การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ตามการประเมินของตนเองและผู้บังคับบัญชา

A Comparative Study of Qualification of Nurses Who Graduated from the Bachelor of Nursing Science Program Evaluated by Themselves and Their Employers. *

วงเดือน สุวรรณคีรี, พย.ม. **
Wongduan Suwannakeeree
นันทนา น้ำฝน, กศ.ด. ***
Nantana Namphon
ชุลีกร ด่านยุทธศิลป์, วท.ม. **
Chuleekorn Danyuthasilp

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาตามการประเมินของตนเองและผู้บังคับบัญชา ทำการประเมินหลักสูตรโดยใช้กรอบแนวคิดของไทเลอร์ (Tylor) ซึ่งมุ่งให้ทำการประเมินผลผลิตของหลักสูตรโดยยึด วัตถุประสงค์เป็นหลัก กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามี 2 กลุ่ม คือ ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โครงการร่วมผลิตบัณฑิตระหว่างมหาวิทยาลัยนเรศวร กับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งสำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2543 จำนวน 158 คน และผู้บังคับบัญชาระดับต้นของผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่าเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา ตามการประเมินของตนเองและผู้บังคับบัญชา พบว่าผู้สำเร็จการศึกษามีคะแนนเฉลี่ยการประเมินตนเองสูงกว่าผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานตามการประเมินของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บังคับ

---

* ได้รับทุนสนับสนุนจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

** อาจารย์ภาควิชาพยาบาลพื้นฐาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชนและจิตเวช วิทยาลัยพยาบาลเซ็นหลุยส์

บัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน

คำสำคัญ : คุณภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล, หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต, ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล, บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

This descriptive research aims to study and compare the qualification of nurses who graduated from Bachelor of Nursing Science Program evaluated by themselves and by their employers. Tylor concept of curriculum evaluation was used in this study. Two groups of samples had participated in this research, 158 graduate nurses and 164 of their employers. The data were collected by the qualification evaluation form. t-test was used to analysed the data. The results revealed that there was a significant difference of the qualification of nurses that evaluated by themselves and their employers at the level .01. By analyzing in each items, there were also significant difference of the nursing practice competency and personality of the graduated that evaluated by themselves and their employers at the level .01

Key words : Qualification of Nurses, Bachelor of Nursing science Program, Nursing practice competency, Personality of the graduated.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โครงการร่วมผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ เป็นความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยนเรศวรโดยคณะพยาบาลศาสตร์กับกระทรวงสาธารณสุขโดยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีพุทธชินราช วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์ และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครสวรรค์ โครงการได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2539 ปัจจุบันมีบัณฑิตสำเร็จการศึกษาไปแล้ว 4 รุ่น ประมาณ 1,539 คน ในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนโครงการร่วมผลิตบัณฑิต ได้จัดให้นิสิตในชั้นปีที่ 1 และ 2 เรียนในหมวดวิชาการศึกษาทั่วไป หมวดวิชาเลือกเสรี กลุ่มวิชาพื้นฐานวิชาชีพ และบางรายวิชาในกลุ่มวิชาชีพพยาบาล ที่มหาวิทยาลัยนเรศวร และในชั้นปีที่ 3 และ 4 จะศึกษาหมวดวิชาชีพพยาบาลที่วิทยาลัยพยาบาลที่นิสิตได้รับทุนการศึกษา ส่วนนิสิตโควตามหาวิทยาลัยนเรศวรจะกระจายไปเรียนตามวิทยาลัยต่าง ๆ ที่ร่วมผลิตฯ

การจัดการศึกษาเป็นกรรมวิธีการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน กระบวนการทางการศึกษา เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนให้เป็นไปในแนวทางที่พึงประสงค์ คาซาร์และคลาร์ก (Kasar and Clark, 2000 : 6-7) ได้ระบุลักษณะความเป็นวิชาชีพไว้ 10 ประการ ได้แก่ การเป็นที่พึ่งพิงได้ (Dependability) มีการแสดงออกเชิงวิชาชีพได้ (Professional presentation) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) มีความร่วมรู้สึกผู้อื่น (Empathy) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (Cooperation)

มีความสามารถในการจัดการ (Organization) มีเหตุผลทางคลินิก (Clinical reasoning) รู้และเข้าใจกระบวนการนิเทศงาน (Supervisory process) และมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารทั้งการพูดและการเขียน (Verbal and written communication) สำหรับหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โครงการร่วมผลิตนี้มีวัตถุประสงค์ของการผลิตบัณฑิตคือ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถทำหน้าที่ตามขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพในการบริการพยาบาลได้ทุกระดับของการดูแลสุขภาพแก่ บุคคล ครอบครัว และชุมชน ซึ่งผู้สำเร็จการศึกษาจะมีความรู้ความสามารถในการพยาบาลทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันภาวะเจ็บป่วย การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสมรรถภาพ มีความสามารถในการบริหารงานการพยาบาลในสถานบริการสาธารณสุขทุกระดับ สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ ผู้ป่วย ญาติ ผู้ร่วมงาน ตลอดจนประชาชนทั่วไป สามารถพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลและหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เข้าใจธรรมชาติมนุษย์ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีทัศนคติที่ดีและยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ใฝ่หาความรู้ มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ (โครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2539 : 3)

การประเมินหลักสูตรการศึกษาพยาบาลเป็นการพิจารณาวินิจฉัยคุณค่า ความเหมาะสมของหลักสูตรและนำข้อมูลที่ได้มาตีค่าว่าส่วนไหนดี ส่วนไหนไม่ดี บุคลากรพยาบาลที่เป็นผลผลิตของหลักสูตร ปฏิบัติงานทั้ง 4 มิติ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพของบุคคล ครอบครัวและชุมชน ได้มากน้อยเพียงใด ระบุจุดดีเพื่อการรักษาไว้ และระบุจุดอ่อนเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงให้ดีขึ้น หรือยกเลิกหลักสูตรนั้นๆ (ประนอม โอทกานนท์, 2543 : 125) แอสเวิร์ดและฮาร์เวย (Ashworth and Harvey, 1994 : 11-12) ยังได้กล่าวไว้ว่า การเรียนสำเร็จตามโปรแกรมและการได้งานของบัณฑิตคือการสะท้อนคุณค่าของการจัดการศึกษา

การประเมินหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์ (Tylor, 1950:71-81) คือให้ใช้วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเป็นเกณฑ์การประเมินผลหลักสูตรโดยให้พิจารณาว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้า และเกิดพฤติกรรมตามที่กำหนดหรือไม่ รูปแบบการประเมินประกอบด้วย 3 ส่วน คือ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด และเป็นวงจรต่อเนื่อง ขาดส่วนหนึ่งส่วนใดไม่ได้ โดยเฉพาะการประเมินผลนั้นเป็นกระบวนการที่กระทำเพื่อให้ได้ข้อมูลและข้อเท็จจริงเพียงพอที่จะระบุได้ว่าการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน หรือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่กระทำไปแล้วนั้นประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด เหมาะสมกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ตามอุดมการณ์หรือไม่ ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามตามที่พึงปรารถนามากน้อยเพียงใด นอกจากนั้น เพนเดลตันและมายลีส (Pendleton and Myles, 1991 : 98) ได้กล่าวถึงรูปแบบหลักสูตรการศึกษาพยาบาลไว้เช่นเดียวกันว่าประกอบด้วย 4 ส่วน คือ วัตถุประสงค์

ของหลักสูตร เนื้อหาและการจัดการ วิธีการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลหลักสูตร ผลที่ได้จากการประเมินจะเป็นเครื่องช่วยพิจารณาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด และใช้เป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาปรับปรุงวัตถุประสงค์ของหลักสูตรให้อยู่ในแนวทางที่พึงปฏิบัติได้จริงและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ การติดตามคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาเป็นกิจกรรมหนึ่งที่ช่วยพัฒนาการศึกษาซึ่งแรงผลักที่ต้องเร่งพัฒนาการศึกษาในปัจจุบันได้แก่ การปฏิรูประบบการศึกษาและการปฏิรูประบบบริการทางสุขภาพ ซึ่งเอลลีสและฮาร์ทเลย์ (Ellis and Heartley, 1995:99-103) ได้เขียนถึงแรงผลักดันที่ต้องพัฒนาการศึกษาพยาบาลไว้ว่า ประกอบด้วย 1) ความต้องการบุคลากรมากขึ้นเพื่อทดแทนการขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาล (Nursing supply) 2) ความเคลื่อนไหวของการจัดการศึกษาแบบเคลื่อนที่ (Educational mobility) 3) ความจำเป็นของการมีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ (Computer literacy) 4) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาพยาบาล (Use of technology in nursing education) 5) การปฏิบัติงานโดยเน้นชุมชน (Community-based practice) 6) ความต้องการการศึกษาของบุคคลวัยผู้ใหญ่ (Adult learner) 7) การเรียนรู้เรื่องอำนาจทางการเมือง (Political power) และ 8) การจัดสรรทุนการศึกษา (Funding)

คณะผู้วิจัย สนใจที่จะศึกษาคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งเป็นการประเมินผลหลักสูตรโดยใช้กรอบวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเป็นเกณฑ์ในการศึกษา ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์สำหรับฝ่ายการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน ในขณะเดียวกันยังเป็นประโยชน์สำหรับฝ่ายการพยาบาลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรดังกล่าวให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาตามการประเมินของตนเองและผู้บังคับบัญชา

สมมุติฐานการวิจัย

คุณภาพการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาตามการประเมินของตนเองสูงกว่าการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำจำกัดความในการวิจัย

คุณภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โครงการร่วมผลิตระหว่างมหาวิทยาลัยนเรศวรกับกระทรวงสาธารณสุขตามที่ระบุไว้ในหลักสูตร

ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตในโครงการร่วมผลิตซึ่งบัณฑิตต้องทำหน้าที่

ตามขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพในการบริการพยาบาลได้ทุกระดับของการดูแลสุขภาพแก่บุคคล ครอบครัวและชุมชน มีความรู้ความสามารถในการพยาบาลทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันภาวะเจ็บป่วย การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสมรรถภาพ มีความสามารถในการบริหารงานการพยาบาลในสถานบริการสาธารณสุขทุกระดับ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ให้กับผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย ผู้ร่วมงาน ตลอดจนประชาชนทั่วไป เป็นนักพัฒนาเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลและหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เข้าใจธรรมชาติมนุษย์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทัศนคติที่ดีและยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ใฝ่หาความรู้มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ

บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้สำเร็จการศึกษาในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ประกอบด้วย ลักษณะอุปนิสัยในการทำงาน บุคลิกส่วนตัวและสังคม ลักษณะการเป็นผู้นำ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจากประชากร 2 กลุ่ม คือ ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โครงการร่วมผลิตระหว่างมหาวิทยาลัยนเรศวรกับกระทรวงสาธารณสุข และผู้บังคับบัญชาหรือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโดยตรงกับผู้สำเร็จการศึกษาเหล่านั้น ได้กลุ่มตัวอย่างจาก

1.1 ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โครงการร่วมผลิตระหว่างมหาวิทยาลัยนเรศวร กับกระทรวงสาธารณสุขซึ่งสำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ.2543 และปฏิบัติงานในสถานบริการพยาบาลในองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวน 189 คน

1.2 ผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการศึกษาซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น หรือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโดยตรงกับผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 189 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งคณะผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยยึดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์เป็นกรอบในการสร้าง แบ่งออกเป็น 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาประเมินตนเอง แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 คุณภาพการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา ตามการประเมินของตนเองในด้านต่างๆ ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล จำนวน 30 ข้อ และบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 27 ข้อ แบบประเมินนี้เป็นแบบมาตราประเมินค่า แบ่งออกเป็น 4 ระดับ จากคะแนน 4 มากที่สุด คือ ดีมาก และคะแนน 1 น้อยที่สุด คือ ต้องปรับปรุง ส่วนข้อที่ไม่มีสถานการณ์หรือไม่สามารถประเมินได้จะไม่นำมาคิด

คำนวณเป็นค่าเฉลี่ย

การประเมินผลระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน กำหนดเกณฑ์จากพิสัย แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง และต่ำ (คะแนน 3.01-4.00, 2.01-3.00 และ 1.00-2.00 ตามลำดับ)

ชุดที่ 2 แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา สำหรับผู้บังคับบัญชาประเมินผู้สำเร็จการศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นคำตอบเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 คุณภาพการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาตามการประเมินของผู้บังคับบัญชา ในด้านต่าง ๆ เช่นเดียวกับแบบประเมินในตอนที่ 2 ของชุดที่ 1 จึงแปลผลคะแนนโดยใช้เกณฑ์เดียวกัน

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้น ผู้วิจัยนำแบบประเมินให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาเชิงโครงสร้างและภาษา และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนอย่างละ 40 คน โดยใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 และ 0.89 ตามลำดับ

4. การเก็บรวมรวมข้อมูล ผู้วิจัยพบผู้สำเร็จการศึกษาในวันฝึกซ้อมเพื่อรับพระราชทานปริญญาบัตรเพื่อทราบชื่อ นามสกุล สถานที่ปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชา เมื่อครบเวลา 1 ปี ที่ผู้สำเร็จการศึกษาปฏิบัติงาน ผู้วิจัยส่งแบบประเมินทั้ง 2 ชุด ไปให้ผู้บริหารสถานบริการพยาบาลที่ผู้สำเร็จการศึกษาปฏิบัติงานอยู่ โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบประเมินทั้ง 2 ชุด แล้วให้ส่งกลับภายใน 1 เดือน ในรายที่ไม่ได้รับแบบประเมินคืน ผู้วิจัยได้ส่งกลับไปอีก 1 ครั้ง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับแบบประเมินกลับคือ จากผู้สำเร็จการศึกษา 158 ชุด และจากผู้บังคับบัญชา 164 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83 และ 86 ตามลำดับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้สำเร็จการศึกษา

ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 90.5) และมีช่วงอายุ 21-25 ปี (ร้อยละ 98.7) ส่วนใหญ่ได้รับบรรจุเป็นพนักงานของรัฐ (ร้อยละ 74.1) รองลงมาเป็นลูกจ้าง ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ (ร้อยละ 19.6) ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนประจำ 6,000-7,000 บาท (ร้อยละ 88.0) รองลงมา 8,000-9,400 บาท (ร้อยละ 7) สถานที่ที่ผู้สำเร็จการศึกษาปฏิบัติงานอยู่ ส่วนใหญ่เป็นโรงพยาบาลทั่วไป (ร้อยละ 31.6) รองลงมาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ (ร้อยละ 23.4) ผู้สำเร็จการศึกษาทุกคนปฏิบัติงานมาเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี

ข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 94.5) มีช่วงอายุ 35-44 ปี และช่วงอายุ 45-54 ปี (ร้อยละ 57.2 และ 21.3 ตามลำดับ) วุฒิการศึกษาของผู้บังคับบัญชา

ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 78) รองลงมาจบปริญญาโท (ร้อยละ 15.2) ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย รองลงมาเป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลและหัวหน้าสถานีอนามัย (ร้อยละ 76.8, 6.1 และ 6.1 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 52.5) เกือบทั้งหมดมีระยะเวลาในการเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 90.9) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คะแนนเฉลี่ยคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาโดยภาพรวม ตามการประเมินของตนเองอยู่ในระดับสูงและของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.08, S.D = 0.24 และ $\bar{X}$ = 2.87, S.D = 0.30 ตามลำดับ) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยข้างต้นพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P < .01) โดยคะแนนเฉลี่ยที่ประเมินโดยผู้สำเร็จการศึกษามีค่ามากกว่าคะแนนเฉลี่ยที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ดังตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล พบว่าเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลของผู้สำเร็จการศึกษาตามการประเมินของตนเองและของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 2.91, S.D. = 0.35 และ $\bar{X}$ = 2.66, S.D. = 0.45 ตามลำดับ) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P< .01) ดังตารางที่ 1

2. ด้านบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาตามการประเมินของตนเองและของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 3.25, S.D = 0.37 และ $\bar{X}$ = 3.08, S.D = 0.51 ตามลำดับ) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P<.01) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาตามการประเมินของผู้สำเร็จการศึกษาและของผู้บังคับบัญชา

ผู้ประเมิน / คุณภาพการปฏิบัติงาน	ผู้สำเร็จการศึกษา		ผู้บังคับบัญชา		t - value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล	2.91	0.35	2.66	0.45	5.66**
บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน	3.25	0.37	3.08	0.51	3.50**
รวม	**3.08**	**0.24**	**2.87**	**0.30**	**4.80****

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยคุณภาพการปฏิบัติงาน ตามการประเมินของตนเองและผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษามีคะแนนเฉลี่ยการประเมินตนเองสูงกว่าผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงกับสมมุติฐานของการวิจัยที่ว่าคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาตามการประเมินของตนเองสูงกว่าการประเมินโดย ผู้บังคับบัญชาและสอดคล้องกับการศึกษาของพรศิริ พันธสี และคณะ (2538) ที่พบว่าคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติงานโดยรวมของพยาบาลใหม่หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (พยาบาลและผดุงครรภ์) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ที่ประเมินโดยพยาบาลใหม่ สูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่พบผลการวิจัยเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้สำเร็จการศึกษามีความตั้งใจในการทำงานจึงคิดว่า ตนเองทำได้ดีแล้ว และจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาครั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย (ร้อยละ 76.8) และมากกว่าร้อยละ 50 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป การที่ผู้บังคับบัญชามีประสบการณ์การทำงานสูงเช่นนี้ ผู้บังคับบัญชาย่อมมีวิสัยทัศน์และความคาดหวังที่สูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้สำเร็จการศึกษาที่ยังมีประสบการณ์และวิสัยทัศน์ไม่กว้างไกล จึงทำให้คะแนนเฉลี่ยที่ประเมินโดยผู้สำเร็จการศึกษาสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของผู้บังคับบัญชาดังจะอภิปรายในรายละเอียดแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล พบว่าผู้สำเร็จการศึกษาประเมินตนเองสูงกว่าผู้บังคับบัญชาและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยหลายเรื่อง เช่น ผลการวิจัยของพรกมล รักษา (2542) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ระดับต้น วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่าคะแนนเฉลี่ยที่ผู้สำเร็จการศึกษาประเมิน ตนเองมีค่าสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยที่ผู้บังคับบัญชาประเมินและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับผลการวิจัยของพรศิริ พันธสี และคณะ (2538) ที่พบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลที่ประเมินโดยตนเองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจอภิปรายได้ว่า ผู้สำเร็จการศึกษายังมีประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาลไม่มากและมีความพอใจที่ตนเองสามารถปฏิบัติการพยาบาลในทักษะต่าง ๆ ได้มากขึ้นกว่าในขณะที่เป็นนิสิต จึงเห็นว่าตนเองได้ปฏิบัติการพยาบาลได้มากขึ้นและปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถแล้วจึงให้คะแนนตนเองสูง ในขณะที่ผู้บังคับบัญชามีประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาลมากกว่า อาจมีความคาดหวังหรือมีเกณฑ์ในการประเมินผลงานที่สูงกว่า เมื่อประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลของผู้สำเร็จการศึกษาได้ไม่ถึงเกณฑ์หรือประเมินผลงานได้ไม่เท่ากับที่คาดหวังไว้จึงประเมินผลให้คะแนนน้อยกว่าที่ผู้สำเร็จการศึกษาประเมินตนเอง นอกจากนี้ผู้บังคับ

บัญชาอาจจะประเมินผู้สำเร็จการศึกษาตามความต้องการบริการพยาบาล ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปในขณะที่ผู้สำเร็จการศึกษาได้ถูกเตรียมโดยวัตถุประสงค์ของหลักสูตรทำให้มีสมรรถนะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเท่านั้น จึงทำให้ผลการประเมินมีความแตกต่างกันได้

2. บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาประเมินตนเองสูงกว่าผู้บังคับบัญชาและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับกับการศึกษาของพรกมล รักษา (2542) ที่พบว่า คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา ด้านบุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ และการมีคุณธรรมจริยธรรมและความประพฤติที่ประเมินโดยผู้สำเร็จการศึกษามีคะแนนสูงกว่าที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจอภิปรายได้ว่า ลักษณะงานของวิชาชีพพยาบาลต้องรับผิดชอบชีวิตมนุษย์ตลอด 24 ชั่วโมง ต้องใช้ความอดทนต้องมีความรับผิดชอบ และต้องทำงานร่วมกับบุคลากร หลายฝ่าย นอกจากนั้น ยังต้องปฏิบัติงานในเวรบ่าย ดึก และในวันหยุดราชการซึ่งต้องเสียสละอดทนและตรากตรำมากขึ้นกว่าในขณะที่เป็นนิสิต ผู้สำเร็จการศึกษาจึงเห็นว่าตนเองได้พยายามมากขึ้นอย่างเต็มความสามารถแล้วจึงให้คะแนนตนเองสูง ในขณะที่ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีประสบการณ์มากกว่าได้พัฒนาตนเองให้ยอมรับกับสภาพที่แท้จริงของงานในวิชาชีพพยาบาลมาเป็นเวลานาน ทำให้คาดหวังและมีเกณฑ์ในการประเมินที่สูงกว่า เมื่อประเมินบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาได้ไม่ถึงเกณฑ์ที่คาดหวังไว้ จึงประเมินผลให้มีคะแนนน้อยกว่าที่ผู้สำเร็จการศึกษาประเมินตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการวิจัยเพื่อติดตามคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลด้านการเจริญก้าวหน้าทั้งด้านความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาและสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตตามความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิตหรือผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อนำผลมาพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กอบกุล พันธ์เจริญวรกุล และคณะ. (2544). **การวิเคราะห์หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตในประเทศไทย.** เอกสารประกอบการสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 3. (หน้า 49-76). กรุงเทพมหานคร : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

โครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. (2539). **หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรใหม่ พ.ศ.2539.** พิษณุโลก : โครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ประนอม โอทกานนท์. (2543). **การประกันคุณภาพการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรกมล รักษา. (2542). **การติดตามผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ระดับต้น วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา.** รายงานการวิจัย. ยะลา : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา.

พรศิริ พันธสี สุภาวดี ธนันประภัศร์ และอรพินท์ สีขาว. (2538). **การติดตามผลการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (พยาบาลและผดุงครรภ์) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.** รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

Ashworth, A. & Harvey, R.C. (1994). **Assessing quality in further and higher education.** 2 nd ed. London : Jessica Kingsley Publishers.

Ellis, J.R. & Heartley, C.L. (1995). **Nursing in today's world : challenges, issues, and trends.** 5 th ed. Philadelphia : L.B. Lippincort.

Kasar, J. & Clark,E.N. (2000). **Developing professional behaviors.** Thorafare : Slack incorporated.

Pendleton,S.& Myles, A. (1991). **Curriculum planning in nursing education : practical applications.** London : Edward Arnold.

Tyler, R.W. (1950). **Basic principles of curriculum and instruction.** Illinois : The University of Chicago.