

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
จ.นนทบุรี อ.เมือง จ.นนทบุรี 20131

รายงานการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงาน
และการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

A Follow up Study For Job Placement
and Performance of Graduates from
the Faculty of Nursing,
Srinakharinwirot University

คณะพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน

ISBN 974-596-807-2

(ก)

การศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงาน
และการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผ่องศรี เกียรติเลิศนภา

สุนทราวดี เขียวพิเชฐ

รวีวรรณ เผ่ากัณหา

คณะพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน

พ.ศ. 2532

ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณประจำปี พ.ศ. 2532

ISBN 974-596-807-2

คำนำ

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้
อนุมัติทุนเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตผู้ร่วมงาน
รวมทั้งบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รุ่น 2 ทุกคน
ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยความจริงใจ ทำให้การวิจัย
สำเร็จไปได้ด้วยดี

การวิจัยนี้ได้รับอนุมัติทุนสนับสนุน ตั้งแต่ปี 2532 แต่เนื่องมีข้อขัดข้อง
บางประการ ทำให้การเสนอรูปเล่มล่าช้า แต่อย่างไรก็ตามคณะพยาบาลศาสตร์
ได้นำผลการวิจัยไปใช้ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการประเมินผลและการ
พัฒนาหลักสูตร พัฒนาการจัดการเรียนการสอนทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปรับปรุงหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ. 2535
ซึ่งดำเนินการเมื่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน ได้รับการ
ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อปี พ.ศ. 2533

ผ่องศรี เกียรติเลิศนภา
สุนทราวดี เขียวพิเชฐ
รวีวรรณ เผ่ากัณหา

เมษายน 2536

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสถานภาพในปัจจุบัน ภาวะการมีงานทำของบัณฑิตพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และผู้ร่วมงานของบัณฑิต ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บัณฑิตพยาบาล รุ่น 2 จำนวน 33 คน ผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต จำนวน 33 คน ผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำนวน 31 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง และได้นำไปใช้แล้วในการศึกษาและติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาล รุ่น 1 ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเที่ยง 0.92 คณะผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์คืนมา 97 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.98 ซึ่งได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สถานภาพของประชากร

สถานภาพของบัณฑิตทุกคนเป็นเพศหญิง เข้ารับการศึกษาโดยผ่านการสอบจากทบวงมหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่นเลือกเป็นอันดับ 5 และ 6 ส่วนผู้ที่สอบในระบบวิชาด้าภาคตะวันออก เลือกเป็นอันดับ 1 ทุกคน

ผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตเป็นเพศหญิงทั้งหมด ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี และระดับอนุปริญญาจำนวนใกล้เคียงกัน และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปีมากที่สุด

ผู้ร่วมงานของบัณฑิตส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 20-29 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี

2. ภาวะการมีงานทำของบัณฑิตพยาบาล

พบว่าบัณฑิตทำงานในภาคเอกชน และภาครัฐบาลในจำนวนใกล้เคียงกัน คือ 18 คน และ 15 คนส่วนใหญ่ได้งานทำภายใน 6 วัน โดยการแนะนำของอาจารย์และบัณฑิตติดต่อเอง บัณฑิตส่วนใหญ่ยังไม่เคยเปลี่ยนงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา

ตำแหน่งงานในปัจจุบันส่วนใหญ่นั้นเป็นพยาบาลประจำการมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 3950 ถึง 8715 บาท บัณฑิตที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐบาลมีรายได้ต่ำสุด บัณฑิตที่ปฏิบัติงานในคลินิกเสริมความงามมีรายได้สูงสุด และบัณฑิตส่วนใหญ่มีความพอใจในสภาพการทำงานที่ปฏิบัติ

สำหรับการเป็นสมาชิกของสมาคมพยาบาลนั้น บัณฑิตส่วนใหญ่ยังไม่ได้เป็นสมาชิก แต่ให้เหตุผลว่าจะเป็นในโอกาสต่อไป

3. คุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิต

คุณลักษณะและความสามารถในงานปฏิบัติงานของบัณฑิตทั้ง 5 ด้าน คือ ความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาล ความสามารถทางวิชาการ ด้านบริหาร ทักษะติดต่อวิชาชีพและบุคลิกภาพ ส่วนใหญ่ได้รับการประเมินว่าอยู่ในเกณฑ์ดี ยกเว้น ความสามารถ ด้านการปฏิบัติกรพยาบาลที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า บัณฑิตมีความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่ได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคลิกภาพ

Abstract

The purposes of this study were to determine the existing situation of employment opportunity and capability in duty performance of nursing graduates from Srinakharinwirot University as perceived by themselves, their supervisors and their co-workers. Thirty-three nursing graduates of Srinakharinwirot University, 33 supervisors and 31 co-workers of the graduates were selected as the sample of the study. The questionnaire was constructed by the researchers, tried out and used to collect data. The coefficient of reliability of the questionnaire was 0.92. Ninety seven questionnaires (98.98 percent) were completed and returned. Data were analyzed by means of percentage, arithmetic mean and standard deviation.

Based on the analyses of data, the conclusions could be drawn as follows:

1. Status of the population

All of the nursing graduates were female and admitted to Srinakharinwirot University by taking the entrance examination organized by the Ministry of University Affairs. Most of them decided to study in the Faculty of Nursing as the fifth and sixth choices. Those who passed the entrance examination, organized by Srinakharinwirot University at Bangsaen for students

finishing high schools in the Eastern Region of Thailand, decided to study in Faculty of Nursing as their first choice.

All of the supervisors were females. Most of them were between 40-49 years of age and got a bachelor degree or a diploma. Their working experiences were between 11-20 years.

Most of the co-workers were female and their age were between 20-29 years. They got a bachelor degree and their working experiences were between 6-10 years.

2. Employment opportunity of the nursing graduates

It was found that eighteen nursing and fifteen nursing graduates were employed in the private hospitals and in the government hospitals respectively. Most of them were employed between 1-35 days. They knew how and where to apply for the job by the faculty advisors and themselves. During a year of their working experiences most of them did not change their job.

Most of the nursing graduates were employed as full-time nurses at hospitals. Their salaries ranged between 3950-8715 baht per month. The nursing graduates who worked in the government hospital got lowest salaries and those who worked in the cosmetic clinics got highest ones. Most of the nursing graduates were satisfied with their job.

In regard to membership of the Nurses' Association of Thailand, most of the nursing graduates did not apply for the membership. However, they intended to do so in the near future.

3. Capability in duty performance of the nursing graduates

With reference to five aspects of characteristics and capability in duty performance of the nursing graduates--nursing performance, academic knowledge, administrative performance, attitude towards profession and personality--the nursing graduates, their supervisors and their co-workers rated the above aspects of characteristics and capability at a high level, except the aspect of the nursing performance was rated at a middle level by the supervisors. Among the five aspects of characteristics and capability in duty performance of the nursing graduates, the aspect of personality was rated at the highest level.

สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	ข
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ท

บทที่

1/ บทนำ.....	1
/ ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา.....	1
/ วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
/ ขอบเขตของการวิจัย.....	4
/ คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	4
/ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2/ วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง.....	6
ตอนที่ 1 การพยาบาลและการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตร บัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	6
ตอนที่ 2 การติดตามผล.....	9
ตอนที่ 3 การติดตามผลและการประเมินโครงการผลิตบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	13
ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16

บทที่	หน้า
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	23
ประชากร.....	23
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	25
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
ตอนที่ 2 ภาวะการมีงานทำของบัณฑิต.....	34
ตอนที่ 3 ประเมินคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงาน ของบัณฑิต.....	50
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบคุณลักษณะและความสามารถในการ ปฏิบัติงานของบัณฑิต.....	70
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เนื้อเรื่องจากสภาพปลายเปิด.....	95
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	98
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
อภิปราย.....	107
ข้อเสนอแนะ.....	118
บรรณานุกรม.....	120
ภาคผนวก แบบสอบถาม.....	123

สารบัญญัตราาง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนบัณฑิต ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน	25
2	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามเพศ อายุ และศาสนา (N=33 เพศหญิงทั้งหมด).....	29
3	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามระบบการสอบเข้าศึกษาใน คณะพยาบาลศาสตร์ มศว บางแสน.....	30
4	จำนวนและร้อยละของผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา.....	31
5	จำนวนและร้อยละของผู้บริหาร และผู้ร่วมงานของบัณฑิตจำแนกตาม ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงาน.....	32
6	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงาน ในปัจจุบันและระยะเวลาที่บัณฑิตหางานทำได้หลังจากจบหลักสูตร .	34
7	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามวิธีการรู้จักสถานที่ทำงาน ครั้งแรก (N=33 คน).....	36
8	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน และตามสถานที่ทำงานในปัจจุบัน (N=33 คน).....	37
9	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามเหตุผลของการเปลี่ยน สถานที่ทำงานและสถานที่ทำงานในปัจจุบัน (N=33 คน).....	38
10	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามตำแหน่งงานและสถานที่ ทำงานในปัจจุบัน.....	39
11	ค่าเฉลี่ยของรายได้ของบัณฑิตจำแนกตามสถานที่ทำงานในปัจจุบัน...	40
12	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามสถานที่ทำงานในปัจจุบัน และความพอใจหรือปัญหาเกี่ยวกับงาน.....	41

13	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามความต้องการเปลี่ยนงาน และตามสถานที่ทำงานในปัจจุบัน (N=15).....	43
14	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามจำนวนวันที่ได้รับการ ปฐมนิเทศก่อนเริ่มปฏิบัติงาน และตามสถานที่ทำงาน (N=33 คน)	44
15	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่เคยศึกษาหรืออบรมหลักสูตรอื่นควบคู่ ไปกับการทำงานจำแนกตามสถานที่ทำงาน.....	45
16	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่เป็นสมาชิกสมาคมพยาบาลแห่ง ประเทศไทย จำแนกตามสถานที่ทำงาน (N=33).....	46
17	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามสาเหตุที่ยังไม่ได้เป็นสมาชิก สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย และตามสถานที่ทำงาน (N=25 คน).....	48
18	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินคุณลักษณะ และการปฏิบัติงานของบัณฑิต จำแนกตามการประเมินของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิตทุกสถานที่ที่ผลิตบัณฑิต..	51
19	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินความ สามารถในการปฏิบัติการพยาบาลของบัณฑิต ด้านการดูแลผู้รับ บริการเป็นรายข้อ จำแนกตามการประเมินของบัณฑิต ผู้บังคับ บัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต.....	52
20	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินความ สามารถในการปฏิบัติการพยาบาลของบัณฑิต ในด้านการป้องกัน และส่งเสริมสุขภาพเป็นรายข้อ จำแนกตามการประเมินของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต.....	54

- 21 คำเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลของบัณฑิต ในด้านการฟื้นฟูสุขภาพเป็นรายข้อ จำแนกตามการประเมินของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต..... 57
- 22 คำเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินความรู้ความสามารถทางวิชาการของบัณฑิต เป็นรายข้อ จำแนกตามการประเมินของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต... 59
- 23 คำเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินความสามารถด้านบริหารเป็นรายข้อของบัณฑิต จำแนกตามการประเมินของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต..... 61
- 24 คำเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินทัศนคติต่อวิชาชีพของบัณฑิต จำแนกตามการประเมินของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต..... 64
- 25 คำเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินบุคลิกภาพของบัณฑิต จำแนกตามการประเมินของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต..... 66
- 26 คำเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินคุณลักษณะและการปฏิบัติงานของบัณฑิตในแต่ละด้าน จำแนกตามการประเมินของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต..... 71
- 27 คำเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาลโดยส่วนรวมซึ่งประเมินโดยบัณฑิตพยาบาล ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงานของบัณฑิต..... 74

28	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินความสามารถในการปฏิบัติภารกิจของบัณฑิต ซึ่งประเมินโดยบัณฑิตพยาบาล ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงานของบัณฑิต.....	77
29	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินความรู้ความสามารถทางวิชาการของบัณฑิต ซึ่งประเมินโดยบัณฑิตพยาบาล ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงานของบัณฑิต.....	80
30	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินความสามารถด้านการบริหารของบัณฑิต ซึ่งประเมินโดยบัณฑิตพยาบาล ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงานของบัณฑิต.....	83
31	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินด้านทัศนคติต่อวิชาชีพของบัณฑิต ซึ่งประเมินโดยบัณฑิตพยาบาล ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงานของบัณฑิต.....	86
32	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินด้านบุคลิกภาพของบัณฑิต ซึ่งประเมินโดยบัณฑิตพยาบาล ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงานของบัณฑิต.....	89
33	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาลโดยส่วนรวมตามการประเมินของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนกตามประเภทและขนาดของโรงพยาบาลของรัฐบาลที่บัณฑิตทำงานอยู่.....	92

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

- 1 กราฟแห่งแสดงค่าเฉลี่ยของการประเมินคุณลักษณะและการปฏิบัติงาน
ของบัณฑิตในแต่ละด้าน จำแนกตามการประเมินของบัณฑิต
ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต 72
- 2 กราฟแห่งแสดงค่าเฉลี่ยของการประเมินคุณลักษณะและการปฏิบัติงาน
ของบัณฑิตโดยส่วนรวม ตามการประเมินของบัณฑิตพยาบาล
ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนกตามประเภทของ
สถานที่ทำงานของบัณฑิต 75
- 3 กราฟแห่งแสดงค่าเฉลี่ยของการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ
การพยาบาลของบัณฑิตประเมินโดยบัณฑิตพยาบาล ผู้บังคับบัญชา
และผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงาน
ของบัณฑิต 78
- 4 กราฟแห่งแสดงค่าเฉลี่ยของการประเมินความสามารถในด้านความรู้
ความสามารถทางวิชาการของบัณฑิตโดยการประเมินของบัณฑิต
พยาบาล ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนกตาม
ประเภทของสถานที่ทำงานของบัณฑิต 81
- 5 กราฟแห่งแสดงค่าเฉลี่ยของการประเมินความสามารถในด้านบริหาร
ของบัณฑิตพยาบาล โดยการประเมินของบัณฑิตพยาบาล ผู้บังคับ
บัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนกตามประเภทของสถานที่
ทำงานของบัณฑิต 84
- 6 กราฟแห่งแสดงค่าเฉลี่ยของการประเมินด้านทัศนคติต่อวิชาชีพของ
บัณฑิต โดยการประเมินของบัณฑิตพยาบาล ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วม
งานของบัณฑิต จำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงานของบัณฑิต . . 87

7	กราฟแท่งแสดงค่าเฉลี่ยของการประเมินด้านบุคลิกภาพของบัณฑิต โดยการประเมินของบัณฑิตพยาบาล ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ของบัณฑิต จำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงานของบัณฑิต.....	90
8	กราฟแท่งแสดงค่าเฉลี่ยของการประเมินคุณลักษณะและความสามารถ ในการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาลโดยส่วนรวม.....	93

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นคณะที่จัดตั้งขึ้นเมื่อปีพุทธศักราช 2525 เปิดรับนิสิตรุ่นแรกตั้งแต่ปีการศึกษา 2526 เป็นต้นมา บัณฑิตรุ่นแรกจำนวน 33 คนจบการศึกษาเมื่อเดือนมีนาคม 2530 บัณฑิตรุ่นสองจำนวน 33 คนเท่ากันจบการศึกษาเมื่อเดือนมีนาคม 2531 ปัจจุบันปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการผลิตบัณฑิตออกสู่สังคมนั้น คณะพยาบาลศาสตร์มุ่งหวังที่จะผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพได้ในระดับดี ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ดังนี้ (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2525 : 5)

1. ให้การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ให้การดูแลเกี่ยวกับการป้องกันโรค การพยาบาล การรักษาตามขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดให้ และการฟื้นฟูสมรรถภาพในบุคคลทุกเพศ ทุกวัย โดยใช้ทฤษฎีต่างๆ ทฤษฎีทางการพยาบาลทั้งในชุมชน และในสถาบัน
2. วางแผนการพยาบาล และปฏิบัติการพยาบาลให้เป็นไปตามความต้องการของแต่ละบุคคล ครอบครัว และชุมชน
3. ปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกับบุคลากรด้านสุขภาพอนามัย และบุคลากรด้านอื่น โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมด้วย
4. แก้ปัญหาต่างๆ ได้ ทั้งในด้านวิชาชีพ และการดำรงชีวิตของตนเองในสังคม
5. สอนและนิเทศงานเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยแก่บุคลากรในทีมพยาบาล และประชาชนโดยทั่วไป โดยเน้นให้ประชาชนมีการช่วยเหลือตนเองและพัฒนา

ตนเองให้มีสุขภาพดี

6. สื่อความคิด ติดต่อประสานงานในองค์การพยาบาล และหน่วยงานอื่น ๆ และให้ความร่วมมือกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

7. แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถทำให้มีการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาการบริการพยาบาล เพื่อให้ผู้รับบริการมีสุขภาพดี

8. สนับสนุน และร่วมทำการวิจัย เพื่อพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล พร้อมทั้งนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลได้

9. พัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของวิชาชีพ และสังคม

10. รับผิดชอบต่อผู้รับบริการ สังคม และวิชาชีพ เคารพต่อสิทธิมนุษยชน ยึดมั่นต่อจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และร่วมมือในกิจกรรมของสมาคมวิชาชีพการพยาบาล

การที่จะทราบว่าบัณฑิตพยาบาลที่จบการศึกษาจากหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคุณลักษณะตามที่หลักสูตรคาดหวังไว้หรือไม่ ทำได้โดยการศึกษาติดตามผลบัณฑิต (Bergquist, 1981 : 280) การติดตามผลเป็นกระบวนการหาข้อมูล หรือข่าวสารเกี่ยวกับผู้ที่จบการศึกษาไปแล้ว เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับสถานภาพของตัวบัณฑิต ในด้านความรู้ความสามารถในการประกอบวิชาชีพ สภาพการทำงานและการดำรงชีวิต รวมทั้งส่วนที่เกี่ยวกับสถาบัน เช่น ข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตร การบริหารหลักสูตร สภาพการจัดการเรียนการสอน และปัจจัยประกอบอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อผลผลิตบัณฑิต การติดตามผลเป็นรูปแบบหนึ่งของการประเมินหลักสูตร ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในการบริหารหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2529 : 72) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินหลักสูตรมาตั้งแต่เริ่มจัดทำหลักสูตร จึงได้กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงานของคณะฯ ที่จะทำการประเมินหลักสูตรด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับบัณฑิตได้กำหนดไว้ว่า จะทำการศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติดีงานของบัณฑิตอย่างน้อยห้ารุ่นแรก โดยทำการติดตาม

เมื่อจบการศึกษาแล้ว 1 ปี ทุกท่าน เพื่อศึกษาสถานภาพของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น สภาพการทำงาน สภาพการทำงานปัจจุบัน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติต่อวิชาชีพ การนำความรู้ไปประกอบวิชาชีพ คุณลักษณะ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่ สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและสภาพการณ์ปัจจุบันเพียงใด เพื่อให้สอดคล้องกับแผนงานของคณะฯ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานของบัณฑิตชั้นโดยรุ่นที่ 1 ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้ว การวิจัยครั้งนี้เป็นการติดตามผลบัณฑิตรุ่นที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยตระหนักดีว่า ในการปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลนั้น บัณฑิตจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นในทีมสุขภาพ แต่ละคนอาจจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้นอกจากจะให้บัณฑิตประเมินความสามารถของตนเองแล้ว ผู้วิจัยยังได้สอบถามความคิดเห็นของผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับบัณฑิตอย่างใกล้ชิดพอที่จะบอกได้ว่าบัณฑิตปฏิบัติงาน หรือมีความสามารถในด้านต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาระดับต้น และผู้ร่วมงานในระดับเดียวกับบัณฑิตด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลจากหลายแหล่งประกอบกัน ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าจะช่วยให้ภาพของบัณฑิตที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น ข้อมูลที่ได้ทั้งจากตัวบัณฑิต ผู้บังคับบัญชาระดับต้น และผู้ร่วมงานจะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงการบริหารหลักสูตร ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาสถานภาพในปัจจุบันของบัณฑิตพยาบาล
2. ศึกษาภาวะการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาล
3. ศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาล ในทัศนะ

ของตนเอง ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในด้านต่อไปนี้

- 3.1 ความสามารถทางการปฏิบัติการพยาบาล
- 3.2 ความรู้ ความสามารถทางวิชาการ
- 3.3 ความสามารถด้านการบริหารการพยาบาล
- 3.4 ทักษะติดต่อวิชาชีพ
- 3.5 คุณลักษณะ ค่านิยม คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของบัณฑิต

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาติดตามผลการมีงานทำและการปฏิบัติงานของบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะบัณฑิตรุ่นที่ 2 ซึ่งจบการศึกษา ในปีการศึกษา 2530 เท่านั้น และการศึกษาติดตามผลทำเมื่อบัณฑิตจบการศึกษาแล้ว 1 ปี

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

บัณฑิตพยาบาล หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รุ่นที่ 2 ซึ่งสำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2530

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าตึก หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าหมวดวิชาที่บัณฑิตปฏิบัติงาน

ผู้ร่วมงาน หมายถึง พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเดียวกันกับบัณฑิต หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในฝ่ายหรือในหมวดวิชาเดียวกันกับบัณฑิต

ความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิต หมายถึง ความสามารถของบัณฑิตในการปฏิบัติการพยาบาล ความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ความสามารถด้านการบริหารการพยาบาล ทักษะติดต่อวิชาชีพ และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของบัณฑิต

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษานี้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐาน นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของคณะพยาบาลศาสตร์

บทที่ 2

วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานของบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับการพยาบาลและการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่องเกี่ยวกับการติดตามผล การประเมินโครงการผลิตบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการติดตามผลบัณฑิตซึ่งได้ประมวลและนำเสนอเป็น 4 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 การพยาบาลและการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ตอนที่ 2 การติดตามผล
- ตอนที่ 3 การติดตามผลและการประเมินโครงการผลิตบัณฑิต
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการติดตามผลบัณฑิต

- ตอนที่ 1 การพยาบาลและการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพยาบาลเป็นกิจกรรมที่มีมาพร้อมกับการอุบัติของมนุษย์ในโลก ในระยะแรกเป็นกิจกรรมที่อยู่ใต้วงแคบเฉพาะในครอบครัว ต่อมาขยายวงกว้างออกไปเป็นกิจกรรมที่มุ่งปฏิบัติเพื่อให้การช่วยเหลือแก่มวลชน การพยาบาลในอดีตมุ่งให้การดูแลร่างกายของผู้ป่วยหรือผู้ไร้ความสามารถ (Wolff, Weitzel and Fuerst, 1982 : 47) แต่ปัจจุบันบทบาทของพยาบาลขยายกว้างออกไป

ครอบคลุมทั้งด้านการพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพการป้องกันโรค การรักษาขั้นต้น และการฟื้นฟูสมรรถภาพ (กองงานวิทยาลัยพยาบาล, 2526 : 6-7) การพยาบาลเป็นศิลปะในการประยุกต์หลักวิทยาศาสตร์อย่างชาญฉลาดเข้ากับหลักแห่งมนุษยธรรม เพื่อให้การดูแลแก่บุคคลซึ่งไม่อาจปรับตนเข้ากับภาวะความเครียดที่เผชิญอยู่ได้ ไรดมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยให้บุคคลบรรลุถึงความมีศักยภาพสูงสุดทางสุขภาพ (Luckman and Sorensen, 1980 : 11) จึงต้องการการพยาบาลที่มีคุณภาพบริบูรณ์ที่มีลักษณะดังนี้ (สายหยุด นิยมวิภาต, 2522 : 58)

- 1) ต้องเป็นการพยาบาลที่สามารถให้บริการได้เพียงพอตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ทั่วถึง
 - 2) ต้องเป็นบริการที่ยอมรับของประชาชนผู้รับบริการ
 - 3) ต้องเป็นบริการที่มีลักษณะสมบูรณ์ทั้ง ความรู้ หลักการ ความสามารถ และคุณธรรม เพื่อสร้างความมั่นใจ ความศรัทธาแก่ผู้มารับบริการ
 - 4) ต้องเป็นบริการที่มีความปลอดภัยและมีการสืบต่อเนื่อง
 - 5) ต้องมีรายงานการบันทึกการปฏิบัติ
 - 6) การจัดบริการต้องเป็นตามผลการวิเคราะห์ของผู้บริการ
- ในการให้การพยาบาลที่มีคุณภาพบริบูรณ์นั้นพยาบาลจะต้องมีความสามารถด้านต่าง ๆ ดังนี้ (สุจินต์ วิจิตรกาญจน์, 2520 : 5)
- 1) มีความสามารถในด้านการรักษาพยาบาล
 - 2) มีความสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ด้านสุขภาพ
 - 3) มีความสามารถด้านการประสานงาน ร่วมมือและมีสัมพันธภาพที่ดี
 - 4) มีความสามารถด้านการค้นคว้าวิจัย
 - 5) มีความสามารถที่จะให้คำอธิบาย หรือเป็นผู้แปลความหมายได้ถูกต้อง
 - 6) มีความสามารถด้านบริหารและบริการ
 - 7) มีความสามารถเป็นผู้แนะนำต่าง ๆ
 - 8) มีความสามารถที่จะให้คำปรึกษา หรือปลอบใจ ให้กำลังใจเป็น

อย่างดี

- 9) มีความสามารถในด้านทักษะการพยาบาลเป็นอย่างดี
- 10) มีความสามารถที่จะส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพให้เป็นที่ยกย่องแก่คน

ทั่วไป

พยาบาลที่จะมีความสามารถดังกล่าวได้จะต้องผ่านกระบวนการศึกษาพยาบาลตามหลักสูตรการศึกษาพยาบาล ที่สร้างขึ้นโดยมีเป้าหมายที่จะผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะและความสามารถเช่นที่สังคมคาดหวัง หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตในปัจจุบันเป็นหลักสูตรในระดับปริญญาตรีซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ (ทรวงมหาวิทยาลัย, 2525)

- 1) หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป ไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต
 - 1.1 กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต
 - 1.2 กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์ ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต
 - 1.3 กลุ่มวิชาภาษา ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต
 - 1.4 กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต
- 2) หมวดวิชาเฉพาะ ไม่น้อยกว่า 94 หน่วยกิต
 - 2.1 พื้นฐานวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต
 - 2.2 วิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 70 หน่วยกิต
 - 2.2.1 ทฤษฎี ไม่น้อยกว่า 40 หน่วยกิต
 - 2.2.2 ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า 20 หน่วยกิต
- 3) หมวดวิชาเลือกเสรี ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต

หลักสูตรการพยาบาลศาสตรบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความคล้ายคลึงกับหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตสถาบันอื่น ๆ ในด้านองค์ประกอบของหลักสูตร แต่ในรายละเอียดของหลักสูตรแล้วมีข้อแตกต่างกันอยู่บ้าง อาทิเช่น หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นหลักสูตรที่เน้นชุมชน (Community Oriented) แต่หลักสูตรบางสถาบันยังคงเป็นหลักสูตรที่เน้นการปฏิบัติการณ์ในโรงพยาบาล (Hospital Oriented)

หลักสูตรการพยาบาลศาสตรบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำหนดเวลาศึกษา 4 ปี และ 1 ภาคฤดูร้อน นิสิตที่เข้าศึกษามี 2 ประเภท คือ ประเภทแรกเป็นนิสิตโควตาภาคตะวันออกเฉียงใต้ รับประมาณครึ่งหนึ่งของจำนวนที่รับเข้าศึกษาแต่ละปี ประเภทที่สองเป็นนิสิตทั่วไปที่ผ่านการสอบคัดเลือกจากทบวงมหาวิทยาลัย การเรียนในหลักสูตรวิชาพื้นฐานทั่วไปเรียนร่วมกับนิสิตคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย สอนโดยคณาจารย์คณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ตามลักษณะของแต่ละรายวิชา วิชาพื้นฐานวิชาชีพและหมวดวิชาชีพส่วนใหญ่ เป็นการสอนเฉพาะกลุ่ม สอนโดยอาจารย์ประจำของคณะพยาบาลศาสตร์ แหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ส่วนใหญ่ฝึกที่โรงพยาบาลเมืองฉะเชิงเทรา โรงพยาบาลสมเด็จพระศรีราชา และโรงพยาบาลอำเภอบริเวณใกล้เคียง รวมทั้งสถานบริการสาธารณสุขในจังหวัดชลบุรี ฉะเชิงเทรา และระยอง ระหว่างการศึกษานิสิตจะออกค่าใช้จ่ายในการศึกษาเองทั้งหมด และเมื่อนิสิตจบการศึกษาแล้วไม่มีข้อผูกพันกับทางสถาบันในเรื่องแหล่งปฏิบัติงาน บัณฑิตจึงมีอิสระที่จะปฏิบัติงานที่ใดก็ได้ตามความประสงค์ของบัณฑิต บัณฑิตรุ่นที่ 1 ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครเป็นส่วนใหญ่ (สุนทราวดี เขียวพิเชษฐ์ และคณะ, 2531 : 13-14)

ตอนที่ 2 การติดตามผล

การติดตามผลเป็นกระบวนการหาข้อมูล หรือข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่จบการศึกษาไปแล้ว เพื่อทราบสถานภาพของผู้สำเร็จการศึกษา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการฝึกงาน เพื่อประโยชน์ในการแนะแนว และให้บริการต่อผู้จบการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (Calvin, 1970 : 17) นอกจากนี้ การติดตามผลยังใช้เป็น การตรวจสอบประสิทธิผลของการให้บริการในสถาบันการศึกษา ตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมการเรียนการสอน ทั้งในขณะที่ยังสอนและหลังจากการสอนได้เสร็จสิ้นลงแล้ว การติดตามผลยังเป็นสิ่งช่วยเหลือ

ผู้สำเร็จการศึกษา ให้เข้ากับสถานการณ์ของบุคคลแวดล้อม เพื่อให้การทางานดีขึ้น
มั่นคงยิ่งขึ้น (Arbuckle, 1953 : 115) และการติดตามผลเป็นเครื่องมือที่ใช้
สำหรับประเมินผลผลิตของสถาบันศึกษา (Norris and Others, 1960 : 302)

จากความหมายของการติดตามผลในหลายทัศนะข้างต้นประมวลได้ว่า
การติดตามผลเป็นกระบวนการหาข้อมูลเกี่ยวกับผู้ที่จบการศึกษาแล้ว โดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อ

1. ให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบัณฑิต
2. ทราบข้อดีและข้อบกพร่องของการจัดการเรียนการสอนและหลักสูตร
3. วิเคราะห์ผลของหลักสูตร
4. ให้ผู้สอนได้ทราบผลการอบรมสั่งสอนของตน
5. ทราบปัญหาและความต้องการการช่วยเหลือของบัณฑิต
6. ปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น
7. พัฒนาการให้บริการด้านแนะแนวอาชีพแก่นักศึกษา

ประโยชน์ของการติดตามผล

การติดตามผลมีผลดีใน 3 ประเด็นใหญ่ๆดังนี้

1. บัณฑิต จะเกิดความรู้สึกว่าสถาบันที่ตนจบการศึกษานั้นมีการพัฒนา
อยู่ตลอดเวลาและให้ความสำคัญกับบัณฑิต ผลที่ตามมาคือ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ
ในสถาบัน เกิดความผูกพันต่อกันและยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อสถาบันต้องการ
2. หลักสูตร ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลจะเป็นประโยชน์ในการ
ประเมินและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องตามความต้องการทั้งของผู้เรียน ผู้ใช้ผล
ผลิตและสังคมโดยรวม
3. บริการให้คำปรึกษา ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลจะเป็นข้ออ้างอิง
ที่นำมาประกอบการแนะแนวนักศึกษาปัจจุบันเกี่ยวกับการเลือกอาชีพและสถานที่
ปฏิบัติงานภายหลังจบการศึกษาแล้ว

วิธีการที่ใช้ในการติดตามผล

ดีม (Deam, 1970 : 674) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ในการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา และการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อวิธีการเหล่านั้น ผลการวิจัยพบว่า การติดตามผลควรดำเนินการตามแนวทางต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์เบื้องต้นในการติดตามผล ควรจะเป็นการประเมินและปรับปรุงเกี่ยวกับการดำเนินการของสถาบันว่า บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันหรือไม่ หลักสูตรเนื้อหาวิชาต่าง ๆ การให้บริการแนะแนวและการสอนมีความเหมาะสมเพียงใด
2. ควรมีหน่วยงานเฉพาะเพื่อการศึกษาติดตามผล ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง
3. การดำเนินงานของหน่วยงานจะต้องอยู่ภายใต้การสั่งการของคณะกรรมการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วยคณาจารย์ ผู้บริหาร นักศึกษาปัจจุบัน และกรรมการที่อยู่นอกวงการศึกษา
4. กรรมการที่ปรึกษาที่อยู่นอกวงศึกษานั้น ควรเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนักศึกษาเก่าที่ต้องการติดตามผล
5. ข้อเสนอที่ได้จากการติดตามผลนี้ ควรจัดพิมพ์เผยแพร่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะเผยแพร่ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาได้รับทราบด้วย
6. การติดตามผลนี้ถ้าใช้กับนักศึกษาที่ออกจากโรงเรียนก่อนสำเร็จหลักสูตรหรือเป็นนักศึกษาผู้ใหญ่ ควรทำการติดตามผล 2 ครั้ง ส่วนนักศึกษาในสายอาชีพควรทำการติดตามผล 3 ครั้ง
7. ข้อเท็จจริงที่ควรรวบรวมได้จากนักศึกษาเก่า ได้แก่ งานที่นักศึกษาเก่าทำอยู่หรืองานที่ทำหลังจากออกจากสถาบันการศึกษาแล้ว ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสถาบันการศึกษาปัจจุบันและอนาคต ความพึงพอใจในการประกอบอาชีพของนักศึกษาเก่าและความประทับใจที่ได้รับจากสถาบันการศึกษา

8. วิธีการที่ใช้ในการติดตามผล ควรจะประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมกัน เช่น รายงานจากนายจ้าง การสัมภาษณ์ รายงานจากสถาบันการศึกษา การติดต่อทางโทรศัพท์ และการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

9. เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ รายงานจากนายจ้างและจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ แบบวิเคราะห์บันทึกต่าง ๆ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบแสดงความคิดเห็น

10. แหล่งต่าง ๆ ที่ควรติดต่ออย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยในการติดตามผล ได้แก่ นักศึกษาเก่า ผู้บังคับบัญชาหรืออาจารย์ที่ปรึกษาของนักศึกษา อาจารย์ อาจารย์แนะแนว ผู้บริหารของสถาบันการศึกษาชั้นสูงรวมทั้งนายทะเบียน

11. ควรจะมีการคำนวณค่าใช้จ่าย และจัดตั้งงบประมาณเฉพาะไว้ในงบประมาณประจำปีของสถาบันการศึกษานั้นๆ

12. สถาบันการศึกษาควรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขวิธีการ เมื่อปรากฏผลว่าการดำเนินงานมีสิ่งบกพร่อง

13. สิ่งที่สถาบันควรจัดทำ คือ การเตรียมนักเรียนารุ่นใหม่เพื่อการติดตามผลในอนาคต จัดทำทะเบียนนักเรียนเก่าให้ทันสมัยอยู่เสมอ จัดวางแผนรวมเพื่อการศึกษาติดตามผลของสถาบันการศึกษาและวางแผนอย่างละเอียดในการติดตามผลแต่ละครั้ง

โดยสรุปแล้ววิธีการติดตามผลนั้น การดำเนินการขั้นแรกคือ การจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อวางแผนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างมีขั้นตอน ได้แก่ การตั้งวัตถุประสงค์ของการติดตามผล การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และสรุปผลอย่างมีหลักเกณฑ์ การนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง และการเผยแพร่ผลที่ได้รับไปสู่บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับอย่างทั่วถึง

ตอนที่ 3 การติดตามผลการประเมินโครงการผลิตบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ เจตคติ และทักษะทางวิชาชีพ ซึ่งปรัชญาตลอดจนวัตถุประสงค์ของหลักสูตรจะกำหนดไว้เพื่อเป็นแนวทางในการผลิตบัณฑิตของแต่ละวิชาชีพ และไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาในวิชาชีพใดก็ตาม กระบวนการทางการศึกษา ประกอบด้วยหลักสำคัญพื้นฐานที่สัมพันธ์กัน 3 ประการได้แก่ วัตถุประสงค์ทางการศึกษา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้การสอน และกระบวนการประเมินผล

สคริฟเวน (Scriven cited in Tyler, 1967 : 86-89) ได้ให้ความหมายของการประเมินผล ในด้านหลักสูตรหรือการประเมินโปรแกรมว่าเป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีระบบ เพื่อบ่งชี้คุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด และกล่าวว่าบทบาทของการประเมินผลนั้นอาจจำแนกออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินเพื่อการปรับปรุง (Formative Evaluation) เป็นการประเมินโครงการในขณะที่งานนั้นกำลังอยู่ในระหว่างดำเนินการ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ได้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ทำงาน ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้ดังกล่าวเป็นแนวทางในการปรับปรุงงานระหว่างที่ดำเนินการอยู่

2. การประเมินเพื่อการตัดสินใจ (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลรวม หรือการประเมินรวบยอด เมื่องานหรือโครงการนั้นสิ้นสุดลง การวิจัยนี้เป็นการศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาล ซึ่งถือว่าเป็นทั้งการประเมินเพื่อการปรับปรุง ซึ่งกำหนดได้เป็นระยะ ๆ ในโครงการประเมินผลหลักสูตรของคณะพยาบาลศาสตร์ และยังเป็นการประเมินผลรวบยอดเมื่อสิ้นสุดกระบวนการจัดการเรียนการสอนของบัณฑิตแต่ละรุ่นด้วย

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ตระหนักถึงคุณค่าของการประเมินผลบัณฑิต ได้กำหนดไว้เป็นแผนระยะยาว และกระทำเป็นขั้นตอน

อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลและข้อเท็จจริงเพียงพอที่จะสรุปได้ว่า ในการกำหนดโครงสร้างของหลักสูตรการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน ที่กระทำไปแล้วนั้น ประสพผลสำเร็จตามความมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด ซึ่งการติดตามการปฏิบัติงานของบัณฑิตเป็นวิธีการที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งในกระบวนการประเมินผลเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับว่า บัณฑิตพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วนั้น มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสถาบันผู้ใช้ตลอดจนสังคมมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้สตัฟเฟิลบีม (Stuffle Beam Cited in Conley, 1973 : 351-355) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการประเมินว่า การประเมินเป็นกระบวนการวิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ โดยเขาได้เสนอแบบจำลองซีพ (CIPP Model) เป็นแนวทางในการประเมินโครงการ ซึ่งจะครอบคลุมขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation)
2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation)
3. การประเมินผลกระบวนการ (Process Evaluation)
4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation)

การศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิต เมื่อพิจารณาตามแนวคิดของแบบจำลองซีพ (CIPP Model) จึงเป็นการประเมินผลผลิต ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับมาใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงหลักสูตร รวมทั้งกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามปรัชญา และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

การศึกษาติดตามผลผู้สำเร็จนี้ สามารถกระทำได้ 2 รูปแบบ คือ การประเมินเชิงปริมาณ และการประเมินเชิงคุณภาพ

1. การประเมินเชิงปริมาณ เป็นการสำรวจว่าจำนวนบัณฑิตที่สำเร็จหลักสูตรต่าง ๆ จากสถาบัน มีจำนวนสอดคล้องกับความต้องการของสังคม หรือตลาดแรงงานหรือไม่เพียงใด

2. การประเมินเชิงคุณภาพ เป็นการประเมินเพื่อที่จะทราบคุณภาพของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาก่อนนั้นเป็นอย่างไร เป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้หรือ

เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่ ซึ่งในการประเมินเชิงคุณภาพนี้ อาจกระทำได้โดยการถามกับตัวบัณฑิตเอง ถามจากผู้ใช้บัณฑิต หรือผู้บังคับบัญชา ตลอดจนถามจากผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ (วิจิตร ศรีสะอาด อ่างใน สุวณิชณ์ ตั้งประดิษฐ์, 2527 : 180)

การประเมินผลผลิตหรือการศึกษาติดตามผลบัณฑิตนั้น นอกจากจะทำทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องคำนึงถึงแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งจะต้องมีความเชื่อถือได้ มีข้อมูลเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรดังกล่าว พุทธิย์ สีนลรัตน์ (2524 : 190-192) ให้ข้อคิดเห็นว่าการประเมินผลเรื่องต่าง ๆ นั้น แหล่งที่มาของข้อมูลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ในกรณีที่เป็น การประเมินผลเกี่ยวกับการเรียนการสอนนั้นควรได้ข้อมูลมาจากหลาย ๆ แหล่ง ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผลการสอบของนักศึกษา และตัวนิสิตนักศึกษาเอง นอกจากนี้ พอลแมน และโรฮาน (Pohlman and Rohan, 1976 : 39-40) ได้เสนอแนะว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานควรประเมินจากตัวผู้ให้บริการพยาบาล โดยประเมินให้ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ ทักษะการปฏิบัติการพยาบาลและบุคลิกภาพ ซึ่งในการวิจัยนี้ได้สร้างแบบประเมินที่ครอบคลุมลักษณะดังกล่าวทุกด้าน โดยนำวัตถุประสงค์ของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังได้กล่าวแล้วในบทที่ 1 มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินคุณภาพบัณฑิตพยาบาล ที่มีเนื้อหาครอบคลุมคุณลักษณะและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ 5 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการดูแลผู้รับบริการ การป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพ ความรู้ความสามารถทางวิชาการ ความสามารถด้านบริหาร ที่สอดคล้องต่อวิชาชีพและบุคลิกภาพของบัณฑิต ข้อมูลที่ได้จากการประเมินคุณภาพบัณฑิตทั้ง 5 ด้านดังกล่าว จะบ่งชี้ถึงประสิทธิผลของโครงการผลิตบัณฑิตของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ว่าการผลิตบัณฑิตบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ เพียงใด

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาติดตามผลบัณฑิตได้มีการศึกษาทั้งในประเทศไทย และต่าง-ประเทศ โดยส่วนใหญ่แล้วมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรและประเมินผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตเป็นประเด็นสำคัญ

การติดตามผลบัณฑิตทางการพยาบาลในต่างประเทศ

การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลจากวิทยาลัยพยาบาลของมหาวิทยาลัยเคนทักกี ในระหว่างปีการศึกษา 1964-1969 (Hayter, 1971 : 55-60) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจอาชีพ การนำความรู้ที่ได้ศึกษามาใช้ในการทำงาน และแผนการในอนาคตของผู้สำเร็จการศึกษา รวมทั้งสำรวจความคิดเห็นของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาด้วย โดยส่งแบบสอบถามไปยังผู้สำเร็จการศึกษาชุดหนึ่ง และอีกชุดหนึ่งส่งไปยังผู้จ้าง ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ได้ทำงานแล้วในตำแหน่งพยาบาลประจำการ มีส่วนน้อยที่ทำงานในตำแหน่งสูงกว่า เช่น ครูพยาบาล ผู้ตรวจการหรือหัวหน้าตึก ซึ่งกลุ่มนี้ส่วนมากเป็นผู้จบการศึกษาระดับอนุปริญญา แล้วมาศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังได้เรียนต่อในระดับปริญญาโทหรือเข้าเรียนวิชาอื่น เพื่อเพิ่มหน่วยกิตรายยังใหม่ทำงาน

2. การวางแผนในอนาคต ผู้สำเร็จร้อยละ 50 มีแผนการเรียนต่อในระดับปริญญาโท นอกจากนั้นมีแผนการจะเป็นครูหรือพยาบาลประจำการต่อไปอีก 10 ปี

3. ในด้านการประเมินหลักสูตร ผู้สำเร็จการศึกษามีความเห็นว่างหลักสูตรได้เตรียมดีแล้ว แต่ควรปรับปรุงในเรื่องของทักษะการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การตระเตรียมให้เผชิญกับสภาพการณ์จริง ความรู้ทางเภสัชวิทยา และการพยาบาลสาธารณสุข

4. ความเห็นของนายจ้าง พบว่าผู้สำเร็จการศึกษาปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีและปานกลาง มีส่วนน้อยที่อยู่ในระดับไม่ดี พฤติกรรมทางการพยาบาล ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ความเห็นที่บอกว่าผู้สำเร็จการศึกษายังขาดอยู่ คือ ประสิทธิภาพและความสามารถในการเป็นผู้นำ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน การสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความเชื่อมั่นในตัวเอง

สมิธ (Smith, 1973 : 4-10) การศึกษาติดตามผลมหาบัณฑิตทางการพยาบาลของมหาวิทยาลัยเซาท์เทิน มิสซิสซิปปี ได้ทำโดยวางรูปแบบคล้ายคลึงกับเฮเตอร์ คือมุ่งจะสำรวจความเห็นของบัณฑิตและนายจ้างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของหลักสูตร ในการเตรียมบัณฑิตเข้าสู่การปฏิบัติงาน โดยปัญหาของการวิจัยเกี่ยวข้องกับสถานะการทำงานพฤติกรรมทางวิชาชีพ พฤติกรรมความเป็นผู้นำ การปฏิบัติงานในส่วนที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และการประเมินหลักสูตรโดยส่วนรวม ผลการวิจัยพบว่า

1. บัณฑิตส่วนใหญ่ทำงานเต็มเวลา ผู้ที่ทำงานฝ่ายบริการได้รับค่าจ้างสูงกว่าฝ่ายการศึกษามาก และส่วนใหญ่กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนการมาศึกษาได้เข้าร่วมในการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ มีความกระตือรือร้นในการเป็นสมาชิกและกรรมการสมาคมวิชาชีพ เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในบทบาทบางอย่าง มีส่วนน้อยที่เขียนตำราและเข้าเรียนบางวิชาในสถาบันการศึกษาเพื่อเพิ่มหน่วยกิต

2. ในการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เปรียบเทียบความเห็นระหว่างบัณฑิตและนายจ้างนั้น ทั้ง 2 ฝ่ายให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์สูงทัดเทียมกัน และไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และเห็นว่าการนำความรู้ทางการวิจัยมาสัมพันธ์กับพยาบาลยังอยู่ในระดับต่ำ

3. ในด้านความเป็นผู้นำ ความเห็นของทั้ง 2 ฝ่าย มีความขัดแย้งกัน กล่าวคือ นายจ้างให้ความเห็นว่าบัณฑิตมีพฤติกรรมแสดงความเป็นผู้นำอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ในขณะที่บัณฑิตมีความเห็นว่าตนเองได้มีกิจกรรมความเป็นผู้นำเพียงพอแล้ว

4. การประเมินหลักสูตรโดยส่วนรวม พบว่าหลักสูตรมหาบัณฑิตที่ใช้
มรณทัศน์พื้นฐานมาจากทฤษฎีการดูแลตนเองของโอเรม (Orem's Self Care
Conceptual Framework) นั้น มีประสิทธิภาพในการเตรียมบัณฑิตเข้าสู่
ตำแหน่งงานทั้งฝ่ายบริการและฝ่ายการศึกษาพยาบาล

งานวิจัยในประเทศไทย

สถาบันการศึกษาพยาบาลเกือบทุกแห่งได้มีการติดตามและประเมินผล
บัณฑิตพยาบาลเป็นระยะ ๆ อาทิเช่น

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ทำการศึกษาติดตามผลบัณฑิต
ทั้งหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและวิทยาศาสตร์บัณฑิต (พยาบาล) การประเมิน
การศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ได้สำรวจความคิดเห็นของผู้สำเร็จการ
ศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตรุ่นที่ 1-3 ผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวกับความ
สามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิต พบว่าผู้สำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชามี
ความคิดเห็นตรงกันว่าผู้สำเร็จการศึกษาทั้ง 3 รุ่น มีความสามารถทางวิชาการ
และความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี ส่วนบุคลิกภาพ
และความรับผิดชอบในหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ดี (สัมพันธ์ วิทยศิรินันท์ และคณะ, 2524)
การศึกษาติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (พยาบาลและ
ผดุงครรภ์) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยว
กับปรัชญา จุดมุ่งหมายของหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน เจตคติต่อหลักสูตรและ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบัณฑิต ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลศิริราช
มาแล้วเป็นเวลา 1 ปี จำนวน 96 คน ผลการวิจัยพบว่า บัณฑิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทาง
การเรียนอยู่ในระดับมัธยมดีมาก จะมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนพยาบาลสูง ส่วนผู้ที่
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับมัธยมต่ำก็จะมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนวิชาชีพต่ำด้วย
ในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอยู่ในเกณฑ์ดี และดีมากเหมือนกัน
ในทุก ๆ หน่วยงาน บัณฑิตส่วนมากมีเจตคติต่อหลักสูตรค่อนข้างดีและดี แต่ไม่มี

ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นบัณฑิตยังมีความเห็นว่
ภายหลังสำเร็จการศึกษา รู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เหตุผลที่
ทำให้เกิดความมั่นใจในระดับปานกลางและน้อยนั้น คือ ได้รับประสบการณ์การ
พยาบาลในหน่วยนั้น ๆ ไม่เพียงพอในขณะที่ศึกษา และไม่ได้ทำงานในหน่วยงานที่
ตนถนัด (สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์ และคณะ, 2527)

การศึกษาติดตามผลบัณฑิตของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
เจือจันทร์ เรืองศรี ได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบัณฑิต
พยาบาล หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (พยาบาล) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น รุ่น 1 ถึงรุ่น 8 ซึ่งทำหน้าที่บริการพยาบาลในโรงพยาบาล และสถาน
พยาบาลทั้งที่เป็นของรัฐและเอกชน โดยให้บัณฑิตประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา
ชั้นต้นเป็นผู้ประเมิน ผลการศึกษาพบว่า บัณฑิตมีลักษณะความเป็นผู้นำและมีความ
คิดริเริ่มน้อย ประสบการณ์และความชำนาญงานพยาบาล ยังต้องปรับปรุงให้มากขึ้น
(เจือจันทร์ เรืองศรี, 2526)

การศึกษาติดตามผลบัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย
วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล ได้ทำการศึกษาติดตามผลบัณฑิตหลักสูตรพยาบาล
ศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย ซึ่งสำเร็จการศึกษาปีการศึกษา
2524-2525 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตตามการ
รับรู้ของตนเองและผู้บังคับบัญชานด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมนุษยสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บังคับบัญชา
ประเมินว่าบัณฑิตมีความรู้ความสามารถทางวิชาการและมีประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี นอกจากนั้นยังพบว่า บัณฑิตประเมิน
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนเองต่ำกว่าผู้บังคับบัญชา สำหรับการประเมิน
ผลด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจ และยอมรับในการมี
มนุษยสัมพันธ์ของบัณฑิต (วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล, 2527)

การศึกษาติดตามผลบัณฑิตวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัย
พยาบาล กระทรวงสาธารณสุข

ละเอียด แจ่มจันทร์ ได้ทำการศึกษาติดตามผลบัณฑิตหลักสูตรการศึกษา
บัณฑิต (การพยาบาลศึกษา) วิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2520-2523
โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาติดตามผลความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิต
และเปรียบเทียบการประเมินตนเอง และการประเมินของผู้บังคับบัญชาโดยใช้
แบบสอบถามบัณฑิตจำนวน 214 คน และผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต 214 คน ผลการ
ศึกษา พบว่า บัณฑิตมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ การนิเทศและประเมิน
ผลส่วนใหญ่อยู่นระดับปานกลาง ส่วนความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล
ซึ่งประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต พบว่าบัณฑิตมีความสามารถทุกข้ออยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ (ละเอียด แจ่มจันทร์, 2526)

ปี 2528 กองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวง
สาธารณสุข ได้ติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรพื้นฐานของทางการ
พยาบาลของกองงานวิทยาลัยพยาบาลพบว่า

1. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตร 4 ปี
และ 2 ปี ในทัศนะของตนเอง ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้
ร่วมงาน โดยเฉลี่ยผู้ประเมินทุกกลุ่มมีความคิดเห็นตรงกันว่า ผลการปฏิบัติงาน
ของผู้สำเร็จการศึกษารายด้านและโดยส่วนรวมทุกด้านดี และหน่วยงานมีความ
ต้องการการปฏิบัติงานในทุกด้านอยู่ในระดับต้องการมาก

2. ผลการประเมินความรู้ภาคทฤษฎีและประสบการณ์ที่ได้รับจากสถาบัน
พบว่าผู้สำเร็จหลักสูตร 4 ปี จำนวนมากที่สุดเห็นว่าความรู้ภาคทฤษฎีที่ได้รับเพียง
พอที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการรักษาขั้นต้น การปฏิบัติ
การพยาบาล การป้องกันส่งเสริมและการฟื้นฟูสภาพ ผู้สำเร็จการศึกษาจำนวนมาก
ที่สุดเห็นว่าเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน แต่ไม่เพียงพอที่จะนำ
ไปใช้ในการปฏิบัติงานเพียงด้านเดียวคือ ด้านการบริหารงานและวิชาการ และ
เห็นว่า ความรู้ภาคทฤษฎีและประสบการณ์ภาคปฏิบัติที่ได้รับจากสถาบันการศึกษา

นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้มาก และเหมาะสมกับสภาพและความต้องการของ
ท้องถิ่นปานกลาง ส่วนผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตร 2 ปี จำนวนมากที่สุดเห็นว่า
ความรู้ภาคทฤษฎีที่ได้รับจากสถาบันเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานเพียง 2
ด้าน ได้แก่ ด้านการป้องกันส่งเสริมและการฟื้นฟูสภาพการปฏิบัติการพยาบาล แต่
ไม่เพียงพอที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน ได้แก่ การรักษาขั้นต้น และ
การบริหารงานและวิชาการ ส่วนประสบการณ์ภาคปฏิบัติที่ได้รับจากสถาบัน
ผู้สำเร็จการศึกษาจำนวนมากที่สุดเห็นว่าไม่เพียงพอที่จะนำไปใช้งาน 3 ด้านคือ
ด้านการรักษาขั้นต้น การป้องกันส่งเสริมและฟื้นฟูสภาพ การบริหารงานและวิชา
การ และเห็นว่าความรู้ภาคทฤษฎีและประสบการณ์ภาคปฏิบัติที่ได้รับจากสถาบัน
การศึกษานำไปใช้ในชีวิตประจำวันมาก และเหมาะสมกับสภาพและความต้องการ
ของท้องถิ่นปานกลาง (กองงานวิทยาลัยพยาบาล, 2528)

การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยหัวเฉียว

คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยหัวเฉียว ได้ศึกษาติดตามผลผู้สำเร็จการ
ศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (พยาบาลและผดุงครรภ์) รุ่นแรกจำนวน 20
คน ซึ่งสำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2528 โดยสอบถามความคิดเห็นจากตัว
บัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า บัณฑิตส่วนใหญเห็นด้วย
ค่อนข้างมากกับการที่ได้รับการปลูกฝังให้มีคุณลักษณะตามปรัชญา และวัตถุประสงค์
ของหลักสูตร มีเจตคติค่อนข้างดีต่อหลักสูตร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
บัณฑิตอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เจตคติที่มีต่อหลักสูตรไม่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ
ทำงานของบัณฑิต แต่เจตคติต่อหลักสูตรด้านเนื้อหาวิชา และการจัดการเรียนการ
สอน เฉพาะกระบวนการวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของบัณฑิตด้านความรู้ความสามารถในการให้บริการและด้านความสามารถในการ
เป็นผู้นำและบริหารงาน (บุพดี ตติยวุฒิ และคณะ, 2530)

จากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลหลายแห่ง ได้มีการศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตเป็นระยะ ๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะติดตามผลบัณฑิตเมื่อจบการศึกษา 1 ปี และบางแห่งติดตามทุก 3-5 ปี และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผลการประเมินความสามารถของบัณฑิตพยาบาลทั้งในด้านการปฏิบัติการพยาบาล คุณสมบัตินៃการเป็นพยาบาลที่ดี ความสามารถทางวิชาการ และความสามารถทางด้านบริหาร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สุ่มจาก บัณฑิตพยาบาล ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน การวิจัยได้ผลแตกต่างกันบ้าง คุณภาพของบัณฑิตด้านการปฏิบัติการพยาบาลจะอยู่ในระดับปานกลาง ระดับดี หรือค่อนข้างดีเป็นส่วนใหญ่

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ที่มุ่งศึกษาภาวะการมีงานทำ และการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาลรุ่นที่ 2 ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งจบการศึกษาในปีการศึกษา 2530 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก บัณฑิตพยาบาล ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต เครื่องมือที่ใช้คือ แบบประเมินการปฏิบัติงานของบัณฑิต ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น และได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. บัณฑิตพยาบาล ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปีการศึกษา 2530 จำนวน 33 คน
2. ผู้บังคับบัญชา ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย หรือ หัวหน้าแผนก หรือ หัวหน้าหน่วยงานที่บัณฑิตปฏิบัติงานอยู่แห่งละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 33 คน
3. ผู้ร่วมงาน ได้แก่ พยาบาลประจำการ หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่บัณฑิตปฏิบัติงานอยู่ ในการเลือกผู้ร่วมงานใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยให้ผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต เป็นผู้เลือกผู้ร่วมงานของบัณฑิตแห่งละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 33 คน

370.143 105068

ว ๒๒๗ ๑

๓-3

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามมี 2 ชุดดังนี้

ชุดแรก สำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ชุดที่สอง สำหรับบัณฑิตพยาบาล

แบบสอบถามทั้ง 2 ชุดแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของ บัณฑิตแบบสอบถามของบัณฑิตจะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะการทำงานทำของบัณฑิตใน ตอนที่ 1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อประเมินการปฏิบัติงานของบัณฑิตซึ่งมี 5 ด้าน

ด้านที่ 1 ความสามารถทางการปฏิบัติการพยาบาล จำนวน 21 ข้อ

ด้านที่ 2 ความรู้ ความสามารถทางวิชาการ จำนวน 6 ข้อ

ด้านที่ 3 ความสามารถด้านการบริหาร จำนวน 11 ข้อ

ด้านที่ 4 ทักษะติดต่องาน และวิชาชีพ จำนวน 7 ข้อ

ด้านที่ 5 บุคลิกภาพส่วนตัวของบัณฑิต จำนวน 16 ข้อ

รวม 61 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 นี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า และมี ข้อคำถามปลายเปิด 1 ข้อเป็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ

แบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับที่สร้างขึ้นได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาล 3 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิทางการวิจัย 2 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบและได้หาความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยสัมประสิทธิ์ได้ค่าความ เที่ยง 0.92

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กับประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาทางไปรษณีย์ แบบสอบถามที่รวบรวมได้ทั้งหมดจำนวน 97 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.98 ของแบบสอบถามที่ส่งไป รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 1.

ตารางที่ 1 จำนวนบัณฑิต ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

สถานที่ปฏิบัติงาน	บัณฑิต	ผู้บังคับบัญชา	ผู้ร่วมงาน
1. โรงพยาบาลของรัฐ			
1.1 โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่	10	10	10
1.2 โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ	2	2	2
1.3 โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน	2	2	2
1.4 โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สายบุรี	1	1	1
รวม	15	15	15
2. โรงพยาบาลของสภาวิชาชีพไทย			
2.1 โรงพยาบาลสมเด็จพระ ฤ ศรีราชา	1	1	1
รวม	1	1	1

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานที่ปฏิบัติงาน	บัณฑิต	ผู้บังคับบัญชา	ผู้ร่วมงาน
3. โรงพยาบาลเอกชน			
3.1 โรงพยาบาลพญาไท 1	4	4	4
3.2 โรงพยาบาลพญาไท 2	7	7	5
3.3 โรงพยาบาลสมิติเวช	2	2	2
3.4 โรงพยาบาลกรุงธน	1	1	1
	รวม	14	14
		14	12
4. คลินิก			
4.1 พัทยาคลินิก	1	1	1
4.2 แพนคอสมetik	2	2	2
	รวม	3	3
		3	3
รวมทั้งสิ้น	33	33	31

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง ตามลำดับดังนี้

1. คำนวณค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2. คำนวณค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามที่ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน เป็นรายด้านและแต่ละข้อรายการ ตามการประเมินของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1 - 1.49 แสดงว่ามีความสามารถน้อย ต้องแก้ไขปรับปรุง หรือยังไม่เหมาะสม

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 แสดงว่ามีความสามารถระดับปานกลาง หรือพอใช้ หรือเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 แสดงว่ามีความสามารถในระดับดี หรือเหมาะสม

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.00 แสดงว่ามีความสามารถในระดับดีมาก หรือเหมาะสมมาก

3. วิเคราะห์เนื้อเรื่อง (Content Analysis) จากการถามด้วยคำถามปลายเปิดในเนื้อหาที่เป็นข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติม ซึ่งประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เห็นว่าจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการติดตามผลการมีงานทำและการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะพยาบาล
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รุ่นที่ 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลในรูปตาราง
และกราฟแท่ง กระจายแบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากรและกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาถึงเพศ
อายุ ศาสนา ระบบการสอบเข้าศึกษาของบัณฑิต ประสบการณ์ในการทำงาน คุณวุฒิ

ตอนที่ 2 ภาวะการมีงานทำของบัณฑิต วิเคราะห์การได้งาน การ
เปลี่ยนงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การพัฒนาตนเอง และการเป็นสมาชิก
ในสมาคมวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ผลการประเมินคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงาน
ของบัณฑิตพยาบาลโดยตัวบัณฑิตเอง ผู้บังคับบัญชาระดับต้น และผู้ร่วมงาน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงาน
ของบัณฑิตพยาบาลในทัศนะของบัณฑิตเอง ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์เนื้อเรื่อง (Content Analysis) จากคำตอบ
ปลายเปิด แยกเป็นข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และ
ผู้ร่วมงาน

ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ เพศ อายุ ศาสนา และระบบการสอบเข้าศึกษาในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของบัณฑิตพยาบาล และวิเคราะห์ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานของบัณฑิต ซึ่งผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2-5

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามเพศ อายุ และศาสนา
(N=33 เพศหญิงทั้งหมด)

ศาสนา	อายุ	จำนวน	ร้อยละ
พุทธ	4	4	12.12
	17	17	51.52
	9	9	27.27
	2	2	6.06
อิสลาม	24	1	3.03
	รวม	1	100

จากตารางที่ 1 บัณฑิตส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และอายุ 23 ปีมากที่สุด รองลงมาอายุ 22 ปี และ 24 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามระบบการสอบเข้าศึกษาใน
คณะพยาบาลศาสตร์

ระบบ	อันดับที่	จำนวน	ร้อยละ
โควตาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1	10	30.30
สอบรวมผ่าน ทบวงมหาวิทยาลัย	2	1	3.03
	4	5	15.15
	5	6	18.18
	6	6	18.18
	ไม่ระบุ	3	9.09
โควตาพิเศษ	—	2	30.30
ระบบ	รวม	33	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าบัณฑิตเข้าศึกษาในคณะพยาบาลศาสตร์ มศว บางแสน
ด้วยการสอบรวมของทบวงมหาวิทยาลัยมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 63.64 และเลือก
ในอันดับที่ 5 และ 6 มากที่สุด รองลงมาคืออันดับที่ 4 และ 2 ตามลำดับ

ส่วนบัณฑิตที่สอบในระบบโควตาภาคตะวันออกเฉียงเหนือเลือกเข้าเรียนในคณะ
พยาบาลศาสตร์ มศว บางแสน ในอันดับที่ 1 ทุกคน

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิตจาแนกตาม เพศ อายุ และวุฒิการศึกษา

อายุ	วุฒิการศึกษา	ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน			
		หญิง		หญิง		ชาย	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
20-29 ปี	ปริญญาตรี	1	3.03	15	50	1	100
30-39 ปี	ประกาศนียบัตร	2	6.06				
	อนุปริญญา	—	—	1	3.33	—	—
	ปริญญาตรี	12	36.36	10	33.33	—	—
	ปริญญาโท	—	—	2	6.66	—	—
40-49 ปี	ประกาศนียบัตร	3	9.09	2	6.66	—	—
	อนุปริญญา	10	30.30	—	—	—	—
	ปริญญาตรี	4	12.12	—	—	—	—
	ไม่ระบุ	1	3.03	—	—	—	—
	รวม	33	100	30	100	1	100

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้บริหารระดับต้นทั้งหมดเป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 40-49 ปี มากที่สุด รองลงมาได้แก่อายุระหว่าง 30-39 ปี และ 20-29 ปี ตามลำดับ ส่วนวุฒิการศึกษาผู้บริหารระดับต้นส่วนใหญ่จบปริญญาตรี รองลงมาได้แก่ อนุปริญญาพยาบาล และประกาศนียบัตรพยาบาล ตามลำดับ

ส่วนผู้ร่วมงานของบัณฑิตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 20-29 ปี รองลงมา ได้แก่ อายุ 30-39 ปี และ 40-49 ปีตามลำดับ และมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปริญญาโท ประกาศนียบัตร และอนุปริญญาทางพยาบาลศาสตร์ ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้บริหาร และผู้ร่วมงานของบัณฑิตจำแนกตามระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงาน

ระยะเวลาของประสบการณ์ ในการทำงาน	ผู้บริหาร		ผู้ร่วมงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	1	3.03	12	38.71
6 - 10 ปี	1	3.03	13	41.94
11 - 15 ปี	9	27.27	5	16.13
16 - 20 ปี	9	27.27	1	3.22
21 - 25 ปี	8	24.24	—	—
25 ปีขึ้นไป	3	9.09	—	—
ไม่ระบุ	2	6.06	—	—
รวม	33	100	31	100

จากตารางที่ 5 ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารพบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 11 - 20 ปีมากที่สุด รองลงมา 21 - 25 ปี และ 25 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

ส่วนผู้ร่วมงานของบัณฑิตมีประสบการณ์ในการทำงาน 6 -10 ปี มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ 1 - 5 ปี และ 11 - 15 ปีตามลำดับ

ตอนที่ 2 ภาวะการมีงานทำของบัณฑิต

คณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ถึงวิธีการได้งานทำ การเปลี่ยนงาน สาเหตุของการเปลี่ยนงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความพอใจในงานที่ทำ การปฐมนิเทศ การศึกษาอบรมขณะทำงาน และการเป็นสมาชิกสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ซึ่งผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังแสดงใน ตาราง 6 - 17

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงานในปัจจุบัน และระยะเวลาที่บัณฑิตหางานทำได้หลังจากจบหลักสูตร

สถานที่ทำงาน	ระยะเวลา	จำนวน	ร้อยละ
1.โรงพยาบาลของรัฐบาล	6 วัน	7	21.21
	7 วัน	3	9.09
	8 วัน	1	3.03
	10 วัน	1	3.03
	15 วัน	3	9.09
2.โรงพยาบาลของสภาวิชาชีพไทย	1 วัน	1	3.03
3.โรงพยาบาลเอกชน	15 วัน	4	12.12
	16 วัน	2	6.06
	20 วัน	2	6.06
	21 วัน	1	3.03
	30 วัน	5	15.15

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สถานที่ทำงาน	ระยะเวลา	จำนวน	ร้อยละ
4. คลินิกรักษาโรค	20 วัน	1	3.03
5. คลินิกเสริมความงาม	18 วัน	1	3.03
	35 วัน	1	3.03
รวม		1	100

จากตารางที่ 6 พบว่าบัณฑิตที่เข้าทำงานในโรงพยาบาลของสภาการศึกษาไทย คือ โรงพยาบาลสมเด็จพระศรีราชานี้ นพจบกหลักสูตรก็ได้เข้าทำงานเลย บัณฑิตที่เข้าทำงานในโรงพยาบาลของรัฐบาลจะเข้าทำงานได้ภายใน 6 วัน เป็นส่วนใหญ่ รองลงมา 7 วัน และ 8 วันตามลำดับ

การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนนั้นบัณฑิตส่วนใหญ่จะเข้าทำงานภายใน 30 วัน รองลงมา 15 วัน 16 วัน 20 วัน และ 21 วัน ตามลำดับ

บัณฑิตที่ทำงานในคลินิกรักษาโรคและคลินิกเสริมความงามใช้เวลา รองาน 18-35 วัน

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตจําแนกตามวิธีการรู้จักสถานที่ทำงาน
ครั้งแรก (N=33 คน)

สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	วิธีการรู้จักสถานที่ ทำงานครั้งแรก	จำนวน	ร้อยละ
1.โรงพยาบาลของรัฐบาล	ติดต่อเอง	4	12.12
	อาจารย์แนะนำ	10	30.30
	เพื่อนหรือญาติแนะนำ	1	3.03
2.โรงพยาบาลของ สภาภษาชาติไทย	อาจารย์แนะนำ	1	3.03
3.โรงพยาบาลเอกชน	ติดต่อเอง	8	24.24
	อาจารย์แนะนำ	4	12.12
	เพื่อนหรือญาติแนะนำ	1	3.03
	เคยไปเยี่ยมไข้— ญาติผู้ใหญ่	1	3.03
4.คลินิกรักษาโรค	อ่านจากหนังสือพิมพ์	1	3.03
5.คลินิกเสริมความงาม	ติดต่อเอง	2	6.06
	รวม	33	100

จากตาราง 7 พบว่าบัณฑิตส่วนใหญ่รู้จักสถานที่ทำงานครั้งแรกโดยการแนะนำของอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมาบัณฑิตไปติดต่อเองคิดเป็นร้อยละ 42.42

ถ้าพิจารณาตามสถานที่ทำงานในปัจจุบัน บัณฑิตที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐบาลรู้จักสถานที่ทำงานครั้งแรกโดยการแนะนำของอาจารย์ ส่วนบัณฑิตที่ทำงานในโรงพยาบาลของเอกชนและคลินิกเสริมความงามรู้จักสถานที่ทำงานโดยการติดต่อเองเป็นส่วนใหญ่ และบัณฑิตที่ทำงานในคลินิกศัลยกรรมที่ทำงานโดยการอ่านจากหนังสือพิมพ์

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน และตามสถานที่ทำงานปัจจุบัน (N=33 คน)

สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	การเปลี่ยนงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. โรงพยาบาลของรัฐบาล	ไม่เคย	11	33.33
	เคย 1 ครั้ง	4	12.12
2. โรงพยาบาลของ สภาวิชาชีพไทย	ไม่เคย	1	3.03
3. โรงพยาบาลเอกชน	ไม่เคย	14	42.42
4. คลินิกศัลยกรรม	เคย 1 ครั้ง	1	3.03
5. คลินิกเสริมความงาม	ไม่เคย	1	3.03
	เคย 1 ครั้ง	1	3.03
	รวม :	33	100

จากตารางที่ 8 พบว่าบัณฑิตส่วนใหญ่ยังไม่เคยเปลี่ยนงานคิดเป็นร้อยละ 81.81 บัณฑิตที่เคยเปลี่ยนงานมาแล้ว 1 ครั้ง ได้แก่ บัณฑิตที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐบาลมีมากที่สุดจำนวนร้อยละ 12.12 รองลงมาได้แก่บัณฑิตที่ทำงานในคลินิกศัลยกรรมและคลินิกเสริมความงามแห่งละ 3.03

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามเหตุผลของการเปลี่ยนสถานที่ทำงานในปัจจุบัน (N=6 คน)

สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	สาเหตุของการเปลี่ยนงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. โรงพยาบาลของรัฐบาล	ได้งานที่อื่นดีกว่า	3	33.33
2. คลินิกศัลยกรรม	กลับภูมิลำเนาเดิม	1	16.66
3. คลินิกเสริมความงาม	กลับภูมิลำเนาเดิม	1	16.66
	รวม	6	100

จากตารางที่ 9 บัณฑิตให้เหตุผลในการเปลี่ยนงานว่าได้งานที่อื่นดีกว่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาได้แก่ ต้องการกลับภูมิลำเนาเดิม คิดเป็นร้อยละ 33.32

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามตำแหน่งงานและสถานที่ทำงานในปัจจุบัน

สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
1. โรงพยาบาลของรัฐบาล	พยาบาลประจำการ	15	45.45
2. โรงพยาบาลสภากาชาดไทย	พยาบาลประจำการ	1	3.03
3. โรงพยาบาลเอกชน	พยาบาลประจำการ	14	45.45
4. คลินิกรักษาโรค	พยาบาลประจำการ	1	3.03
5. คลินิกเสริมความงาม	Clinical Consultant	2	6.06
	รวม	33	100

จากตาราง 10 พบว่า บัณฑิตทำงานในตำแหน่ง พยาบาลประจำการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.93 และทำงานในตำแหน่ง Clinical Consultant ในคลินิกเสริมความงามอีกร้อยละ 6.06

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยของรายได้ของบัณฑิตจำแนกตามสถานที่ทำงานในปัจจุบัน

สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย รายได้ทั้งหมด	ค่าเฉลี่ย เงินเดือน	ค่าเฉลี่ย เงินอื่นๆ
1. โรงพยาบาลของรัฐบาล	3,590	2,953	820
2. โรงพยาบาลของสหประชาชาติ ไทย	4,635	3,135	1,500
3. โรงพยาบาลเอกชน	3,590	4,685	1,335
4. คลินิกรักษาโรค	3,590	5,000	3,500
5. คลินิกเสริมความงาม	8,715	5,665	3,250

จากตารางที่ 11 พบว่าค่าเฉลี่ยรายได้ของบัณฑิตที่ทำงานในโรงพยาบาล
ของรัฐบาลต่ำสุดคือ 3,590 บาทต่อเดือน ค่าเฉลี่ยรายได้ของบัณฑิตที่ทำงานใน
คลินิกเสริมความงามสูงที่สุดคือ 8,715 บาทต่อเดือน

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามสถานที่ทำงานในปัจจุบัน
และความพอใจ หรือปัญหาเกี่ยวกับงาน

สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	ความพอใจหรือปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
1. โรงพยาบาลของรัฐบาล	1. พอใจและไม่มีปัญหา	8	24.24
	2. ไม่พอใจแต่ไม่มีปัญหา	5	15.15
	3. พอใจแต่มีปัญหา	1	3.03
	4. ไม่ระบุ	1	3.03
2. โรงพยาบาลของสภากาชาด ไทย	1. พอใจและไม่มีปัญหา	1	3.03
3. โรงพยาบาลเอกชน	1. พอใจและไม่มีปัญหา	4	12.12
	2. ไม่พอใจแต่ไม่มีปัญหา	5	15.15
	3. พอใจแต่มีปัญหา	1	9.09
	4. ไม่พอใจและมีปัญหา	1	3.03
	5. ไม่ระบุ	1	3.03
4. คลินิกรักษาโรค	1. พอใจและไม่มีปัญหา	1	3.03
5. คลินิกเสริมความงาม	1. พอใจและไม่มีปัญหา	2	6.06
รวม		33	100

จากตารางที่ 12 พบว่าบัณฑิตส่วนใหญ่ที่ทำงานตามสถานประกอบการต่าง ๆ พอใจและไม่มีปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 51.51 รองลงมา เป็นพวกที่ไม่พอใจแต่มีปัญหาคิดเป็นร้อยละ 27.27 และพวกที่พอใจแต่มีปัญหาคิดเป็นร้อยละ 12.12 ตามลำดับ

ถ้าพิจารณาตามสถานที่ทำงานแล้วบัณฑิตที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนไม่พอใจและมีปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำมากกว่าสถานประกอบการอื่น รองลงมาได้แก่บัณฑิตที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐบาล

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามความต้องการเปลี่ยนงาน
และตามสถานที่ทำงานในปัจจุบัน

สถานที่ทำงาน	ความต้องการเปลี่ยนงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. โรงพยาบาลของรัฐบาล	1. ไม่ต้องการเพราะ	2	13.33
	1.1 ไม่รู้จะทำอะไรดี	(1)	
	1.2 ไม่อยากทำเอกชน	(1)	
	2. ต้องการเพราะ	3	20.00
	2.1 อยากทำงาน รัฐวิสาหกิจ	(2)	
	2.2 อยากทำงานราชการ	(1)	
	3. ไม่ระบุ	1	6.66
2. โรงพยาบาลเอกชน	1. ไม่ต้องการเพราะ	3	20.00
	1.1 ไม่อยากเริ่มต้นใหม่	(1)	
	1.2 ไม่มีเหตุผล	(2)	
	2. ต้องการเพราะ	6	40.00
	2.1 อยากทำงานส่วนตัว	(4)	
	2.2 อยากทำรัฐวิสาหกิจ	(1)	
	2.3 อยากรับราชการ	(1)	

จากตาราง 13 พบว่าบัณฑิตที่ไม่พอใจและมีปัญหาเกี่ยวกับงานต้องการ
จะเปลี่ยนงานถึงร้อยละ 60 โดยมีบัณฑิตที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนต้องการ
จะไปทำงานส่วนตัวมากที่สุด ส่วนบัณฑิตที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐบาลต้อง
การจะเปลี่ยนงานไปทำงานในรัฐวิสาหกิจ

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามจำนวนวันที่ได้รับการ
ปฐมนิเทศก่อนเริ่มปฏิบัติงาน และตามสถานที่ทำงาน (N = 33 คน)

สถานที่ทำงาน	จำนวนวันที่ได้ รับการปฐมนิเทศ	จำนวน	ร้อยละ
1. โรงพยาบาลของรัฐบาล	1 วัน	1	3.03
	1 วัน	3	9.09
	3 วัน	9	27.27
	5 วัน	1	3.03
	7 วัน	1	3.03
2. โรงพยาบาลของสภากาชาดไทย	7 วัน	1	3.03
3. โรงพยาบาลเอกชน	1 วัน	1	3.03
	1 วัน	12	36.36
	2 วัน	1	3.03
4. คลินิกรักษาโรค	1 วัน	1	3.03
5. คลินิกเสริมความงาม	60 วัน	2	6.06
รวม		33	100.00

จากตารางที่ 14 พบว่าบัณฑิตได้รับการปฐมนิเทศจำนวน 1 วันมากที่สุด ร้อยละ 48.48 รองลงมาได้รับการปฐมนิเทศจำนวน 3 วัน คิดเป็นร้อยละ 27.27

เมื่อพิจารณาโรงพยาบาลของรัฐบาล บัณฑิตได้รับการปฐมนิเทศนาน 3 วันมากที่สุด ในขณะที่บัณฑิตที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนได้รับการปฐมนิเทศเพียง 1 วันมากที่สุด ส่วนคลินิกเสริมความงามให้การปฐมนิเทศนานที่สุดคือ 2 เดือน

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่เคยศึกษาหรืออบรมหลักสูตรอื่นควบคู่ไปกับการทำงาน จำแนกตามสถานที่ทำงาน

สถานที่ทำงาน	การศึกษา/อบรม	จำนวน	ร้อยละ
1. โรงพยาบาลของรัฐ	1. ไม่ได้ศึกษา/อบรม	14	42.42
	2. ศึกษาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่มสธ	1	3.03
2. โรงพยาบาลสภาอากาศไทย	1. ไม่ได้ศึกษา/อบรม	1	3.03
3. โรงพยาบาลของเอกชน	1. ไม่ได้ศึกษา/อบรม	13	39.39
	2. ศึกษาภาษาอังกฤษที่วิทยาลัยครูสวนสุนันทา	1	3.03
4. คลินิกรักษาโรค	1. ไม่ได้ศึกษา/อบรม	1	3.03
5. คลินิกเสริมความงาม	1. ไม่ได้ศึกษา/อบรม	2	3.03

จากตารางที่ 15 พบว่าบัณฑิตส่วนใหญ่ไม่ได้ศึกษาหรืออบรมหลักสูตรอื่นควบคู่ไปกับการทำงานถึงร้อยละ 93.93 มีบัณฑิตที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐบาล และเอกชนแต่ละ 1 คนที่เข้ารับอบรมภาษาอังกฤษควบคู่ไปกับการทำงาน

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่เป็นสมาชิกสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยจำแนกตามสถานที่ทำงาน (N = 33)

สถานที่ทำงาน	การเป็นสมาชิกสมาคมพยาบาล			
	เป็นสมาชิก		ไม่เป็นสมาชิก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. โรงพยาบาลของรัฐบาล	4	12.12	11	33.33
2. โรงพยาบาลของสภาวิชาชีพไทย	-	-	1	3.03
3. โรงพยาบาลเอกชน	-	9.09	11	33.33
4. คลินิกรักษาโรค	-	3.03	-	-
5. คลินิกเสริมความงาม	-	-	2	6.06
รวม	-	21.22	25	78.78

จากตารางที่ 16 พบว่าบัณฑิตส่วนใหญ่ยังไม่ได้เป็นสมาชิกสมาคมพยาบาล
แห่งประเทศไทยถึงร้อยละ 78.78 และบัณฑิตที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐบาล
เป็นสมาชิกสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยมากที่สุดร้อยละ 12.12

ตารางที่ 17 จำนวนร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามสาเหตุที่ยังไม่ได้เป็นสมาชิก
สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยและตามสถานที่ทำงาน (N = 25 คน)

สถานที่ทำงาน	สาเหตุ	จำนวน	ร้อยละ
1. โรงพยาบาลของรัฐบาล	1. สถานภาพทางการเงินไม่อำนวย	2	8.0
	2. ตั้งใจจะเป็นแต่ไม่มีโอกาส	1	4.0
	3. ไม่เห็นความจำเป็น	2	8.0
	4. จะเป็นในโอกาสต่อไป	6	24.0
2. โรงพยาบาลสหราชอาณาจักร	1. จะเป็นในโอกาสต่อไป	1	4.0
3. โรงพยาบาลเอกชน	1. ตั้งใจจะเป็นแต่ไม่มีโอกาส	4	16.0
	2. จะเป็นโอกาสต่อไป	7	28.0
4. คลินิกเสริมความงาม	1. ตั้งใจจะเป็นแต่ไม่มีโอกาส	1	4.0
	2. ไม่รู้จะสมัครเป็นสมาชิกที่ไหน	1	4.0
รวม	สาเหตุ	25	100

จากตารางที่ 17 พบว่าบัณฑิตที่ยังไม่ได้เป็นสมาชิกสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยให้เหตุผลว่าจะเป็นในโอกาสต่อไปมากที่สุดร้อยละ 56 รองลงมาได้แก่ ตั้งใจจะเป็นแต่ไม่มีโอกาสร้อยละ 24

ตอนที่ 3 ประเมินคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาล

การประเมินคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาล โดยตัวบัณฑิตเอง ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ได้วิเคราะห์แยกตามสถานที่ทำงานของบัณฑิต ได้แก่ โรงพยาบาลของรัฐบาล โรงพยาบาลของสภาวิชาชีพพยาบาลของประเทศไทย โรงพยาบาลเอกชน คลินิกศัลยกรรม และคลินิกเสริมความงาม เพื่อประเมินว่าหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าสามารถสนองการปฏิบัติงานตามสถานพยาบาลประเภทต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 18-25

เพื่อความเข้าใจตรงกันในตารางที่นำเสนอ สัญลักษณ์ที่จะใช้มีดังนี้

รัฐบาล	=	โรงพยาบาลของรัฐบาล
กาชาด	=	โรงพยาบาลของสภาวิชาชีพพยาบาลของประเทศไทย
เอกชน	=	โรงพยาบาลเอกชน
คลินิก	=	คลินิกศัลยกรรม
เสริมความงาม	=	คลินิกเสริมความงาม

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมิน
คุณลักษณะและการปฏิบัติงานของบัณฑิตจากนักศึกษาตามการประเมินของบัณฑิต
ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิตทุกสถานที่ที่บัณฑิตปฏิบัติงาน

คุณลักษณะและการปฏิบัติงาน	-บัณฑิต		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. ความสามารถในการปฏิบัติ การพยาบาล	2.65	0.66	2.46	0.84	2.65	0.57
1.1 การดูแลผู้รับบริการ	2.90	0.66	2.62	0.80	2.90	0.49
1.2 การป้องกันและส่งเสริม สุขภาพ	2.56	0.62	2.46	0.90	2.56	0.72
1.3 การฟื้นฟูสุขภาพ	2.43	0.87	2.31	1.06	2.48	0.82
2. ความสามารถทางวิชาการ	2.64	0.63	2.51	0.77	2.64	0.62
3. ด้านบริการ	2.64	0.48	2.57	0.58	2.72	0.59
4. ทัศนคติต่อวิชาชีพ	2.97	0.43	2.93	0.63	3.11	0.59
5. บุคลิกภาพ	3.01	0.39	2.98	0.54	3.13	0.48

จากตาราง 18 พบว่าบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานประเมินคุณลักษณะและการปฏิบัติงานของบัณฑิตอยู่ในระดับดีเป็นส่วนใหญ่ โดยประเมินให้บุคลิกภาพของบัณฑิตอยู่ในระดับดีที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.01, 2.98 และ 3.13 ตามลำดับ และประเมินความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาลด้านการฟื้นฟูสุขภาพอยู่ในระดับพอใช้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าคุณลักษณะด้านอื่น ๆ คือ 2.40, 2.31 และ 2.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาลของบัณฑิตด้านการดูแลผู้รับบริการเป็นรายข้อ จำแนกตามการประเมินของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต

การดูแลผู้รับบริการ	บัณฑิต		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการ	2.79	0.65	2.61	0.75	2.80	0.61
2. กำหนดแผนการพยาบาลที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้รับบริการ	2.55	0.79	2.52	0.87	2.80	0.61
3. ปฏิบัติตามแผนการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม	2.73	0.84	2.64	0.96	2.90	0.55

ตารางที่ 19 (ต่อ)

การดูแลผู้รับบริการ	บัณฑิต		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
4. ปรับปรุงแผนการพยาบาลหรือ การปฏิบัติการพยาบาลใหม่ เมื่อพบข้อบกพร่อง	2.52	0.88	2.52	0.87	2.87	0.73
5. ประยุกต์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ มือโยให้เหมาะสมกับ สถานการณ์และผู้รับบริการ	2.52	0.80	2.33	0.88	2.73	0.88
6. บันทึกผลการให้การพยาบาลและ การเปลี่ยนแปลงของอาการ ผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม	2.73	0.88	2.52	1.05	2.90	0.84
7. เคารพในสิทธิมนุษยชนของผู้รับ บริการและ/ผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.18	0.73	3.20	0.80	3.20	0.66
8. ติดตามผลและประเมินผลการ พยาบาลที่ตนเองรับผิดชอบ และพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น	2.79	0.89	2.58	0.97	3.00	0.64
รวม	2.78	0.66	2.62	0.80	2.90	0.49

จากตารางที่ 19 ความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาลของบัณฑิตในด้านการดูแลผู้รับบริการ ทั้งบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานประเมินให้อยู่ในระดับดีทุกข้อ ข้อที่บัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานประเมินว่าบัณฑิตมีความสามารถในระดับดี ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เคารพในสิทธิมนุษยชนของผู้รับบริการ และ/หรือผู้เกี่ยวข้อง รดยมีค่าเฉลี่ย 3.18, 3.09 และ 3.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาลของบัณฑิตในด้านการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพเป็นรายข้อ จำแนกตามการประเมินของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต

การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ	บัณฑิต		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. การใช้เทคนิคป้องกันการติดเชื้อและการแพร่กระจายเชื้อโรคได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	2.76	0.76	2.52	1.00	2.97	0.76
2. จัดสิ่งแวดล้อมให้ผู้รับบริการปลอดภัยและเหมาะสม	2.76	0.66	2.64	0.96	2.80	0.66
3. แนะนำวิธีการป้องกันโรคแก่ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม	2.67	0.74	2.48	1.09	2.53	1.01

ตารางที่ 20 (ต่อ)

การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ	บัณฑิต		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
4. สังเกตอาการเปลี่ยนแปลง ของผู้ป่วยและป้องกันอันตราย ที่อาจจะเกิดขึ้น	2.85	0.76	2.58	0.83	2.77	1.04
5. สามารถป้องกันความพิการและ ความปลอดภัยแก่ผู้รับบริการได้	3.00	0.79	2.73	0.91	2.93	0.78
6. สามารถสอนและให้ความรู้ คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพ อนามัยแก่ผู้รับบริการและผู้ ที่เกี่ยวข้องได้	2.55	2.50	2.58	0.13	2.60	0.93
7. ช่วยส่งเสริมให้ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องรู้จักแก้ปัญหา และดูแลสุขภาพของตนเองได้	2.85	0.90	2.58	2.58	2.77	1.04
8. ส่งเสริมให้บริการและผู้ ที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึงการ ใช้แหล่งบริการสาธารณสุข ให้เป็นประโยชน์	2.27	0.94	2.15	1.15	1.97	1.97

ตารางที่ 20 (ต่อ)

การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ	บัณฑิต		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
9. ติดต่อประสานงานกับหน่วย เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ	2.87	2.06	2.06	1.34	2.07	1.34
รวม	2.56	0.62	2.46	0.90	2.56	0.72

จากตารางที่ 20 ความสามารถในการปฏิบัติกรพยายามของบัณฑิตในด้านการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและบัณฑิตเองมีความเห็นใกล้เคียงคือ ประเมินว่าบัณฑิตมีความสามารถในการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับดีเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นข้อติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่บัณฑิตได้รับการประเมินว่ามีความสามารถอยู่ในระดับดีที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งในทัศนะของบัณฑิตเอง ผู้บังคับบัญชา คือ ำให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้รับบริการ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.00 และ 2.73 ตามลำดับ ส่วนผู้ร่วมงานเห็นว่าบัณฑิตมีความสามารถในการใช้เทคนิคป้องกันการติดเชื้อและการแพร่กระจายเชื้อโรคได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 2.97

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลของบัณฑิตในด้านการฟื้นฟูสุขภาพเป็นรายข้อ จำแนกตามการประเมินของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต

การฟื้นฟูสุขภาพ	บัณฑิต		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. สนับสนุนให้ผู้รับบริการร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาล	2.55*	0.94	2.42	1.17	2.73*	0.69
2. ปรับกิจกรรมการพยาบาลให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้รับบริการทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม	2.48	0.97	2.36	1.11	2.50	0.94
3. ประเมินปัญหาและแนะนำหรือสาธิตวิธีการฟื้นฟูสุขภาพแก่ผู้รับบริการ	2.30	0.95	2.0	1.20	2.17*	1.18

ตารางที่ 21 (ต่อ)

การฟื้นฟูสุขภาพ	บัณฑิต		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
4. สามารถอธิบายให้ผู้ป่วย เข้าใจ และยอมรับสภาพ ความเจ็บป่วยหรือความ สามารถของตนเอง	2.27	0.98	1.12	1.12	2.53	0.94
รวม	2.40	0.87	2.31	1.06	2.48	0.82

จากตารางที่ 21 ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลของบัณฑิตในด้านการฟื้นฟูสุขภาพ ทั้งบัณฑิตเอง ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานต่างประเมินว่าบัณฑิตมีความสามารถในระดับพอใช้เป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นการสนับสนุนให้ผู้รับบริการร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลที่บัณฑิตและผู้ร่วมงานเห็นว่าอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 2.55 และ 2.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินความรู้ความสามารถทางวิชาการของบัณฑิตเป็นรายข้อ จำแนกตามการประเมินของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต

ความรู้ความสามารถทางวิชาการ	บัณฑิต		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. มีความรู้ในวิชาการพยาบาล	2.64	0.83	2.76	0.83	2.87	0.86
2. มีความรู้ความเข้าใจในงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	2.76	0.66	2.79	0.82	3.10	0.66
3. รู้จักนำความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	2.48	0.71	2.61	0.86	2.77	0.57
4. สามารถเสนอแนวคิดและความรู้ต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	2.48	0.82	2.48	0.87	2.77	0.57
5. ช่วยในการแก้ปัญหาเพื่อปรับคุณภาพของงานบริการพยาบาล	2.36	0.78	2.36	1.03	2.57	0.77

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ความรู้ความสามารถ ทางวิชาการ	บัณฑิต		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X} .	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
6. ำให้ข้อมูลและร่วมมือในการวิจัย ทางการพยาบาลที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติการ พยาบาล	2.03	2.03	2.03	1.19	2.10	1.24
รวม	2.44	0.63	2.51	0.77	2.64	0.62

จากตารางที่ 22 ความรู้ความสามารถทางวิชาการของบัณฑิต พบว่า
โดยภาพรวมบัณฑิตประเมินตัวเองำให้อยู่ในระดับพอำใช้ แต่ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วม
งานประเมินำให้อยู่ในระดับดี

ข้อที่บัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานประเมินำให้อยู่ในระดับดี โดยมี
ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือมีความรู้ความเข้าใจงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ย
2.76, 2.79 และ 3.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินความสามารถด้านบริหารเป็นรายข้อ จำแนกตามการประเมินของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต

ด้านบริหาร	บัณฑิต		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าเวร/หัวหน้าทีม/หัวหน้างานได้	2.91	0.73	2.47	2.47	2.47	1.20
2. สามารถนำหรือร่วมอภิปรายและเสนอข้อคิดเห็นให้แก่กลุ่มได้	2.33	0.92	2.24	1.15	2.40	0.89
3. วินิจฉัยสั่งการและมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคคล	2.58	0.75	2.39	0.93	2.70	0.79
4. แนะนำนิเทศงานแก่เจ้าหน้าที่	2.18	0.98	2.24	1.00	2.20	1.03
5. ตีชมไว้ที่กำลังใจผู้อื่นได้ตามความเหมาะสม	2.67	0.48	2.45	0.79	2.73	0.87

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ด้านบริหาร	บัณฑิต		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
6. วางแผน มอบหมายงานและติดตามผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา/เจ้าหน้าที่ในความรับผิดชอบ	1.03	1.03	2.15	1.25	2.23	1.25
7. ให้ความร่วมมือและประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	2.64	0.74	2.67	0.85	3.03	0.61
8. เข้าใจและยอมรับในความเป็นบุคคลตลอดจนยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง	2.15	0.48	3.06	0.56	3.23	0.73
9. สามารถติดต่อสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจและให้ความร่วมมือ	2.97	0.53	2.88	0.55	3.13	0.57
10. มีความยืดหยุ่นและผ่อนปรนในบางสถานการณ์	3.00	0.50	3.00	0.50	3.07	0.64

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ด้านบริหาร	บัณฑิต		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
11. มีการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้รวดเร็วและถูกต้อง	2.70	0.65	2.65	0.65	2.70	0.65
รวม	2.68	0.58	2.57	0.58	2.72	0.59

จากตารางที่ 23 ความสามารถของบัณฑิตด้านบริหาร พบว่าบัณฑิตผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานประเมินความสามารถของบัณฑิตอยู่ในระดับดีและพอใช้

ความสามารถด้านบริหารที่บัณฑิตมีความสามารถในระดับดีที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งในทัศนะของบัณฑิตเอง ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน คือ เข้าใจและยอมรับในความเป็นบุคคลตลอดจนยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.12, 3.0 และ 3.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินทัศนคติต่อวิชาชีพของบัณฑิต จำแนกตามการประเมินของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชาระดับต้น และผู้ร่วมงานของบัณฑิต

ทัศนคติต่อวิชาชีพ	บัณฑิต		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. มีใจรักและเอาใจใส่ในงานที่รับผิดชอบ	3.03	0.77	2.97	0.68	3.27	0.69
2. มีความตระหนักในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบต่อผู้ป่วยครอบครัว และชุมชน	3.12	0.55	2.85	0.51	3.51	0.51
3. กระตือรือร้นที่จะร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้วิชาชีพเจริญก้าวหน้า	2.64	0.94	2.76	0.94	3.03	0.81
4. รักษาและดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงและเกียรติแห่งสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่	3.45	0.51	3.03	0.53	3.27	0.58
5. ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ	3.15	1.80	3.03	0.86	3.13	0.86

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ทัศนคติต่อวิชาชีพ	บัณฑิต		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
6. ศึกษาหาความรู้ความชำนาญ เพื่อพัฒนางานและวิชาชีพ	2.45	0.87	2.79	0.86	2.87	0.82
7. สนใจและให้ความร่วมมือใน กิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน	2.94	0.66	3.09	0.72	3.07	0.58
รวม	2.97	0.43	2.93	0.63	3.11	0.50

จากตารางที่ 24 พบว่าทั้งบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน มีความเห็นว่าบัณฑิตมีทัศนคติต่อวิชาชีพอยู่ในระดับดีทุกข้อ ยกเว้น การศึกษาหาความรู้ความชำนาญ เพื่อพัฒนางานและวิชาชีพที่บัณฑิตเห็นว่าตนเองยังอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานประเมินว่าบัณฑิตอยู่ในระดับดี แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

ข้อที่บัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานประเมินว่ามีทัศนคติต่อวิชาชีพอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รักษาและดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงและเกียรติแห่งสถาบัน การศึกษาและหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่มีค่าเฉลี่ย 3.45, 3.03 และ 3.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมิน
บุคลิกภาพของบัณฑิต จำแนกตามการประเมินของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และ
ผู้ร่วมงานของบัณฑิต

บุคลิกภาพ	บัณฑิต		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ ต่อผู้อื่น	3.27	1.01	3.18	0.58	3.37	0.56
2. มีความซื่อสัตย์ เสียสละ และ และอดทนด้วยความเต็มใจ	3.80	2.58	3.18	0.53	3.23	0.68
3. มีความเชื่อมั่นในตัวเอง	3.12	0.48	2.82	0.77	2.90	0.84
4. ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นมิตรกับทุกคน	3.09	0.52	3.27	0.63	3.43	0.63
5. มีมารยาทเหมาะสมแก่ กาลเทศะ	2.88	0.60	3.24	0.50	3.37	0.61
6. แต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูก ระเบียบ	3.39	0.66	3.24	0.61	3.37	0.49

ตารางที่ 25 (ต่อ)

บุคลิกภาพ	บัณฑิต		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
7. ปรับปรุงและเสริมสร้างบุคลิก ลักษณะของตนให้เหมาะสม อยู่เสมอ	3.12	0.60	3.00	0.71	3.23	0.63
8. มีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน	3.30	0.59	3.12	0.70	3.27	0.69
9. มีความละเอียดรอบคอบใน การปฏิบัติงาน	3.00	0.56	2.70	0.68	2.77	0.50
10. ปฏิบัติงานภายในขอบเขต ความรับผิดชอบของพยาบาล	3.18	0.64	2.97	0.59	3.13	0.86
11. ทำงานสำเร็จอย่างประหยัด เวลา แรงงาน สิ่งของ เครื่องใช้	2.85	0.67	3.12	0.61	2.77	0.63
12. ยอมรับคำแนะนำดี ๆ จากผู้อื่นด้วยดี	3.06	0.50	3.12	0.60	3.23	0.73

ตารางที่ 25 (ต่อ)

บุคลิกภาพ	บัณฑิต		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
13. ติดตามผลงานและปรับปรุงงานของตนเองเสมอ	2.79	0.74	2.85	0.76	3.00	0.69
14. มีความอดทนต่อคำพูดหรือการกระทำที่ขัดแย้งไม่เป็นมิตรของผู้อื่น	3.21	0.60	2.97	3.07	3.07	0.78
15. กระตือรือร้น สนใจศึกษาหาความรู้ และติดตามการเปลี่ยนแปลงทางด้านการรักษาพยาบาลอยู่เสมอ	3.00	0.56	2.61	1.00	3.03	0.56
16. สนใจและพยายามให้ความร่วมมือในกิจกรรมของหน่วยงานและสมาคมวิชาชีพ	2.88	0.86	2.73	0.98	2.93	0.98
รวม	3.01	0.39	2.98	0.54	3.13	0.48

จากตารางที่ 25 พบว่าบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานประเมิน
บุคลิกภาพของบัณฑิตอยู่ในระดับดีทุกข้อ ยกเว้น ตัวบัณฑิตเองประเมินบุคลิกภาพ
ข้อมีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อต่อผู้อื่นอยู่ในระดับต้องแก้ไขปรับปรุง ในขณะที่
ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และผู้ร่วมงานประเมินให้อยู่ในระดับดี

ส่วนข้อที่บัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานประเมินบุคลิกภาพของบัณฑิต
ให้อยู่ในระดับดี และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แต่งกายสะอาดเรียบร้อยดูกระเปียบ
โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39, 3.24 และ 3.37 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิต

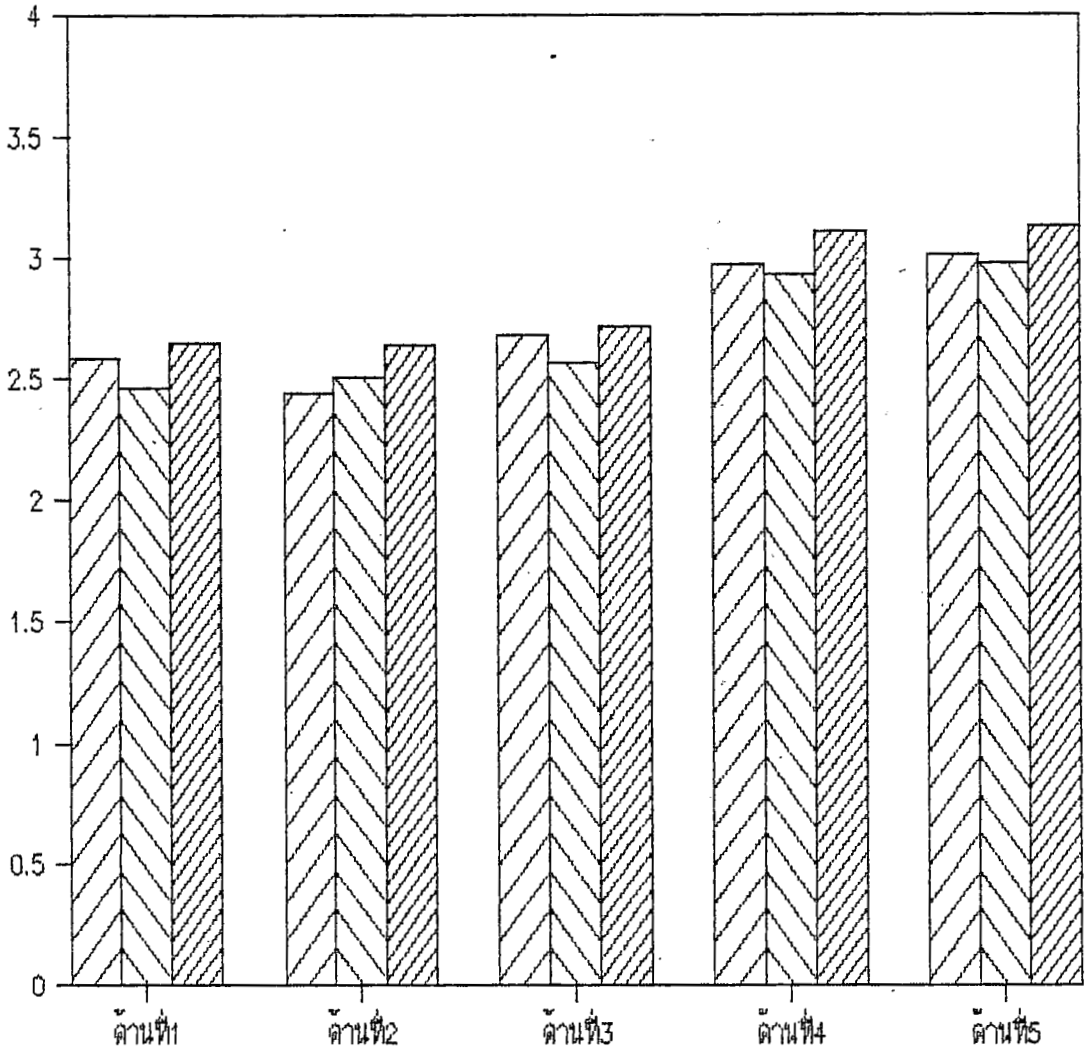
ในการเปรียบเทียบคุณลักษณะและความสามารถของบัณฑิต ผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิต ในทัศนะของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติ โดยเปรียบเทียบคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตโดยส่วนรวม และแยกเป็นแต่ละด้าน นำเสนอเป็นตารางและภาพกราฟแท่ง ดังนี้




ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมิน

คุณลักษณะและการปฏิบัติงานของบัณฑิตในแต่ละด้าน จำแนกตามการประเมิน
ของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต

ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของบัณฑิต	บัณฑิต		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ด้านที่ 1 ความสามารถด้านการ ปฏิบัติการพยาบาล	2.59	0.84	2.46	0.84	2.65	0.57
ด้านที่ 2 ความรู้ความสามารถ ทางวิชาการ	2.64	0.77	2.51	0.77	2.64	0.62
ด้านที่ 3 ความสามารถด้านบริหาร	2.68	0.48	2.57	0.58	2.72	0.59
ด้านที่ 4 ทักษะติดต่อวิชาชีพ	2.97	0.43	2.93	0.63	3.11	0.50
ด้านที่ 5 บุคลิกภาพ	3.01	0.39	2.98	0.54	3.13	0.48

ภาพที่ 1 กราฟแท่งแสดงค่าเฉลี่ยของการประเมินคุณลักษณะและการปฏิบัติงานของบัณฑิต ในแต่ละด้าน จำแนกตามการประเมินของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต



- | | | |
|--|-----------|-----------------------------------|
|  บัณฑิตพยาบาล | ด้านที่ 1 | ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล |
|  ผู้บังคับบัญชาระดับต้น | ด้านที่ 2 | ความรู้ความสามารถทางวิชาการ |
|  ผู้ร่วมงาน | ด้านที่ 3 | ความสามารถด้านบริหาร |
| | ด้านที่ 4 | ทัศนคติต่อวิชาชีพ |
| | ด้านที่ 5 | บุคลิกภาพ |

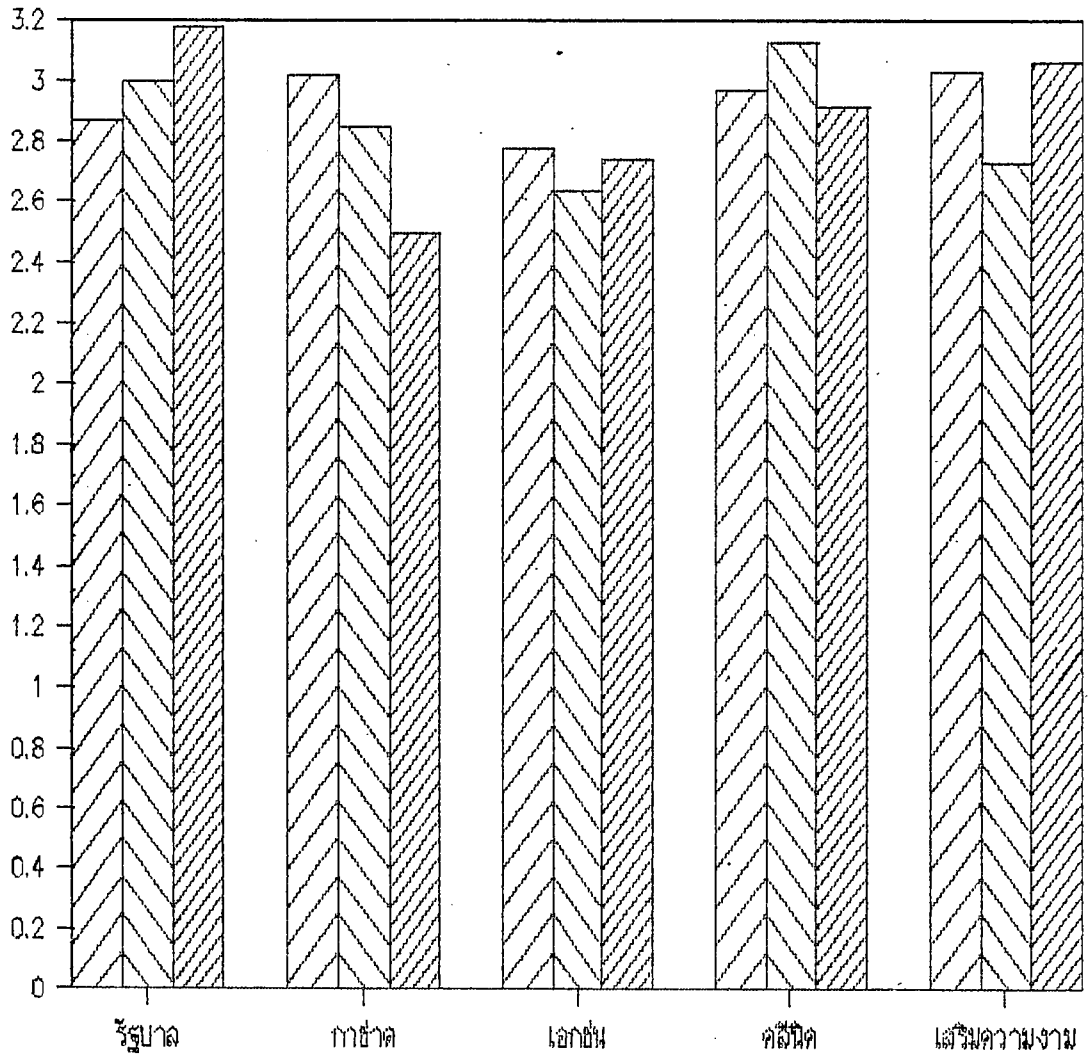
จากตารางที่ 26 และภาพที่ 1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการประเมินคุณลักษณะและการปฏิบัติงานของบัณฑิตในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่ม ประเมินคุณลักษณะบัณฑิตด้านที่ 5 คือบุคลิกภาพมีคะแนนสูงสุดเหมือนกันและอยู่ในระดับดี ด้านที่บัณฑิตได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในทัศนะของบัณฑิตและผู้ร่วมงานคือ ด้านที่ 2 ความรู้ความสามารถทางวิชาการ โดยบัณฑิตประเมินตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.44 และผู้ร่วมงานประเมินบัณฑิตอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ย 2.64 แต่ในทัศนะของผู้บังคับบัญชาประเมินว่าความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.46




ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมิน

คุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาลโดยส่วนรวม
ซึ่งประเมินโดยบัณฑิตพยาบาล ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนก
ตามสถานที่ทำงานของบัณฑิต

สถานที่ทำงาน	ผลการประเมินคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาลโดยส่วนรวม					
	บัณฑิต (N=33)		ผู้บังคับบัญชา (N=33)		ผู้ร่วมงาน (N=31)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. รัฐบาล	2.87	0.58	3.0	0.51	3.18	0.56
2. ภาครัฐ	3.02	0.13	2.85	0.48	2.5	0.50
3. เอกชน	2.74	0.13	2.64	0.51	2.74	0.48
4. คลินิก	2.87	0.48	2.13	0.34	2.92	0.28
5. เสริมความงาม	3.06	0.68	2.73	0.44	3.06	0.51

ภาพที่ 2 กราฟแท่งแสดงค่าเฉลี่ยของการประเมินคุณลักษณะและการปฏิบัติงานของบัณฑิตโดยส่วนรวมตามการประเมินของบัณฑิตพยาบาล ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงานของบัณฑิต



-  บัณฑิตพยาบาล
-  ผู้บังคับบัญชา
-  ผู้ร่วมงาน

- รัฐบาล = โรงพยาบาลของรัฐบาล
- กาซชาติ = โรงพยาบาลของสภากาซชาติ
- เอกชน = โรงพยาบาลเอกชน
- คลินิก = คลินิกรักษาโรค

เสริมความงาม = คลินิกเสริมความงาม

จากตารางที่ 27 และภาพที่ 2 พบว่าบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในสถานที่ต่าง ๆ ดังกล่าว ประเมินคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของตนเองอยู่ในระดับดี โดยบัณฑิตที่ปฏิบัติงานอยู่ในคลินิกเสริมความงามประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.03 และบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 2.78

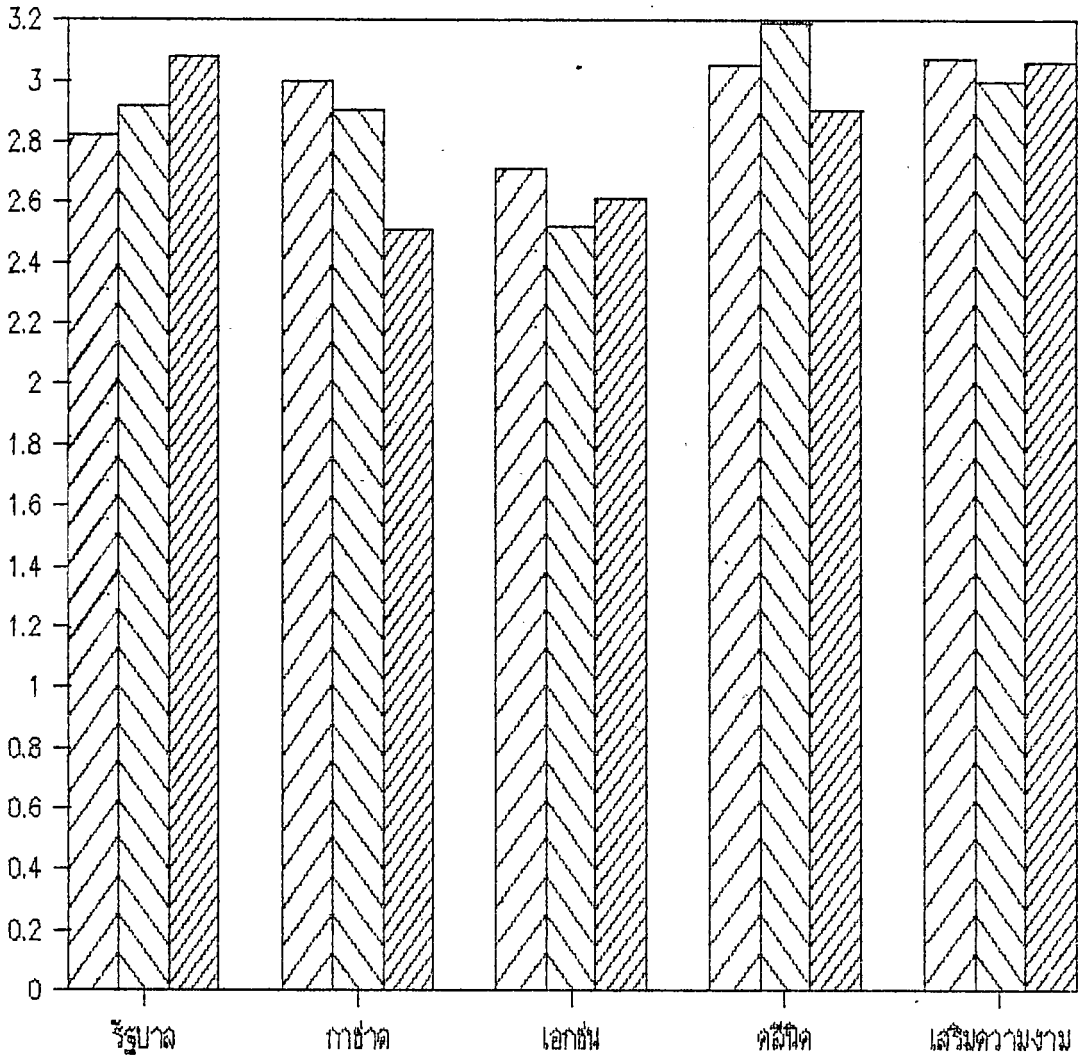
ส่วนผู้บังคับบัญชา ประเมินคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของบัณฑิตที่ทำงานในสถานที่ทุกแห่งอยู่ในระดับดี โดยบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในคลินิกศัลยกรรมได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.13 และบัณฑิตที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.65




ส่วนผู้ร่วมงานของบัณฑิต ประเมินคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมของบัณฑิตที่ทำงานในสถานที่ทุกแห่งอยู่ในระดับดี โดยบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลของรัฐบาลได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.18 และบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลของสภาวิชาชีพไทยได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.50

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาลของบัณฑิต ซึ่งประเมินโดยบัณฑิตพยาบาล ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนกตามสถานที่ทำงานของบัณฑิต

สถานที่ทำงาน	ผลการประเมินคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาลของบัณฑิต					
	บัณฑิต		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. รัฐบาล	2.82	0.56	2.92	0.39	3.08	0.48
2. ภาซาด	3.0	0.00	2.90	0.39	2.51	0.51
3. เอกชน	2.71	0.72	2.52	0.85	2.61	0.61
4. คลินิก	3.05	0.22	3.19	0.40	2.90	0.30
5. เสริมความงาม	3.07	0.26	3.0	0.00	3.06	0.24

ภาพที่ 3 กราฟแท่งแสดงค่าเฉลี่ยของการประเมินความสามารถในการปฏิบัติ
การพยาบาลของบัณฑิต ซึ่งประเมินโดยบัณฑิตพยาบาล ผู้บังคับบัญชา และ
ผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงานของบัณฑิต



 บัณฑิตพยาบาล
 ผู้บังคับบัญชา
 ผู้ร่วมงาน

รัฐบาล = โรงพยาบาลของรัฐบาล
กาชาด = โรงพยาบาลของสภากาชาด
เอกชน = โรงพยาบาลเอกชน
คลินิก = คลินิกรักษาโรค
เสริมความงาม = คลินิกเสริมความงาม

จากตารางที่ 28 และภาพที่ 3 พบว่าบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในสถานที่ต่าง ๆ ดังกล่าว ประเมินความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลของตนเองอยู่ในระดับดี ทุกสถานที่ โดยบัณฑิตที่ปฏิบัติงานอยู่ในคลินิกเสริมความงามประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.07 และบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 2.71

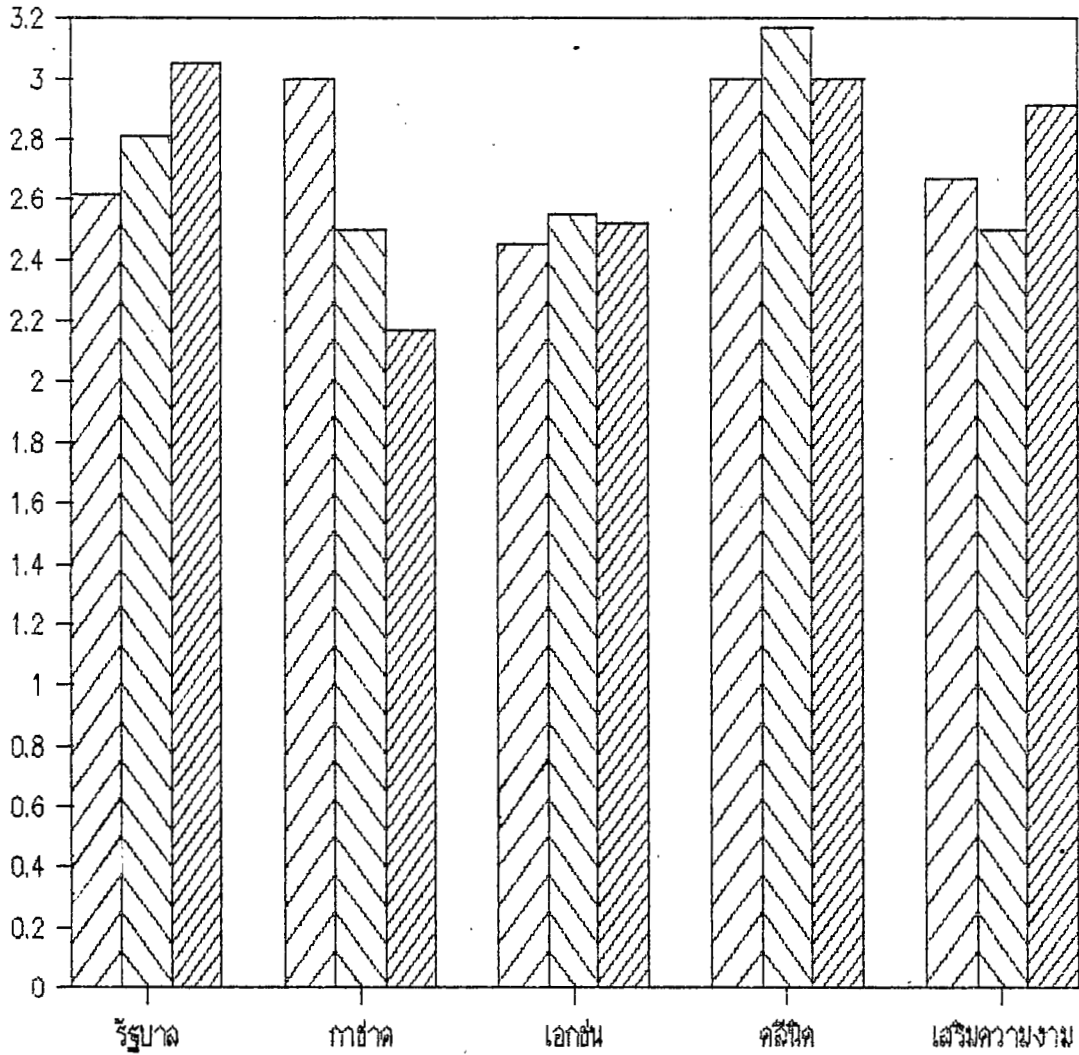
ส่วนผู้บังคับบัญชาในทุกสถานที่ที่ทำงานของบัณฑิต ประเมินความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลของบัณฑิตอยู่ในระดับดี โดยบัณฑิตที่ทำงานในคลินิกรักษาโรคทั่วไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.19 และบัณฑิตที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนได้รับการประเมินต่ำที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ย 2.52




ส่วนผู้ร่วมงานของบัณฑิตที่ทำงานในสถานที่ต่าง ๆ ประเมินความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับดี โดยบัณฑิตที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐบาลได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.08 และบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลของสภาวิชาชีพได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.57

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินด้าน
ความรู้ความสามารถทางวิชาการของบัณฑิต ซึ่งประเมินโดยบัณฑิตพยาบาล
ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนกตามประเภทสถานที่ทำงานของ
บัณฑิต

สถานที่ทำงาน	ผลการประเมินด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการของบัณฑิต					
	บัณฑิต		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. รัฐบาล	2.62	0.57	2.81	0.47	3.05	0.55
2. กษัตรา	3.00	0.00	2.50	0.55	2.17	0.41
3. เอกชน	2.45	0.60	2.55	0.91	2.52	0.64
4. คลินิก	3.00	0.00	3.17	0.41	3.00	0.00
5. เสริมความงาม	2.67	0.52	2.50	0.57	2.91	0.54

ภาพที่ 4 กราฟแท่งแสดงค่าเฉลี่ยของการประเมินความสามารถในด้านความรู้
ความสามารถทางวิชาการของบัณฑิต โดยการประเมินของบัณฑิตพยาบาล
ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงาน
ของบัณฑิต



-  บัณฑิตพยาบาล
-  ผู้บังคับบัญชา
-  ผู้ร่วมงาน

- รัฐบาล = โรงพยาบาลของรัฐบาล
- กาชาด = โรงพยาบาลของสภากาชาด
- เอกชน = โรงพยาบาลเอกชน
- คลินิก = คลินิกรักษาโรค

เสริมความงาม = คลินิกเสริมความงาม

จากตารางที่ 29 และภาพที่ 4 พบว่าบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในสถานที่ต่าง ๆ ดังกล่าว ประเมินความรู้ความสามารถทางวิชาการของตนเองอยู่ในระดับดีทุกสถานที่ ยกเว้นบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ประเมินตนเองอยู่ในระดับพอใช้ โดยบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลของสภาวิชาชีพ และบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในคลินิกวิชาการทั่วไปประเมินตนเองได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.0 และบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลเอกชนประเมินตนเองได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.45

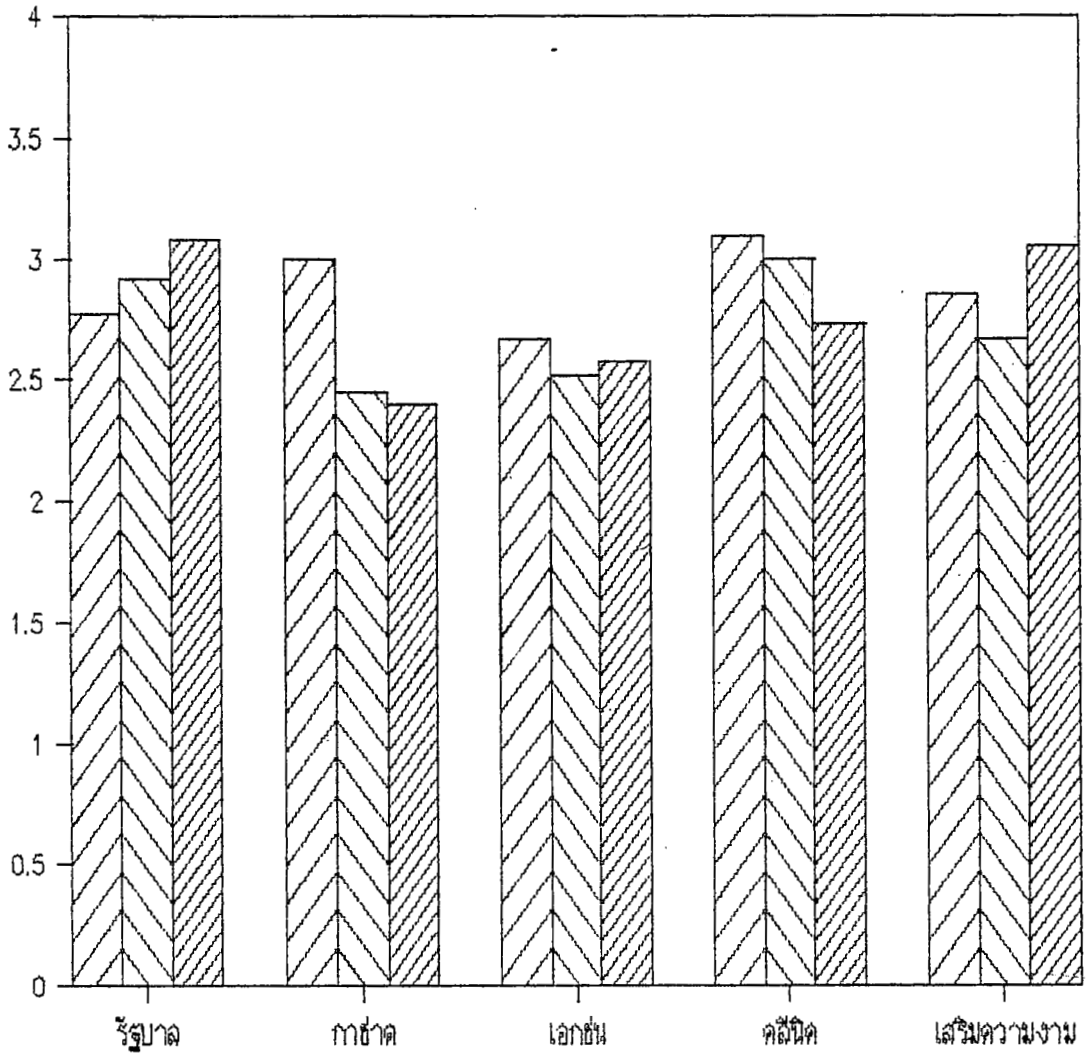
ส่วนผู้บังคับบัญชาระดับต้นของบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในสถานที่ต่าง ๆ ประเมินความรู้ความสามารถทางวิชาการของบัณฑิตอยู่ในระดับดีทุกสถานที่ โดยบัณฑิตที่ทำงานในคลินิกวิชาการทั่วไปได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.17 และบัณฑิตที่ทำงานในโรงพยาบาลของสภาวิชาชีพ และคลินิกเสริมความงามได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 2.5




ส่วนผู้ร่วมงานของบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในสถานที่ต่าง ๆ ดังกล่าว ประเมินความรู้ความสามารถทางวิชาการของบัณฑิตอยู่ในระดับดีทุกสถานที่ ยกเว้นบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลของสภาวิชาชีพได้รับการประเมินให้อยู่ในระดับพอใช้ โดยบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลของรัฐบาลได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.05 และบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลของสภาวิชาชีพได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.17

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินความสามารถด้านการบริหารของบัณฑิต ซึ่งประเมินโดยบัณฑิตพยาบาล ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนกตามประเภทสถานที่ทำงานของบัณฑิต

สถานที่ทำงาน	ผลการประเมินด้านความสามารถด้านการบริหาร					
	บัณฑิต (N=33)		ผู้บังคับบัญชา (N=33)		ผู้ร่วมงาน (N=31)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. รัฐบาล	2.77	0.60	2.92	0.42	3.08	0.57
2. ภาครัฐ	3.0	0.60	2.45	0.52	2.40	0.52
3. เอกชน	2.77	0.64	2.52	0.86	2.58	0.60
4. คลินิก	3.08	0.60	3.0	0.00	2.73	0.47
5. เสริมความงาม	2.85	0.73	2.67	0.48	3.05	0.59

ภาพที่ 5 กราฟแท่งแสดงค่าเฉลี่ยของการประเมินความสามารถในด้านบริหาร
ของบัณฑิตพยาบาล โดยการประเมินของบัณฑิตพยาบาล ผู้บังคับบัญชา และ
ผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงานของบัณฑิต



-  บัณฑิตพยาบาล
-  ผู้บังคับบัญชา
-  ผู้ร่วมงาน

- โรงพยาบาล = โรงพยาบาลของรัฐบาล
- กาชาด = โรงพยาบาลของสภากาชาด
- เอกชน = โรงพยาบาลเอกชน
- คลินิก = คลินิกรักษาโรค

เสริมความงาม = คลินิกเสริมความงาม

จากตารางที่ 30 และภาพที่ 5 พบว่าบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในสถานที่ต่าง ๆ ดังกล่าว ประเมินความสามารถในด้านการบริหารของตนเองอยู่ในระดับดีทุกสถานที่ โดยบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในคลินิกการรักษาโรคทั่วไป ประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.09 และบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลเอกชนประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.67

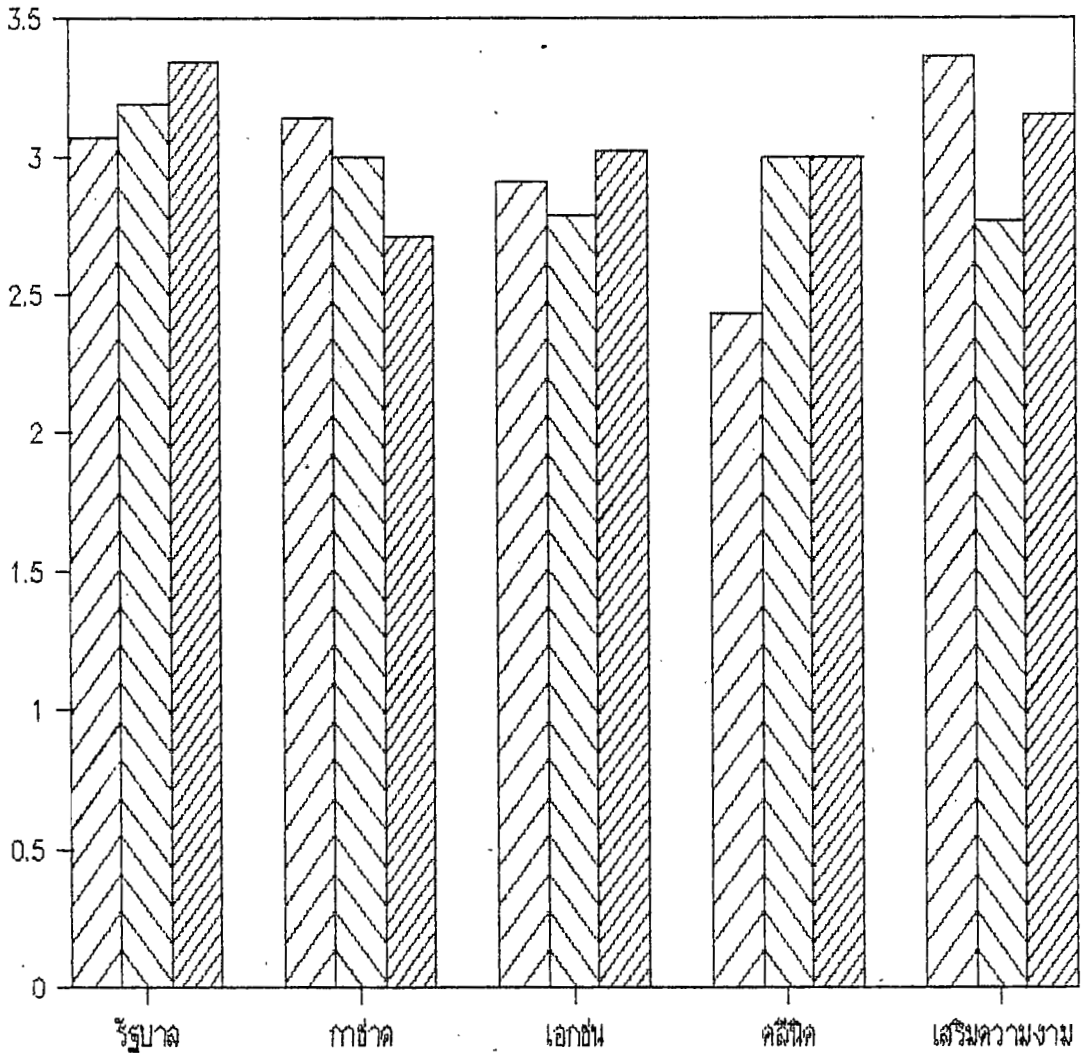
ส่วนผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในสถานที่ต่าง ๆ ดังกล่าว ประเมินความสามารถในด้านการบริหารของบัณฑิตอยู่ในระดับดีทุกสถานที่ ยกเว้นบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลของสภาการพยาบาลไทยที่ถูกประเมินให้อยู่ในระดับพอใช้ โดยบัณฑิตที่ทำงานในคลินิกการรักษาโรคทั่วไปได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 3.0 และบัณฑิตที่ทำงานในโรงพยาบาลของสภาการพยาบาลไทย ได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 2.45

ส่วนผู้ร่วมงานของบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในสถานที่ต่าง ๆ ดังกล่าว ประเมินความสามารถในด้านการบริหารของบัณฑิตอยู่ในระดับดีทุกสถานที่ ยกเว้นบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลของสภาการพยาบาลไทยที่ถูกประเมินให้อยู่ในระดับพอใช้ โดยบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลของรัฐบาลได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.08 และบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลของสภาการพยาบาลไทย ได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าที่อื่น ๆ คือ 2.40

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินด้านทัศนคติต่อวิชาชีพของบัณฑิต ซึ่งประเมินโดยบัณฑิตพยาบาล ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงานของบัณฑิต

สถานที่ทำงาน	ผลการประเมินด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ					
	บัณฑิต (N=33)		ผู้บังคับบัญชา (N=33)		ผู้ร่วมงาน (N=31)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. รัฐบาล	3.07	0.44	3.19	0.44	3.34	0.53
2. ภาครัฐ	3.14	0.53	3.0	0	2.71	0.53
3. เอกชน	2.91	0	3.19	0.85	3.02	0.68
4. คลินิก	2.43	0.53	3.0	0	3.0	0
5. เสริมความงาม	3.36	0.81	2.77	0.44	3.15	0.55

ภาพที่ 6 กราฟแท่งแสดงค่าเฉลี่ยของการประเมินด้านทัศนคติต่อวิชาชีพของบัณฑิต
โดยการประเมินของบัณฑิตพยาบาล ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต
จำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงานของบัณฑิต



- ▨ บัณฑิตพยาบาล
- ▨ ผู้บังคับบัญชา
- ▨ ผู้ร่วมงาน

- รัฐบาล = โรงพยาบาลของรัฐบาล
- กษัตราค = โรงพยาบาลของสภาอากาศ
- เอกชน = โรงพยาบาลเอกชน
- คลินิก = คลินิกรักษาโรค

เสริมความงาม = คลินิกเสริมความงาม

จากตาราง 31 และภาพที่ 6 พบว่าบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในสถานที่ต่าง ๆ ดังกล่าว ประเมินด้านทัศนคติต่อวิชาชีพของตนเองอยู่ในระดับดีทุกสถานที่ ยกเว้น บัณฑิตที่ทำงานอยู่ในคลินิกศัลยกรรมกระดูกทั่วไปที่ประเมินตนเองอยู่ในระดับพอใช้ โดย บัณฑิตที่ทำงานอยู่ในคลินิกเสริมความงาม ประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.36 และบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในคลินิกศัลยกรรมกระดูกทั่วไปประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.43

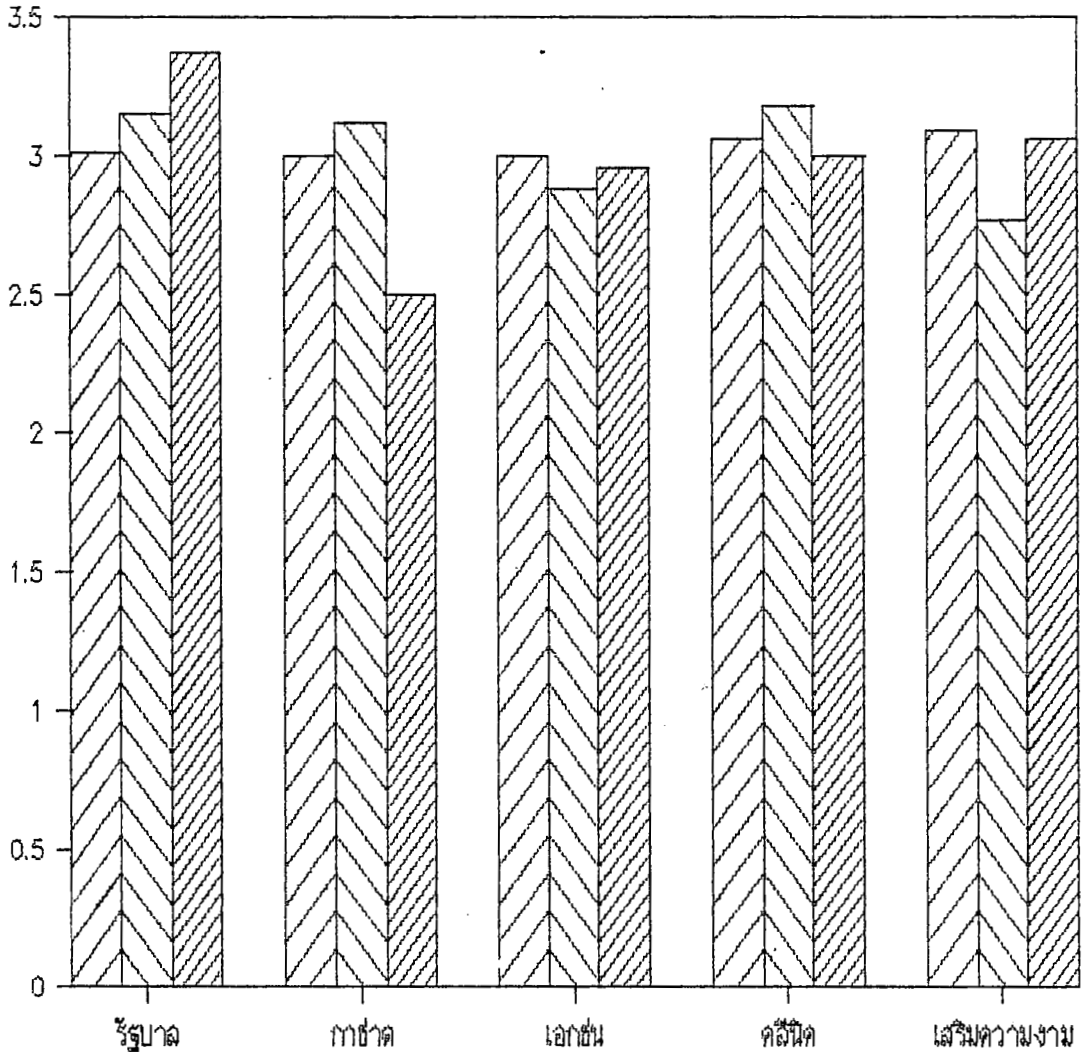
ส่วนผู้บังคับบัญชาระดับต้นของบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในสถานที่ต่าง ๆ ดังกล่าว ประเมินด้านทัศนคติต่อวิชาชีพของบัณฑิตอยู่ในระดับดีทุกสถานที่ โดยบัณฑิตที่ทำงาน อยู่ในโรงพยาบาลของรัฐบาลได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.19 และ บัณฑิตที่ทำงานในคลินิกเสริมความงามได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.77




ส่วนผู้ร่วมงานของบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในสถานที่ต่าง ๆ ดังกล่าวประเมิน ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพของบัณฑิตอยู่ในระดับดีทุกสถานที่ โดยบัณฑิตที่ทำงานอยู่ใน โรงพยาบาลของรัฐบาลได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.34 และบัณฑิตที่ ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลของสภาการศัลยกรรมไทยได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 2.71

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินด้านบุคลิกภาพของบัณฑิต ซึ่งประเมินโดยบัณฑิตพยาบาล ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนกตามประเภทของสถานที่ทำงานของบัณฑิต

สถานที่ทำงาน	ผลการประเมินด้านบุคลิกภาพ					
	บัณฑิต (N=33)		ผู้บังคับบัญชา (N=33)		ผู้ร่วมงาน (N=31)	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. รัฐบาล	3.01	0.58	3.15	0.49	3.37	0.59
2. ภาครัฐ	3.01	0.58	3.15	0.5	2.5	0.52
3. เอกชน	3.00	0.49	2.88	0.82	2.96	0.70
4. คลินิก	3.00	0.5	3.18	0.40	3.00	0.00
5. เสริมความงาม	3.09	0.5	2.77	0.42	3.06	0.63

ภาพที่ 7 กราฟแท่งแสดงค่าเฉลี่ยของการประเมินด้านบุคลิกภาพของบัณฑิต โดย
การประเมินของบัณฑิตพยาบาล ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนก
ตามประเภทของสถานที่ทำงานของบัณฑิต



 บัณฑิตพยาบาล
 ผู้บังคับบัญชา
 ผู้ร่วมงาน

รัฐบาล = โรงพยาบาลของรัฐบาล
กาชาด = โรงพยาบาลของสภากาชาด
เอกชน = โรงพยาบาลเอกชน
คลินิก = คลินิกรักษาโรค

เสริมความงาม = คลินิกเสริมความงาม

จากตาราง 32 และภาพที่ 7 พบว่าบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในสถานที่ต่าง ๆ ดังกล่าว ประเมินด้านบุคลิกภาพของตนเองอยู่ในระดับดีทุกสถานที่ ยกเว้นบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในคลินิกเสริมความงาม ประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.09 และบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลของสภาวิชาชีพ และโรงพยาบาลเอกชน ประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 3.0

ส่วนผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในสถานที่ต่าง ๆ ดังกล่าว ประเมินด้านบุคลิกภาพของบัณฑิตอยู่ในระดับดีทุกสถานที่ โดยบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในคลินิกรักษาโรคทั่วไป ได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.18 และบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในคลินิกเสริมความงาม ได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.77

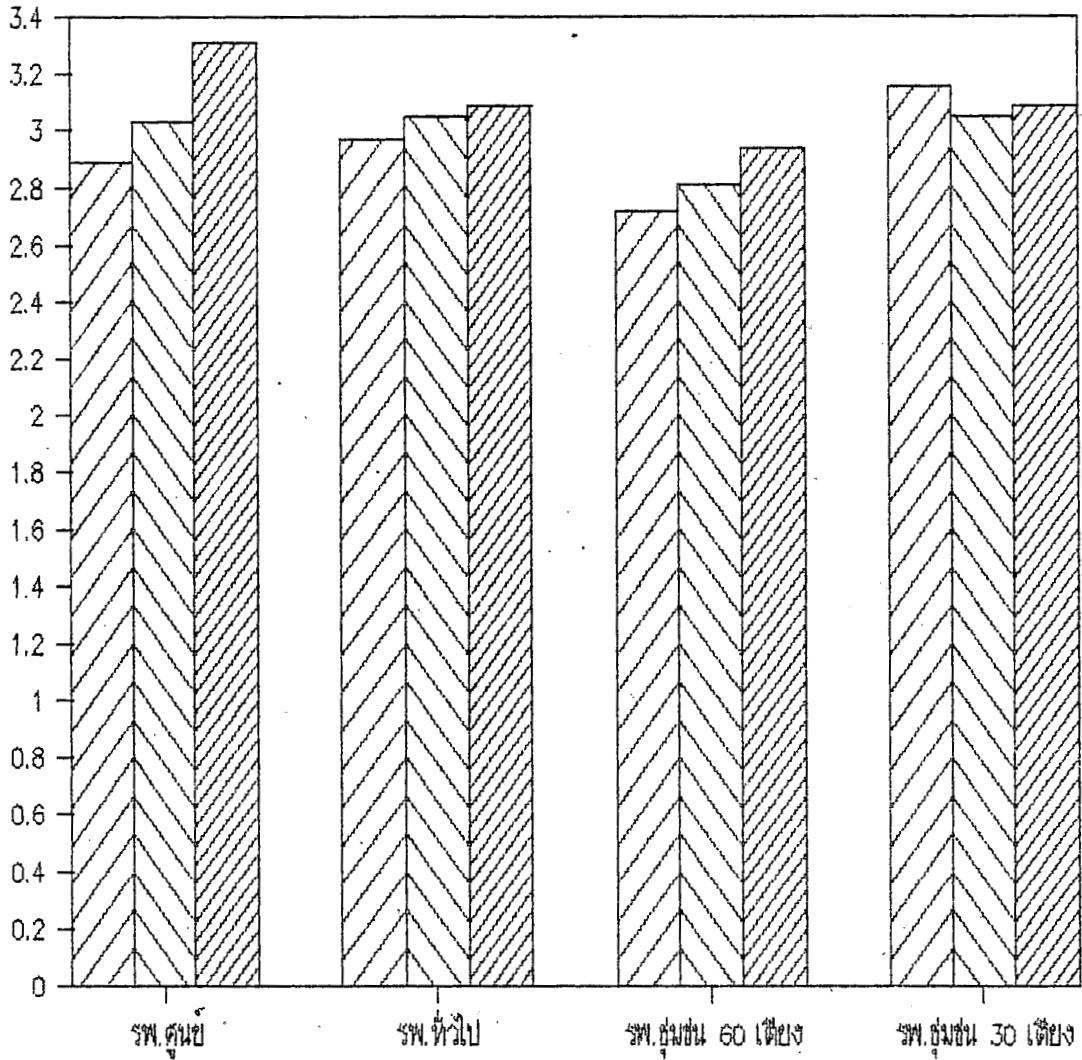
ส่วนผู้ร่วมงานของบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในสถานที่ต่าง ๆ ดังกล่าว ประเมินด้านบุคลิกภาพของบัณฑิตอยู่ในระดับดีทุกสถานที่ โดยบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลของรัฐบาลได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.37 และบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลของสภาวิชาชีพได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.50




ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมิน

คุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาลโดยส่วนรวม
ตามการประเมินของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำแนก
ตามประเภทและขนาดของโรงพยาบาลของรัฐบาลที่บัณฑิตทำงานอยู่

สถานที่ทำงาน	ผลการประเมินคุณลักษณะและความสามารถในการ ปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาลโดยส่วนรวม					
	บัณฑิต		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1. โรงพยาบาลศูนย์	2.89	0.59	3.03	0.40	3.31	0.59
2. โรงพยาบาลทั่วไป	2.97	0.61	3.05	0.38	2.89	0.59
3. โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง	2.72	0.57	2.81	0.45	2.94	0.23
4. โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง	3.16	0.41	3.05	0.38	3.09	0.39

ภาพที่ 8 กราฟแท่งแสดงค่าเฉลี่ยของการประเมินคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาลโดยส่วนรวม



-  บัณฑิตพยาบาล
-  ผู้บังคับบัญชา
-  ผู้ร่วมงาน

จากตารางที่ 33 และภาพที่ 8 พบว่าบัณฑิตที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐทุกแห่ง ประเมินคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองโดยส่วนรวม อยู่ในระดับดีทุกแห่ง โดยบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลอำเภอขนาด 30 เตียง ประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.16 และบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลอำเภอขนาด 60 เตียงประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.72

ผู้บังคับบัญชาที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานของรัฐทุกแห่ง ประเมินคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตโดยส่วนรวมอยู่ในระดับดีทุกแห่ง โดยบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลเฉพาะโรคได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.08 และบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลอำเภอขนาด 60 เตียง ได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.81

ส่วนผู้ร่วมงานของบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานของรัฐทุกแห่ง ประเมินคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตโดยส่วนรวมอยู่ในระดับดีทุกแห่ง โดยบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.31 และบัณฑิตที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลเฉพาะโรคได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.85

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เนื้อเรื่อง (Content Analysis) จากคำถามปลายเปิด แยกเป็นข้อคิดเห็นจากบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ประมวลไว้ดังนี้

5.1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบัณฑิตเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบัณฑิตเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนนี้ รวบรวมจากการตอบคำถามปลายเปิดสรุปได้ดังนี้

	ความถี่
1) ควรเพิ่มเวลาในการฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น	6
2) การอธิบายอย่างกว้างขวางในกรณีศึกษาควรทำทุกวันระหว่างที่ฝึกงาน	2
3) เทคนิคในการปฏิบัติการพยาบาลต่าง ๆ ควรให้เห็นของจริงและได้ฝึกปฏิบัติจริง	1
4) ควรเน้นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้มากขึ้น	1
5) ควรเน้นให้เห็นถึงความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	1
6) ควรเพิ่มประสบการณ์การเตรียมตรวจต่าง ๆ และทักษะในการอ่านผลการตรวจต่าง ๆ และรายงานความก้าวหน้าการเจ็บป่วยให้มากขึ้น	1

5.2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบัณฑิต

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นของบัณฑิตได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตในคำถามปลายเปิดสรุปได้ดังนี้

	ความถี่
1) บัณฑิตเป็นผู้มีน้ำใจและอาสางานคาดว่าจะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ	5
2) บัณฑิตควรหาความรู้ให้มากขึ้นกว่านี้	4
3) ควรจัดให้บัณฑิตได้มีประสบการณ์การฝึกงานมากกว่านี้	3

	ความถี่
4) บัณฑิตยังมีการตัดสินใจไม่เด่นชัด	3
5) บัณฑิตมีความตั้งใจในการทำงานดี	2
6) ควรฝึกให้บัณฑิตมีความรอบคอบมากขึ้น	2
7) ควรให้บัณฑิตได้ฝึกภาคปฏิบัติในโรงพยาบาลที่ทันสมัยบ้าง เพื่อจะได้ใช้เครื่องมือที่ทันสมัย เป็น	1
8) บัณฑิตทำงานโดยใช้จินตนาการมากกว่าความเป็นจริง	1
9) ควรฝึกให้บัณฑิตให้ยาอย่างถูกวิธี	1
10) บัณฑิตไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	1
11) บัณฑิตขาดความรู้ในการพยาบาลเฉพาะโรค	1
12) บัณฑิตมีหน้าตาขี้ม้ามแจ่มมาสติ	1
13) บัณฑิตมีทัศนคติต่อวิชาชีพในเกณฑ์ดี	1
14) บัณฑิตไม่ค่อยพูด	1
15) บัณฑิตมีความเชื่อมั่นในตนเองดี ตัดสินใจดี มีการนิเทศงานดี แต่บางครั้งเคร่งเครียดมากเกินไป	1
16) ควรฝึกให้บัณฑิตมีความซื่อสัตย์ต่อตัวเองและผู้อื่น	1

5.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานของบัณฑิต

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานของบัณฑิตเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบัณฑิต รวบรวมจากข้อเสนอแนะในการตอบคำถามปลายเปิดสรุปได้ดังนี้

	ความถี่
1) บัณฑิตยังมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย	4
2) บัณฑิตมีความตั้งใจในการทำงานพอสมควร	2
3) บัณฑิตมีความมั่นใจในตัวเองน้อย	2
4) ลักษณะทั่วไปของบัณฑิตดี สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี	1

- 5) บัณฑิตเป็นคนที่มีความอดทน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน
มาก โกรธคนอื่นยาก มองคนในแง่ดี มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน 1
- 6) บัณฑิตมีการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้ายังไม่ค่อยดีเท่าที่ควร 1
- 7) บัณฑิตให้การพยาบาลทั่วไปได้ดี แต่ถ้าเป็นกรณีฉุกเฉินยังไม่คล่องพอ
ต้องฝึกให้มากกว่านี้ 1
- 8) บัณฑิตมีความเชื่อมั่นในตนเองดี สนใจหมั่นหาความรู้ใส่ตัวอยู่เสมอ
การทำงานด้านพยาบาลทั่วไปอยู่ในเกณฑ์ดี มีการตัดสินใจรวดเร็ว 1
- 9) ถ้าสถาบันต้องการจะผลิตพยาบาลเพื่อเข้าสู่วงการธุรกิจหรือขอขยายงาน
บริการด้านอื่น ซึ่งไม่เกี่ยวกับการพยาบาลโดยตรง อาจจะเพิ่มความรู้
หรือเสริมหลักสูตรด้านเศรษฐศาสตร์ การตลาด การบริหารทรัพยากร
(ทั้งบุคคลและอื่น ๆ) สังคมวิทยา จิตวิทยา จะทำให้บัณฑิตมีความรู้
กว้างขวางขึ้นและสามารถนำไปใช้ด้านธุรกิจบริการอื่น ๆ ได้มากขึ้น 1

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาติดตามผล การปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพในปัจจุบันของบัณฑิต ภาวะการปฏิบัติงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตในด้านการปฏิบัติการพยาบาล ความรู้ความสามารถทางวิชาการ ความสามารถด้านการบริหาร ทักษะต่อวิชาชีพ และบุคลิกภาพส่วนตัว ตามการประเมินของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบัณฑิตพยาบาลรุ่น 2 ที่จบการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2530 ทุกคน จำนวน 33 คน ผู้บังคับบัญชาที่บัณฑิตปฏิบัติด้วย 33 คน และผู้ร่วมงานของบัณฑิต จำนวน 31 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามและแบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลของบัณฑิต 5 ด้าน แบบสอบถามมี 2 ชุด ชุดแรกสำหรับตัวบัณฑิต ชุดที่ 2 สำหรับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

การเก็บข้อมูลใช้วิธีส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ได้รับแบบสอบถามกลับคืนร้อยละ 97.98

การวิเคราะห์ข้อมูล หาค่าร้อยละของสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความสามารถทั้ง 5 ด้านของบัณฑิต และวิเคราะห์เนื้อหาจากคำถามปลายเปิด นำเสนอโดยใช้ตารางและกราฟแท่ง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 บัณฑิตทุกคนเป็นเพศหญิงร้อยละ 63.64 เข้าศึกษาในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยผ่านการสอบรวมของทบวงมหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่มักเลือกเป็นอันดับ 5 และ 6 บัณฑิตร้อยละ 30.30 เข้าศึกษาต่อในระบบโควตาภาคตะวันออกเฉียงเหนือและเลือกเป็นอันดับ 1 ทุกคน

1.2 ผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตเป็นเพศหญิงทั้งหมด ส่วนใหญ่มียุอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับอนุปริญญาในจำนวนใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 36.36 และร้อยละ 30.30 ตามลำดับ และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปีมากที่สุด

1.3 ผู้ร่วมงานของบัณฑิตส่วนใหญ่มักเป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 20-29 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปีมากที่สุด

ตอนที่ 2 ภาวะการมีงานทำของบัณฑิต

2.1 สถานที่ทำงานของบัณฑิต

บัณฑิตจำนวน 18 คน ทำงานเอกชนได้แก่ โรงพยาบาลเอกชน โรงพยาบาลสมเด็จ ๗ ศรีราชา และคลินิก มีบัณฑิตจำนวน 15 คน รับราชการในโรงพยาบาลของรัฐ บัณฑิตส่วนใหญ่มักปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร มี 14 คนที่ปฏิบัติงานในต่างจังหวัด

2.2 ระยะเวลาที่บัณฑิตได้งานทำหลังจากจบหลักสูตร

ระยะตั้งแต่จบหลักสูตรจนได้งานทำนั้นบัณฑิตใช้เวลาอย่างน้อยที่สุด 1 วัน และนานที่สุด 35 วัน โดยพบว่าใช้เวลา 6 วันมากที่สุดคือร้อยละ 21.21

2.3 การรู้จักสถานที่ทำงาน

บัณฑิตส่วนใหญ่รู้จักสถานที่ทำงานครั้งแรกโดยการแนะนำของอาจารย์ รองลงมาบัณฑิตไปติดต่อเอง เมื่อพิจารณาตามสถานที่ทำงานพบว่าบัณฑิตที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐบาลรู้จักสถานที่ทำงานโดยคำแนะนำของอาจารย์ เป็นส่วนใหญ บัณฑิตที่ปฏิบัติงานเอกชนไปติดต่อเองเป็นส่วนน้อย

2.4 การเปลี่ยนงาน

ในรอบ 1 ปีของการปฏิบัติงาน บัณฑิตส่วนใหญ่ยังไม่เคยเปลี่ยนงาน บัณฑิตที่เคยเปลี่ยนงานใหม่ให้เหตุผลของการเปลี่ยนงานว่าทำงานอื่นดีกว่า และต้องการกลับภูมิลำเนาเดิม

2.5 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

บัณฑิตเกือบทุกคนปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการมีเพียง 2 คนที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง Clinic Consultant

2.6 รายได้ของบัณฑิต

บัณฑิตมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 3,950 บาท ถึง 8,715 บาท โดยเป็นเงินเดือนเฉลี่ยเดือนละ 2,953 บาท ถึง 5,665 บาท และมีเงินรายได้อื่น ๆ ที่นอกเหนือเงินเดือนอีก 820 ถึง 3,500 บาท ต่อเดือน บัณฑิตที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐบาลมีรายได้ต่ำที่สุด บัณฑิตที่ปฏิบัติงานในคลินิกเสริมความงามมีรายได้สูงที่สุด

2.7 สภาพการทำงาน

บัณฑิตที่ปฏิบัติงานในทุกสถานที่ส่วนใหญ่พอใจในสภาพการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ในการทำงานบัณฑิตได้รับการปฐมนิเทศจำนวน 1 วันมากที่สุด ร้อยละ 48.48 รองลงมาเป็นเวลา 3 วันร้อยละ 27.27 โดยโรงพยาบาลของ

รัฐใช้เวลาปฐมนิเทศ 3 วันมากที่สุด แต่โรงพยาบาลเอกชนได้รับการปฐมนิเทศเพียง 1 วันมากที่สุด บัณฑิตที่ปฏิบัติงานในคลินิกเสริมความงามได้รับการปฐมนิเทศนานที่สุด 60 วัน ในระหว่างการปฏิบัติในช่วง 1 ปีที่หลังจบการศึกษา บัณฑิตเกือบทุกคนไม่ได้ศึกษาอบรมเพิ่มเติมมีเพียง 2 คนศึกษาต่อด้านการใช้ภาษาอังกฤษ

ด้านการเป็นสมาชิกวิชาชีพพบว่าส่วนใหญ่ยังไม่เป็นสมาชิกสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ แต่ให้เหตุผลว่าจะเป็นในโอกาสต่อไปมี 2 คนที่ให้เหตุผลว่าไม่เห็นความจำเป็นของการเป็นสมาชิกสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ

ตอนที่ 3 คุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิต

คุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตทั้ง 5 ด้าน คือ ความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาล ความสามารถทางวิชาการ ด้านการบริหาร ทัศนคติต่อวิชาชีพ และบุคลิกภาพ ส่วนใหญ่ได้รับการประเมินว่าอยู่ในเกณฑ์ดี ยกเว้นความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาลที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า บัณฑิตมีความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่ได้รับการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบุคลิกภาพ ซึ่งรายละเอียดของการประเมินด้านความสามารถเป็นรายข้อในแต่ละด้านของบัณฑิตเป็นดังนี้

3.1 ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล

ผู้ร่วมงานและบัณฑิต ประเมินว่าบัณฑิตมีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับดี ผู้บังคับบัญชา ประเมินว่าบัณฑิตมีความสามารถในระดับปานกลาง ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ

3.1.1 การดูแลผู้รับบริการ ผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่ม ประเมินว่าบัณฑิตมีความสามารถในระดับดี ข้อที่ได้รับการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพินสีทรมนุษยชนของผู้รับบริการและ/หรือผู้เกี่ยวข้อง ข้อที่บัณฑิตประเมินความสามารถตนเองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การกำหนดแผนการพยาบาลที่เหมาะสม

กับความต้องการของผู้รับบริการ (ค่าเฉลี่ย 2.55) ในทัศนคติของผู้บังคับบัญชา เห็นว่าบัณฑิตมีความสามารถในการประยุกต์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีอยู่ให้เหมาะสม กับสถานการณ์และผู้รับบริการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 2.33

3.1.2 การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ บัณฑิตและผู้ร่วมงาน ประเมินว่าบัณฑิตมีความสามารถในระดับดี แต่ผู้บังคับบัญชา เห็นว่าบัณฑิตมีความ สามารถในระดับปานกลาง ข้อที่บัณฑิตและผู้บังคับบัญชาประเมินและมีค่าเฉลี่ยสูง สุดคือ สามารถป้องกันความพิการและความปลอดภัยแก่ผู้รับบริการได้ค่าเฉลี่ย 3.00, 2.73 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมป้องกันและส่งเสริมสุขภาพค่าเฉลี่ย 1.88, 2.06 ในทัศนะ ของผู้ร่วมงานประเมินว่าบัณฑิตมีความสามารถทางวิชาชีพเทคนิคป้องกันการติดเชื้อ และการแพร่กระจายเชื้อโรคได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 2.97 ข้อที่ผู้ร่วมงานประเมินที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การส่งเสริมให้ผู้รับบริการและ ผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าใจถึงการนำแหล่งบริการสาธารณสุขให้เป็นประโยชน์ค่าเฉลี่ย 1.97

3.1.3 การฟื้นฟูสุขภาพ ผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่มมีความเห็นสอดคล้อง กันว่าบัณฑิตมีความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง บัณฑิตและผู้ร่วมงานของบัณฑิตมี ความเห็นตรงกันว่า ข้อที่บัณฑิตมีความสามารถด้านการฟื้นฟูสุขภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูง สุดคือ การสนับสนุนให้ผู้รับบริการร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล แต่ ผู้บังคับบัญชาประเมินว่าบัณฑิตสามารถอธิบายให้ผู้ป่วย เข้าใจและยอมรับสภาพความ เจ็บป่วยหรือความสามารถของตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนข้อที่บัณฑิตได้รับการ ประเมินจากทุกกลุ่มว่ามีความสามารถที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเหมือนกันคือ การประเมิน ปัญหาและแนะนำหรือสาธิตวิธีการฟื้นฟูสุขภาพแก่ผู้รับบริการ

3.2 ความรู้ความสามารถทางวิชาการ

บัณฑิตประเมินว่าตนเองมีความรู้ความสามารถทางวิชาการใน ระดับปานกลาง แต่ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานประเมินว่าบัณฑิตมีความสามารถใน

ระดับดี บัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีความเห็นสอดคล้องกันว่าในด้าน ความรู้ความสามารถทางวิชาการนั้น บัณฑิตมีความรู้ความเข้าใจในงานและหน้าที่ ที่ปฏิบัติอยู่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และขอการให้ข้อมูลและร่วมมือในการวิจัยทางการ พยายามที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติการพยาบาลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.3 ด้านบริหาร

ความสามารถด้านบริหารนั้นทั้งบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ร่วมงานมีความเห็นสอดคล้องกันว่าบัณฑิตมีความสามารถในระดับดี ข้อที่ได้รับการ ประเมินที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เข้าใจและยอมรับในความเป็นบุคคลตลอดจน ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ความสามารถด้านการบริหาร ที่ได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในทัศนะของบัณฑิตและผู้บังคับบัญชา การวางแผน มอบหมายงานและติดตามผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา/เจ้าหน้าที่ในความรับผิดชอบ

3.4 ทัศนคติต่อวิชาชีพ

บัณฑิตได้รับการประเมินจากทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และตัว บัณฑิตเองว่า มีทัศนคติต่อวิชาชีพอยู่ในระดับดีทุกข้อ ยกเว้น ข้อการศึกษาความรู้ ความชำนาญเพื่อพัฒนางานและวิชาชีพที่บัณฑิตเห็นว่าตนเองอยู่ในระดับปานกลาง แต่ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานประเมินว่าอยู่ในระดับดี แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ข้อที่บัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การรักษา และตารางไว้ซึ่งชื่อเสียงและเกียรติแห่งสถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่ตนเอง ปฏิบัติงานอยู่

3.5 บุคลิกภาพ

บัณฑิตได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และตัว บัณฑิตว่า มีบุคลิกภาพอยู่ในระดับดีทุกข้อ ยกเว้น ข้อมีความเมตตากรุณา เอื้อเพื่อ

ต่อผู้อื่นในระดับดีมาก

บุคลิกภาพที่ได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามที่สนของคู่
ประเมินทั้ง 3 กลุ่ม คือ แต่งกายสะอาดเรียบร้อยดูกระเปียบ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิต

4.1 คุณลักษณะและการปฏิบัติงานของบัณฑิตด้านต่าง ๆ

การประเมินคุณลักษณะและการปฏิบัติงานของบัณฑิตทั้ง 5 ด้าน
ในภาพรวม พบว่าทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและบัณฑิตมีความคิดเห็นตรงกันว่า
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับดี ด้านความรู้ความ
สามารถทางวิชาการ ได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ แต่ก็ยังอยู่ใน
ระดับดี ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาลในทัศนะของผู้ร่วมงาน และบัณฑิต
เองประเมินว่าอยู่ในระดับปานกลาง แต่ในทัศนะของผู้บังคับบัญชา ประเมินว่า
บัณฑิตมีความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาลมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ แต่ยัง
อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 เปรียบเทียบผลการประเมินคุณลักษณะและความสามารถในการ ปฏิบัติงานโดยภาพรวมจากแหล่งตามสถานที่ทำงาน

บัณฑิตที่ปฏิบัติงานในคลินิกเสริมความงามประเมินตนเองว่ามีความ
สามารถสูงกว่าบัณฑิตที่ทำงานในสถานที่อื่น ๆ บัณฑิตที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
เอกชนประเมินความสามารถของตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าบัณฑิตที่ทำงานในสถานที่
อื่น ๆ ซึ่งตรงกับทัศนะของผู้บังคับบัญชาในโรงพยาบาลเอกชนที่ประเมินว่าบัณฑิต
มีความสามารถด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าผู้บังคับบัญชาจากแหล่งอื่น ในทัศนะ
ของผู้ร่วมงาน พบว่าบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสภาการสัตวแพทย์ได้รับ
การประเมินจากผู้ร่วมงานต่ำกว่าการประเมินจากผู้ร่วมงานในแหล่งอื่น ๆ แต่
อย่างไรก็ดี ผลการประเมินทั้งในทัศนะของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ประเมินว่าบัณฑิตมีคุณลักษณะและความสามารถอยู่ในระดับดีทั้งหมด

4.3 เปรียบเทียบผลการประเมินคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตในแต่ละด้านจําแนกตามสถานที่ทำงาน

ในทัศนะของบัณฑิตไม่ว่าจะปฏิบัติงานที่ใดได้ประเมินความสามารถของตนเองในทุกด้านอยู่ในระดับดี ยกเว้นด้านวิชาการอยู่ในระดับพอใช้ บัณฑิตที่ปฏิบัติงานในคลินิกเสริมความงามประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 ด้านคือ ด้านความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลที่สอดคล้องต่อวิชาชีพและบุคลิกภาพ บัณฑิตที่ปฏิบัติงานในคลินิกศัลยกรรมทั่วไปประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านวิชาการและด้านบริหาร

ความสามารถที่บัณฑิตประเมินตนเองว่ามีความสามารถต่ำกว่าด้านอื่นนั้น พบว่าบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนประเมินตนเองมีความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านวิชาการ ด้านบริหาร และด้านบุคลิกภาพต่ำกว่าประเมินจากบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในแห่งอื่น ๆ ส่วนด้านทัศนคติบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในคลินิกศัลยกรรมทั่วไปประเมินตนเองต่ำที่สุด ด้านบุคลิกภาพบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสภากาชาดไทย ประเมินตนเองต่ำกว่าบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในแห่งอื่น ๆ

ในทัศนะของผู้บังคับบัญชา ประเมินความสามารถของบัณฑิตอยู่ในระดับดีในทุกด้านและทุกแห่ง บัณฑิตที่ปฏิบัติงานในคลินิกศัลยกรรมทั่วไปได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4 ด้านจาก 5 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และด้านบุคลิกภาพ ส่วนด้านทัศนคติ บัณฑิตจากโรงพยาบาลของรัฐได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ความสามารถด้านต่าง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาประเมินบัณฑิตมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด พบว่าบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านวิชาการการปฏิบัติการพยาบาล บัณฑิตที่ปฏิบัติงานในคลินิกเสริมความงามได้รับการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านวิชาการ ทัศนคติ และด้านบุคลิกภาพ บัณฑิตที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสภากาชาดไทยได้รับการประเมินด้านวิชาการ

และด้านการบริหารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในทัศนะของผู้ร่วมงาน พบว่าไม่ว่าจะเป็น การประเมินคุณลักษณะและความสามารถของบัณฑิตในด้านใดก็ตาม ผลการเปรียบเทียบได้ผลเหมือนกัน คือ ผู้ร่วมงานประเมินว่าบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐมีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านทุกด้าน และบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสภา ภาชาชาติไทยได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในแหล่งอื่น ๆ และผลการประเมินอยู่ในระดับดีทุกด้านในทุกแห่ง ยกเว้นด้านความรู้ความสามารถ ทางวิชาการ และความสามารถทางการบริหารที่ผู้ร่วมงานในโรงพยาบาลสังกัด สภาภาชาชาติไทยประเมินว่าบัณฑิตมีความสามารถอยู่ในระดับพอใช้

ด้านบุคลิกภาพ บัณฑิต ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาทุกแห่งประเมิน ว่าบัณฑิตมีบุคลิกภาพอยู่ในระดับดีทั้งสิ้น บัณฑิตที่ปฏิบัติงานในคลินิกเสริมความงาม ประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด บัณฑิตที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของสภาภาชาชาติไทย ประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าที่อื่น ๆ แต่ในทัศนะของผู้บังคับบัญชาบัณฑิตปฏิบัติ งานในคลินิกรักษาโรคทั่วไปได้รับการประเมินด้านบุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ บัณฑิตที่ปฏิบัติงานในคลินิกเสริมความงามได้รับการประเมินด้านบุคลิกภาพต่ำกว่าที่ อื่น ๆ

4.4 เปรียบเทียบผลการประเมินคุณลักษณะและความสามารถในการ ปฏิบัติงานของบัณฑิตในโรงพยาบาลของรัฐ

บัณฑิตที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐทุกแห่งได้รับการประเมิน จากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และตัวบัณฑิตเองว่ามีความสามารถอยู่ในระดับดีทุก แห่ง ในทัศนะบัณฑิตประเมินว่าความสามารถในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อาเภอขนาด 30 เตียง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและความสามารถในการปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลอำเภอขนาด 60 เตียง มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าที่อื่น ๆ

ในทัศนะของผู้บังคับบัญชาประเมินว่า บัณฑิตที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลเฉพาะโรคมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และบัณฑิตที่ทำงานในโรงพยาบาลอำเภอ ขนาด 60 เตียงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ส่วนทัศนะของผู้ร่วมงานประเมินว่า ความสามารถของบัณฑิตที่
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาราชนีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และบัณฑิตที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลเฉพาะทางได้รับการประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าที่อื่น ๆ

อภิปราย

1. สถานภาพของบัณฑิต

1.1 การสอบเข้าศึกษาในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
การสอบเข้าศึกษาในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มี 2 ประเภท ประเภทแรก มหาวิทยาลัยจัดสอบเอง เป็นโควต้าเฉพาะผู้ที่ศึกษา
ชั้นมัธยมปลายใน 7 จังหวัดภาคตะวันออกเฉียง รวมจังหวัดสมุทรปราการอีก 1 จังหวัด
ซึ่งมหาวิทยาลัยจะดำเนินการสอบและประกาศผลสอบก่อนการสอบของทบวง
มหาวิทยาลัย ดังนั้นนักเรียนที่สอบเข้าได้ในประเภทโควต้าภาคตะวันออกเฉียง
จะสละสิทธิ์และไปสอบใหม่ ดังนั้นนิสิตที่สอบเข้าประเภทโควต้าภาคตะวันออกเฉียงจึงมี
จำนวนน้อยกว่านิสิตที่สอบผ่านทบวง แม้ว่าคณะจะมีนโยบายรับจำนวนเท่ากันก็ตาม
เมื่อนักเรียนเป็นประเภทโควต้าสละสิทธิ์ไป ทางคณะฯ ไม่มีนโยบายจะเรียกเพิ่ม
เพราะจะได้นักเรียนที่ได้คะแนนต่ำมากเกินไป เพราะนักเรียนที่ได้คะแนนรอง ๆ
ลงไปมีรายชื่ออยู่ที่คณะอื่นหมดแล้ว การที่เรียกเพิ่มโดยรับผู้ที่ได้คะแนนต่ำมากมา
เรียนจะสร้างปัญหาทั้งกับนักเรียนเอง สถาบัน และมาตรฐานวิชาชีพ

บัณฑิตรุ่น 2 นี้ สอบเข้าศึกษาประเภทโควต้าภาคตะวันออกเฉียง
ร้อยละ 30.30 เท่านั้น เป็นเพียง 1 ใน 3 ของบัณฑิต มีใช้ 1 ใน 2 ตาม
เป้าหมาย ด้วยเหตุผลดังกล่าวแล้วข้างต้น ลักษณะที่เด่นชัดของผู้ที่สอบเข้าศึกษา
ในคณะพยาบาลศาสตร์ประเภทโควต้าภาคตะวันออกเฉียงคือ เลือกอันดับ 1 ทุกคน
ถ้าจะให้ความหมายว่าเป็นเพราะทุกคนตั้งใจจะเป็นพยาบาลอย่างแท้จริง อาจจะ
ไม่ถูกต้องทั้งหมด เพราะโดยสภาพสังคมและโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติมจะทราบว่าแม้

จะเลือกอันดับ 1 แต่ก็ไม่ได้ชอบวิชาชีพพยาบาลทุกคน ที่เลือกอันดับ 1 เพราะเป็นคณะที่มีคะแนนสูงสุดคณาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพราะคณะอื่น ๆ เป็นทางสังคมศาสตร์เป็นส่วนมาก มีคณะวิทยาศาสตร์ที่คะแนนใกล้เคียงกัน แต่นิสิตมักเลือกคณะพยาบาลศาสตร์เป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีงานรออยู่แล้ว จึงเป็นหลักประกันว่าเมื่อศึกษาจบแล้วมีงานทำแน่นอน

สำหรับผู้ที่สอบผ่านทบทวน ซึ่งเป็น 2 ใน 3 ของบัณฑิตรุ่น 2 ส่วนใหญ่จะเลือกอันดับที่ 5 - 6 ทั้งนี้เพราะขณะนั้นคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพิ่งเปิดดำเนินการได้ขึ้นปีที่ 2 ชื่อเสียงและคุณภาพของบัณฑิตยังไม่ปรากฏสู่สังคม คะแนนการสอบเข้าต่ำกว่าคณะพยาบาลศาสตร์อื่น ๆ ที่เปิดสอนมานานกว่า และสร้างสมผลงานจนเป็นที่ประจักษ์ในสังคม จึงเป็นธรรมชาติของการเลือกอันดับที่ผู้เลือกจะต้องเลือกคณะที่มีคะแนนสูงกว่าไว้ก่อน แต่การเลือกอันดับที่ 5 - 6 ก็อาจจะไม่ได้หมายความว่าทุกคนไม่ตั้งใจจะเรียนวิชาชีพพยาบาล บางคนตั้งใจจริงที่จะเรียนพยาบาลแต่เลือกอันดับ 5 เพราะเลือกเรียนพยาบาลในคณะที่มีคะแนนสูงกว่าไว้ก่อน แต่อย่างไรก็ดีการที่นิสิตเลือกเข้าเรียนไม่ว่าในอันดับใดก็อาจมีผลในเชิงคุณภาพของบัณฑิตไม่แตกต่างกัน ถ้าเขาตั้งใจที่จะเดินเข้าสู่วิชาชีพแล้ว ความสำคัญจะอยู่ที่กระบวนการผลิตที่จะอบรมเพาะบ่มอย่างไรให้เขาเหล่านั้นเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณค่า ซึ่งจากผลการวิจัยในครั้งนี้ก็ยืนยันได้ว่ากระบวนการผลิตบัณฑิตอยู่ในระดับที่ผู้ใช้เห็นว่าอยู่ในระดับดีวนเกือบทุกด้าน รวมทั้งด้านทัศนคติต่อวิชาชีพด้วย จึงน่าจะเป็นความภาคภูมิใจของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่สามารถผลิตบัณฑิตได้เป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับดี เช่นเดียวกับสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่น ๆ

1.2 สถานที่ปฏิบัติงานของบัณฑิต

บัณฑิตปฏิบัติงานในโรงพยาบาล/หน่วยงานเอกชนใกล้เคียงกับผู้รับราชการ คือ 18 คน และ 15 คน ตามลำดับ บัณฑิตที่จบการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่มีสัญญาผูกพันกับสถาบันหรือ

หน่วยงานใด ๆ ที่จะต้องปฏิบัติงานชดเชยจึงมีอิสระที่จะเลือกปฏิบัติงานที่ใดก็ได้ตามความสมัครใจ ถ้ามองในด้านบัณฑิตก็จะเห็นว่าเป็นประโยชน์มาก เพราะสามารถทำงานแสวงหาความพึงพอใจส่วนตัวได้ทั้ง เรื่องหน้าที่การงานและค่าตอบแทน แต่ถ้ามองในด้านสถาบันหรือรัฐบาล ถึงแม้ผู้เรียนจะเสียค่าใช้จ่ายในการเรียนเองตามที่สถาบันเรียกเก็บ แต่ก็เป็นที่รู้โดยทั่วกันว่ารัฐบาลได้ออกค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งให้กับผู้เรียนในมหาวิทยาลัย คือผู้เรียนไม่ได้จ่ายเท่ากับทุนที่ต้องเสียไปในการผลิตบัณฑิต ดังนั้นผลผลิตจากบัณฑิตจึงน่าจะตอบแทนสังคมบ้าง แต่เมื่อระบบการรับเข้าปฏิบัติราชการยังไม่อำนวย ยังไม่เปิดกว้าง ยังอยู่ในระบบปิดคือ ผลิตเองใช้เองอย่างปัจจุบัน บัณฑิตส่วนหนึ่งที่รัฐบาลออกเงินให้เรียนจึงไปหาประโยชน์ให้กับเอกชนเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในประเด็นนี้เอกชนซึ่งเป็นผู้รับผลประโยชน์โดยไม่ต้องลงทุนคือ ได้ผลิตผลไปใช้เลย น่าจะตอบแทนสังคม ชดเชยบ้าง อาจจะให้ในรูปของการสนับสนุนการศึกษาแก่สถาบันในรูปแบบต่าง ๆ กัน ซึ่งจะเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันได้ดียิ่งขึ้น

ในด้านจังหวัดที่บัณฑิตทำงาน พบว่าบัณฑิตทำงานในกรุงเทพฯมากกว่าต่างจังหวัด แต่ก็ต่างกันเพียงเล็กน้อย คือ 19:14 คน ซึ่งสอดคล้องกับประเภทของสถานที่ทำงานเพราะหน่วยงานเอกชนที่บัณฑิตเลือกปฏิบัติงานมักอยู่ในกรุงเทพฯ ผู้ที่เลือกปฏิบัติงานต่างจังหวัดเกือบทั้งหมดเลือกรับราชการ อาจเป็นเพราะตำแหน่งราชการมีจำกัด บัณฑิตจึงเลือกทำงานเอกชน

เมื่อพิจารณาสถานที่/จังหวัดที่บัณฑิตปฏิบัติงานกับหลักสูตรของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่เน้นชุมชน (Community Oriented) แต่บัณฑิตปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชนมากกว่า ซึ่งก็ยังไม่ขัดแย้งกับปณิธานของหลักสูตร เพราะหลักสูตรที่เน้นชุมชนไม่ได้ฝึกฝนให้ผู้เรียนไปปฏิบัติงานในต่างจังหวัดหรือในชุมชนเพียงอย่างเดียว แต่เน้นให้การพยาบาลในทุกชุมชนและให้การพยาบาลในทัศนะที่กว้างทั้งตัวบุคคล ครอบครัว และชุมชนหรือสังคมที่บุคคลอยู่อาศัย ซึ่งในหลักการนี้บัณฑิตจึงสามารถประยุกต์หลักการนำไปสู่การปฏิบัติในหน่วยงานที่มีความหลากหลายได้

1.3 ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานของบัณฑิต

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นของบัณฑิตจบอนุปริญญาและปริญญาตรีจำนวนใกล้เคียงกันและเป็นผู้อยู่ในวัยกลางคน แต่ผู้ร่วมงานของบัณฑิตส่วนใหญ่อจบปริญญาตรี ทั้งนี้เป็นเพราะการผลิตพยาบาลในอดีตส่วนใหญ่เป็นการผลิตในระดับประกาศนียบัตรและอนุปริญญา และการเลื่อนตำแหน่งในวงการพยาบาลนั้นยังยึดถือระบบอาวุโสมากกว่าคุณวุฒิ ดังนั้นผู้ที่จบอนุปริญญาที่มีอาวุโส มีประสบการณ์ ก็สามารถเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโทก็ได้

2. ภาวะการมีงานทำของบัณฑิต

2.1 การได้งานทำ

บัณฑิตได้งานทำหลังจากจบการศึกษาเพียง 1 วัน มี 1 คน คือบัณฑิตที่ทำงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าสุทนต์มณี สภากาชาดไทย ที่บัณฑิตได้งานเร็วเช่นนี้เพราะบัณฑิตฝึกงานอยู่เป็นประจำ ณ โรงพยาบาลแห่งนี้ และยังมีอัตราว่างที่จะรับได้อีกหลายอัตรา ดังนั้นเมื่อบัณฑิตจบแล้วทางโรงพยาบาลจึงรับเข้าทำงานได้ทันที เพราะติดต่อกันเป็นประจำอยู่แล้ว แต่โดยทั่วไปบัณฑิตได้ทำงานภายใน 6 วัน ซึ่งนับว่าเร็วมากถ้าเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น ทั้งนี้เป็นเพราะความต้องการพยาบาลในสังคมยังมีอีกมาก โดยเฉพาะในภาคเอกชน เพราะมีการขยายการให้บริการทางการแพทย์ด้านเอกชนมากในระยะที่ผ่านมา ซึ่งเอกชนส่วนใหญ่ไม่ได้ผลิตบัณฑิตเอง บัณฑิตหลายแห่งมีข้อผูกพันต้องทำงานให้กับหน่วยงานราชการ แต่บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นอิสระจึงมีโอกาที่จะเลือกเข้าทำงานในที่ต่าง ๆ ได้ และได้ทำงานภายในเวลาที่รวดเร็วหลังจากจบการศึกษา

ส่วนบัณฑิตที่รอนานที่สุดคือ 35 วัน ทำงานในคลินิกเสริมความงาม ที่ต้องใช้เวลานานอาจเป็นเพราะต้องผ่านกระบวนการคัดกรองหลายขั้นตอนกว่าการปฏิบัติงานให้โรงพยาบาลโดยตรง แต่ก็นับว่าใช้เวลารอนานน้อยกว่าวิชาชีพอื่น ๆ

การรู้จักสถานที่ทำงาน พบว่าอาจารย์แนะนำและบัณฑิตติดต่อเองมีจำนวนใกล้เคียงกัน สถานที่อาจารย์แนะนำจะเป็นสถานที่ราชการ ส่วนหน่วยงานเอกชนบัณฑิตติดต่อเอง เพราะอาจารย์เคยได้รับราชการอาจจะมีข้อมูลส่วนนี้น้อย แต่การที่บัณฑิตติดต่อกองเองนั้น แสดงให้เห็นว่าบัณฑิตสามารถช่วยเหลือตนเองได้ดี ไม่ต้องพึ่งพิงอาจารย์แต่ฝ่ายเดียว นับเป็นการฝึกฝนที่ดีที่จะให้บัณฑิตได้ช่วยเหลือตนเองให้มากที่สุดในทุกเรื่อง

2.2 รายได้ของบัณฑิต

บัณฑิตได้เงินเดือนที่ต่างกันมาก คือ ผู้ที่รับราชการจะได้เงินเดือนในอัตราข้าราชการ คือ 2,953 บาท/เดือน ซึ่งค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับเอกชนที่ได้ประมาณเดือนละ 4,600-5,600 บาทและการทำงานเอกชนยังมีรายได้อื่น ๆ มากกว่าอีกด้วย เมื่อรวมรายได้เฉลี่ยแล้ว ทำงานเอกชนมีรายได้มากกว่าปฏิบัติราชการกว่าเท่าตัว คือ รัฐบาลได้ 3,590/เดือน ส่วนเอกชนได้ 5,600-8,700 บาท/เดือน ซึ่งเป็นที่จูงใจสำหรับการทำงานให้กับเอกชนส่วนหนึ่ง

2.3 ความพึงพอใจในงาน

บัณฑิตส่วนใหญ่ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐหรือเอกชน ส่วนใหญ่พอใจแล้ว ไม่มีปัญหาในการทำงาน เพราะบัณฑิตเพิ่งทำงานครบ 1 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่ปรับตัวฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ จึงยังคงไม่เห็นเห็น้อยท้อถอย และสนใจในประสบการณ์ที่แตกต่างจากแหล่งฝึกงานในระหว่างเรียน จึงพึงพอใจงานที่ทำอยู่ปัจจุบันเป็นส่วนใหญ่ มีบัณฑิตบางคนนี้อาจจะไม่ค่อยพอใจในสภาพการทำงาน อาจจะเป็นเพราะสภาพในการปรับตัวของบุคคลต่างกัน ช่วง 1 ปีแรกของการทำงานจึงอาจเป็นช่วงวิกฤตของบุคคลที่มีปัญหาในการปรับตัวได้ ดังนั้นในระหว่างการศึกษาสถาบันควรให้ความสนใจศึกษาถึงความแตกต่างของนิสิตแต่ละคนและควรได้มีการเตรียมพร้อมบัณฑิตแต่ละคนให้สามารถออกไปเผชิญโลกกว้างได้ตามวิถีของแต่ละบุคคล นอกจากนี้คณะยังน่าจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ

แก้บัณฑิตที่จบไปแล้วด้วย เพื่อชี้แนะสิ่งที่เหมาะสมเมื่อบัณฑิตต้องการ

2.4 การเป็นสมาชิกสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย

บัณฑิตส่วนใหญ่ยังไม่ได้เป็นสมาชิกสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นประเด็นที่ทางสถาบันควรพิจารณา เพราะพยาบาลทุกคนควรจะได้เป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ สถาบันควรกระตุ้นให้บัณฑิตทุกชั้นปีได้เห็นความสำคัญของการเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ ควรบอกถึงผลประโยชน์ที่เอื้อซึ่งกันและกันระหว่างสมาคม และสมาชิกของสมาคม ควรชี้แจงวิธีการสมัครเป็นสมาชิก สถาบันควรเป็นสื่อระหว่างสมาคมกับบัณฑิต และควรร่วมกันแสวงหาวิถีทางปฏิบัติที่จะทำห้บัณฑิตได้เห็นความสำคัญของสมาคมวิชาชีพและสมัครเป็นสมาชิก

3. คุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิต

3.1 คุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตโดยภาพรวมของทุกด้าน

บัณฑิต ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ประเมินความสามารถของบัณฑิตในด้านความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาล ความสามารถทางวิชาการ ความสามารถทางการบริหาร ทักษะติดต่อวิชาชีพ และบุคลิกภาพอยู่ในเกณฑ์ที่เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่าผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้บังคับบัญชาระดับต้น และผู้ร่วมงาน มีความเห็นตรงกันว่า ผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา ในด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการรักษาการปฏิบัติกรพยาบาล การป้องกันส่งเสริมสุขภาพและฟื้นฟูสภาพ การบริหารและวิชาการ ทักษะติดต่องานและวิชาชีพ และบุคลิกภาพ โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดี (กองงานวิทยาลัยพยาบาล, 2528 : 75-76) จากผลการวิจัยดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่า หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนของ คณะพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถเตรียมบัณฑิตพยาบาลที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ เป็นที่พึงพอใจของหน่วยงานที่บัณฑิตปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตามความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาลนั้นผู้บังคับบัญชาประเมินว่าอยู่ในระดับปานกลางหรือพอใช้ เช่นเดียวกับด้านความสามารถทางวิชาการที่ตัวบัณฑิตเองและผู้ร่วมงานประเมินว่าอยู่ในระดับพอใช้เช่นกัน ผลการประเมินนี้สะท้อนให้เห็นว่า ความสามารถทางการพยาบาลและทางวิชาการยังไม่อยู่ในระดับที่ผู้ใช้พึงพอใจนัก อนาคตจะต้องหากวิธีที่จะให้บัณฑิตมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลและทางวิชาการมากกว่านี้ ซึ่งเป็นหน้าที่ของคณาจารย์ทุกคนที่จะร่วมมือกัน และเป็นหน้าที่ของผู้เรียนที่จะต้องเพิ่มพูนประสิทธิภาพของตนเองอยู่เสมอ ซึ่งในการเรียนการสอนควรจะเน้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองรู้จักสังเกต สอบถามตรวจสอบความจริงอยู่เสมอ เพราะการเรียนการสอนในขณะนี้คงไม่สามารถเติมเต็มความรู้ให้ทั้งหมด และความรู้จะมีหม้อยู่เสมอ ถ้าผู้เรียนไม่รู้วิธีแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ก็จะต้องอาศัยความสามารถทางวิชาการ และมีผลไปสู่การปฏิบัติการพยาบาลที่ดี เนื่องจากขาดความรู้หรือหลักการเป็นฐานในการปฏิบัติงาน

3.2 ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาลด้านการดูแลผู้รับบริการ

เมื่อพิจารณาลงไปในรายละเอียดของความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลแต่ละด้าน ในด้านการดูแลผู้รับบริการได้รับการประเมินให้อยู่ในเกณฑ์ดีทุกข้อ มีเพียงข้อเดียวที่ได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชาว่าอยู่ในระดับปานกลางคือการประยุกต์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และผู้รับบริการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการฝึกประสบการณ์ในโรงพยาบาลต่างจังหวัดอาจจะมิช้อจากัดด้านเครื่องมือ เมื่อบัณฑิตจบแล้วไปปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนหรือโรงพยาบาลที่ใหญ่กว่า เช่น โรงพยาบาลมหाराช เป็นต้น บัณฑิตจึงอาจจะไม่เคยเห็น ไม่เคยใช้เครื่องมือบางอย่าง จึงทำให้ความสามารถในการประยุกต์ใช้เครื่องมือยังไม่ดีนัก ในประเด็นนี้ทางสถาบันอาจจะต้องหาทางเพิ่มพูนประสบการณ์ที่หลากหลายให้กับบัณฑิตมากกว่านี้ แต่การแก้ปัญหาที่สำคัญ คือ คณาจารย์ควรสอน

เน้นหลักการเป็นสำคัญ ไม่เน้นวิธีการที่ตายตัวและควรพยายามฝึกฝนผู้เรียนให้ยึดหลักการและประยุกต์หลักการกับการปฏิบัติงานในแหล่งต่าง ๆ เพราะการปฏิบัติการพยาบาลในแต่ละแห่งนั้น จะมีวิธีการปฏิบัติที่แตกต่างกันในรายละเอียด แต่หลักการจะเหมือนกัน ดังนั้นการฝึกฝนให้ผู้เรียนเข้าใจหลักการอย่างถ่องแท้ เข้าใจเหตุ เข้าใจผล ของการกระทำมากกว่าการจดจำเฉพาะวิธีการ จะช่วยให้บัณฑิตมีความสามารถในการประยุกต์ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ ไปได้ยิ่งขึ้น

3.3 ความสามารถด้านการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ

บัณฑิตได้รับการประเมินว่ามีความสามารถด้านนี้อยู่ในเกณฑ์ดีเป็นส่วน ใหญ่เช่นเดียวกับความสามารถด้านอื่น ๆ เป็นที่น่าสังเกตว่าบัณฑิตประเมินตนเอง ในทุกข้อมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาประเมินเล็กน้อย อาจจะเป็น เพราะในทัศนะของบัณฑิตซึ่งยังมีประสบการณ์ไม่มาก คิดว่าตนทำได้ดีแล้ว แต่ใน ทัศนะของผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีความคาดหวังที่สูงกว่านั้น หรือมีเกณฑ์หรือ มาตรฐานในการตัดสินใจที่สูงกว่าบัณฑิต และบางกิจกรรมที่บัณฑิตได้รับการประเมิน มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างน้อยอยู่ในระดับพอใช้ นั้น อาจเป็นกิจกรรมที่บัณฑิตไม่ค่อยมี โอกาส ได้กระทำก็ได้ จึงไม่สามารถประเมินได้อย่างชัดเจนว่ามีความสามารถระดับใด จึงได้รับการประเมินให้อยู่ในระดับปานกลาง เช่น การติดต่อประสานงานกับ หน่วยงาน เพื่อสนับสนุนกิจกรรมป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น เพราะในหอ ผู้ป่วยนั้นโดยทั่วไปการติดต่อประสานงานจะเป็นหน้าที่ของผู้มีอาวุโสหรือหัวหน้าเวร เป็นส่วนใหญ่ บัณฑิตซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ใหม่จึงอาจจะไม่ได้ปฏิบัติงานด้านนี้มากนัก แต่อย่างไรก็ตามในกระบวนการผลิตบัณฑิตก็ควรได้นำผลการประเมินนี้ไปใช้ โดย ดูว่าข้อไหนที่ได้รับการประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่ยังไม่พอใจ จะด้วยเหตุผลใดก็ตาม ก็ควรที่จะพัฒนาทักษะด้านที่ด้อยนั้นให้เพิ่มพูนในบัณฑิตรุ่นต่อ ๆ ไปด้วย

3.4 ด้านการฟื้นฟูสุขภาพ

ผู้บังคับบัญชาห้ค่าเฉลี่ยสูงสุดในเรื่องที่บัณฑิตสามารถอธิบายให้ผู้ป่วยเข้าใจและยอมรับสภาพความเจ็บป่วยหรือความสามารถของตนเอง ความสามารถของบัณฑิตในเรื่องนี้เป็นไปตามแนวคิดของหลักสูตรที่ใช้ทฤษฎีการพยาบาลการดูแลตนเอง เป็นแกนของหลักสูตรและสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของหลักสูตรที่กำหนดให้การสาธารณสุขมูลฐานเป็นมิติหนึ่งของหลักสูตร (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2525 : 1-4)

3.5 ความรู้ความสามารถทางวิชาการ

บัณฑิตได้รับการประเมินความสามารถทางวิชาการอยู่ในระดับดีเกือบทุกข้อซึ่งเป็นสิ่งที่ดี เพราะความสามารถทางวิชาการเป็นรากฐานของการปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพทางสถาบันควรกระตุ้นให้บัณฑิตได้เห็นคุณค่าของวิชาการและพยายามปลูกฝังการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองอยู่เสมอ ข้อที่บัณฑิตได้รับการประเมินต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ในด้านนี้ คือ การให้ข้อมูลและร่วมมือในการวิจัยทางการพยาบาล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในช่วงเวลา 1 ปีที่ผ่านมาหลังจบการศึกษาบัณฑิตอาจจะยังไม่มีโอกาสได้แสดงความสามารถในด้านนี้ก็เป็นได้

3.6 ความสามารถด้านการบริหาร

ส่วนใหญทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และบัณฑิตประเมินความสามารถด้านการบริหารอยู่ในระดับดี มีบางข้ออยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นความจำกัดด้านประสบการณ์ และเวลาที่ปฏิบัติงานใน 1 ปี ไม่สามารถพัฒนาทักษะการบริหารบางอย่างได้ในระดับดี การประเมินความสามารถทางการบริหารอาจจะต้องให้โอกาสในการปฏิบัติงานที่มากกว่า 1 ปีอาจจะเห็นผลที่สมจริงยิ่งขึ้นได้

ข้อที่ได้รับการประเมินว่ามีความสามารถระดับปานกลาง เป็นข้อที่คณะฯ ควรพิจารณานำไปพัฒนาสำหรับบัณฑิตรุ่นต่อไป

3.7 ทักษะติดต่อวิชาชีพ

ผลการประเมินอยู่ในระดับดีทุกข้อ สอดคล้องกับการศึกษาติดตามผล บัณฑิตของสภาการศึกษาไทยที่พบว่าบัณฑิตมีเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลอยู่ในเกณฑ์ดี (วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล, 2530 : 71) อาจเป็นเพราะในการเรียนการสอน ได้พยายามเน้นความสำคัญด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ เพราะมีความเชื่อว่าถ้ามีทัศนคติต่อสิ่งใดดีก็จะเกิดการปฏิบัติดีตามมา ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เยาวลักษณ์ บรรจงปรุและคณะ (เยาวลักษณ์ บรรจงปรุ และคณะ, 2530 : 65) ที่พบว่านิสิตพยาบาลส่วนใหญ่มองอาชีพพยาบาลและคิดเป็นร้อยละ 70.15 และเมื่อเปรียบเทียบกับแรกเข้าศึกษาพบว่าชอบเพิ่มขึ้นร้อยละ 45.56 และจากการทดสอบความแตกต่างทางสถิติของปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะ การเรียนภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ พบว่า ความชอบต่อวิชาชีพมีผลต่อลักษณะการ เรียนภาคปฏิบัติ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพ และส่งผลต่อคุณภาพของ บริการพยาบาลด้วย

3.8 ด้านบุคลิกภาพ

ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานประเมินว่าบัณฑิตมีบุคลิกภาพอยู่ในระดับดีทุกข้อ สอดคล้องกับผลการศึกษาของกองงานวิทยาลัยพยาบาลที่พบว่า ทั้งผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้บังคับบัญชาระดับต้น และผู้ร่วมงานเห็นว่าบัณฑิตมีบุคลิกภาพอยู่ในระดับดี (กองงานวิทยาลัยพยาบาล, 2528 : 76)

บุคลิกภาพที่ดีเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล เพราะพยาบาลคือ ที่พึ่ง คือผู้ให้ เพื่อบรรเทาทุกข์ทรมานของผู้เจ็บป่วย พยาบาลต้องให้บริการกับบุคคลทุกประเภทโดยไม่เลือกชั้นวรรณะ จึงต้องเป็นผู้ที่มีเมตตา เสียสละ อุตุน ยิ้มแย้มแจ่มใส มีมารยาทเหมาะสมแก่กาลเทศะ มีระเบียบวินัย มีความเชื่อมั่นในตนเอง ฯลฯ ผู้รับบริการจะรู้สึกมั่นใจ รู้สึกปลอดภัย ถ้าผู้ให้บริการคือพยาบาลเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี นำเชื่อถือนำมอบความไว้วางใจให้ดูแลความปลอดภัยของชีวิต

4. การเปรียบเทียบคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิต

4.1 เปรียบเทียบความสามารถทางการปฏิบัติการพยาบาลทั้ง 5 ด้าน ผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่ม ประเมินความสามารถอยู่ในเกณฑ์ดีเกือบทุกข้อ ผู้บังคับบัญชาประเมินความสามารถของบัณฑิตทั้ง 5 ด้านต่ำกว่าเกณฑ์ที่บัณฑิตประเมินตนเอง และผู้ร่วมงานประเมินบัณฑิต ยกเว้นด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินสูงกว่าตัวบัณฑิตและผู้ร่วมงานประเมินเล็กน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบัณฑิตเพิ่งจบการศึกษาคงจะมีความรู้ใหม่ ๆ จากการเรียนที่ทางผู้บังคับบัญชามองเห็นว่าบัณฑิตเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการดี แต่บัณฑิตเห็นว่าตนเองมีความรู้ในระดับพอใช้ ซึ่งจะมีทั้งผลดีและผลเสียต่อการพยาบาล เพราะถ้าบัณฑิตคิดว่าตนเองความรู้ไม่เต็มแล้ว เกิดความไม่มั่นใจในตนเอง การพยาบาลก็ด้อยประสิทธิภาพผู้ช่วยอาจไม่ให้ความเชื่อถือ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าบัณฑิตเตือนตัวเองอยู่เสมอว่า ความรู้ยังไม่ดีต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ เป็นนิจก็จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ซึ่งจะนำไปสู่การพยาบาลที่มีคุณภาพ

4.2 เปรียบเทียบผลการประเมินความสามารถของบัณฑิตตามสถานที่ทำงาน

• บัณฑิตที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลสังกัดสภาอากาศไทย และคลินิกเสริมความงามประเมินคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองสูงกว่าในแหล่งอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระหว่างการศึกษาค้นคว้าที่โรงพยาบาลดังกล่าวเป็นประจำ บัณฑิตจึงมีความคุ้นเคยกับวิธีปฏิบัติต่าง ๆ มีความมั่นใจในการให้การพยาบาล จึงประเมินตนเองว่ามีคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าที่อื่น บัณฑิตที่ทำงานในคลินิกเสริมความงามประเมินตนเองมีความสามารถสูงกว่าแหล่งอื่น ๆ เช่นกัน อาจเป็นเพราะบัณฑิตได้รับการปฐมนิเทศนานถึง 60 วันและงานที่ทำเป็นงานเฉพาะทาง บัณฑิตจึงรู้สึกว่าคุณภาพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดี จึงประเมินความสามารถของตนเองสูงกว่าบัณฑิตในแหล่งอื่น ๆ

ผู้บังคับบัญชาบัณฑิตในคลินิกวิชาการประเมินความสามารถของบัณฑิต
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะลักษณะการปฏิบัติงานในคลินิกไม่ยุ่งยากซับซ้อน
ไม่ต้องการเทคนิคขั้นสูง บัณฑิตจึงปฏิบัติงานได้ดีกว่าแหล่งอื่น ๆ ที่มีงานหลากหลาย
และซับซ้อน หรือเร่งรีบกว่า

ผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตในโรงพยาบาลเอกชน ประเมินคุณลักษณะและ
ความสามารถของบัณฑิตต่ำกว่าที่อื่น ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะโรงพยาบาลเอกชนต้องการ
บริการพยาบาลที่มีมาตรฐานสูง เพื่อขายบริการ บัณฑิตที่ทำงานใน 1 ปี ยังอยู่ใน
ช่วงการเรียนรู้ จึงอาจจะยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ถึงมาตรฐานที่ผู้บังคับบัญชา
คาดหวัง

ในทัศนะของผู้ร่วมงาน บัณฑิตที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสภา
การพยาบาล ได้รับความประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าที่อื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้
ร่วมงาน เคยเห็นบัณฑิตตั้งแต่ยังเป็นนิสิต ซึ่งขณะนั้นยังมีความสามารถในระดับผู้
ฝึกงาน เมื่อบัณฑิตจบการศึกษาแล้วไปปฏิบัติงานในที่เดิมจึงยังคงมีภาพของบัณฑิต
ฝึกงานอยู่บ้าง ทำให้ประเมินความสามารถของบัณฑิตต่ำกว่าที่อื่น ๆ

การเปรียบเทียบเฉพาะโรงพยาบาลของรัฐบาลระดับต่าง ๆ พบว่า
บัณฑิตมีความสามารถอยู่ในระดับดีทั้งสิ้น ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลใน
โรงพยาบาลขนาดใหญ่ แสดงว่าการจัดการเรียนการสอนของคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถเตรียมบัณฑิตให้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
และสถานบริการสาธารณสุขได้ทุกระดับ จึงสอดคล้องกับปณิธานของหลักสูตรที่ เน้น
ชุมชนเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานของบัณฑิต
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนี้ เป็นการวิจัยสถาบันลักษณะ
หนึ่ง เพื่อต้องการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของสถาบัน

ดังนั้นผลการวิจัยควรหันต่อเหตุการณ์ เพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจได้ทัน
งานวิจัยนี้คณะผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลไว้ แต่มีภาระงานอื่น ๆ ที่จำเป็น และเร่งด่วน
มากกว่า จึงยังไม่ได้อธิบายเหตุผล ดังนั้นการนำผลการวิจัยนี้ไปใช้จึงอาจจะค่อนข้าง
ช้าเกินไป อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้ก็ยังคงเป็นประโยชน์ถ้าผู้บริหาร คณาจารย์
ซึ่งมีภารกิจในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่สังคม จะได้พิจารณาศึกษาผลการวิจัย
นี้ให้ละเอียดว่า บัณฑิตยังคงมีจุดด้อยตรงไหนบ้าง จะแก้ไขได้อย่างไร เช่น เรื่อง
การฝึกปฏิบัติงาน ที่ผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่มเห็นว่า ควรให้นักศึกษามากกว่านี้
เป็นสิ่งที่ควรพิจารณา อาจเพิ่มเวลาให้นานขึ้น หรืออาจจะเพิ่มคุณภาพในเวลา
เท่าเดิม ผู้บริหาร และคณาจารย์จะต้องร่วมกันแสวงหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันเพื่อ
พัฒนาการเรียนการสอนของคณะให้สามารถพัฒนาคุณภาพของบัณฑิตได้เป็นที่พึงพอใจ
ของสังคม

อนึ่งในการวิจัยนี้ มิได้มุ่งที่ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร ดังนั้นการวิจัย
ในอนาคตต่อไป ควรจะได้สอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรด้วย เช่น
รายวิชาที่เรียนเหมาะสมหรือไม่ มีรายวิชาใดที่ควรเพิ่มเติม หรือควรตัดออกบ้าง
วิธีการสอนของคณาจารย์เป็นอย่างไรบ้าง ควรพัฒนาอย่างไร และในการประเมิน
คุณภาพบัณฑิต ควรนำวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมาหับบัณฑิตประเมินด้วยว่า ตนเอง
บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรในระดับใด

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังเห็นว่าควรได้มีการปรับปรุงข้อความที่จะประเมินความ
สามารถในแต่ละด้านให้ชัดเจน สามารถประเมินได้ตรงความจริงและตรงกับหัวข้อ
ที่ต้องการประเมิน

บรรณานุกรม

กองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.

หลักการพยาบาล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญกิจ, 2526.

_____ . "การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา จากหลักสูตรพื้นฐานทางการพยาบาลของกองงานวิทยาลัยพยาบาล," รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การทหารผ่านศึก, 2528.

เจือจันทน์ เรืองศรี. การติดตามผลบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2526.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. หลักและวิธีสอนระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2524.

ละเอียด แจ่มจันทร์. การติดตามผลบัณฑิตหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต (พยาบาลศึกษา). วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล. การติดตามผลการปฏิบัติงานของพยาบาลศาสตรบัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย ตามการรับรู้ของตนเองและผู้บังคับบัญชา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

- สมพันธ์ นิธิธีรนนท์ และคณะ. "การประเมินผลการศึกษาหลักสูตรพยาบาล
ศาสตรบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล," รายงานการ
วิจัย. คณะพยาบาลศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. "การประเมินหลักสูตรระดับอุดมศึกษาอย่างเป็นระบบ"
รายงานการประชุมและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรี.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2-4 กรกฎาคม 2529. (อัดสำเนา).
- สุจินต์ วิจิตรกาญจน์. "สรุปรายงานการประชุม 2nd Senior Nurses
Internatinal (Comprehensive Health Care System and
the Role Nurses)," วารสารพยาบาล. 26 (1 มกราคม
2520) : 5.
- สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์ และคณะ. "การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตร
วิทยาศาสตร์บัณฑิต (พยาบาลและผดุงครรภ์)," รายงานการวิจัย.
คณะพยาบาลศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2527.
- สุนทราวดี เขียรพิเชษฐ, ผ่องศรี เกียรติเลิศสนภา และรวีวรรณ เผ่ากัณหา.
รายงานการวิจัยการศึกษาติดตามผลการมีงานทำและปฏิบัติงานของ
บัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
คณะพยาบาลศาสตร์ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2531.
- สุวลักษณ์ ตั้งประดิษฐ์. การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาล และ
ผดุงครรภ์ระดับต้นที่ปฏิบัติงานในภาคเหนือของประเทศไทย.
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2527.

- Arbuckle, Dugald S. Student Personnel Service in Higher Education. New York : McGraw - Hill Book Company, Inc., 1953.
- Calvin B.T. Lee. Improving Collge Teaching. Washington D.C. : American Council of Education, 1970.
- Conley, Verginia C. "Curriculum and Instruction in Nursing," Nursing Outlook. (October, 1973) : 646-649.
- Hayter Jean. "A Follow - up Study of Graduate of the University of Kentucky, College of Nursing 1964 - 1966," Journal of Nursing Research. (January - February 1971) : 55-60.
- Luckmann, Joan and Sorensen, Karen Creason. Medical - Surgical Nursing. Philadelphia : W.B Saunders Company, 1980.
- Norris, Willa, Zeren, Franklin R., and Hatch, Raymond N. The Information Service in Guidance. Chicago : Ran McNally & Commpany, 1960.
- Pohlman, M.L. and Rohan, H.J. "Performance Appraisal : Deriviation of Effective Assesment Tools," Journal of Nursing Administration. 2(September, 1976) : 39 - 40.
- Wolft, Lu Verne, Weitzer Marlene H. and Fuerst, Elinor V. Fundamentals of Nursing. Philadelphia : J.B. Lippincott Commpany, 1982.

แบบสอบถามผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงานของ
ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงานของบัณฑิต

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่กำหนดไว้หรือเติมลงในช่องว่าง
ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ.....ปี
3. วุฒิสูงสุด.....
4. สถานที่ปฏิบัติงาน แผนก/หมวดวิชา.....
โรงพยาบาล/โรงเรียน/อื่น ๆ.....
5. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....
6. มีความสัมพันธ์กับบัณฑิตในฐานะ () ผู้บังคับบัญชา () ผู้ร่วมงาน
7. ท่านมีประสบการณ์ในการเป็นพยาบาล/อาจารย์/มาแล้ว.....ปี
8. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานร่วมกับบัณฑิต (นับถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม)
.....ปี.....เดือน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิต
พยาบาล

คำชี้แจง ขอให้ท่านประเมินคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของ
บัณฑิตพยาบาลในแต่ละข้อ โดยให้กาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ได้
ระดับคะแนนที่ตรงกับคุณลักษณะและความสามารถของบัณฑิตพยาบาล
ซึ่งระดับคะแนนต่าง ๆ มีความหมายดังนี้

	ระดับคะแนน			
	4	2	2	1
7. เคารพในสิทธิมนุษยชนของผู้รับบริการและ / หรือผู้เกี่ยวข้อง
8. ติดตามและประเมินผลการพยาบาลที่ตนเองรับผิดชอบและพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น
1.2 การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ				
1. การใช้เทคนิคป้องกันการติดเชื้อและการแพร่กระจายเชื้อโรคได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
2. จัดสิ่งแวดล้อมให้ผู้รับบริการปลอดภัยและเหมาะสม
3. แนะนำวิธีการป้องกันโรคแก่ผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม
4. สังเกตอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยและป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น
5. สามารถป้องกันความพิการและความปลอดภัยแก่ผู้รับบริการได้
6. สามารถสอนและให้ความรู้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยแก่ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้

		ระดับคะแนน			
		4	3	2	1
7.	ช่วยส่งเสริมให้ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง รู้จักปัญหาและดูแลสุขภาพของตนเองได้
8.	ส่งเสริมให้ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าใจถึงการใช้แหล่งบริการสาธารณสุข ให้เป็นประโยชน์
9.	ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อ สนับสนุนกิจกรรมการป้องกันและส่งเสริม สุขภาพ
1.3 การฟื้นฟูสุขภาพ					
1.	สนับสนุนให้ผู้รับบริการร่วมมือในการปฏิบัติ กิจกรรมการพยาบาล
2.	ปรับกิจกรรมการพยาบาลให้เหมาะสมกับ ความสามารถของผู้รับบริการทั้งร่างกาย จิตใจและสังคม
3.	ประเมินปัญหาและแนะนำหรือสาธิตวิธีการ ฟื้นฟูสุขภาพแก่ผู้รับบริการ
4.	สามารถอธิบายให้ผู้ป่วยเข้าใจ และยอมรับ สภาพความเจ็บป่วยหรือความสามารถของ ตนเอง

	ระดับคะแนน			
	4	3	2	1
5. ดิ ชม ำให้กำล้งำใจผู้อื่นได้ตำมควำมเหมำะสม
6. วำงแผน มอับหมำยงำนและติดตำมผลกำร ปฏิบัติงำนของนักศึกษำ/เจ้ำหน้ำที่ำในควำม รับผิชอบ
7. ำให้ควำมร่วมือและประสำงำนทั้งภำยำนและ ภำยนอกหน่วยงำน
8. ำเข้ำำใจและยอมรับำในควำมเป็นบุคคลตลอดจน ยอมรับควำมคิดเห็นของคู่ร่วมงำนและผู้ที่ เกี่ยวข้อง
9. สำมำรถติดต้อสื่อสารำให้ผู้อื่นเข้ำำใจและำให้ ควำมร่วมือ
10. มีควำมยืดหยุ่นและผ่อนปรนำในบำงสถำนกำรณ์
11. มีกำรตัดสินำใจ กำ้ปัญหำต้ง ำ ได้รวดเร็ว และถูกต้อง
4. <u>ทัศนคติต่อวิชาชีพ</u>				
1. มีำใจรักและเอำำใจสำงำนที่รับผิชอบ
2. มีควำมตระหนักรู้ในหน้ที่ที่ต้องรับผิชอบต่อ ผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน
3. กระตือรือร้นที่จะร่วมำในกิจกรรมต้ง ำ ที่จะ ทำำให้วิชาชีพเจริญกำวหน้

					ระดับคะแนน			
					4	3	2	1
4.	รักษาและดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงและเกียรติแห่งสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่			
5.	ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ			
6.	ศึกษาหาความรู้ความชำนาญเพื่อพัฒนางานและวิชาชีพ			
7.	สนใจและให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน			
5.	<u>บุคลิกภาพ</u>							
1.	มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น			
2.	มีความซื่อสัตย์ เสียสละ และอดทนด้วยความเต็มใจ			
3.	มีความเชื่อมั่นในตนเอง			
4.	ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตรกับทุกคน			
5.	มีมารยาทเหมาะสมกับกาลเทศะ			
6.	แต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูกระเบียบ			
7.	ปรับปรุงและเสริมสร้างบุคลิกลักษณะของตนให้เหมาะสมอยู่เสมอ			
8.	มีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน			
9.	มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน			

- 10. ปฏิบัติงานภายในขอบเขตความรับผิดชอบของ
พยาบาล
- 11. ทำงานสำเร็จอย่างประหยัดเวลา แรงงาน
สิ่งของ เครื่องใช้
- 12. ยอมรับคำแนะนำตักเตือนจากผู้อื่นด้วยดี
- 13. ติดตามผลงานและปรับปรุงของตนเองเสมอ
- 14. มีความอดทนต่อคำพูดหรือการกระทำที่ขัดแย้ง
ไม่เป็นมิตรของผู้อื่น
- 15. กระตือรือร้น สนใจศึกษาหาความรู้ และ
ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางด้านการรักษา
พยาบาลอยู่เสมอ
- 16. สนใจและพยายามให้ความร่วมมือในกิจกรรม
ของหน่วยงานและสมาคมวิชาชีพ

ระดับคะแนน			
1	3	2	1
...
...
...
...
...
...
...

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามบัณฑิตพยาบาล

โปรดใส่เครื่องหมาย / ในช่องที่กำหนดไว้ หรือเติมคำในช่องว่างให้
ตรงกับความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของบัณฑิตพยาบาล

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. ท่านสอบเข้าศึกษาในคณะพยาบาลศาสตร์ มศว บางแสน ในระบบใด
() โควต้าภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โปรดระบุอันดับที่เลือก.....
() ทบวงมหาวิทยาลัย โปรดระบุอันดับที่เลือก.....
() โควต้าพิเศษ (ของกระทรวงมหาดไทย และอื่น ๆ)
3. ท่านได้งานทำหลังจบการศึกษานาน.....เดือน.....วัน
4. ท่านรู้จักสถานที่ทำงานครั้งแรกโดยวิธีใด
() ติดต่อเอง
() เพื่อนหรือญาติแนะนำ
() อ่านจากหนังสือพิมพ์
() อื่น ๆ (ระบุ).....
5. สถานที่แห่งแรกที่ท่านทำงานคือ.....
แผนก/หมวดวิชา.....
เริ่มทำงานวันที่.....เดือน.....ปี.....
ถึงวันที่.....เดือน.....ปี.....
6. ท่านเคยเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือไม่
() เคย โปรดระบุจำนวนครั้ง.....
() ไม่เคย (ข้ามไปตอบข้อ 10)

7. สถานที่ทำงานครั้งที่ 2 แผนก/หมวดวิชา.....
โรงพยาบาล/โรงเรียน/อื่น ๆ.....
ถนน.....อำเภอ.....จังหวัด.....
เริ่มทำงานวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
8. สถานที่ทำงานครั้งที่ 3 แผนก/หมวดวิชา.....
โรงพยาบาล/โรงเรียน/อื่น ๆ.....
ถนน.....อำเภอ.....จังหวัด.....
เริ่มทำงานวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
9. เหตุผลที่ท่านเปลี่ยนงานเพราะ.....
.....
.....
10. สถานที่ทำงานปัจจุบัน แผนก/หมวดวิชา.....
โรงพยาบาล/โรงเรียน/อื่น ๆ.....
ถนน.....อำเภอ.....จังหวัด.....
รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....
เริ่มทำงานวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
11. รายได้เฉลี่ยในปัจจุบันต่อเดือน.....บาท
11.1 เงินเดือน.....บาท
11.2 เงินอื่น ๆ (ค่าเวร เงินเฝ้าไข้พิเศษ ฯลฯ).....บาท
12. ท่านพอใจงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันหรือไม่
() พอใจ
() ไม่พอใจ เพราะ.....

13. ท่านเป็นสมาชิกสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยหรือไม่

() เป็น

() ไม่เป็น

ถ้าไม่เป็นเพราะเหตุใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() สถานภาพทางการเงินไม่อำนวย

() ไม่เห็นความจำเป็น

() ตั้งใจเป็น แต่ไม่มีโอกาส

() จะเป็นในโอกาสต่อไป

() ไม่รู้จะสมัครเป็นสมาชิกที่ไหน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิต
พยาบาล

คำชี้แจง ขอให้ท่านประเมินคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานของ
บัณฑิตพยาบาลในแต่ละข้อ โดยให้กาเครื่องหมาย / ลงในช่องใต้
ระดับคะแนนที่ตรงกับคุณลักษณะและความสามารถของบัณฑิตพยาบาล
ซึ่งระดับคะแนนต่าง ๆ มีความหมายดังนี้

ระดับ 4 หมายถึง เหมาะสมมาก ดีมาก

ระดับ 3 หมายถึง เหมาะสมดี

ระดับ 2 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง พอใช้

ระดับ 1 หมายถึง เหมาะสมน้อย ต้องการแก้ไขปรับปรุง

ระดับคะแนน			
4	3	2	1

1. ความสามารถทางการปฏิบัติการพยาบาล

1.1 การดูแลผู้รับบริการ

1. วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้รับ
บริการแต่ละราย

....

2. กำหนดแผนการพยาบาลที่เหมาะสมกับความ
ต้องการของผู้รับบริการ

....

3. ปฏิบัติตามแผนการพยาบาลได้อย่าง
เหมาะสม

....

		ระดับคะแนน			
		4	3	2	1
4.	ปรับปรุงแผนการพยาบาลหรือการปฏิบัติการพยาบาลใหม่เมื่อพบข้อบกพร่อง
5.	ประยุกต์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และผู้รับบริการ
6.	บันทึกผลการให้การพยาบาลและการเปลี่ยนแปลงของอาการผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม
7.	เคารพในสิทธิมนุษยชนของผู้รับบริการและ/หรือผู้เกี่ยวข้อง
8.	ติดตามและประเมินผลการพยาบาลที่ตนเองรับผิดชอบและพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น
1.2. การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ					
1.	การใช้เทคนิคป้องกันการติดเชื้อและการแพร่กระจายเชื้อโรคได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
2.	จัดสิ่งแวดล้อมให้ผู้รับบริการปลอดภัยและเหมาะสม
3.	แนะนำวิธีการป้องกันโรคแก่ผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม

					ระดับคะแนน			
					4	3	2	1
4.	สังเกตอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยและ	ป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น
5.	สามารถป้องกันความพิการและความ	ปลอดภัยแก่ผู้รับบริการได้
6.	สามารถสอนและให้ความรู้คำแนะนำ	เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยแก่ผู้รับบริการและ	ผู้ที่เกี่ยวข้องได้
7.	ช่วยส่งเสริมให้ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง	รู้จักปัญหาและดูแลสุขภาพของตนเองได้
8.	ส่งเสริมให้ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้อง	เข้าใจถึงการใช้แหล่งบริการสาธารณสุข	ให้เป็นประโยชน์
9.	ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อสนับสนุน	กิจกรรมการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ
1.3 การฟื้นฟูสภาพ								
1.	สนับสนุนให้ผู้รับบริการร่วมมือในการปฏิบัติ	กิจกรรมการพยาบาล
2.	ปรับกิจกรรมการพยาบาลให้เหมาะสมกับ	ความสามารถของผู้รับบริการทั้งร่างกาย	จิตใจ และสังคม

	ระดับคะแนน			
	4	3	2	1
3. ประเมินปัญหาและแนะนำหรือสาธิตวิธีการ ฟื้นฟูสภาพแก่ผู้รับบริการ
4. สามารถอธิบายให้ผู้ป่วยเข้าใจ และยอมรับสภาพความเจ็บป่วยหรือความสามารถ ของตนเอง
2. <u>ความรู้ความสามารถทางวิชาการ</u>				
1. มีความรู้ในวิชาการพยาบาล
2. มีความรู้ความเข้าใจในงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่
3. รู้จักนำความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ มา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
4. สามารถเสนอแนวความคิดและความรู้ต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือเป็นประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงาน
5. ช่วยในการแก้ปัญหา เพื่อปรับปรุงคุณภาพของ งานบริการพยาบาล
6. ำให้ข้อมูลและร่วมมือในการวิจัยทางการ พยาบาลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติการ พยาบาล

	ระดับคะแนน			
	4	3	3	1
2. มีความซื่อสัตย์ เสียสละ และอดทนด้วยความเต็มใจ
3. มีความเชื่อมั่นในตัวเอง
4. ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตรกับทุกคน
5. มีมารยาทเหมาะสมกับกาลเทศะ
6. แต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูกระเบียบ
7. ปรับปรุงและ เสริมสร้างบุคลิกลักษณะของตนเองให้เหมาะสมอยู่เสมอ
8. มีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
9. มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน
10. ปฏิบัติงานภายในขอบเขตความรับผิดชอบของพยาบาล
11. ทำงานสำเร็จอย่างประหยัดเวลา แรงงาน สิ่งของ เครื่องใช้
12. ยอมรับคำแนะนำดีจากผู้อื่นด้วยดี
13. ติดตามผลงานและปรับปรุงงานของตนเองเสมอ
14. มีความอดทนต่อคำพูดหรือการกระทำที่ขัดแย้ง ไม่เป็นมิตรของผู้อื่น
15. กระตือรือร้น สนใจศึกษาหาความรู้ และติดตามการเปลี่ยนแปลงทางด้านการรักษาพยาบาลอยู่เสมอ

ระดับคะแนน			
4	3	2	1
.....

16. สนาใจและพยายามให้ความร่วมมือในกิจกรรม
ของหน่วยงานและสมาคมวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....