

การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

Applying the Empowerment Evaluation Model to Develop Nursing Students' Identity of Praboromarajchanok Institute

เจียมจิต โสภณสุขสถิตย์^{1*}, วรณดี แสงประทีปทอง¹, สมคิด พรหมจู้¹ และ กรรณก ลัธนันท์²

Jiamjit Sophonsuksathit^{1*}, Vandee Sangprateetong¹, Somkid Promjouy¹

and Konkanok Lattanand²

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช^{1*}, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกทม²

Sukhothai Thammathirat Open University^{1*}, Boromarajonani College of Nursing, Bangkok²

(Received: September 19, 2020; Revised: April 26, 2021; Accepted: May 06, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบ และประเมินผลการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการวิจัย 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนารูปแบบ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน จากวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 30 แห่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 30 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 30 คน อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยละ 1 คน และอาจารย์ประจำหลักสูตรหรืออาจารย์ผู้สอน วิทยาลัยละ 5 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การประยุกต์ใช้รูปแบบ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์ และพยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 55 คน และนักศึกษาพยาบาล จำนวน 115 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามและแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ 2) การรวบรวมข้อมูลจากการนำเสนอกิจกรรมหลัก จัดอันดับกิจกรรมที่มีความสำคัญรวมทั้งลงมติ และ 3) การวางแผนสำหรับอนาคต มียุทธวิธีการดำเนินงานคือ การฝึกอบรม ให้คำปรึกษา อำนาจความสะดวก สร้างความกระจำ และให้เสรีภาพในการปฏิบัติ

2. หลังทดลองใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต นักศึกษาพยาบาลมีคุณลักษณะอัตลักษณ์บัณฑิตสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 และบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตในระดับมาก

จากผลการวิจัย รูปแบบนี้สามารถใช้เป็นแนวทางการจัดการศึกษาที่เน้นการพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้มีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก

คำสำคัญ: การประเมินแบบเสริมพลัง, อัตลักษณ์บัณฑิต, นักศึกษาพยาบาล

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding email: jiamjitso@hotmail.com เบอร์โทรศัพท์ 081-6767493)

Abstract

This study aimed to develop and evaluate the empowerment evaluation (EE) model for developing nursing students' identity of the Praboromarajchanok Institute (PBRI). The study consisted of two phases. The first phase was the development of the EE model for developing nursing students' identity at the PBRI. A total of 240 participants were selected from thirty colleges of nursing which consisted of one each of director, deputy director, and BSN curriculum committee including five each of nursing instructors. Instruments were a questionnaire on the situation of graduate's identity development, an one questionnaire on graduate's identity behaviors. Data were analyzed using the index of the item - object congruence (IOC), mean, and standard deviation. Then the second phase was conducted to test the EE model to develop nursing students' identity. Key informants were 115 junior year students and 55 administrators, instructors, and preceptors. Research instruments consisted of the EE model, graduates' identity questionnaire, cognition of graduates' identity development questionnaire, and satisfaction questionnaire. Mean, standard deviation, and t-test were used to analyze data.

Results identified three aspects for an EE model that would develop positively the nursing students' identity: 1) mission/vision establishment, 2) data collection of main activities, priority-setting, and consensus, as well as 3) planning for the future. Strategies for implementing the EE model were training, counseling, facilitating, clarifying, and providing freedom of action. Nursing students had significantly higher graduates' identity scores after receiving the EE model than before, at the *p-value* of .001. Academic professionals had also higher scores of graduates' identity development knowledge after receiving the EE model than before, at the *p-value* of .001, and they were satisfied with the EE model at the high level.

Per the findings, the EEF can be an educational management guideline to enhance PBRI graduate identity among nursing students.

Keywords: Empowerment Evaluation, Identity of Nursing Graduates, Nursing Students

บทนำ

ปัจจุบันการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเน้นการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิต เพื่อให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการออกไปเผชิญสู่โลกภายนอก เน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ปลูกฝังวัฒนธรรม การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ ความมั่นใจในตนเอง การแสวงหาความรู้การสร้างความรู้ด้วยตนเอง ทำงานเป็นทีมได้ มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม คำนึงถึงสังคม มีคุณธรรม และยึดมั่นในสันติ (Sinlarat, 2014) ทั้งนี้ครอบคลุมถึงการจัดการศึกษาวิชาชีพ การพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งมีพันธกิจหลักในการผลิตบัณฑิตด้านการพยาบาล โดยได้กำหนดคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา เรียกว่า “อัตลักษณ์บัณฑิต” คือการบริการสุขภาพด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ เป็นการให้บริการที่เป็นมิตร มีความรัก ความเมตตา ใส่ใจในปัญหาและความทุกข์ของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง ให้บริการตามปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการที่เป็นจริง โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเป็นหลัก ประกอบด้วย 1) จิตบริการ (S=Service Mind) 2) การคิดเชิงวิเคราะห์ (A=Analytical Thinking) และ 3) การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ (P=Participation) (Educational Development Groups of Praboromarajchanok Institute, 2013) ซึ่งคุณลักษณะทั้ง 3 องค์ประกอบนี้จะแสดงพฤติกรรมโดยไม่แยกเป็น

ส่วน ๆ ดังนั้นกระบวนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตจึงมีลักษณะบูรณาการกันภายใต้บริบทการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสาขาพยาบาลศาสตร์

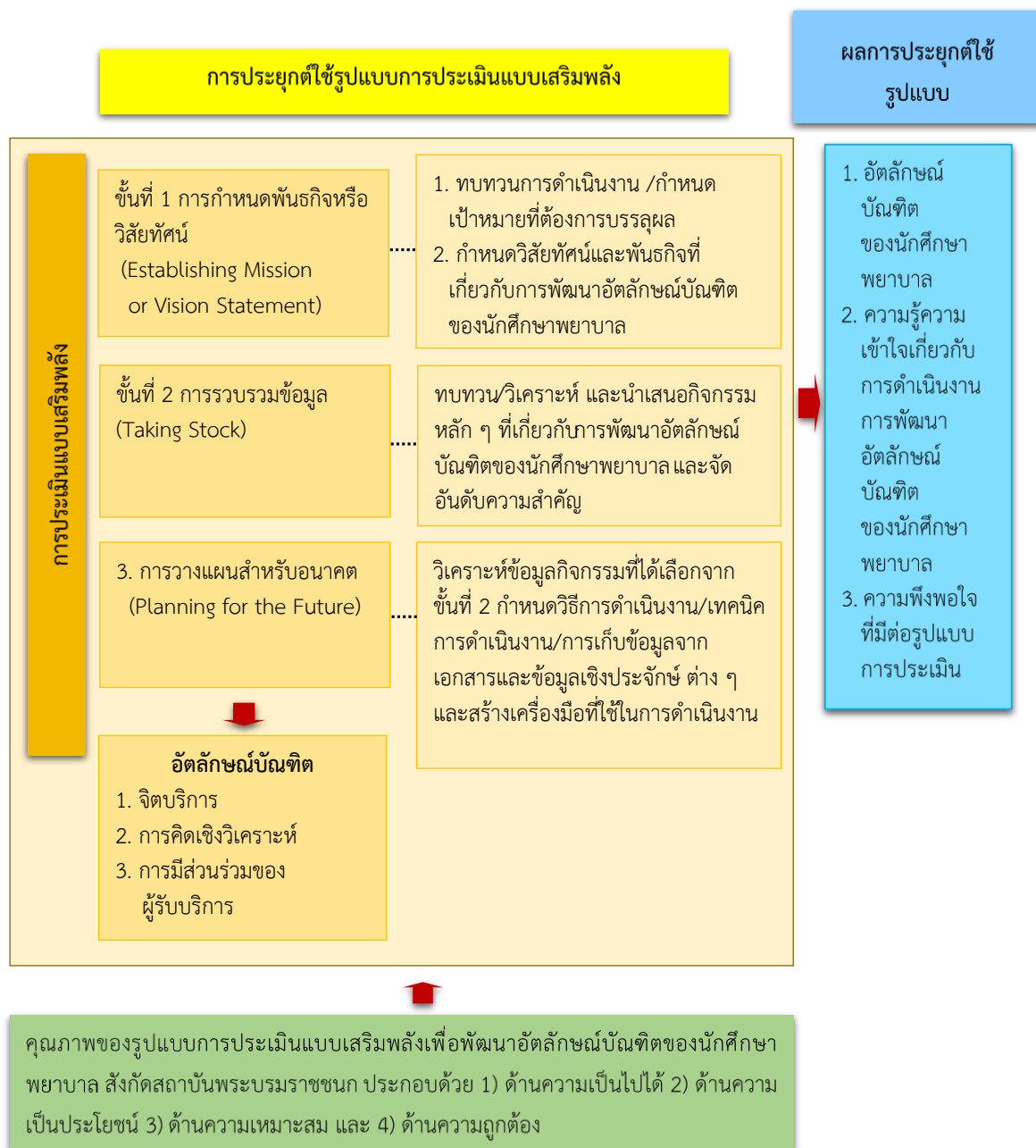
อย่างไรก็ตามการดำเนินการเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตที่ผ่านมา ยังเป็นการดำเนินการในด้านการจัดการเรียนการสอนที่ยึดโยงอยู่กับสมรรถนะและเนื้อหาตามรายวิชา การจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาและกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ ดำเนินไปตามบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจยังไม่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิตที่กำหนดไว้ได้อย่างยั่งยืน จากการศึกษากระบวนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ของ Tongsom, Janpet, Siriporn, & Hanbenjapong (2020) พบว่า อัตลักษณ์บัณฑิตของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีพฤติกรรมอัตลักษณ์บัณฑิตอยู่ในระดับดีทั้ง 3 ด้าน โดยด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด และปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล คือ ขาดการวางแผนแบบเชื่อมโยงเป้าหมายและกิจกรรมไม่ชัดเจน ขาดต่อการนำไปปฏิบัติ ขาดความต่อเนื่อง ขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานและประเมินผล ไม่สามารถบูรณาการกับการเรียนการสอนและการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ (Nawsuwan, Wisalaporn, & Didyasarin, 2015) ดังนั้นหากสามารถพัฒนาเทคนิค วิธีการ และกลไกต่าง ๆ ที่เหมาะสม จะช่วยให้กระบวนการดำเนินงานมีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ และเป็นรูปธรรมมากขึ้น และโดยที่แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment Evaluation) ซึ่งนำเสนอโดยเฟตเตอร์แมน (Fetterman, 2001) เป็นกระบวนการให้บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหา โดยใช้มนทัศน์ของการประเมิน เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมิน ไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุง การกำกับตนเอง โดยใช้วิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการดำเนินงานที่มีลักษณะเอื้อต่อการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กรเข้ามาร่วมเรียนรู้ จนในที่สุดสามารถตัดสินใจหรือกำหนดตนเองได้ การวิจัยครั้งนี้จึงคาดหวังว่าจะช่วยให้กระบวนการดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตมีความเหมาะสม เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันอาจเป็นแนวทางใหม่สำหรับวิทยาการพัฒนาศึกษาผู้เรียนซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ใหม่ในด้านเทคนิควิธีการ การประยุกต์ใช้และการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพผู้เรียนด้านวิชาชีพการพยาบาลต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
2. เพื่อประเมินผลการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนา อัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมพลังเพื่อให้เกิดการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย 1) จิตบริการ 2) การคิดเชิงวิเคราะห์ และ 3) การมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ โดยรากฐานของแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังนี้เป็นกระบวนการให้บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาเป็นการใช้มนทัศน์ของการประเมิน เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมิน ไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุง การกำกับตนเอง จนในที่สุดสามารถตัดสินใจหรือกำหนดตนเองได้ มีวิธีการที่นิยมใช้ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจหรือเป้าหมาย 2) การรวบรวมข้อมูลจากการนำเสนอกิจกรรมหลักที่เกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล รวมทั้งจัดอันดับความสำคัญ และ 3) การวางแผนสำหรับอนาคต ซึ่งเน้นให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอน พยาบาลพี่เลี้ยง บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และนักศึกษาพยาบาลเข้ามาร่วมเรียนรู้ในการกำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาตามอัตลักษณ์บัณฑิตดังแสดงตามภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้วิธีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 พัฒนารูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ 1) บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 1,528 คน และ 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาล การบริหารการพยาบาล การจัดการเรียนการสอน ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษาทางการพยาบาล

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้อำนวยการ จำนวน 30 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 30 คน อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร จำนวน 30 คน และอาจารย์ประจำหลักสูตร แห่งละ 5 คน จำนวน 150 คน รวมจำนวน 240 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามตำแหน่งงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 8 ข้อ ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ และตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ

2. โครงสร้างของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 2 มิติ คือ 2.1) มิติการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล และ 2.2) มิติการประเมินแบบเสริมพลัง มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ การรวบรวมข้อมูล และการวางแผนสำหรับอนาคต

3. คู่มือการใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยอธิบายหลักการ ความสำคัญ และกระบวนการดำเนินงานในการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ตามขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลัง ประกอบด้วย บทนำ วัตถุประสงค์ ขอบเขต คำจำกัดความ โครงสร้างรูปแบบ กระบวนการและวิธีดำเนินงานรายละเอียดของคู่มือ

4. แบบตรวจสอบคุณภาพรูปแบบ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 โครงสร้างและองค์ประกอบของรูปแบบ เป็นข้อคำถามปลายปิด มีข้อพิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบของโครงสร้างกับนิยามของรูปแบบ 3 ข้อ คือ 4.1) แน่ใจว่าสอดคล้อง 4.2) ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง และ 4.3) แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง จำนวน 13 ข้อ และตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาพยาบาล การบริหารพยาบาลและการวัดและประเมินผล จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 1.00 และหาความเที่ยงกับผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา จังหวัดยะลา ซึ่งมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ทดสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตและแบบตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ โดยการทดสอบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโครงสร้างของรูปแบบ คู่มือการใช้รูปแบบ และแบบตรวจสอบคุณภาพรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล การจัดการศึกษาพยาบาล และการวัดและประเมินผล จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 1.00 และตรวจสอบร่างรูปแบบโดยทดลองใช้กับการจัดการเรียนการสอน ดำเนินการนำร่างรูปแบบที่ปรับแล้วไปทดลองใช้กับการจัดการเรียนการสอน 1 รายวิชา ได้แก่ วิชาปฏิบัติการพยาบาลผู้สูงอายุ ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2561 และประเมินคุณภาพร่างรูปแบบตามมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสมและความถูกต้อง โดยรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีคุณภาพโดยรวมในระดับมาก จากการทดลองใช้กับการจัดการเรียนการสอน

ตรวจสอบความเชื่อมั่น ได้ดำเนินการปรับปรุงรายการตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา จังหวัดยะลา ซึ่งมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับ

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์หาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลสภาพการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต โดยผู้วิจัยประสานสถานศึกษาเพื่อนำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างโดยจัดส่งและรับคืนทางไปรษณีย์ และประสานโดยตรง ได้แบบสอบถามคืนครบถ้วน จำนวน 240 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และเก็บรวบรวมข้อมูลการตรวจสอบคุณภาพของร่างรูปแบบของผู้เชี่ยวชาญ โดยจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ เมื่อได้รับการตอบรับได้จัดส่งแบบตรวจสอบคุณภาพพร้อมคู่มือการดำเนินงานตามรูปแบบไปยังผู้เชี่ยวชาญรวมทั้งเดินทางไปพบผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและสภาพการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) สำหรับข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ และสังเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโครงสร้างของรูปแบบ

ระยะที่ 2 ประเมินผลการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) โดยนํารูปแบบไปทดลองใช้ 1 ภาคเรียน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ สถานศึกษาประเภทวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 30 แห่ง สำหรับทดลองใช้รูปแบบ

กลุ่มตัวอย่างคือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ตรัง ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง โดยพิจารณาคุณสมบัติเป็นสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และสะดวกในการเดินทางไปทำกิจกรรมและเก็บข้อมูล ซึ่งผู้บริหาร อาจารย์ พยาบาลพี่เลี้ยงและนักศึกษาพยาบาลมีความยินดีและให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยจนสามารถดำเนินงานตามกระบวนการเสร็จสิ้น กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหาร อาจารย์ และพยาบาลพี่เลี้ยงในภาคเรียนที่ทดลองใช้รูปแบบ รวมจำนวนทั้งหมด 55 คนและนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 ทั้งหมดจำนวน 115 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่ได้จากการวิจัย ระยะที่ 1

2. แบบสอบถามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นคำถามแบบเลือกตอบ 3 ตัวเลือก คือ (1) ใช่ (2) ไม่ใช่ และ (3) ไม่แน่ใจ มีเกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนนสำหรับคำตอบ ใช่ และ 0 คะแนน สำหรับคำตอบ ไม่ใช่หรือไม่แน่ใจ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต 28 ข้อ ตอนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดของการประเมินแบบเสริมพลัง 12 ข้อ

3. แบบประเมินพฤติกรรมอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกและคุณลักษณะอัตลักษณ์นักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล ของ Nawsuwan (2013) เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยจิตบริการ 21 ข้อ ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ 11 ข้อ และ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ 25 ข้อ

4. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อรูปแบบ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 29 ข้อ

5. แบบประเมินคุณภาพรูปแบบ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้อง เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 1.00 ทั้ง 4 ฉบับ และหาความเที่ยงกับผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา จังหวัด ยะลา ซึ่งมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ทดสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตตามวิธีของคูเดอร์ - ริชาร์ดสัน โดยใช้สูตร KR- 20 ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .75 และทดสอบความเที่ยงของแบบประเมินพฤติกรรมอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อรูปแบบ และแบบประเมินคุณภาพรูปแบบ ด้วยการทดสอบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 .92 และ .96 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขั้นก่อนการทดลองใช้รูปแบบ นำแบบสอบถามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตไปให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลตอบและเก็บคืนด้วยตนเอง

2. ขั้นทดลองใช้รูปแบบ โดย 1) จัดประชุมปฏิบัติงานตามขั้นตอนของการประเมินแบบเสริมพลัง 3 ขั้นตอน เพื่อได้ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ กิจกรรม/โครงการที่เลือก และแนวทางดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต 2) นำสรุปผลจากข้อ 1 มาประชุมสาขาวิชาเพื่อปรับรูปแบบการเรียนการสอนและกิจกรรมให้สอดคล้อง และประชุมชี้แจงผู้บริหาร อาจารย์ และพยาบาลพี่เลี้ยงในการปฏิบัติตามแนวทางที่ได้จาก ข้อ 1 และประชุมชี้แจงนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลตามแนวทางที่กำหนด และ 3) ดำเนินงานตามกิจกรรมที่ได้จากข้อ 1 ทั้งการเรียนการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยมีคณะทำงานเสริมพลังคอยช่วยเหลือ สนับสนุน ตามวิธีการของการประเมินแบบเสริมพลัง ระยะเวลาดำเนินการต่อเนื่อง 1 ภาคเรียน

3. ขั้นหลังทดลองใช้รูปแบบ นำแบบสอบถามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต แบบประเมินอัตลักษณ์บัณฑิต แบบสอบถามความพึงพอใจต่อรูปแบบ และแบบประเมินคุณภาพรูปแบบ ให้ผู้บริหาร อาจารย์ และพยาบาลพี่เลี้ยงตอบและเก็บกลับด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ โดยค่าสถิติ Paired t- test ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นเพื่อหาหลักการแจกแจงเป็นโค้งปกติของข้อมูล พบว่ามีการแจกแจงแบบปกติ ($p = .110, p = .090$) และข้อมูลเป็นมาตราอัตราส่วน

2. วิเคราะห์ เปรียบเทียบผลการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ โดยค่าสถิติ Paired Simples t- test ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นเพื่อหาหลักการแจกแจงเป็นโค้งปกติของข้อมูล พบว่า 1) ข้อมูลจากการประเมินตนเองของนักศึกษาพยาบาลมีการแจกแจงแบบปกติ ($p = .440, p = .485$) และข้อมูลเป็นมาตราอันดับ และ 2) ข้อมูลจากการประเมินของอาจารย์ผู้สอนและพยาบาลพี่เลี้ยงมีการแจกแจงแบบปกติ ($p = .109, p = .117$) และข้อมูลเป็นมาตราอัตราส่วน

3. วิเคราะห์ความพึงพอใจต่อรูปแบบ โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์หาคุณภาพรูปแบบ โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

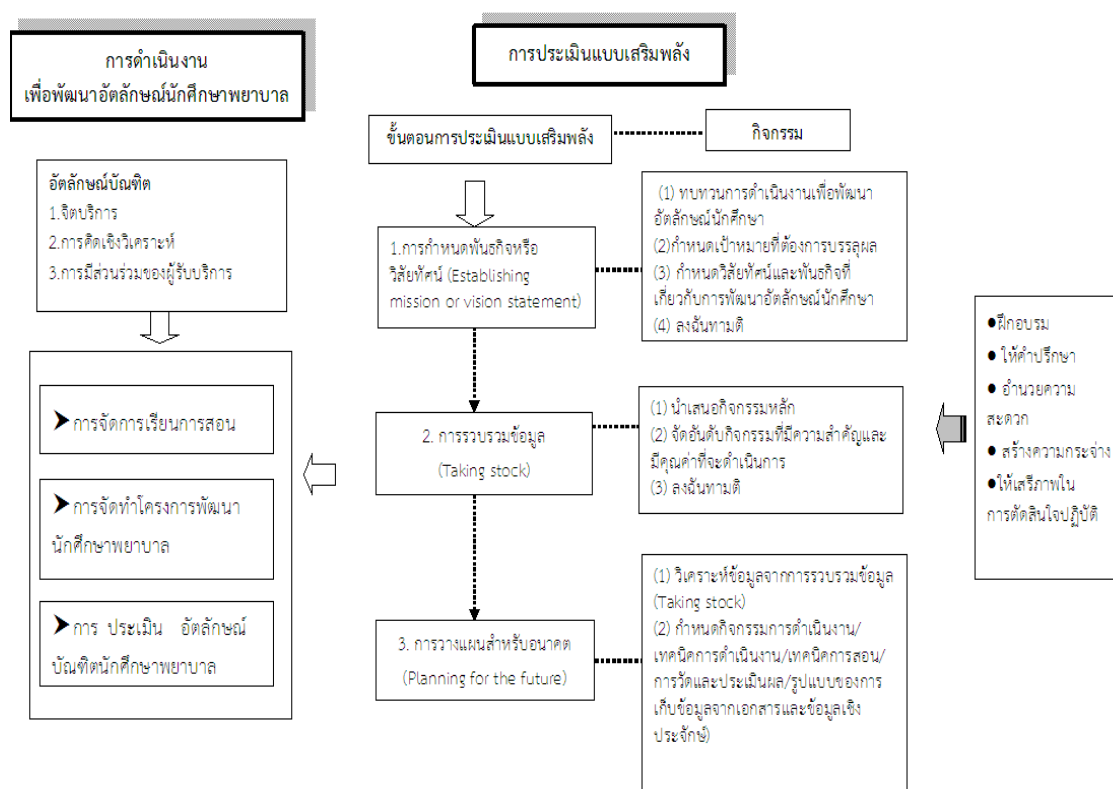
จริยธรรมวิจัย

วิจัยนี้ผ่านการรับรองจริยธรรมวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง ใบรับรองเลขที่ 19/2562

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาแบบแผนการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

รูปแบบ ประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต และมิติการประเมินแบบเสริมพลัง โดยกระบวนการดำเนินงาน ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิต ดำเนินการตามขั้นตอนของการประเมินแบบเสริมพลัง 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจหรือวิสัยทัศน์ 2) การรวบรวมข้อมูล และ 3) การวางแผนสำหรับอนาคต โดยใช้ยุทธวิธีการดำเนินงาน คือ 1) การฝึกอบรม 2) การให้คำปรึกษา 3) การอำนวยความสะดวก 4) การสร้างความกระจำ และ 5) การให้เสริมภาพในการปฏิบัติ ดังแสดงตาม ภาพ 2



ภาพ 2 รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

2. ผลการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

2.1 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ

ตาราง 1 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของผู้บริหาร อาจารย์ และพยาบาลที่เลี้ยงเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาพยาบาล

ความรู้ความเข้าใจ	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>P-value</i> (1-tailed)
ด้านการจัดการเรียนการสอน						
ก่อนการทดลอง	55	10.85	0.88	8.96	54	< .001
หลังการทดลอง	55	12.38	1.19			
ด้านการจัดโครงการเพื่อพัฒนานักศึกษา						
ก่อนการทดลอง	55	3.93	0.53	8.12	54	< .001
หลังการทดลอง	55	4.60	0.50			
ด้านการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล						
ก่อนการทดลอง	55	6.33	1.42	7.30	54	< .001
หลังการทดลอง	55	7.53	0.60			
ด้านแนวทางการประเมินแบบเสริมพลัง						
ก่อนการทดลอง	55	10.03	0.48	8.86	54	< .001
หลังการทดลอง	55	11.08	0.89			
ภาพรวม						
ก่อนการทดลอง	55	31.13	1.80	16.76	54	< .001
หลังการทดลอง	55	35.58	1.82			

จากตาราง 1 พบว่าหลังการทดลอง ผู้บริหาร อาจารย์ และพยาบาลที่เลี้ยงมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2.2 เปรียบเทียบพฤติกรรมตามคุณลักษณะอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ

ตาราง 2 ผลการประเมินตนเองของนักศึกษาพยาบาลเกี่ยวกับพฤติกรรมตามอัตลักษณ์บัณฑิตระหว่างก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ

อัตลักษณ์บัณฑิต	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>P-value</i> (1-tailed)
ด้านจิตบริการ						
ก่อนการทดลอง	115	3.78	0.87	17.42	20	< .001
หลังการทดลอง	115	4.48	0.57			
ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์						
ก่อนการทดลอง	115	3.72	0.63	9.56	10	< .001
หลังการทดลอง	115	4.02	0.63			
ด้านการมีส่วนร่วมของ ผู้รับบริการ						
ก่อนการทดลอง	115	3.97	0.82	7.90	24	< .001
หลังการทดลอง	115	4.26	0.79			
ภาพรวม						
ก่อนการทดลอง	115	3.82	0.80	13.89	56	< .001
หลังการทดลอง	115	4.30	0.65			

จากตาราง 2 พบว่าหลังการทดลองนักศึกษาพยาบาลมีพฤติกรรมตามคุณลักษณะอัตลักษณ์บัณฑิตสูงกว่าก่อนการทดลองทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 3 ผลการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลโดยอาจารย์ผู้สอนและพยาบาลพี่เลี้ยงระหว่างก่อนและหลังทดลองใช้รูปแบบ

อัตลักษณ์บัณฑิต	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>P-value</i> (1-tailed)
ด้านจิตบริการ						
ก่อนการทดลอง	115	120.55	8.79	20.73	114	< .001
หลังการทดลอง	115	128.00	6.67			
ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์						
ก่อนการทดลอง	115	58.96	5.79	19.97	114	< .001
หลังการทดลอง	115	64.83	4.40			
ด้านการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ						
ก่อนการทดลอง	115	73.51	7.52	15.74	114	< .001
หลังการทดลอง	115	83.11	4.17			
ภาพรวม						
ก่อนการทดลอง	115	253.02	20.33	20.34	114	< .001
หลังการทดลอง	115	275.93	14.81			

จากตาราง 3 พบว่าหลังการทดลองนักศึกษาพยาบาลมีพฤติกรรมตามคุณลักษณะอัตลักษณ์บัณฑิตสูงกว่าก่อนการทดลองทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.3 ความพึงพอใจของผู้บริหาร อาจารย์ และพยาบาลพี่เลี้ยงที่เกี่ยวข้องต่อรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต

ตาราง 4 ความพึงพอใจของผู้บริหาร อาจารย์ และพยาบาลพี่เลี้ยงที่เกี่ยวข้องต่อรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต

รายการ	ระดับคุณภาพ		ความหมาย
	<i>M</i>	<i>SD</i>	
1. ด้านการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล	4.16	0.60	มาก
2. ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา	4.20	0.66	มาก
รวม	4.19	0.62	มาก

จากตาราง 4 พบว่าผู้บริหาร อาจารย์ และพยาบาลพี่เลี้ยงมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2.4 ผลการประเมินคุณภาพรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ตาราง 5 คุณภาพของรูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

รายการ	ระดับคุณภาพ		ความหมาย
	M	SD	
1. ด้านความเป็นไปได้			
1.1 สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษา	4.29	0.60	มาก
1.2 มีทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ	4.22	0.66	มาก
1.3 สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย	4.09	0.67	มาก
1.4 วิธีการและขั้นตอนไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้	4.16	0.71	มาก
1.5 ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วม	4.22	0.53	มาก
1.6 บุคลากรภายใต้ความร่วมมือ	4.47	0.50	มาก
2. ด้านความเป็นประโยชน์			
2.1 ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.27	0.56	มาก
2.2 ช่วยจัดระบบการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.15	0.62	มาก
2.3 ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.35	0.58	มาก
2.4 ช่วยสร้างความมั่นใจในคุณภาพนักศึกษา	4.13	0.47	มาก
2.5 สะท้อนให้เห็นจุดแข็งจุดอ่อนของสภาพดำเนินงานอย่างชัดเจน	4.16	0.50	มาก
2.6 ทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ	4.07	0.42	มาก
2.7 ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านการประเมิน	4.36	0.59	มาก
3. ด้านความเหมาะสม			
3.1 สอดคล้องกับพ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานอุดมศึกษา	4.29	0.66	มาก
3.2 มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.33	0.47	มาก
3.3 ไม่เป็นการสร้างภาระงานต่อของบุคลากร	4.13	0.47	มาก
3.4 ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม	4.27	0.56	มาก
3.5 กระบวนการพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสม	4.27	0.56	มาก
3.6 กิจกรรมสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน	4.15	0.62	มาก
4. ด้านความถูกต้อง			
4.1 มีแนวคิดและหลักการตรงกับหลักการจัดการศึกษา	4.45	0.50	มาก
4.2 มีการระบุเนื้อหาที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน	4.27	0.56	มาก
4.3 มีประสิทธิภาพต่อการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษา	4.20	0.65	มาก
4.4 ระบบการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้อง	4.20	0.40	มาก
4.5 ได้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจที่ชัดเจน	4.42	0.50	มาก
4.6 การมีส่วนร่วมในการพัฒนางานเกิดความชัดเจน	4.15	0.62	มาก
รวม	4.25	0.57	มาก

จากตาราง 5 พบว่า รูปแบบมีคุณภาพด้านความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความถูกต้องอยู่ในระดับมาก โดยมีประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาช่วยพัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะของบุคลากรและสะท้อนให้เห็นจุดแข็งจุดอ่อนของสภาพการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์นักศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในสถานศึกษา

อภิปรายผล

1. รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีโครงสร้าง 2 ส่วน คือการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตกับมิติการประเมินแบบเสริมพลัง

ทั้งนี้การดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต ประกอบด้วยการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา และการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษากระบวนการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ของ Tongsom, Janpet, Siriporn, & Hanbenjapong (2020) พบว่าวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีการดำเนินการที่สำคัญ ได้แก่ 1) การเป็นต้นแบบ (Role Model) ของอาจารย์และครูพี่เลี้ยง 2) วิธีการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ 3) การอยู่ร่วมกันแบบระบบครอบครัว ซึ่งทุกคนจะมีบทบาทหน้าที่และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 4) บูรณาการการเรียนการสอนกับกิจกรรมเสริมหลักสูตร และ 5) การกำหนดเป็นนโยบาย เป็นการกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด และจากการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมผลการดูแลอย่างเอื้ออาทร ของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกของ Thipsungnoen, Sabaiying, Sansa, & Kosolchuenvijit (2020) พบว่าปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีพฤติกรรมผลการดูแลอย่างเอื้ออาทรนั้นต้องมีการจัดการเรียนการสอนที่มีการสอนเสริมพลังการเรียนรู้ ผู้สอนต้องไวต่อการประเมิน เพื่อเสริมแรงทางบวกเพื่อให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่ดีนั้นคงอยู่ต่อเนื่อง ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตมีลักษณะเป็นกลไกของการจัดการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตร์และกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยในคู่มือการดำเนินการเพื่อให้เกิดอัตลักษณ์บัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2554 ได้กำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อให้เกิดสมรรถนะบัณฑิตที่ตอบสนองอัตลักษณ์ (Praboromarajchanok Institute, 2011) ขณะที่ลักษณะของการพัฒนาบุคลากรที่ใช้ยุทธวิธีแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง ได้เน้นให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ได้ส่งผลให้บุคลากรเกิดการพัฒนานตนเองจากการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งกระบวนการฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจและเกิดความเชื่อมั่นจนสามารถออกแบบกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ ที่สนองต่อการพัฒนางานได้ (Kaewchusen, Sangprateetong, Promjouy, & Watana, 2013) สอดคล้องตามแนวคิดของ เฟตเตอร์แมน (Fetterman, 2001) ที่กล่าวว่า “การประเมินแบบเสริมพลัง นอกจากจะทำให้ทราบผลการประเมินของหน่วยงานหรือโครงการแล้ว กระบวนการนี้ยังช่วยพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้ด้วยตนเองในอนาคตด้วย”

2. ผลการประยุกต์ใช้รูปแบบ พบว่า 1) หลังการทดลองใช้รูปแบบนักศึกษามีพฤติกรรมตามคุณลักษณะของอัตลักษณ์บัณฑิตสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 3) บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินในระดับมาก แสดงว่าการใช้รูปแบบการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล มีผลต่อการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต ทั้งนี้เนื่องจากมีแนวทางบูรณาการคุณลักษณะของอัตลักษณ์บัณฑิตในกระบวนการจัดการเรียนการสอน การจัดโครงการพัฒนานักศึกษาและการประเมินอัตลักษณ์บัณฑิตที่ชัดเจน ทำให้การดำเนินงานมีเป้าหมายชัดเจน ทิศทางการดำเนินงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีการประสานและรับรู้ข้อมูลอย่างทั่วถึงกัน ส่งผลต่อการดำเนินงานประสบความสำเร็จมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการประกันคุณภาพภายในโดยใช้การประเมินแบบเสริมพลังสำหรับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ที่พบว่าการประเมินแบบเสริมพลังมีวิธีการ ขั้นตอน และยุทธวิธีที่ช่วยให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินและมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามรูปแบบ จนสามารถปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Kaewchusen, Sangprateetong, Promjouy, & Watana, 2013)

การนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในการนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ สถานศึกษาควรทำความเข้าใจลักษณะและวิธีการของรูปแบบให้ชัดเจน โดยศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบอย่างละเอียด พร้อมทั้งเตรียมการด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างความเข้าใจกับบุคลากร การประสานงาน การสร้างทีมงานเสริมพลัง เตรียมเอกสารและข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้บริหารต้องใช้บทบาทของนักเสริมพลัง อาจจะกำหนดเป็นนโยบาย และสร้างความเข้าใจแก่อาจารย์ในวิทยาลัย มีทีมอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับการเสริมพลัง ซึ่งมีความสำคัญต่อการผลักดันให้การดำเนินงานตามขั้นตอนของการประเมินแบบเสริมพลังมีประสิทธิภาพ

3. สถานศึกษาจัดระบบและกลไกการปฏิบัติงานโดยเน้นการพัฒนาตามอัตลักษณ์บัณฑิต เช่น การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์บัณฑิต การจัดให้มีการประเมินอัตลักษณ์ระดับชั้นปี การสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบูรณาการอัตลักษณ์บัณฑิตแก่อาจารย์ บุคลากรและนักศึกษา การจัดทำแผนงาน/โครงการที่ใช้อัตลักษณ์บัณฑิตเป็นฐาน การนิเทศ กำกับ ติดตาม และการรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้กระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพัฒนาแบบการพัฒนอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล โดยประยุกต์ใช้วิธีการอื่น ๆ ได้แก่ การเทียบเคียงสมรรถนะ การวิจัยแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งแนวคิดอื่น ๆ เพื่อค้นพบโครงสร้าง องค์ประกอบ และขั้นตอนการดำเนินการที่ดีที่เหมาะสมกับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาล

2. ควรมีการพัฒนาแบบการพัฒนอัตลักษณ์บัณฑิตของนักศึกษาพยาบาลกับสถานศึกษาประเภทอื่น ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน เพื่อเป็นการขยายผลการศึกษาและค้นพบองค์ความรู้ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์มากขึ้น

References

- Educational Development Groups of Praboromarajchanok Institute. (2013). *Manual of Measurement Tools and Learning Evaluation of Bachelor's Degree Qualification Framework, Nursing Program, Colleges Under the Jurisdiction of Phraboromarajchanok Institutes* (Revised Edition 1). Bangkok. (in Thai)
- Fetterman, D. M. (2001). *Empowerment Evaluation: A Introduction to Theory and Practice*. In Fetterman, D. M., Kaftarian, S. J. and Wandersman, A. (Eds) *Empowerment Evaluation: Knowledge and Tools for Self-Assessment & Accountability*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kaewchusen, P., Sangprateetong, V., Promjouy, S., & Watana, J. (2013). Development of An Internal Quality Assurance Model Using Empowerment Evaluation for Agriculture and Technology College. *Social Sciences Research and Academic Journal*, 8(22), 1-14. (in Thai)
- Nawsuwan, K. (2014). Development of Student Identity Indicators Ministry of Nursing College Public Health. Doctor of Philosophy Educational Administration Hat Yai University. (in Thai)
- Nawsuwan, K., Wisalaporn, S., & Didyasarin, S. W. (2015). Strategies to Develop the Nursing Students' Identity in Nursing Colleges, Ministry of Public Health. *Hatyai Journal*, 13(2), 117-132. (in Thai)
- Praboromarajchanok Institute. (2011). *Action Guide for Achieving Graduate Identity*. (2nd ed.). Bangkok: Yutharin. (in Thai)
- Sinlarat, P. (2014). *Grow to the Full Potential of the 2^{1st} Century of Thai Education*. Bangkok: College of Education Dhurakij Pundit University. (in Thai)
- Thipsungnoen, T., Sabaiying, W., Sansa, N., & Kosolchuenvijit, J. (2020). A Causal Model of Caring Behavior among Nursing Students in Boromarajonani College of Nursing Under Praboromarajchanok Institute for Health Workforce Development. *The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health*, 7(1), 16-31. (in Thai)



Thogsom, P., Janpet, A., Siriporn, L., & Hanbenjapong, C. (2020). Graduated Identity Development Process of Colleges under Praboromarajchanok Institute Jurisdiction, Ministry of Public Health. *Journal of Health Science*, 29(3), 547-560. (in Thai)