง

3.8 ผลการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล หมายถึง ความรู้ ความสามารถของนักศึกษาในการแสดงออกให้เห็นว่ามีคุณลักษณะสอดคล้องตามอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก ในด้านการมีจิตบริการ ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ และด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ

3.9 คุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาจากคุณภาพตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน คือ 1) ความเป็นไปได้ 2) ความเป็นประโยชน์ 3) ความเหมาะสมและ 4) ความถูกต้อง

3.9.1 ความเป็นไปได้ หมายถึง รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สามารถนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติสามารถทำความเข้าใจได้ง่าย โดยบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ และมีความคุ้มค่าจากการใช้

3.9.2 ความเป็นประโยชน์ หมายถึง รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล โดยช่วยพัฒนาทักษะของอาจารย์ผู้สอน ช่วยจัดระบบการปฏิบัติงาน ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ช่วยสะท้อนแนวทางการพัฒนา และมีความชัดเจนในการดำเนินการ จนสามารถดำเนินงานบูรณาการการจัดการเรียนการสอน การจัดทำโครงการพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพ

3.9.3 ความเหมาะสม หมายถึง รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนา

อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีความสอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรฐานการอุดมศึกษาและมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และเป็นกระบวนการพัฒนาที่สอดคล้องกับระบบที่เป็นสากล

5.9.4 ความถูกต้อง หมายถึง รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์

บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกช่วยให้การดำเนินงานในการจัดการเรียนการสอน การจัดโครงการพัฒนานักศึกษาและการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตนักศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล มีความถูกต้อง ตรงกับการปฏิบัติงานจริง ผลการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษามีความน่าเชื่อถือ

4. การพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีพันธกิจหลักคือการผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนานุเคราะห์ด้านสุขภาพ การจัดการศึกษาพยาบาลเป็นการเตรียมคนไปเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน สนองตอบความต้องการของประชาชนด้านสุขภาพ ที่ต้องแสดงบทบาทได้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพเฉพาะที่ต้องศึกษากับชีวิตมนุษย์ซึ่งเกิดความผิดพลาดไม่ได้ สถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุขจึงกำหนดลักษณะเฉพาะที่เรียกว่า อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่ทุกสถาบันการศึกษาพยาบาลที่สังกัดจะต้องจัดการศึกษาให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์บัณฑิตที่กำหนดนี้ อัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก คือการบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ เป็นการให้บริการที่เป็นมิตร มีความรัก ความเมตตา ใส่ใจในปัญหา และความทุกข์ของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ให้บริการตามปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการที่เป็นจริง โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเป็นหลัก ประกอบด้วย 1) จิตบริการ (S = Service Mind) 2) การคิดเชิงวิเคราะห์ (A=Analytical Thinking) และ 3) การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ (P=Participation) (กลุ่มพัฒนาการศึกษา, 2556) คุณลักษณะอัตลักษณ์บัณฑิตทั้ง 3 องค์ประกอบนี้จะแสดงพฤติกรรมแยกเป็นส่วนตัว ไม่ได้ ดังนั้นกระบวนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลจึงมีลักษณะบูรณาการเชื่อมโยงกันภายใต้บริบทการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสาขาพยาบาลศาสตร์ มุ่งเน้นให้เกิดสมรรถนะตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ.2552 ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านทักษะ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) ด้านทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ รวมทั้งการจัดโครงการ และกิจกรรมเสริมหลักสูตรและมีการประเมินที่มีประสิทธิภาพทั้งนี้เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างปลอดภัยตาม ขอบเขตของวิชาชีพ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและเป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการ พัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

อย่างไรก็ตามการดำเนินการเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลของวิทยาลัย พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข ยังเป็นการดำเนินการจัดการเรียน การสอนที่ยึดโยงอยู่กับสมรรถนะและเนื้อหาตามรายวิชา การจัดโครงการและกิจกรรมเสริม หลักสูตรต่าง ๆ ดำเนินไปตามบริบทของสถานศึกษาที่ครอบคลุมพันธกิจทุกด้าน แต่อาจยังไม่ สามารถกระตุ้นหรือส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตที่กำหนดไว้ได้อย่าง ยั่งยืน ขาดการบูรณาการร่วมมือกันอย่างมีความหมายในการนำคุณลักษณะของอัตลักษณ์บัณฑิต ไปพัฒนานักศึกษาพยาบาล จากการศึกษาทวิวิธีการพัฒนาอัตลักษณ์ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัย พยาบาลกระทรวงสาธารณสุข ของกิตติพร เนาวิสุวรรณ, เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, และวิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์ (2558, น. 117-132) พบว่าปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษา พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข มีประเด็นสำคัญคือ ขาดการวางแผนแบบเชื่อมโยง เป้าหมายและกิจกรรมไม่ชัดเจน ขาดต่อการนำไปปฏิบัติ ขาดความต่อเนื่อง ขาดการมีส่วนร่วมใน การวางแผนดำเนินงานและประเมินผล ไม่สามารถบูรณาการกับการเรียนการสอน ตลอดจนการ ประเมินผล ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนา อัตลักษณ์ของนักศึกษาพยาบาล มีประเด็นสำคัญคือ การบูรณาการอัตลักษณ์ให้ครอบคลุมทุกพันธกิจ มีการกำหนดเป้าหมายสุดท้ายร่วมกัน ควรบูรณาการกับการเรียนการสอนและกิจการนักศึกษา เน้น ให้เกิดการทำงานร่วมกัน มีการสะท้อนคิดทั้งในระดับบุคคล กลุ่มงานและองค์กร ภายใต้การมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ติดตามและประเมินผลการพัฒนาอัตลักษณ์อย่างเป็นระบบ ดังนั้นหาก สามารถพัฒนาเทคนิค วิธีการ กลไก ขอบเขต เครื่องมือ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมจะ ช่วยให้เกิดกระบวนการดำเนินการเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลของวิทยาลัย พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีความเหมาะสมและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

5. การประเมินแบบเสริมพลัง

การประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment Evaluation) เป็นแนวความคิดการประเมินที่เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้ในการประเมิน ดำเนินการประเมินตนเอง และสะท้อนผลแก่ตนเอง จนในที่สุดสามารถตัดสินใจหรือกำหนดตนเองได้ (Fetterman, 1996) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1) การรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) หรือตรวจสอบสถานภาพของโครงการว่าอยู่ ณ จุดใด รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของโครงการ

2) การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล (Setting Goals) เป้าหมายที่กำหนดนั้นต้องมีลักษณะสัมพันธ์กับกิจกรรมโครงการ แหล่งทรัพยากร ทรัพยากร ทรัพยากร ในขั้นนี้ผู้มีส่วนร่วมในโครงการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย อาจจะด้วยวิธีการระดมสมองซึ่งมีลักษณะบรรยากาศแบบประชาธิปไตยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนได้เป้าหมายที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกันหรือเป็นเป้าหมายสำคัญที่ต้องการจะบรรลุ

3) การพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (Developing Strategies) ผู้มีส่วนร่วมในโครงการ ช่วยกันรับผิดชอบในการเลือกและพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้กิจกรรมโครงการดำเนินประสบความสำเร็จ การพัฒนากลยุทธ์อาจใช้กระบวนการระดมสมอง การพิจารณาทบทวนอย่างรอบคอบ การตกลงร่วมกันฉันทามติ (Consensual Agreement) กลยุทธ์ที่ได้จะถูกนำไปปฏิบัติแล้วมีการทบทวนตรวจสอบเกี่ยวกับประสิทธิผล หรือความเหมาะสม

4) การจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Documenting Progress) ในขั้นนี้ผู้มีส่วนร่วมในโครงการควรพิจารณาใช้หลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเป้าหมายของโครงการ และหลักฐานต้องมีความน่าเชื่อถือด้วย

ต่อมาในปี ค.ศ.2001 เฟตเทอร์แมน (Fetterman, 2001) ได้ปรับปรุงขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังใหม่เป็น 3 ขั้นตอน โดยพัฒนาจากการประเมินแบบเดิมที่นำเสนอไว้ใน ค.ศ.1996 ขั้นตอนใหม่นี้เริ่มจากการกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ก่อนแล้วจึงเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวางแผนสำหรับอนาคต เรียกว่าวิธี 3 ขั้นตอน (Three-step Approach) ซึ่งเป็นวิธีที่ได้รับความนิยมและนำไปใช้ทั่วไปเนื่องจากมีขั้นตอนที่ง่าย มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการวางแผนในการปฏิบัติงานและดำเนินโครงการต่าง ๆ เริ่มจากการกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ก่อนแล้ว รวบรวมข้อมูล แล้ววางแผนสำหรับอนาคต ดังนี้

1) การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (Establishing Mission or Vision Statement) ผู้มีส่วนร่วมระดมเพื่อระบุพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ของโครงการ นักประเมินทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการอภิปรายเพื่อให้ผู้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ทำการบันทึกข้อความพันธกิจที่ถูกนำเสนอผู้มีส่วนร่วมจะลงมติหาพันธกิจหลักที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกัน โดยที่พันธกิจบ่งบอกถึงคุณค่าของกลุ่ม และเป็นพื้นฐานของการรวบรวมข้อมูลในขั้นต่อไป การดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีความจำเป็นแม้ว่าจะมีพันธกิจเดิมอยู่แล้วก็ตาม ทั้งนี้เพราะในการประเมินแบบเสริมพลังการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเป็นสิ่งสำคัญ ผู้มีส่วนร่วมทุกคนมีโอกาสในการแสดงวิสัยทัศน์ต่อโครงการ ทำให้เห็นมุมมองที่หลากหลายของแต่ละคนต่อโครงการ

2) การรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนแรกเป็นการจัดอันดับกิจกรรมโดยผู้มีส่วนร่วมจัดทำรายการกิจกรรมหลักที่มีความสำคัญต่อโครงการ นักประเมินทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการซักถาม เพื่อให้ผู้มีส่วนร่วมสร้างรายการกิจกรรมหลักร่วมกันอย่างน้อย 10-20 กิจกรรม จากนั้นให้ผู้มีส่วนร่วมโหวตให้คะแนนกิจกรรมต่างๆ เพื่อจัดอันดับกิจกรรมที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อโครงการ 10 อันดับแรก และขั้นตอนที่ 2 เป็นการให้คะแนนความสำคัญต่อกิจกรรม ผู้มีส่วนร่วมแต่ละคนให้ค่าความสำคัญต่อกิจกรรมที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 โดยคะแนนจะแบ่งเป็น 10 ระดับ ตั้งแต่ 1 สำคัญน้อยที่สุด จนกระทั่ง 10 สำคัญมากที่สุด จากนั้นนำคะแนนของแต่ละคนนำเสนอให้ผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดอภิปราย เป็นการสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนสารสนเทศ โดยในขั้นตอนนี้ นักประเมินทำหน้าที่เป็นมิตรวิพากษ์ (critical friend) ช่วยอำนวยความสะดวกในการอภิปราย ให้ผู้มีส่วนร่วมแต่ละคนได้รับฟังและซักถามซึ่งกันและกัน หากต้องการเปลี่ยนคะแนนความสำคัญของตนเองหลังจากที่ได้ฟังผู้อื่นอภิปรายก็สามารถทำได้

3) การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for the Future) ผู้มีส่วนร่วมถูกถามด้วยคำถามสำหรับการวางแผนว่า “จากจุดนี้คุณต้องการจะไปจุดใด” โดยนักประเมินเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้มีส่วนร่วมใช้ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลวางแผนสำหรับอนาคต ผู้มีส่วนร่วมจะทำการระบุกิจกรรมการดำเนินงานและยุทธวิธีการบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งรูปแบบของการเก็บข้อมูลจากเอกสารหรือข้อมูลเชิงประจักษ์

ในแต่ละขั้นตอนที่กล่าว นักประเมินภายนอก (ผู้วิจัย) และผู้มีส่วนร่วมในโครงการจะทำงานร่วมกัน ตัวนักประเมินภายนอกมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาของการทำงานมากกว่าที่จะทำงานร่วมกัน ทั้งนี้บทบาทของนักประเมินภายนอกอาจเกี่ยวข้องกับการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการให้ข้อมูลป้อนกลับในการสนับสนุนการตัดสินใจของผู้มีส่วนร่วมในโครงการ ผลจากการทำงานร่วมกันในขั้นตอนนี้หรือกระบวนการประเมินแบบเสริมพลัง เฟทเธอร์แมนยืนยันว่าผู้มีส่วนร่วมจะได้รับความรู้ ได้ฝึกฝน ได้ประสบการณ์และเข้าใจในเทคนิคเฉพาะของการดำเนินงาน

ขณะเดียวกันจะเกิดการพัฒนาการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นไปอย่างมีความหมายและเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้

หลักการของการประเมินแบบเสริมพลัง

Fetterman & Wandersman (2005, pp. 27-39) ได้เขียนหนังสือ Empowerment Evaluation Principle in Practice โดยอธิบายว่าการประเมินแบบเสริมพลังมีหลักการดังนี้

หลักการที่ 1 การมุ่งปรับปรุงสู่การพัฒนา (Improvement) คุณค่าของการประเมินแบบเสริมพลังคือการปรับปรุงบุคคล โครงการ องค์กรหรือชุมชน โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่จะช่วยให้โครงการ องค์กรหรือชุมชนประสบผลสำเร็จ ซึ่งอาจทำให้คิดได้ว่าผู้ประเมินแบบเสริมพลังอาจมีความไม่เป็นกลาง อย่างไรก็ตามมีหลาย ๆ กองทุนที่ให้ความสนใจต่อการประเมินแบบเสริมพลังเพราะต้องการได้รับการประเมินที่ไม่เพียงแต่แสดงผลลัพธ์เท่านั้น แต่ยังช่วยทำให้ผู้ร่วมโครงการประสบความสำเร็จด้วย

หลักการที่ 2 ชุมชนเป็นเจ้าของ (Community Ownership) โดยที่ผู้ประเมินแบบเสริมพลังอำนาจมีความเชื่อว่าชุมชนมีสิทธิในการตัดสินใจเลือกกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อวิถีชีวิตและเชื่อว่าการประเมินจะนำไปสู่การปรับปรุงโครงการเมื่อชุมชนได้รับการเสริมพลัง ดังนั้น ในการประเมินแบบเสริมพลัง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงเป็นผู้ควบคุมการประเมิน และเป็นผู้นำผลการประเมินไปใช้ สำหรับผู้ประเมินแบบเสริมพลังจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ผู้ให้ความช่วยเหลือ ผู้ฝึกสอนเป็นเพียงกัลยาณมิตรแต่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจใด ๆ

หลักการที่ 3 ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Inclusion) ผู้ประเมินแบบเสริมพลังมีความเชื่อว่าการประเมินโครงการหรือองค์กรหากมีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ เข้าร่วมกระบวนการจะทำให้ได้รับประโยชน์จากความคิดที่แตกต่าง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ มิฉะนั้นแล้วจะส่งผลกระทบต่อประเมินแบบเสริมพลังในแง่ของการสื่อสารและทำความเข้าใจในกลุ่มต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การปรับปรุง ดังนั้นความครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงมีความสำคัญต่อกระบวนการประเมิน และนำผลการประเมินไปใช้

หลักการที่ 4 การมีส่วนร่วมตามวิถีประชาธิปไตย (Democratic Participation) หลักการนี้เน้นที่ความโปร่งใส ผู้ประเมินแบบเสริมพลังจึงต้องพยายามที่จะทำให้การวางแผนและวิธีการในการประเมินมีความชัดเจน ตรงกับเป้าหมายที่กำหนด ความชัดเจนและเปิดเผยนี้จะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือด้วยการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนำข้อค้นพบทางลบของการประเมินเข้าสู่การสนทนา และนำไปปรับปรุงโครงการ นอกจากนี้การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมตามวิถีประชาธิปไตยยังตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่าเมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้โครงการมีความสอดคล้องกับความต้องการและเห็นคุณค่าของสมาชิกโครงการ

หลักการที่ 5 ความเสมอภาคทางสังคม (Social Justice) การประเมินแบบเสริมพลัง มีลักษณะการทำงานอยู่บนความเสมอภาค ซึ่งหมายถึงผู้ประเมินจะต้องระลึกอยู่เสมอว่าความเสมอภาคเป็นพื้นฐานในสังคม ฉะนั้นจะต้องพยายามช่วยให้บุคคลสามารถใช้การประเมินในการปรับปรุงโครงการซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทบทางบวกในกระบวนการพัฒนาเพราะว่าเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่น สามารถกำหนดตนเอง และพร้อมที่จะควบคุมชีวิตของตนเอง บุคคลนั้นก็จะมีความสามารถที่ดีในการเผชิญหน้ากับความเสมอภาค

หลักการที่ 6 ภูมิปัญญาท้องถิ่น (Community Knowledge) ในการประเมินแบบเสริมพลังถือว่าฐานความรู้ และภูมิปัญญาทางชุมชนเป็นสิ่งที่มีความค่าและควรเผยแพร่ โดยเฉพาะบุคคลที่เป็นแบบอย่างในชุมชนจะรู้ปัญหาของตนเอง และมีแนวทางแก้ปัญหาของตนเองด้วยเหตุนี้ผู้ประเมินแบบเสริมพลังจึงให้ความเคารพต่อภูมิปัญญาท้องถิ่นอันเป็นความรู้ภายในของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสามารถทำให้เป็นความรู้ภายนอกด้วยการสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ และผ่านกิจกรรมการสื่อสาร

หลักการที่ 7 หลักฐานตามยุทธศาสตร์ (Evidence-Base Strategies) การประเมินแบบเสริมพลังมีคุณค่าในฐานะที่เป็นวิทยาศาสตร์และมีหลักฐานตามยุทธศาสตร์ซึ่งได้วางแผนและออกแบบไว้แล้วในเบื้องต้น ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน โดยที่การประเมินแบบเสริมพลังให้ความเชื่อถือความรู้ และผลงานของชุมชน ตลอดจนให้ความเชื่อถือ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งเป็นคุณค่าความรู้ของชุมชน อันนำไปสู่ความน่าเชื่อถือต่อหลักฐานตามยุทธศาสตร์ สำหรับผู้ประเมินแบบเสริมพลังจะเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการรวมหรือเรียบเรียงเอกสาร ฐานความรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นในขั้นตอนของการวางแผน และการดำเนินงาน

หลักการที่ 8 การเสริมสร้างศักยภาพ (Capacity Building) ผู้ประเมินแบบเสริมพลังมีความเชื่อว่าเมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนและทักษะการประเมินรวมถึงการควบคุมการประเมิน โครงการแล้วจะทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านั้นสามารถปรับปรุงวิถีชีวิตที่ดีขึ้นได้ ด้วยเหตุนี้การประเมินแบบเสริมพลังอำนาจจึงได้ออกแบบให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องในการควบคุมการประเมิน การปรับปรุง การวางแผน และการปฏิบัติงานด้วยการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมขององค์กรและเครื่องมือที่เหมาะสม

หลักการที่ 9 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organization Learning) หลักการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อมีกระบวนการและโครงสร้างองค์กรที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 1) สนับสนุนการเรียนรู้ โดยไม่เกี่ยวข้องกับธุรการ 2) มีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องและมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุง 3) มีการร่วมคิด องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีการสืบสานหาข้อเท็จจริงเพื่อแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง และ 4) เผยแพร่ความรู้ใหม่ที่ได้จากการแก้ปัญหา

หลักการที่ 10 มีความรับผิดชอบ (Accountability)

การประเมินแบบเสริมพลังมีการกระทำที่รับผิดชอบและมีจุดหมายสุดท้ายอยู่ที่ความสำเร็จของผลลัพธ์ นอกจากนี้ยังตั้งอยู่บนข้อเสนอที่เป็นไปได้ในการปรับปรุงผลลัพธ์เมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการประเมินซึ่งจะทำให้สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกิจกรรมและแผนงานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

6. รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกประกอบด้วย การดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลและการประเมินแบบเสริมพลัง ที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันดังนี้

1) มิตินำดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลประกอบด้วยจัดการเรียนการสอน การจัดโครงการพัฒนานักศึกษาและการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

2) มิตินำประเมินแบบเสริมพลังเป็นขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (Establishing Mission or Vision Statement) (2) การรวบรวมข้อมูล (Taking Stock) และ (3) การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for the Future)

มิตินำทั้งสองเชื่อมโยงสัมพันธ์กันโดยที่กระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกดำเนินการตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง ใช้ยุทธวิธีการดำเนินงานตามลักษณะการเสริมพลังของแนวคิดดังกล่าว การดำเนินการแต่ละขั้นตอน ประกอบด้วย กิจกรรม และวิธีการดำเนินงาน มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (Establishing Mission or Vision Statement) เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการเพื่อให้ได้วิสัยทัศน์หรือพันธกิจที่ชัดเจนเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป มีรายละเอียดดังนี้

1) กิจกรรม เป็นกิจกรรมที่สนองตอบต่อการกำหนดวิสัยทัศน์หรือพันธกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย

(1) การทบทวนผลการดำเนินงานการพัฒนานักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิตในด้านการจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลการจัดทำโครงการพัฒนานักศึกษาพยาบาล และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

(2) การวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน

(3) การกำหนดวิสัยทัศน์หรือพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตนักศึกษา

(4) การนำเสนอและลงนามตามมติ

2) วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย การประชุมปฏิบัติการ ระดมสมอง ลงนามตามมติ และปฏิบัติงาน มีผู้วิจัยและคณะทำงานเสริมพลังที่มีบทบาทหน้าที่ในการนำการประชุมให้คำปรึกษา และอำนวยความสะดวกต่างๆ

ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูล (Taking stock) เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการเพื่อให้ได้กิจกรรมหลัก ๆ ที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การจัดทำโครงการพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป มีรายละเอียดดังนี้

1) กิจกรรม เป็นกิจกรรมที่สนองตอบต่อการกำหนดกิจกรรมหลักๆที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย

(1) การทบทวน วิเคราะห์ และนำเสนอกิจกรรมหลักๆที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนหรือกิจกรรมโครงการเพื่อพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล จำนวน 10-20 กิจกรรม และให้คะแนนเพื่อคัดเลือกเหลือจำนวน 10 กิจกรรม

(2) จัดอันดับความสำคัญ โดยให้ค่าคะแนนความสำคัญต่อกิจกรรม (โดยสำคัญน้อยที่สุด ได้ 1 คะแนน และสำคัญมากที่สุด ได้ 10 คะแนน) จากนั้นจัดอันดับความสำคัญ เป็นอันดับ 1-10

(3) การนำเสนอและลงนามตามมติ เพื่อกำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

2) วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย การประชุมปฏิบัติการ ระดมสมอง ลงนามตามมติ และปฏิบัติงาน มีผู้วิจัยและคณะทำงานเสริมพลังที่มีบทบาทหน้าที่ในการนำการประชุมให้คำปรึกษา และอำนวยความสะดวกต่างๆ

ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนสำหรับอนาคต (Planning for the Future) เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการเพื่อให้ได้ยุทธวิธีการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์หรือพันธกิจที่กำหนด ยุทธวิธีการดำเนินงานตามกิจกรรมที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 โดยใช้ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลมาวางแผนร่วมกัน มีรายละเอียดดังนี้

1) กิจกรรม เป็นกิจกรรมที่สนองต่อการวางแผนเกี่ยวกับการดำเนินงานและยุทธวิธีการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์หรือพันธกิจในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล

(2) การกำหนดกิจกรรมและวิธีการดำเนินงาน เทคนิคการดำเนินงาน เทคนิคการสอนการวัดและประเมินผล รูปแบบของการเก็บข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์ และสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน และบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง

2) วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย การประชุมปฏิบัติการ ระดมสมอง ลงนามตามมติ และปฏิบัติงาน มีผู้วิจัยและคณะทำงานเสริมพลังที่มีบทบาทหน้าที่ในการนำการประชุมให้คำปรึกษา และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

ยุทธวิธีการดำเนินการ เป็นกลยุทธ์และเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยให้การดำเนินงานส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ดำเนินไปอย่างราบรื่น สมบูรณ์และมีความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จ และโดยที่แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง มีจุดเน้นที่การเสริมพลังให้ผู้เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานผ่านการเรียนรู้ จนเกิดความรู้ และทักษะที่สามารถปฏิบัติงานได้ ดังนั้นในส่วนการดำเนินงานตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง จึงใช้กลยุทธ์ เทคนิควิธีตามลักษณะการเสริมพลัง ได้แก่การฝึกอบรมการให้คำปรึกษา การอำนวยความสะดวกการสร้างความกระจำ และการให้เสรีภาพในการปฏิบัติ ดังนี้

1) การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกด้วยการให้ความรู้จากการบรรยาย การศึกษาเอกสาร การร่วมกันอภิปราย การลงมือปฏิบัติจริง โดยดำเนินการกำหนดวิธีการฝึกอบรม กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม กำหนดผู้ฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม และประเมินผลซึ่งการวิจัยนี้ ได้ดำเนินการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติการตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง โดยเน้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามรูปแบบการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้

2) การให้คำปรึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ความรู้คำแนะนำ จัดหาแหล่งความรู้ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต ของนักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกดำเนินการ อย่างถูกต้องตามขั้นตอน ซึ่งเป็นบทบาทที่จำเป็นสำหรับกระบวนการพัฒนาบุคลากรในการศึกษา ครั้งนี้ผู้วิจัยประสานผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงานผู้เสริมพลังประกอบด้วยผู้บริหาร ประธาน หลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร และหัวหน้าโครงการ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาโดยบุคลากรจะ หมุนเวียนมารับคำปรึกษาตามเวลาดำเนินการของแต่ละบุคคลและกลุ่มบุคคล ดำเนินการให้คำปรึกษาแก่ บุคลากรทั้งเป็นกลุ่มและรายบุคคล

3) การอำนวยความสะดวก เป็นกระบวนการให้ความสะดวกเกี่ยวกับทรัพยากรที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการประสานอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์ ผู้สอนและผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา พยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกจะไม่ล้มเหลว โดยการ อำนวยความสะดวกจะเกิดขึ้น ทั้งในภาพรวมและหลังจากฝึกอบรม ดำเนินการดังนี้

(1) อำนวยความสะดวก โดยดำเนินการให้เกิดการระดมสมองและทำงานร่วมกัน ในขั้นตอนของการดำเนินงานทั้ง 3 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ การรวบรวม ข้อมูลและ 3) การวางแผนสำหรับอนาคต

(2) อำนวยความสะดวก โดยการจัดการเอกสารเพื่อการศึกษาเพิ่มเติม จัดทำเอกสาร ประกอบการฝึกอบรม การประชุมระดมสมอง การประชุมกลุ่มย่อย และเอกสารประกอบการ ดำเนินการ ตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง ได้แก่ แบบบันทึกต่าง ๆ เอกสารการประเมิน อัตลักษณ์นักศึกษา ระเบียบและมาตรฐานการอุดมศึกษา และเอกสารมาตรฐานวิชาชีพพยาบาล ศาสตร์ เป็นต้น

(3) อำนวยความสะดวกโดยการนำเสนอเพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน ทบทวนผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในขั้นการรวบรวมข้อมูลเพื่อทราบสถานภาพของ สถานศึกษา และร่วมกันดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ

(4) อำนวยความสะดวกโดยการกำกับติดตาม และประสานแก้ปัญหาเพื่อให้เกิด ความสะดวกในการดำเนินงานและในเรื่องทรัพยากรต่าง ๆ

4) การสร้างความกระจำ เป็นบทบาทที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความชัดเจนใน ประเด็นการทำงานที่เกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่ สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกโดยผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางที่ ชัดเจนของสถานศึกษาแล้วแจ้งให้ถือปฏิบัติ

5) การให้เสรีภาพในการตัดสินใจ เป็นบทบาทของผู้บริหารที่จะสนับสนุนและให้อิสระทางความคิดในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก

รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีกรอบแนวคิดแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

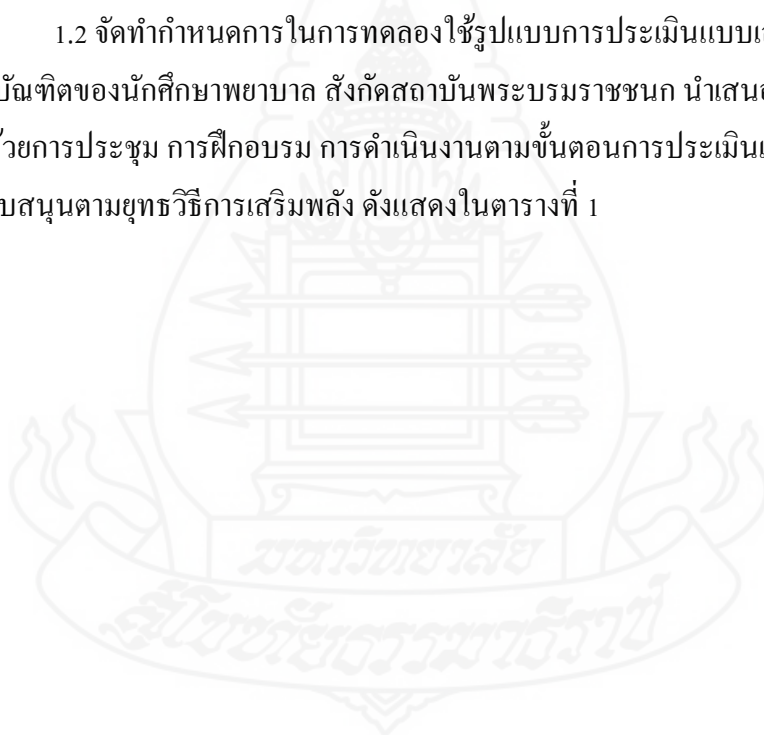
**7. ขั้นตอนการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์
บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก**

ขั้นตอนการนำรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ
นักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกไปใช้กับสถานศึกษา ดำเนินการดังนี้

1. การเตรียมการ

1.1 จัดเตรียมคู่มือการใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์
บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และเตรียมเอกสารเกี่ยวกับการ
ดำเนินงานการพัฒนา อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ได้แก่ แบบกิจกรรม แบบบันทึก
ข้อมูล แผนปฏิบัติงาน รายงานต่าง ๆ

1.2 จัดทำกำหนดการในการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนา
อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก นำเสนอสถานศึกษา
ประกอบด้วยการประชุม การฝึกอบรม การดำเนินงานตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง การ
ให้การสนับสนุนตามยุทธวิธีการเสริมพลัง ดังแสดงในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 กำหนดการในการทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์
บัณฑิต ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

องค์ประกอบ	ประชุม ชี้แจง	ฝึกอบรม	ดำเนินงานตามรูปแบบฯ			ให้คำปรึกษา/ อำนวยความสะดวกฯ
			กำหนด พันธกิจฯ	รวบรวม ข้อมูล	วางแผน สำหรับ อนาคต	
การจัดการ เรียนการสอน	1สพ.ก่อน ภาค การศึกษา	สพ.แรก ของภาค การศึกษา	วันที่2ของ การอบรม	สพ.2 ของ ภาค การศึกษา	สพ.2 ของ ภาค การศึกษา	ตลอดภาค การศึกษา
การจัดทำ โครงการ พัฒนา นักศึกษา	1สพ.ก่อน ภาค การศึกษา	สพ.แรก ของภาค การศึกษา	วันที่2ของ การอบรม	สพ.2 ของ ภาค การศึกษา	สพ.2 ของ ภาค การศึกษา	ตลอดภาค การศึกษา
การประเมิน อัตลักษณ์ นักศึกษา พยาบาล	1สพ.ก่อน ภาค การศึกษา	สพ.แรก ของภาค การศึกษา	วันที่2ของ การอบรม	สพ.2 ของ ภาค การศึกษา	สพ.แรกของ ภาค การศึกษา (ก่อน ทดลอง) สพ.สุดท้าย ของภาค การศึกษา (หลัง ทดลอง)	ตลอดภาค การศึกษา

1.3 เตรียมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

1.3.1 สร้างความเข้าใจกับฝ่ายบริหารและบุคลากรแกนนำที่เป็นคณะทำงานของสถานศึกษา โดยประสานสถานศึกษา ขออนุญาตจัดประชุมร่วมกับผู้อำนวยการวิทยาลัย รองผู้อำนวยการวิทยาลัย อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และผู้รับผิดชอบโครงการ และคณะทำงาน เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ กำหนดการ กิจกรรมการดำเนินงาน รวมทั้งประสานผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาพยาบาล และการประเมินแบบเสริมพลังในการสนับสนุนให้คำแนะนำและฝึกอบรม

1.3.2 สร้างความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษา โดยประสานผู้บริหารในการจัดประชุมกับอาจารย์ผู้สอนและพยาบาลพี่เลี้ยง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก แนวทางการดำเนินงานพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลัง และประโยชน์ที่จะได้รับ แนะนำและอธิบายวิธีใช้คู่มือการใช้รูปแบบ

1.4 จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาอัตลักษณ์ของนักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก และการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง เป็นการฝึกอบรมทั้งสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน แลพยาบาลพี่เลี้ยง โดยจัดทำโครงการฝึกอบรมบุคลากร หลักสูตรการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาลโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังสำหรับอาจารย์และพยาบาลพี่เลี้ยง

2. การทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

การทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเป็นการดำเนินงานตามขั้นตอนของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง จังหวัดตรัง โดยใช้เทคนิคการประชุมและระดมสมอง มีกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มอาจารย์ผู้สอนและกลุ่มพยาบาลพี่เลี้ยง มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ดำเนินการเพื่อให้ได้วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจนเกี่ยวกับการส่งเสริมอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยผู้บริหาร อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ผู้สอน และพยาบาลพี่เลี้ยง โดยมีกิจกรรมและวิธีดำเนินการมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 กิจกรรม เป็นกิจกรรมที่สนองต่อการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย

- (1) การทบทวนผลการดำเนินงานการพัฒนานักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิตในด้านการจัดการเรียนการสอนการจัดทำโครงการพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตนักศึกษาพยาบาล
- (2) การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล
- (3) การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา
- (4) การนำเสนอและลงนามตามมติ

2.1.2 วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย การประชุมปฏิบัติการระดมสมอง ลงนามตามมติและปฏิบัติงาน เริ่มต้นจากการให้ผู้เข้าประชุมร่วมกันนำเสนอเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล โดยการทบทวนการดำเนินการในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการเสนอแนวทางใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาได้ดี เปิดโอกาสให้เสนอและร่วมกันปรับแก้และลงนามตามมติร่วมกัน จนที่ประชุมได้ข้อสรุปที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจในการดำเนินการเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล โดยคณะทำงานสนับสนุนตามยุทธวิธีการเสริมพลังได้แก่ การให้คำปรึกษาการอำนวยความสะดวก การสร้างความกระตือรือร้นและการให้เสรีภาพในการตัดสินใจปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ

2.2 การรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้กิจกรรมหลักๆที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลทั้งที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การจัดโครงการพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปโดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 กิจกรรม เป็นกิจกรรมที่สนองต่อการกำหนดกิจกรรมหลักๆที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย

- (1) การทบทวน วิเคราะห์ และนำเสนอกิจกรรมหลักๆที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนหรือกิจกรรมโครงการเพื่อพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา จำนวน 10-20 กิจกรรม และให้คะแนนเพื่อคัดเลือกเหลือจำนวน 10 กิจกรรม
- (2) จัดอันดับความสำคัญโดยให้ค่าคะแนนความสำคัญต่อกิจกรรม (โดยสำคัญน้อยที่สุด ได้ 1 คะแนน)จัดอันดับ เป็นอันดับ 1-10
- (3) การนำเสนอและลงนามตามมติ

2.2.2 วิธีดำเนินการประกอบด้วย การประชุมปฏิบัติการ ระดมสมอง ลงขันทามติ และปฏิบัติงานเริ่มต้นจากการให้ผู้เข้าประชุมร่วมกันนำเสนอความสำคัญของการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ทบทวนและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนหรือกิจกรรมโครงการเพื่อพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมา โดยคณะทำงานสนับสนุนตามยุทธวิธีการเสริมพลังได้แก่ การให้คำปรึกษา การอำนวยความสะดวก การสร้างความกระจำและการให้เสรีภาพในการตัดสินใจปฏิบัติเกี่ยวกับการนำเสนอกิจกรรมหลักๆที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหรือโครงการเพื่อพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาจำนวน 10-20 กิจกรรม จากนั้นผู้เข้าประชุมแต่ละคนให้คะแนน โดยให้ค่าคะแนนความสำคัญต่อกิจกรรม (สำคัญน้อยที่สุด ได้ 1 คะแนน) เพื่อคัดเลือกเหลือจำนวน 10 กิจกรรม แล้วจัดอันดับความสำคัญจัดอันดับเป็นอันดับ 1-10 เปิดโอกาสให้ที่ประชุมอภิปรายแนวทางที่จะดำเนินการตามกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จ และลงขันทามติเลือกกิจกรรมที่จะดำเนินการต่อไป

2.3 การวางแผนสำหรับอนาคตเพื่อให้ได้กิจกรรมการดำเนินงานและยุทธวิธีการ บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนด โดยใช้ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลมาวางแผนร่วมกัน มีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 กิจกรรม เป็นกิจกรรมที่สนองตอบต่อการวางแผนเกี่ยวกับการดำเนินงานและยุทธวิธีการบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจการส่งเสริมอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลประกอบด้วย

- (1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล
- (2) การกำหนดกิจกรรมการดำเนินงาน เทคนิคการดำเนินงาน เทคนิคการสอนการวัดและประเมินผล รูปแบบของการเก็บข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์ และสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน

2.3.2 วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย การประชุมปฏิบัติการ ระดมสมอง ลงขันทามติ และปฏิบัติงาน โดยเริ่มจากการให้ผู้เข้าประชุมร่วมกันนำเสนอกิจกรรมที่ได้จากการดำเนินการในขั้นตอนที่ 2 ร่วมกันทบทวนกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมตามแผนงาน/โครงการในแผนปฏิบัติการประจำปีให้สนองตอบต่อกิจกรรมที่เลือกไว้ จากนั้นให้นำแผนการสอน แผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องในแผนปฏิบัติการประจำปีมาปรับให้สอดคล้องกับกิจกรรมที่เลือก และนำเสนอเทคนิคและวิธีปฏิบัติ การเตรียมการต่างๆทั้งวัสดุอุปกรณ์ เอกสาร และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ร่วมระดมสมองและลงขันทามติ โดยคณะทำงานสนับสนุนตามยุทธวิธีการเสริมพลังได้แก่ การให้คำปรึกษา

การอำนวยความสะดวก การสร้างความกระจำและการให้เสรีภาพในการตัดสินใจปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับแผนการสอน แผนงาน/โครงการ เทคนิคและวิธีปฏิบัติ การเตรียมการต่าง ๆ ทั้งวัสดุอุปกรณ์ เอกสาร และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

3. สรุปผลการดำเนินงานตามรูปแบบ

การนำรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกไปทดลองใช้ในสถานศึกษา จะต้องมีการสรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคและแนวทางพัฒนา ซึ่งจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากฝ่ายวิชาการ กลุ่มวิชา งานกิจการและพัฒนานักศึกษา และงานแผน ในการเป็นคณะทำงานดำเนินการ และประชุมร่วมกับคณะทำงานเพื่อทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะทำงานในการดำเนินการตามขั้นตอนของรูปแบบฯ และทำหน้าที่เป็นผู้เสริมพลังในการดำเนินงาน โดยผู้วิจัยเป็นผู้สังเกตการณ์ และให้คำปรึกษา สนับสนุน อำนวยความสะดวก สร้างความกระจำชัดในประเด็นที่ไม่ชัดเจนผ่านคณะทำงาน ผลการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน

8. เอกสารอ้างอิง

- กิตติพร เนาวิสุวรรณ, เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และ วิทวัส ดิษยะศริน สัตยารักษ์. (2558). กลวิธี การพัฒนาอัตลักษณ์ของนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. *วารสาร หาดใหญ่วิชาการ*, 13(2), 117-132.
- กลุ่มพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก. (2556). *คู่มือการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก (ปรับปรุงที่1)*. กรุงเทพมหานคร.
- มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์. พ.ศ.2552 *เอกสารแนบท้าย ประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์* พ.ศ. 2552.
- สถาบันพระบรมราชชนก. (2554). *คู่มือการดำเนินการเพื่อให้เกิดอัตลักษณ์บัณฑิต สถาบันพระบรมราชชนก*. นนทบุรี: ยุทธินทร์การพิมพ์.
- สภาการพยาบาล. (2553). *พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 และข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศสภาการพยาบาล*. กรุงเทพฯ : ศิริยอดการพิมพ์.

Fetterman, D.M. (1996). *Empowerment evaluation : A introduction to theory and practice .*

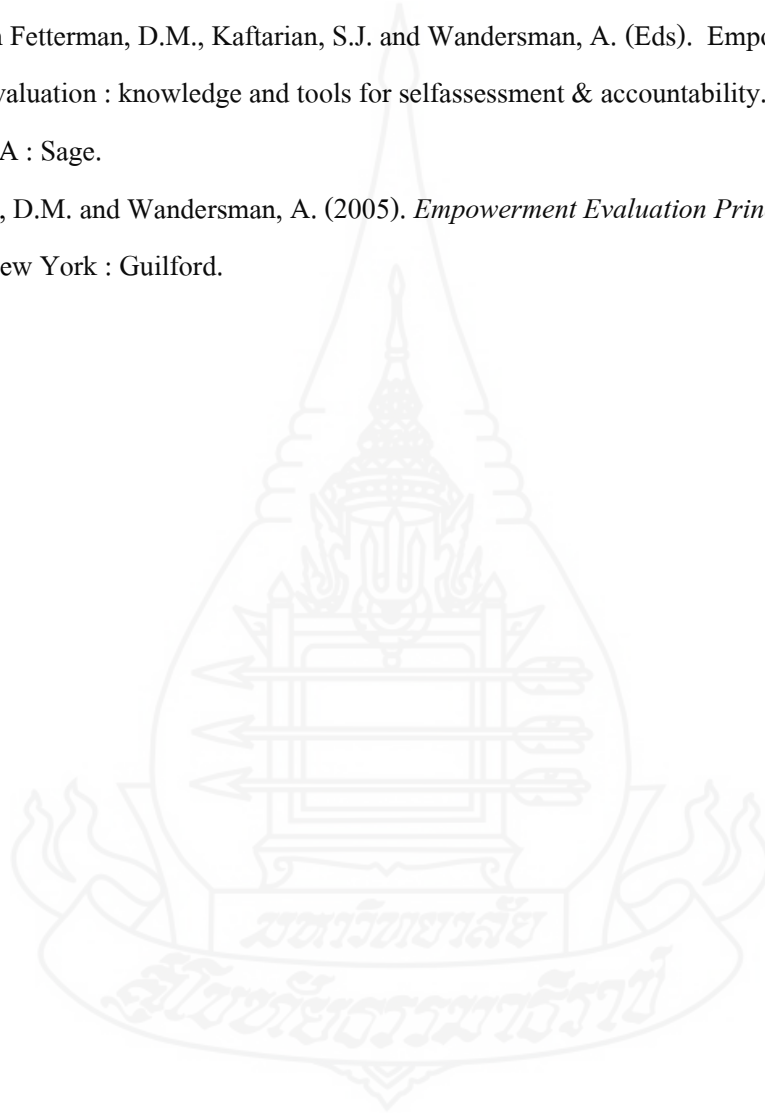
In Fetterman, D.M., Kaftarian, S.J. and Wandersman, A. (Eds). *Empowerment evaluation : knowledge and tools for self-assessment & accountability.* Thousand Oaks, CA : Sage.

Fetterman, D.M. (2001). *Empowerment evaluation : A introduction to theory and practice.*

In Fetterman, D.M., Kaftarian, S.J. and Wandersman, A. (Eds). *Empowerment evaluation : knowledge and tools for selfassessment & accountability.* Thousand Oaks, CA : Sage.

Fetterman, D.M. and Wandersman, A. (2005). *Empowerment Evaluation Principles in Practice.*

New York : Guilford.



ตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรบบุคลากร



วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรีัง

หลักสูตรที่

ชื่อหลักสูตร	การพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังสำหรับอาจารย์และพยาบาลที่เลี้ยง
แผนงาน	แผนส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของนักศึกษา
ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์ สบช.ที่ 1 การผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและระบบสุขภาพของประเทศ ยุทธศาสตร์ วทบ.ตรังที่ 1 ผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพระดับสากล
เป้าประสงค์	เป้าประสงค์ วทบ.ตรังที่ 1 บัณฑิตพยาบาลมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ มีอัตลักษณ์และคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ (TQF) ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ วทบ.ตรังที่ 1 ร้อยละ 100 ของบัณฑิตมีอัตลักษณ์
กลยุทธ์	กลยุทธ์ วทบ.ตรังที่ 1.3 พัฒนานักศึกษาให้มีอัตลักษณ์และคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ตัวชี้วัดกลยุทธ์ วทบ.ตรังที่ 4 ร้อยละ 100 ของนักศึกษามีอัตลักษณ์และคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

ตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร

องค์ประกอบที่ 5 หลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 การวางระบบผู้สอนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรีัง

หลักการและเหตุผล

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีพันธกิจหลักคือการผลิตบัณฑิตพยาบาลและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ การจัดการศึกษาพยาบาลเป็นการเตรียมคนไปเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน สนองตอบความต้องการของประชาชนด้านสุขภาพ ที่ต้องแสดงบทบาทได้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพเฉพาะที่ต้องศึกษากับชีวิตมนุษย์ซึ่งเกิดความผิดพลาดไม่ได้ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จึงกำหนดลักษณะเฉพาะที่เรียกว่า อัตลักษณ์ บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ที่ทุกสถาบันการศึกษาพยาบาลที่สังกัดจะต้องจัดการศึกษาให้ผู้สำเร็จ

การศึกษามีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์บัณฑิตที่กำหนดนี้ อัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก คือการบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ เป็นการให้บริการที่เป็นมิตร มีความรัก ความเมตตา ใส่ใจในปัญหา และความทุกข์ของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ให้บริการตามปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการที่เป็นจริง โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเป็นหลัก ประกอบด้วย 1) จิตบริการ (S = Service mind) 2) การคิดเชิงวิเคราะห์ (A=Analytical Thinking) และ 3) การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ (P=Participation) (กลุ่มพัฒนาการศึกษา, 2556) คุณลักษณะอัตลักษณ์บัณฑิตทั้ง 3 องค์ประกอบนี้จะแสดงพฤติกรรมในลักษณะบูรณาการจะแยกเป็นส่วนๆ ไม่ได้ ดังนั้นกระบวนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลจึงมีลักษณะบูรณาการเชื่อมโยงกันภายใต้บริบทการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสาขาพยาบาลศาสตร์ มุ่งเน้นให้เกิดสมรรถนะตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ.2552 ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ด้านความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) ด้านทักษะ การปฏิบัติทางวิชาชีพ รวมทั้งการจัดการโครงการและกิจกรรมเสริมหลักสูตรและมีการประเมินที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างปลอดภัยตามขอบเขตของวิชาชีพ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและเป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

อย่างไรก็ตามการดำเนินการเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ยังคงเป็นการดำเนินการจัดการเรียนการสอน และวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่ยึดโยงอยู่กับสมรรถนะและเนื้อหาตามรายวิชา การดำเนินโครงการและกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ ดำเนินไปตามบริบทของสถานศึกษาที่ครอบคลุม พันธกิจทุกด้าน แต่อาจยังไม่สามารถกระตุ้นหรือส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตที่กำหนดไว้ได้อย่างยั่งยืน ขาดการบูรณาการร่วมมือกันอย่างมีความหมายในการนำคุณลักษณะของอัตลักษณ์บัณฑิตไปพัฒนานักศึกษาพยาบาล ดังนั้นหากสามารถพัฒนาเทคนิค วิธีการ กลไก ขอบเขต เครื่องมือ ตลอดจนการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมจะช่วยให้กระบวนการดำเนินการเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีความเหมาะสมและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

การประเมินแบบเสริมพลัง (empowerment evaluation) เป็นแนวคิดที่นำเสนอโดย เฟทเทอร์แมน (Fetterman, 2001) รากฐานของแนวคิดนี้เป็นกระบวนการให้บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้า

มามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหา เป็นการใช้มนทัศน์ของการประเมิน เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมิน ไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุง การกำกับตนเองโดยใช้วิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการดำเนินงานเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลต่าง ๆ ช่วยตนเองได้ พัฒนาตนเองโดยใช้วิธีการประเมินตนเองและสะท้อนผลแก่ตนเอง และกลุ่ม โดยมีลักษณะ ที่เอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามาร่วมเรียนรู้ ประเมินตนเอง สะท้อนผลแก่ตนเอง จนในที่สุดสามารถตัดสินใจหรือกำหนดตนเองได้ จากรากฐานของแนวคิดดังกล่าวการประเมินแบบเสริมพลังจึงมีเป้าหมายส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มีวิธีการที่นิยมใช้ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจหรือเป้าหมาย(establish mission or vision statement) 2) การรวบรวมข้อมูล (taking stock) และ3) การวางแผนสำหรับอนาคต (plan for the future)

จากแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง จะเห็นได้ว่าเพื่อให้เกิดการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาลที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ต้องเน้นให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน พยาบาลพี่เลี้ยง บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และนักศึกษาพยาบาลเข้ามาร่วมเรียนรู้ในการกำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิต และร่วมประเมินนักศึกษาตามกิจกรรมที่กำหนด จึงได้มีการจัดโครงการครั้งนี้เพื่อจะให้อาจารย์ผู้สอน พยาบาลพี่เลี้ยงเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการ และเรียนรู้ ในการประเมินตนเอง สะท้อนผลแก่ตนเอง จนในที่สุดสามารถตัดสินใจหรือกำหนดตนเองได้ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งคาดหวังว่าจะช่วยทำให้กระบวนการดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันอาจเป็นแนวทางใหม่สำหรับวิทยาการพัฒนาศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ใหม่ในด้านเทคนิค วิธีการ การประยุกต์ใช้ และการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพผู้เรียนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมหลักสูตร

1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล
2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินแบบเสริมพลัง
3. ร่วมกำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก
4. ร่วมวางแผนการประเมินอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาลโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลัง

เป้าหมาย

อาจารย์และพยาบาลที่เลี้ยงสามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนานักศึกษาให้มีอัตลักษณ์ และคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์และร่วมประเมินนักศึกษาตามกิจกรรมที่กำหนดโดย ประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลัง

ดัชนีวัดความสำเร็จ

1. ร้อยละ 90 ของผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล
2. ร้อยละ 90 ของอาจารย์และพยาบาลที่เลี้ยง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินแบบเสริมพลัง
3. ได้แนวทางและกลวิธีในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาพยาบาลตามอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก

กลุ่มเป้าหมาย

1. พยาบาลที่เลี้ยงในหอผู้ป่วยที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ
2. อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

วิทยากร

1. ดร.ผ่องศรี แก้วชูเสน สถานที่ปฏิบัติงาน 37/10 ถนนวัดนิโครธ ตำบลทับเที่ยง อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง
2. ดร.พอเพ็ญ ไกรนรา สถานที่ปฏิบัติงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง
3. อาจารย์วรรัตน์ สุขคุ้ม สถานที่ปฏิบัติงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

วิธีการดำเนินงาน

1. ขั้นเตรียมการ/วางแผนงาน (Plan)

- 1.1 ประสานงานกับผู้บริหารวิทยาลัยฯ อาจารย์พยาบาล และพยาบาลที่เลี้ยงในแหล่งฝึกต่าง ๆ เพื่อวางแผนการดำเนินงาน
- 1.2 เขียนโครงการเพื่อขออนุมัติจากผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ
- 1.3 ประชาสัมพันธ์หลักสูตร
- 1.4 เตรียมเอกสาร จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ และการเตรียมสถานที่

2. ขั้นตอนดำเนินงาน (Do)

2.1 ดำเนินการจัดอบรมดังนี้

2.1.1 บรรยาย

2.1.2 อภิปรายกลุ่ม

3. ขั้นสรุปและประเมินผลการดำเนินงาน (Check)

3.1 ประเมินผลหลักสูตร

3.2 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการอภิปรายกลุ่มและจากการประเมินผล

3.3 สรุปเป็นแนวทางและกลวิธีในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาพยาบาลตามอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก

3.4 จัดทำรูปเล่มรายงาน

4. ขั้นการปรับปรุงการปฏิบัติงาน (Act)

4.1 เสนอผลการประเมินหลักสูตรต่อผู้บริหาร

4.2 นำแนวทางและกลวิธีในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาพยาบาลตามอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก ไปใช้ในการเรียนการสอนและการพัฒนาอัตลักษณ์ต่อไป

สถานที่ดำเนินการ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง

ระยะเวลาดำเนินการ

ระยะเวลา 4 วัน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. อาจารย์พยาบาลและพยาบาลพี่เลี้ยงมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล
2. อาจารย์พยาบาลและพยาบาลพี่เลี้ยง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินแบบเสริมพลัง
3. ได้แนวทางและกลวิธีในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาพยาบาลตามอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก

4. นักศึกษาพยาบาลมีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกมากขึ้นเมื่ออาจารย์พยาบาลและพยาบาลพี่เลี้ยง ได้นำแนวทางและกลวิธีที่ได้ไปบูรณาการในการเรียนการสอนหรือการทำกิจกรรมอื่น ๆ ในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล



ตัวอย่างเครื่องมือประกอบการทดลองใช้

รูปแบบการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ของนักศึกษาพยาบาล

สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

- 1) แบบบันทึกวิสัยทัศน์และพันธกิจ
- 2) แบบบันทึก การเสนอกิจกรรมหลัก
- 3) แบบบันทึก กิจกรรมที่เลือกเพื่อดำเนินการ
- 4) ปฏิทินการดำเนินงาน



ใบงานที่ 1 กำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจ (Developing a mission and vision) กลุ่มอาจารย์และพยาบาลพี่เลี้ยง

คำชี้แจง

1. เป็นการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลพระบรมราชชนนีสรัง
2. ให้สมาชิกแต่ละกลุ่มดำเนินการเลือกประธาน และเลขานุการของกลุ่ม

กิจกรรม

ให้ร่วมกันทบทวนการดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาลพระบรมราชชนนีสรังที่เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์ของนักศึกษาพยาบาล เพื่อทราบปัญหาและประเด็นที่ควรพัฒนาให้ดีขึ้นร่วมกัน อภิปรายและสรุปเป็นข้อความ โดยเขียนเป็นประโยคแสดงให้เห็นสิ่งที่ต้องการทำ กำหนดเป็นพันธกิจที่จะพัฒนางานต่อไป

เป้าหมาย

พันธกิจการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลพระบรมราชชนนีสรัง ดังนี้

วิสัยทัศน์ : นักศึกษาพยาบาลทุกคนมีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์บัณฑิต

1. พัฒนาการเรียนการสอนตามหลักสูตร โดยใช้อัตลักษณ์บัณฑิตเป็นฐาน
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพพยาบาล
3. พัฒนาผู้เรียนให้มีการดำรงชีวิตตามแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ ตามแนวทางการประเมินแบบเสริม

พลังและตอบสนองต่อผู้ใช้บัณฑิต

ใบงานที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Taking Stock)

กลุ่ม.....

คำชี้แจง

เป็นการตรวจสอบสถานภาพของตนเอง (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง) ที่เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่ผ่านมา

กิจกรรม

ให้ร่วมกันอภิปรายและนำเสนอกิจกรรม/โครงการ ที่จะสามารถดำเนินการและตอบสนองให้พันธกิจที่กำหนดไว้บรรลุผล ส่งผลต่อการเสริมสร้าง เพิ่มพูน สนับสนุนให้นักศึกษาพยาบาลมีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์บัณฑิตที่สถาบันฯกำหนด ดังนี้

1. ระบุว่า มีกิจกรรม/โครงการใดบ้าง ที่ต้องการทำ/ควรพัฒนาให้ดีขึ้น และเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผลในเบื้องต้น
2. ร่วมกันระบุกิจกรรมที่สำคัญในการดำเนินงาน จำนวน 10-20 กิจกรรม
3. จัดลำดับความสำคัญ โดยสมาชิกแต่ละคนลงความเห็นเพื่อให้ได้เป็นกิจกรรม/โครงการที่สำคัญตามลำดับ

ที่	กิจกรรม/โครงการ	รอบคะแนน	ลำดับที่
1	บูรณาการการจัดกิจกรรมด้วยชมรม กิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น แข่งกีฬา/จิตอาสา (SAP)	1	5
2	จัดกิจกรรมส่งเสริมการปรับตัว การยอมรับการแตกแยกระหว่างบุคคล การอยู่ร่วมกัน (S,A)		
3	อนุรักษ์และสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย (P)		
4	การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิด(A)		
5	จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	5	1
6	ส่งเสริมและผลักดันให้มีเวทีวิชาการด้านนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์		
7	กำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการเสริมสร้างอัตลักษณ์ของบัณฑิต	2	
8	กำหนดนโยบายในการนำอัตลักษณ์ไปสอดแทรกในรายวิชา (กำหนดสัดส่วนการประเมินผลด้านอัตลักษณ์)	5	2

ที่	กิจกรรม/โครงการ	คะแนนผู้ประเมินคนที่								เฉลี่ย
		1	2	3	4	5	6	7	8	
7	กำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการเสริมสร้างอัตลักษณ์ของบัณฑิต									
8	กำหนดนโยบายในการนำอัตลักษณ์ไปสอดแทรกในรายวิชา (กำหนดสัดส่วนการประเมินผลด้านอัตลักษณ์)									
9	บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในรายวิชา และการดำเนินชีวิตสร้างแกนนำ (วิธีการ)									
10	จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้(บรรยากาศ)									
11										
12										

5. ร่วมกันลงนามตามมติเลือกกิจกรรม/โครงการที่สามารถดำเนินการได้สำเร็จ

เป้าหมาย

กิจกรรม/โครงการที่สามารถดำเนินการได้สำเร็จในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลพระบรมราชชนนีสืบตั้ง) คือ

1. การจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติร่วมกับผู้ใช้บัณฑิตและแหล่งฝึก (ร่วมออกแบบ + ชี้แจงก่อนฝึกให้ละเอียด),ร่วมสร้างจิตสำนึกในพี่พยาบาล

2. โครงการสร้างจิตสำนึกรักสถาบันและวิชาชีพพยาบาล โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันระหว่างวิทยาลัย+แหล่งฝึก

3. ให้นักศึกษาแต่ละชั้นปีฝึกปฏิบัติร่วมกัน จัดช่วงเวลาให้ฝึกให้ตรงกันทุกชั้นปี ให้พี่ สอนน้อง

4. ให้แหล่งฝึกปฐมนิเทศนักศึกษา ก่อนฝึกภาคปฏิบัติ โดยมีแนวทางปฏิบัติในรูปแบบเดียวกัน (วิทยาลัยพยาบาลจัด โครงการให้โรงพยาบาลมีส่วนร่วมในการจัดทำแนวทาง + ชี้แจงนักศึกษา , บอกก่อนขอ case เพื่อได้ดู โดยละเอียด + ข้อซักถาม)

5. จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้มีการให้คำแนะนำหรือให้ความรู้แก่ผู้รับบริการให้มากขึ้น/พัฒนาสู่นวัตกรรม

6. ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาโดยจัดกิจกรรม/เวทีการนำเสนอ Evidence base ของนักศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของแหล่งฝึก

7. จัดกิจกรรมปัจฉิมนิเทศหลังการฝึก โดยให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ได้รับของแต่ละคน และเสริมทฤษฎี/แนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง , conference case ที่หอผู้ป่วยมีพี่พยาบาลร่วมเสนอแนะในส่วนท้ายของการทำหรือร่วมทำตลอดการ conference



ใบงานที่ 3 การวางแผนแผนงานในอนาคต (Planning for the Future)

กลุ่ม.....

คำชี้แจง

เป็นการร่วมกัน นำข้อมูลสถานภาพของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรังที่เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลที่ได้จากการขั้นตอนที่ 2 มาวางแผนพัฒนาการดำเนินงาน

กิจกรรม ให้ร่วมกันดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทบทวนเป้าหมายที่ต้องการในกิจกรรมโครงการที่ได้จากขั้นตอนที่ 2
2. กำหนดวิธีการ/กลยุทธ์ว่าจะใช้วิธีใด/กลยุทธ์ใดที่จะทำให้เป้าหมายนั้นประสบความสำเร็จ (อธิบายรายละเอียด)

ผลสำเร็จ (อธิบายรายละเอียด)

3. ระบุการเตรียมเอกสาร/หลักฐานต่างๆ และการลงรายละเอียดของกิจกรรมในรูปแบบฟอร์มแผนปฏิบัติการ (ออกแบบได้ตามต้องการ)

ที่	งานที่ปฏิบัติ	รายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติ	เอกสารหลักฐานที่ใช้	ผู้เกี่ยวข้อง
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

ปฏิทินการดำเนินการ

ปฏิทินการดำเนินการ การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนา
อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกไปใช้ในสถานศึกษา

ระยะเวลา (ภาคการศึกษา)	กิจกรรม
1 สัปดาห์ก่อน ภาคการศึกษา	เตรียมความพร้อม 1) คู่มือรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ นักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 2) เครื่องมือที่เกี่ยวกับการดำเนินการที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิต
สัปดาห์ที่ 1	1. ประชุมสร้างความเข้าใจกับบุคลากรฝ่ายต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทและหน้าที่ 2. ประชุมชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ 2.1 ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายต่าง ๆ 2) ประธานหลักสูตร อาจารย์ผู้สอนประจำหลักสูตรอาจารย์พี่เลี้ยง และ บุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง 2.2 ประเด็นชี้แจง มีดังนี้ 1) เป้าหมายการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต โดยประยุกต์ใช้การประเมิน แบบเสริมพลัง 2) แนวทางการดำเนินงานและระยะเวลาดำเนินการ 3) กำหนดผู้ประสานงานและหน้าที่ 4) ชี้แจงคู่มือการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังในการพัฒนา อัตลักษณ์บัณฑิต
สัปดาห์ที่ 2	3. ใช้แบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลและการประเมินเสริมพลัง เก็บข้อมูลกับผู้ให้ ข้อมูลทั้งหมด เป็นการวัดก่อนทดลอง

ระยะเวลา (ภาคการศึกษา)	กิจกรรม
สัปดาห์ที่ 3-4	<p>4. ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง3 ชั้น</p> <p>4.1 ระยะเตรียมบุคลากร ดำเนินการเตรียมการอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การจัดทำโครงการพัฒนาที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตนักศึกษาพยาบาล และการประเมินแบบเสริมพลัง</p>
สัปดาห์ที่ 5	<p>4.2 ระยะดำเนินงาน</p> <p>ขั้นที่ 1 การกำหนดพันธกิจดำเนินการ เพื่อให้ได้มาซึ่งวิสัยทัศน์และพันธกิจ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมนักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ทบทวนผลการดำเนินงานการพัฒนานักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิต (2) กำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล (3) กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษา (4) ลงนามตามมติ
สัปดาห์ที่ 5	<p>ขั้นที่ 2 การรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้นักศึกษาพยาบาลมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตสูงขึ้น ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) นำเสนอกิจกรรมหลัก (กิจกรรมการเรียนการสอน/กิจกรรมโครงการต่าง ๆ (2) จัดอันดับกิจกรรมที่มีความสำคัญและมีคุณค่าที่จะดำเนินการ (3) ลงนามตามมติ
สัปดาห์ที่ 5	<p>ขั้นที่ 3 การวางแผนสำหรับอนาคต ดำเนินงานเพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบที่จะช่วยให้กิจกรรมที่ต้องปฏิบัติจาก ขั้นที่ 2 ประสบความสำเร็จ เช่น เครื่องมือประเมิน เครื่องเก็บข้อมูล เทคนิควิธีการจัดกิจกรรมกับนักศึกษา กิจกรรมโครงการที่นักศึกษามีส่วนร่วม เป็นต้น</p>

ระยะเวลา (ภาคการศึกษา)	กิจกรรม
	<p>(1) วิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล ในขั้นที่ 2</p> <p>(2) กำหนดกิจกรรมการดำเนินงาน/เทคนิคการดำเนินงาน/เทคนิคการสอน/การวัดและประเมินผล/รูปแบบของการเก็บข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์)</p>
สัปดาห์ที่ 6-13	5. ปฏิบัติงานตามกิจกรรมที่ได้จากการดำเนินการตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง ในข้อ 4
สัปดาห์ที่ 14-15	<p>6. เก็บรวบรวมข้อมูล</p> <p>1) ใช้แบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาลและการประเมินเสริมพลัง เก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดเป็นการวัดหลังการทดลองใช้</p> <p>2) ใช้แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาลเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด</p> <p>3) ใช้แบบประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาชั้นปีที่ 3</p> <p>7. ประเมินคุณภาพรูปแบบโดยผู้รู้รูปแบบ ได้แก่ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน และอาจารย์พี่เลี้ยง โดยใช้แบบประเมินคุณภาพรูปแบบการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด</p>
สัปดาห์ที่ 16	<p>8. วิเคราะห์ข้อมูล</p> <p>1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ มาตรวจความถูกต้องของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ</p> <p>2) ผู้วิจัยขออนุญาตผู้อำนวยการวิทยาลัยประชุมผู้รู้รูปแบบการประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับและพิจารณาสรุปรูปแบบจากการนำไปใช้กับสถานศึกษาเพื่อได้แนวปฏิบัติสำหรับการนำไปใช้ต่อไป</p>

ผลการสำรวจ

1. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

จากการดำเนินการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกในปัจจุบัน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในการพัฒนาหลักการเบื้องต้นของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกต่อไป ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1.1 สภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การสำรวจข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 240 คน ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสภาพการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมีจำนวนตำแหน่งละ 30 คนเท่ากัน (ร้อยละ 12.50) และเป็นอาจารย์ผู้สอนประจำหลักสูตรจำนวน 150 คน (ร้อยละ 62.50) ส่วนใหญ่เป็นหญิง (ร้อยละ 97.08) มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ขึ้นไป (ร้อยละ 67.92) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 74.58) มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (ร้อยละ 86.67) และส่วนใหญ่ยังไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์และการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก (SAP) (ร้อยละ 65.83) ดังแสดงในตารางผนวกที่ 7

ตารางผนวกที่ 7 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	7	2.92
	หญิง	233	97.08
2	ตำแหน่ง		
	ผู้อำนวยการ	30	12.50
	รองผู้อำนวยการ	30	12.50
	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	30	12.50
	อาจารย์ผู้สอนประจำหลักสูตร	150	62.50
3	ประสบการณ์การทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	32	13.33
	ระหว่าง 5 – 10 ปี	45	18.75
	ระหว่าง 11-20 ปี	49	20.42
	ระหว่าง 21-30 ปี	68	28.33
	มากกว่า 30 ขึ้นไป	46	19.17
4	วุฒิการศึกษา		
	ปริญญาตรี	19	7.92
	ปริญญาโท	179	74.58
	ปริญญาเอก	42	17.50
5	ประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตามกรอบคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา		
	ไม่มีประสบการณ์	32	13.33
	มีประสบการณ์	208	86.67

ตารางผนวกที่ 7 (ต่อ)

	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
6	การอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์และการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกหรือ (SAP)		
	ไม่ได้รับการอบรม	158	65.83
	ได้รับการอบรม	82	34.17

1.2 สภาพการดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

การศึกษาสภาพการดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณปรากฏผลการศึกษาดังนี้

1) ด้านการจัดการเรียนการสอนและโครงการพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิต ผลการศึกษา พบว่า วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนและโครงการพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกในภาพรวมระดับปานกลาง ($M=3.34, S.D.=0.62$) เมื่อพิจารณากิจกรรม พบว่า การจัดการเรียนการสอนมีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกในระดับมาก นอกนั้นมีการดำเนินงานในระดับปานกลาง รายละเอียดแสดงในตาราง ผนวกที่ 8

ตารางผนวกที่ 8 การดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลด้านการจัด
การเรียนการสอนและโครงการพัฒนาผู้เรียน

	กิจกรรม	สภาพการดำเนินงาน		ความหมาย
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
ด้านการจัดการเรียนการสอนและโครงการพัฒนาผู้เรียน				
1	วิทยาลัยฯกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ โครงการ และกิจกรรม ที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบัน พระบรมราชชนก	3.45	0.45	ปานกลาง
2	วิทยาลัยฯมีระบบและกลไกในการวัดและประเมินผลการ เรียนการสอนและ โครงการและกิจกรรมที่ให้สอดคล้อง กับอัตลักษณ์บัณฑิต	3.14	0.63	ปานกลาง
3	วิทยาลัยฯมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอัตลักษณ์ บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกแก่อาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา	3.25	0.69	ปานกลาง
4	การจัดการเรียนการสอนมีการกำหนดจุดประสงค์การ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบัน พระบรมราชชนก	3.83	0.79	มาก
5	การจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆมีการสอดแทรก หรือเชื่อมโยงกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต ของสถาบันพระบรมราชชนก	3.39	0.65	ปานกลาง
6	รูปแบบหรือวิธีการเรียนการสอนเหมาะสมมีความ สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรม ราชชนก	3.27	0.58	ปานกลาง
7	วิธีการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมโครงการ ช่วยส่งเสริมและพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบัน พระบรมราชชนกอย่างชัดเจน	3.20	0.64	ปานกลาง
8	สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้เหมาะสมสอดคล้อง กับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต	3.22	0.55	ปานกลาง
เฉลี่ย		3.34	0.62	ปานกลาง

2) ด้านการสร้างความเข้าใจให้อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา ผลการศึกษาพบว่า วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีการดำเนินงานด้านการสร้างความเข้าใจให้อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ($M=3.31$, $S.D.=0.58$) และมีการดำเนินงานกิจกรรมย่อยๆ ในระดับปานกลางทุกรายการ รายละเอียดแสดงในตารางผนวกที่ 3

ตารางผนวกที่ 9 การดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ด้านการสร้าง ความเข้าใจให้อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา

กิจกรรม	ภาพการดำเนินงาน		ความหมาย
	<i>M</i>	<i>SD</i>	
การสร้างความเข้าใจให้อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา			
1 ความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก(SAP)	3.15	0.48	ปานกลาง
2 การตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษา	3.40	0.63	ปานกลาง
3 การสื่อสารให้นักศึกษาเข้าใจถึงคุณลักษณะของนักศึกษาหรือบัณฑิตตรงตามอัตลักษณ์บัณฑิตที่สถาบันพระบรมราชชนกกำหนด	3.25	0.60	ปานกลาง
4 กิจกรรมและโครงการที่วิทยาลัยฯเป็นผู้จัดหรือสนับสนุนให้จัดได้ส่งเสริมและสร้างเสริมการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษา	3.43	0.59	ปานกลาง
5 การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษา	3.39	0.65	ปานกลาง
6 อาจารย์ บุคลากรและนักศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมสร้างเสริมอัตลักษณ์บัณฑิตตามที่สถาบันพระบรมราชชนกกำหนด	3.27	0.55	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.31	0.58	ปานกลาง

3) ด้านการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลผลการศึกษา พบว่า นักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีอัตลักษณ์บัณฑิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.47, S.D.=0.71$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีอัตลักษณ์บัณฑิตด้านจิตบริการระดับมาก ($M=3.76, S.D.=0.72$) ส่วนด้านอื่นๆ มีอัตลักษณ์บัณฑิตในระดับปานกลาง รายละเอียดแสดงในตารางผนวกที่ 4

ตารางผนวกที่ 10 การประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล

อัตลักษณ์บัณฑิต	M	SD	ความหมาย
1 ด้านจิตบริการ	3.76	0.72	มาก
2 ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์	3.22	0.73	ปานกลาง
3 ด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ	3.43	0.67	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.47	0.71	ปานกลาง

1.3 ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

ปัญหาการดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล โดยเรียงจากมากไปน้อย 2 อันดับแรก ดังนี้ 1) การจัดทำแผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปียังไม่เน้นการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาคิดเป็นร้อยละ 21.99 และ 2) การจัดทำแผนการสอนยังไม่เน้นระบวนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต นักศึกษาคิดเป็นร้อยละ 19.78 รายละเอียดแสดงในตารางผนวกที่ 11

ตารางผนวกที่ 11 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา
พยาบาล

ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 การจัดทำแผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปียังไม่เน้นการพัฒนาอัตลักษณ์ของนักศึกษา	20	21.99
2 การจัดทำแผนการสอนยังไม่เน้นกระบวนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา	18	19.78
3 บุคลากรยังขาดความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล	16	17.58
4 ในการบริหารจัดการสถานศึกษายังไม่ให้ความสำคัญในการนำผลการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตไปพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษา	15	16.48
5 การจัดอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุมกระบวนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา	14	15.38
6 ขาดทักษะการสร้างกิจกรรมและเครื่องมือที่เหมาะสมในการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา	8	8.79
รวม	91	100.00

1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา

พยาบาล

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผลการศึกษาพบว่าข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล โดยเรียงจากมากไปน้อย 2 อันดับแรก ดังนี้

- 1) ควรจัดทำแผนการสอนเน้นอัตลักษณ์บัณฑิตและยึดผลการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลในปีที่ผ่านมาคิดเป็นร้อยละ 31.58 และ ควรจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีจุดเน้นและตัวชี้วัดที่อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาในการกำหนดแผนงาน/โครงการคิดเป็นร้อยละ 29.83 รายละเอียดแสดง ในตารางผนวกที่ 12

ตารางผนวกที่ 12 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา
พยาบาล

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1 ควรจัดทำแผนการสอนเน้นอัตลักษณ์บัณฑิตและยึดผลการประเมิน อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลในปีที่ผ่านมา	18	31.58
2 ควรจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีจุดเน้นและตัวชี้วัดที่อัตลักษณ์ บัณฑิตของนักศึกษาในการกำหนดแผนงาน/โครงการ	17	29.83
3 ควรพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้กับ บุคลากรทุกกลุ่มอย่างทั่วถึงและมอบหมายความรับผิดชอบที่ชัดเจน ในการปฏิบัติงาน	12	20.05
4 ควรมีนโยบายการกำกับ ติดตามการดำเนินงานตามโครงการ/ แผนปฏิบัติการ ประจำปีที่เป็นรูปธรรมและชัดเจน	10	17.54
รวม	57	100.00

**2. ผลการตรวจสอบคุณภาพร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของ
นักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกโดยผู้เชี่ยวชาญ**

การตรวจสอบคุณภาพร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต
ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เห็นว่ามีดีและ
องค์ประกอบของโครงสร้างรูปแบบมีความสอดคล้องกับนิยามของรูปแบบ โดยทุกมิติและ
องค์ประกอบมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ดังแสดงในตารางผนวกที่ 13

ตารางผนวกที่ 13 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของมิติและองค์ประกอบของโครงสร้างรูปแบบ
การประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

รายการ	ค่า IOC
1 องค์ประกอบของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย	1.00
2 มิติ คือ มิติการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล และมิติการประเมินแบบเสริมพลัง	
2 มิติการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาลประกอบด้วย	1.00
1) การจัดการเรียนการสอน	
2) การจัด โครงการพัฒนานักศึกษา	
3) การประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตนักศึกษาพยาบาล	
3 มิติการประเมินแบบเสริมพลัง ประกอบด้วย 1) ขั้นตอนการประเมิน แบบเสริมพลัง และ 2) ยุทธวิธีการดำเนินงาน	1.00
4 ขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง	1.00
ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ (Establishing Mission or Vision Statement)	
ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูล (Taking Stock)	
ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนสำหรับอนาคต(Planning for the Future)	
5 ยุทธวิธีการดำเนินงาน	1.00
1) การฝึกอบรม	
2) การให้คำปรึกษา	
3) การอำนวยความสะดวก	
4) การสร้างความกระฉ่าง	
5) การให้เสรีภาพในการตัดสินใจปฏิบัติ	

ตารางผนวกที่ 13 (ต่อ)

	รายการ	ค่า IOC
6	กิจกรรมในขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังขั้นตอนที่ 1 การกำหนดพันธกิจ หรือวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 1) การทบทวนผลการดำเนินงานการพัฒนานักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิต 2) การวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน 3) การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา 4) การลงนามตามมติ 	1.00
7	กิจกรรมในขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง ขั้นตอนที่ 2 การรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 1) การทบทวน/วิเคราะห์ และนำเสนอกิจกรรมหลักที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และโครงการต่างๆที่เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา 2) การเลือกกิจกรรมที่จะดำเนินการ 3) การลงนามตามมติ 	1.00
8	กิจกรรมในขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง ขั้นตอนที่ 3 การวางแผน สำหรับอนาคต ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> 1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล ในขั้นที่ 2 2) การกำหนดกิจกรรมการดำเนินงาน เทคนิคการดำเนินงานหรือเทคนิคการสอน การวัดและประเมินผล 3) กำหนดรูปแบบของการเก็บข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์ 4) การลงนามตามมติ 	1.00

3. ผลการตรวจคุณภาพของร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จากการทดลองใช้ในการจัดการเรียนการสอน

การตรวจสอบคุณภาพของร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จากการทดลองใช้ในการจัดการเรียนการสอน 1 รายวิชา พิจารณาโดยอาจารย์ผู้สอนและพยาบาลพี่เลี้ยง ตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน ปรากฏผลการประเมิน ดังนี้

1) ด้านความเป็นไปได้ พบว่า ผลการประเมินคุณภาพของร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายการประเมินรายชื่อ พบว่า ร่างรูปแบบมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังแสดงในตารางผนวกที่ 8

ตารางผนวกที่ 14 คุณภาพของร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้านความเป็นไปได้

รายการ	ระดับคุณภาพ		ความหมาย
	<i>M</i>	<i>SD</i>	
1 รูปแบบสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษา	4.23	0.57	มาก
2 รูปแบบมีทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ	4.20	0.66	มาก
3 รูปแบบสามารถทำความเข้าใจได้ง่าย	4.07	0.69	มาก
4 การดำเนินการตามวิธีการและขั้นตอนการประเมินเสริมพลังไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้	4.10	0.71	มาก
5 กระบวนการดำเนินงานทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.17	0.53	มาก
6 บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมมือเพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาประสบความสำเร็จ	4.30	0.47	มาก
7 ผลจากการใช้รูปแบบฯ มีความคุ้มค่า	4.21	0.68	มาก
เฉลี่ย	4.18	0.62	มาก

2) ด้านความเป็นประโยชน์ พบว่า ผลการประเมินคุณภาพของร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายการประเมินรายชื่อ พบว่า ร่างรูปแบบมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังแสดงในตารางผนวกที่ 15

ตารางผนวกที่ 15 คุณภาพของร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต
ของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้านความเป็นประโยชน์

รายการ	ระดับคุณภาพ		ความหมาย
	<i>M</i>	<i>SD</i>	
1 รูปแบบช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา	4.21	0.58	มาก
2 รูปแบบช่วยจัดระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นมิได้เป็นการเพิ่มภาระ	4.13	0.63	มาก
3 รูปแบบช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล	4.20	0.55	มาก
4 รูปแบบช่วยสร้างความมั่นใจในคุณภาพนักศึกษาพยาบาลของสถานศึกษา	4.07	0.52	มาก
5 รูปแบบสะท้อนให้เห็นจุดแข็งจุดอ่อนของสภาพดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลอย่างชัดเจน	4.10	0.48	มาก
6 รูปแบบทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ	4.07	0.45	มาก
7 ขั้นตอนการประเมินเสริมพลังช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านการประเมิน	4.30	0.60	มาก
8 ขั้นตอนการประเมินเสริมพลังส่งผลกระทบต่อให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	4.03	0.56	มาก
เฉลี่ย	4.14	0.54	มาก

3) ด้านความเหมาะสม พบว่า ผลการประเมินคุณภาพของร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายการประเมินรายชื่อ พบว่า ร่างรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังแสดงในตารางผนวกที่ 16

ตารางผนวกที่ 16 คุณภาพของร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต
ของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้านความเหมาะสม

รายการ	ระดับคุณภาพ		ความหมาย
	<i>M</i>	<i>SD</i>	
1 รูปแบบมีความสอดคล้องกับ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรฐานอุดมศึกษา	4.27	0.69	มาก
2 รูปแบบมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.20	0.41	มาก
3 รูปแบบเหมาะสมกับการบริหารจัดการและ การปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.13	0.43	มาก
4 รูปแบบไม่เป็นการสร้างภาระงานต่อการทำงานของบุคลากร	4.13	0.51	มาก
5 รูปแบบให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง	4.13	0.57	มาก
6 กระบวนการพัฒนาบุคลากรตามวิธีการประเมินแบบ เสริมพลังมีความเหมาะสม	4.20	0.55	มาก
7 กิจกรรมการดำเนินงานสอดคล้องกับลักษณะ การปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.00	0.53	มาก
เฉลี่ย	4.15	0.53	มาก

4) ด้านความถูกต้อง พบว่า ผลการประเมินคุณภาพของร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายการประเมินรายชื่อ พบว่า ร่างรูปแบบมีความถูกต้องอยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังแสดงในตารางผนวกที่ 17

ตารางผนวกที่ 17 คุณภาพของร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต
ของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้านความถูกต้อง

	คุณภาพของรูปแบบด้านความถูกต้อง	ระดับคุณภาพ		ความหมาย
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
1	รูปแบบมีแนวคิดและหลักการสำคัญตรงกับหลักการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ	4.27	0.52	มาก
2	รูปแบบมีการระบุเนื้อหาที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน	4.20	0.55	มาก
3	รูปแบบช่วยให้เกิดประสิทธิผลต่อการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล	4.00	0.59	มาก
4	รูปแบบช่วยให้เกิดระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ถูกต้อง	4.10	0.40	มาก
5	รูปแบบช่วยทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจที่ชัดเจน	4.17	0.53	มาก
6	รูปแบบส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนางานอย่างชัดเจน	4.13	0.63	มาก
เฉลี่ย		4.14	0.54	มาก

สรุปได้ว่า ร่างรูปแบบฯ มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาผลการประเมินคุณภาพรายด้าน พบว่า มีคุณภาพในระดับมากทุกด้าน ดังแสดงในตารางผนวกที่ 18

ตารางผนวกที่ 18 คุณภาพของร่างรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต
ของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกตามมาตรฐานการประเมิน
จากการทดลองใช้ในการจัดการเรียนการสอนรายวิชา

	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ		ความหมาย
		<i>M</i>	<i>SD</i>	
1	ด้านความเป็นไปได้	4.18	0.62	มาก
2	ด้านความเป็นประโยชน์	4.14	0.54	มาก
3	ด้านความเหมาะสม	4.15	0.53	มาก
4	ด้านความถูกต้อง	4.14	0.54	มาก
เฉลี่ยรวม		4.15	0.56	มาก

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางเจียมจิต โสภณสุขสถิตย์
วัน เดือน ปีเกิด	15 กุมภาพันธ์ 2506
สถานที่เกิด	อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2527 ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง (เทียบเท่าปริญญาตรี) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา พ.ศ. 2533 สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2545 พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลผู้ใหญ่) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

