

บทที่ 4

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการติดตามการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (พยาบาลและผดุงครรภ์) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ การปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่นี้ประเมินโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 15 คน (ร้อยละ 13.76) พยาบาลผู้ร่วมงาน 53 คน (ร้อยละ 48.62) และพยาบาลใหม่ 41 คน (ร้อยละ 37.61) รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 109 คน หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลผู้ร่วมงานจะประเมินพยาบาลใหม่ทุกคนที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยนั้น แบบสอบถามที่หัวหน้าหอผู้ป่วย ประเมินพยาบาลใหม่ มีจำนวน 41 ฉบับ พยาบาลผู้ร่วมงานประเมินพยาบาลใหม่ มีจำนวน 145 ฉบับ และพยาบาลใหม่ประเมินตนเอง มีจำนวน 41 ฉบับ รวมเป็น 227 ฉบับ

ข้อมูลต่าง ๆ ที่นำมาวิเคราะห์ คณะผู้วิจัยจะนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่
2. การประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ
 - (1) ความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล
 - (2) ความสามารถในการเป็นผู้นำ
 - (3) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
 - (4) ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่
 - (5) บุคลิกลักษณะ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ (คะแนนการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน) กับ
 - (1) อันดับที่เลือกเรียนวิชาชีพพยาบาล
 - (2) คะแนนเฉลี่ยตลอดหลักสูตร
 - (3) การปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เลือก
 - (4) ความพึงพอใจในลักษณะงาน
 - (5) ความพึงพอใจในผู้ร่วมงาน
 - (6) ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
 - (7) การปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลผู้ร่วมงานเกี่ยวกับ อายุ การศึกษา สถานที่ทำงาน การให้พยาบาลใหม่ที่ทำหน้าที่หัวหน้าทีม และ หัวหน้าเวร

ข้อมูลทั่วไป	หัวหน้าหอผู้ป่วย		พยาบาลผู้ร่วมงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ				
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-	20	37.74
30 - 39 ปี	6	40.00	25	47.17
40 - 49 ปี	7	46.67	5	9.43
50 - 59 ปี	2	13.33	-	-
ไม่ตอบ	-	-	3	5.66
วุฒิทางการพยาบาล				
ประกาศนียบัตร, อนุปริญญา	4	26.67	3	5.66
ปริญญาตรี	11	73.33	47	88.68
ไม่ตอบ	-	-	3	5.66
สถานที่ทำงาน				
อายุรกรรม-ศัลยกรรม	6	40.00	18	33.96
สูติ - นรีเวช	3	20.00	9	16.98
กุมารเวช	1	6.67	2	3.77
ไอ.ซี.ยู ผู้ใหญ่, ทารก	2	13.33	10	18.87
ปัจจุบันพยาบาล	1	6.67	3	5.66
การพยาบาลพิเศษ	2	13.33	11	20.76

ข้อมูลทั่วไป	หัวหน้าหอผู้ป่วย		พยาบาลผู้ร่วมงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การให้พยาบาลใหม่ปฏิบัติงาน				
หัวหน้าทีม				
เคยปฏิบัติ	37	90.2	107	73.8
โดย ไม่ต้องผ่านการปฏิบัติงาน	15	36.6	9	6.2
ต้องผ่านการปฏิบัติงานมาแล้ว				
1 เดือน	11	26.8	75	51.7
2 เดือน	1	2.4	2	1.4
3 เดือน	5	12.2	20	13.8
4 เดือน	-	-	1	0.7
5 เดือน	5	12.2	-	-
ไม่เคยปฏิบัติ เพราะประสบการณ์และความชำนาญไม่เพียงพอ	4	9.8	35	24.1
ไม่ตอบ	-	-	3	2.1
หัวหน้าเวร				
เคยปฏิบัติ	37	90.2	113	77.9
โดย ไม่ต้องผ่านการปฏิบัติงาน	11	26.8	7	4.8
ต้องผ่านการปฏิบัติงานมาแล้ว				
1 เดือน	9	22.0	38	26.2
2 เดือน	1	2.4	22	15.2
3 เดือน	10	24.4	44	30.3
5 เดือน	6	14.6	2	1.4
ไม่เคยปฏิบัติ เพราะประสบการณ์และความชำนาญไม่เพียงพอ	4	9.8	32	22.1

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพยาบาลใหม่ เกี่ยวกับอายุ อันดับที่เลือกเรียนวิชาชีพ พยาบาล คะแนนเฉลี่ยตลอดหลักสูตร และสถานที่ทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
21 - 23 ปี	35	85.4
24 - 26 ปี	5	12.2
27 ปี	1	2.4
อันดับที่เลือกเรียนวิชาชีพพยาบาล		
1	20	48.8
2	4	9.8
3	7	17.1
4	6	14.6
5	1	2.4
6	1	2.4
ไม่ตอบ	2	4.9
คะแนนเฉลี่ยตลอดหลักสูตร		
2.00 - 2.49	3	7.32
2.50 - 2.99	16	39.02
3.00 - 3.49	18	43.90
3.50 - 3.99	1	2.4
ไม่ตอบ	1	2.4

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สถานที่ทำงาน		
อายุกรรม - ศัลยกรรม	24	58.5
สูติ - นรีเวช	6	14.6
กุมารเวช	1	2.4
ไอ.ซี.ยู. ผู้ใหญ่, ทารก	7	17.1
ปัจจุบันพยาบาล	1	2.4
การพยาบาลพิเศษ	2	4.9



ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลใหม่เกี่ยวกับอันดับที่เลือกหน่วยงานเพื่อปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่เลือกเข้าปฏิบัติงาน	อันดับที่ 1		อันดับที่ 2		อันดับที่ 3	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อายุรกรรม-ศัลยกรรม	23	56.1	14	34.1	6	14.6
สูติ - นรีเวช	3	7.3	2	4.9	-	-
กุมารเวช	1	2.4	-	-	2	4.9
ไอ.ซี.ยู. ผู้ใหญ่, ทารก	6	14.6	5	12.2	2	4.9
ปัจจุบันพยาบาล	1	2.4	-	-	2	4.9
การพยาบาลพิเศษ	3	7.3	-	-	-	-
ห้องผ่าตัด	3	7.3	-	-	1	2.4
ห้องคลอด	-	-	1	2.4	-	-
ไม่เลือก	1	2.4	9	19	28	68.3

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพยาบาลใหม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เลือก		
ใช่	37	90.2
ไม่ใช่	4	9.8
พึงพอใจลักษณะงานในหอผู้ป่วยที่ทำงานอยู่		
มาก	17	41.5
ปานกลาง	24	58.5
น้อย	-	-
ไม่พอใจ	-	-
พึงพอใจผู้ร่วมงานในหอผู้ป่วยที่ทำงานอยู่		
มาก	18	43.9
ปานกลาง	22	53.7
น้อย	1	2.4
ไม่พอใจ	-	-
ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ		
มาก	4	9.8
ปานกลาง	35	85.4
น้อย	2	4.9
ไม่มั่นใจ	-	-

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ปฏิบัติงานตรงกับความสามารถ		
มาก	11	26.8
ปานกลาง	29	70.7
น้อย	1	2.4
ไม่ตรงกับความสามารถ		-
เข้าใจปรัชญาและจุดมุ่งหมายของฝ่ายการพยาบาล		
เข้าใจ	35	85.4
ไม่เข้าใจ	4	9.8
ไม่เคยทราบ	2	4.6
ปรัชญาและจุดมุ่งหมายสอดคล้องกับการบริการ		
สอดคล้อง	22	53.7
ไม่สอดคล้อง	2	4.9
ไม่แน่ใจ	17	41.5
ได้รับการปฐมนิเทศเฉพาะในงานการพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่		
ได้	40	97.6
ไม่ได้	1	2.4
ระยะเวลา		
1 - 7 วัน	24	58.5
8 - 15 วัน	16	39.0
ความเหมาะสมของระยะเวลา		
เหมาะสม	32	78.0
มากไป	1	2.4
น้อยไป	7	17.1

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
คิดว่าจะปฏิบัติงานที่ฝ่ายการพยาบาล		
ตลอดไป	2	4.9
ไม่แน่ใจ	29	70.7
ลาออกเมื่อครบ 2 ปี	5	12.2
ลาออกเมื่อศึกษาต่อ	1	2.4
ลาออกเพื่อประกอบอาชีพอื่น	4	9.8
การจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับการปฏิบัติงานการพยาบาล		
มาก	12	29.3
ปานกลาง	27	65.8
น้อย	2	4.9

ส่วนที่ 2 การปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ ประเมินโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแปรปรวนรายข้อ เกี่ยวกับความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลใหม่ระหว่าง หัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่

ความรู้และทักษะในการปฏิบัติ การพยาบาลของพยาบาลใหม่	หัวหน้าหอผู้ป่วย		พยาบาลผู้ร่วมงาน		พยาบาลใหม่		F	p
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการซักประวัติและตรวจร่างกายได้	2.87	.64	3.09	.74	3.70	.67	15.6206	.0000*
2. ประเมินปัญหาและความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของผู้ป่วยได้	2.92	.64	3.20	.63	3.70	.74	15.3319	.0000*
3. กำหนดวัตถุประสงค์การดูแลผู้ป่วยจากการประเมินความต้องการของผู้ป่วย	2.75	.58	3.07	.63	3.68	.72	22.6052	.0000*
4. วางแผนการพยาบาลผู้ป่วยได้ถูกต้อง	2.82	.66	3.10	.63	3.75	.62	24.0312	.0000*
5. บอกกิจกรรมการพยาบาลที่จะให้แก่ผู้ป่วยได้ถูกต้อง	3.12	.64	3.26	.60	3.85	.72	16.7760	.0000*
6. ปฏิบัติการพยาบาลได้เหมาะสมกับอาการและอาการแสดงของผู้ป่วย	2.90	.53	3.25	.65	3.78	.72	19.2566	.0000*

ความรู้และทักษะในการ ปฏิบัติการพยาบาลของ พยาบาลใหม่	หัวหน้า หอผู้ป่วย		พยาบาล ผู้ร่วมงาน		พยาบาล ใหม่		F	P
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
7. รายงานอาการและอาการ แสดงที่ผิดปกติของผู้ป่วย ได้	3.02	.72	3.20	.65	3.97	.75	24.4122	.0000
8. บันทึกข้อมูลและการ ปฏิบัติการพยาบาลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง	3.07	.68	3.31	.72	4.00	.70	19.7442	.0000
9. ปฏิบัติการพยาบาลด้วย ความประณีตนุ่มนวล และ มุ่งความปลอดภัย	3.36	.69	3.46	.76	4.07	.60	12.8117	.0000
10. ปฏิบัติการพยาบาลโดย ใช้หลักของ Universal Precaution technique.	3.29	.64	3.22	.68	4.07	.78	24.0438	.0000
11. ให้การพยาบาลโดยไม่ เปิดเผยร่างกายผู้ป่วย	3.31	.68	3.44	.67	3.73	.67	4.2380	.0156
12. ปฏิบัติการพยาบาลใน แต่ละกิจกรรมตามปัญหา และความต้องการของ ผู้ป่วย	3.02	.61	3.33	.63	3.82	.62	17.1906	.0000
13. ป้องกันภาวะแทรกซ้อน และอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น กับผู้ป่วยได้อย่างถูกต้อง	3.04	.66	3.28	.72	3.95	.66	19.3029	.0000
14. ติดตามและประเมินผล การพยาบาลผู้ป่วยที่รับผิดชอบ และพยายามปรับปรุง ให้ดีขึ้น	2.85	.69	3.23	.84	3.90	.73	18.5373	.0000

ความรู้และทักษะในการ ปฏิบัติกรพยาบาลของ พยาบาลใหม่	หัวหน้า หอผู้ป่วย		พยาบาล ผู้ร่วมงาน		พยาบาล ใหม่		F	P
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
15. คัดแปลงการพยาบาล ตามหลักวิชาให้เหมาะสม กับผู้ป่วยและสถานการณ์	2.53	.55	3.09	.72	3.73	.70	30.7572	.0000
16. เตรียมเครื่องมือ เครื่อง ใช้ได้ถูกต้องครบถ้วน	3.14	.57	3.37	.64	3.70	.64	8.2672	.0003
17. ให้ความรู้ คำแนะนำ เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยแก่ ผู้ป่วยและญาติ	2.65	.91	3.15	.87	3.73	.67	16.3086	.0000

* P < .05

จากตารางที่ 5 การทดสอบความแปรปรวนคะแนนรายข้อเกี่ยวกับความรู้ และทักษะในการปฏิบัติกรพยาบาลของพยาบาลใหม่ ระหว่างการประเมินโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่เองพบว่า มีความแตกต่างกันทั้ง 17 ข้อ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแปรปรวนรายข้อเกี่ยวกับความสามารถในการเป็นผู้นำของพยาบาลใหม่ ระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่

ความสามารถในการเป็น ผู้นำของพยาบาลใหม่	หัวหน้า หอผู้ป่วย		พยาบาล ผู้ร่วมงาน		พยาบาล ใหม่		F	P
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
	1. จัดลำดับความสำคัญใน การทำงานและกระทำสิ่งที่ ควรกระทำตามลำดับก่อน และหลัง	2.80	.64	2.97	.75	3.63		
2. วิเคราะห์และตัดสินใจ แก้ปัญหาของผู้ป่วยและ ปัญหาทางการพยาบาลได้	2.82	.58	2.89	.73	3.48	.63	13.0083	.0000
3. มอบหมายงานตาม ความรู้ความสามารถของ บุคลากร	2.73	.59	2.77	1.01	3.41	.83	8.2614	.0003
4. เป็นผู้นำในการประชุม ปรึกษาหารือทางการ พยาบาล	2.36	.94	2.66	1.11	2.90	.86	2.7471	.0663
5. เสนอแนะการเปลี่ยนแปลงหรือวิธีการแก้ไขข้อ บกพร่องในการปฏิบัติการ พยาบาล	2.12	.84	2.54	.98	2.95	.80	8.1303	.0004

ความสามารถในการเป็น ผู้นำของพยาบาลใหม่	หัวหน้า หอผู้ป่วย		พยาบาล ผู้ร่วมงาน		พยาบาล ใหม่		F	P
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
6. แนะนำและนิเทศงานแก่ ส่าหน้าที	2.36	.85	2.51	1.09	3.21	.75	9.5244	.0001*
7. มีเทคนิคในการพูด แสดงความคิดเห็นอย่าง เหมาะสม	2.87	.81	3.20	.77	3.26	.70	3.3226	.0378*

* P < .05

จากตารางที่ 6 การทดสอบความแปรปรวนคะแนนรายข้อเกี่ยวกับความสามารถในการเป็นผู้นำของพยาบาลใหม่ ระหว่างการประเมินโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่เองพบที่มีความแตกต่างกัน 6 ข้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อเป็นผู้นำในการประชุมปรึกษาหารือทางการพยาบาล

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแปรปรวนรายข้อเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นของพยาบาลใหม่ ระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่

ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นของพยาบาลใหม่	หัวหน้าหอผู้ป่วย		พยาบาลผู้ร่วมงาน		พยาบาลใหม่		F	P
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ป่วยและญาติ	3.63	.82	3.87	.78	4.07	.78	3.1803	.0435*
2. มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.78	.85	3.91	.76	3.80	.71	.6870	.5041
3. มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน	3.80	.84	3.86	.84	4.00	.67	.6479	.5241
4. คิดค่าประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้	3.26	.63	3.53	.79	3.97	.61	9.7225	.0001*
5. มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	3.53	.97	3.86	.87	4.09	.62	4.5043	.0121*
6. ยอมรับคำแนะนำที่เตือนจากผู้อื่น	3.68	.84	3.82	.83	4.26	.50	6.5556	.0017*
7. ยิ้มแย้มแจ่มใสแสดงความเป็นมิตรกับทุกคน	3.97	.90	4.04	.78	4.14	.61	.4963	.6095
8. ใช้เวลาสุภาพเป็นกันเอง	3.95	.86	4.04	.78	4.19	.60	1.0789	.3417

* P < .05

อากตารางที่ 7 การทดสอบความแปรปรวนคะแนนรายข้อเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นของพยาบาลใหม่ ระหว่างการประเมินโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงานและพยาบาลใหม่เองพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4 ข้อ ได้แก่ มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ป่วยและญาติ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ได้มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และยอมรับคำแนะนำตักเตือนจากผู้อื่น ส่วนอีก 4 ข้อ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแปรปรวน รายข้อเกี่ยวกับความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลใหม่ ระหว่าง หัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่

ความรับผิดชอบในบทบาท หน้าที่ของพยาบาลใหม่	หัวหน้า หอผู้ป่วย		พยาบาล ผู้ร่วมงาน		พยาบาล ใหม่		F	P
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
	1. ตรงต่อเวลา และเอาใจ ใส่งานที่ได้รับมอบหมาย	3.75	.83	3.95	.79	4.26		
2. ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ วางไว้	4.00	.74	3.94	.75	4.19	.67	1.8383	.1615*
3. แต่งกายถูกต้องตาม ระเบียบ และสะอาด เรียบร้อย	4.36	.66	4.25	.67	4.31	.64	.4917	.6122
4. สนใจเอาใจใส่ผู้ป่วย อย่างสม่ำเสมอ	3.39	.58	3.67	.84	4.07	.68	8.1095	.0004*
5. รักษามาตรฐานการ ปฏิบัติงานในระดับดีที่สุด ไว้เสมอ	3.12	.74	3.51	.87	3.82	.80	7.3159	.0008*
6. เป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคคล อื่นในด้านที่เกี่ยวกับการให้ การพยาบาล	3.09	.76	3.40	.93	3.56	.63	3.1757	.0437*

* P < .05

จากตารางที่ 8 การทดสอบความแปรปรวนคะแนนรายชื่อเกี่ยวกับความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลใหม่ ระหว่างการประเมิน โดยหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่เองพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 4 ข้อ ยกเว้นข้อปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้ และแต่งกายถูกต้องตามระเบียบและสะอาดเรียบร้อยที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05



จากตารางที่ 8 การทดสอบความแปรปรวนคะแนนรายชื่อเกี่ยวกับความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลใหม่ ระหว่างการประเมิน โดยหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่เองพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 4 ข้อ ยกเว้นข้อปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้ และแต่งกายถูกต้องตามระเบียบและสะอาดเรียบร้อยที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05



ตารางที่ 9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแปรปรวน รายชื่อเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของพยาบาลใหม่ ระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่

บุคลิกลักษณะของ พยาบาลใหม่	หัวหน้า หอผู้ป่วย		พยาบาล ผู้ร่วมงาน		พยาบาล ใหม่		F	P
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
	1. มีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ ผู้อื่น	3.63	.76	3.96	.73	4.17		
2. มีความซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน	3.90	.66	3.86	.81	4.12	.64	1.7698	.1727
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.29	.74	3.51	.85	3.51	.71	1.2791	.2803
4. มีกิริยา มารยาท เหมาะสมแก่กาลเทศะ	3.75	.69	3.73	.79	3.97	.68	1.5825	.2078
5. สุขุม รอบคอบ ควบคุม อารมณ์ได้ดี	3.34	.79	3.48	.86	3.73	.67	2.3932	.0937
6. สนใจและพยายามให้ ความร่วมมือในกิจกรรม ของหน่วยงาน และสมาคม วิชาชีพ	3.29	.71	3.53	.98	3.90	.62	4.9920	.0076*
7. ปรับปรุงและเสริมสร้าง บุคลิกลักษณะของตนเอง ให้เหมาะสมอยู่เสมอ	3.26	.70	3.55	.84	3.87	.74	5.8478	.0033*

* $P < .05$

จากตารางที่ 9 การทดสอบความแปรปรวนของคะแนนรายชื่อเกี่ยวกับบุคลิก
ลักษณะของพยาบาลใหม่ ระหว่างการประเมินโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และ
พยาบาลใหม่เองพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในเรื่องมี
เมตตากฎมาถือเพื่อผู้อื่น สนใจและพยายามให้ความร่วมมือในกิจกรรมของหน่วยงานและ
สมาคมวิชาชีพ ปรับปรุงและเสริมสร้างบุคลิกลักษณะของตนเองให้เหมาะสมอยู่เสมอ ส่วนอีก
4 ข้อ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยคะแนนรวม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนสูงสุด คะแนนต่ำสุดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ รวบรวมทุกคืน ของ หัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่

การปฏิบัติงานด้าน	คะแนน					หัวหน้าหอผู้ป่วย					พยาบาลผู้ร่วมงาน					พยาบาลใหม่				
	Mean	Max.	Min	X	SD	Max.	Min	X	SD	Max.	Min	X	SD	Max.	Min	X	SD			
1. ความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล (17 ข้อ)	85	68	33	50.75	8.21	70	29	55.14	8.79	83	50	65.19	8.42							
2. ความสามารถในการเป็นผู้ทำ (7 ข้อ)	35	28	11	18.09	4.11	30	10	19.57	4.96	31	15	22.87	3.74							
3. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (8 ข้อ)	40	39	17	29.63	5.81	40	18	30.96	5.47	40	25	32.56	4.05							
4. ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ (6 ข้อ)	30	27	14	21.73	3.50	30	13	22.75	4.12	30	17	24.24	3.34							
5. บุคลิกลักษณะ (7 ข้อ)	35	32	18	24.48	3.80	35	15	26.66	4.94	35	20	27.29	3.97							
6. คะแนนโดยรวมทั้ง 5 ด้าน (45 ข้อ)	225	186	101	144.70	22.52	176	94	154.11	24.94	212	133	172.11	20.92							

- จากตารางที่ 10 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่ พบว่า พยาบาลใหม่ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง สูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลผู้ร่วมงานในรายด้านและรวมทุกด้าน และหัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินพยาบาลใหม่ต่ำสุดในรายด้าน และรวมทุกด้าน



ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่รายด้าน และรวมทุกด้านของหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่

การปฏิบัติงาน ของพยาบาลใหม่	หัวหน้าหอผู้ป่วย		พยาบาลผู้ร่วมงาน		พยาบาลใหม่	
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD
1. ด้านความรู้และทักษะใน การปฏิบัติกรพยาบาล	3.05	0.73	3.26	0.70	3.85	0.68
2. ความสามารถในการเป็น ผู้นำ	2.59	0.80	2.79	0.96	3.32	0.78
3. ความสามารถในการทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.73	0.83	3.88	0.81	4.07	0.64
4. ความรับผิดชอบในบทบาท หน้าที่	3.66	0.84	3.79	0.86	4.05	0.73
5. บุคลิกลักษณะ	3.49	0.77	3.66	0.86	3.93	0.68
รวม 5 ด้าน	3.22	0.90	3.41	0.91	3.80	0.74

ค่าเฉลี่ยนี้คำนวณจากผลรวมของความถี่คูณระดับคะแนนหารด้วยจำนวนแบบสอบถาม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคำนวณจากค่าเฉลี่ยที่ได้ ทั้งนี้เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับการแปลผลระดับคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลใหม่ ระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่ ด้วยสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway Analysis of Variance)

แหล่ง	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	4693.68	2346.84	31.5467	.0000
ภายในกลุ่ม	224	16663.95	74.39		
ทั้งหมด	226	21357.63			

พบว่ามีค่าแตกต่างกัน จึงทดสอบด้วย Scheffe test

\bar{x}	กลุ่มตัวอย่าง	หัวหน้า หอผู้ป่วย	พยาบาล ผู้ร่วมงาน	พยาบาล ใหม่
50.75	หัวหน้าหอผู้ป่วย			
55.14	พยาบาลผู้ร่วมงาน	*		
65.19	พยาบาลใหม่	*	*	

พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลใหม่ที่ประเมินโดยพยาบาลใหม่เองสูงกว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลผู้ร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยคะแนนด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลใหม่ที่ประเมินโดยพยาบาลผู้ร่วมงานสูงกว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนด้านความสามารถในการเป็นผู้นำของพยาบาลใหม่ ระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่ ด้วยสถิติ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway Analysis of Variance)

แหล่ง	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	511.72	225.85	11.9717	.0000
ภายในกลุ่ม	224	4787.33	21.37		
ทั้งหมด	226	5299.05			

พบว่ามีความแตกต่างกัน จึงทดสอบต่อด้วย Scheffé test

x̄	กลุ่มตัวอย่าง	หัวหน้า หอผู้ป่วย	พยาบาล ผู้ร่วมงาน	●พยาบาล ใหม่
18.09	หัวหน้าหอผู้ป่วย			華
19.57	พยาบาลผู้ร่วมงาน			橋
22.87	พยาบาลใหม่	*	*	聖

พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนด้านความสามารถในการเป็นผู้นำของพยาบาลใหม่ ที่ประเมินโดยพยาบาลใหม่เองสูงกว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลผู้ร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นของพยาบาลใหม่ ระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่ ด้วยสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway Analysis of Variance)

แหล่ง	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	176.52	88.26	3.1221	.0460
ภายในกลุ่ม	224	6332.44	28.26		
ทั้งหมด	226	6508.96			

พบว่ามีความแตกต่างกัน จึงทดสอบด้วย Scheffe test

\bar{x}_i	กลุ่มตัวอย่าง	หัวหน้าหอผู้ป่วย	พยาบาลผู้ร่วมงาน	พยาบาลใหม่
29.63	หัวหน้าหอผู้ป่วย			
30.96	พยาบาลผู้ร่วมงาน			
32.56	พยาบาลใหม่	*		

พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นของพยาบาลใหม่ที่ประเมินโดยพยาบาลใหม่เองสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนด้านความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลใหม่ ระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่ ด้วยสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway Analysis of Variance)

แหล่ง	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	132.29	66.14	4.3804	.0136
ภายในกลุ่ม	224	3382.67	15.10		
ทั้งหมด	226	3514.96			

พบว่ามีความแตกต่างกัน จึงทดสอบต่อด้วย Scheffe test

\bar{x}	กลุ่มตัวอย่าง	หัวหน้า หอผู้ป่วย	พยาบาล ผู้ร่วมงาน	พยาบาล ใหม่
21.73	หัวหน้าหอผู้ป่วย			
22.75	พยาบาลผู้ร่วมงาน			
24.24	พยาบาลใหม่	*		

พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนด้านความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลใหม่ ที่ประเมินโดยพยาบาลใหม่เองสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนด้านบุคลิกลักษณะของพยาบาลใหม่ ระหว่าง หัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่ ด้วยสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway Analysis of Variance)

แหล่ง	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	163.84	81.92	3.8806	.0220
ภายในกลุ่ม	224	4728.84	21.11		
ทั้งหมด	226	4892.68			

พบว่ามีค่าความแตกต่างกัน จึงทดสอบด้วย Scheffe test

\bar{x}	กลุ่มตัวอย่าง	หัวหน้า หอผู้ป่วย	พยาบาล ผู้ร่วมงาน	พยาบาล ใหม่
24.48	หัวหน้าหอผู้ป่วย			
25.66	พยาบาลผู้ร่วมงาน			
27.29	พยาบาลใหม่	*		

พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนด้านบุคลิกลักษณะของพยาบาลใหม่ ที่ประเมินโดย พยาบาลใหม่เอง สูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่ ด้วยสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway Analysis of Variance)

แหล่ง	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	16443.35	8221.67	14.4563	.0000
ภายในกลุ่ม	224	127394.52	568.72		
ทั้งหมด	226	143837.87			

พบว่ามีความแตกต่างกัน จึงทดสอบต่อด้วย Scheffe test

\bar{x}_i	กลุ่มตัวอย่าง	หัวหน้า หอผู้ป่วย	พยาบาล ผู้ร่วมงาน	พยาบาล ใหม่
144.70	หัวหน้าหอผู้ป่วย			
154.11	พยาบาลผู้ร่วมงาน			
172.17	พยาบาลใหม่	*	*	

พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนโดยรวมทั้ง 5 ด้าน (ความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความรับผิดชอบ ในบทบาทหน้าที่ บุคลิกลักษณะ) ที่ประเมินโดยพยาบาลใหม่เองสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลผู้ร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ (คะแนนปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน) กับ

- อันดับที่เลือกเรียนวิชาชีพพยาบาล
- คะแนนเฉลี่ยตลอดหลักสูตร
- การได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เลือก
- ความพึงพอใจในลักษณะงาน
- ความพึงพอใจในผู้ร่วมงาน
- ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
- การปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถ

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างอันดับที่เลือกเรียนวิชาชีพพยาบาลกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ โดยใช้การทดสอบไค-สแควร์ (Chi-square test)

อันดับที่เลือกเรียน วิชาชีพพยาบาล	ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลใหม่		χ^2	P
	คะแนนรวม ≥ 168	คะแนนรวม ≤ 167		
อันดับที่ 1-2	17	7	1.47023	> .05
อันดับที่ 3-6	8	9		

พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างอันดับที่เลือกเรียนวิชาชีพพยาบาล กับความสามารถในการปฏิบัติงาน (คะแนนรวมทั้ง 5 ด้าน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ โดยใช้การทดสอบไค-สแควร์ (Chi-square test)

คะแนนเฉลี่ย ตลอดหลักสูตร	ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลใหม่		χ^2	P
	คะแนนรวม ≥ 168	คะแนนรวม ≤ 167		
≥ 2.75	19	13	.00009	> .05
≤ 2.74	6	3		

พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรกับความสามารถในการปฏิบัติงาน (คะแนนรวมทั้ง 5 ด้าน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างการได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เลือกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ โดยใช้การทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square test)

การปฏิบัติงานใน หน่วยงานที่เลือก	ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลใหม่		χ^2	P
	คะแนนรวม ≥ 168	คะแนนรวม ≤ 167		
ได้ตามต้องการ	23	14	.00000	> .05
ไม่ได้ตามต้องการ	2	2		

พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เลือก กับความสามารถในการปฏิบัติงาน (คะแนนรวมทั้ง 5 ด้าน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในลักษณะงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ โดยใช้การทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square test)

ความพึงพอใจในลักษณะงาน	ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่		χ^2	P
	คะแนนรวม ≥ 168	คะแนนรวม ≤ 167		
มาก	10	7	.00000	> .05
ปานกลาง	15	9		

พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในลักษณะงานกับความสามารถในการปฏิบัติงาน (คะแนนรวมทั้ง 5 ด้าน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในผู้ร่วมงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ โดยใช้การทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square test)

ความพึงพอใจในผู้ร่วมงาน	ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่		χ^2	P
	คะแนนรวม ≥ 168	คะแนนรวม ≤ 167		
มาก	13	5	2.90158	> .05
ปานกลาง	12	10		
น้อย	-	1		

พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในผู้ร่วมงานกับความสามารถในการปฏิบัติงาน (คะแนนรวมทั้ง 5 ด้าน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจในการปฏิบัติงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ โดยใช้การทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square test)

ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่		χ^2	P
	คะแนนรวม ≥ 168	คะแนนรวม ≤ 167		
มาก	4	-	5.69900	> .05
ปานกลาง	21	14		
น้อย	-	2		

พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจในการปฏิบัติงานกับความสามารถในการปฏิบัติงาน (คะแนนรวมทั้ง 5 ด้าน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ โดยใช้การทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square test)

การปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถ	ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่		χ^2	P
	คะแนนรวม ≥ 168	คะแนนรวม ≤ 167		
มาก	11	-	10.56810	> .05
ปานกลาง	14	15		
น้อย	-	1		

$$C = .4527$$

พบว่ามีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางระหว่างการปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถ กับความสามารถในการปฏิบัติงาน (คะแนนรวมทั้ง 5 ด้าน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงานและพยาบาลใหม่

หัวหน้าหอผู้ป่วย มีอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี และ 40-49 ปี ในจำนวนใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 40.00 และร้อยละ 46.67 ตามลำดับ ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาทางการพยาบาลระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.33 และปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม-ศัลยกรรม แผนกสูติ-นรีเวช ร้อยละ 40.00 และร้อยละ 20.00 ตามลำดับ หัวหน้าหอผู้ป่วยให้พยาบาลใหม่ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าทีมและหัวหน้าเวร ร้อยละ 90.20 เท่ากัน เนื่องจากได้ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้ว 1-5 เดือน และพยาบาลใหม่ร้อยละ 9.80 ไม่เคยปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าทีมและหัวหน้าเวร เพราะประสบการณ์และความชำนาญยังไม่มีเพียงพอ (ตารางที่ 1)

พยาบาลผู้ร่วมงาน ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.74 และร้อยละ 47.17 ตามลำดับ มีวุฒิการศึกษาทางการพยาบาลระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.68 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม-ศัลยกรรม ร้อยละ 33.96 รองลงมาคือ แผนกการพยาบาลพิเศษและไอ.ซี.ยู. ร้อยละ 20.76 และร้อยละ 18.87 ตามลำดับ พยาบาลผู้ร่วมงานให้พยาบาลใหม่ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าทีมและหัวหน้าเวร ร้อยละ 73.80 และร้อยละ 77.90 ตามลำดับ โดยต้องผ่านการปฏิบัติงานมาแล้ว 1-5 เดือน และส่วนน้อยที่พยาบาลใหม่ไม่เคยปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าทีม และหัวหน้าเวร คิดเป็นร้อยละ 24.10 และร้อยละ 22.10 ตามลำดับ เพราะประสบการณ์และความชำนาญยังไม่มีเพียงพอ (ตารางที่ 1)

พยาบาลใหม่ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 85.40 มีอายุ 21-23 ปี เลือกเรียนวิชาชีพพยาบาลเป็นอันดับหนึ่งมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.80 รองลงมาคือ อันดับที่ 3 และ 4 คิดเป็นร้อยละ 17.10 และ 14.60 ตามลำดับ คะแนนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรอยู่ระหว่าง 3.00-3.49 และ 2.50-2.99 คิดเป็นร้อยละ 43.90 และร้อยละ 39.02 ตามลำดับ แผนกที่เข้าปฏิบัติงานมากที่สุดคือ แผนกอายุรกรรม-ศัลยกรรม ร้อยละ 58.50 รองลงมาคือแผนก ไอ.ซี.ยู. ผู้ใหญ่, ทารก และแผนกสูติ-นรีเวช คิดเป็น ร้อยละ 17.00 และร้อยละ 14.60 ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

สำหรับหน่วยงานที่พยาบาลใหม่เลือกเพื่อปฏิบัติงานนั้น พยาบาลใหม่เลือกหน่วยงานที่ต้องการปฏิบัติงานมากที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่งคือ แผนกอายุรกรรม-ศัลยกรรม ร้อยละ 56.10 รองลงมาคือ แผนกไอ.ซี.ยู ผู้ใหญ่, ทารก ร้อยละ 14.60 พยาบาลใหม่เลือกหน่วยงานที่ต้องการปฏิบัติงานมากที่สุดเป็นอันดับที่สอง คือ แผนกอายุรกรรม-ศัลยกรรม ร้อยละ 34.1 รองลงมาคือ แผนก ไอ.ซี.ยู ผู้ใหญ่, ทารก ร้อยละ 12.20 พยาบาลใหม่เลือกหน่วยงานที่ต้องการปฏิบัติงานมากที่สุด เป็นอันดับที่ 3 คือ แผนกอายุรกรรม-ศัลยกรรม ร้อยละ 14.60 รองลงมาคือ แผนกกุมารเวช แผนกไอ.ซี.ยู ผู้ใหญ่, ทารก และแผนกปัจจุบันพยาบาล ร้อยละ 4.90 เท่ากัน นอกจากนี้มีพยาบาลใหม่ที่ไม่เลือกหน่วยงานที่ต้องการปฏิบัติงานเลยไม่ว่าจะเป็นอันดับ 1, 2 และ 3 คิดเป็นร้อยละ 2.40, 19.00 และ 68.30 ตามลำดับ (ตารางที่ 3)

พยาบาลใหม่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เลือก ร้อยละ 90.2 ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจลักษณะงานและผู้ร่วมงานในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 58.5 และร้อยละ 53.7 ตามลำดับ มีความพึงพอใจในระดับมากร้อยละ 41.5 และร้อยละ 43.9 ตามลำดับ พยาบาลใหม่ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจและปฏิบัติงานตรงกับความสามารถในระดับปานกลางมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 85.4 และ ร้อยละ 70.7 ตามลำดับ เข้าใจปรัชญาและจุดมุ่งหมายของฝ่ายการพยาบาล ร้อยละ 85.4 และคิดว่าปรัชญาและจุดมุ่งหมายสอดคล้องกับการบริการ ร้อยละ 53.7 แต่มีผู้ไม่แน่ใจว่าปรัชญาและจุดมุ่งหมายจะสอดคล้องกับการบริการร้อยละ 41.5 นอกจากนี้พยาบาลใหม่ได้รับการปฐมนิเทศเฉพาะในงานการพยาบาลที่ปฏิบัติอยู่ ร้อยละ 97.6 โดยใช้ระยะเวลาปฐมนิเทศ 1-7 วัน ซึ่งส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ระยะเวลาในการปฐมนิเทศเหมาะสม ร้อยละ 78.0 พยาบาลใหม่ส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าจะปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลหัวเฉียวตลอดไป ร้อยละ 70.7 และคิดจะลาออกเมื่อทำงานครบ 2 ปี ลาออกเพื่อประกอบอาชีพอื่น และลาออกเพื่อศึกษาคือ ร้อยละ 12.2 ร้อยละ 9.8 และร้อยละ 2.4 ตามลำดับ มีเพียงร้อยละ 4.9 ที่คิดว่าจะทำงานที่โรงพยาบาลหัวเฉียวตลอดไป ส่วนเรื่องการจัดการเรียนการสอนของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พยาบาลใหม่มีความเห็นว่าสอดคล้องกับการปฏิบัติงานการพยาบาลในระดับปานกลาง ร้อยละ 65.8 สอดคล้องในระดับมากร้อยละ 29.3 (ตารางที่ 4)

เป็นที่น่าสังเกตว่าพยาบาลใหม่ส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าจะปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลหัวเฉียวตลอดไปร้อยละ 70.7 อีกส่วนหนึ่งคิดว่าจะลาออกไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตามร้อยละ 24.4 มีพยาบาลใหม่เพียงร้อยละ 4.9 เท่านั้นที่คิดว่าอาจจะปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลหัวเฉียวตลอดไป ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของหลาย ๆ สถาบัน เช่น การศึกษาเกี่ยวกับปรากฏการณ์การลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พ.ศ. 2536-2537 (บุญชอบ บำเพ็ญนรกิจ และคณะ, 2538) พบว่า พยาบาลที่ลาออกแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกใช้เวลาในการตัดสินใจลาออกในระยะสั้น 1 สัปดาห์ถึง 3 เดือน และกลุ่มที่ใช้เวลาในการตัดสินใจ 3 เดือนขึ้นไปถึง 1 ปี เป็นกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี เป็นส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีขึ้นไป ซึ่งสิ่งผลักดันให้ลาออกในกลุ่มนี้เกิดจาก สภาพงานที่หนัก สภาพการอยู่แเวร การมองไม่เห็นความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติอยู่ ความเบื่อหน่าย และความไม่คุ้มค่าของค่าตอบแทน (เงินเดือน) ที่ได้รับ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งเป็นกลุ่มที่ใช้เวลาในการตัดสินใจลาออกเป็นระยะเวลาสั้น 2-4 ปี เป็นกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี เช่นกัน และสิ่งผลักดันให้ลาออกคือการมองไม่เห็นความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติอยู่ และสภาพงานที่หนัก ส่วนการศึกษาของ ถนอมขวัญ ทวีบุรณ และคณะ (2538 : 4) เกี่ยวกับการติดตามผลการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราชนั้น พบว่า พยาบาลใหม่มีความคิดเห็นว่าจะลาออกเมื่อทำงานครบ 2 ปี ร้อยละ 58.3 ลาออกเพื่อศึกษาต่อ ร้อยละ 14.4 ไม่แน่ใจว่าจะปฏิบัติงานตลอดไป ร้อยละ 10.6 มีพยาบาลใหม่เพียง ร้อยละ 5.3 เท่านั้นที่คิดว่าจะปฏิบัติงานอยู่ตลอดไป นอกจากนี้ สุชาติ รัชชกุล (2527) ได้สำรวจปัญหาในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน พบว่า ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานของพยาบาลได้แก่ พยาบาลมีจำนวนน้อยแต่ผู้ป่วยมีจำนวนมาก เงินเดือนและสวัสดิการไม่ดี ขาดการสนับสนุนด้านการศึกษาคือแพทย์ใช้อารมณ์ขณะปฏิบัติงานและต้องทำงานที่ไม่เกี่ยวกับการพยาบาล

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยในครั้งนี้ก็พบว่า พยาบาลใหม่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เลือก ร้อยละ 90.2 พึงพอใจลักษณะงานและผู้ร่วมงานในระดับมาก ร้อยละ 41.5 และ 43.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติงานตรงกับความสามารถในระดับมากและปานกลาง ร้อยละ 26.8 และ 70.7 ตามลำดับ มีความเข้าใจในปรัชญาและจุดมุ่งหมายของฝ่ายการพยาบาลร้อยละ 85.4 ปรัชญาและจุดมุ่งหมายสอดคล้องกับการบริการ ร้อยละ 53.7 และได้รับการปฐมนิเทศเฉพาะในงานการพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ ร้อยละ 97.6 จึงเห็นได้ว่าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลหัวเฉียวได้มีนโยบายที่จะสร้างความเข้าใจให้พยาบาลใหม่ได้ทราบถึงขั้นตอนและแนวทางในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เสริมสร้างความรัก ความผูกพัน และความประทับใจให้กับพยาบาลใหม่

เพื่อเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจให้พยาบาลใหม่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นถ้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลหัวเฉียว ได้นำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงส่วนที่บกพร่อง จะเป็นการส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ให้ดีขึ้น ช่วยให้พยาบาลใหม่ปฏิบัติงานได้อย่างมีความมั่นใจและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลใหม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและวิชาชีพพยาบาล ดังที่สมาคมพยาบาลแห่งสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ. 1983 (อ้างใน พวงรัตน์ บุญญาบุรุษ, 2526 : 29) ได้รายงานผลการศึกษเกี่ยวกับพยาบาลในโรงพยาบาล 50 แห่งที่ประสบผลสำเร็จในการจงใจทำให้พยาบาลคงอยู่เป็นระยะเวลานาน โดยที่ลักษณะของโรงพยาบาลที่พบว่าเป็นสิ่งดึงดูดใจ คือ

1. อัตราส่วนของพยาบาลต่อผู้ป่วยสามารถประกันคุณภาพการดูแลผู้ป่วยได้
2. การจัดบุคลากรมีความยืดหยุ่น
3. ตารางเวรยืดหยุ่น ไม่มีเวรแบบหมุนเวียน
4. ผู้บริหารการพยาบาลและผู้บริหาร โรงพยาบาลให้การสนับสนุนอย่างดี
5. ใช้ระบบพยาบาลเจ้าของใจ
6. มีความก้าวหน้า
7. ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม
8. ใช้การติดต่อสื่อสารแบบเปิดทุกทิศทาง
9. มีโอกาสในการศึกษาต่อและฝึกอบรม
10. แพทย์และพยาบาลมีสัมพันธ์ภาพที่ดี
11. มีผลประโยชน์ระยะยาว
12. มีงบประมาณสำหรับพัฒนาวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 การปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่

แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ

1. ความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล
2. ความสามารถในการเป็นผู้นำ
3. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
4. ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่
5. บุคลิกลักษณะ

การประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่รายชื่อในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล

พบว่า การประเมินผลด้านนี้ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 17 ข้อ เป็นที่น่าสังเกตว่าพยาบาลใหม่ประเมินตนเองในทุกข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลผู้ร่วมงาน โดยที่พยาบาลใหม่ประเมินตนเอง ในด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับดีทุกข้อ ส่วนหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลผู้ร่วมงานประเมินพยาบาลใหม่ในด้านเดียวกันนี้อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ (ตารางที่ 5) ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะในทัศนะของพยาบาลใหม่ที่ทำงานมาเพียง 6 เดือนเท่านั้น ยังมีประสบการณ์ในการทำงานไม่มากและมีความพอใจที่ตนเองมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นกว่าในขณะที่เป็นนักศึกษา จึงเห็นว่าตนเองได้ปฏิบัติงานได้มากขึ้นและปฏิบัติได้อย่างเต็มความสามารถแล้วจึงให้คะแนนตนเองสูง แต่ในทัศนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลผู้ร่วมงานซึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า อาจมีความคาดหวังหรือมีเกณฑ์ในการประเมินผลงานที่สูงกว่าพยาบาลใหม่ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ได้ไม่ถึงเกณฑ์ หรือประเมินผลงานได้ไม่เท่ากับที่คาดหวังไว้ จึงประเมินผลให้คะแนนน้อยกว่าที่พยาบาลใหม่ประเมินผลตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยหลายเรื่อง เช่น การวิจัยของ กระทรวงสาธารณสุข (2537 : 35) ได้ศึกษาคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ ปีการศึกษา 2535 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง พบว่า ผู้บังคับบัญชาประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาด้านบริการและวิชาการ มีคะแนนต่ำกว่าที่ผู้สำเร็จการศึกษาประเมินตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับผลการวิจัยของถนอมขวัญ ทวีบุรณ และคณะ (2538: 39) ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของ

พยาบาลใหม่ในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช เมื่อเดือนเมษายน 2536 พบว่า ด้านความรู้ และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลนั้น พยาบาลใหม่ประเมินตนเองอยู่ในระดับดีทุกข้อ และมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้บังคับบัญชาและพยาบาลผู้ร่วมงานประเมินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยในรายชื่อของด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล พบว่า ข้อที่ถูกประเมินโดยหัวหน้าหรือผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่ ที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อปฏิบัติการพยาบาลด้วยความประณีต นุ่มนวล และมุ่งความปลอดภัย โดยได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.36, 3.46 และ 4.07 ตามลำดับ ส่วนข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในทั้ง 3 กลุ่ม คือ การคิดแปลงการพยาบาลตามหลักวิชาให้เหมาะสมกับผู้ป่วยและสภาพการณ์ โดยได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.53, 3.09 และ 3.73 ตามลำดับ (ตารางที่ 5) ซึ่งสอดคล้องกับการสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 1 (2530 : 104) ที่ได้กล่าวถึงคุณภาพบัณฑิตพยาบาลในปัจจุบันว่ามีข้อบกพร่องที่ควรได้รับการพัฒนาข้อหนึ่งคือ ปัญหาเชิงปฏิบัติการพยาบาล (Psychomotor) โดยกล่าวว่า บัณฑิตพยาบาลยังขาดการประยุกต์ความรู้มาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล และผลงานวิจัยของ ผ่องศรี เกียรติเลิศสนา และคณะ (2532 : 113) ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลในด้านการดูแลผู้รับบริการอยู่ในเกณฑ์ดีทุกข้อ ยกเว้นมีเพียงข้อเดียวที่ได้รับการประเมินว่าอยู่ในระดับปานกลางคือ การประยุกต์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และผู้รับบริการ ผลการวิจัยนี้อาจมีสาเหตุจากระยะเวลาในการฝึกปฏิบัติงานในขณะที่เป็นนักศึกษายังไม่เพียงพอ ทำให้นักศึกษาขาดประสบการณ์ในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการให้การพยาบาลที่เหมาะสมกับผู้ป่วยและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งในประเด็นนี้ทางสถาบันการศึกษา อาจหาทางแก้ไขโดยเพิ่มพูนประสบการณ์ที่หลากหลายให้กับนักศึกษาให้มากขึ้น รวมทั้งการเรียนการสอนควรเน้นที่หลักการพยาบาลเป็นสำคัญมากกว่าการเน้นวิธีการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้ นักศึกษาสามารถประยุกต์หลักการพยาบาล ไปใช้ในการปฏิบัติงานในสถานที่ต่างๆและตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้เพราะการปฏิบัติงานพยาบาลในแต่ละแห่งนั้น จะมีวิธีการหรือรูปแบบที่แตกต่างกันในรายละเอียด แต่หลักการพยาบาลจะเหมือนกัน ดังนั้นการฝึกฝนให้ผู้เรียนเข้าใจในหลักการพยาบาล เข้าใจเหตุผลของการปฏิบัติมากกว่าสอนให้จำวิธีการปฏิบัติ จะช่วยให้นักศึกษามีความสามารถในการประยุกต์หรือคิดแปลงการพยาบาลตามหลักวิชาให้เหมาะสมกับผู้ป่วยและสถานการณ์ต่างๆได้ดีขึ้น ซึ่งการสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 1 (2530 : 106) ได้เสนอแนวคิดในการผลิตบัณฑิตพยาบาล

ที่มีคุณภาพคล้ายกันคือ ควรมีการจัดการศึกษาโดยเน้นในเรื่องของวิธีการเรียนการสอน เพื่อให้บัณฑิตสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้จริง และควรมีการจัดงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษามาช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนควรมุ่งเน้นที่หลักการหรือแนวคิด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่บัณฑิต

2. ด้านความสามารถในการเป็นผู้นำ

พบว่า การประเมินโดยหัวหน้าหรือผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่เอง มีความแตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อเป็นผู้นำในการประชุมปรึกษาหารือทางการพยาบาล โดยพยาบาลใหม่ประเมินตนเองในด้านความสามารถในการเป็นผู้นำอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้นข้อจัดลำดับความสำคัญในการทำงานและกระทำสิ่งที่ควรกระทำตามลำดับก่อนหลัง ที่ประเมินอยู่ในระดับดี

พยาบาลผู้ร่วมงานประเมินพยาบาลใหม่ในด้านเดียวกันนี้อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ส่วนหัวหน้าหรือผู้ป่วยประเมินพยาบาลใหม่อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ และประเมินอยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ ได้แก่ เป็นผู้นำในการประชุมปรึกษาหารือทางการพยาบาล เสนอแนะการเปลี่ยนแปลงหรือวิธีการแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติการพยาบาล รวมทั้งแนะนำและนิเทศงานแก่เจ้าหน้าที่ (ตารางที่ 6)

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ กุศล ศรีอุทัย และคณะ (2534 : 64) ที่ได้ติดตามผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเชนดัลลิส พบว่า การรับรู้ของผู้สำเร็จการศึกษาต่อการปฏิบัติงานด้านบริหารทุกข้ออยู่ในเกณฑ์พอใช้ และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษากับผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานด้านบริหารนี้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยของผู้สำเร็จการศึกษาสูงกว่าผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ของถนอมขวัญ ทวีบูรณ์ และคณะ (2538 : 39) ก็ให้ผลการวิจัยที่คล้ายคลึงกันคือ พยาบาลใหม่ประเมินความสามารถในการเป็นผู้นำของตนเองอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เช่นเดียวกับผู้บังคับบัญชาและพยาบาลผู้ร่วมงาน และมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าของผู้บังคับบัญชาและพยาบาลผู้ร่วมงาน

การที่ความสามารถในการเป็นผู้นำของพยาบาลใหม่ ทั้งที่ประเมินโดยตนเอง โดยพยาบาลผู้ร่วมงาน และโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และพยาบาลผู้ร่วมงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินต่ำกว่าพยาบาลใหม่ประเมินตนเองนั้นอาจเนื่องมาจากเหตุผล 3 ประการ คือ

1. ความสามารถในการเป็นผู้นำนั้นเป็นความสามารถในระดับสูงทุกข้อ เช่น วิเคราะห์และตัดสินใจแก้ปัญหาของผู้ป่วยและปัญหาทางการพยาบาลได้ แนะนำและนิเทศงานแก่เจ้าหน้าที่ มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร เป็นผู้นำในการประชุมปรึกษาหารือทางการพยาบาล เป็นต้น ความสามารถด้านนี้ต้องใช้เวลาในการสั่งสมประสบการณ์พยาบาลใหม่เพิ่งเริ่มปฏิบัติงานได้เพียง 6 เดือนเท่านั้น จึงมีประสบการณ์ในด้านนี้น้อย ประกอบกับพยาบาลใหม่อายุเฉลี่ย 21-23 ปี ซึ่งมีอายุใต้น้อยกว่าผู้ร่วมงานทั้งในระดับเดียวกัน และระดับที่ต่ำกว่า ทำให้พยาบาลใหม่ไม่กล้าแสดงออกด้านการเป็นผู้นำมากนัก ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ มาเจสกี และเทเรซา (Majewski and Teresa, 1990) พบว่า ระดับของอายุมีผลต่อพฤติกรรมกล้าแสดงออก ผู้ที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ทั้งนี้เป็นเพราะว่าบุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้น จะมีการเรียนรู้และประสบการณ์มากขึ้น ทำให้มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกมากขึ้น

2. พยาบาลใหม่เพิ่งเริ่มปฏิบัติงานได้เพียง 6 เดือน อาจมีโอกาสได้ปฏิบัติงานในด้านการเป็นผู้นำน้อย จึงทำให้ผู้ร่วมงานและหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่สามารถประเมินได้อย่างชัดเจนว่ามีความสามารถระดับใด จึงได้รับการประเมินให้อยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่

3. จากข้อมูลส่วนตัวที่ได้รับจากหัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้ร่วมงานในงานวิจัยเรื่องนี้ พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลผู้ร่วมงานที่อาวุโสกว่า ไม่ให้พยาบาลใหม่บางคนปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าเวรและหัวหน้าทีม เพราะประสบการณ์และความชำนาญยังไม่เพียงพอ เหตุผลนี้จึงเป็นส่วนเสริมทำให้พยาบาลใหม่ขาดประสบการณ์ด้านความสามารถในการเป็นผู้นำยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตามในการจัดการเรียนการสอนของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ก็ควรคำนึงถึงผลการประเมินโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยในข้อที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับน้อย เพื่อนำไปพิจารณาพัฒนาสำหรับบัณฑิตรุ่นต่อ ๆ ไป ซึ่งได้แก่ เป็นผู้นำในการประชุมปรึกษาหารือทางการพยาบาล เสนอแนะการเปลี่ยนแปลงหรือวิธีการแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติการพยาบาล ตลอดจนแนะนำและนิเทศงานแก่เจ้าหน้าที่

8. ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

เมื่อประเมินโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 4 ข้อ ได้แก่ มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ป่วยและญาติ คิดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้ มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และยอมรับคำแนะนำตักเตือนจากผู้อื่น ส่วนอีก 4 ข้อ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพยาบาลใหม่ หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลผู้ร่วมงาน ประเมินความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นของพยาบาลใหม่อยู่ในระดับดีทุกข้อ ยกเว้นข้อคิดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินพยาบาลใหม่อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 7) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุตกษณ์ มิชุทรทรัพย์ (2529 : 54) เรื่อง การติดตามประเมินผลผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลและผดุงครรภ์ระดับต้น คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชามีความเห็นตรงกันว่า ผู้สำเร็จการศึกษามีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ในเกณฑ์ดี

การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีหรือการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การที่พยาบาลใหม่ได้รับการประเมินว่ามีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับดีเกือบทุกข้อนั้นจึงเป็นสิ่งที่ดี โดยเฉพาะลักษณะงานของวิชาชีพพยาบาลจะทำงานกันเป็นทีมพยาบาล ส่วนในข้อคิดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินพยาบาลใหม่ว่ามีความสามารถในระดับต่ำกว่าข้ออื่น ๆ นั้นอาจเป็นเพราะโดยทั่วไปการคิดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ จะเป็นหน้าที่ของพยาบาลที่มีอาวุโสหรือหัวหน้าเวรเป็นส่วนใหญ่ พยาบาลใหม่จึงอาจจะไม่ค่อยได้มีโอกาสปฏิบัติงานในข้อนี้มากนัก อีกทั้งการประสานงานที่ดีเกิดจากทักษะและประสบการณ์ที่ต้องสั่งสม จึงทำให้การพัฒนาความสามารถในข้อนี้น้อยกว่าข้ออื่น ๆ

4. ด้านความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่

พยาบาลใหม่ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเอง แตกต่างจากที่หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลผู้ร่วมงานประเมินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ ยกเว้นข้อปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้และข้อแต่งกายถูกต้องตามระเบียบและสะอาดเรียบร้อย โดยพยาบาลใหม่ หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลผู้ร่วมงานประเมินความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลใหม่อยู่ในระดับดีเกือบทุกข้อ (ตารางที่ 8)

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพันธ์ หิญชีระนันท์ และคณะ (2524 : 69) และงานวิจัยของ ถนอมขวัญ ทวีบุรณ และคณะ (2538 : 40) ที่พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งประเมินโดยผู้สำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชา ในด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะวิชาชีพพยาบาลปลูกฝังให้พยาบาลมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาล จนกระทั่งคุณสมบัติในด้านนี้เป็นคุณลักษณะประจำตัวพยาบาล และอีกประการหนึ่งคือ การปฏิบัติพยาบาลเป็นการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะต้องมีการวางแผนงานนำไปปฏิบัติ และประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันตลอดเวลา สมาชิกทุกคนในทีมพยาบาลมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน และงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตและสุขภาพของผู้ป่วยจึงมีการผิดพลาดไม่ได้ สิ่งเหล่านี้จึงมีผลต่อพยาบาลให้มีความรับผิดชอบต่อสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดที่ผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาลหลายท่านได้กำหนดคุณลักษณะของพยาบาลที่ดีไว้มากมายและลักษณะที่ขาดไม่ได้คือ ความรับผิดชอบต่อ (ละออ หุตางกูร, 2522 : 77)

5. ด้านบุคลิกลักษณะ

พยาบาลใหม่ประเมินบุคลิกลักษณะของตนเอง แตกต่างจากที่หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลผู้ร่วมงานประเมินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งหมด 3 ข้อ คือ มีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อผู้อื่น สนใจและพยายามให้ความร่วมมือในกิจกรรมของหน่วยงานและสมาคมวิชาชีพ รวมทั้งปรับปรุงและเสริมสร้างบุคลิกลักษณะของตนเองให้เหมาะสมอยู่เสมอ ด้านบุคลิกลักษณะของพยาบาลใหม่ซึ่งประเมินโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงานและพยาบาลใหม่เอง พบว่า ส่วนใหญ่ประเมินอยู่ในระดับดีเกือบทุกข้อ โดยลักษณะที่ถูกประเมินที่มีคะแนนมากที่สุด 3 อันดับแรกตรงกันทั้ง 3 กลุ่ม คือ มีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ เสียสละอดทน และมีกิริยา มารยาทเหมาะสมแก่กาลเทศะ (ตารางที่ 9) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกองงานวิทยาลัยพยาบาล (2528 : 76) ผ่องศรี เกียรติเลิศนภา และคณะ (2532 : 116) และถนอมขวัญ ทวีบุรณ และคณะ (2538 : 116) ที่พบว่า ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและบัณฑิตเองมีความเห็นตรงกันว่าบัณฑิตมีบุคลิกภาพอยู่ในระดับดีทุกข้อ เช่นเดียวกับผลของการวิจัยของ จันจิรา วงษ์ชมทอง และคณะ (2536 : 68) พบว่า ทั้งผู้สำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชาต่างประเมินผู้สำเร็จการศึกษาว่ามีคุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความซื่อสัตย์สุจริต ความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น การมีสัมมาคารวะ เป็นต้น

บุคลิกลักษณะที่ดีเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับวิชาชีพพยาบาล เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานบริการที่ต้องให้ความช่วยเหลือ บรรเทาทุกข์ทรมานให้กับเพื่อนมนุษย์ คือผู้ป่วย ซึ่งเป็นงานหนักต้องลงมือปฏิบัติโดยใช้แรงงาน ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการบริการ ต้องมีความอดทน ต้องพบกับสภาพแวดล้อมที่ไม่สวยงามในหอผู้ป่วย (ทัศนาศิลป์, 2533 : 194) ดังนั้นพยาบาลจึงต้องมีบุคลิกลักษณะที่ดี เป็นผู้มีเมตตา กรุณา มีความเสียสละ อดทน มีกิริยามารยาทเหมาะสม เป็นต้น ผู้รับบริการจึงจะเกิดความมั่นใจ ความศรัทธา และรู้สึกปลอดภัย นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมให้การปฏิบัติงานพยาบาลมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังเช่นการวิจัยของ ศรีไพบุลย์ สังข์บัวศรี (2525 : 134) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีคะแนนบุคลิกภาพสูงกว่ากลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์ (2527 : 35) ที่ติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิต หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต (พยาบาลและผดุงครรภ์) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ผู้ที่มีความรู้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีบุคลิกภาพดี จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง

เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่รายด้าน และโดยรวม ระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่

ความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล

ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลใหม่ที่ประเมินโดยพยาบาลใหม่เองสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลผู้ร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยคะแนนด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลใหม่ที่ประเมินโดยพยาบาลผู้ร่วมงานสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 12)

ความสามารถในการเป็นผู้นำ

ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านความสามารถในการเป็นผู้นำของพยาบาลใหม่ที่ประเมินโดยพยาบาลใหม่เองสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลผู้ร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 13)

ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นของพยาบาลใหม่ที่ประเมินโดยพยาบาลใหม่เองสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 14)

ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่

ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลใหม่ที่ประเมินโดยพยาบาลใหม่เองสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 15)

บุคลิกลักษณะ

ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านบุคลิกลักษณะของพยาบาลใหม่ที่ประเมินโดยพยาบาลใหม่เองสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 16)

การปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน

ค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ที่ประเมินโดยพยาบาลใหม่เองสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลผู้ร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 17) ซึ่งตรงกับสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า การประเมินผลตนเองในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่สูงกว่าการประเมินผลโดย ผู้บังคับบัญชา และพยาบาลผู้ร่วมงาน จะเห็นได้ว่าพยาบาลใหม่ประเมินการปฏิบัติงานของตนสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยในทุก ๆ ด้าน และการปฏิบัติงานโดยรวมด้วย นอกจากนี้พยาบาลใหม่ยังประเมินการปฏิบัติงานในด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล ความสามารถในการเป็นผู้นำ และการปฏิบัติงานโดยรวมสูงกว่าพยาบาลผู้ร่วมงาน ส่วนด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลผู้ร่วมงาน

ประเมินพยาบาลใหม่สูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาลเป็นระยะเวลายาวนานโดยเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 15 ปี จึงมีความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติมาก เมื่อประเมินพยาบาลใหม่ซึ่งปฏิบัติงานเพียงระยะ 6 เดือน จึงเห็นว่าการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ในทุก ๆ ด้าน และโดยรวมอยู่ในเกณฑ์พอใช้หรือปานกลาง ส่วนความสามารถในการเป็นผู้นำค่อนข้างต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับพยาบาลผู้ร่วมงานซึ่งมีประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาลไม่ต่ำกว่า 3 ปี ที่เห็นว่าการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ในด้านความสามารถในการเป็นผู้นำค่อนข้างต่ำ ความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลและการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในเกณฑ์พอใช้หรือปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบในระหว่างการปฏิบัติการพยาบาลทั้ง 5 ด้าน จะพบว่า ทั้งหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่เองมีความเห็นตรงกันว่า พยาบาลใหม่มีความสามารถในการเป็นผู้นำต่ำที่สุด (ตารางที่ 11) ซึ่งตรงกับข้อสรุป จากการสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒครั้งที่ 1 (2530 : 105) ได้กล่าวถึงคุณภาพบัณฑิตพยาบาลไทยในปัจจุบันว่ามีข้อบกพร่องในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะความสามารถในการเป็นผู้นำ การบริหารและการจัดการ บัณฑิตพยาบาลมีความสามารถค่อนข้างจำกัด และสอดคล้องกับการติดตามผลบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยพยาบาลศาสตร์บัณฑิต ปีการศึกษา 2524-2527 วิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย โดย อรวรรณ อุทัยเสน (2530 : 88) พบว่า ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและบัณฑิตคือผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตด้านการมีลักษณะเป็นผู้นำได้รับการประเมินต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับคุณลักษณะข้ออื่น ๆ คุณลักษณะความเป็นผู้นำนี้มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมาก เพราะจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางแผนการพยาบาลไว้ และทำให้การพยาบาลมีคุณภาพ ผลจากการวิจัยนี้คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติจึงนำจะหาวิธีปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และการจัดประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างให้บัณฑิตพยาบาลมีลักษณะของการเป็นผู้นำมากยิ่งขึ้น

การปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ด้านที่ได้รับการประเมินสูงสุด 2 อันดับแรก คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ ซึ่งผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นตรงกัน ซึ่งตรงกับผลการวิจัยหลายเรื่อง เช่น สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2529 : 54) ได้ประเมินผลผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยพยาบาลและผุ้คงครุภร์ระดับต้น คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และจันจิรา วงษ์ชมทอง และคณะ (2536 : 68) ได้ติดตามผลการ

ปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2533 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต สถาบัน
อุดมศึกษาเอกชน เป็นต้น ดังนั้นความสามารถทั้ง 2 ด้านนี้ของพยาบาลใหม่จึงเป็นสิ่งที่ดีที่คณะ
พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติควรจะรักษาคุณภาพในด้านนี้ให้คงอยู่
ตลอดไป



ส่วนที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานกับข้อมูลพื้นฐานบางประการของพยาบาลใหม่

ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ หมายถึง การปฏิบัติงานโดยการประเมินตนเอง รวมทั้ง 5 ด้าน คือ ความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ บุคลิกลักษณะ คิดเป็นคะแนนเต็มทั้งหมด 225 คะแนน (ตารางที่ 10) เมื่อแบ่งระดับความสามารถในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากคะแนนเต็มออกเป็น 2 ระดับ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานดี คิดจาก ร้อยละ 75 ของคะแนนเต็มทั้งหมด คือ มากกว่าหรือเท่ากับ 168 คะแนนและความสามารถในการปฏิบัติงานพอใช้ คือคะแนนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 167 คะแนน

ข้อมูลพื้นฐานบางประการของพยาบาลใหม่ ในที่นี้ได้แก่ อันดับที่เลือกเรียนวิชาชีพพยาบาล คะแนนเฉลี่ยตลอดหลักสูตร การปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เลือก ความพึงพอใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจในผู้ร่วมงาน ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถ ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานกับข้อมูลพื้นฐานบางประการนั้น จะอธิบายรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความสามารถในการปฏิบัติงานกับอันดับที่เลือกเรียนวิชาชีพพยาบาล

ผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานดี มีจำนวน 25 คน (ร้อยละ 61) เป็นผู้ที่เลือกเรียนวิชาชีพพยาบาลอันดับที่ 1 และ 2 จำนวน 17 คน ที่เหลือเลือกเรียนอันดับที่ 3-6 และไม่ตอบ 8 คน ผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานพอใช้ มีจำนวน 16 คน (ร้อยละ 39) เป็นผู้ที่เลือกเรียนวิชาชีพพยาบาลอันดับที่ 1 และ 2 จำนวน 7 คน ที่เหลือเลือกอันดับอื่น 9 คน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างอันดับที่เลือกเรียนวิชาชีพพยาบาลกับความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 18)

ผู้เลือกเรียนวิชาชีพพยาบาลเป็นอันดับที่ 1 และที่ 2 มีจำนวน 24 คน (ร้อยละ 58.6) ที่เหลือเลือกเรียนเป็นอันดับที่ 3-6 และไม่ตอบเป็นจำนวน 17 คน (ร้อยละ 41.4) เป็นจำนวนที่ไม่แตกต่างกันนัก ส่วนคะแนนความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่สูงสุด 212 คะแนน ต่ำสุด 133 คะแนน คะแนนเฉลี่ย 172.17 คะแนน ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสามารถในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัยหลายด้าน อันดับที่ในการเลือกเรียนวิชาชีพพยาบาลเป็นส่วนประกอบเพียงเล็กน้อยเท่านั้น จึงชี้ให้เห็นว่าผู้ที่มีความรู้และทักษะ

สติปัญญาไม่สามารถใช้เป็นหลักให้คาดคะเนได้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ดีเพียงไร และจากผลการวิจัยของพิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณ (2525 : 70) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษากับความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาลสาธารณสุข พบว่าบัณฑิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาทุกระดับตั้งแต่สูง กลาง ต่ำ ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในลักษณะใดก็ตาม (งานบริหารพยาบาล งานบริการพยาบาล และงานการศึกษาพยาบาล) ต่างก็มีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากใกล้เคียงกัน

ความสามารถในการปฏิบัติงานกับการได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เลือก

ผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานดี มีจำนวน 25 คน (ร้อยละ 61) เป็นผู้ที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เลือก 23 คน ที่เหลืออีก 2 คน ไม่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เลือก ผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานพอใช้ มีจำนวน 16 คน (ร้อยละ 39) เป็นผู้ที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เลือก 14 คน ที่เหลืออีก 2 คน ไม่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เลือก พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เลือกกับความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 20)

จะเห็นได้ว่ามีพยาบาลใหม่เพียง 4 คน ที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เลือกซึ่งมีความสามารถในการปฏิบัติงานดี และความสามารถในการปฏิบัติงานพอใช้ เป็นจำนวน 2 คน เท่ากัน ดังนั้นการได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เลือกหรือไม่แน่นอนอาจไม่ทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานดีขึ้นหรือลดลงไปด้วย ทั้งนี้เพราะการเลือกหน่วยงานที่จะปฏิบัติงานของบุคคลเป็นสิ่งที่ตนเองคาดหวังว่าอาจจะทำให้ตนเองปฏิบัติงานได้ดีขึ้น แต่ในความเป็นจริงการปฏิบัติงานที่ดีนั้น ขึ้นกับปัจจัยหลายด้าน เช่น ความชอบ ทักษะที่ต้องงาน ลักษณะงาน ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เป็นต้น

ความสามารถในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในลักษณะงาน

ผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานดี มีจำนวน 25 คน (ร้อยละ 61) เป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในลักษณะงานระดับมาก 10 คน ที่เหลืออีก 15 คน มีความพึงพอใจในลักษณะงานระดับปานกลาง ผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานพอใช้ มีจำนวน 16 คน (ร้อยละ 39) เป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในลักษณะงานระดับมาก 7 คน ที่เหลืออีก 9 คน มีความพึงพอใจในลักษณะงานระดับปานกลาง พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในลักษณะงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 21)

ผู้ที่มีความพึงพอใจในลักษณะงานระดับมาก มีความสามารถในการปฏิบัติงานดี มีจำนวน 10 คน (ร้อยละ 24.39) มีความสามารถในการปฏิบัติงานพอใช้ จำนวน 7 คน (ร้อยละ 17.07) จะเห็นได้ว่าเป็นจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ผู้ที่มีความพึงพอใจในลักษณะงานระดับมากและมีความสามารถในการปฏิบัติงานดี กลับมีจำนวนน้อยกว่า ผู้ที่มีความพึงพอใจในลักษณะงานระดับปานกลางแต่มีความสามารถในการปฏิบัติงานดี (10 และ 15 คน ตามลำดับ) ดังนั้นแม้จะพึงพอใจในลักษณะงานหรือไม่ก็ไม่ทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปณัฐรา วณิชชานนท์ (2533 : 22) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าสถานีอนามัยมีความพึงพอใจในงานโดยส่วนรวมในระดับสูง แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับสมรรถภาพการปฏิบัติงาน และตรงกับผลการศึกษาของ อัจฉรา เดชขุน (2535 : 22) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษาพบว่า บัณฑิตพยาบาลมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ และไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน แต่แตกต่างจากการวิจัยของจันจิรา วงษ์ชมทอง และคณะ (2536 : 65) ซึ่งติดตามผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะ และความพึงพอใจในงานของผู้สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2533 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า ความพึงพอใจในงานของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านความมีอิสระในการทำงาน การปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

ความสามารถในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในผู้ร่วมงาน

ผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานดี มีจำนวน 25 คน (ร้อยละ 61) เป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในผู้ร่วมงานมาก 13 คน ปานกลาง 12 คน ผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานพอใช้ มีจำนวน 16 คน (ร้อยละ 39) เป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในผู้ร่วมงานมาก 5 คน ปานกลาง 10 คน น้อย 1 คน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในผู้ร่วมงานกับความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 22)

ผู้ที่มีความพึงพอใจในผู้ร่วมงานระดับปานกลาง และมีความสามารถในการปฏิบัติงานดี มีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 29.26) มีความสามารถในการปฏิบัติงานพอใช้ มีจำนวน 10 คน (ร้อยละ 24.39) จะเห็นได้ว่าเป็นจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในผู้ร่วมงานจึงไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามมีผลวิจัยหลายเรื่องที่ได้กล่าวถึงว่าผู้ร่วมงานและหัวหน้างาน (ซึ่งถือว่าเป็นผู้ร่วมงานในระดับสูงกว่า) มีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาของ วรณวิไล จันทราภา (2523 : 268) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพยาบาลในประเทศไทย จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านสภาพการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมาก กล่าวคือ สภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด คือ สภาพการปฏิบัติงานที่มีเพื่อนร่วมงานเข้ากันได้ดี เป็นมิตรกับผู้บังคับบัญชา และจากการวิเคราะห์สภาพของการปฏิบัติงานดังกล่าว พบว่า พยาบาลเหล่านี้ไม่มีปัญหาในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน ดังนั้นเพื่อนร่วมงานจึงมีความสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้พยาบาลเหล่านี้มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง ส่วนเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 12) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมที่พบเห็นอยู่เป็นประจำซึ่งได้แก่ เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานมีผลต่อการทำงานมากทั้งในกระบวนการทำงานและผลงานที่ปรากฏ ถ้าได้เพื่อนร่วมงานดีงานก็จะออกมาในสภาพที่ดีและตรงตามวัตถุประสงค์ ส่วนหัวหน้างานจะเป็นผู้ควบคุมให้งานเป็นไปตามเป้าหมาย เพราะหัวหน้างานมีส่วนในการให้คำแนะนำให้โทษ ดูแลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง

ความสามารถในการปฏิบัติงานกับความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

ผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานดี มีจำนวน 25 คน (ร้อยละ 61) เป็นผู้ที่มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมาก 4 คน ปานกลาง 21 คน ผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานพอใช้ มีจำนวน 16 คน (ร้อยละ 39) เป็นผู้ที่มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานปานกลาง 14 คน น้อย 2 คน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นใจในการปฏิบัติงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 23)

ผู้ที่มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง และมีความสามารถในการปฏิบัติงานดี มีจำนวน 21 คน (ร้อยละ 51.21) มีความสามารถในการปฏิบัติงานพอใช้ มีจำนวน 14 คน (ร้อยละ 34.14) ซึ่งเป็นจำนวนที่ไม่แตกต่างกันนัก แม้ความมั่นใจในการปฏิบัติงานจะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่ความสามารถในการปฏิบัติงานยังประกอบด้วย

ความรู้และทักษะ ความเป็นผู้นำ ความรับผิดชอบ มนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์ (2527 : 35) ที่ได้ติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (พยาบาลและผดุงครรภ์) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เพราะมีความเชื่อว่าตนเองมีความรู้และประสบการณ์น้อย มีความหวั่นวิตกว่าจะทำในสิ่งที่ผิดจึงไม่กล้าตัดสินใจทำอะไรด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังเป็นเพราะบัณฑิตมีโอกาสดำเนินการเตรียมตัวเพื่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบน้อยไป เหตุผลที่กล่าวมานี้มีส่วนทำให้ความมั่นใจในการทำงานน้อยลง และความมั่นใจในการทำงานต้องการเวลาเพื่อให้บัณฑิตปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และจากการศึกษานี้ยังพบว่า บัณฑิตมีความมั่นใจสูงขึ้นภายหลังได้ปฏิบัติงานมากขึ้น เช่นเดียวกับที่ เชียรศรี วิวิธสิริ (2527 : 109) กล่าวว่า เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นจะมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมามากขึ้น ทำให้มีความเชื่อมั่น ความมั่นคงและตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น พยาบาลที่จบใหม่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เบนเนอร์ อ้างใน สมจิต หนูเจริญกุล (2537 : 11) พบว่า การพัฒนาความสามารถทางคลินิกของพยาบาล จากพยาบาลจบใหม่จนถึงผู้ชำนาญการพยาบาล มี 5 ขั้นตอน คือ อ่อนหัด เริ่มทำเป็น มีความสามารถ มีความชำนาญ และเป็นผู้เชี่ยวชาญ

การปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

ผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานดี มีจำนวน 25 คน (ร้อยละ 61) เป็นผู้ที่มีการปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถมาก 11 คน ปานกลาง 14 คน ผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานพอใช้ มีจำนวน 16 คน (ร้อยละ 39) เป็นผู้ที่มีการปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถปานกลาง 15 คน น้อย 1 คน พบว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($C = .45$) ระหว่างการปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถกับความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 24)

ผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานดี และมีการปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถมากมีจำนวน 11 คน (ร้อยละ 26.82) ไม่พบว่ามีผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานพอใช้ แต่มีการปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถมาก จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกันมาก ดังนั้นการที่ได้ปฏิบัติงานตรงกับความสามารถจะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพันธ์ หิญช์ระนันท์ และคณะ (2521 : 62) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความถนัดและบุคลิกภาพบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลในประเทศไทย ปี 2519-2521 ซึ่งพบว่า การใช้ความถนัดที่เหมาะสม สามารถพยากรณ์ความสำเร็จทางด้านผลสัมฤทธิ์ในการฝึกปฏิบัติการพยาบาลได้

ในการวิจัยเรื่องนี้ ผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานกับข้อมูลพื้นฐานบางประการของพยาบาลใหม่ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนน้อย คือ คัดจากพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ จำนวน 41 คน เท่านั้น

