

การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการใช้แบบประเมินทางจิตวิทยาและการจัดทำแผนพัฒนา

ตนเอง: กรณีศึกษาพยาบาลปฏิบัติการ ประจำห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐบาล



นางสาวมนต์สินี บุญสิงห์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยา และการจัดทำแผนพัฒนา

รายบุคคล: กรณีศึกษาพยาบาลปฏิบัติการประจำห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐบาล

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 3 กันยายน พ.ศ.2556

มนต์สินี บุญสิงห์

ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศารุ่งเรือง

Ph.D. (Human Resource Management)

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

มลฤดี สระภู

Ph.D.(Human Resource Management)

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ศรยุทธ วัฒนวิสุทธิ

M.B.A.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์อรรณพ ต้นละมัย, Ph.D.

คณบดี

วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล

วสันต์ ธรรมานุรักษ์กุล

M.Acc.

กรรมการสอบสารนิพนธ์



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากอาจารย์สรยุทธ วัฒนะวิสุทธิ ผู้สอนวิชา Leadership Development through Psychometric Assessment and Development Action Plan (DAP) ที่ให้ความรู้ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ด้วยความเคารพอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะกรรมการจัดการ สาขาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กรทุกท่านที่ได้มอบความรู้อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ นางสาวจุฑาทิพย์ นันทวินิตย์ หัวหน้าหน่วยผ่าตัดออร์โธปิดิกส์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และเป็นທີ່ปรึกษาในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ รวมถึงเพื่อนๆ พี่น้องห้องผ่าตัดที่ให้การช่วยเหลือ แลกแวง และให้กำลังใจเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ พี่ๆ น้องๆ และเพื่อน ป.โท รุ่น 15A คณะการจัดการ สาขาทุนมนุษย์ และการจัดการองค์กรทุกท่านที่ช่วยเหลือ แนะนำ และให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์มาโดยตลอด เหนือสิ่งอื่นใดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา พี่สาว ผู้มีพระคุณ และที่เป็นแรงบันดาลใจ คอยให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้านตลอดมา

มนต์สินี บุญสิงห์

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	๗
บทคัดย่อ ค	
สารบัญตาราง	๗
สารบัญรูปภาพ	๗
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	4
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ	4
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	6
บทที่ 3 ระเบียบการวิจัย	13
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	13
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	
3.2.1 แบบประเมินทางจิตวิทยา (Psychometric Assessment)	13
3.2.2 การนำ WBI ไปประยุกต์ใช้	13
3.2.3 คุณลักษณะเด่นที่สำคัญ	14
3.2.4 ประสิทธิภาพของการทำแบบทดสอบ WBI	15
3.2.5 Work Behavior Inventory Scales	16
3.3 Feedback From Direct Boss	18

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	27
บทที่ 5 การอภิปรายผลและการนำไปใช้	
5.1 Development Goals and Insight	44
5.2 Development Action Plan (DAP)	50
บรรณานุกรม	53
ประวัติผู้วิจัย	57



สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงการประเมินผลงาน (Performance)	18
2	แสดงการประเมินสมรรถนะหลัก	19
3	แสดงการประเมินลักษณะบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ	26
4	แสดงการประเมินผลจากผู้บังคับบัญชา	42



สารบัญรูปร่าง

ภาพ	หน้า
1 แสดงลักษณะของบุคลิกภาพ (Trait) 5 ด้านตามทฤษฎี Big Five Personality	8
2 ความเที่ยงตรงของแบบประเมินผล WBI	34
3 ปัจจัยสำคัญด้านบุคลิกภาพ	34
4 รูปแบบของการเป็นผู้นำ	34
5 บุคลิกภาพแบบเก็บตัวหรือเปิดเผย	35
6 บุคลิกภาพแบบปัญเจกนิยมหรือสอดคล้องนิยม	35
7 บุคลิกแบบอนุรักษ์นิยมหรือเปิดรับสิ่งใหม่	36
8 บุคลิกแบบไม่เป็นทางการหรือระมัดระวังรอบคอบ	36
9 บุคลิกภาพแบบตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือมั่นคงทางอารมณ์	37

การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการใช้แบบประเมินทางจิตวิทยาและการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง : กรณีศึกษา
พยาบาลปฏิบัติการ ประจำห้องผ่าตัด โรงพยาบาล

LEADERSHIP DEVELOPMENT THROUGH PSYCHOMETRIC ASSESSMENT AND
DEVELOPMENT ACTION PLAN (DAP) : CASE STUDY OF SCRUB NURSE OF
ORTHOPEDICS SURGERY DEPARTMENT OF PUBLIC HOSPITAL

มนต์สินี บุญสิงห์ 5550037

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษา สารนิพนธ์ : มลฤดี สระฐาน , Ph.D. (Human Resource Management), ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์พลิศารุ่งเรือง , Ph.D. (Human Resource Management), ศรยุทธ วัฒนวิสุทธิ , M.B.A., วสันต์
ธรรมานุกรักษ์กุล, M.Acc.

บทคัดย่อ

การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการใช้แบบประเมินทางจิตวิทยาและการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง
ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 ปัจจัย ศึกษาองค์ประกอบ และการแสดงออกของ
พฤติกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนาภาวะผู้นำ การจัดทำแผนพัฒนาตนเองในพฤติกรรมที่เป็นจุดเด่น
จุดด้อย โดยใช้ผลการประเมินจากแบบประเมินทางจิตวิทยา Work Behavior Inventory (WBI) โดยศึกษา
เชิงวิเคราะห์พรรณนา เก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลปฏิบัติการ ประจำห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐบาลแห่ง
หนึ่ง จำนวน 1 คน เพื่อนำแผนพัฒนาตนเอง ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับงานใน
ปัจจุบัน

จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้รับการประเมินมี Self Perception การมองตัวเองค่อนข้าง
ถ่อมตัว มีความโดดเด่นในเรื่องการรู้จักอารมณ์ตนเองและการควบคุมอารมณ์ โดยมีการแสดงออกที่สุภาพ
ในการเข้าสังคมกับผู้อื่นได้ดี สามารถพูดจาโน้มน้าว จูงใจผู้อื่นได้ ปรับตัวได้ คีพอควร แต่ยังมี
ตั้งเป้าหมายและทำทายน้อย ความเป็นผู้นำ รอให้ผู้อื่นนำการปฏิบัติมากกว่า ไม่ชอบทำตามกฎ หรือ
ระเบียบขั้นตอน ซึ่งผู้ทำการศึกษาได้เลือกพฤติกรรม ความเป็นผู้นำ มาทำแผนพัฒนาตนเอง โดยมี
เป้าหมายเพื่อให้สามารถมีภาวะผู้นำมากขึ้น สามารถนำทีมให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

คำสำคัญ : ความเป็นผู้นำ (Leadership), ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five Theory), The
Work Behavior Inventory(WBI), แผนพัฒนาตนเอง (Development Action Plan DAP)

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมา

ปัจจุบันองค์กรมีการแข่งขันกันมากขึ้น การสร้างสรรค์ผลงานให้มีความโดดเด่นเหนือองค์กรอื่นที่เป็นคู่แข่ง เพื่อให้ตนเองอยู่รอด ยิ่งในธุรกิจด้านสุขภาพ การบริการถือได้ว่ามีการแข่งขันสูงหลายองค์กร ได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพของบุคลากรผู้ดำเนินการในองค์กร เพราะบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านั้นจะผลักดันให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ฉะนั้นองค์กรต่างๆจึงพยายามพัฒนาระบบการทำงานควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรของตนด้วยหรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าบุคลากรที่มีคุณภาพนั้นเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดขององค์กร (Mello, 2006) เพราะบุคลากรที่ทุ่มเทอย่างมากเพื่อการทำงาน และเต็มใจทำงานเพื่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งจัดเป็นพฤติกรรมที่ชี้ให้เห็นได้ว่าเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

บุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในการแสดงพฤติกรรม โดยแต่ละบุคคลนั้นมีบุคลิกที่แตกต่างกัน แล้วมีการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง (Extrovert) จะมีลักษณะพฤติกรรมชอบเข้าสังคม ชอบทำกิจกรรมที่ต้องแสดงตัวต่อหน้าผู้คนจำนวนมาก กล้าแสดงออก พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงานและองค์กรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งงานและมีพฤติกรรมที่เหมาะสม การทำความเข้าใจบุคลิกภาพของบุคคลด้วยวิธีการประเมินต่างๆ เช่น การใช้แบบวัดบุคลิกภาพ มีความสำคัญและช่วยให้องค์กรสามารถที่จะทราบถึงแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมของบุคคลที่องค์กรจะทำการคัดเลือกเข้ามาเป็นพนักงาน เพื่อให้องค์กรได้พนักงานที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมและมีพฤติกรรมที่องค์กรพึงประสงค์ นอกจากนี้การรู้บุคลิกภาพของพนักงานในองค์กรจะสามารถนำมาเป็นแนวทางเพื่อนำมาพัฒนาส่งเสริมให้พนักงาน เกิดการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมยิ่งขึ้น ในทางจิตวิทยานั้นทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบถือได้ว่ามีความเหมาะสมและครอบคลุมในการประเมินบุคลิกภาพ

เพราะฉะนั้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผู้ดำเนินการในองค์กร ให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับความคาดหวัง และวัฒนธรรมขององค์กรให้มากขึ้น ซึ่งนับเป็นสิ่งที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จ

บุคลากรในองค์กรจึงควรมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และมีพฤติกรรมที่แสดงออกที่เหมาะสม จากตัวคนที่บุคคลนั้นเป็น มีทั้งจุดเด่นและจุดด้อย การที่บุคคลนั้นสามารถรู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ย่อมส่งผลให้มองภาพรวมของตนเองได้ชัดเจนยิ่งขึ้น จากผลการประเมินทางจิตวิทยาและการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล สามารถนำไปปรับและพัฒนาตัวตนของผู้รับการประเมินให้มีศักยภาพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานในปัจจุบัน ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทัศนคติบุคลิกภาพ 5 ปีจ้อย ร่วมกับการศึกษาเครื่องมือการประเมินผลทางจิตวิทยา คือ Work Behavior Inventory (WBI) และแผนพัฒนารายบุคคล Development Action Plan (DAP) เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในบุคลิกภาพที่หลากหลาย การรู้แนวทางการปรับเปลี่ยนและการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม
2. เพื่อวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนารายบุคคลด้านภาวะการเป็นผู้นำให้เกิดประสิทธิภาพ
3. สามารถนำแผนพัฒนารายบุคคล Development Action Plan (DAP) ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับงานในปัจจุบัน ได้ดียิ่งขึ้น

1.3 ขอบเขตการศึกษา

การทำแผนพัฒนาตนเองครั้งนี้เป็นการศึกษาทัศนคติบุคลิกภาพ 5 ปีจ้อย ร่วมกับการศึกษาแผนพัฒนารายบุคคล Development Action Plan (DAP) ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ในส่วนของ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลครั้งนี้ ได้ทำการประเมินจากแบบประเมินทางจิตวิทยา Work Behavior Inventory (WBI) และเก็บข้อมูลจาก พยาบาลปฏิบัติการ ประจำห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง จำนวน 1 คน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลครั้งนี้ เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำโดยการใช้แบบประเมินทางจิตวิทยา และใช้แผนพัฒนารายบุคคล Development Action Plan (DAP) เป็นการแสดงออกของพฤติกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งผู้รับการประเมินจะทราบพฤติกรรมที่เป็นจุดเด่น (Strength) และจุดด้อย (Weakness) ของตนเอง ซึ่งการศึกษาทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 ปัจจัย ร่วมกับการศึกษาเครื่องมือการประเมินผลทางจิตวิทยา คือ Work Behavior Inventory (WBI) และการศึกษาแผนพัฒนารายบุคคล Development Action Plan (DAP) นั้น จะทำให้ผู้รับการประเมินมีความรู้ความเข้าใจในบุคลิกภาพที่หลากหลาย การรู้แนวทางการปรับเปลี่ยนและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้ผู้รับการประเมินสามารถนำแผนพัฒนาตนเองไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับงานในปัจจุบัน ได้ดียิ่งขึ้น



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การพัฒนาภาวะผู้นำโดยการใช้แบบประเมินทางจิตวิทยาและการจัดทำแผนพัฒนาตนเองครั้งนี้ มีขอบเขตการศึกษาตามแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
2. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

2.1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามคำว่า “ บุคลิกภาพ ” ไว้ดังนี้

เชดสคัตต์ โฆวาสินธุ์ (2520) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมกันเป็นแบบเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ

วิมลพร พันธุมนตรี (2534) สรุปได้ว่าบุคลิกภาพ หมายถึง ผลของพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคลทั้งหมดทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้น อันได้แก่ ลักษณะท่าทีการแสดงออก รูปร่างหน้าตา ความรู้สึกนึกคิด ฯลฯ ซึ่งเป็นพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกนั้นจะต้องมีลักษณะเฉพาะในแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นเหตุให้แต่ละบุคคลมีบุคลิกภาพแตกต่างกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึงแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งด้านความคิดและความรู้สึก ความสนใจ และสติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ โดยเน้นบุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอกของบุคคล รวมทั้งรูปร่าง การแต่งกาย อากัปกริยา ท่าทาง การวางตัว ความสนใจ นิสัย ความสามารถ ความชอบ/ไม่ชอบ ความร่าเริง ความอดทน เชาว์ปัญญา และรสนิยม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) กล่าวว่า บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ลักษณะโดยรวมของบุคคลซึ่งมีความเป็นเอกลักษณ์ ทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะ

รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย กิริยา ท่าทาง การวางตัว ความคิด ความรู้สึก ความสนใจ ความสามารถ สติปัญญา รสนิยม ฯลฯ

แมคคอนเนล (Mcconnel, 1974:610อ้างถึงในสวัสดี ประทุมราช, 2546:) ให้ความหมายของ หมายของบุคลิกภาพว่าหมายถึง ลักษณะที่บุคคลคิดและประพฤติ เมื่อเขาต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อม การคิดและการประพฤติดังกล่าวนี้ได้รับอิทธิพลจากสิ่งต่างๆ เช่น ค่านิยม แรงจูงใจ พันธุกรรม ทักษะ อารมณ์ ความสามารถ ภาพพจน์เกี่ยวกับตนเอง ความเฉลียวฉลาดและความกล้า แสดงออก

แคทเทล (Enger, 2009 อ้างถึงในบดินทร์ หาญบุญส่ง , 2555) ให้ความหมายของ บุคลิกภาพหมายถึง เป็นตัวทำนายพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆว่าจะมีพฤติกรรม อย่างไร หากอยู่ในสถานการณ์นั้นๆ

สรุปได้ว่าบุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะนิสัยทุกอย่างที่ประกอบขึ้นเป็นตัวบุคคล ซึ่งสามารถมองเห็นได้จากภายนอก ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ ลักษณะกิริยาท่าทางต่างๆ และ ลักษณะที่ปรากฏภายใน อันได้แก่ ทักษะ ความคิด ค่านิยม ความมีคุณธรรม ความสามารถ อารมณ์ แรงจูงใจ การรับรู้และการเรียนรู้ ฯลฯ ที่รวมกันเป็นแบบอย่างเฉพาะของบุคคลจะแสดงออกมาร ในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ที่ทำให้แต่ละคนมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงการ ปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับโลกภายนอก ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลทั้งภายในและภายนอก เป็น ตัวกำหนดลักษณะเฉพาะตัวที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ

2.1.2 ทฤษฎีบุคลิกภาพ

นักทฤษฎีบุคลิกภาพมีแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน สามารถจัดเป็นกลุ่ม ตามแนวคิดที่สอดคล้องกันได้ 4 กลุ่ม (Matlin, 1992อ้างถึงในสวัสดี ประทุมราช, 2546)

1.) ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (The Psychoanalytic Approach) มุ่งเน้นเกี่ยวกับจิตใต้สำนึกที่มี ผลต่อการกระทำพฤติกรรม นักจิตวิทยาคนสำคัญในทฤษฎีนี้คือ ซิกมันด์ ฟรอยด์ แนวคิดทฤษฎีนี้ เน้นความสำคัญของประสบการณ์ในวัยเด็ก และแรงจูงใจ ซึ่งอยู่ในจิตไร้สำนึกว่ามีบทบาทต่อการ กำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนั้นแนวคิดทฤษฎีจิตวิเคราะห์ จึงอธิบายบุคลิกภาพของบุคคลไปใน แนวทางของการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก ที่มีขึ้นพัฒนาการของบุคลิกภาพแต่ละขั้นแตกต่างกัน

2.) ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Approach) เป็นทฤษฎีที่เน้นการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากการเรียนรู้ ความสำคัญของการเรียนรู้ในขณะที่กำลังศึกษาหรือสังเกตจาก บุคคลอื่น อันมีผลต่อบุคลิกภาพของมนุษย์นักจิตวิทยาคนสำคัญในทฤษฎีนี้คือ บี เอฟ สกินเนอร์

และเบนคูรา ซึ่งเน้นให้เห็นว่าปัจจัยการเรียนรู้ต้องอาศัยการเสริมแรง การสังเกตการตัวแบบและการใช้ปัญญาความคิด ผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมตามที่ผู้สอนต้องการ

3.) ทฤษฎีลักษณะนิสัย (The Trait Approach) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะนิสัยโดยเฉพาะที่สามารถนำมาอธิบายได้ว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเช่นนี้ เป็นคนที่มีลักษณะนิสัยประเภทใด ผู้นำคนสำคัญในแนวทฤษฎีนี้คือ แอลพอร์ทและแคทเทลล์ แนวทฤษฎีนี้เน้นให้เห็นว่าบุคลิกภาพของบุคคลประกอบด้วย ลักษณะนิสัยด้านอื่นๆด้วย เช่น บุคคลที่มีลักษณะนิสัยขี้อาย จะมีลักษณะนิสัยอื่นๆ เข้ามาประกอบกันด้วย ได้แก่การขาดความเชื่อมั่นในตนเอง การไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่างๆ และการไม่ชอบเข้าสังคม เป็นต้น

4.) ทฤษฎีมนุษยนิยม (The Humanistic Approach) ผู้นำคนสำคัญในแนวคิดทฤษฎีนี้คือ โรเจอร์ และ มาสโลว์ แนวคิดทฤษฎีนี้เน้นให้เห็นว่า มนุษย์มีศักยภาพมากมาย ที่มีผลต่อการเจริญเติบโตของบุคลิกภาพ เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์มีความใฝ่ดี ความสร้างสรรค์ มีความปรารถนาที่จะพัฒนาตนเอง รู้จักรับผิดชอบชีวิตของตนและการกระทำต่างๆของตนไม่ว่าทำให้เกิดความสุข ความทุกข์ ความชั่ว ความดี เกิดจากการเลือกของตนและที่สำคัญคือ มนุษย์ทุกคนปรารถนาที่จะรู้จักตนเอง และความสามารถเฉพาะของตนเพื่อใช้พลังความรู้ ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ให้ได้ที่สุด

ซึ่งในที่นี้ผู้ศึกษาจะกล่าวถึงแต่ทฤษฎีในกลุ่มแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะนิสัยคือทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีรากฐานมาจากการศึกษาความหมายของคำศัพท์เริ่มต้นในปี 1930 ซึ่ง Allport และ Odbert (Larsen and Buss, 2008 อ้างถึงใน บดินทร์ หาญบุญทรง , 2555) ได้เริ่มต้นดำเนินการศึกษา และจำแนกลักษณะออกเป็น 17,953 ลักษณะจากภาษาอังกฤษ จากนั้น Allport และ Odbert ได้จำแนกชุดของลักษณะออกเป็น 4 รายการ ในระยะเวลาต่อมารายการ (List) มีลักษณะลดลงเหลือ 4,500 ลักษณะ และต่อมาได้ถูกนำไปใช้โดย Cattell (Larsen and Buss, 2008 อ้างถึงใน บดินทร์ หาญบุญทรง, 2555) ซึ่งวิเคราะห์คำศัพท์ของลักษณะบุคลิกภาพเนื่องจากความสามารถที่จำกัดของคอมพิวเตอร์ในขณะนั้น Cattell จึงไม่สามารถนำรายการ (List) นี้ไปทำการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบได้ เขาจึงลดรายการ (List) ลงเหลือ 171 กลุ่มของลักษณะ (Cluster) แทนโดยการตัดบางรายการออกและรวมรายการอื่นเข้าด้วยกัน และท้ายที่สุดจึงสรุปเป็นชุดที่มี 35 กลุ่ม (Cluster) ของลักษณะบุคลิกภาพ

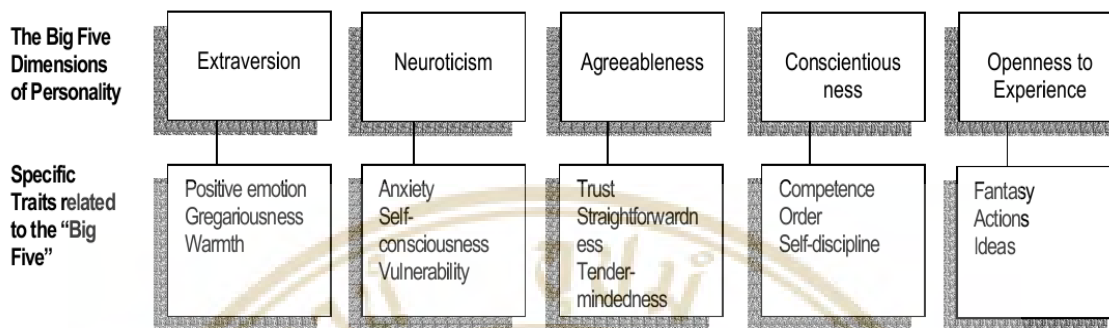
แนวคิดทฤษฎีบุคลิกภาพเริ่มมีความแพร่หลาย และนักทฤษฎีหลายคนได้จำแนก The Five factors โดยมีองค์ประกอบต่าง ๆ กัน และได้ทำการศึกษาความหมายและแจกแจงคำศัพท์และลักษณะของบุคลิกภาพ เช่น Goldberg ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ the Big Five ที่เป็นระบบมากที่สุด ในการใช้คำคุณศัพท์ภาษาอังกฤษของลักษณะ (trait) ที่เป็นคำเดียว โดยได้กำหนดคำคุณศัพท์ที่สำคัญของ Big Five ดังต่อไปนี้ 1. Surgency หรือ Extraversion : ช่างเจรจา, สนใจต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก, มั่นใจ, โดดเด่น , พุดจาเปิดเผย 2. Agreeableness: เห็นใจ, เมตตา, อ่อนน้อม, เข้าใจ, จริงใจ 3. Conscientiousness: เป็นระบบ , เรียบร้อย, มีระเบียบ, ลงมือปฏิบัติ, คล่องแคล่ว, พิถีพิถัน 4. Emotional stability : สงบ, ผ่อนคลาย, มั่นคง 5. Intellect หรือ Imagination : มีความคิดสร้างสรรค์, มีจินตนาการ, เฉลียวฉลาด

ต่อมาในปี ค.ศ. 1980 Costa and McCrae (Larsen and Buss, 2008 อ้างถึงใน บดินทร์ หาญบุญทรง, 2555) ได้จำแนกองค์ประกอบของ the Big Five Factors ดังนี้ Extraversion, Neuroticism, Openness to Experience, Agreeableness และ Conscientiousness โดยมีการใช้แบบจำลองบุคลิกภาพ และพัฒนาเครื่องมือการประเมิน คือ the Neuroticism Extraversion Openness Personality Inventory (NEO -PI) เพื่อที่จะวัดมิติบุคลิกภาพต่างๆไปในด้าน Neuroticism, Extraversion และ Openness เมื่อพบว่ามิติของพวกเขาคือคล้ายคลึงกับ 3 องค์ประกอบใน the Big Five Factors มาก จึงได้ปรับปรุงและสร้าง the Neuroticism Extraversion Openness Personality Inventory , Revised (NEO-PI-R) ขึ้นมาใหม่ โดยการเพิ่ม Scale เพื่อที่จะวัด Agreeableness กับ Conscientiousness และแสดงให้เห็นว่าเครื่องมือนี้มีความเชื่อมโยงกับ the Big Five factors ที่มาจากการศึกษาคำศัพท์ ดังนั้นจึงถือได้ว่าแบบทดสอบนี้เป็นแบบทดสอบที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อประเมิน the Big Five ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ

องค์ประกอบทั้งห้าของบุคลิกภาพ

องค์ประกอบแต่ละด้านของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ การอธิบายถึงตัวบุคคลนั้น ทุกคนจะมีรูปแบบเฉพาะของบุคลิกภาพ เพราะบุคลิกภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทราบความคิด ความรู้สึกและการกระทำของบุคคล เป็นสิ่งที่ช่วยจำแนกความแตกต่าง นักวิจัยจะอธิบายบุคลิกภาพออกเป็นคุณลักษณะเฉพาะ (Trait) ซึ่งได้จำแนกไว้เป็นจำนวนมาก ในทางจิตวิทยานั้นบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นคุณลักษณะที่ประกอบด้วย 5 มิติซึ่งเป็นการวิจัยเชิงประจักษ์ เช่นเดียวกับที่ Costa and McCrae (1992 อ้างถึงในกรัณท์รักษ์ เต็มวิทย์จร, 2553) ได้จำแนกบุคลิกภาพออกเป็นห้าองค์ประกอบ โดยเรียกว่าแบบจำลองของบุคลิกภาพ (Big Five Model of Personality) ประกอบด้วยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa และ McCrae ซึ่งแบบวัดของ Costa และ McCrae (1992 อ้าง

ถึงในในกรัณท์กรักร์ เต็มวิทย์จร, 2553) ได้ทำการพัฒนาขึ้นนั้นมีชื่อว่า NEO-PI, NEO PI-R และ NEO-FFI เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป โดยคุณลักษณะของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีดังต่อไปนี้



ที่มา: ประยุกต์จาก R. R. McCrae and P. T. Costa, "Discriminant Validity of NEO-PI-R Facet Scales," 1992.

ภาพ 1 แสดงลักษณะของบุคลิกภาพ (Trait) 5 ด้านตามทฤษฎี "Big Five Personality"

1. บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว (Extraversion) ประกอบไปด้วย การเป็นผู้มีความอบอุ่น (Warmth), ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness), การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (Assertiveness), การชอบมีกิจกรรม (Activity), ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking), การมีอารมณ์ด้านบวก (Positive Emotions)

บุคลิกภาพแบบแสดงตัวเป็นความทุ่มเทให้กับโลกภายนอก พวกเขาแสดงตัวจะมีความเพลิดเพลินกับการอยู่กับสังคม เป็นผู้ที่ยิ้มไปด้วยไปด้วยพลังงานและบ่อยครั้งที่ได้รับประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดอารมณ์ทางบวก มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น เมื่ออยู่ในกลุ่มเพื่อนจะชอบพูดคุย คุณเลพวกพ้องและชอบดึงดู ในทางตรงกันข้าม (Introverts) ชอบเก็บตัว เก็บกด ปิดตัวเองเมื่อมีปัญหาพยายามแก้ปัญหาเองคนเดียว คนกลุ่มนี้ (Introverts) มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้เงียบขรึม สงบเสถียร สุขุมรอบคอบ ปิดกั้นตัวเองและไม่ยอมตามสังคม ไม่เบื่อบาน ไม่มีพลังงาน และไม่ชอบเข้าร่วมกิจกรรม ชอบทำอะไรคนเดียวมากกว่า พวกเขาไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง (Anonymous, n.d.อ้างถึงในกรัณท์กรักร์ เต็มวิทย์จร, 2553) ในขณะที่ในที่ทำงานพวก Extraverts มักจะทำงานอย่างมีความสุขมากกว่า มองโลกในแง่ดีกว่า อารมณ์ดีกว่า มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่า และพึงพอใจในงานที่ทำมากกว่า เมื่อที่ปรึกษาต้องติดต่อสื่อสารกับคนทั้งสองกลุ่ม กลุ่ม Extraversion มักเข้าไปพูดคุยได้ง่ายกว่าและเข้าใจได้มากกว่า

2. บุคลิกภาพด้านความอ่อนน้อม (Agreeableness) ประกอบไปด้วย การเป็นผู้ไว้ใจผู้อื่น (Trust), ตรงไปตรงมา (Straight Forwardness), ความรู้สึกลึกเอื้อเฟื้อ (Altruism), การยอมตามผู้อื่น (Compliance), ความสุภาพ (Modesty) และความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness)

ความอ่อนน้อมจะสะท้อนถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งสัมพันธ์กับการให้ความร่วมมือ ดังนั้นบุคคลที่มีบุคลิกภาพเช่นนี้จะเป็นผู้ที่เห็นอกเห็นใจคนอื่น (Considerate) เป็นมิตร (Friendly) มีน้ำใจ (Generous) ชอบให้ความช่วยเหลือ (Helpful) มีความประนีประนอมยอมตามผู้อื่น (Compromise) มักจะเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี พวกเขาเชื่อว่าทุกคนในโลกนี้เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุภาพและไว้วางใจได้ ต่างจากผู้ที่ไม่มีความอ่อนน้อมที่จะให้ความสนใจเฉพาะเรื่องของตน มักสนใจหรือเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คุณลักษณะความอ่อนน้อมถือเป็นความได้เปรียบสำหรับการบรรลุเป้าหมายและการรักษาชื่อเสียง ซึ่งผู้ที่มีลักษณะอ่อนน้อมจะดีกว่าผู้ที่ไม่มี แต่หากมองอีกมุมหนึ่ง ความอ่อนน้อมไม่สามารถใช้ประโยชน์ในสถานการณ์ที่ต้องการแก้ปัญหาการตัดสินใจ โดยผู้ที่ไม่มีความอ่อนน้อมจะแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ดีกว่า (Anonymous, n.d. อ้างถึงในกรัณท์กรัณท์ เต็มวิทย์ขจร, 2553)

3. บุคลิกภาพด้านความมีสติ (Conscientiousness) ประกอบไปด้วย การมีความสามารถ (Competence), ความเป็นระเบียบ (Order), การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dedication), ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving), ความมีวินัยต่อตนเอง (Self-Discipline), และแนวคิดที่ใช้ปฏิบัติงาน (Deliberation)

ความมีสติจะสัมพันธ์กับวิถีทางที่บุคคลเลือกในการควบคุมสิ่งต่างๆ การกำหนดและแนวทางที่เกิดจากการกระตุ้นภายในตัวเอง แรงกระตุ้นเหล่านี้ไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่เป็นการตัดสินใจอย่างฉับพลันของบุคคลต่อเหตุการณ์ เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นที่จะตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่หลีกเลี่ยงปัญหาและจะประสบความสำเร็จสูงโดยการวางแผนอย่างมีจุดหมายและหนักแน่นในสิ่งที่ทำ โดยจะทำการต่างๆ ด้วยการใช้สติปัญญา (Anonymous, n.d. อ้างถึงในกรัณท์กรัณท์ เต็มวิทย์ขจร, 2553) Zhao and Scibert กล่าวว่าความมีสติเป็นตัววัดระดับองค์กร หมายถึง ความอดทนและดื้อรั้น (Persistence) ในการทำงานหนัก (Work Hard) และแรงจูงใจในการมุ่งสู่เป้าหมาย นักวิจัยบางคนมองว่ามิติด้านความมีสติเป็นตัวชี้วัดความปรารถนาหรือความสามารถในการทำงานอย่างหนัก บุคลิกภาพด้านความมีสติสามารถให้ทำนายผล การปฏิบัติงานในทุกงาน และอาชีพ ซึ่งนักวิชาการกล่าวว่ามิติของความมีสติมีได้ 2 ด้านคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความสามารถพึ่งพาได้

4. บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว (Neuroticism) ประกอบไปด้วย เป็นผู้มีความวิตกกังวล (Anxiety), เป็นคนโกรธง่าย (Anger), ความท้อแท้ (Discouragement), การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self-Consciousness), การมีความกระตุ้นรุนแรง (Impulsiveness) และมีความเปราะบาง (Vulnerability)

บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว (Neuroticism) เป็นการอธิบายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการปรับตัวและความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) ซึ่งผู้ที่มีความหวั่นไหวสูงมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ที่ได้รับประสบการณ์ของอารมณ์ทางลบสูงรวมถึงมีความวิตกกังวล (Anxiety) ไม่เป็นมิตร (Hostility) ซึมเศร้า (Depress) ประหม่า (Self-consciousness) อารมณ์หุนหันพลันแล่น (Impulsiveness) และอ่อนแอ (Vulnerability) มักจะมีการตอบสนองทางอารมณ์ต่อเหตุการณ์ที่รุนแรงกว่าปกติ ซึ่งจะออกมาในรูปแบบของอารมณ์ไม่ดี (Bad Mood) โดยมีแนวโน้มที่จะเกิดบ่อยครั้งเป็นเหตุที่ทำให้ความสามารถในการคิด การตัดสินใจลดลงและเกิดความเครียดสูงขึ้น Anonymous, n.d. อ้างถึงในกรัณท์กรัฑ์ เต็มวิทย์ขจร, 2553) ต่างจากผู้ที่มึระดับความหวั่นไหวต่ำซึ่งจะมีลักษณะของความมั่นใจในตนเอง (Self-confident) สงบเยือกเย็น (Clam) มีอารมณ์คงที่ (Even Tempered) และมีความผ่อนคลาย (Relaxed)

5. บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) ประกอบไปด้วย การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy), ความสุนทรีย์ (Aesthetics), การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings), การปฏิบัติ (Actions), การมีความคิด (Ideas), การยอมรับค่านิยม (Values)

การเปิดรับประสบการณ์จะอธิบายมิติของบุคลิกภาพถึงการจำแนกมโนภาพ ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลจากต่ำไปสูง (Down to Earth) การเปิดรับของบุคคลเป็นความอยากรู้อยากเห็น (Curious) เห็นคุณค่าของศิลปะ (Appreciative of Art) และอ่อนไหวต่อความงาม (Sensitive to Beauty) มีแนวโน้มที่จะเชื่อตัวเอง MeShane and Glinow (2005 อ้างถึงในกรัณท์กรัฑ์ เต็มวิทย์ขจร, 2553) กล่าวว่า มิตินี้มีความซับซ้อนเป็นอย่างมากและมีข้อถกเถียงจากนักวิชาการด้วยกันเป็นอย่างยิ่ง โดยทั่วไปแล้วมิตินี้จะอ้างถึงความรู้สึกทางอารมณ์ (Sensitive) ความยืดหยุ่น (Flexible) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) ผู้ที่ได้คะแนนในมิตินี้ต่ำมีแนวโน้มที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ไม่เปิดรับความคิดใหม่ๆ และทำสิ่งต่างๆ แบบเดิมๆ (Anonymous, n.d. อ้างถึงในกรัณท์กรัฑ์ เต็มวิทย์ขจร, 2553)

แนวทางการประยุกต์ใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ด้านการพัฒนาตัวเอง

บุคลิกภาพควรเริ่มจากตนเองก่อน เพราะเนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลนั้นก็มีความซับซ้อนและแตกต่างกันออกไปตามสถานการณ์ บางบุคคลยังไม่ทราบบุคลิกภาพที่แท้จริงของตนเอง มีผลต่อการทำงาน การอยู่ในสังคม ทฤษฎีที่จะนำมาปรับใช้เพื่อให้เรารู้จักตนเองมากขึ้น คือ ทฤษฎีตัวตน (Self Theory) ของ คาร์ล โรเจอร์ (สวีสต์ ประทุมราช, 2546) การรับรู้ต้องเริ่มจากรู้

ตนเองให้ถูกต้องก่อน ให้มองตนเองอย่างถูกต้องแท้จริง นำข้อดีของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก้ไขข้อเสีย หรือถ้ายังไม่พร้อมที่จะเปลี่ยน ก็ให้รับรู้และหลีกเลี่ยงที่จะเกิดข้อเสียนั้นให้น้อยที่สุด ตามทฤษฎีบอกเอาไว้ว่า บุคคลที่มีประสบการณ์ได้รับการเลี้ยงดูจากครอบครัวที่พ่อแม่ให้ความรักกับลูก โดยปราศจากเงื่อนไข จะมีตัวตนทั้ง 3 ตรงกันค่อนข้างสูง แต่บุคคลแต่ละคนก็ได้รับการเลี้ยงดูในวัยเด็กที่ต่างกัน การมองย้อนไปแล้วนำมาช่วยปรับแก้ไขตนเองในปัจจุบันก็สามารถช่วยได้เช่นกัน ดังนั้นขอเสนอวิธีการปรับใช้ในแต่ละหัวข้อ ดังนี้

1. ตนที่ตนมองเห็น (Self Concept) รวบรวมข้อมูลตนตามที่ตนมองเห็นออกมาก่อน อาจจะจดบันทึกข้อมูลไว้ตามที่นึกได้ ไม่จำเป็นต้องนึกให้หมดในครั้งเดียว เพราะบางทีเราก็กลืนเรื่องบางอย่าง ของตนเองได้ มองตามที่เราเคยเห็นว่าตนเองเป็นอย่างไรมาก่อน ไม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้ได้ ข้อมูลที่แท้จริงที่สุด เริ่มจากรูปร่างหน้าตาภายนอก ลักษณะนิสัยทั่วไป เช่น พูดน้อย ลักษณะนิสัยเวลา เข้าสังคม อาจจะแยกได้ว่า สังคมที่ทำงาน สังคมเพื่อนมหาลัย เพราะคนหลายคนตนในแต่ละกลุ่ม แต่ละสถานการณ์อาจจะแสดงไม่เหมือนกัน เช่น ปกติขี้อาย แต่พอเข้ากลุ่มเพื่อนแล้ว พูดเก่ง เป็นต้น

2. ตนตามที่เป็นจริง (Real Self) คือ ตัวตนตามข้อเท็จจริง ข้อมูลคล้ายกับตนที่มองเห็น แต่เป็นสิ่งที่ยากเพราะบางคนอาจจะเข้าข้างตนเอง ไม่ยอมรับรับตามที่เป็นจริงเพราะรู้สึกด้อยกว่าคนอื่น วิธีที่ช่วยได้ นอกจากตนเองมองตนเองแล้ว อาจจะสังเกตจากที่คนอื่นพูดถึงเรา อาจจะเป็นเพื่อนสนิท แต่ต้องมีการถกกันกรองด้วย เพราะบางคนไม่ชอบเรา อาจจะพยายามพูดให้เราด้อยกว่า บางคนกลัวเราเสียในพูดแต่สิ่งที่ดี ต้องพยายามที่จะตัดข้อมูลที่เบี่ยงเบนทั้งที่มาจากตัวเรา และคนรอบข้างออก การมองตนตาม ที่เป็นจริงก็ต้องใช้ระยะเวลา ไม่จำเป็นต้องเร่งมองให้ออกในครั้งเดียวหรือจากการทำ Psychometric Assessment ก็เป็นตัวช่วยทำให้เรารู้ว่าตัวตนที่แท้จริงเป็นเช่นไร วิเคราะห์ร่วมกับเสียงสะท้อน (Feedback) จากคนรอบข้าง

3. ตนตามอุดมคติ (Ideal Self) คือตัวตนที่อยากมีอยากเป็น เป็นข้อมูลที่ทุกคนมีอยู่ในใจอยู่แล้ว แต่บางคนอาจจะปฏิเสธสิ่งที่อยากเป็น แล้วเลือกอย่างอื่นที่ง่ายกว่า ทั้งที่จริงไม่ชอบ เช่น เป็นคนพูดไม่เก่ง อยากพูดเก่งเวลานำเสนองาน แต่เคยลองครั้งแรกแล้วทำไม่ได้ก็สร้างเกราะขึ้นมาด้วยการปฏิเสธสิ่งนั้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำเพราะข้อมูลที่ได้อาจจะไม่ถูกต้อง ทำให้เราไม่สามารถปรับ ตัวตนของเราได้

แนวคิดในการประยุกต์ใช้ในองค์กร

แนวคิดในการนำทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมาใช้ในองค์กรนั้น มักจะใช้ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหา (Selection) การคัดเลือก (Recruitment) การเลื่อนตำแหน่ง (Promoting) การฝึกอบรม (Training) การพัฒนาทางอาชีพ (Career Path) และสามารถทำนายความสำเร็จของงานได้ มักใช้ร่วมกับเครื่องมือการประเมินผลด้านพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ร่วมด้วย เช่นการทำ 360 องศาซึ่งจากการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานในองค์กรว่าลักษณะใดเป็นสาเหตุหรือส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานหรือศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการทำงานด้านอื่นๆ พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพบางด้านมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวจะมีความเสี่ยงที่จะได้รับบาดเจ็บจากการทำงานสูงกว่าบุคลิกภาพด้านอารมณ์มั่นคง (Ghosh, Bhattachaherjee and Chau, 2004 อ้างถึงใน พิรยา เชาวลิทวงศ์, 2554: 17) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เป็นการที่บุคคลพิจารณาตัดสินความสามารถของตนเองในการที่จะจัดการและปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ (Bandura, 1986 อ้างถึงใน พิรยา เชาวลิทวงศ์, 2554) ดังนั้นการที่พนักงานจะจัดการหรือ แสดงพฤติกรรมใดออก กมานั้น การรับรู้ความสามารถของตนเองจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่องค์กรควรตระหนักและส่งเสริมการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่มากขึ้นด้วย ดังนั้นหากทั้งพนักงานและองค์กรทราบว่าพนักงานแต่ละคนในองค์กรมีบุคลิกภาพด้านใด ก็จะเข้าใจได้ว่างานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมอยู่แล้วหรือว่าควรเปลี่ยนไปอยู่ในตำแหน่งไหนที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเอง ทำให้พนักงานเข้าใจตัวเองและพร้อมที่จะพัฒนาเพื่อลดจุดบกพร่องทั้งยังเพิ่มจุดเด่นของตัวเอง โดยต้องได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กรอีกด้วย

ในด้านการวัดศักยภาพในการบริหารงานนั้น จะพิจารณาที่องค์ประกอบเฉพาะของตำแหน่งงานเป็นส่วนใหญ่ จะไม่ใช่ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในการประเมินผล ด้วยความเป็นกระบวนการวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบกว้างๆ ฉะนั้น หากต้องการวัดขีดความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหาร จึงควรใช้วิธีการที่แตกต่างออกไป เพื่อวัดองค์ประกอบของพฤติกรรมและรายละเอียดของลักษณะการทำงาน การใช้ PRISM model หรือเครื่องมือประเมินผลอื่นๆ ที่มีความเฉพาะเจาะจง จะมีความเหมาะสมต่อการประเมินลักษณะและศักยภาพการบริหารงานได้ดีกว่า แต่แต่ละองค์ประกอบในทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนั้นล้วนมีพฤติกรรมย่อยของตัวเองเช่น Agreeable นั้นประกอบไปด้วย การเป็นผู้ไว้ใจผู้อื่น (Trust), ตรงไปตรงมา (Straight Forwardness), ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism), การยอมตามผู้อื่น (Compliance), ความสุภาพ (Modesty) และความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-Mindedness) ซึ่งโดยทั่วไป การใช้และประเมินด้วย

ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบจะสะท้อนเพียงคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของพฤติกรรมย่อยต่างๆ เท่านั้น เนื่องจากการแสดงผลคะแนนรายพฤติกรรมย่อย จะก่อให้เกิดความซับซ้อน และสิ้นเปลืองเวลาในการวิเคราะห์ผล อย่างไรก็ตาม ไรก็ดี ความเร็วและความง่ายในการใช้งาน ก็ยังคงนับเป็นจุดแข็ง ทฤษฎีนี้



บทที่ 3 ระเบียบการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาในครั้งนี้คือ พยาบาลปฏิบัติการ ประจำห้องผ่าตัด จำนวน 1 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1 แบบประเมินทางจิตวิทยา (Psychometric Assessment) ชื่อ The Work Behavior Inventory (WBI) การว่าจ้างพนักงานด้วยวิธีการที่ถูกต้อง และจัดหาคนที่มีคุณสมบัติตรงกับลักษณะงานนั้นเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมอาจก่อความเสียหายต่อความก้าวหน้าขององค์กร คุณภาพสินค้าหรือบริการ ชื่อเสียง รวมถึงการสูญเสียร้ายแรงที่อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจและองค์กรได้

การแบ่งแยกคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญในการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงานและความสามารถ เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของอาชีพและนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

ผลจากการค้นคว้าวิจัยลักษณะการทำงานของบุคคลทั่วไป แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการทำงาน บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติที่เหมาะสมของพนักงาน มีความสำคัญมากกว่ากระบวนการความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์การทำงานที่มากมายของบุคคลคนนั้น อย่างไรก็ตามองค์กรไม่อาจวางใจได้ว่า บุคคลที่คัดเลือกมานั้นมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับลักษณะงานในองค์กรอย่างแท้จริง

3.2.2 การนำ WBI ไปประยุกต์ใช้

The Work Behavior Inventory (WBI) คือเครื่องมือประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงานหรือบุคคลทั่วไป เพื่อนำคำอธิบายนั้นมาทำการวิเคราะห์ เพื่อประกอบการตัดสินใจ

คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานหรือเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ตามความเหมาะสมของลักษณะงานและสอดคล้องกับความสามารถของบุคคลนั้นๆ

The Work Behavior Inventory (WBI) สามารถเพิ่มความชัดเจนในการตัดสินใจเพื่อคัดเลือกและประเมินผลพฤติกรรมของบุคคลให้ตรงกับความต้องการของงาน และสามารถให้ส่งเสริม สนับสนุนหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับ:

- การคัดเลือกพนักงาน
- การพัฒนาบุคลากร
- การใช้ศักยภาพ และประสิทธิภาพของบุคคลให้เหมาะสม
- การพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำ และผู้ตาม
- การทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพของทีมงาน
- ประสิทธิภาพขององค์กร

WBI (The Work Behavior Inventory) มีลักษณะเด่น ที่เกี่ยวข้องกับจัดการสรรการทำงาน ดังนี้ :

- ประเด็นของลักษณะงาน WBI ถูกออกแบบมาเป็นพิเศษเพื่อการจัดสรรบุคคลให้ตรงกับลักษณะงานต่าง ๆ ทุกคำถามเป็นเครื่องวัดที่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีอยู่ในปัจจุบันทั้งสิ้น
- มาตรการการประเมินค่าตนเอง WBI สามารถแสดงให้เห็นได้ว่าบุคคลผู้นั้นได้ประเมินค่าตนเองสูงเกินไปหรือไม่ ในขณะที่ทำแบบทดสอบ
- ความกว้างขวางของลักษณะงาน WBI ใช้ได้กับบุคคลทั่วไป ทั้งไม่เคยทำงานมาก่อนหรือกลับสู่ตลาดแรงงานอีกครั้ง ไปจนถึงผู้บริหารระดับสูง
- มาตรฐานของคะแนน WBI ค่าเฉลี่ยจะแสดงในรูปแบบเปอร์เซ็นต์ไทล์เปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างจริง ที่มีการทำงานหลากหลายอาชีพด้วยกัน
- ง่ายต่อการทำ ผู้ตอบแบบทดสอบระบุว่าพฤติกรรมใดที่อธิบายถึงความเป็นตัวเองมากที่สุด ใน 5 ตัวเลือก ระยะเวลาในการทำแบบทดสอบโดยเฉลี่ยประมาณ 30-45 นาที เป็นการดี(ไม่จำกัดเวลา)

3.2.3 คุณลักษณะเด่นที่สำคัญ

จากผลการศึกษาและการวิจัยหลายองค์กรทั้งต่างประเทศและในประเทศ พบว่าสามารถแสดงให้เห็นถึง คุณลักษณะดังต่อไปนี้:

WBI

- ความน่าเชื่อถือ (Reliability) WBI มีคะแนนของความน่าเชื่อถือสูงกว่าแบบทดสอบบุคลิกภาพอื่น ๆ ที่มีอยู่ในท้องตลาด (WBI ความน่าเชื่อถือ .85 ในขณะที่แบบทดสอบอื่นอยู่ที่ .75)
- ความเที่ยงตรง (Validity) WBI มีเหตุผลที่ดีเป็นมาตรฐานที่สามารถประเมินผลถึงบุคลิกภาพของบุคคลทั่วไปในการทำงานได้ตามสภาพความเป็นจริงได้อย่างแม่นยำ
- ความสัมพันธ์กับ Big Five เครื่องวัดของ WBI ถูกจัดเป็นกลุ่มตามหลักเกณฑ์ที่ได้จากการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยทางบุคลิกภาพของ Big Five แบบทดสอบบุคลิกภาพที่มีประสิทธิภาพต้องแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงกันของ Big Five มิฉะนั้นแล้วแบบทดสอบนั้นจะไม่สามารถประเมินผลหรือทำนายบุคลิกภาพของบุคคลได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์
- นิยามของพฤติกรรมความสามารถโดยนักวิจัย เครื่องวัดของ WBI ได้ทำการประเมินผลตามความสามารถที่ได้ให้คำจำกัดความไว้ในหนังสือ Competence at Work ของ Spencer & Spencer, 1993 และหนังสือ Working with Emotional Intelligence ของ Goleman, 1998
- สถิติปัญญาทางอารมณ์ รายงานบรรยายสรุปของ WBI มีเครื่องวัดคะแนนรวมในเรื่องของสติปัญญาทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่งหนังสือของ Daniel Goleman (1998) ได้ระบุไว้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างสติปัญญาทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงานหรือการประกอบอาชีพ

3.2.4 ประสิทธิภาพของการทำแบบทดสอบ WBI

จากการวิจัยพบว่า WBI มีความถูกต้อง แม่นยำในเรื่องต่อไปนี้

- ระบุลักษณะส่วนบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถด้านเทคนิคที่เหมาะสมกับงาน แต่ไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมหรือทีมงานขององค์กร
- ระบุลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูงที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมที่จะเป็นผู้นำในองค์กรขนาดใหญ่
- ระบุลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถปรับเปลี่ยนจากบทบาทลูกน้องไปสู่บทบาทผู้จัดการหรือผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ระบุว่าบุคคลใดที่มีประสิทธิภาพในด้านความคิดหรือการขายสินค้า
- วินิจฉัยถึง “จุดบอด” และ “ศักยภาพที่ควรระวัง” ที่อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในอาชีพ หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลนั้น ๆ
- มุ่งเน้นความสนใจต่อการพัฒนาอาชีพและพยายามให้คำแนะนำพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว

3.2.5 Work Behavior Inventory Scales

WBI มี 40 มาตรฐานที่หลากหลาย ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสถานะการทำงานดังนี้

- การเอาใจใส่ต่อสัมพันธภาพ (Extraversion)
 1. การชอบสมาคม (Sociability)
 2. การเป็นผู้นำ (Leadership)
 3. การจูงใจ (Influence)
 4. พลังใจในการทำงาน (Energy)
- การสนับสนุนด้านความคิด (Agreeableness)
 5. ความร่วมมือ (Cooperation)
 6. ความห่วงใยผู้อื่น (Concern for Others)
 7. ความชำนาญการทูต (Diplomacy)
- การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience)
 8. การปรับตัว (Adaptability)
 9. การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation)
 10. ความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
 11. ความเป็นอิสระ (Independence)
- การมีสามัญสำนึก (Conscientiousness)
 12. การกำหนดเป้าหมาย (Achievement Orientation)
 13. การคิดริเริ่ม (Initiative)
 14. การยืนกราน (Persistence)
 15. ความรอบคอบ (Attention to Detail)
 16. ความน่าเชื่อถือ (Dependability)
 17. การปฏิบัติตามกฎ (Rule Following)
- เสถียรภาพทางอารมณ์ (Emotional Stability)
 18. การควบคุมตนเอง (Self Control)
 19. การอดกลั้น (Stress Tolerance)
 20. การมั่นใจในตัวเอง (Self Confidence)
 21. การตระหนักรู้ต่ออารมณ์ตนเอง (Emotional Self-Awareness)
- คุณสมบัติใหญ่ห้าประการ (Big Five Personality Factors)
 22. การเปิดเผยต่อสังคม (Extraversion)

23. การสนับสนุนด้านความคิด (Agreeableness)
24. การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience)
25. ความมีสามัญสำนึก (Conscientiousness)
26. เสถียรภาพทางอารมณ์ (Emotional Stability)
- ลักษณะของผู้นำ (Leadership Styles)
 27. การออกคำสั่ง (Directive)
 28. การผ่อนปรน (Laissez-Faire)
- ลักษณะของนักขาย และผู้มีอำนาจชักจูง (Influencing & Selling Styles)
 29. คล่องแคล่ว (Dynamic)
 30. วิเคราะห์/จำแนก (Analytical)
 31. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal)
- Behavioral Growth Potential
 32. Behavioral Growth Potential
- สิ่งชี้วัดความสำเร็จในอาชีพ (Occupational Success Indicators)
 33. ประสิทธิภาพในการบริการลูกค้า (Customer Service Effectiveness)
 34. ประสิทธิภาพในการขาย (Sales Effectiveness)
 35. ประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำ (Leadership Effectiveness)
 36. ประสิทธิภาพในการเป็นเจ้าของธุรกิจ (Entrepreneurial Effectiveness)
 37. Emotional Intelligence
- ความเที่ยงตรงในการตอบแบบทดสอบ (Response Fidelity)
 38. ความเที่ยงตรงในการประเมินตนเอง (Self-Perception)
 39. ความเที่ยงตรงในการนำเสนอตนเอง (Self-Presentation)
 40. ความไม่สอดคล้องกันของการตอบแบบทดสอบ(Response Inconsistency)

3.3 Feedback From Direct Boss

จากการประเมินผลของผู้บังคับบัญชา โดยใช้แบบประเมินการประเมินผลปฏิบัติการ Performance management และมีการตกลงกันกับผู้บังคับบัญชาในแต่ละครั้งของการประเมินผลตามเป้าหมายที่วางไว้

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อ ตำแหน่ง

สังกัด ภาควิชา คณะ / เทียบเท่า

ช่วงเวลาการประเมิน

ครั้งที่ 1 (1 ก.ย. 25..... – 28/29 ก.พ. 25.....)

ครั้งที่ 2 (1 มี.ค. 25..... – 31 ส.ค. 25.....)

ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)

ส่วนที่ 2 การประเมินผลงาน (Performance) : ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการ ปฏิบัติงานที่กำหนดร่วมกันล่วงหน้า โดยพิจารณาตามข้อมูลตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน	ร้อยละ (น้ำหนัก)	ตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน					ผลการประเมิน					คะแนน X ค่า น้ำหนัก
		ปริมาณ	คุณภาพ	เวลา	ความคุ้มค่า	ความพึงพอใจ	A (10-9)	B (8-7)	C (6-5)	D (4-3)	E (2-0)	
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												
รวมคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อได้คิดค่าน้ำหนักแล้ว												
เมื่อคิดคะแนนตามน้ำหนัก 80% ได้												

ตาราง 1 แสดงการประเมินผลงาน (Performance)

ส่วนที่ 3 การประเมินสมรรถนะ (Competency) ให้ผู้ประเมินพิจารณาประเมินสมรรถนะหลัก โดยประเมินตามคำจำกัดความสมรรถนะ

สมรรถนะหลัก	เกณฑ์ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	ผลการประเมินเมื่อเทียบกับระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	คะแนน
<p>1. ความซื่อสัตย์ในคุณธรรม (Integrity)</p> <p>ความมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีวินัยในตนเอง ซื่อมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ รักษาเวลา เชื่อถือและไว้วางใจได้เสมอ</p>			
<p>2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)</p> <p>ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ดีหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยใช้เกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนงานหรือมหาวิทยาลัยกำหนด อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน</p>			
<p>3. ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)</p> <p>ความทุ่มเท รับผิดชอบ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรและเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการและองค์กร</p>			

สมรรถนะหลัก	เกณฑ์ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	ผลการประเมินเมื่อเทียบกับระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	คะแนน
4. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่ของตนเอง ในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งของทีม รวมทั้ง การมีส่วนร่วมในการทำงาน การแก้ไขปัญหา และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นต่าง ๆ กับสมาชิก ในทีม			
5. การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Job Planning) ความสามารถในการวางแผน และการวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าเสมอ รวมทั้งความสามารถในการตรวจสอบข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ทั้งของตนเองและผู้อื่นได้			
คะแนนรวม			
คะแนนผลการประเมินสมรรถนะหลัก (20%)			

ตาราง 2 แสดงการประเมินสมรรถนะหลัก

* การคำนวณคะแนนสมรรถนะ ให้เทียบเกณฑ์ที่คาดหวัง = 100 % และเทียบบัญญัติไตรยางค์ ผลการประเมินที่ได้ หากระดับคะแนนที่ได้สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวังให้คิดว่าได้คะแนนเต็ม เช่น เกณฑ์ที่คาดหวัง = 4 เท่ากับ 100 คะแนน

ระดับสมรรถนะที่ประเมินได้ = 3 เท่ากับ 75 คะแนน แต่หาก

ระดับสมรรถนะที่ประเมินได้ = 5 คะแนนที่ได้จะเท่ากับ 100 คะแนน

** ส่วนงานอาจกำหนดสมรรถนะสาขาอาชีพ(Functional Competency) เพิ่มเติมได้ โดยให้คิดคะแนนรวมอยู่ในส่วนของการประเมินสมรรถนะ (Competency)

คำแนะนำการกรอกแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 แบบ ประกอบด้วยชุดข้อมูลส่วนต่างๆ 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 การประเมินผลงาน (Performance)

ส่วนที่ 3 การประเมินสมรรถนะ (Competency) ซึ่งแบ่งเป็น สมรรถนะหลัก (Core Competency) 5 ตัว และสมรรถนะสาขาอาชีพ (Functional Competency) ซึ่งในเบื้องต้น มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ เฉพาะตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่เรียกว่าสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) 10 ตัว

ส่วนที่ 4 สรุปผล

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้กำหนดให้มีการปรับรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ เพื่อให้มีความคล่องตัวในการนำผลการประเมินที่ได้มาประกอบ การพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี สำหรับรอบการประเมินที่กำหนดใหม่คือ

รอบที่ 1 1 กันยายน ถึง 28/29 กุมภาพันธ์ ปีถัดไป และ

รอบที่ 2 1 มีนาคม ถึง 31 สิงหาคม ปีเดียวกัน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 ให้กรอกข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับการประเมิน ได้แก่ ชื่อ –สกุล ตำแหน่ง สังกัด เลือกรับช่วงเวลาการประเมิน - ครั้งที่ 1 หรือ ครั้งที่ 2 หรือ ทำเครื่องหมายทั้ง 2 ครั้งสำหรับ ตำแหน่งประเภทผู้บริหารและตำแหน่งประเภทวิชาการ และชื่อผู้ประเมิน (ซึ่งหมายถึง ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นถัดจากท่านขึ้นไป)

ส่วนที่ 2 การประเมินผลงาน ให้ผู้รับการประเมินกรอกข้อตกลงการปฏิบัติงานที่ได้ ตกลงกับผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น) ตั้งแต่ก่อนรอบการประเมินลงในส่วนนี้ พร้อมทั้ง กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานในแต่ละกิจกรรม พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์ความสำเร็จตามตัวชี้วัด ดังกล่าว และกำหนดร้อยละหรือค่าน้ำหนักของแต่ละกิจกรรมด้วย

ในการตั้งเป้าหมาย หรือ ดัชนีชี้วัดผลสำเร็จของงาน

ต้องวัดได้ เช่น กำหนดให้งานดังกล่าวแล้วเสร็จภายใน 3 วัน นับจากวันที่มีผู้ ยื่น เอกสาร หรือ สามารถลดอัตราการผิดพลาดลงได้ 2 % เป็นต้น

การกำหนดเป้าหมายหรือตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน กำหนดได้ 5 ประเภท ได้แก่

1. ตัวชี้วัดด้านปริมาณ

2. ตัวชี้วัดด้านคุณภาพ
3. ตัวชี้วัดด้านเวลา
4. ตัวชี้วัดด้านความคุ้มค่า
5. ตัวชี้วัดด้านความพึงพอใจ

ทั้งนี้งานบางงานหรือบางกิจกรรมอาจไม่สามารถกำหนดตัวชี้วัดได้ทั้ง ๕ ประเภท การกำหนดดังกล่าวจึงขึ้นกับดุลพินิจและการตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับกา
ประเมิน

ผลการประเมิน

เมื่อครบรอบระยะเวลาการประเมินให้ผู้ประเมินพิจารณาประเมินผลงานของผู้รับกา
ประเมิน โดยคำนึงถึงเป้าหมายหรือดัชนีชี้วัดผลสำเร็จของงานตามข้อมูลการเก็บตัวชี้วัดที่ได้
ดำเนินการเก็บข้อมูลไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน ในการให้คะแนนให้ระบุตัวเลขคะแนนลงในช่อง
ผลการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแบบประเมินฯ

(หากส่วนงานมีความประสงค์จะปรับเกณฑ์การให้คะแนน เช่น เดิมมี 5 เกณฑ์ ส่วน
งานต้องการปรับลดเหลือ 4 เกณฑ์ ให้ส่วนงานพิจารณากำหนดเกณฑ์การให้คะแนนใหม่ได้ ทั้งนี้
ต้องใช้ร่วมกันทั้งส่วนงาน และประกาศให้ทราบก่อนรอบการประเมิน)

วิธีการคิดคะแนน

ให้นำคะแนนที่ได้ในแต่ละข้อคูณกับค่าน้ำหนักของกิจกรรมนั้นๆ รวมคะแนนการ
ประเมินทุกข้อ เทียบบัญญัติไตรยางศ์คะแนนรวม และทอนคะแนนให้ได้ตามสัดส่วน % ของ
คะแนนการประเมินผลงาน ตามแต่ละประเภทตำแหน่ง ดังนี้

- ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร (ระดับต้นและระดับกลาง) - ประเมินผลงานคิดเป็น 50%
- ตำแหน่งประเภทผู้บริหารอื่นๆ - ประเมินผลงานคิดเป็น 60%
- ตำแหน่งประเภทวิชาการ - ประเมินผลงานคิดเป็น 80%
- ตำแหน่งประเภทสนับสนุน - ประเมินผลงานคิดเป็น 80%

ส่วนที่ 3 การประเมินสมรรถนะ (Competency)

มหาวิทยาลัยได้กำหนดสมรรถนะออกเป็น 2 ลักษณะ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)
2. สมรรถนะสายอาชีพ (Functional Competency)

สมรรถนะหลัก มี 5 ตัว คือ

1. ความซื่อมั่นในคุณธรรม (Integrity)

2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
3. ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)
4. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
5. การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Job Planning)

บุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัยมหิดล จะต้องได้รับการประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะสาขาอาชีพ (Functional Competency) ซึ่งในเบื้องต้น มหาวิทยาลัยกำหนดไว้เฉพาะ ตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่เรียกว่า สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) ๑๐ ตัว คือ

1. การมีวิสัยทัศน์ (Visioning)
2. ความเป็นผู้นำ (Leadership)
3. ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Management)
4. การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)
5. การควบคุมตนเอง (Self control)
6. การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)
7. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
8. การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others)
9. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
10. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)

ในการประเมินสมรรถนะทางการบริหารบุคลากรตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้ผู้ ประเมินพิจารณาเลือกสมรรถนะทางการบริหารอย่างน้อย 5 ตัว

ส่วนงาน/หน่วยงานอาจกำหนดสมรรถนะสาขาอาชีพ (Functional Competency) เพิ่มเติม สำหรับตำแหน่งอื่นได้ตามความเหมาะสม โดยให้คิดคะแนนรวมอยู่ในส่วนของการประเมิน สมรรถนะ (Competency)

ก่อนรอบการประเมินให้ส่วนงาน/หน่วยงานกำหนดระดับที่คาดหวังของสมรรถนะแต่ละข้อ ตามแต่ละตำแหน่ง โดยพิจารณาตามคำจำกัดความที่ได้ให้ไว้ในแต่ละสมรรถนะประกอบ และแจ้งให้บุคลากรในส่วนงานทราบ นอกจากนี้ให้ผู้ประเมินพิจารณากำหนดผู้ประเมินร่วม ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนหรือมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้รับการประเมินมากกว่า 50 % ทำการประเมิน ร่วมกัน ทั้งนี้อาจพิจารณานำแนวคิดการประเมิน 360 องศา มาใช้ประกอบก็ได้ ในการประเมิน หัวข้อนี้ให้ประเมินว่าผู้รับการประเมินมีสมรรถนะอยู่ในระดับใด สูง ตามเกณฑ์ หรือต่ำกว่าเกณฑ์

สำหรับการคำนวณคะแนนการประเมินสมรรถนะ ให้เทียบเกณฑ์ที่คาดหวัง = 100 % และเทียบบัญญัติไตรยางค์ผลการประเมินที่ได้ หากระดับคะแนนที่ได้สูงกว่าเกณฑ์ที่คาดหวังให้คิดว่าได้คะแนนเต็ม เช่น

เกณฑ์ที่คาดหวัง	=	4	เท่ากับ	100	คะแนน
ระดับสมรรถนะที่ประเมินได้	=	3	เท่ากับ	75	คะแนน
แต่หาก ระดับสมรรถนะที่ประเมินได้	=	5	คะแนนที่ได้จะเท่ากับ	100	คะแนน

ส่วนงาน/หน่วยงานอาจกำหนดสมรรถนะสายอาชีพ(Functional Competency) เพิ่มเติมได้ โดยให้คิดคะแนนรวมอยู่ในส่วนของการประเมินสมรรถนะ (Competency)

ส่วนที่ 4 สรุปผล

4.1 การประเมิน : ให้สรุปคะแนนการประเมินผลในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 โดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ

ดีเด่น	=	90.0 - 100	คะแนน	
ดี	=	70.0 - 89.9	คะแนน	
พอใช้	=	50.0 - 69.9	คะแนน	
ควรปรับปรุง	=	ต่ำกว่า	50.0	คะแนน

4.2 จุดเด่นของผู้รับการประเมิน

ให้ระบุจุดเด่นของผู้รับการประเมิน ซึ่งอาจเป็นความสามารถพิเศษของผู้รับการประเมินที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น บริหารเวลาดีมาก มีความกระตือรือร้นหรือมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ

4.3 ข้อควรพัฒนา

ให้ระบุจุดที่ผู้รับการประเมินต้องพัฒนา (จุดอ่อน) โดยดูจากการประเมินผลงาน และการประเมินสมรรถนะประกอบ เช่น ผู้รับการประเมินยังไม่มี ความชำนาญในการใช้คอมพิวเตอร์ ทั้งที่งานเกี่ยวข้องและจำเป็นต้องใช้ ผู้ประเมินควรให้ความเห็นในประเด็นดังกล่าวด้วย เป็นต้น

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

5.1 แผนการพัฒนา : ให้ผู้ประเมินกำหนดแผนการพัฒนา โดยกำหนดเป็นแผนระยะสั้น 6 เดือน - 1 ปี

5.2 และ 5.3 ความเห็นผู้ประเมิน และความเห็นผู้ประเมินร่วม : เป็นความเห็นของผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น) และผู้ประเมินร่วมในส่วนของ การประเมินสมรรถนะ

การแจ้งผลการประเมินขั้นสุดท้าย ให้ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น) แจ้งผลการประเมินแก่ผู้รับการประเมินทราบ โดยกำหนดให้ผู้รับการประเมินสามารถแสดงความคิดเห็น และลงนามรับทราบผลการประเมินด้วย

จากแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ยังมีแบบประเมินบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพในลักษณะต่างๆ เพื่อแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมนั้นอย่างชัดเจน และเป็นการประเมินพฤติกรรมที่เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ประเมินแล้ว มีการแจ้ง และตอบกลับ(Feedback) ให้กับผู้รับการประเมินได้รับทราบผลการประเมิน พร้อมแสดงความคิดเห็น อธิบายรายละเอียดให้เข้าใจตรงกัน เพื่อให้ทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินเห็นไปในทิศทางเดียวกัน เข้าใจความหมายและเห็นภาพในการพัฒนา เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังเป็นการเชื่อมสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้องอีกด้วย

หมายเหตุ : ในการศึกษาครั้งนี้ ไม่ได้นำตารางแสดงตัวอย่างของส่วนที่ 4 และส่วนที่ 5 มาแสดงให้เห็น และได้อธิบายในรายละเอียดข้างต้น



ตาราง 3 แสดงการประเมินลักษณะบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

No.	Big 5 Personality	PWBI Competency	Description	Asset	Cauti on
				จุดเด่น	ข้อปรับปรุง
1	Extraversion	Sociability	การเข้าสังคม -แสดงออกถึงการช่างพูด และชอบพบปะสังสรรค์ผู้คนและสร้างเพื่อนใหม่		
2	Extraversion	Leadership	ความเป็นผู้นำ -มุ่งมั่นต่อตนเองในการนำพา และบังคับใจผู้อื่นในการทำงาน มองหาโอกาสใหม่ในการนำเสนอ		
3	Extraversion	Influence	การชักจูง –ชักชวนหรือโน้มน้าวผู้อื่นโดยกล่าวด้วยเหตุผล เช่นการขาย การชักจูงผู้อื่น		
4	Extraversion	Energy	กำลังงาน -ชอบสภาพแวดล้อมในการทำงานรวดเร็วและการทำงานหลายๆอย่างด้วยความมุ่งมั่น ไม่หยุดยั้ง		
5	Agreeableness	Cooperation	ความร่วมมือ-ชอบทำงานกับผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงาน สนับสนุน ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจกลุ่ม		
6	Agreeableness	Concern for Others	ความใส่ใจผู้อื่น- เข้าอก เข้าใจผู้อื่น และกระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น		
7	Agreeableness	Diplomacy	การพูด –ใช้วาจาสุภาพ อ่อนน้อม ทำให้แน่ใจว่าสุภาพและน่านับถือต่อบุคคลที่ยาก และให้ความเคารพผู้อื่น		
8	Openness to Experience	Adaptability	ความสามารถในการปรับตัว –ความพยายามแสวงหาทางออก พร้อม		

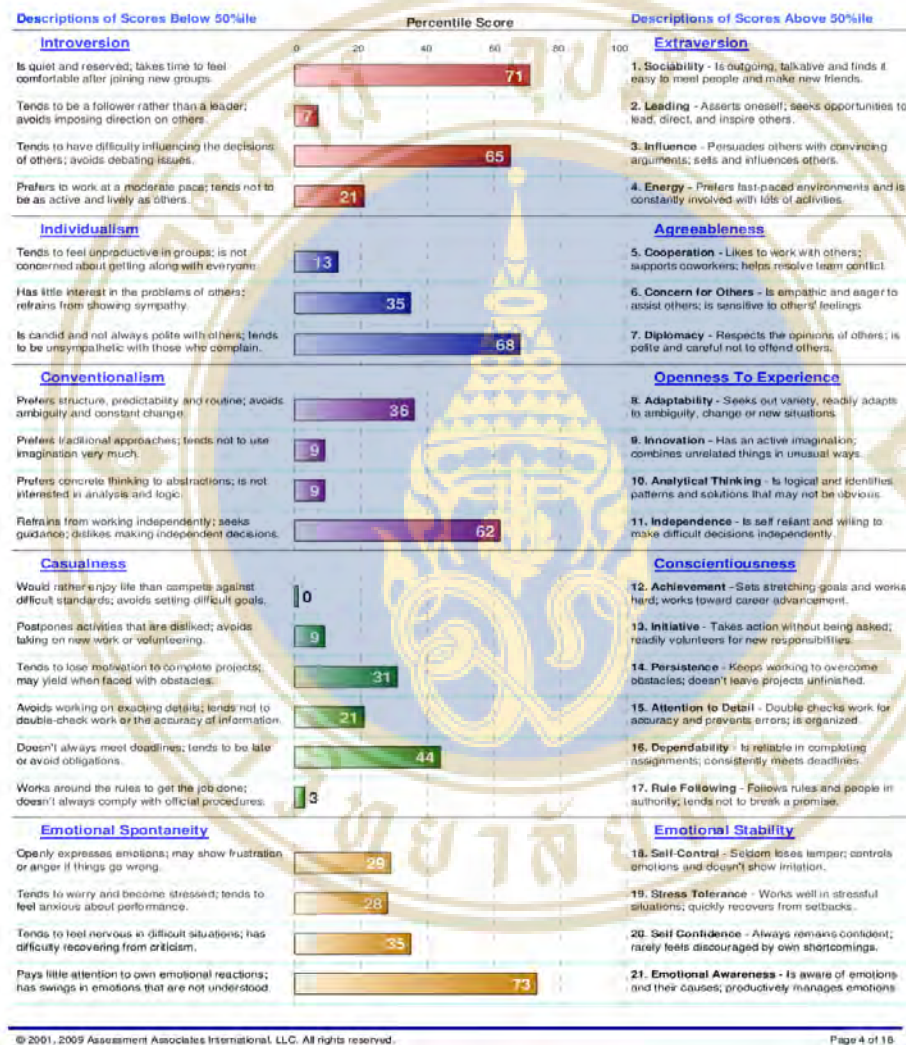
No.	Big 5 Personality	PWBI Competency	Description	Asset	Cauti on
				จุดเด่น	ข้อปรับปรุง
			ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์		
9	Openness to Experience	Innovation	การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ – มีจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ทำสิ่งใหม่ รวมทั้งพัฒนาวิธีทางเดิมไปสู่ทางใหม่		
10	Openness to Experience	Analytical Thinking	การคิดเชิงวิเคราะห์- มีเหตุผล และสร้างรูปแบบในการคิด และสังเกตวิธีการดำเนินการ		
11	Openness to Experience	Independence	ความเป็นอิสระ – มีอิสระด้านความคิด และการตัดสินใจ สามารถพึ่งพาตนเองได้		
12	Conscientiousness	Achievement	การบรรลุผลสำเร็จ – กำหนดเป้าหมายที่ทำท่าย ทำงานอย่างจริงจัง แสวงหาความก้าวหน้าทางอาชีพ		
13	Conscientiousness	Initiative	การริเริ่ม – ปฏิบัติลงมือทำโดยไม่ต้องร้องขอ ยินดี และยอมรับต่อความรับผิดชอบของภาระหน้าที่ใหม่		
14	Conscientiousness	Persistence	การยืนกราน-ทำงานจนกว่าจะสำเร็จ และไม่ละทิ้งโครงการหรือภาระหน้าที่		
15	Conscientiousness	Attention to Detail	การให้ความสนใจต่อรายละเอียด – ตรวจสอบงานอีกครั้ง เพื่อความถูกต้อง และป้องกันความผิดพลาด		
16	Conscientiousness	Dependability	ความน่าเชื่อถือ – มีความน่าเชื่อถือได้ ต่อความรับผิดชอบ ทำงานทันตามกำหนดเสมอ		

No.	Big 5 Personality	PWBI Competency	Description	Asset	Cauti on
				จุด เด่น	ข้อ ปรับ ปรุง
17	Conscientiousness	Rule Following	การปฏิบัติตามกฎ – ระมัดระวังต่อการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มักจะไม่ผิดสัญญา		
18	Emotional Stability	Self-Control	การควบคุมอารมณ์ตนเอง – ไม่ค่อยแสดงความโกรธหรืออาการอารมณ์เสีย ใจเย็นในการตอบสนอง		
19	Emotional Stability	Stress Tolerance	การอดทนต่อความเครียด – ทำงานได้ดีในสถานการณ์เครียด อดทน อดกลั้นต่อความเครียด และตอบสนองได้เป็นอย่างดี		
20	Emotional Stability	Self Confidence	การมั่นใจในตนเอง – มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ค่อยรู้สึกต่อข้อจำกัดของตนเองในการทำงาน		
21	Emotional Stability	Emotional Self-Awareness	การตระหนักรู้ต่ออารมณ์ – รับรู้ เข้าใจ และจัดการต่อความรู้สึกทางอารมณ์ของตนเองได้ดี		

บทที่ 4

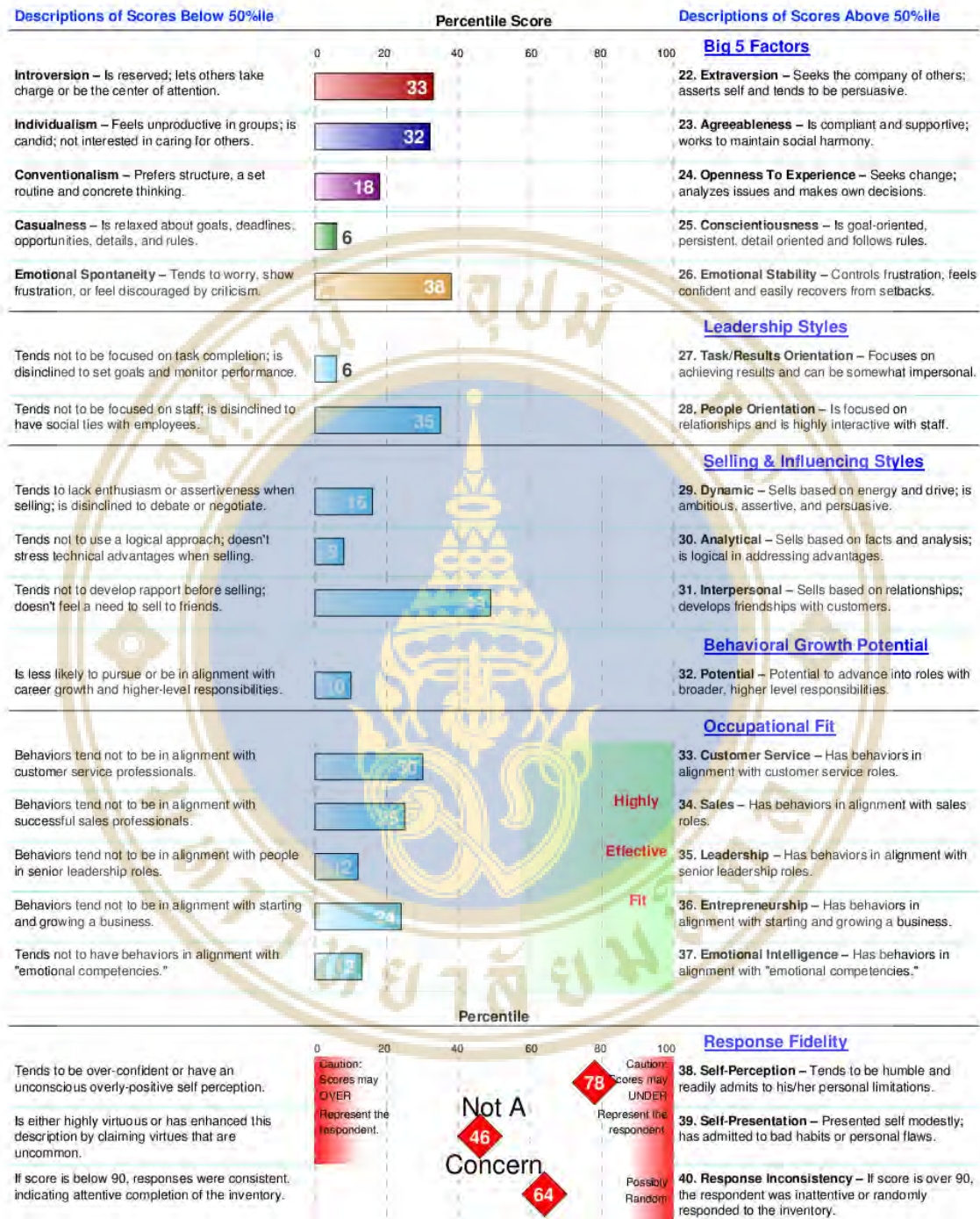
ผลการวิจัย

Graphic Summary



ภาพ 2 Graphic Summary ผลวิเคราะห์ Work behavior Inventory (WBI) ของพยาบาลปฏิบัติการ
ประจำห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง
ที่มา: Assessment Associates International, 17 July 2013

Graphic Summary



ภาพ 2 Graphic Summary ผลวิเคราะห์ Work behavior Inventory (WBI) ของพยาบาลปฏิบัติการประจำห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง (ต่อ)

ที่มา: Assessment Associates International, 17 July 2013

ประวัติผู้รับการประเมิน

ตำแหน่ง พยาบาลปฏิบัติการ ประจำห้องผ่าตัด หน่วยผ่าตัดออร์โธปิดิกส์โรงพยาบาลศิริราช

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ให้การพยาบาลดูแลผู้ป่วยระยะก่อนผ่าตัด และระหว่างการทำผ่าตัด โดยให้ผู้ป่วยได้รับการทำผ่าตัดอย่างถูกต้อง ปลอดภัย ถูกคน ถูกข้าง ถูกอวัยวะ และสามารถส่งต่อผู้ป่วยและข้อมูลหลังจากการทำผ่าตัดให้กับหน่วยพักฟื้น เพื่อให้การพยาบาลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง และผู้ป่วยได้รับการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพและทันที่
2. การเตรียมเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำผ่าตัด รวมทั้งการส่งเครื่องมือผ่าตัดแก่แพทย์ผู้ทำผ่าตัดได้อย่างถูกต้อง และถูกวิธี โดยมีหลักการปราศจากเชื้อ ครอบคลุมถึงการดูแลเครื่องมือต่างๆ ผ้าซับโลหิต ของมีคม ไม่ให้มีการตกค้างอยู่ในตัวผู้ป่วย
3. การสอนสุขศึกษาผู้ป่วยและญาติที่รับการผ่าตัดโรคทางมือ และกลับบ้านหลังจากทำผ่าตัดแล้ว เพื่อให้ผู้ป่วยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคที่เป็น อธิบายวิธีการปฏิบัติตัวหลังจากทำผ่าตัดแล้ว อาการที่พึงระวัง และสิ่งผิดปกติที่ควรสังเกต ทั้งยังมีการประเมินผู้ป่วยก่อนและหลังการสอน และมีโครงการการโทรศัพท์เยี่ยมผู้ป่วยที่บ้านหลังจากทำผ่าตัด เพื่อซักถามอาการ การปฏิบัติตัวที่บ้าน และข้อเสนอแนะต่างๆ
4. นอกเหนือจากการพยาบาล
 - 4.1 มีหน้าที่ในการคำนวณอัตราภาระงาน (Productivity) ของหน่วยงานในแต่ละเดือน โดยมีกำหนดส่งก่อนวันที่ 5 ของทุกเดือน
 - 4.2 การรวบรวมอภิปะเทศข้อมูลบุคลากรในหน่วยงาน โดยบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล และการประชุมต่างๆ
 - 4.3 โครงการพัฒนาบุคลากร การทางการพยาบาลด้านการประเมินผู้ป่วยชาวต่างชาติ

โรงพยาบาลศิริราช

ปรัชญา

ความสำเร็จที่แท้จริงอยู่ที่การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษยชาติ

ปณิธาน

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีปณิธานที่จะผลิตบัณฑิต ให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข และค้นคว้าวิจัย เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้และวิทยาการอย่างต่อเนื่อง โดยยึดประโยชน์สุขของประชาชนทุกระดับเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุด

วิสัยทัศน์

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลเป็นสถาบันทางการแพทย์ของแผ่นดินมุ่งสู่ความเป็นเลิศระดับสากล

พันธกิจ

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีพันธกิจที่จะจัดการศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตและบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับ และแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ทำการวิจัย สร้างบรรยากาศทางวิชาการ ให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ คุณธรรม ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และนำมาซึ่งศรัทธาและความนิยมสูงสุดจากประชาชน รวมทั้งชี้นำสังคมไทยในด้านสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิต

“วัฒนธรรมศิริราช ” เป็นคำที่ใช้เรียกวัฒนธรรมองค์กรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงลักษณะความเป็นศิริราช ค่านิยม ความเชื่อ รวมทั้งพฤติกรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิตของ “คนศิริราช” ที่ได้รับการปลูกฝังหล่อหลอมและยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาอย่างต่อเนื่องตลอด 120 ปี จนกลายเป็นเอกลักษณ์ของ “คนศิริราช”

วัฒนธรรมศิริราช มีทั้งหมด 7 ลักษณะ ซึ่งสามารถใช้ตัวอักษรภาษาอังกฤษตัวแรกเป็นตัวแทน 7 ลักษณะดังนี้

S	Seniority	รักกันคุดพี่น้อง
I	Integrity	ซื่อสัตย์ ถูกต้อง เชื่อถือได้
R	Responsibility	รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ ตรงต่อเวลา
I	Innovation	คิดสร้างสรรค์
R	Respect	ให้เกียรติ เอาใจเขามาใส่ใจเรา
A	Altruism	คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง
J	Journey to excellence and sustainability	มุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

Seniority (รักกันคุดพี่น้อง) “ความรัก ความสามัคคี ความเอื้ออาทรในหมู่คณะ”

องค์ประกอบ

1. ความเป็นพี่น้อง (Brotherhood)
2. กัลยาณมิตร (Good Friend)
3. สอน แนะนำ และให้กำลังใจ (Coaching & Feedback)
4. ร่วมแรง ร่วมใจ (Unity,Spirit,Teamwork)
5. เรียนรู้ร่วมกันทั้งในระดับองค์กรและรายบุคคล(Learning)
6. แบ่งปัน เสริมพลัง (Shairing & Empowerment)

Integrity (ซื่อสัตย์ ถูกต้อง เชื่อถือได้)

องค์ประกอบ

1. ซื่อสัตย์(Honesty)
2. ถูกต้อง แม่นยำ(Accuracy)
3. เชื่อถือได้ (Trustworthy)
4. โปร่งใส มีคุณธรรม(Ethics & Morale)
5. มีวินัย (self-disciplined)
6. ใช้ข้อมูลจริงในการทำงาน(Management by fact)

Responsibility (รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ ตรงต่อเวลา) “ความรับผิดชอบต่อตนเอง อันจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีของงานที่ทำทุกด้าน “

องค์ประกอบ

1. มุ่งมั่นทุ่มเท (Dedication)
2. มั่นคงในพันธสัญญา (Commitment)
3. รับผิดชอบและรับชอบ (Accountability)
4. ตรงต่อเวลา การบริหารเวลา (Timeliness & Time Management)
5. มุ่งเน้นผลลัพธ์ และสร้างคุณค่า (Result-focused & Value added)
6. มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ (Efficacy & Efficiency)

Innovation (คิดสร้างสรรค์) “ความใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองและงานที่ทำให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง”

องค์ประกอบ

1. เปิดกว้าง รับฟัง (Open minded)
2. ใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา (Eager to Learn)
3. พัฒนาต่อเนื่อง (CQI)
4. คิดสร้างสรรค์ (Creativity)
5. กล้าที่จะคิด ทำ และเปลี่ยนแปลง (Courage)
6. ริเริ่ม ทดลองทำงานที่ยากและท้าทาย (Challenge)

Respect (ให้เกียรติ เอาใจเขามาใส่ใจเรา) “การให้เกียรติ และเห็นคุณค่าของบุคคลอื่น การเอาใจเขามาใส่ใจเรา อันจะนำมาซึ่งพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมในทุกๆเรื่อง “

องค์ประกอบ

1. ให้เกียรติกัน (Honoring Others)
2. เอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy)
3. เห็นคุณค่าของคนทุกระดับ (Value on People)
4. เปิดเผย จริงใจ (Sincerity)
5. มีกาลเทศะ (Tactfulness)
6. สร้างพลังจากความแตกต่าง (Synergy)

Altruism (คำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง) “การปฏิบัติงานที่ คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง “

องค์ประกอบ

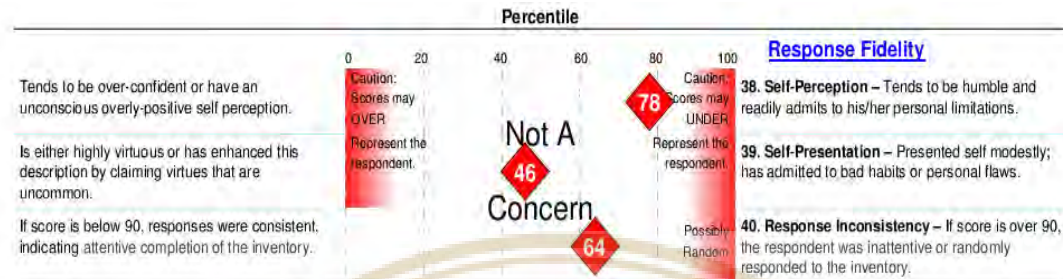
1. เสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว (Sacrifice Oneself & Unselfish)
2. มีความสุขจากการเป็นผู้ให้ (Generous Giver)
3. ใส่ใจบริการด้วยใจจริง (Service-minded)
4. ผู้บริการเป็นศูนย์กลาง (Customer-focused)
5. รับผิดชอบต่อสังคม(Social Responsibility)
6. รู้จักพอเพียง (Self sufficiency)

Journey to Excellence and Sustainability (มุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน)
 “การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างเป็นระบบและยั่งยืนทั่วทั้งองค์กร”

องค์ประกอบ

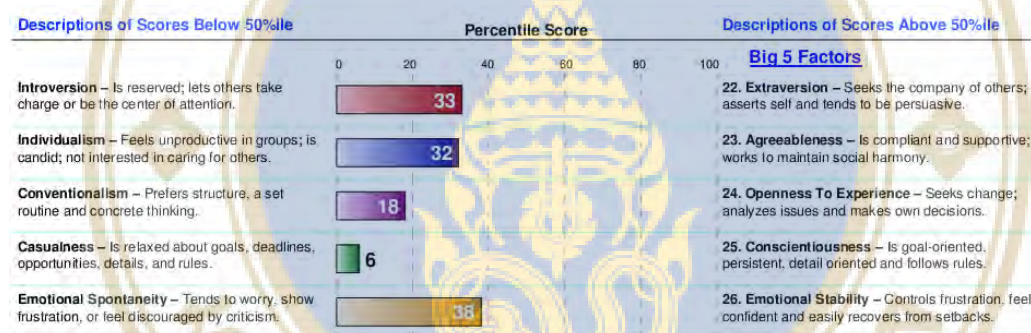
1. นำอย่างมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)
2. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ(Being the Best)
3. ยืดหยุ่น คล่องตัว (Flexibility & Agility)
4. มุ่งเน้นอนาคตที่ยั่งยืน (Future & Sustainability-focused)
5. พัฒนาอย่างเป็นระบบ(System Perspective)
6. พากเพียรสร้างคุณค่าอย่างต่อเนื่อง (Preservance to Increase Value)

การอธิบายความหมายจากรายงานการประเมินผล Work Behavior Inventory (WBI) โดยภาพรวมพร้อมเชื่อมโยงสู่งานปัจจุบัน



ภาพ 3 ความเที่ยงตรงของแบบประเมินผล WBI

จากผลการประเมิน ของ WBI ข้อ 38-39 สามารถสรุปได้ว่า Self Perception (78) การมองตัวเองค่อนข้างถ่อมตัว และ Self Presentation (48) การให้คนอื่นมองเราแสดงออกปกติ Response Inconsistency (64) ค่อนข้างจะเป็นตัวตนของผู้รับการประเมิน



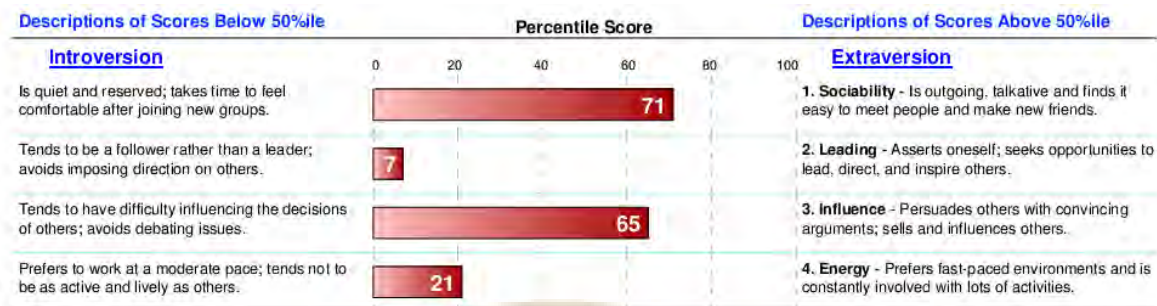
ภาพ 4 ปัจจัยสำคัญด้านบุคลิกภาพ

จากการวิเคราะห์ด้าน Big 5 Factors ค่อนข้างมีความโดดเด่นในเรื่องการรู้จักอารมณ์ตนเองและการควบคุมอารมณ์ โดยมีการแสดงออกที่สุภาพ ในการเข้าสังคมกับผู้อื่น ได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวได้พอสมควร ทำงานได้และ Handle คนเป็น



ภาพ 5 รูปแบบของการเป็นผู้นำ

จากภาพที่ 5 แสดงให้เห็นว่าผู้รับการประเมินมีความสามารถในการเป็นผู้นำค่อนข้างต่ำ และมีความสามารถด้าน Leadership Styles เน้นคนมากกว่างาน



ภาพ 6 บุคลิกภาพแบบเก็บตัวหรือเปิดเผย

จากการประเมิน Big 5 Factors โดยแบ่งออกเป็นองค์ประกอบดังนี้

Extraversion

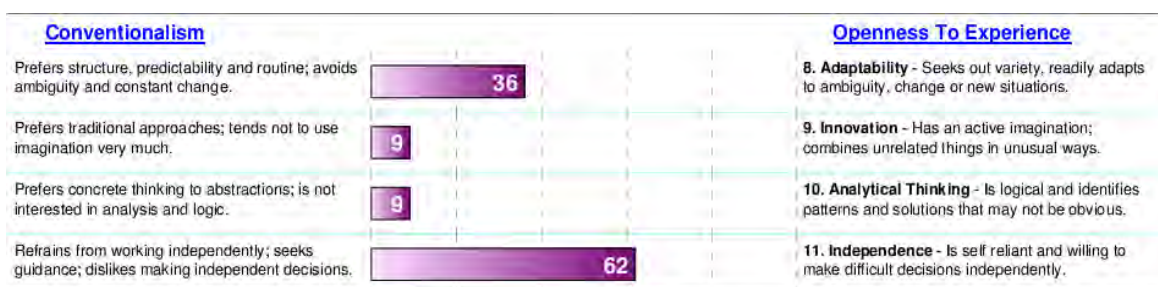
ผู้รับการประเมินเข้าสังคมง่าย (Sociability) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าชอบการปฏิสัมพันธ์ พบปะ พูดคุย มีสัมพันธภาพกับคนแปลกหน้าหรือเพื่อนใหม่ได้ง่าย และสามารถจูงใจ มีอิทธิพลทำให้ผู้อื่นคล้อยตามค่อนข้างสูง มีการเจรจากับผู้อื่นได้ดี (Influence) มีความเป็นผู้นำ (Leading) อยู่ในระดับต่ำ การชักนำให้ผู้อื่นดำเนินการยังน้อย ยินดีที่จะปฏิบัติตามมากกว่า ความรวดเร็วในการทำงาน (Energy) อยู่ในระดับที่ไม่สูงมักชอบที่จะทำงานสบายๆ ไม่เร่งรีบจนเกินไป



ภาพ 7 บุคลิกภาพแบบปัญเจกนิยมหรือสอดคล้องนิยม

Agreeableness

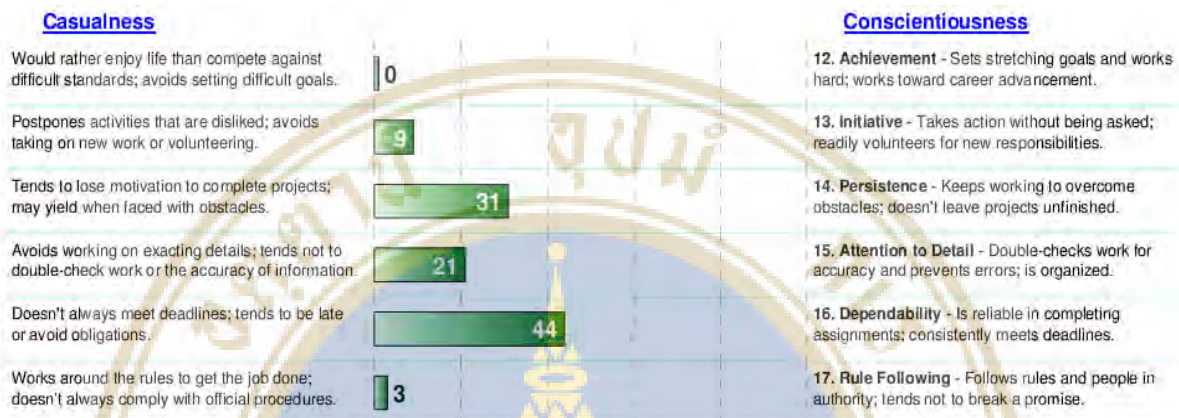
จากการวิเคราะห์จะเห็นได้ว่าผู้รับการประเมิน ชอบอิสระและทำงานคนเดียว มากกว่าทำงานกับผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือ อภัยภัยดี มีการแสดงออกที่เรียบง่าย สุภาพ เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น



ภาพ 8 บุคลิกภาพแบบอนุรักษ์นิยมหรือเปิดรับสิ่งใหม่

Openness to Experience

มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ยังชอบทำงานตามแบบแผน และชอบวิเคราะห์สิ่งที่สัมผัสได้มากกว่าการคิดหรือแก้ปัญหาแบบนามธรรม มีความเป็นอิสระในการทำงาน พึ่งตนเองและยินดีที่จะแก้ปัญหาคนเดียว



ภาพ 9 บุคลิกภาพแบบไม่เป็นทางการหรือระมัดระวังรอบคอบ

Conscientiousness

ชอบที่จะมีความสุขกับชีวิต โดยมีเป้าหมายแบบธรรมดา ไม่ชอบการแข่งขันกับผู้อื่น ชอบที่จะทำงานร่วมกันแบ่งปันผลลัพธ์มากกว่า โดยไม่ได้อาสาแต่ชอบการมอบหมายงาน มีความเพียรพยายามเพื่อให้งานเสร็จ มุ่งมั่น รับผิดชอบและเสร็จทันเวลา แต่ยังไม่ใส่ใจในรายละเอียดคนน้อยไม่ค่อยได้ตรวจสอบความถูกต้องเท่าที่ควร และไม่คอยสนใจในขั้นตอน กว้างเขียบมากนั้ก



ภาพ 10 บุคลิกภาพแบบตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือมั่นคงทางอารมณ์

Emotional Stability

มีความมั่นใจในตัวเองและตระหนักรู้ความรู้สึก อารมณ์ของตัวเอง ก่อนข้างจะควบคุมอารมณ์ตัวเองได้บ้าง และอดทนต่อสภาวะกดดัน หรือสถานการณ์ที่ยุ้งยากได้

การพัฒนาจุดแข็ง

จากการวิเคราะห์รายงาน WBI สามารถสรุปจุดแข็งของผู้ทดสอบได้ 5 ประการดังนี้

1. Emotional Awareness

มีความตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง เป็นจุดแข็งที่เหมาะสมและควรได้รับการพัฒนา เพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากอารมณ์ส่งผลต่อการแสดงออก การที่ผู้ถูกประเมินทราบถึงผลกระทบที่จะตามมา รู้ว่าตัวเองมีอารมณ์เช่นไร และควรที่จะแสดงออกอย่างไร นั้นเป็นประโยชน์มาก

ข้อดี : รู้เท่าทันอารมณ์ของตน สามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้สามารถมีสติยับยั้งชั่งใจ รู้ตัว และสามารถตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี

แนวทางการพัฒนาจุดแข็ง : การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเองในวิชาชีพพยาบาลนั้นมีความสำคัญมาก เพราะการแสดงออกนั้นส่งผลต่อการดูแลผู้อื่นทั้งในด้านร่างกาย จิตใจและอารมณ์ การพัฒนาด้านอารมณ์นับว่าเป็นจุดเด่นในงานบริการ การบริหารงานในห้องผ่าตัดเพื่อเพิ่มการพัฒนา จุดแข็ง ซึ่งการตระหนักรู้ในอารมณ์นั้นเชื่อมโยงถึงการแสดงออก และการควบคุมอารมณ์ เพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่กดดัน หรือเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ การติดต่อสื่อสาร ประสานงานกับหน่วยงานอื่น หรือต้องเผชิญกับสถานการณ์เร่งด่วน คับขัน ก็เป็นการฝึกการเปลี่ยนแปลง และการแสดงออกทางอารมณ์เช่นกัน

2. Sociability

เข้าสังคมเก่ง สนใจและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้ดี เป็นกันเอง

ข้อดี : สามารถมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้ง่าย มีการแสดงออกกับบุคคลอื่น และช่วยให้การบริการมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยในการปฏิสัมพันธ์ติดต่อประสานงาน สื่อสารกับผู้อื่นหรือการทำงานร่วมกันหลายแผนกเป็นไปอย่างราบรื่น สะดวก รวดเร็ว สบายใจ เป็นกันเอง อีกทั้งเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในและภายนอกหน่วยงานอีกด้วย

แนวทางการพัฒนาจุดแข็ง : การติดต่อประสานงานภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วย ซึ่งงานบริการจำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกันหลากหลาย เป็นสหสาขา การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลต่างๆ ย่อมทำให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินการต่างๆรวมทั้งการแสดงออกในการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยด้วยใจบริการ มีลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้ำ หรือผู้ป่วย ด้วยมิตรไมตรี และควรได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนนำเสนอ และต้อนรับบุคลากร อาสาหรือหาโอกาสในการแสดงศักยภาพ เช่น การต้อนรับ งานพิธีกรในการประชุมวิชาการต่างๆ เป็นต้น

3. Diplomacy

มีการแสดงออกอย่างสุภาพ ไม่ก้าวร้าว แสดงความเคารพต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม และเป็นตัวแทนในการเจรจาต่างๆ ได้ดี การแสดงออกอย่างสุภาพ นั้นสำคัญมากในการบริการ เพื่อรักษาความรู้สึกและความพึงพอใจของผู้ป่วย หรือลูกค้า การแสดงออกโดยไม่ก้าวร้าว นั้น ส่งผลให้การบริการเป็นไปได้อย่างดี เมื่อมีการพูดเจรจาต่างๆ ย่อมทำให้เกิดการประนีประนอม และช่วยให้เรื่องหนักกลายเป็นเบาได้ ช่วยให้การประสานงานต่างๆ ได้ดี การแสดงความเคารพผู้อื่น แสดงให้เห็นถึงการให้เกียรติและทำให้ผู้อื่นเกิดความเกรงใจ และแสดงออกกลับมาด้วยพฤติกรรมที่ดีเช่นกัน

แนวทางการพัฒนาจุดแข็ง : สร้างความไว้วางใจในการทำงาน โดยการเป็นตัวแทนในการประสานงานกับทีม การเป็นตัวแทนในการประชุมสหสาขา หรือต่างแผนก

4. Influence

มีอิทธิพลในการจูงใจ โน้มน้าวต่อการตัดสินใจของผู้อื่น เก่งในการเจรจา

ข้อดี : สามารถโน้มน้าวชักจูงให้ผู้อื่นดำเนินการ หรือเชื่อมั่นในสิ่งๆ นั้นได้ เป็นผลดีในการปฏิบัติงาน และยังเป็นการสร้างความสำเร็จอีกด้วย

แนวทางการพัฒนาจุดแข็ง : การได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำทีม หรือเป็นพยาบาลที่เลี้ยงสอนน้องใหม่ ต้องมีใจเป็นกลาง ในการ โน้มน้าว มีเหตุผล และเคารพในการตัดสินใจของผู้อื่น

5. Independence

มีความเป็นอิสระในการทำงาน โดยรับฟังข้อมูล และคำแนะนำจากผู้อื่น และยินดีที่จะแก้ปัญหาคนเดียว เนื่องจากลักษณะงานต้องใช้การตัดสินใจและการแก้ปัญหา มีความรับผิดชอบสูง จึงมีผลดีเพราะทำให้สถานการณ์ต่างๆ นั้นคลี่คลาย และยังพร้อมที่จะยอมรับความคิดเห็นหรือคำแนะนำจากผู้อื่น

ข้อดี : สามารถพึ่งพาตนเอง และตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้ด้วยตนเอง มีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ และส่งผลดีกับงานที่รับผิดชอบ การยอมรับฟังผู้อื่นทำให้ผู้อื่นกล้าที่จะแสดงออก และเข้ามาพูด ปรีกษาหารือ หรือเสนอความคิดเห็นด้วย ซึ่งถือว่าเป็นโอกาสที่ดีในการนำคำแนะนำเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับงาน

แนวทางการพัฒนาจุดแข็ง : การให้การพยาบาลนั้นต้องมีการวิเคราะห์ ไตร่ตรอง ปัญหาให้ดีก่อนการตัดสินใจ และอาจขอคำปรึกษาหรือคำแนะนำของผู้อื่นมาช่วยในการตัดสินใจ ด้วย เพราะอาจมีเหตุผลและมีประโยชน์มาก ควรมีการให้โอกาสผู้อื่น ในการได้เสนอความเห็น และร่วมในการตัดสินใจด้วย

การพัฒนาจุดอ่อน

1. Achievement

มีการตั้งเป้าหมายและทำทายน้อย ไม่ชอบการแข่งขันกับผู้อื่น ชอบการทำงานร่วมกัน และแบ่งปันผลลัพธ์ที่ได้มากกว่า การทำงานอย่างสบายๆ ไม่ชอบอะไรยากๆ ทำไปเรื่อยๆ แต่อาจส่งผลให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงช้า ใช้เวลานาน อาจขาดการกระตือรือร้นในการทำให้เสร็จ

ข้อควรพัฒนา : ต้องตั้งเป้าหมายทำทายน่าทึ่งขึ้น สร้างความกระตือรือร้นในการไปสู่เป้าหมาย โดยหาแรงจูงใจ เพื่อให้อยากทำสิ่งนั้น มีการพัฒนาจากโครงการเล็กให้ใหญ่ขึ้น รับผิดชอบมากขึ้น มีการแสดงบทบาทในทีมมากขึ้น กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และเวลาให้ชัดเจน

2. Rule Following

ไม่ชอบทำตามกฎ หรือระเบียบขั้นตอน

ข้อควรพัฒนา : ควรมีการพัฒนาในเรื่องความมีระเบียบวินัย ใส่ใจในความปลอดภัย และการปฏิบัติตามขั้นตอน เพราะการปฏิบัติงานทุกกระบวนการมีขั้นตอนต่างๆที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ การละเลย กฎระเบียบดังกล่าวอาจทำให้เกิดผลเสีย ความผิดพลาด ยุ่งยากและเกิดปัญหาตามมาได้ การพัฒนาในข้อนี้ ควรคำนึงถึงความปลอดภัยจากการไม่ปฏิบัติตามกฎ และควรมีการตรวจสอบงานที่ทำอย่างละเอียดด้วย

3. Leadership

ขอให้ผู้อื่นนำการปฏิบัติมากกว่า และยินดีปฏิบัติตาม

ข้อควรพัฒนา : ควรมีการสร้างความเป็นผู้นำ โดยให้ได้รับมอบหมายการเป็นหัวหน้าทีม โดยมีลูกน้อง ในทีมที่ต้องรับผิดชอบ โดยแสดงการซื่อสัตย์ เจริญ โน้มน้าวอธิบาย มอบหมายงาน โดยมีพี่เลี้ยงหรือโค้ช ในการให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อเกิดปัญหา เพื่อให้บุคคลนั้นได้แสดงศักยภาพในตนเองออกมา และเป็นการพัฒนาการตัดสินใจของผู้นำ การแสดงออก และการพัฒนาบุคลิกภาพด้วย

4. Innovation

ชอบวิธีการทำงานที่เป็นแบบแผน ไม่ค่อยคิดพลิกแพลง

ข้อควรพัฒนา: ควรมีการผลักดันให้เกิดแนวคิดใหม่ๆที่สร้างสรรค์ในงาน โดยให้มีการร่วมมือหรือร่วมทีมกับผู้มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่ว่าจะเป็น โครงการต่างๆ การคิดนวัตกรรม หรือหาแนวทางการแก้ปัญหาใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงงานปัจจุบันให้ก้าวหน้า และพัฒนางานให้ดีขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมาย กลยุทธ์ขององค์กร

5. Attention to Detail

ยังใส่ใจรายละเอียดน้อย ไม่ค่อยได้ตรวจสอบความถูกต้องเท่าที่ควร

ข้อควรพัฒนา: การตรวจสอบขั้นตอนของงาน และเอกสารก่อนส่งทุกครั้ง มีการให้การพยาบาลที่ช้าลง รายละเอียดรอบคอบ พึงพิถันให้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นงานหัตถการ หรืองานเอกสารต่างๆ เพื่อป้องกันการผิดพลาด และให้เกิดประสิทธิภาพของงานสูงสุด

การเป็นพยาบาลในห้องผ่าตัด และทำงานในการบริการด้านสุขภาพ การมีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดี สุภาพและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การให้เกียรติผู้อื่นนั้นนับเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ทนต่อภาวะกดดัน ตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง และการแสดงออกนั้น เป็นสิ่งที่วิชาชีพการควมมี สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น เพื่อให้การพยาบาล มีประสิทธิภาพ จากผลการประเมิน Work Behavior Inventory (WBI) สิ่งที่ผู้รับการประเมินต้องการพัฒนา คือ

1. เรื่องของภาวะผู้นำ (Leading) ในลักษณะของการทำงานมีลำดับของความอาวุโสใกล้เคียงกันมาก ด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็น Seniority สูง ทำให้การแสดงความเป็นผู้นำนั้นไม่เต็มที่ แต่การเป็นหัวหน้าทีมในบางเหตุการณ์นั้นก็สามารถทำได้ เช่น ในกรณีการอยู่เวร Emergency case เป็นต้น โดยต้องเรียนรู้ในการตัดสินใจ และวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ
2. เรื่องการใส่ใจในรายละเอียด (Attention to details) เนื่องจากงานที่ทำ ต้องมีการตรวจสอบในรายละเอียดอย่างถี่ถ้วน โดยต้องมีความละเอียดรอบคอบในทุกขั้นตอน จึงอยากจะพัฒนาในการตรวจ สอบรายละเอียด ความครบถ้วนของข้อมูลที่ได้มีการลงบันทึก และการทำหัตถการทุกขั้นตอน
3. เรื่องการกำหนดเป้าหมายสู่ความสำเร็จ (Achievement) เนื่องจากงานที่ทำอยู่มีความท้าทายมาก ในการเรียนรู้เครื่องมือต่างๆรวมทั้งกระบวนการต่างๆกระตุ้นการเรียนรู้ตลอดเวลา ทำให้สิ่งเหล่านี้ดูจะกลายเป็นเรื่องปกติในชีวิตประจำวัน และการตั้งเป้าหมายในเรื่องของการทำงานในห้องผ่าตัดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่เกิดภาวะแทรกซ้อนต่างๆในขั้นตอนระหว่างการทำผ่าตัดนั้น ถือเป็นเป้าหมายหลัก และปัจจุบันการกำหนดเป้าหมายใหม่จึงเป็นเรื่องของการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆในงาน (Innovation) ซึ่งยังถือว่าน้อยอยู่ เนื่องจากเวลาในการคิดสิ่งเหล่านั้นค่อนข้างน้อย ด้วยเนื่องจากเนื่องานที่ค่อนข้างมาก และอยู่ในระดับปฏิบัติการ จึงต้องทำทุกหน้าที่ไปพร้อมๆกัน

การให้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา (Feedback from Direct Boss)

ตาราง 4 แสดงการประเมินผลจากผู้บังคับบัญชา

No.	Big 5 Personality	PWBI Competency	Description	Asset	Cauti on
				จุดเด่น	ข้อปรับปรุง
1	Extraversion	Sociability	การเข้าสังคม -แสดงออกถึงการช่างพูด และชอบพบปะสังสรรค์ผู้คนและสร้างเพื่อนใหม่		
2	Extraversion	Leadership	ความเป็นผู้นำ -มุ่งมั่นต่อตนเองในการนำพา และมั่นคงใจผู้อื่นในการทำงาน มองหาโอกาสใหม่ในการนำเสนอ		✓
3	Extraversion	Influence	การชักจูง -ชักชวนหรือโน้มน้าวผู้อื่น โดยกล่าวด้วยเหตุผล เช่นการขาย การชักจูงผู้อื่น		
4	Extraversion	Energy	กำลังงาน -ชอบสภาพแวดล้อมในการทำงานรวดเร็วและการทำงานหลายๆอย่างด้วยความมุ่งมั่นไม่หยุดยั้ง		
5	Agreeableness	Cooperation	ความร่วมมือ-ชอบทำงานกับผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงาน สนับสนุน ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจกลุ่ม	✓	
6	Agreeableness	Concern for Others	ความใส่ใจผู้อื่น- เข้าอก เข้าใจผู้อื่น และกระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือและห่วงใยผู้อื่น		
7	Agreeableness	Diplomacy	การพูด -ใช้วาจาสุภาพ อ่อนน้อม ทำให้แน่ใจว่าสุภาพและน่านับถือต่อบุคคลที่ยาก และให้ความเคารพผู้อื่น		

No.	Big 5 Personality	PWBI Competency	Description	Asset	Cauti on
				จุด เด่น	ข้อ ปรับ ปรุง
8	Openness to Experience	Adaptability	ความสามารถในการปรับตัว – ความพยายามแสวงหาทางออก พร้อมปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์		
9	Openness to Experience	Innovation	การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ – มีจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ทำสิ่งใหม่ รวมทั้งพัฒนาวิธีทางเดิมไปสู่ทางใหม่		✓
10	Openness to Experience	Analytical Thinking	การคิดเชิงวิเคราะห์- มีเหตุผล และสร้างรูปแบบในการคิด และสังเกตวิธีการดำเนินการ		
11	Openness to Experience	Independence	ความเป็นอิสระ – มีอิสระด้านความคิด และการตัดสินใจ สามารถพึ่งพาตนเองได้	✓	
12	Conscientiousness	Achievement	การบรรลุผลสำเร็จ – กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ทำงานอย่างจริงจัง แสวงหาความก้าวหน้าทางอาชีพ		
13	Conscientiousness	Initiative	การริเริ่ม – ปฏิบัติลงมือทำโดยไม่ต้องร้องขอ ยินดี และยอมรับต่อความรับผิดชอบของภาระหน้าที่ใหม่		
14	Conscientiousness	Persistence	การยืนกราน-ทำงานจนกว่าจะสำเร็จ และไม่ละทิ้งโครงการหรือภาระหน้าที่		
15	Conscientiousness	Attention to Detail	การให้ความสนใจต่อรายละเอียด – ตรวจสอบงานอีกครั้ง เพื่อความถูกต้อง และป้องกันความผิดพลาด		✓

No.	Big 5 Personality	PWBI Competency	Description	Asset	Cauti on
				จุดเด่น	ข้อปรับปรุง
16	Conscientiousness	Dependability	ความน่าเชื่อถือ – มีความน่าเชื่อถือได้ ต่อความรับผิดชอบ ทำงานทันตาม กำหนดเสมอ	✓	
17	Conscientiousness	Rule Following	การปฏิบัติตามกฎ – ระมัดระวังต่อการ ปฏิบัติตามกฎหมาย มักจะไม่ผิด สัญญา		
18	Emotional Stability	Self-Control	การควบคุมอารมณ์ตนเอง – ไม่ค่อย แสดงความโกรธหรืออาการอารมณ์ เสียใจเย็นในการตอบสนอง		
19	Emotional Stability	Stress Tolerance	การอดทนต่อความเครียด – ทำงานได้ดีในสถานการณ์เครียด อดทน อด กลั้นต่อความเครียด และตอบสนอง ได้เป็นอย่างดี	✓	
20	Emotional Stability	Self Confidence	การมั่นใจในตนเอง – มีความมั่นใจใน ตนเอง ไม่ค่อยรู้สึกต่อข้อจำกัดของ ตนเองในการทำงาน		✓
21	Emotional Stability	Emotional Self-Awareness	การตระหนักรู้ต่ออารมณ์ – รับรู้ เข้าใจ และจัดการต่อความรู้สึกทางอารมณ์ ของตนเองได้ดี		

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชามองเห็นจุดเด่นของผู้รับการประเมิน เช่นเดียวกับแบบทดสอบ WBI ในการประเมินครั้งนี้ คือ การมีอิสระในความคิด (Independence) การพึ่งพาตนเอง และการ ตัดสินใจในการทำงาน โดยรับฟังข้อมูล คำแนะนำจากผู้อื่น และยินดีที่จะแก้ปัญหา และสามารถ พึ่งพาตนเองได้ ด้วยลักษณะของงานที่ต้องอาศัยการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆด้วยตนเอง

เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย ความแตกต่างของจุดเด่นที่ผู้บังคับบัญชามองเห็นจากผลการทดสอบ คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี (Cooperation) สามารถทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ วางใจ (Dependability) มีความมุ่งมั่นในงานและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันตามกำหนด มีความอดทน อดกลั้นต่อสถานการณ์ที่ตึงเครียด (Stress Tolerance) และสามารถตอบสนองและแก้ปัญหาในสถานการณ์นั้นๆ ได้ดี

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชามองเห็น จุดอ่อนของผู้รับการประเมิน เช่นเดียวกับเหมือนกับแบบทดสอบ WBI ในการประเมินครั้งนี้ คือ Leadership ความเป็นผู้นำ ยังต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำ ต้องการโอกาสในการนำเสนอผลงาน การทำโครงการต่างๆ การมอบหมายงาน รวมทั้งเรียนรู้การตัดสินใจในสถานะต่างๆ และต้องกล้าที่จะแสดงออก มีความมั่นใจในตนเอง และการแก้ไขปัญหาในทีม และ Innovation การมีความคิดสร้างสรรค์ ยังถือว่าน้อย และเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร ควรมีการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร ความแตกต่างของจุดอ่อนที่ผู้บังคับบัญชามองเห็นได้จาก การประเมิน คือ Self confidence การมั่นใจในตนเอง การแสดงออกในเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยความมั่นใจ และสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม Attention to Detail การให้ความสนใจต่อรายละเอียด ควรมีความละเอียดรอบคอบให้มาก เนื่องจากงานที่ทำอยู่ต้องมีการตรวจสอบรายละเอียดอย่างถี่ถ้วน และความถูกต้องแม่นยำ จึงต้องมีความระมัดระวังในทุกขั้นตอนให้มากขึ้น



บทที่ 5 การอภิปรายผลและการนำไปใช้

5.1 Development Goals and Insights

เป้าหมายระยะยาวของผู้รับการประเมิน คือ หัวหน้าทีมพยาบาลประจำห้องผ่าตัดศัลยกรรมกระดูก โดยแต่ละห้องผ่าตัดประกอบด้วย พยาบาลปฏิบัติการ 3 คน และผู้ช่วยพยาบาล 2 คน สิ่งที่ได้รับจากการประเมินต้องการที่จะพัฒนาคือ การมีภาวะการเป็นผู้ผู้นำที่มากขึ้น การแสดงบทบาทของผู้นำทีมที่ดี มีความมั่นใจในตนเอง การตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี รวมถึงการมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการนำทีมเพื่อดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ การแสดงความเป็นผู้นำในบทบาทของพยาบาลห้องผ่าตัด มีการบริหารการพยาบาล การประสานงานร่วมกับบุคลากรหลายสาขา เช่น ศัลยแพทย์ วิทยุณิแพทย์ วิทยุณิพยาบาล พยาบาลประจำหอผู้ป่วย เกสซิกกร ผู้ช่วยพยาบาล เจ้าหน้าที่ห้องเลือด เป็นต้น การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะการสื่อสาร ที่ต้องทำให้สมาชิกในทีมนั้นมีเป้าหมายไปในทางเดียวกัน และต้องมีการติดต่อประสานงานกับบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องอีกด้วย ในส่วนของการพยาบาล ทีมพยาบาลต้องมีการบริหารจัดการ อัตรากำลัง และการจัดเวรในการขึ้นปฏิบัติงาน โดยในเวลากลางวันจะมีพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลจำนวนมากที่จะให้การพยาบาลผ่าตัดแก่ผู้ป่วย และในเวลากลางคืนจะมีทีมพยาบาลจำนวนน้อยกว่าสำหรับรองรับกรณีมีผู้ป่วยฉุกเฉิน และต้องร่วมมือกับพยาบาลห้องผ่าตัดต่างแผนกในการปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้นการมีความเป็นผู้นำนั้นมีความสำคัญมากเพราะต้องมีการมอบหมายงานตามระดับความสามารถของแต่ละบุคคล นอกเหนือจากงานพยาบาลดูแลผู้ป่วยแล้ว ยังมีการจัดทำโครงการต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น การที่ผู้ถูกประเมินสามารถแสดงบทบาทความเป็นผู้นำที่ดีนั้น ย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงาน โดยผู้ถูกประเมินต้องการที่จะพัฒนาการเป็นผู้นำ การพูดจาโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นในการทำงาน สร้างความเชื่อถือ มีการสื่อสารในทีม การใช้โอกาสในกลุ่มชักนำผู้อื่นให้ดำเนินการ การแสดงความคิดเห็น รวมถึงต้องมีการแสดงออก ทั้งการรายงาน การให้ feedback ให้คำแนะนำ และการนำเสนอผลงานต่างๆ ซึ่งถือว่าการพัฒนาการเป็นผู้นำนั้น เป็นสิ่งที่ตั้งศักยภาพภายในตนเองออกมา การพัฒนาตัวเองเพื่อให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และเป็น

การสร้าง ความมั่นใจในตนเอง และการนำผู้อื่น เพื่อความก้าวหน้าในสาขาอาชีพอีกด้วย ผู้รับการประเมิน จึงต้องการจะพัฒนาคุณลักษณะ ทฤษฎี 5 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. Leading เพื่อสร้างความมั่นใจในการเป็นผู้นำที่ดี สร้างความน่าเชื่อถือไว้วางใจ และการนำผู้อื่นเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จที่เป้าหมายที่วางไว้
2. Cooperation การทำงานเป็นทีมนั้นจึงเป็นหัวใจสำคัญของการพยาบาล การทำงานร่วมกับผู้อื่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือนับว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นมาก เพราะต้องมีการติดต่อประสานงานและสื่อสารกับบุคลากรในทีมและต่างแผนก เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพมากที่สุด
3. Achievement การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย งานที่ยากมากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาผลงาน และส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการดึงและเพิ่มศักยภาพในตัวเอง สร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยอาจจะค่อยๆเพิ่มความยากและความท้าทายของงานทีละนิด เพื่อเป็นพลังในการสร้างสรรค์ และนำเสนอผลงานในขั้นต่อไป
4. Rule Following การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และพันธสัญญาต่างๆด้วยเนื้องานแล้ว ด้านงานพยาบาล การทำงานมีความจำเป็นต้องปฏิบัติตามขั้นตอน ลำดับความสำคัญในการปฏิบัติหัตถการต่างๆ เพื่อประสิทธิภาพของงานที่ออกมา จึงควรตระหนักถึงผลกระทบ และความปลอดภัยของชีวิต เป็นสำคัญ รวมถึงเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในงาน โดยต้องปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด
5. Attention to detail การใส่ใจในรายละเอียด คุณสมบัตินี้สำคัญมากเช่นเดียวกัน เพราะงานด้านสุขภาพและการพยาบาลนั้น ต้องมีความใส่ใจในงาน เพื่อความถูกต้องแม่นยำ จึงจำเป็นมากที่ต้องมีความแม่นยำในการปฏิบัติ บันทึกข้อมูลต่างๆ รายละเอียดเนื้อหาของงาน ต้องมีความละเอียดรอบคอบ ตรวจสอบความถูกต้อง เช่น มีการทบทวน Repeat back ในคำสั่งแพทย์ การบันทึกข้อมูลต่างๆ ลงในเอกสารทางการพยาบาล การใช้เครื่องมือทางการแพทย์ต่างๆ การให้ยา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนต้องอาศัยความรอบคอบ ระมัดระวังอย่างมาก ควรมีความตระหนักรู้ถึงหลักทฤษฎีและความปลอดภัยตลอดเวลา

จากการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือการประเมิน WBI ทั้งในภาพรวมและในรายละเอียดย่อยในแต่ละข้อสามารถสรุปได้ว่าผู้รับการประเมินมีจุดแข็งคือ เป็นคนที่เข้าสังคมเก่ง มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี เข้าใจลักษณะงานของผู้อื่น พุดจาใจ และโน้มน้าวคนอื่นได้ดี มีความคิด การตัดสินใจต่างๆและแก้ปัญหาด้วยตัวเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เมื่อมีอารมณ์วาทะ ก็สามารถตระหนักรู้ในอารมณ์ของตน โดยรู้ว่าตัวเองมีอารมณ์เช่นไร ควรแสดงออกอย่างไร มี

การแสดงพฤติกรรมที่สุภาพ ไม่ก้าวร้าว ให้เกียรติ และเห็นใจผู้อื่น โดยสรุปจุดแข็งของผู้ทำการทดสอบได้ 5 ประการดังนี้

1. Emotional Awareness การมีความตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง และผลกระทบที่จะตามมา รู้ว่าตัวเองมีอารมณ์เช่นไร และควรแสดงออกอย่างไร
2. Sociability เข้าสังคมเก่ง ชอบอยู่เป็นกลุ่ม สนใจและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี เป็นกันเอง ทำให้คนสบายใจ
3. Diplomacy มีการแสดงออกอย่างสุภาพ ไม่ก้าวร้าว แสดงความเคารพต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม และเป็นตัวแทนในการเจรจาต่างๆ ได้ดี
4. Influence สามารถพูดจาโน้มน้าว จูงใจผู้อื่นได้ดี เก่งในการเจรจา
5. Independence มีความอิสระทางความคิด การตัดสินใจในการทำงาน โดยรับฟังข้อมูลคำแนะนำจากผู้อื่น และยินดีที่จะแก้ปัญหา และสามารถพึ่งพาตนเองได้

การให้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา

จุดเด่น

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชามองเห็นเช่นเดียวกับแบบทดสอบ WBI ในการประเมินครั้งนี้นั้น คือ Independence การมีอิสระในความคิด การพึ่งพาตนเอง และการตัดสินใจในการทำงาน โดยรับฟังข้อมูลคำแนะนำจากผู้อื่น และยินดีที่จะแก้ปัญหา และสามารถพึ่งพาตนเองได้ ด้วยลักษณะของงานที่ต้องอาศัยการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย

ความแตกต่างที่ผู้บังคับบัญชามองเห็นจากผลการทดสอบ คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี สามารถทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ วางใจ มีความมุ่งมั่นในงานและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ให้เสร็จทันตามกำหนด มีความอดทน อดกลั้นต่อสถานการณ์ที่ตึงเครียด และสามารถตอบสนองและแก้ปัญหาในสถานการณ์นั้นๆ ได้ดี

1. Cooperation ความร่วมมือ ชอบทำงานกับผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงาน สนับสนุน ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจของกลุ่ม
2. Dependability การวางใจ มีความน่าเชื่อถือต่อความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นต่อการทำให้งานเสร็จสมบูรณ์ บรรลุวัตถุประสงค์ และเสร็จทันตามกำหนด
3. Stress Tolerance ลักษณะการรับมือกับสถานการณ์ที่ยุ่งยาก การอดทนต่อความเครียด ทำงานได้ดีในสถานการณ์เครียด อดทน อดกลั้น และตอบสนองได้อย่างดี

จากการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือการประเมิน WBI ทั้งในภาพรวมและในรายละเอียดย่อย ในแต่ละข้อสามารถสรุปได้ว่าผู้รับการประเมินมีจุดอ่อนคือ ผู้รับการประเมินเป็นคนชอบความสงบ ใช้ชีวิตสบายๆ ไม่ชอบการแข่งขัน ยินดีที่จะช่วยกันเพื่อแบ่งปันผลลัพธ์ ไม่ทะเยอทะยานมากนัก มีความสุขกับสิ่งที่ทำ ไม่ชอบการตั้งเป้าหมายสูง หรือความท้าทายๆ ชอบที่จะทำตามแบบแผนเดิม ไม่ค่อยคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆเท่าไหร่นัก และยังมีสถานะการเป็นผู้นำอยู่น้อย ชอบที่จะปฏิบัติตามมากกว่าที่จะชัก นำ ชัก จูงผู้อื่น และยังไม่ชอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ขั้นตอนต่างๆด้วย โดยสรุปจุดอ่อนของผู้ทำการทดสอบได้ 4 ประการดังนี้

1. Achievement ไม่ชอบการแข่งขันกับผู้อื่นชอบการทำงานร่วมกันและแบ่งปันผลลัพธ์ที่ได้มากกว่า มีการตั้งเป้าหมายหรือความท้าทายน้อย ชอบที่จะมีความสุขในชีวิตมากกว่าการตั้งเป้าหมายสูงๆหรือความท้าทายๆและด้วยงานที่ทำการพยาบาลในห้องผ่าตัด ซึ่งมีเป้าหมายที่ค่อนข้างท้าทายมาก การเรียนรู้เครื่องมือต่างๆรวมทั้งกระบวนการต่างๆกระตุ้นการเรียนรู้ตลอดเวลา ทำให้สิ่งเหล่านี้จะกลายเป็นเรื่องปกติในชีวิตประจำวัน การตั้งเป้าหมายในเรื่องของการทำงานในห้องผ่าตัดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่เกิดภาวะแทรกซ้อนต่างๆในขั้นตอนระหว่างการทำผ่าตัดนั้น ถือเป็นเป้าหมายหลัก ในส่วนของโครงการที่รับผิดชอบ ต้องตั้งเป้าหมายและความท้าทายให้สูงมากยิ่งขึ้น เพราะการตั้งเป้าหมายต่ำ อาจจะทำให้งานนั้นไม่แตกต่าง ส่งผลถึงการสัมฤทธิ์ผลและการนำไปใช้อีกซ้ำ

2. Rule Following มักไม่ชอบทำตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ซึ่งอาจเกิดผลเสียกับงานได้ และด้วยลักษณะของงานต้องอาศัยหลักการและขั้นตอนในการปฏิบัติ จึงเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพราะนั่นหมายถึงความปลอดภัยและชีวิต ซึ่งมี ความสำคัญมาก ถึงอย่างไรก็ตาม การทำงานต้องมีความระมัดระวังมากในการปฏิบัติตามขั้นตอน เพื่อป้องกันการผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้

3. Leadership ในลักษณะของการทำงานมีลำดับของความอาวุโสใกล้เคียงกันมาก ด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็น Seniority สูง ทำให้การแสดงความเป็นผู้นำนั้นไม่เต็มที่ แต่การเป็นหัวหน้าทีมในบางเหตุการณ์นั้นก็สามารถทำได้ เช่น ในกรณีการอยู่เวร Emergency , การเป็นหัวหน้าทีมในโครงการต่างๆ เป็นต้น โดยต้องเรียนรู้ในการตัดสินใจ และวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ผู้รับการประเมินยังต้องเพิ่มพูนประสบการณ์ในการมอบหมายงานต่างๆ เพื่อสามารถที่จะทำโครงการต่างๆให้บรรลุสู่เป้าหมายได้ตามระยะเวลาที่กำหนด และยังต้องพัฒนาบุคลิกลักษณะของความเป็นผู้นำ ต้องมุ่งมั่นต่อตนเองในการนำพาผู้อื่นในการทำงาน รวมทั้งมองหาโอกาสใหม่ในการนำเสนองานต่างๆ ด้วย

4. Innovation ปัจจุบันการกำหนดเป้าหมายใหม่จึงให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ในงาน (Innovation) ซึ่งยังถือว่าน้อยอยู่ เนื่องจากเวลาในการคิดสิ่งเหล่านั้นค่อนข้างน้อย ยังชอบวิธีการทำงานที่เป็นแบบแผน ไม่ค่อยคิดพลิกแพลง สร้างสรรค์สิ่งใหม่นัก เนื่องจากเนื้องานที่ค่อนข้างมากอีกทั้งอยู่ในระดับปฏิบัติการ จึงต้องทำทุกหน้าที่ไปพร้อมๆกัน แต่เพื่อการพัฒนางานและองค์กร จึงควรมีการพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรม หรือโครงการใหม่ๆ

จุดอ่อน

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชามองเห็นเหมือนกับแบบทดสอบ WBI ในการประเมินครั้งนี้ คือ

1. Leadership ความเป็นผู้นำ ยังต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำ ต้องหาโอกาสในการนำเสนอผลงาน การทำโครงการต่างๆ การมอบหมายงาน รวมทั้งเรียนรู้การตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ และต้องกล้าที่จะแสดงออก มีความมั่นใจในตนเอง และการแก้ไขปัญหาในทีม

2. Innovation การมีความคิดสร้างสรรค์ ยังถือว่าน้อย และเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร ควรมีการสร้างสรรคผลงานใหม่ๆ ออกมาเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชามองเห็นในความแตกต่างของจุดอ่อนที่ได้จากกระประเมินครั้งนี้ คือ

1. Self confidence การมั่นใจในตนเอง การแสดงออกในเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยความมั่นใจ และสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

2. Attention to Detail การให้ความสนใจต่อรายละเอียด ควรมีความละเอียดรอบคอบให้มาก เนื่องจากงานที่ทำอยู่ต้องมีการตรวจสอบรายละเอียดอย่างถี่ถ้วน และความถูกต้องแม่นยำ จึงต้องมีความระมัดระวังในทุกขั้นตอนให้มากขึ้น

การพัฒนางานปัจจุบัน

การเป็นพยาบาลในห้องผ่าตัด และทำงานในการบริการด้านสุขภาพ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุภาพและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การให้เกียรติผู้อื่นนั้นนับเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ทนต่อภาวะกดดัน ตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง และการแสดงออกนั้น เป็นสิ่งที่วิชาชีพบริการควรมี สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นเพื่อให้การพยาบาลมีประสิทธิภาพ การรู้จักแข็งและจุดอ่อนของตนเองนั้น นับว่าเป็นประโยชน์มาก เพราะสามารถที่จะพัฒนาทั้งจุดแข็งให้มีความชัดเจนและนำไปประยุกต์ใช้ในงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนการพัฒนาจุดอ่อนในเรื่องของการทำงานด้านการเป็นผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นในทีมพยาบาลผ่าตัดซึ่งเป็นงานหลัก หรือการเป็นหัวหน้าโครงการต่างๆ ซึ่งเป็นงานรอง โดยต้องมีการสื่อสาร สร้างความเชื่อถือ การใช้โอกาส

ในกลุ่มชักนำผู้อื่นให้ดำเนินการ โน้มน้ำ จูงใจ มีความมั่นใจในตนเอง การตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ นั้น นับเป็นคุณลักษณะที่ดีและเป็นสิ่งสำคัญที่ควรพัฒนา โดยต้องมีการวัดผล และนำมาทดลองปฏิบัติ เพื่อให้การเกิดการเรียนรู้ และผลักดันการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาเรื่องส่วนตัว

การทราบจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง และยอมรับที่จะแก้ไขปรับปรุง พร้อมทั้งจะพัฒนาจุดด้อยเหล่านั้น เพื่อเป็นการปิด gap ของตนเองนับว่าเป็นสิ่งที่ดี การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ โดยพัฒนาบุคลิกลักษณะความเป็นผู้นำ เช่น มีความมั่นใจในตนเอง ทั้งการแสดงออกทางด้านร่างกาย การสื่อสาร การตัดสินใจ การแสดงความเห็นอกเห็นใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การให้เกียรติกันและกัน และให้โอกาสคนอื่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการดึงศักยภาพและความสามารถในตนเองออกมา การพัฒนาดังกล่าวยังช่วยให้การเกิดสร้างความมั่นใจ การตัดสินใจในเรื่องอื่นๆ ทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัว และสังคม การแสดงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและยึดถือตัวอย่างที่ดีเป็นแบบอย่าง โดยนำมาปรับใช้ชีวิตประจำวัน ยังอาจส่งผลให้การดำเนินชีวิตประสบความสำเร็จดีขึ้นอีกด้วย



5.2 Development Action Plan (DAP)

Development Action Plan (DAP)						
Name	Monsinee Boonsing					
Position	Scrub Nurse					
Direct Supervisor	Chutatip Nunthawinit					
In the section below, first list the competency to be developed. Then identify the action to be taken, the resources needed, who is involved, and the time frame for implementing this effort. Development activities may include activities from this coaching, training courses, or reading material such as journals or self-help books.						
Competency: การทำงานเป็นทีม (Teamwork) :ความเข้าใจในบทบาท และหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นสมาชิกของทีมรวมทั้งการมีส่วนร่วมในการทำงาน การแก้ไขปัญหา และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นต่าง ๆ กับสมาชิกในทีม						
Development Objective:	Expected benefit to me	Expected benefit to my organization	Action to Take: (Specific activities, stretch assignments, books, or courses.)	Involved person	Measurement	Time Frame
พัฒนาภาวะการเป็นผู้นำให้ดีขึ้น	มีความมั่นใจในตนเอง มากขึ้น สามารถตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี มีการแสดงออกต่อบุคคลรอบข้างอย่างเหมาะสม	สามารถนำทีมได้ ชักจูงผู้อื่นในการดำเนินการได้ มีการแสดงบทบาทของผู้นำที่เหมาะสม และสามารถนำทีมไปสู่เป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร	1. มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบเป็นโครงการ โดยให้มีบทบาทเป็นหัวหน้าทีม	จุฑาทิพย์ มนต์สินี สมาชิกในทีม	รายงานการดำเนินงานของโครงการที่รับผิดชอบ	4 เดือน
			2. มีการสื่อสารภายในทีม เช่น การกำหนดเป้าหมายของงานที่ทำให้ชัดเจน มีการพูดคุยกับสมาชิกในทีม เพื่อให้มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน	มนต์สินี สมาชิกในทีม	สมาชิกในทีมเข้าใจ และสามารถบอกวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการได้	1 เดือน

Development Objective:	Expected benefit to me	Expected benefit to my organization	Action to Take: (Specific activities, stretch assignments, books, or courses.)	Involved person	Measurement	Time Frame
			3.สามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้สมาชิกในทีม มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นของสมาชิกในทีม และกำหนดขอบเขต ระยะเวลาของงานไว้อย่างชัดเจน	มนต์ลีนี สมาชิกในทีม	สมาชิกส่งงานตรงตามกำหนด มีการรายงานความก้าวหน้าของงานที่ได้รับมอบหมาย	4 เดือน
			4. มีการนัดประชุม รับฟังปัญหาและให้คำแนะนำกับสมาชิกในทีม พร้อมทั้งช่วยกันหาทางออกและแก้ไขปัญหานั้นๆ	มนต์ลีนี สมาชิกในทีม	มีการ feedback จากสมาชิกในทีมอย่างน้อย 1 คน	1 ครั้งต่อเดือน
			5. อ่านหนังสือเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น	มนต์ลีนี	สามารถตอบข้อซักถามเกี่ยวกับโครงการได้	2 สัปดาห์
			6. มองหาโอกาสในการนำเสนอผลงาน การร่วมการประชุมวิชาการต่างๆ	จุฑาทิพย์ มนต์ลีนี ฝ่าย HR	มีการนำเสนอผลงานในหน่วยงาน	1 - 2 สัปดาห์
			7. ส่งให้ไปร่วมงานหรือดูงานกับ Team professional หรือการเข้าไปโดยการ Observation ในโรงพยาบาลชั้นนำ	จุฑาทิพย์ มนต์ลีนี ฝ่าย HR	การกลับมารายงานถึงสิ่งที่ได้รับ ประโยชน์ และการประยุกต์ใช้	1 สัปดาห์

Development Objective	Expected benefit to me	Expected benefit to my organization	Action to Take: (Specific activities, stretch assignments, books, or courses.)	Involved person	Measurement	Time Frame
			8. การ Coach กับรุ่นพี่พยาบาลที่มีความรู้ความสามารถ	จุฑาทิพย์ มนต์สินี Coach (วรรัตน์)	การได้รับfeedback จาก Coach	3 วัน
Who is involved : จุฑาทิพย์ มนต์สินี ฝ่าย HR, Coach (วรรัตน์), สมาชิกในทีม			Resources/support : 1.การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการรายงานผลการปฏิบัติโครงการ หรือการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ การให้ Feedback ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไข 2. ฝ่าย HR ในการอนุมัติการศึกษาดูงานในกรณีดูงาน หรือประชุมวิชาการต่าง โรงพยาบาล ทั้งเรื่องค่าใช้จ่าย และวันลา 3.Coach ที่อาจมีการสอนมากกว่า 3 วัน หรือกรณีมีสถานการณ์ที่น่าสนใจ อาจเพิ่มระยะเวลาในการ Coach งาน			Time Frame : 4 เดือน
Potential obstacles which can prevent development 1. โครงการมีเนื้อหาเยอะเกินไป ต้องมีการตรวจสอบความถูกต้อง และต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร โดยต้องมีการทดลองใช้ และอาจจำเป็นต้องมีการขยายเวลาของโครงการออกไป 2. การที่พยาบาลมีเวรมากเกินไป และต้องมีการแลกเวร การประชุมกลุ่มที่ต้องนัดกันให้ครบทีมจึงทำได้ยาก						

บรรณานุกรม

- กรัณท์รักษ์ เต็มวิทย์ขจร. (2553). คุณลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง . วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) , สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ข่าวประกันคุณภาพการศึกษาศาสนาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือฉบับที่176: ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร.(2551). ค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2556,เวปไซด์:http://www.qa.kmutnb.ac.th/qa_news/2551/QANEWS176_25510915.pdf
- จิราภา เต็งไตรรัตน์ . (2542). จิตวิทยาทั่วไป . (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชมพูนุช สุขเจริญ.(2555). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทนงค์ เกษมทรัพย์.(2544).ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นทีรัช เกรียงชัยพร. (2552).การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคอร์ เซวาน์อารมณ์ตามแนวคิดของโกลแมนกับการรับรู้ประสิทธิภาพที่มงาน กรณีศึกษา:พนักงานการประปาส่วนภูมิภาค. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บัณฑิตวิทยาลัย .มหาวิทยาลัยมหิดล .(2541). ข้อกำหนดวิทยานิพนธ์ . กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บดินทร์ หาญบุญทรง. (2555). ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนขององค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย . วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ), สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประไพพรรณ ศรีปาน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทีเอส โก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต . สาขาการจัดการมหาวิทยลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พริยา เชาวลิควงศ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเองและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายช่างสารการบินแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัมภ์รดา กันทา. (2554). การศึกษาค้นคว้าอิสระความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับการทำงานเป็นทีม: กรณีศึกษาด้านบุคลากรแม่สาย .รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต . สำนักวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- สวัสดิ์ ประทุมราช. (2546). จิตวิทยาทั่วไป. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร:คุรุสภา.
- โสภา ชูพิกุลชัย.(2532). ความรู้เบื้องต้นทางบุคลิกภาพอันมีแนวโน้มต่อการประกอบอาชีพอาชญากรรมในประเทศไทย . (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริมา ตันฑลีลา. (2555). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความถี่ตามแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพและพฤติกรรมการขับขีปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสาร . วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรณานุกรม(ต่อ)

ศรีเรือน แก้วกังวาล . (2551). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เขา -รู้เรา) . (พิมพ์ครั้งที่ 15).

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์.(2551). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร:

บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์.(2551).แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล(Individual Development Plan : IDP)

ตอนบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำ IDP.คั่นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2556.

อธิพงศ์ ฤทธิชัย. (2554). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ. คั่นเมื่อ 24 กรกฎาคม 2556, เว็บ

ไซด์:<http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213>

อภิวุฒิ พิมพ์แสงสุริยา. (2552). เกร็ดความรู้พร้อมประเด็นชวนคิดจาก HR พันธุ์แท้ 2. กรุงเทพฯ:

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.



บรรณานุกรม(ต่อ)

- Charles, Jennings. (2011). [Social & Workplace Learning through the 70:20:10 Lens](http://charles-jennings.blogspot.com/2011/08/social-workplace-learning-through.html). Retrieved July 22, 2013, from <http://charles-jennings.blogspot.com/2011/08/social-workplace-learning-through.html>
- Jerry, W. Gilley., Steven, A. Eggland.,&Ann, Maycunich, Gilley. (2002). Principle of Human Resource Development. Perseus Books Group, Cambridge.
- Mount, M. K., & Barrick, M. R. (1994). Validity of observer ratings of the big five personality factors, *Jornal of Applied Psychology*, April, 272.
- P. Juceviciene.,& D. Lepaite. (n.d.).Competence as derived from activity: the problem of their level correspondence. Retrieved July 24, 2013, from <http://info.smf.ktu.lt/edukin/evaco/competence.html>
- Spence, M.,& Spencer, M.S. (1993). *Competence at work: Models for Superiors Performance*. New York: John Wiley & Sons.
 ไซค์:http://www.hrcenter.co.th/column_detail.php?column_id=761&page=1
- The Big Five Quickstart: An Introduction to the Five Factor Model of Personality for Human Resource Professionals (Online). www.eric.ed.gov. อ้างถึงในหมพูนุช สุขเจริญ . ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง . กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์