

การพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ
พยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ

ปริญญานิพนธ์
ของ
วิลาวรรณ เทียนทอง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขุฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2553

การพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ
พยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ

ปริญญานิพนธ์
ของ
วิลาวรรณ เทียนทอง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขปฏิบัติการ สาขาวิชาการอุดมศึกษา

พฤษภาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ
พยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ

บทคัดย่อ
ของ
วิลาวรรณ เทียนทอง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขุฎิบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2553

วิลาวรรณ เทียนทอง. (2553). *การพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ*. ปริญญาโท กศ.ด. (การอุดมศึกษา).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะกรรมการควบคุม:

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์. รองศาสตราจารย์ ดร.กุลยา ตันติผลาชีวะ, อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคุ.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ การวิจัยแบ่งเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสำรวจความต้องการการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ ที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง ความผูกพันในงาน และการมีจิตอาสา

ขั้นตอนที่ 2 การร่างโครงการฝึกอบรม โดยนำผลจากขั้นตอนที่ 1 มาร่างโครงการฝึกอบรมตามเกณฑ์มาตรฐาน ประกอบด้วย หลักการของโครงการฝึกอบรม จุดมุ่งหมาย จุดประสงค์ โครงร่างเนื้อหา กิจกรรม สื่อและการประเมินผล จัดทำเป็นคู่มือประกอบการนำโครงการฝึกอบรมไปใช้

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินโครงการฝึกอบรม นำโครงการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาโครงการฝึกอบรมด้านคุณลักษณะการพยาบาลวิชาชีพ ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 6 คน ทำการประเมินผล ผลปรากฏว่า โครงการฝึกอบรมมีความเหมาะสมและสอดคล้อง

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้โครงการฝึกอบรม โดยนำโครงการฝึกอบรมไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 19 คน และวัดคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุมที่เป็นพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 19 คน หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 5 การหาประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม พบว่าประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม แต่ละหน่วยฝึกอบรมผ่านตามเกณฑ์ ผลการวัดคุณลักษณะด้านการมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง ความผูกพันในงาน และการมีจิตอาสา เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการประเมินความเหมาะสมของการใช้โครงการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากและมีความแตกต่างกับเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงโครงการฝึกอบรม โดยปรับปรุงแก้ไขโครงการฝึกอบรมเพื่อให้สะดวกต่อการนำไปใช้เสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพด้านการมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง ความผูกพันในงาน และด้านการมีจิตอาสา สำหรับพยาบาลวิชาชีพต่อไป

A TRAINING PROJECT DEVELOPMENT
OF ENHANCING PREFERABLE CHARACTERISTICS
FOR THE PROFESSIONAL NURSE OF THE ROYAL
THAI AIR FORCE

AN ABSTRACT
BY
WILAWAN THIANTHONG

Presented in Partial Fulfillment of The Requirements for the
Doctor of Education Degree in Higher Education
at Srinakharinwirot University
May 2010

Wilawan Thianthong. (2010). *A Development of Training Project Enhancing Preferable Characteristics for The Professional Nurse of The Royal Thai Air Force.*

Dissertation, Ed.D. (Higher Education). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor committee: Asst. Prof. Dr.Suchada Suthummaraksa, Assoc. Prof. Dr. Kulaya Tantiphlachiva, Dr. Jaruwan Skulku.

The purpose of this study was to develop a training project enhancing preferable characteristics for the professional nurse of the Royal Thai Air Force. The study was divided into 6 steps as follows:

1. The first step involved a study of document and related literature, and surveys administrators, teachers of The Royal Thai Air Force Nursing College and administrators of nurses at Bhumibul Adulyadej hospital. It was found that the 3 preferable characteristics for the professional nurse were 1) negotiation 2) work commitment and 3) volunteer spirit.
2. The second step was to design a draft of training project based on the result of the study in Step 1. It involved an assessment of problems and needs of the training project, rationale and objective, structure contents, activities, training, media and evaluation. An application manual was also prepared at this step.
3. The third step was to evaluate the draft of the training project by 6 experts in training development, professional nurse characteristics, measurement and evaluation. The result showed that the training activities were appropriate and consistent.
4. The fourth step was to try out the training project by 19 professional nurses at Bhumibol Adulyadej hospital and to compare the results with professional nurses at Bhumibol Adulyadej hospital. The comparison between control and experiment groups post-test was done.
5. The fifth step investigated effectiveness of the training project. It was found that each training unit met its criteria. The comparison between two groups post-test in professional nurse characteristics showed a significant difference at .05 level. The samples also ranked the appropriateness of the training project at the highest level. There was a significant different at .05 when comparing with the criteria.
6. The sixth step was to modify the evaluated and improved training project in order to be applicable to enhance preferable characteristics of the professional nurse in negotiation, work commitment and volunteer spirit.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
การพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ
กองทัพอากาศ

ของ
วิลาวรรณ เทียนทอง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุขปฏิบัติ สาขาวิชาการอุดมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2553

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา สุธรรมรักษ์)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. กุลยา ตันติผลาชีวะ)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. จารุวรรณ สกุลคู)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

(นาวาเอกหญิง ดร. ธนพร แยมสุดา)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. กุลยา ตันติผลาชีวะ)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. จารุวรรณ สกุลคู)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. อรรณพ โพธิสุข)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาจากคณะกรรมการควบคุม
ปริญญานิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร. สุชาติ สุธรรมรักษ์ ประธานกรรมการควบคุม
ปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณา ตันติผลาชีวะและอาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู กรรมการควบคุม
ปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่ง และกรรมการสอบ
ปากเปล่าเพิ่มเติม อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข นาวาเอกหญิง ดร. ธนพร แยมสุตา ผู้วิจัยขอกราบ
ขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาให้ความรู้และคำแนะนำตลอดจน
ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ช่วยให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าและมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ผู้อำนวยการการพยาบาล
โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า ที่กรุณาตอบแบบสอบถามในการทดลองใช้เครื่องมือ ผู้บริหาร
อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่กรุณา
ตอบแบบสอบถามในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม และพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพล
อดุลยเดช ที่กรุณาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองและกลุ่มควบคุมในการทดลองใช้โครงการฝึกอบรม
ครั้งนี้

สุดท้าย ผู้ที่ทำให้กำลังใจจนผู้วิจัยสามารถทำปริญญานิพนธ์สำเร็จ นายสุรพงษ์ เทียนทอง
ผู้ร่วมงานและเพื่อน ๆ ตลอดจนถึงญาติมิตรทุกท่าน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

วิลาวรรณ เทียนทอง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ตอนที่ 1 วิชาชีพพยาบาล.....	9
ความหมายของวิชาชีพพยาบาล.....	9
ความรับผิดชอบเชิงวิชาชีพ.....	14
กฎหมายวิชาชีพพยาบาล.....	16
คุณลักษณะของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล.....	16
ตอนที่ 2 การพัฒนาโครงการฝึกอบรม.....	31
ความหมายของการฝึกอบรม.....	31
วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม.....	32
ประเภทของการฝึกอบรม.....	32
กระบวนการฝึกอบรม.....	33
รูปแบบในการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดโครงการฝึกอบรม.....	34
ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น.....	58
ขั้นตอนที่ 2 การร่างโครงการฝึกอบรม.....	61
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินโครงการฝึกอบรม.....	62
ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้โครงการฝึกอบรม.....	64
ขั้นตอนที่ 5 การหาประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม.....	68
ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงโครงการฝึกอบรม.....	68

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น	69
ขั้นตอนที่ 2 ผลการร่างโครงการฝึกอบรม	85
ขั้นตอนที่ 3 ผลการประเมินโครงการฝึกอบรม	91
ขั้นตอนที่ 4 ผลการทดลองใช้โครงการฝึกอบรม	96
ขั้นตอนที่ 5 ผลการประเมินและปรับปรุงโครงการฝึกอบรม	102
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	103
ความมุ่งหมายของการวิจัย	103
วิธีดำเนินการวิจัย	103
สรุปผลการวิจัย	104
การอภิปรายผล	106
ข้อเสนอแนะ	115
บรรณานุกรม	117
ภาคผนวก	129
ภาคผนวก ก	130
ภาคผนวก ข	142
ภาคผนวก ค	148
ภาคผนวก สม	150
ภาคผนวก ง	152
ภาคผนวก จ	155
ภาคผนวก ฉ	157
ภาคผนวก ช	159
ภาคผนวก ซ	162
ภาคผนวก ฌ	166
ประวัติย่อผู้วิจัย	217

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ลักษณะความเป็นวิชาชีพพยาบาล จำแนกตามแนวคิด ของสภาการพยาบาลและนักวิชาการ.....	13
2 กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาโครงการอบรมเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ.....	52
3 แบบแผนการทดลอง	65
4 ประสิทธิภาพของผู้เข้ารับการทดลอง	66
5 เอกสารและงานวิจัยที่	69
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ต่อคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านร่างกายและจิตใจ.....	71
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ต่อคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านภาวะผู้นำ.....	72
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ต่อคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านมีขีดความสามารถในระดับสากล.....	73
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ต่อคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านมนุษยสัมพันธ์ดีสามารถปรับตัวเข้ากับ บุคคลอื่นได้ทุกระดับ.....	74

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ต่อคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านคุณธรรมและจริยธรรม.....	75
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ต่อคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้าน เป็นผู้มีระเบียบวินัย และประพฤติตน ตามกฎหมาย กฎระเบียบของสถานที่ปฏิบัติงานมีศีลธรรมอันดี เป็นแบบอย่างแก่คนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน.....	76
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ต่อคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้าน ความจงรักภักดีต่อ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์.....	77
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ต่อคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้าน บุคลิกลักษณะทางทหาร.....	78
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ต่อคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้าน ได้รับการยกย่องจากสังคมอื่นๆ นอกเหนือจากการพยาบาล.....	79

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและผู้บริหารทางการแพทย์โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ต่อ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช เรียงลำดับที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง	81
16 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ ที่ต้องการฝึกอบรม จำแนกตามด้าน	83
17 เปรียบเทียบรูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรมครั้งนี้กับรูปแบบการเรียนรู้ เชิงประสบการณ์ของ คอล์ป	89
18 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ กับความเหมาะสม ของโครงร่างโครงการฝึกอบรม	92
19 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโครงการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ..	93
20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังการใช้โครงการฝึกอบรม จำแนกเป็นรายด้าน	97
21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้านการมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง จำแนกเป็นรายข้อ	98
22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้านความผูกพันในงาน จำแนกเป็นรายข้อ ..	99
23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้านการมีจิตอาสา จำแนกเป็นรายข้อ	100
24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ในกลุ่มทดลองจำแนกเป็นรายด้าน	101

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 รูปแบบการเรียนรู้ เชิงประสบการณ์ของคอล์ป (Kolb).....	38
2 ขั้นตอนการใช้บทบาทสมมติ.....	41
3 ขั้นตอนและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ.....	51

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พยาบาลเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีหน้าที่ให้บริการและดูแลรักษาส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการฟื้นฟูสภาพของผู้ป่วยและผู้ใช้บริการ อันเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ จึงนับได้ว่าพยาบาลเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งในการผลักดันนโยบายด้านสาธารณสุขของประเทศให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารจัดการระบบบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ นอกจากต้องมีศาสตร์ทางการพยาบาลเป็นพื้นฐานแล้ว การมีความรู้ความเข้าใจในสังคมวัฒนธรรมของผู้ใช้บริการจะช่วยให้พยาบาลสามารถดูแลผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สภาการพยาบาลได้กำหนด แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติขึ้น ซึ่งปัจจุบันเป็น ฉบับที่ 2 พ.ศ.2550-2559 เกี่ยวกับแผนพัฒนาคุณภาพ ระบบการบริการการพยาบาลและการผดุงครรภ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมระบบบริการการพยาบาลและการผดุงครรภ์ให้มีมาตรฐาน มีคุณภาพสามารถเข้าถึงและตอบสนองความต้องการของประชาชนและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ ส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้ในด้านสุขภาพ นอกจากนี้ในแผนพัฒนายังเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทางการพยาบาลมีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่เน้นการบริการที่มีคุณภาพบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ตลอดจนส่งเสริมให้มีการใช้ข้อมูลที่เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล นอกจากนี้ยังมีเป้าหมายให้องค์กรพยาบาลในสถานบริการพยาบาลสุขภาพทุกระดับ พัฒนาคุณภาพปฏิบัติการพยาบาลจนเกิดเป็น Best practices หรือการปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นเลิศ อีกทั้งเป็นแนวปฏิบัติทางการพยาบาลที่สอดคล้องกับกฎหมายและจริยธรรมแห่งวิชาชีพ ซึ่งแผนพัฒนาสถาบันการศึกษาของพยาบาลนั้น สภาการพยาบาลจะพัฒนาสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทยให้เป็นแหล่งผลิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ และความต้องการของสถานบริการ ชุมชน สังคมและประเทศ ในระดับที่สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ กับทั้งเป็นแหล่งสร้างและพัฒนาความรู้ที่ตอบสนองในการยกระดับสุขภาพอนามัยของประเทศไทย และเพิ่มศักยภาพในการบริการสุขภาพในระดับนานาชาติ และเพื่อเป็นศูนย์กลางพัฒนาวิชาการและวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในภูมิภาคเอเชีย โดยการผสมผสานภูมิปัญญาเฉพาะถิ่นในการตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการทางสุขภาพ (สภาการพยาบาล . 2552: 22 – 40)

ด้วยสภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้นส่งผลให้ทั้งสถาบันการศึกษาพยาบาลและสถาบันในการให้บริการพยาบาลจะต้องมีความตื่นตัวในการผลิต พยาบาลที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์ของวิชาชีพพยาบาลเพื่อสนองต่อความต้องการทางสังคมและประเทศชาติ และการจัดการศึกษาที่จะสามารถทำให้เกิดคุณลักษณะพยาบาลที่พึงประสงค์ได้นั้นสถาบันทางการศึกษาก็จะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการนั้น

การสร้างพยาบาลให้สามารถรวบรวบวิชาชีพไว้ได้ถือเป็นความสำเร็จขั้นสูงสุดเพราะหมายถึงความสำเร็จทั้งในส่วนของพยาบาล และในด้านประชาชนซึ่งรับบริการพยาบาล การพยาบาลนับเป็นวิชาชีพเกี่ยวกับบริการเกี่ยวกับสุขภาพของบุคคล ครอบครัว และชุมชนในภาวะปกติและภาวะเจ็บป่วยที่มีลักษณะความเป็นวิชาชีพที่ผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลจะต้องเป็นผู้มีความรู้ทางศาสตร์ทางการพยาบาลโดยเฉพาะ มีทักษะในการให้บริการพยาบาล และมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้การพยาบาลแก่ผู้รับบริการทุกสถานการณ์ด้วยสำนึกในความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและสังคม ที่เป็นประจักษ์ชัดแก่สังคม พยาบาลต้องแสดงคุณสมบัติเฉพาะนั้นออกมาได้อย่างสม่ำเสมอและชัดเจน เป็นคุณสมบัติเฉพาะที่โดดเด่นคุณสมบัตินี้เอง ที่นำไปสู่การมีเอกลักษณ์ของพยาบาลที่สังคมยอมรับโดยพยาบาลจะได้รับการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (นันทนา น้ำฝน, 2538: 1) ซึ่งผู้มีส่วนสร้างพยาบาลไม่ว่าจะเป็นอาจารย์พยาบาลที่ต้องสอนในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ พยาบาลประจำการซึ่งช่วยฝึกฝนด้านการปฏิบัติการพยาบาลในคลินิก และผู้บริหารการพยาบาลซึ่งเป็นผู้วางแผนและกำหนดนโยบายเพื่อการสร้างเสริมการปฏิบัติการพยาบาลในลักษณะวิชาชีพและการบำรุงขวัญให้เกิดความพอใจและกำลังใจ จะต้องเป็นแบบอย่างของพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีคุณธรรมมีทักษะปฏิบัติมีสติปัญญาที่แสดงคุณลักษณะของวิชาชีพพยาบาลให้ปรากฏได้ตลอดเวลา ทั้งในด้านบุคลิกภาพการวางตนการตัดสินใจ เมื่ออยู่ในกลุ่มพยาบาลด้วยกันเอง และเมื่อต้องร่วมงานกับวิชาชีพอื่นในทีมสุขภาพและสังคม (พาริดา อิบราฮิม, 2541: คำนำ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณลักษณะที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นผลที่ได้จากการเรียนรู้ที่นั่นนั้นมืองค์ประกอบหลายประการได้แก่ 1) อาจารย์ผู้สอน ซึ่งหมายถึง อาจารย์ที่สอนโดยตรงในสถาบันหรือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของนักศึกษา มีการปฏิบัติการพยาบาลที่ถูกต้องมีเหตุผล มีสัมพันธภาพที่ดีกับนักศึกษาแสดงให้เห็นการทำงานที่เป็นทีมมีเจตคติที่ดีต่อการสอนทำให้นักศึกษาอบอุ่นมีความมั่นใจ มีความสุขในการเรียนรู้ 2) เพื่อนนักศึกษา มีความสามัคคีกันระหว่างนักศึกษาในฐานะเพื่อน ในฐานะพี่น้อง จะช่วยให้มีการเกื้อกูลช่วยเหลือดูแลกันและกันทั้งในขณะเรียนและฝึกปฏิบัติ 3) การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรต่าง ๆ อย่างหลากหลายเพียงพอจะเป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้มีโอกาสแสดงออก ค้นพบความสามารถเฉพาะตัว และพัฒนาความเป็นผู้นำ ตลอดจนมีทักษะการทำงานเป็นทีม มีการคิดวิเคราะห์ในสิ่งต่างๆ ช่วยให้สามารถสร้างสรรค์งานออกมาให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม 4) สภาพแวดล้อมในการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงที่ช่วยให้นักศึกษาได้ตระหนักถึงคุณค่าของการปฏิบัติการพยาบาล และบทบาทของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานจริงบนหอผู้ป่วยอย่างชัดเจน มีการยอมรับกันระหว่างทีมสุขภาพย่อมทำให้นักศึกษาเกิดความภาคภูมิใจ เกิดความศรัทธาและต้องการปฏิบัติงาน 5) คุณสมบัติของนักศึกษา ถ้าคัดเลือกผู้ที่รักในวิชาชีพพยาบาล จะช่วยให้มีความพยายามในการเรียนรู้ สนใจที่จะศึกษาเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอโดยไม่ย่อท้อเพราะเห็นคุณค่าของวิชาชีพที่เกิดจากการให้บริการที่จำเป็นต่อสังคม เป็นการ

ช่วยเหลือบุคคลซึ่งเจ็บป่วยทุกข์ทรมานจากโรคต่าง ๆ และช่วยให้บุคคลมีสุขภาพดี เห็นความสำคัญของวิชาชีพที่มีส่วนช่วยให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าได้ จากการพัฒนาของประชาชนที่มีสุขภาพแข็งแรง (สายสวาท เฝ้าพงษ์. 2542: 99 - 100)

ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2540 ได้กำหนดคุณลักษณะพยาบาลไว้ว่า 1) ต้องมีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ภาพลักษณ์ของวิชาชีพพยาบาลเป็นที่น่าเลื่อมใส เกิดความศรัทธาและเชื่อถือเพราะพยาบาลต้องทำหน้าที่เป็นตัวอย่างที่ดีทางด้านสุขภาพแก่ประชาชนทั่วไปและผู้มารับบริการ อีกทั้งงานพยาบาลเป็นงานที่หนัก ต้องเผชิญกับภาวะความเจ็บป่วย ก่อให้เกิดความเครียด ดังนั้นพยาบาลจะต้องมีความแข็งแรงสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ จึงสามารถปรับตัวหรือแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีสามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพได้อย่างมีความสุข 2) ภาวะผู้นำ วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่สำคัญและจำเป็นต่อสังคมเพราะเป็นวิชาชีพที่ต้องช่วยเหลือมนุษย์ ซึ่งการช่วยเหลือมนุษย์มีหลายรูปแบบอาจเกิดความเหลื่อมล้ำกันระหว่างกิจกรรมของวิชาชีพพยาบาล กับวิชาชีพอื่น ๆ ทางการแพทย์และสาธารณสุขเกือบทุกสาขา ซึ่งบางครั้งก่อให้เกิดปัญหาทางด้านความชัดเจนของขอบเขตวิชาชีพอยู่บ้าง การที่จะกำหนดขอบเขตหน้าที่ของพยาบาลให้ชัดเจนนั้น ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาระบบบริหารการพยาบาลให้มีความเป็นอิสระ มีอำนาจหน้าที่ที่มีหลักการและเหตุผลที่สังคมยอมรับ ปราศจากการครอบงำจากวิชาชีพอื่น สามารถปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบได้เคียงบ่าเคียงไหล่กับวิชาชีพอื่นซึ่งการจะปฏิบัติเช่นนี้ได้จำเป็นต้องอาศัย ความสามารถของผู้อยู่ในวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางการพยาบาลซึ่งปัจจุบันมีอยู่น้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนสมาชิกในวิชาชีพพยาบาล ดังนั้นเพื่อความเจริญก้าวหน้าของวิชาชีพจำเป็นต้องอาศัยความเป็นผู้นำของบุคคลในวิชาชีพ ที่จะสร้างสรรค์ความก้าวหน้าและความเป็นปึกแผ่นแก่วิชาชีพต่อไป 3) มีขีดความสามารถในระดับสากลเนื่องจากโลกปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร ประชาชนในทุกส่วนของโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึง ดังนั้นพยาบาลในปัจจุบันจำเป็นต้องมีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ รอบตัวมากขึ้นนอกเหนือจากความรู้ในงานวิชาชีพ ซึ่งความรู้ความสามารถเหล่านั้นได้แก่ ความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ความรู้ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนมีความรู้ด้านการบริหารจัดการ 4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จากลักษณะงานที่ต้องติดต่อกับหลายหน่วยงานและหลายวิชาชีพ การมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรอื่น ทั้งนอกวิชาชีพและสายวิชาชีพเดียวกันจึงเป็นคุณสมบัติสำคัญอีกอย่างหนึ่งของผู้ที่เป็พยาบาลวิชาชีพ 5) มีจริยธรรมและคุณธรรม งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องปฏิบัติต่อชีวิตมนุษย์จึงจำเป็นที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีคุณลักษณะในด้านเหล่านี้ ได้แก่ มีการควบคุมอารมณ์ให้มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม การใช้คำพูด การแสดงท่าทาง การแสดงความรู้สึกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ มีความอดทนรู้จักอดกลั้น นอกจากนี้จะต้องมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีความตั้งใจเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ

มุ่งต่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ กับทั้งมีการตรงต่อเวลาในการทำงานที่ต้องมีความต่อเนื่องในการดูแล การตรงต่อเวลาช่วยให้การปฏิบัติงานไปได้อย่างราบรื่นเกิดผลดี ตลอดจนมีจิตใจเมตตากรุณา เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะช่วยให้ทำงานอย่างมีความสุข โดยใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะช่วยให้ผู้มารับบริการเกิดความสุข บรรเทาทุกข์ทรมานจากความเจ็บป่วย รวมทั้งจะต้องมีการเสียสละไม่เห็นแก่ตัว ให้เห็นแก่ผู้อื่นที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ และกำลังสติปัญญา

สำหรับสภาพการพยาบาลโดยคณะกรรมการการพยาบาลได้กำหนดคุณสมบัติของพยาบาลที่ได้รับรางวัลดีเด่นจากสภาการพยาบาลไว้ดังนี้ คุณสมบัติส่วนตัวได้แก่ 1) เป็นผู้มีความดีและจริยธรรมมีความเมตตา กรุณา มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีจริยธรรมสูง และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม 2) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลทุกระดับ 3) เป็นผู้มีความคิดที่ดีต่อวิชาชีพ 4) เป็นผู้มีความสามารถแสดงออกที่ดี 5) เป็นผู้มีความสามารถพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ปรับปรุงตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านสติปัญญาและคุณธรรม 6) เป็นผู้ประพฤติตนตามกฎหมาย กฎระเบียบแบบแผนของสถานที่ปฏิบัติงานและมีศีลธรรมอันดีเป็นแบบอย่างแก่คนทั่วไป และเพื่อนร่วมงาน 7) เป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องจากสังคมในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากการพยาบาล และคุณสมบัติด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) เป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง 2) มีความสามารถในการบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ 3) มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ 4) เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หาแนวทางปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นสามารถนำความเจริญมาสู่วิชาชีพ และสถานที่ที่ปฏิบัติงาน 5) เป็นผู้มีความดีเด่นในด้านใดด้านหนึ่งต่อไปนี้ ด้านการศึกษาพยาบาล การบริการพยาบาล การวิจัยทางการพยาบาล หรือมีผลงานดีเด่นทำหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งจนได้รับการยอมรับว่าเป็นผลงานดีเด่นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ (เพ็ญศรี ระเบียบ; และคณะ. 2551: 47)

ในฐานะของสถานศึกษาทางการพยาบาลพบว่ามีความหลากหลายสังกัด สำหรับวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศจะผลิตพยาบาลศาสตรบัณฑิตและประกาศนียบัตรพยาบาลระดับต้น กองวิทยาการกรมการแพทย์ทหารอากาศจะผลิตพลพยาบาล พลพยาบาลส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานตามกองบินต่าง ๆ และตามหน่วยงานที่ทหารประจำการอยู่ ตลอดจนหน่วยรบพยาบาลชายระดับต้นนั้น จะปฏิบัติงานทั้งในโรงพยาบาลและประจำกองบินต่าง ๆ ที่มีทหารประจำการอยู่ ส่วนพยาบาลวิชาชีพนั้น จะมีการปฏิบัติงานทั้งโรงพยาบาลตามฐานบิน หน่วยงานหรือหน่วยรบที่มีทหารประจำการอยู่ ซึ่งพยาบาลแต่ละเหล่าทัพจะมีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เช่น พยาบาลทหารอากาศจะมีการลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศ มีการฝึกการใช้เปลสนาม การดูแลผู้ป่วยบนเครื่องบิน การฝึกยิงชีพในป่า เป็นต้น ลักษณะการปฏิบัติงานที่ต่างกันจึงส่งผลให้พยาบาลจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะที่แตกต่าง จากสถานศึกษาในสังกัดกองทัพอากาศซึ่งเป็นด้านเฉพาะทางการศึกษาทางทหาร จากการสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบงานวิจัยของ บุญยอร์ ทีชภิญญา (2551: 65) ที่ได้นำเครื่องมือ

ประเมินคุณลักษณะทางทหารของนักเรียนพยาบาลทหารอากาศที่พัฒนาขึ้นไปใช้กับนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ ชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 52 คน พบว่า นักเรียนมีคุณลักษณะทางทหารอยู่ในระดับดี โดยคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับดี ด้านบุคลิกลักษณะทางการทหารอยู่ในระดับดีมาก ส่วนระเบียบวินัยการปฏิบัติตนอยู่ในระดับดี และด้านความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์อยู่ในระดับดีมาก โดยคุณลักษณะภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งมีคุณลักษณะย่อยอยู่ที่ระดับพอใช้ 4 ลักษณะได้แก่ การได้รับคัดเลือกเป็นผู้นำกลุ่ม ความสามารถในการไกล่เกลี่ยหรือการแก้ไขความขัดแย้ง ความคิดเห็นสร้างสรรค์ และการรักษาคำพูด

จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช (ศศินัดดา ฤทธาภย์. 2552: สัมภาษณ์) เกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลทหาร ได้พบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีคุณลักษณะที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ความกระตือรือร้น การดูแลด้วยใจ (Humanize care) แรงจูงใจในการทำงาน มุ่งทำงานประจำให้สำเร็จ ความสนใจในการดูแลผู้ป่วยด้านอื่น ๆ ความเอื้ออาทร ไม่ตระหนักรับบทบาทหน้าที่ของพยาบาล ส่วนมัตถนา เข้มแข็ง (2552: สัมภาษณ์) ในฐานะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยยังได้ให้ความเห็นว่า พยาบาลบางส่วนยังขาดการทำงานด้วยใจ หวังผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ขาดความเอื้ออาทร มีปัญหาด้านการควบคุมอารมณ์ ขาดความเสียสละ ไม่ใส่ใจในการดูแลด้านความสะอาดของร่างกายและจิตใจของผู้ป่วย ไม่เอาใจเขามาใส่ใจเรา ขาดคุณธรรมและจริยธรรม ขาดความรู้และประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วยวิกฤต ขาดทักษะทางการพยาบาล ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของที่ทำงาน ไม่กล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้อง การแต่งกายไม่สะอาดเรียบร้อย และไม่สนใจสิ่งแวดล้อมและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช (บุษกร อินทวิชัย. 2552: สัมภาษณ์) ที่ได้กล่าวเพิ่มเติมพยาบาลบางส่วนยังขาดคุณลักษณะพยาบาลที่ดี ได้แก่ ขาดการเสียสละเพื่อองค์กรและสังคม รีบทำงานให้เสร็จโดยไม่คำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดแก่ผู้ป่วย เช่น การละเลยการป้องกันภาวะแทรกซ้อน ขาดคุณธรรมในเรื่องความซื่อสัตย์ การตรงต่อเวลา ขาดวินัย เช่น การขึ้นเวรเช้าแต่ลงเวรก่อนกำหนดเวลา การแต่งตัวไม่เหมาะสมกับวิชาชีพ ไม่เป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งในเวลาปฏิบัติหน้าที่ และนอกเวลางาน ขาดความรู้ในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ทางการแพทย์ ขาดความสนใจใฝ่รู้ หรือมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ขาดทักษะในการติดต่อสื่อสาร การเจรจาต่อรอง (Negotiation) ไม่กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง และไม่สามารถแสดงบทบาทของตนเองในการปกป้องเป็นปากเป็นเสียงให้แก่วิชาชีพได้

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ข้างต้นอาจสรุปได้ว่ายังมีพยาบาลบางส่วนมีคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพการพยาบาล การสร้างความประทับใจแก่ผู้ใช้บริการ และอาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของโรงพยาบาล ทำให้ผู้ป่วยมาใช้บริการน้อยลง เพราะพยาบาลเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ที่ใกล้ชิดผู้ป่วยและให้บริการแก่ผู้ป่วยโดยตรง นอกจากนี้ยังอาจทำให้เสียบรรยากาศในการทำงาน การ

ปฏิบัติการดูแลผู้ป่วยขาดประสิทธิภาพ การดูแลไม่ต่อเนื่องวิชาชีพพยาบาลไม่เป็นที่ยอมรับของที่มีสุขภาพ สังคมไม่ให้การยกย่อง และที่สำคัญวิชาชีพพยาบาลจะเสียภาพพจน์ในสายตาของสังคม ตลอดจนไม่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษาพยาบาลในการที่จะเรียนรู้บทบาทในการเป็นพยาบาลที่ดีต่อไป

จากสภาพการณ์ข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศโดยการประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎี และองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลที่พึงประสงค์ การฝึกอบรมโดยอาศัยรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอล์บ (Kolb, 1984: 40 - 42) ที่เน้นการลงมือปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรม ร่วมกับแนวคิดจิตวิทยาการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ที่เน้นการลงมือปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรมเช่นเดียวกัน เป็นพื้นฐานในการกำหนดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งวิธีการนี้นับว่ามีความเหมาะสมสำหรับการจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้ที่มีประสบการณ์แล้ว จะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อันก่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น มีเจตคติที่ดีในการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง ให้เป็นพยาบาลที่มีคุณลักษณะที่ดี ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมวิชาชีพและวิชาชีพอื่น ตลอดจนการสร้างความประทับใจแก่ผู้มาใช้บริการ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง และยังเป็นการช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน เนื่องจากพยาบาลทุกคนมีความรับผิดชอบในการพัฒนาคุณลักษณะของตนเองในการที่จะเป็นพยาบาลที่ดีและเป็นตัวอย่างแก่พยาบาลรุ่นหลัง ในการที่จะเสริมสร้างคุณลักษณะของพยาบาลที่พึงประสงค์ตามแผนการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพของสภาการพยาบาล เพื่อแก้ปัญหาของประเทศชาติในเรื่องการขาดแคลนพยาบาลต่อไป

ความมุ่งหมายการวิจัย

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญในการ เป็นแนวทางให้โรงพยาบาล สังกัดกองทัพอากาศ นำโครงการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น ไปปรับการใช้ในการพัฒนาความสามารถในการเจรจาต่อรอง การเสริมสร้างความผูกพันในงาน และการมีจิตอาสา ให้เกิดแก่พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อันจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพ เป็นผู้มีความคุณลักษณะของพยาบาลที่ดี ให้บริการผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ จนสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ป่วย ผู้ร่วมวิชาชีพ ตลอดจนทีมการรักษาพยาบาล และนำชื่อเสียงมาสู่โรงพยาบาลและกองทัพอากาศสืบไป

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1.1 ประชากรที่ใช้ในการสำรวจคุณลักษณะที่จำเป็นในการจัดโครงการฝึกอบรมสำหรับพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ที่ขึ้นนิเทศการปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลบนหอผู้ป่วย จำนวน 23 คน และผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 75 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการหาประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 38 คน

2. เนื้อหาสาระที่จะนำมาพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่จำเป็นในการจัดโครงการฝึกอบรมสำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ เนื้อหาของการฝึกอบรม โครงการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรมและการวัดประเมินผล

3. ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ ซึ่งประเมินจาก

1. ผลการวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งประเมินจากแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง

2. ผลการประเมินความเหมาะสมของการใช้โครงการฝึกอบรม ซึ่งประเมินจากแบบประเมินความเหมาะสมของการใช้โครงการฝึกอบรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพกองทัพอากาศ หมายถึง โครงการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพกองทัพอากาศ ประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ เนื้อหาของการฝึกอบรม โครงการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรมและการวัดประเมินผล

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง คุณลักษณะหรือคุณสมบัติของพยาบาลวิชาชีพที่ช่วยให้เป็นพยาบาลที่ดี ประสบความสำเร็จในชีวิต

3. พยาบาลวิชาชีพกองทัพอากาศ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่จบหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตจากวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ และปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่ยินดีเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมและอยู่ฝึกอบรมได้ตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม

4. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในด้านการพัฒนาโครงการและฝึกอบรม ผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ ผู้มีความรู้ด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งมีวุฒิปริญญาโท หรือ ปริญญาเอก และมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

5. ประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรม หมายถึง ผลที่ได้จากการทดลองใช้โครงการฝึกอบรม ประกอบด้วย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งได้จากแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง โดยคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มทดลอง หลังการทดลองใช้โครงการฝึกอบรม มากกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการประเมินความเหมาะสมของการใช้โครงการฝึกอบรมกับกลุ่มทดลอง ภายหลังการทดลองใช้โครงการฝึกอบรม ด้วยแบบประเมินความเหมาะสมของการใช้โครงการฝึกอบรม

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช หลังการฝึกอบรมของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม

2. โครงการฝึกอบรมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิชาชีพพยาบาล

- 1.1 ความหมายของวิชาชีพพยาบาล
- 1.2 ความรับผิดชอบเชิงวิชาชีพ
- 1.3 กฎหมายวิชาชีพพยาบาล
- 1.4 คุณลักษณะของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล
- 1.5 การศึกษาพยาบาลของทหารอากาศ
 - 1.5.1 เป้าหมายการศึกษาพยาบาล
 - 1.5.2 การจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
 - 1.5.3 หลักสูตรวิชาทหารวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

ตอนที่ 2 การพัฒนาโครงการฝึกอบรม

- 2.1 ความหมายของการฝึกอบรม
- 2.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
- 2.3 ประเภทของการฝึกอบรม
- 2.4 กระบวนการฝึกอบรม
- 2.5 รูปแบบในการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดโครงการอบรม

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 วิชาชีพพยาบาล

1.1 ความหมายของวิชาชีพพยาบาลและผดุงครรภ์

พระราชบัญญัติวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2540 ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ (ละเอียด แจ่มจันทร์; และสุรี ชันรักษวงศ์. 2549: 34 - 35)

วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ หมายความว่า วิชาชีพเกี่ยวกับการพยาบาลและการผดุงครรภ์

การพยาบาลหมายความว่า การกระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับการดูแลและการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพการป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำในการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปการพยาบาล

การผดุงครรภ์ หมายความว่า การกระทำเกี่ยวกับการดูแล และการช่วยเหลือหญิงมีครรภ์ หญิงหลังคลอด และทารกแรกเกิดรวมถึงการตรวจ การทำคลอด การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันความผิดปกติในระยะตั้งครรภ์ระยะคลอดและระยะหลังคลอด รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปการผดุงครรภ์

“การประกอบวิชาชีพการพยาบาล” หมายความว่า การปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัวและชุมชนโดยการกระทำดังต่อไปนี้

1. การสอน การแนะนำ การให้คำปรึกษาและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
2. การกระทำต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการแก้ปัญหาความเจ็บป่วยการบรรเทาอาการของโรค การลุกลามของโรค และการฟื้นฟูสภาพ
3. การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาโรคเบื้องต้น และการให้ภูมิคุ้มกันโรค
4. ช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค

ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปการพยาบาลในการประเมินสภาพการวินิจฉัยปัญหา การวางแผนการปฏิบัติและการประเมินผล

“การประกอบวิชาชีพการผดุงครรภ์” หมายความว่า การปฏิบัติหน้าที่การผดุงครรภ์ต่อหญิงมีครรภ์ หญิงหลังคลอด และทารกแรกเกิดและครอบครัว โดยการกระทำต่อไปนี้

1. การสอน การแนะนำ การให้คำปรึกษาและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
2. การกระทำต่อร่างกายและจิตใจของหญิงมีครรภ์ หญิงหลังคลอด และทารกแรกเกิดเพื่อป้องกันความผิดปกติในระยะตั้งครรภ์ ระยะคลอด และระยะหลังคลอด
3. การตรวจ การทำคลอด และการวางแผนครอบครัว
4. ช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค

ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปการผดุงครรภ์ในการประเมินสภาพการวินิจฉัยปัญหา การวางแผนการปฏิบัติและการประเมินผล

อาชีพที่จะถือได้ว่าเป็นอาชีพที่สมบูรณ์หรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาจากเกณฑ์คุณสมบัติของวิชาชีพ กู๊ด (สายสวาท เฝ้าพงษ์. 2542: 95; อ้างอิงจาก Good. 1957) กล่าวถึงความเป็นวิชาชีพไว้ว่า วิชาชีพจะต้องมีการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) หรือสมาชิกต้องผ่านการศึกษาอบรม มีกลไกการควบคุมทางสังคม (Social control) และมีการประเมินทางวิชาชีพ (Professional evaluation) ส่วน พาว์ลโก (นันทนา น้าฝน. 2538: 15-16; อ้างอิงจาก Pavailko. n.d.) กล่าวถึง คุณลักษณะของความ เป็นวิชาชีพว่าประกอบด้วย

1. มีทฤษฎีหรือองค์ความรู้เฉพาะสาขาที่ชัดเจน
2. เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมพื้นฐานของสังคม
3. มีระยะเวลาในการรักษาและฝึกงานที่ยาวนานพอสมควร
4. มีแรงจูงใจในการทำงาน
5. มีเอกลักษณ์ในการทำงาน
6. มีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ
7. มีความรู้สึกร่วมในการเป็นสมาชิกของกลุ่ม
8. มีจรรยาบรรณ

ไฮโรบิน (นันทนา น้าฝน. 2538: 17; อ้างอิงจาก Horobin. 1983) กล่าวถึงลักษณะของวิชาชีพพยาบาลที่แตกต่างจากอาชีพทั่วไป คือ

1. ระยะเวลาฝึกปฏิบัติมีระยะเวลายาวนาน
2. มีการศึกษาหาความรู้ลึกลงไปในศาสตร์เฉพาะสาขา
3. บุคลากรเป็นผู้มีพฤติกรรมตามบรรทัดฐาน อันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะแบบ
4. คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนผู้รับบริการ มากกว่าประโยชน์ตอบแทน
5. บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ ประสงค์ที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปโดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน

จากเกณฑ์ลักษณะของพยาบาลวิชาชีพที่กล่าวมา รัตนา ทองสวัสดิ์ (2541: 4) ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า วิชาชีพพยาบาลมีลักษณะ 6 ประการ ซึ่งเป็นลักษณะความเป็นวิชาชีพ ได้แก่

1. มีการบริการให้แก่สังคม
2. ใช้วิธีการแห่งปัญญา ในการประกอบวิชาชีพ
3. ได้รับการศึกษาให้มีความรู้ในวิชาชีพนั้นเป็นเวลานานพอสมควร
4. มีเสรีภาพในการบริการแก่สังคม
5. มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
6. มีองค์กรวิชาชีพถูกต้องตามกฎหมาย

จากความหมายวิชาชีพพยาบาลดังกล่าวมาแล้ว อาจสรุปได้ว่าวิชาชีพพยาบาลนั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้ มีองค์ความรู้เฉพาะสาขาที่ชัดเจน มีระยะในการศึกษาและฝึกงานที่ยาวนานพอสมควร มีเอกลักษณ์ในการทำงาน มีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมพื้นฐานของสังคม มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ บุคลากรเป็นผู้มีพฤติกรรมตามบรรทัดฐานอันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะแบบ คำนึงถึงประโยชน์ของผู้ใช้บริการมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความรู้สึกร่วมในการเป็นสมาชิกของกลุ่ม มีเสรีภาพการให้บริการแก่สังคม และมีองค์กรวิชาชีพถูกต้องตามกฎหมายที่จะคอยควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของสมาชิกให้บริการอย่างมีคุณภาพ

ฉะนั้นผู้ประกอบการวิชาชีพพยาบาลจึงต้องมีความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพ และปฏิบัติงานด้วยความ
ระมัดระวังไม่ให้เกิดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ วิชาชีพนี้จึงจะเป็นที่ยอมรับของสังคมและดำรงอยู่ยั่งยืน
ตลอดไป ซึ่งได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการ สภาการพยาบาล และพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาล
และการผดุงครรภ์ไว้ดังตาราง 1

ตาราง 1 ลักษณะความเป็นวิชาชีพพยาบาล จำแนกตามแนวคิดของนักวิชาการ และพระราชบัญญัติการพยาบาล

พาวัลโต	ไฮโรบิน	รัตนา	พระราชบัญญัติการพยาบาล
1. มีทฤษฎีหรือองค์ความรู้เฉพาะสาขาที่ชัดเจน 2. เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมพื้นฐานของสังคม 3. มีระยะเวลาในการรักษา และฝึกงานที่ยาวนานพอสมควร 4. มีแรงจูงใจในการทำงาน 5. มีเอกสิทธิ์ในการทำงาน 6. มีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ 7. มีความรู้สึกร่วมในการ เป็นสมาชิกของกลุ่ม 8. มีจรรยาบรรณ	1. ระยะเวลาการฝึกปฏิบัติมีระยะเวลายาวนาน 2. มีการศึกษาหาความรู้ ลึกลงไปในศาสตร์เฉพาะสาขา 3. บุคลากรเป็นผู้มีพฤติกรรมตามบรรทัดฐาน อันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะแบบ 4. คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนผู้รับบริการ มากกว่าประโยชน์ตอบแทน 5. บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ ประสงค์ที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปโดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน	1. มีการบริการให้แก่สังคม 2. ใช้วิธีการแห่งปัญญาในการประกอบวิชาชีพ 3. ได้รับการศึกษาให้มีความรู้ในวิชาชีพนั้นเป็นเวลานานพอสมควร 4. มีเสรีภาพในการบริการแก่สังคม 5. มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ 6. มีองค์กรวิชาชีพถูกต้องตามกฎหมาย	1. การกระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับการดูแลและการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย 2. การฟื้นฟูสุขภาพ 3. การป้องกันโรค 4. การส่งเสริมสุขภาพ 5. การช่วยเหลือแพทย์กระทำในการรักษาโรค 6. อาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปการพยาบาล

1.2 ความรับผิดชอบเชิงวิชาชีพ

ความรับผิดชอบอย่างหนึ่งของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล คือ การเป็นผู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากวิชาชีพการพยาบาลมีการขยายขอบข่ายการปฏิบัติงานการพยาบาลกว้างขวางขึ้นมีการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลให้เป็นศาสตร์อย่างแท้จริงและมีความเป็นอิสระ พยาบาลวิชาชีพจึงต้องมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา การชวนขยายศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ การติดตามความก้าวหน้าของศาสตร์ทางการพยาบาล และศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลและนำความรู้ใหม่มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติการพยาบาล

การพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ อาจเป็นไปในรูปของการเป็นนักวิจัยทางการพยาบาล การเป็นผู้สนับสนุนการทำวิจัยและการเป็นผู้นำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล ความเป็นนักวิชาการของพยาบาลวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งที่จะส่งเสริมสถานภาพของพยาบาลวิชาชีพ ให้สูงขึ้นเป็นที่ยอมรับนับถือ ในความมีคุณค่าต่อสังคมและส่งเสริมคุณภาพการให้บริการการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ให้เป็นผู้มีความสามารถที่สอดคล้องทันกับความก้าวหน้าทางวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นการแสดงความรับผิดชอบอย่างหนึ่งของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้คงความเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะเฉพาะที่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพตามบรรทัดฐานของวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งมีการพัฒนาได้ดียิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลา

ความรับผิดชอบในเชิงวิชาชีพ

ความรับผิดชอบของพยาบาลเป็นคุณธรรมจริยธรรมที่พยาบาลต้องถือปฏิบัติสามารถจำแนกความรับผิดชอบได้ดังนี้ (ละเอียด แจ่มจันทร์ และสุรี ชันรักษวงศ์. 2549: 110 - 111)

1. ความรับผิดชอบต่อตนเองที่จะเป็นพื้นฐานสำหรับความสมบูรณ์ในความรับผิดชอบจริยธรรมด้านอื่นๆ ได้แก่

1.1 ความรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณธรรมของตนเองเพื่อเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ พยาบาลจะต้องมีคุณธรรมสูง เป็นผู้มีมโนธรรม ควบคุมตนเอง ประพฤติอยู่ในความดีงาม

1.2 ความรับผิดชอบต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะและสติปัญญาเพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่เฉพาะด้านของตนได้ด้วยคุณภาพสูง มีสมรรถนะที่จะทำหน้าที่ของตนในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ความรับผิดชอบต่อการพัฒนาทักษะในมนุษยสัมพันธ์ เพื่อมีชีวิตอยู่ในสังคมได้ด้วยความสุข มีความสำเร็จราบรื่นในการดำรงชีวิตได้ตามควร ทั้งนี้เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรกลุ่มต่างๆ พยาบาลจึงต้องมีความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์สูง

2. ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ คุณธรรมที่มีความสำคัญสูงสุดต่อมาตรฐานการพยาบาล 2 ประการ คือ ความรักเพื่อนมนุษย์และความสามารถเข้าใจสภาพธรรมชาติของชีวิตและเคารพในสิทธิมนุษยชน

2.1 ความรับผิดชอบในการให้บริการพยาบาลด้วยความรักเพื่อนมนุษย์ โดยการมีคุณธรรมพื้นฐาน ความมีศักดิ์ศรี ความเสมอภาค จะทำให้พยาบาลไม่เป็นตนเห็นแก่ตัว มีเมตตาเอื้อเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในทุกข์สุขของตนเองจึงมีความเอื้ออาทร (Caring) ช่วยเหลือผู้ที่อยู่ในความทุกข์ได้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้มีความละมุนละม่อม อ่อนโยน อดทนและเสียสละเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นได้ ความรักเพื่อนมนุษย์จะทำให้พยาบาลสนใจแสวงหาความรู้ คิดค้นหาวิธีช่วยเหลือผู้รับบริการและมีจิตผ่องแผ้วเป็นสุขเมื่อสามารถช่วยเหลือผู้อื่นให้เป็นสุขได้

2.2 ความรับผิดชอบในการพยาบาล ด้วยความเข้าใจในธรรมชาติของชีวิตงานของพยาบาล ครอบคลุม บุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสังคม ช่วยให้ผู้รับบริการเกิดสมดุลไม่เจ็บป่วย หรือเมื่อเจ็บป่วยก็ยังสามารถรักษาสมดุลไว้ได้ ไม่ทุกข์ทรมานจากความสงบของจิตไว้ได้

2.3 ความรับผิดชอบในการให้การพยาบาล โดยเคารพในสิทธิมนุษยชน ในการให้การพยาบาลแก่เพื่อนมนุษย์ ยอมรับในความเป็นบุคคล และความต้องการพื้นฐานอันเป็นสิทธิโดยชอบธรรมของผู้รับบริการ

3. ความรับผิดชอบต่อสังคม

4. ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ

4.1 ให้บริการในสาขาวิชาชีพพยาบาลแก่สังคม โดยชอบด้วยเกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ให้บริการที่มีประสิทธิภาพ และร่วมมือในการคิดค้น หาทางที่จะเสนอความต้องการของสังคม

4.2 สนใจศึกษาหาความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนความรู้และเผยแพร่ความรู้ระหว่างสมาชิกและสังคมร่วมกันสร้างความก้าวหน้าแก่วิชาชีพ

4.3 รักษาจรรยาบรรณวิชาชีพ

จะเห็นได้ว่าความรู้สึกลำบากในความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ ที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติตามหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรับผิดชอบต่อผลของการกระทำ ที่เกิดขึ้นตามขอบเขตบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีคุณค่าต่อสังคมไว้ได้อย่างมั่นคง

1.3 กฎหมายวิชาชีพการพยาบาล

กฎหมายวิชาชีพ เป็นเกณฑ์ข้อหนึ่งของความเป็นวิชาชีพมีความจำเป็นต่อทุกวิชาชีพ เพราะอาศัยหลักเกณฑ์ของกฎหมายควบคุมสมาชิกผู้ประกอบวิชาชีพให้ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ กำหนด รวมทั้งเป็นการสร้างความเชื่อถือ ศรัทธา ให้เกิดในกลุ่มผู้รับบริการ โดยมีสภาการพยาบาล เป็นผู้ใช้อำนาจควบคุมซึ่งพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 มีสาระสำคัญ ดังนี้ (อ้างอิงใน ละเอียด แจ่มจันทร์; และสุรี ชันธรักษ์วงศ์. 2549: 32-35)

ความสำคัญของกฎหมายวิชาชีพ

เกณฑ์สากลของความเป็นวิชาชีพ ได้แก่

1. อาชีพนั้นมีความจำเป็นต่อสังคม
2. มีศาสตร์เฉพาะสาขาของตน และมีการอบรมในระบบวิชาชีพ (ทั้งการศึกษาและการฝึกงาน) ที่ยาวนานพอสมควร ถึงขั้นอุดมศึกษา
3. สามารถให้บริการแก่ผู้รับบริการได้มาตรฐานและตามบรรทัดฐานของวิชาชีพนั้น
4. มีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ (Code of Ethics) เพื่อปกป้องผู้รับบริการ
5. มีเอกสิทธิ์ในการทำงาน (Professional autonomy)
6. มีองค์กรวิชาชีพ ทำหน้าที่ควบคุมสมาชิกของวิชาชีพ รวมทั้งการผลักดันในแง่กฎหมาย เพื่อคุ้มครองสมาชิกและผู้รับบริการ

1.4 คุณลักษณะของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องบริการสังคม โดยเฉพาะ พยาบาลทหระอากาศนั้นนอกจากจะเป็นพยาบาลแล้ว ยังมีบทบาทความเป็นทหารอีกบทบาทหนึ่งด้วย แต่อย่างไรก็ตามบทบาทนั้นก็คือการดูแลผู้ป่วยเป็นสำคัญ จึงต้องมีคุณลักษณะความเป็นพยาบาลทหารที่ปรากฏเด่นชัดกว่าพยาบาลทั่วไป ซึ่งคุณลักษณะของพยาบาลนั้นได้มีนักศึกษาลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

ทัศนา บุญทอง (2538: 203-204) ได้สรุปคุณลักษณะของพยาบาลตามการคาดหวังของวิชาชีพที่ยอมรับในหมู่พยาบาลว่าเป็นอัตลักษณ์ที่ดีไว้ดังนี้

1. มีความเมตตา
2. เห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์
3. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
4. เข้าใจผู้อื่น
5. มีความอบอุ่น
6. อุดม
7. เสียสละ
8. มีคุณธรรม จริยธรรม
9. ซื่อสัตย์ สุจริต

10. รู้จักบังคับตนเอง
11. มีความสนใจผู้อื่น
12. มีความปรารถนาจะช่วยเหลือผู้อื่น
13. มีความจริงใจ
14. มีความรับผิดชอบ
15. อุทิศตน

อุดม สุภาไตร และคณะ (อัญชลี ฤกษ์งาม. 2537: 64) ได้สรุปคุณลักษณะของพยาบาลที่พึงประสงค์ควรลักษณะดังนี้

1. มีความรู้ สามารถปฏิบัติการพยาบาลทั่วไปและการพยาบาลเฉพาะสาขาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ในมิติทั้ง 4 ด้าน เพื่อส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ ตามขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบ

2. มีวิจรณ์ญาณในการตัดสินใจ สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการให้การพยาบาลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

3. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถติดต่อประสานงาน ร่วมมือกับผู้ร่วมงานทั้งวิชาชีพเดียวกัน และวิชาชีพอื่น เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และบุคลากรสาธารณสุขอื่น ๆ

4. มีบทบาทของผู้นำและผู้ตามที่ดี

5. สามารถให้คำปรึกษาด้านสุขภาพอนามัยแก่ผู้ใช้บริการ และให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานในทีมระดับผู้น้อยได้

6. เป็นพยาบาลที่มีคุณธรรม จริยธรรม โดยยึดหลักจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มีมโนสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบของตน

7. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาตนเอง และพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

พเยาว์ เขี่ยมวงษ์ (2538: 5) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะส่วนตัวของพยาบาลว่า เป็นพฤติกรรมทั่วไปที่แสดงให้ปรากฏดังนี้

1. กิริยามารยาทสุภาพอ่อนโยน
2. แต่งกายสะอาดเรียบร้อยเหมาะสม
3. ยิ้มแย้มแจ่มใส ร่าเริง มีอารมณ์ขัน
4. พูดจาฉะฉานชัดเจน
5. กระฉับกระเฉงว่องไวกระตือรือร้น
6. เฉลียวฉลาดมีไหวพริบดี
7. อารมณ์มั่นคง
8. มีความอดทนอดกลั้น

9. มีน้ำใจโอบอ้อมอารีเห็นอกเห็นใจ
10. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
11. ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และคนอื่นได้
12. มีระเบียบวินัย

สิวลี ศิริไล (2539: 201) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญด้านศิลปะของวิชาชีพพยาบาลซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีพื้นฐานอยู่บนจริยธรรม อันเป็นลักษณะของพยาบาลในการปฏิบัติต่อผู้ป่วยในฐานะที่มนุษย์พึงปฏิบัติต่อกัน มีดังนี้

1. ความเอื้ออาทร (caring)
2. ความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trust and confidence)
3. ความรู้สึกเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy)
4. ความเห็นอกเห็นใจ (Sympathy)
5. ความให้ความเคารพ (Respect)
6. ความเป็นผู้มีอารมณ์ขัน (Humour)

องค์ประกอบที่สำคัญด้านศิลปะของวิชาชีพพยาบาลในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความเอื้ออาทร (caring) ความเอื้ออาทรเกิดจากความตระหนักในคุณค่าของบุคคล ความอ่อนโยน ความมีน้ำใจ ความเอื้อเฟื้อใส่ใจต่อผู้ป่วยก่อให้เกิดความรู้สึกรักคุ้นเคยและอบอุ่นใจ
2. ความเชื่อถือและไว้วางใจ (trust and confidence) เมื่อผู้ป่วยได้รับการปฏิบัติอย่างเอื้ออาทร แล้วผู้ป่วยจะเกิดความรู้สึกเชื่อถือ และไว้วางใจ กล่าวเปิดเผยเรื่องราวของตน กล่าวปรึกษาหารือ และขอความเห็น จะช่วยก่อให้เกิดผลดีและร่วมมืออันดีต่อกระบวนการรักษาพยาบาล
3. ความรู้สึกเอาใจเขามาใส่ใจเรา (empathy) พยาบาลมีความเข้าใจ (understanding) รับรู้สภาพความรู้สึก ความคิดของผู้ป่วยเสมือนหนึ่งว่าถ้าเราเป็นตัวผู้ป่วยขณะนั้น
4. ความเห็นอกเห็นใจ (sympathy) การแสดงออกของความรู้สึกทางสังคมที่สมบูรณ์ ความเจริญทางวิวุฒิของบุคคล การรับรู้ในปัญหาของผู้ป่วยความสนใจ ความเมตตา
5. ความให้ความเคารพ (respect) วิชาชีพเป็นการเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อผู้ป่วยโดยไม่เลือกชาติ วุฒิ และวัยวุฒิ ซึ่งเป็นกฎธรรมชาติ (natural law)
6. ความเป็นผู้มีอารมณ์ขัน (humour) ช่วยลดความตึงเครียด และช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี แต่ต้องมีศิลปะ และไม่เป็นไปในทางล้อเลียนอันอาจก่อให้เกิดความรู้สึกอับอายและขุ่นเคืองใจแก่ผู้ป่วย

พรรณวดี สนธิทรัพย์ (2542: 7) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะส่วนรวมเฉพาะตัวของพยาบาลแต่ละบุคคลและพฤติกรรมที่แสดงออกในขณะปฏิบัติงานของพยาบาลมีดังนี้

1. ลักษณะผู้นำ ได้แก่ ผู้ที่มีความภูมิฐาน มีความรู้ ความสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มีศีลธรรมระเบียบวินัย และมีความชัดเจนทั้งการพูด การเขียน และการกระทำ
 2. ความอดทนและความเสียสละ ได้แก่ ความตั้งใจทำงานให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคปัญหา และมีความเห็นอกเห็นใจที่จะช่วยเหลือผู้ป่วย
 3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ ความสามารถของบุคคลในการนำความรู้เดิมและประสบการณ์มาดัดแปลง และประยุกต์เป็นสิ่งใหม่เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
 4. ความมีระเบียบวินัย ได้แก่ ความต้องการทำงานให้เป็น ระเบียบเรียบร้อย วางแผนก่อนลงมือทำ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของหน่วยงาน การตรงต่อเวลา ความซื่อตรงต่อหน้าที่
 5. การประสานงานและการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การประสานการบริการพยาบาลให้แก่ผู้ป่วยโดยติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และระหว่างเจ้าหน้าที่ของทีมงานสุขภาพ
 6. ความมั่นคงทางอารมณ์ ได้แก่ การควบคุมอารมณ์ และแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ที่ตึงเครียด สามารถเอาชนะความขัดแย้งในใจทั้งภายในและภายนอกได้
- จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราและงานวิจัย มีผู้กล่าวถึงลักษณะของความเป็นพยาบาลในต่างประเทศดังนี้

ฟลอเรนซ์ ไนติงเกล (ลิวลี ศิริไล. 2539: 103; อ้างอิงจาก Florence Nightingale. n.d.) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อวิชาชีพพยาบาลก่อตัวขึ้นอย่างมีระบบในช่วงเวลาตอนกลางของศตวรรษที่ 18 ฟลอเรนซ์ ไนติงเกล (Florence Nightingale) ได้อุทิศชีวิตเพื่อความเจริญก้าวหน้าของการพยาบาล และช่วยเหลือสังคม ด้วยประณิธานอันแรงกล้าประกอบกับความรู้ความสามารถทำให้เธอบรรลุผลสำเร็จตามความปรารถนา วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ประกาศเมตตาธรรมแก่เพื่อนมนุษย์ ผู้เจ็บป่วยอย่างไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา และฐานะทางสังคมทั่วโลกกล่าวได้ว่า คุณธรรมพื้นฐานของวิชาชีพพยาบาลและเป็นหลักคุณธรรมสากลของมนุษยชาติที่ปรากฏตามคำสอนของศาสนาทุกศาสนา ซึ่งได้แก่

1. ความเมตตา กรุณา
2. ความเอื้ออาทร
3. ความเสียสละ
4. ความยุติธรรม

วีส (ทัศนา บุญทอง. 2538: 203; อ้างอิงจาก Reece. 1961) ได้กำหนดคุณลักษณะของพยาบาลที่ดีต่อสมาคมพยาบาลแห่งชาติ (The National League of Nursing Education) โดย “กำหนดลักษณะพยาบาลที่ดี” ไว้หลายประการ ดังคุณลักษณะต่อไปนี้คือ

1. รู้จักปรับตัว
2. มีความมั่นคงทางอารมณ์
3. ว่องไว

4. กระตือรือร้น
5. มีความสนใจกว้างขวาง
6. เปิดเผย
7. ร่าเริงแจ่มใส
8. มีการตัดสินใจที่ดี
9. มีสติรอบคอบ
10. มีทัศนคติที่ดีต่อคำวิพากษ์วิจารณ์
11. ให้ความร่วมมือที่ดี
12. มีความเป็นอิสระ
13. กล้าหาญ
14. ซื่อสัตย์สุจริต
15. สุขภาพเรียบร้อย
16. มีความเป็นระเบียบ
17. ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
18. สุขภาพสมบูรณ์
19. มีแผนในการทำงาน
20. มีความเฉลียวฉลาด
21. เชื้อมั่นในตนเอง
22. มีอารมณ์ขัน
23. มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
24. มีความอดทน
25. มีความคิดลึกซึ้ง
26. เสียสละ
27. เป็นที่ไว้วางใจได้
28. มีไหวพริบดี
29. รู้จักการมีเกียรติ

เฮย์ และแอนเดอร์สัน (ทศนา บุญทอง. 2538: 206; อ้างอิงจาก Hay; & Anderson. n.d.) ได้ศึกษาถึงความต้องการของผู้ป่วยต่อการพยาบาล และได้เสนอแนะคุณลักษณะของพยาบาลที่จะสามารถใช้การช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมต้องสามารถช่วยให้กำลังใจ ปลอบใจ มีความเข้าใจและผู้ป่วยสามารถพูดคุยได้โดยไม่ถูกตำหนิหรือดูว่า พร้อมทั้งให้คำแนะนำ เกื้อหนุนให้ผู้ป่วยเกิดกำลังใจได้อีกด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้ป่วยเข้มแข็งและมีความหวัง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับอาการของโรค และ/หรือการรักษา
2. การเรียนรู้และการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน
3. ความช่วยเหลือด้านค่าใช้จ่าย
4. ความสามารถด้านสังคมและการช่วยเหลือตัวเอง
5. การยอมรับว่าเขาเจ็บป่วยหรือพิการและได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
6. การรักษาพยาบาลที่ถูกต้อง
7. การจัดให้อยู่ในภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม มีอุปกรณ์ดีเพื่อทดแทนสถานะที่ไร้ความสามารถ
8. ต้องการบรรลุจุดมุ่งหมายในชีวิต
9. ต้องการการคำจุนทางอารมณ์
10. ต้องการบรรเทาความกังวลและความกลัว
11. ต้องการกำลังใจและความเข้าใจ
12. ต้องการให้ยอมรับว่าผู้ป่วยต้องการการช่วยเหลือโดยเร็ว

สุวรรณา เจริญสุขวงศ์ (2545: 18) ได้สรุปลักษณะความเป็นพยาบาล ได้ 12 ด้านดังนี้

1. ความอดทน
2. ความซื่อสัตย์
3. ความเสียสละ
4. ความกล้าหาญ
5. ความรับผิดชอบ
6. ความกระตือรือร้น
7. ความเมตตากรุณา
8. ความมีระเบียบวินัย
9. ความมีมนุษยสัมพันธ์
10. ความเชื่อมั่นในตนเอง
11. ความมั่นคงทางอารมณ์
12. ความสามารถในการแก้ปัญหา

นอกจากนี้สภาการพยาบาล (2551: 46 - 47) ยังได้กำหนดคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับรางวัลพยาบาลดีเด่น ไว้ดังนี้ (สภาการพยาบาล. 2551: 46-47)

1. คุณสมบัติส่วนตัว

1.1 เป็นผู้มีความประพฤติดี มีความเมตตา กรุณา มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีจริยธรรมสูง และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม

1.2 เป็นผู้มีความประพฤติดี สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลได้ทุกระดับ

1.3 เป็นผู้มีความประพฤติดีต่อวิชาชีพ รักษาจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และมีการแสดงออกเป็นแบบอย่างที่ดี

1.4 เป็นผู้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ปรับปรุงตนเองให้เจริญก้าวหน้า ในด้านสติปัญญา และคุณธรรม

1.5 เป็นผู้ประพฤติตนตามกฎหมาย กฎระเบียบ แบบแผนของสถานที่ปฏิบัติงาน และมีศีลธรรมอันดีเป็นแบบอย่างแก่คนทั่วไป และเพื่อนร่วมงาน

2. คุณสมบัติในด้านการทำงาน

2.1 เป็นผู้มีความรับผิดชอบสูงต่อภารกิจ หรือภาระที่ผูกพัน และได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2.2 มีความสามารถในการบริหารจัดการ งานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ

2.3 มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสมทันต่อเหตุการณ์

2.4 เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาแนวทางปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น สามารถนำความเจริญมาสู่วิชาชีพและสถานที่ที่ปฏิบัติงาน

2.5 เป็นผู้มีความดีเด่นในด้านใดด้านหนึ่งต่อไปนี้ ด้านการศึกษา การพยาบาล การบริการ การพยาบาล การวิจัยทางการพยาบาล และหรือมีผลงานดีเด่นที่ทำหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่ง จนได้รับการยอมรับว่าเป็นผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับทั้งในและ หรือนอกประเทศ

2.6 เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้วพอจะสรุปคุณสมบัติที่จำเป็น ในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ ได้ 2 คุณลักษณะ คือ คุณสมบัติส่วนตัว และคุณสมบัติด้านวิชาชีพ

1. คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่

1.1 เป็นผู้มีความประพฤติดี มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีจริยธรรมสูง มีความเอื้ออาทร มีความเสียสละ มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทนอดกลั้น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความจริงใจ

1.2 เป็นผู้มีความประพฤติดี สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลได้ทุกระดับ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีอารมณ์ขัน มีไหวพริบดี มีอิสระราเริงแจ่มใส เปิดเผย มีทัศนคติที่ดีต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ ให้ความร่วมมือที่ดี สุภาพเรียบร้อย ให้ความเคารพ ให้ความเชื่อถือและไว้วางใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความเห็นอกเห็นใจ พุดจาจะฉานชัดเจน มีความอบอุ่น เข้าใจผู้อื่น มีความสนใจผู้อื่น มีความปรารถนา จะช่วยเหลือผู้อื่น อุทิศตน มองผู้อื่นในแง่ดี เป็นมิตรกับคนทั่วไป มีความแนบเนียน ตรงต่อเวลา

1.3 เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพศึกษารายบรรณแห่งวิชาชีพ และมีการแสดงออกเป็นแบบอย่างที่ดี ว่องไว กระตือรือร้น มีความสนใจกว้างขวาง มีการตัดสินใจที่ดี กล้าหาญ สุขภาพสมบูรณ์

1.4 เป็นผู้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ปรับปรุงตนเองให้มีความเจริญงอกงาม ทั้งด้านสติปัญญาและคุณธรรม มีความสนใจกว้างขวาง มีความเฉลียวฉลาด มีสติรอบคอบ แต่งกายสะอาด เรียบร้อยเหมาะสม รู้จักบังคับตนเอง

1.5 เป็นผู้ที่ประพฤติตนตามกฎหมาย กฎ ระเบียบแบบแผนของสถานที่ปฏิบัติงานและมีศีลธรรมอันดีเป็นแบบอย่างแก่คนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน การตรงต่อเวลา ความซื่อตรงต่อหน้าที่ มีความพึงพอใจในงาน

1.6 เป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องจากสังคมในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากด้านการพยาบาล

2. คุณลักษณะในด้านวิชาชีพ

2.1 เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงต่อภาระงานหรือภาระที่ผูกพันและได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

2.2 มีความสามารถในการบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำ

2.3 มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ กล้าตัดสินใจ

2.4 เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาแนวทางการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น สามารถนำความเจริญมาสู่วิชาชีพและสถานที่ปฏิบัติงาน

2.5 มีขีดความสามารถระดับสากล มีความรู้ด้านภาษา คอมพิวเตอร์

2.6 เป็นผู้ที่มีผลงานดีเด่นในด้านใดด้านหนึ่งต่อไปนี้ ด้านการศึกษาพยาบาล การบริหารการพยาบาล การวิจัยทางการพยาบาล หรือมีผลงานดีเด่นในการทำหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่ง

2.7 เป็นผู้เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

2.8 มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร

ตอนที่ 1.5 การศึกษาพยาบาล ของพยาบาลทหารอากาศ

1.5.1 เป้าหมายการศึกษา

รัตนา ทองสวัสดิ์ (2541: 102-103) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาพยาบาลในปัจจุบัน เป็นการเตรียมบุคลากรด้านการพยาบาลออกไปบริการสังคมทางด้านสุขภาพอนามัย ทั้งในภาวะปกติและภาวะเจ็บป่วยไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย จิต หรือสังคม โดยครอบคลุมบริการด้านส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การดูแลรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม ครอบครัว และชุมชน รวมถึงการบริการพยาบาลที่ให้แก่ประชาชน โดยมุ่งหวังที่จะให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยด้านร่างกาย และจิตสังคมที่สมบูรณ์ สามารถดำรงชีวิตได้ในโลกได้อย่างมีความสุข และพึงตนเองได้

ฟาริดา อิบราฮิม (2541: 108) กล่าวว่าควรมีการจัดการศึกษา เพื่อเตรียมพยาบาลให้สามารถแสดงออกซึ่งคุณสมบัติของพยาบาลวิชาชีพ คือมีความรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาลซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งในภาวะสุขภาพและเมื่อเจ็บไข้ เกี่ยวข้องกับการพยาบาลเพื่อมุ่งคุณภาพของคนในสภาพแวดล้อมให้ดำรงภาวะสุขภาพ ทั้งในส่วกายและจิต และยังสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ให้มีทักษะในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล และใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์และทางการพยาบาลได้อย่างคล่องแคล่ว โดยมุ่งความปลอดภัย ความสุขสบาย และสนองความต้องการพื้นฐานของชีวิตทั้งกายและจิต สามารถให้การป้องกันส่งเสริมดูแลรักษา และฟื้นฟูสภาพของบุคคลได้เหมาะสมกับสภาพปัญหาสุขภาพทั้งในส่วน บุคคล ครอบครัว หรือชุมชน ทั้งนี้ย่อมประกอบด้วยคุณธรรมและจริยธรรมในส่วนตน เพื่อรักษาจรรยาบรรณของวิชาชีพ ในการป้องกันคุ้มครองผู้รับบริการเพื่อให้ได้รับความปลอดภัยจากบริการที่ได้รับ และดำรงรักษาศักดิ์ศรีความเป็นบุคคลไว้ได้อย่างดี ไม่ถูกคุกคามและลิดรอนสิทธิมนุษยชน และมีกำลังใจที่จะต่อสู้ชีวิตปรับเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งในส่วนตนและสภาพแวดล้อมเพื่อดำรงคุณภาพชีวิตได้ จรรยาบรรณยังมุ่งเน้นให้พยาบาลได้พัฒนาโดยรอบด้านให้สามารถปฏิบัติบทบาทความรับผิดชอบทั้งต่อตนเอง ต่อประชาชน สังคมองค์กรและต่อวิชาชีพให้รักษาคุณสมบัติในทางวิชาชีพและให้มุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยการศึกษาพยาบาลและผลิตพยาบาลให้มีบรรยากาศของวิชาชีพ คือมีความชำนาญงานจากการฝึกฝนทักษะในขอบเขตความรู้ในเชิงศาสตร์และศิลปการปฏิบัติด้วยปัญญาและน้ำมือ พร้อมด้วยน้ำคำและน้ำใจและปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และนโยบายสาธารณะสุขของประเทศ พยาบาลที่ผลิตออกมาต้องมีอิสระในการปกครองตนเอง ในการตัดสินใจเพื่อคุณภาพการบริการซึ่งสอดคล้องกับวิชาชีพที่กำหนด ต้องมีความผูกพันกับวิชาชีพจนสามารถอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวมและความก้าวหน้าของวิชาชีพให้ยืนยงไม่ละทิ้งหรือปฏิบัติในสิ่งที่น่าความเสื่อมเสียมาสู่วิชาชีพ และต้องมีความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติบทบาทรักษาวินัยของวิชาชีพ รักษาอำนาจในตนเองที่จะกำหนดขอบเขตการปฏิบัติวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับและยกย่องของสังคม กำหนดสิทธิในการเลือกฝึกฝนควบคุมและรักษาจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างมั่นคง ใช้อำนาจและสิทธิในทางที่ชอบ เพื่อให้การปฏิบัติวิชาชีพมีคุณภาพอย่างแท้จริง

จากที่ได้กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า เป้าหมายของการศึกษาพยาบาลคือ เพื่อผลิตพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณสมบัติของการเป็นพยาบาลที่ดี คือมีความสามารถในการบริหารการพยาบาล การบริการพยาบาล และการวิจัยเพื่อการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลให้เจริญก้าวหน้ายี่ดมั่นผูกพันในวิชาชีพ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และมีคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มีเกียรติและศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับในสังคมและผู้ร่วมวิชาชีพ

1.5.2 การจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

สายสวาท เผ่าพงษ์ (2542: 47-50) ได้รวบรวมความเป็นมาเกี่ยวกับการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศไว้ดังนี้ ในปี พ.ศ. 2500 พลอากาศ จัตวาสดับ ธีรบุตร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชและรักษาราชการแทนนายแพทย์ใหญ่ทหารอากาศ ดำเนินการเรื่องการจัดตั้งโรงเรียนพยาบาล ต่อมา พลอากาศเอกเฉลิมเกียรติ วัฒนางกูร ผู้บัญชาการทหารอากาศ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการเมื่อ วันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2500 เปิดสอนเมื่อวันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2501 ใช้ชื่อว่าโรงเรียนจ่าอากาศพยาบาลหญิง การศึกษาระยะแรกเป็นหลักสูตร 4 ปี รับจากผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ เทียบเท่า เมื่อสำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตรพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย ต้องปฏิบัติงานชดใช้ให้กับกองทัพอากาศเป็นเวลา 2 ปี จึงปลดออกจากประจำการ ในระยะแรกมี นางสาวโคโรธิฮอลล์ ที่ปรึกษาพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข และ นางดวงพร อติเรกสาร หัวหน้ากองการพยาบาลกระทรวงสาธารณสุขในขณะนั้นเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนพยาบาล

ในปี พ.ศ. 2507 เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนพยาบาลทหารอากาศในพ.ศ. 2520 แก้ไข หลักสูตรใหม่ รับผู้สำเร็จการศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ศึกษา 4 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (เทียบเท่าปริญญาตรี) บรรจุเข้ารับราชการเป็นชั้นสัญญาบัตร ผู้สำเร็จการศึกษา ตั้งแต่ พ.ศ. 2520-2523 ต้องปฏิบัติงานชดใช้ 3 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 เป็นต้นไป ต้องชดใช้เป็น 2 เท่าของเวลาการศึกษา ปัจจุบันวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศเข้าเป็นสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยมหิดล ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปัจจุบันวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศได้มีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ตั้งแต่ปี 2551 (วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ. 2551: 1-2) และได้ใช้มาจนถึงปัจจุบันดังจะได้กล่าวพอสังเขปดังนี้

1.5.2.1 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

1.5.2.1.1 ผลิตภัณฑ์พยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความคิดวิจารณ์ญาณ คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกสาธารณะ มีคุณลักษณะทางทหาร และมีความรู้ทางการแพทย์ เวชศาสตร์การบิน สามารถนำศาสตร์ทางการแพทย์ และศาสตร์สาขาอื่นที่เกี่ยวข้องมาดูแลบุคคล ครอบครัว และชุมชน สามารถให้บริการทางการแพทย์ทหารทั้งยามปกติและฉุกเฉิน ให้การพยาบาลอย่างเอื้ออาทร และมีความสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

1.5.2.1.2 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1.5.2.1.2.1 ประยุกต์ความรู้จากศาสตร์พยาบาล และศาสตร์จากสาขาอื่น ๆ โดยใช้กระบวนการพยาบาลด้วยความเอื้ออาทรตามมาตรฐานวิชาชีพแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน ครอบคลุม กายจิตสังคมและปัญญา ทั้งด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ เพื่อให้สามารถปรับตัวและดูแลตนเองได้

1.5.2.1.2.2 ปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.5.2.1.2.3 สามารถให้การรักษาโรคเบื้องต้น ตามขอบเขตของกฎหมายวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ สอนและให้คำปรึกษาแก่บุคคล ครอบครัวและชุมชน ตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

1.5.2.1.2.4 ประยุกต์ความรู้ในวิชาชีพการพยาบาล การพยาบาลทหาร การพยาบาลเวชศาสตร์การบินและศาสตร์สาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมสนับสนุนบริการทางการแพทย์ทหารทั้งในยามปกติและฉุกเฉิน

1.5.2.1.2.5 มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงคุณค่า ศักดิ์ศรีของผู้ใช้บริการในฐานะปัจเจกของบุคคล ผู้ใช้บริการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดูแลสุขภาพ สามารถปรับตัวตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

1.5.2.1.2.6 มีภาวะผู้นำ มีความคิดวิจารณ์ญาณริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถบริหารจัดการตนเองรวมทั้งงานที่รับผิดชอบ

1.5.2.1.2.7 แสวงหาและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยใช้แหล่งทรัพยากร นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพการพยาบาล

1.5.2.1.2.8 มีทักษะในการสื่อสาร เพื่อสร้างสัมพันธภาพและประสานงานกับบุคคล ครอบครัวและชุมชน

1.5.2.1.2.9 ทำวิจัย และ/หรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัย นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลและสังคม

1.5.2.1.2.10 เป็นทหารสัญญาบัตรที่ดี จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

1.5.2.1.2.11 เป็นพลเมืองดี มีศีลธรรม เอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ มีจิตสำนึกสาธารณะ ดำรงชีวิตอย่างพอเพียง และมีความสุข อารมณ์ดีซึ่งชนบทรอบนิคมประเพณี ศิลป และวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ

ซึ่งการจัดหลักสูตรจะมีรายวิชาเหมือนกับหลักสูตรพยาบาลทั่วไป แต่จะมีเพิ่มเติมในส่วนของวิชาทหารดังจะได้กล่าวต่อไป

1.5.3 หลักสูตรวิชาทหารวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

นักศึกษาพยาบาลทหารนั้นมีหลักสูตรที่แตกต่างจากหลักสูตรนักศึกษาพยาบาลทั่วไป คือ จะต้องเรียนวิชาทหารเป็นวิชาบังคับ โดยวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มีรายวิชาในหลักสูตร ดังนี้ (วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ. 2551: 53-55)

1.5.3.1 หลักสูตรวิชาทหารของวิทยาลัยทหารอากาศจะมีการเรียนวิชาทหารทุกชั้นปี แบ่งเป็น ทหาร 1 ทหาร 2 ทหาร 3 และทหาร 4 ดังรายละเอียดดังนี้ (วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ. 2551: 440-468)

1.5.3.1.1 วิชาทหาร 1 (Military Science 1)

คำอธิบายรายวิชา

ลักษณะเฉพาะของวิทยาการทางการทหาร ประวัติศาสตร์สงคราม ระเบียบและวินัยทหาร การจัดส่วนราชการกระทรวงกลาโหม การทำความเคารพ การฝึกบุคคลท่ามือเปล่า การเดินทางใน ภูมิประเทศ นิรภัยภาคพื้นและการข่าว

1.5.3.1.2 วิชาทหาร 2 (Military Science 2)

คำอธิบายรายวิชา

การฝึกแบบธรรมเนียมทหารเกี่ยวกับพิธีการ การลา การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การแบ่งเหล่าทหารของกองทัพอากาศ สงครามนิวเคลียร์ ชีวะ เคมี การก่อการร้ายสากล การฝึกหน้าที่ ผู้ช่วยครูฝึกทหาร การค้นหาและช่วยเหลือทหารบาดเจ็บ ยุทธวิธีทางการทหารขั้นพื้นฐาน การฝึก บุคคลทำการรบ การใช้เข็มทิศและแผนที่ การฝึกยิงซีพีในป่า ศีลธรรมและความรักต่อหมู่คณะ และ มารยาทในสังคมทหาร

1.5.3.1.3 วิชา ทหาร 3 (Military Science 3)

คำอธิบายรายวิชา

วินัยทหารเกี่ยวกับการลงทัณฑ์ แบบธรรมเนียมทหารเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา การแต่งเครื่องแบบ และการใช้เครื่องหมายประดับเครื่องแบบ ข้าราชการกลาโหมพลเรือน ฝึกหน้าที่ครูฝึกทหาร อาวุธศึกษา การยิงปืนด้วยกระสุนจริง การทดสอบขวัญและกำลังใจ การบริการทางการแพทย์ทหาร การส่งกำลัง บำรุงสายการแพทย์ การลำเลียงและการส่งกลับสายการแพทย์ทางภาคพื้น

1.5.3.1.4 วิชา ทหาร 4 (Military Science 4)

คำอธิบายรายวิชา

แบบธรรมเนียมทหารเกี่ยวกับหน้าที่ของนายทหารสัญญาบัตร การรายงาน การรับ-ส่ง หน้าที่ การปกครองบังคับบัญชา การลงทัณฑ์ ธงชัยเฉลิมพล ฝึกหน้าที่ครูฝึกทหาร การป้องกันฐานบิน ฝ่ายอำนวยการเบื้องต้น ความเป็นผู้นำ กำลังพล และระเบียบงานสารบรรณ

1.5.3.1.5 วิชา การฝึกยังชีพในป่า (Survival Training)

คำอธิบายรายวิชา

การฝึกภาคสนาม การดำรงชีพในป่า การใช้อุปกรณ์สนามของทหาร การสังเกต การพราง การเคลื่อนที่ตามภูมิประเทศ และการหลบหลีก หลักหนี แสดงบุคลิกภาพของทหาร ได้แก่ ความกล้าหาญ อดทน ตรงต่อเวลา การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี

นอกจากนี้มติของคณะกรรมการอุดมศึกษา (วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ. 2552: 1-4) ได้มีการกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาการพยาบาลศาสตร์ ไว้ดังนี้

ลักษณะของสาขา

สาขาการพยาบาลศาสตร์เป็นสาขาวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติโดยตรงต่อชีวิต สุขภาพและอนามัยของบุคคลด้วยความเอาใจใส่ อย่างเอื้ออาทร จึงจำเป็นต้องใช้ศาสตร์ทางการพยาบาล ศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง หลักการและทักษะการปฏิบัติเพื่อให้การพยาบาลแบบองค์รวมแก่ผู้ใช้บริการที่เป็นบุคคล ครอบครัว และชุมชน ในทุกสภาวะสุขภาพ ทุกวัย และหญิงตั้งครรภ์ เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถดูแลตนเองได้ทั้งในภาวะสุขภาพดีและเจ็บป่วย จัดการและตัดสินใจกับภาวะสุขภาพของตนเองได้อย่างเหมาะสม การจัดการเรียนการสอนจึงมุ่งให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพ มีความปลอดภัยต่อชีวิตของผู้ใช้บริการโดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิต และคุณค่าของชีวิตมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน การจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ต้องมีความสอดคล้องกัน จึงจะช่วยผู้เรียนให้สามารถนำความรู้ภาคทฤษฎีไปใช้ในการปฏิบัติได้ ดังนั้นการเรียนภาคทฤษฎีการเรียนในห้องปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์จำลอง และการปฏิบัติการในสถานการณ์จริง จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างบัณฑิตให้มีความรู้มีทักษะทางปัญญา มีความรับผิดชอบสามารถสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีทักษะการคิดวิเคราะห์ ตลอดจนการปฏิบัติการพยาบาล จริยธรรม และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

1. มีความรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาล และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง สามารถประยุกต์ได้อย่างเหมาะสมในการปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐาน และศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น
2. สามารถให้การพยาบาลได้อย่างเป็นองค์รวม แก่ผู้ใช้บริการทุกช่วงวัย ทุกสภาวะสุขภาพทุกระดับของสถานบริการสุขภาพ และความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยใช้ศาสตร์และศิลปะทางการพยาบาล และหลักฐานเชิงประจักษ์ ภายใต้กฎหมายจรรยาบรรณของวิชาชีพ
3. มีความสามารถคิดอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล คิดอย่างมีวิจารณญาณ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทั้งในการปฏิบัติการพยาบาลและสถานการณ์ทั่วไป
4. สามารถใช้การวิเคราะห์เชิงตัวเลข และใช้สถิติได้อย่างเหมาะสมในวิชาชีพ
5. มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีความรับผิดชอบ และความเอื้ออาทร

6. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีภาวะผู้นำ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานเป็นทีมกับ สหวิชาชีพ

7. มีความสามารถในการบริหารจัดการในองค์กรทางสุขภาพ

8. สนใจใฝ่รู้และสามารถพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และสังคมได้อย่างต่อเนื่อง

9. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาลและการสื่อสาร

10. มีศรัทธาในวิชาชีพการพยาบาล รวมทั้งมีความเชื่อมั่นในการพยาบาล และคุณค่าแห่งตน

มาตรฐานผลการเรียนรู้

สาขาพยาบาลศาสตร์ กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ 6 ด้าน ที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ และลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสาขาพยาบาลศาสตร์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. คุณธรรม จริยธรรม

1.1 มีความรู้ ความเข้าใจในหลักศาสนา หลักจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนสิทธิมนุษยชน สิทธิเด็ก สิทธิผู้ป่วย ตลอดจนสิทธิของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลที่มีความสามารถต่อการปฏิบัติการพยาบาล

1.2 สามารถแยกแยะความถูกต้อง ความดี และความชั่วได้

1.3 เคารพคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

1.4 มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง

1.5 มีระเบียบวินัย และซื่อสัตย์

1.6 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความสามารถจัดการกับปัญหาจริยธรรมในการดำรงชีพ และในการปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล

1.7 เป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคคลอื่นทั้งในการดำรงตนและการปฏิบัติงาน

1.8 ส่งเสริมให้ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการได้รับรู้ และเข้าใจสิทธิของตนเองเพื่อปกป้องสิทธิของตนเองที่ถูกละเมิด

2. ความรู้

2.1 มีความรู้และความเข้าใจในสาระสำคัญของศาสตร์ที่เป็นพื้นฐานชีวิตและพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่ครอบคลุมทั้งวิทยาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ กฎหมายและการปกครองระบอบประชาธิปไตย

2.2 มีความรู้ความเข้าใจในสาระสำคัญของศาสตร์ทางวิชาชีพการพยาบาล ระบบสุขภาพ และปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและต่อระบบสุขภาพ

2.3 มีความรู้และความเข้าใจในสาระสำคัญของกระบวนการพยาบาล และการนำไปใช้

2.4 มีความรู้และความเข้าใจในสาระสำคัญของกระบวนการแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ในกระบวนการวิจัย กระบวนการบริหารและการจัดองค์กร

2.5 มีความรู้และความเข้าใจในสาระสำคัญเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศทางการพยาบาล และระบบจำแนกข้อมูลทางการพยาบาล

2.6 มีความรู้ความเข้าใจใน วัฒนธรรม สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของประเทศ และสังคมโลกที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและประชาชน

3. ทักษะทางปัญญา

3.1 ตระหนักรู้ในศักยภาพและสิ่งที่เป็นจุดอ่อนของตน เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเพิ่มมากขึ้น สามารถนำไปสู่การปฏิบัติการพยาบาล การสอน การแสวงหาความรู้ที่มีประสิทธิภาพ และการเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง

3.2 สามารถสืบค้น และวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย

3.3 สามารถนำข้อมูล และหลักฐานไปใช้ในการอ้างอิง และแก้ไขปัญหาอย่างมีจรรยาบรรณ

3.4 สามารถคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยใช้องค์ความรู้ทางวิชาชีพและที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง ใช้ประสบการณ์เป็นฐาน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ปลอดภัยและมีคุณภาพ ในการบริการการพยาบาล

3.5 สามารถใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทางการวิจัย และนวัตกรรมที่เหมาะสมการแก้ปัญหา

3.6 สามารถพัฒนาวิธีการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์และบทบาทสุขภาพที่เปลี่ยนไป

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

4.1 มีความสามารถในการปรับตัวเชิงวิชาชีพและมีปฏิสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์กับผู้ให้บริการ ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

4.2 สามารถทำงานเป็นทีมในบทบาทผู้นำและสมาชิกทีม ในทีมการพยาบาล ทีมสุขภาพ และทีมในชุมชนของระบบบริการสาธารณสุขทุกระดับและในบริบทหรือสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

4.3 สามารถแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในองค์กร ในสถานการณ์ที่หลากหลายและสถานการณ์เฉพาะหน้า

4.4 มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อสังคม และรับผิดชอบต่อในการ พัฒนาตนเอง วิชาชีพ องค์กรและสังคมอย่างต่อเนื่อง

5. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5.1 สามารถประยุกต์ใช้หลักตรรกะ คณิตศาสตร์และสถิติ ในการพยาบาลอย่างเหมาะสม

5.2 สามารถแปลงข้อมูลให้เป็นข่าวสารที่มีคุณภาพ รวมทั้งสามารถอ่านวิเคราะห์และถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารแก่ผู้อื่นได้อย่างชัดเจน

5.3 สามารถสื่อสารภาษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพูด การฟัง การอ่าน การเขียน และการนำเสนอ รวมทั้งสามารถอ่านวารสาร และตำราภาษาอังกฤษอย่างเข้าใจ

5.4 สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานที่จำเป็น

5.5 สามารถเลือกใช้รูปแบบการนำเสนอสารสนเทศ ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์

6. ทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ

6.1 สามารถปฏิบัติทักษะการพยาบาลอย่างเป็นองค์รวมโดยประยุกต์ใช้ศาสตร์และ ศิลปะทางการพยาบาล รวมทั้งใช้กระบวนการพยาบาล หลักฐานเชิงประจักษ์ และการสื่อสารเชิง บำบัดในการพยาบาลบุคคล ครอบครัว และชุมชน

6.2 สามารถปฏิบัติการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การบำบัด และการบรรเทาอาการ และการฟื้นฟูสุขภาพ แก่ผู้ใช้บริการทุกภาวะสุขภาพและทุกช่วงวัย รวมทั้ง การผดุงครรภ์ ในทุกระดับของสถานบริการสุขภาพ ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ (พ.ศ. 2528) และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540

6.3 สามารถปฏิบัติกรพยาบาลด้วยความ เมตตา กรุณา และเอื้ออาทร โดยยึดมั่นใน คุณธรรม จริยธรรม กฎหมาย และสิทธิของผู้ป่วย

6.4 สามารถปฏิบัติกรพยาบาลโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และความหลากหลาย ทางวัฒนธรรม

6.5 แสดงภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน สารบริหารทีมการพยาบาล ทีมสหวิชาชีพและ การทำงานในชุมชน ในหน่วยบริการสุขภาพชุมชน

จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาพยาบาลนั้นจะต้องปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลา เพื่อให้ตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล และความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ได้คุณลักษณะของพยาบาลที่พึงประสงค์ตามความต้องการของสังคม และกองทัพอากาศ

ตอนที่ 2 การพัฒนาโครงการฝึกอบรม

2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

จกกลนี้ ชูติมาเทวินทร์ (2542:1) กล่าวว่ากรฝึกอบรมเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของคนทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พงศ์ หรดาล (2539: 30) ที่ กล่าวว่า กรฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และ ทักษะ ทักษะ ที่เหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติจนสามารถนำไปใช้ ในการแก้ปัญหาของงานที่ปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จและมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นตามความต้องการ ขององค์กร

ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและเตรียมบุคลากรให้มีความสามารถในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง

2.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

วิยะดา รัตนสุวรรณ (2547: 79) ได้ศึกษาแนวคิดจากนักการศึกษาและสรุปไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่างอาจจำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการ เรียกว่า KUSA ดังนี้

- 1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge, K) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎีแนวคิดในเรื่องที่อบรมเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน
- 2) เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand, U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีและสามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้
- 3) เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill, S) ทักษะคือความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น
- 4) เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude, A) ทัศนคติ หรือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มพูนความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจ เป็นต้น

2.3 ประเภทของการฝึกอบรม

สำหรับประเภทของการฝึกอบรมนี้ วิยะดา รัตนสุวรรณ (2547: 80) ได้ศึกษาจากนักศึกษามากมายท่านได้รวบรวมประเภทของการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

- 1) ประเภทของการฝึกอบรมโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์ การจำแนกประเภทของการฝึกอบรมโดยวัตถุประสงค์สามารถแบ่งประเภทการฝึกอบรมได้ 2 ประเภท คือ

- 1.1) การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงาน (Technical Know How Training) การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานนี้จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนลักษณะงาน ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย วิธีการปฏิบัติต่าง ๆ หรือมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน

- 1.2) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์ (Skill or Experiences Training) บุคลากรในแต่ละระดับขององค์กรอาจจะต้องใช้ทักษะในการทำงานหรือต้องการทักษะเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นทักษะในงานที่จะต้องใช้ฝีมือ เช่น ผู้บังคับบัญชาระดับสูงอาจต้องการทักษะในการบริหาร

2) ประเภทของการฝึกอบรมโดยการยืดระยะเวลาการทำงานเป็นเกณฑ์การจำแนกประเภทของการฝึกอบรมโดยยืดระยะเวลาการทำงาน สามารถแบ่งประเภทการฝึกอบรมได้ 2 ประเภท คือ

2.1) การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-Service Training) การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน หมายถึง องค์การต้องการให้บุคลากรที่รับเข้ามาใหม่ได้มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานในส่วนที่บุคคลจะต้องรับผิดชอบปฏิบัติงานก่อนที่จะเข้าทำงาน

2.2) การฝึกอบรมเมื่อได้เข้าทำงานแล้ว (In-Service Training) การฝึกอบรมหลังเข้าทำงาน หมายถึง การฝึกอบรมตั้งแต่แรกเริ่มที่บุคคลเข้าทำงานในองค์กรและเป็นการฝึกอบรมสำหรับผู้ที่กำลังปฏิบัติงานให้เกิดความเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.4 กระบวนการฝึกอบรม

จากการสังเคราะห์แนวคิดของสมคิด บางโม (2544: 19-21) และฐิระ ประवालพฤษ (2538: 7) เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม ได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นการศึกษาปัญหาหรือความต้องการของหน่วยงานในการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับบุคคล โดยการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหา และวิธีการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นการจัดสร้างหลักสูตรฝึกอบรมให้เหมาะสมกับแนวทางแก้ไขปัญหขององค์กร ส่วนประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย

- 1) ชื่อหลักสูตร
- 2) วัตถุประสงค์
- 3) เนื้อหา
- 4) ประสพการณ์การเรียนรู้
- 5) แนวทางการประเมินผล

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบโครงการฝึกอบรม โดยเขียนเป็นโครงการอย่างละเอียดเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการฝึกอบรมเป็นการนำโครงการที่ได้รับอนุมัติมาแล้วดำเนินการฝึกอบรมซึ่งต้องบริหารโครงการเป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะเตรียมการ นั่นคือการเตรียมการก่อนการฝึกอบรม 2) ระยะฝึกอบรม คือตั้งแต่วันแรกของการฝึกอบรมจนถึงวันสิ้นสุดการฝึกอบรม และ 3) ระยะหลังการฝึกอบรมแล้ว

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นการวัดและประเมินว่าการอบรมเป็นไปตามที่กำหนดไว้และบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใดมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง การประเมินอาจใช้การวัดหลายๆ วิธี อาจประเมินครั้งเดียวเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม หรือประเมินครั้งระยะเวลาของการฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมรวมเป็น 2 ครั้ง

ซึ่งขั้นตอนในการฝึกอบรมนี้มีความสำคัญที่จะละเลยมิได้ ที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องทำความเข้าใจ เพื่อให้การจัดกิจกรรมฝึกอบรมดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

2.5 รูปแบบในการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมฝึกอบรม

2.5.1 การเรียนรู้เชิงประสบการณ์

2.5.1.1 ความหมายของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

มีผู้ให้ความหมายของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ไว้ดังนี้

คอล์ป (Kolb. 1984: 38) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์คือกระบวนการเปลี่ยน ประสบการณ์ไปสู่ความรู้

เบอ์นาร์ด (Burnard. 1966: 4-5) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์คือการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งทางตรง โดยการกระทำ (Doing) การคิดทบทวนเกี่ยวกับการกระทำ (Reflection) หรือการเรียนรู้โดยทางอ้อม การเข้าไปเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ หรือโดยการสังเกตผู้อื่นซึ่งอาจเกิดขึ้นกับการดำเนินชีวิต การทำงานและการศึกษา มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นประสบการณ์ส่วนบุคคล 2) มีการคิดทบทวนเกี่ยวกับประสบการณ์ 3) มีการก่อรูปของความรู้และความหมาย อันเป็นผลจากการคิดทบทวนเกี่ยวกับประสบการณ์และ 4) มีการประยุกต์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติ

ชัยพร วิชชาวุธ (2542: 4) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ คือการจัดประสบการณ์ตรงให้เกิดการเรียนรู้เอง โดยตัวเองเป็นผู้ลงมือทำ หรือการเรียนรู้จากการสังเกตซึ่งไม่จำเป็นต้องทำเองเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เน้นที่ประสบการณ์ตรงกับการสังเกตเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ส่วนการเรียนรู้ทางอ้อมโดยการฟัง อ่าน หรือผ่านสื่อ มีบทบาทน้อยในการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

อาจกล่าวได้ว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ หมายถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของตนเองตามธรรมชาติ หรือการกำหนดสถานการณ์ขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ รวมทั้งสังเกตประสบการณ์ของบุคคลอื่น การเรียนรู้อย่างกล่าวเกิดขึ้นโดยอาศัยกระบวนการคิดทบทวนต่อประสบการณ์นั้น ๆ นำไปสู่การทดลองปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

2.5.1.2 แนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

เบอร์นาร์ด (Burnard. 1995: 45-52) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ไว้ดังนี้

1. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้จากการทำงาน (Learning by doing the job) บุคคลส่วนใหญ่เรียนรู้จากการทำงาน ในบทบาทหน้าที่นั้น ๆ โดยตรง กระบวนการเรียนรู้โดยการทำงานอาจเกิดจากการสอนเป็นแบบแผน (Formal teaching) หรือเรียนรู้จากการกระทำของบุคคลอื่น

2. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ชีวิต (Learning from life experience) การอาศัยอยู่ในโลก กระบวนการเจริญเติบโต การศึกษา การทำงาน และการมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเหล่านี้ เป็นกระบวนการทั้งหมดที่ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามไม่ได้หมายความว่าประสบการณ์ชีวิตทั้งหมดจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ เนื่องจากการเรียนรู้ขึ้นกับจำนวนครั้งของการได้รับประสบการณ์ รวมถึงมีการคิด คิดทบทวนการเปลี่ยนแปลงหรือประสบการณ์เกิดขึ้นใหม่จากการเรียนรู้

3. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นการศึกษของผู้ใหญ่ (Adult education) บางครั้งสองคำนี้ใช้ในความหมายเดียวกัน การเรียนรู้และความต้องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่แตกต่างจากกระบวนการเรียนรู้และความต้องการเรียนรู้ของเด็ก

4. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นวิธีการจัดการศึกษาตามแนวปรัชญามนุษยนิยม (Humanistic education) เป้าหมายการศึกษาเชิงมนุษยนิยมให้ความสำคัญกับประเด็นต่าง ๆ คือ

4.1 การมีบรรยากาศของความไว้วางใจในห้องเรียน มีการส่งเสริมความต้องการตามธรรมชาติ หรือความอยากรู้อยากเห็นในการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.2 ผู้เรียน ผู้สอน และผู้บริหาร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกด้านของการเรียนรู้

4.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนชื่นชมกับความสำเร็จและมีความมั่นใจในตนเอง

4.4 ส่งเสริมให้ผู้สอนพัฒนาตนเอง มีความพึงพอใจในการปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน

4.5 ความตื่นตัวจากการค้นพบนำไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

4.6 สร้างความตระหนักว่าความสำเร็จของบุคคลเกิดขึ้นจากตนเองมากกว่าปัจจัยภายนอก

5. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นการศึกษาเกี่ยวข้องกับทั้งความรู้สึก (feeling) และความคิด (thoughts) คือเกี่ยวข้องกับพุทธิปัญญาและความต้องการด้านอารมณ์ของบุคคลด้วย ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาแบบดั้งเดิมที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเหตุผล การวิจัย และความคิด เป็นหลัก การเรียนรู้เชิงประสบการณ์จึงมีความสมดุลระหว่างมิติด้านความรู้ และด้านเจตคติเนื่องจากเป็นการยากที่จะแยกสองส่วนนี้ออกจากการเรียนรู้

6. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้นอกระบบ (Non-formal education) ผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับโลก เป็นกระบวนการเรียนรู้นอกชั้นเรียนของสถาบันการศึกษา

7. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้ผ่านการคิดทบทวน (Learning through reflection) บุคคลสามารถดำเนินชีวิตโดยการสังเกตว่าอะไรเกิดขึ้นกับตนเอง หรือโดยทดลองการกระทำ เช่น ถ้าต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสิ่งแรกที่ต้องทำคือสังเกตว่า ตนเองมีพฤติกรรมอย่างไร พร้อมคิดทบทวนอย่างมีเหตุผลต่อการกระทำนั้น

จากแนวคิดที่หลากหลายดังกล่าวข้างต้น พบว่า มีความเหมือนกันประการหนึ่งของรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์คือ ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ของมนุษย์ว่าเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่า ดังนั้นสิ่งที่ตามมาคือการพยายามค้นหาวิธีการที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ

2.5.1.3. ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์เป็นการเรียนรู้ที่ผู้สอนมุ่งให้ผู้เรียนสร้างความรู้จากประสบการณ์ นักวิชาการหลายคนได้อธิบายลักษณะของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้

เบอร์นาร์ด (Burnard. 1996: 15-19) อธิบายว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์มีลักษณะสำคัญคือ

1. เป็นการเรียนรู้ที่เน้นการกระทำ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีที่สุดเมื่อผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังเป็นการเรียนรู้โดยเท่าเทียมกับผู้สอน และมีสิ่งเร้าที่หลากหลายกว่าการบรรยายของผู้สอนอย่างเดียว เช่น มีกิจกรรมบทบาทสมมุติ การแสดงละคร เป็นต้น ซึ่งจะทำให้การเรียนรู้สนุกสนานมากขึ้น

2. ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นให้คิดทบทวนเกี่ยวกับประสบการณ์ของตนเอง เนื่องจากประสบการณ์อย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะมั่นใจได้ว่าจะมีการเรียนรู้เกิดขึ้น ความสำคัญจึงอยู่ที่การบูรณาการประสบการณ์ใหม่กับประสบการณ์เดิม โดยผ่านกระบวนการคิดทบทวน ซึ่งอาจเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนโดยลำพัง หรือเกิดขึ้นโดยกระบวนการกลุ่มจากการอภิปราย

3. ผู้สอนยอมรับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น (Phenomenological approach) โดยไม่ตีค่า ให้ความหมาย หรือแปลความสิ่งที่ผู้เรียนนำเสนอ เพราะการให้คุณค่าเป็นบทบาทของผู้เรียนเอง ผู้สอนมีบทบาทเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกมากกว่าเป็นครูผู้บรรยายหรือผู้นำ

4. การเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยการให้ความสำคัญกับความเข้าใจของผู้เรียน และการสร้างมุมมองต่าง ๆ ตามความคิดของผู้เรียนเอง

5. ประสบการณ์ของบุคคลเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณค่า ผู้เรียนจะถูกกระตุ้นให้คิด ทบทวนเกี่ยวกับประสบการณ์ในอดีตหรือวางแผนสำหรับอนาคต จึงกล่าวได้ว่าเป็นการพยายามใช้ ประสบการณ์ของบุคคลให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

6. มีการฟังซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ ผู้สอนไม่เพียงแต่รับ ฟังผู้เรียนทุกคน แต่ต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนรับฟังซึ่งกันและกัน โดยความเคารพในความเป็นบุคคลและ แสดงบทบาทในการเป็นผู้ฟังที่ดี

สำนักพัฒนาสุขภาพจิต (2543: 13) สรุปลักษณะการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์ของผู้เรียน
2. ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่อง และเป็นการเรียนรู้โดยผู้เรียนมี ส่วนร่วมอย่างจริงจัง (Active learning) คือผู้เรียนต้องทำกิจกรรมตลอดเวลา ไม่ได้นั่งฟังการบรรยาย อย่างเดียว
3. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองและระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน
4. ปฏิสัมพันธ์ที่มีทำให้เกิดการขยายเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่ออกไปอย่าง กว้างขวาง

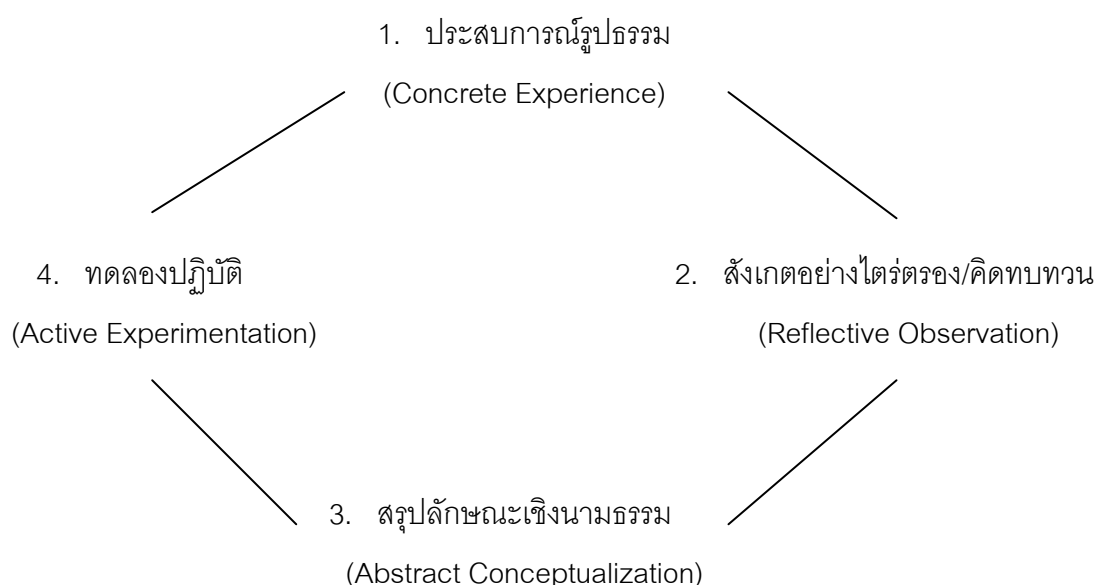
5. อาศัยการสื่อสารทุกรูปแบบ เช่น การพูดหรือการเขียน การวาดรูป การแสดง บทบาทสมมุติ ซึ่งเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์และสังเคราะห์การเรียนรู้

จากลักษณะการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้ผู้เรียนมีลักษณะ แตกต่างไปจากผู้เรียนที่เรียนรู้แบบดั้งเดิม ซึ่งมุ่งการถ่ายทอดความรู้เป็นหลัก คือ ผู้เรียน 1) มีส่วนร่วม ในกระบวนการเรียนรู้ 2) เป็นผู้ริเริ่ม 3) เป็นผู้ประเมินด้วยตนเอง 4) การเรียนรู้มีผลกระทบต่อผู้เรียน ในทุก ๆ ด้าน

2.5.1.4 รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอล์ป (The Kolb's Model)

คอล์ป (Kolb. 1984: 40-42) อธิบายกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เป็น วงจรการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน โดยเริ่มต้นจากการจัดประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม (Concrete Experience) เพื่อให้ผู้เรียนเข้าไปร่วมในประสบการณ์ใหม่ ๆ อย่างเปิดกว้างและเต็มที่ เพราะการเรียนรู้เชิงรูปธรรม เป็นการเริ่มต้นที่ดีกว่าการเรียนรู้ในสิ่งที่ เป็นนามธรรม ขั้นที่ 2 ผู้เรียนจะต้องมีการสังเกตคิดทบทวน อย่างพินิจพิจารณา (Reflective Observation) ด้วยมุมมองที่หลากหลายหลังจากได้ประสบพบเห็น แล้ว เพื่อเข้าสู่ขั้นที่ 3 คือการสรุปหลักการหรือสร้างแนวความคิดเชิงนามธรรม (Abstract Conceptualization) โดยผู้เรียนต้องสร้างแนวคิดซึ่งบูรณาการจากการสังเกตไปสู่หลักการทฤษฎี การเรียนรู้จะได้ผลครบถ้วน

สมบูรณ์เมื่อผู้เรียนนำสิ่งที่สรุปได้ไปทดลองปฏิบัติ (Active Experimentation) ว่าได้ผลจริงหรือไม่ในสถานการณ์จริง เป็นขั้นที่ 4 ซึ่งการเรียนรู้เชิงประสบการณ์มีลักษณะเป็นวงจรที่มีการกระทำ (Act) และการคิดทบทวน (Reflection) เป็นสาระสำคัญ ซึ่ง จอห์น ดุย กล่าวไว้ว่า “ประสบการณ์ทุกอย่างจะเป็นการเตรียมบุคคลให้จัดการกับประสบการณ์ใหม่ได้อย่างลึกซึ้ง และมีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งหมายถึงประสบการณ์ใหม่นั้นจะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นประสบการณ์ที่สร้างสรรค์” ประสบการณ์ดังกล่าวจึงมีความแตกต่างจากประสบการณ์ประจำวันนั้นไม่ได้รับการพัฒนา และขาดการคิดทบทวนว่าเกิดอะไรขึ้น หรือได้รับประสบการณ์อะไรบ้าง (Burnard. 1996: 11-13) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอล์ป (Kolb)

คอล์ป กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนควรมีทักษะการเรียนรู้ทั้ง 4 องค์ประกอบ แม้บางคนจะชอบหรือถนัดในบางองค์ประกอบมากกว่าผู้ที่เคยมีประสบการณ์จริง แต่ถ้าไม่ชอบแสดงความคิดเห็นหรือไม่นำประสบการณ์มาร่วมอภิปราย ผู้นั้นจะขาดการมีทักษะในองค์ประกอบอื่น ฉะนั้นผู้เรียนจึงควรมีทิศทางการเรียนรู้ทุกด้าน และควรมีพัฒนาการเรียนรู้ให้ครบทั้งวงจร สำนักพัฒนาสุขภาพจิต (2543: 14-16) ได้นำรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอล์ปมาฝึกอบรมในชั้นต่าง ๆ ดังนี้

1. **ขั้นประสบการณ์ (Experience)** ในการฝึกอบรมเนื้อหาที่ใช้ในการให้ความรู้หรือนำไปสู่การสอนทักษะต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องที่คุณสอนมีประสบการณ์มาก่อน ผู้สอนจะพยายามกระตุ้นให้ผู้เรียนดึงประสบการณ์ของตนเองออกมาใช้ในการเรียนรู้จักแบ่งปันประสบการณ์ของตนเองที่มีให้แก่เพื่อน ๆ ที่อาจมีประสบการณ์ที่เหมือนหรือแตกต่างไปจากตนเองขึ้นอยู่กับการใช้กระบวนการกลุ่มของคุณสอน การที่คุณสอนพยายามให้ผู้เรียนดึงประสบการณ์มาใช้ในการอบรม จะทำให้เกิดทั้งผู้สอนและผู้เรียน การที่คุณเรียนได้ดึงประสบการณ์มาเสนอร่วมกับเพื่อน ๆ จะทำให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง มีความสำคัญที่มีคนฟังเรื่องราวของตนเอง และได้มีโอกาสรับรู้เรื่องราวของคนอื่น ซึ่งจะทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้นทำให้สัมพันธภาพในกลุ่มผู้เรียนเป็นไปด้วยดี ส่วนผู้สอนไม่ต้องเสียเวลาอธิบายหรือยกตัวอย่างให้ผู้เรียนฟัง เพียงแต่ใช้เวลาเล็กน้อยกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เล่าประสบการณ์ของตนเอง ผู้สอนอาจใช้ใบชี้แจงกำหนดกิจกรรมของผู้เรียนนำเสนอประสบการณ์ที่คุณเรียนไม่มีประสบการณ์ในเรื่องที่สอนหรือมีน้อย ผู้สอนอาจยกกรณีตัวอย่างหรือสถานการณ์ได้

2. **ขั้นการสังเกตอย่างไตร่ตรองหรือคิดทบทวน (Reflective observation)** เป็นองค์ประกอบสำคัญที่คุณเรียนจะได้แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองแลกเปลี่ยนกับสมาชิกกลุ่มซึ่งผู้สอนจะเป็นผู้กำหนดประเด็นการวิเคราะห์วิจารณ์ ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ถึงความคิดความรู้สึกของคนอื่นที่ต่างไปจากตนเอง จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขึ้น และผลของการคิดทบทวนจะทำให้ได้ข้อสรุปที่หลากหลาย หรือมีน้ำหนักรวมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ขณะที่ทำกลุ่มผู้เรียนจะได้เรียนรู้การทำงานเป็นทีม บทบาทของสมาชิกที่ดีที่จะทำให้งานสำเร็จ การควบคุมตนเองและการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น องค์ประกอบนี้จะช่วยให้คุณเรียนได้พัฒนาด้านความรู้และเจตคติในเรื่องที่อภิปราย การที่คุณเรียนอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็นได้มากน้อยและเป็นไปตามเนื้อหาที่จะสอนหรือไม่ ขึ้นอยู่กับใบงานที่คุณสอนจัดเตรียมซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นอภิปราย หรือตารางการวิเคราะห์เพื่อให้ผู้เรียนได้ทำสำเร็จ

3. **ขั้นความคิดรวบยอด (Concept)** เป็นองค์ประกอบที่คุณเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาหรือเป็นการพัฒนาด้านพุทธิพิสัย (Knowledge) ซึ่งเกิดได้หลายทาง เช่น จากการบรรยายของคุณสอน การมอบหมายให้อ่านเอกสาร ตำรา หรือได้จากการคิดทบทวน และอภิปรายในองค์ประกอบที่ 2 ผู้สอนจะสรุปความคิดรวบยอดให้จากการอภิปรายและการนำเสนอของผู้เรียนแต่ละกลุ่ม โดยผู้เรียนจะเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอดซึ่งจะส่งผลไปถึงการเปลี่ยนแปลงเจตคติหรือความเข้าใจเนื้อหา ตลอดจนขั้นของการฝึกทักษะต่าง ๆ ที่ช่วยทำให้ผู้เรียนปฏิบัติได้ง่ายขึ้น

4. ขั้นการทดลอง/ประยุกต์แนวคิด (Experimentation/Application) เป็นองค์ประกอบที่ผู้เรียนได้ทดลองใช้ความคิดรวบยอดหรือผลิตความคิดรวบยอดในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสนทนา สร้างคำขวัญ ทำแผนภูมิ แผนภาพ แสดงบทบาทสมมติ ฯลฯ หรือเป็นการแสดงถึงผลของความสำเร็จของการเรียนรู้ในองค์ประกอบที่ 1 ถึง 3 ผู้สอนสามารถใช้กิจกรรมในองค์ประกอบนี้ในการประเมินผล การเรียนการสอนได้

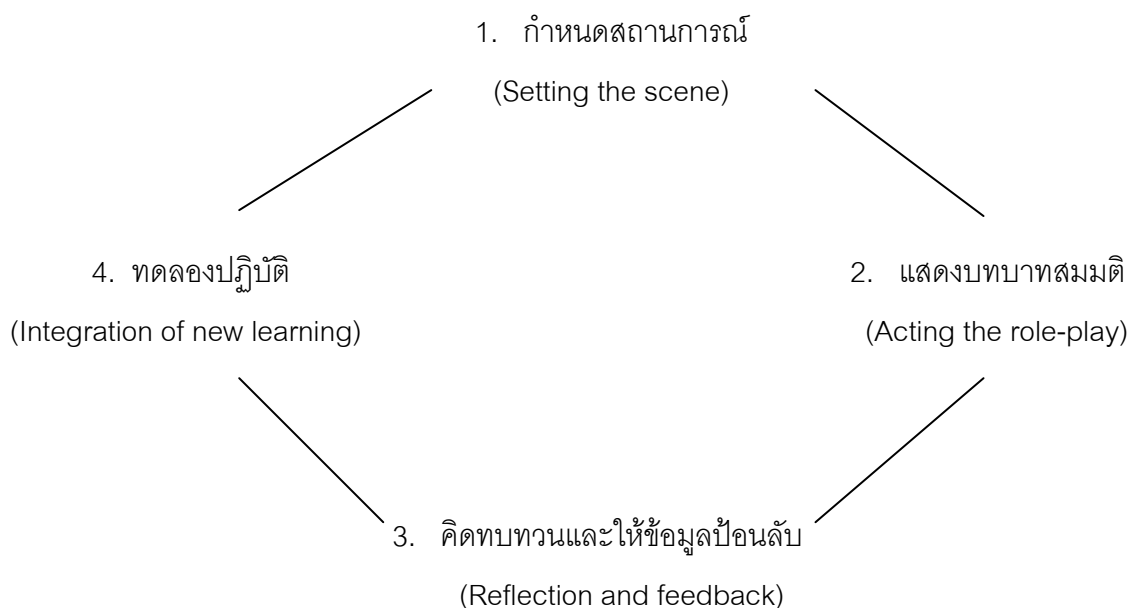
2.5.1.5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

เบอร์นาร์ด (Burnard. 1996: 23-24) อธิบายการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ไว้หลายวิธี ดังนี้

1. การจับคู่ฝึกปฏิบัติ (Pairs exercises) มีขั้นตอนคือการจับคู่ กำหนดบทบาทของแต่ละคน คนแรกฝึกปฏิบัติโดยมีอีกคนเป็นผู้ฟัง หรือสังเกตโดยไม่แสดงความคิดเห็นแล้วสลับบทบาทกัน แล้วรวมอภิปรายในกลุ่มใหญ่ต่อไป

2. กิจกรรมกลุ่มอย่างมีแบบแผน (Structured group activities) วงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เกิดขึ้นจากการเรียนรู้เป็นกลุ่ม แนวคิดของกิจกรรมคือกลุ่มจะได้รับประสบการณ์หลังจากการอภิปรายความคิดเห็นและความรู้สึกเกี่ยวกับประสบการณ์ต่าง ๆ แล้วประยุกต์ความรู้ใหม่ไปสู่สถานการณ์จริงในคลินิก ข้อดีของวิธีการนี้คือสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ฝึกการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังได้เรียนรู้กระบวนการกลุ่มและการเป็นสมาชิกกลุ่ม แนวทางสำคัญการดำเนินการกระบวนการได้อย่างราบรื่นคือคำสั่งต้องชัดเจน ครบถ้วน ทุกคนในกลุ่มทราบว่าจะให้ปฏิบัติกิจกรรมอะไร สมาชิกกลุ่มอาจจะอาสาสมัครออกไปเป็นผู้สังเกตได้ กิจกรรมต้องใช้เวลามากเพียงพอไม่รีบร้อน ผู้อำนวยการความสะดวกของกลุ่มควรส่งเสริมสมาชิกกลุ่มให้เชื่อมโยงการเรียนรู้ใหม่เข้ากับชีวิตจริง และการทำงานพร้อมทั้งส่งเสริมการฝึกปฏิบัติทักษะใหม่ ๆ เท่าที่สามารถจะทำได้ นอกจากนี้ผู้อำนวยการความสะดวกจะไม่ตัดสินหรือรับนำเสนอความคิดเห็นของตนเองเกี่ยวกับประเด็นที่เกิดขึ้นในกลุ่ม

3. บทบาทสมมติ (Role play) เป็นการจำลองสถานการณ์และแสดงบทบาทในสถานการณ์นั้นแล้วเรียนรู้จากการแสดง หลังการแสดงบทบาทสมมติแล้ว การคิดทบทวนเป็นสิ่งจำเป็นตามด้วยการให้ข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนเพื่อจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ขึ้น การดำเนินบทบาทสมมติมีขั้นตอนคือ 1) กำหนดผู้แสดงบทบาทสมมติ อธิบายเป้าหมาย ทำความตกลงเกี่ยวกับบทบาทที่ต้องแสดง ในการแสดงอาจมีสคริปต์หรือไม่ก็ได้ 2) แสดงบทบาทสมมติ 3) ประเมินการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมโดยตัวแสดงหลักและผู้สังเกตในกลุ่ม มีการคิดทบทวนและอภิปรายกระบวนการในบทบาทสมมติว่าสมาชิกแต่ละคนรู้สึกอย่างไร อาจต้องมีการแสดงซ้ำเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยเพิ่มทักษะหรือบทบาทใหม่ที่ได้จากการให้ข้อมูลป้อนกลับและ 4) นุรณาการเรียนรู้ใหม่ (Burnard. 1996: 27) ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนการใช้บทบาทสมมติ

ข้อจำกัดของบทบาทสมมติคือ 1) บทบาทสมมติเป็นสถานการณ์จำลอง ไม่ใช่สถานการณ์จริง ต่างจากกิจกรรมเชิงประสบการณ์อื่น ๆ เนื่องจากผู้เข้าร่วมกลุ่มจะถูกกำหนดให้แสดงบทบาทของตนเอง และไม่ได้แสดงความรู้สึกที่แท้จริงของตนเองออกมา 2) บทบาทสมมติต้องอาศัยบุคคลที่เปิดเผยตนเอง ดังนั้นการแสดงอาจไม่เหมาะสมกับทุกคนบางคนอาจจะไม่สามารถรับบทบาทสมมติได้ หรืออาจไม่เต็มใจแสดงบทบาท แต่อาจต้องทำเพื่อเอาใจผู้ดำเนินการ หรือเกิดจากได้รับแรงกดดันจากกลุ่ม ดังนั้นผู้ดำเนินการจะต้องชี้แจงให้พิจารณาจากการแสดงที่เห็น เรียนรู้จากสถานการณ์นั้นโดยไม่ได้เข้าร่วมในเหตุการณ์ 3) ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงทักษะที่เรียนรู้จากบทบาทสมมติ ซึ่งไม่ใช่ชีวิตจริงไปสู่สถานการณ์จริงแม้ว่าบทบาทสมมติจะแตกต่างไปจากการฝึกทักษะวิธีอื่น แต่เป็นกิจกรรมที่มีคุณค่ามากหากใช้อย่างเหมาะสม เช่น การทดลองพฤติกรรม และการฝึกทักษะใหม่ ๆ ก่อนนำไปใช้จริง เป็นต้น

4. การแสดงละคร (Psychodrama) แตกต่างไปจากบทบาทสมมติตรงที่เป็นการนำเรื่องราวหรือสถานการณ์ในชีวิตจริงมาแสดงแล้วให้กลุ่มอภิปราย มีขั้นตอนดังนี้ คัดเลือกสถานการณ์ กำหนดให้ผู้เล่าเรื่องเป็นตัวแสดงหลักและเลือกตัวแสดงประกอบ สรุปรูเหตุการณ์ให้ผู้ร่วมแสดงเข้าใจบทบาท เริ่มแสดงละคร โดยขณะแสดงหากตัวประกอบแสดงบทบาทไม่เหมือนสถานการณ์จริง ตัวแสดงสามารถหยุดแสดงเพื่อแนะนำบทบาทให้ผู้ร่วมแสดงเข้าใจ เพื่อให้เหตุการณ์สมบูรณ์เหมือนจริงที่สุด ผู้ดูแลละครเสนอความคิดเห็น มีการอภิปรายและแสดงละครซ้ำ โดยที่ให้ผู้แสดงหลักแสดงสถานการณ์ที่ยากให้เกิดขึ้น หัวใจของการแสดงละครคือการเปิดโอกาสในสถานการณ์นั้นเพื่อทดลองทักษะใหม่

วิธีนี้มีประโยชน์ในการพัฒนาการแสดงออกอย่างเหมาะสม ทักษะการให้คำปรึกษา และการค้นหาปัญหาชีวิตของสมาชิก แต่ควรใช้อย่างระมัดระวัง

5. การระดมสมอง (Brainstorming) กลุ่มผู้เรียนจะถูกกระตุ้นให้วิจารณ์ประเด็นใดประเด็นหนึ่ง แสดงความคิดเห็นเป็นคำพูดที่เกี่ยวข้องกับประเด็นนั้นออกมาเขียนไว้บนกระดานหรือแผ่นพลิกและติดข้อความนั้นไว้รอบ ๆ ห้องเพื่อให้ทุกคนเห็นและช่วยในการจำ กระบวนการเกิดขึ้นระยะเวลาสั้น ๆ 5 – 10 นาที หรือนานถึง 40 นาที กิจกรรมนี้สามารถนำไปสู่การอภิปรายหรือการเรียนรู้ที่เป็นทางการมากขึ้น อีกนัยหนึ่งคือใช้เป็นกิจกรรมอุ่นเครื่องเพื่อกระตุ้นให้คิดในประเด็นต่าง ๆ การระดมสมองมีประโยชน์หลายประการดังนี้

5.1 ระบุเนื้อหาของหลักสูตร ในตอนเริ่มต้นของการปฏิบัติการหรือในวันแรกของการฝึกอบรม เพื่อให้มั่นใจว่าหลักสูตรนั้นตั้งอยู่บนฐานของความจำเป็น และความต้องการของผู้เรียนแล้ว ยังสามารถประเมินความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เรียนได้ด้วย

5.2 ใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาในคลินิกหรือปัญหาการฝึกปฏิบัติในการอภิปรายกลุ่ม ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของผู้เรียนด้วย ใช้เสริมการเรียนรู้ด้วยการฝึกปฏิบัติ กระตุ้นพฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสมแก่ผู้เรียนเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่เขียนไว้

5.3 เป็นเครื่องมือในการประเมินความรู้ ทักษะ รวมทั้งประเมินการจัดการเรียนการสอนเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม ทั้งการประเมินเพื่อการตีค่าของสิ่งที่เรารู้ (Evaluation) และการประเมินเพื่อการวางแผนปรับปรุงโปรแกรม (Assessment) จึงเป็นกระบวนการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student-centered) การใช้เพื่อการประเมินนี้จะต้องจัดกิจกรรมอย่างมีแบบแผนเพื่อให้มั่นใจว่าการประเมินผลเป็นไปอย่างมีระบบและประสิทธิผลแท้จริง

5.4 เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการระลึกด้วยตนเอง โดยการค้นหาความรู้สึกด้านเจตคติ (Affective) ซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นในการพัฒนาการระลึกในตนเองของบุคลากรด้านสุขภาพ

6. การบรรยายเชิงประสบการณ์ (The Experiential lecture) หมายถึงการบรรยายสั้น ๆ ช่วงก่อนเข้าสู่การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เพื่อให้แนวคิดพื้นฐานและอธิบายเกี่ยวกับประเด็นคำถาม

2.5.2 จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

จากแนวคิดของ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2538: 25-26) กล่าวว่า อิทธิพลต่าง ๆ ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มีดังนี้

1. ผู้ใหญ่ส่วนมากประเมินความสามารถของตนเองต่ำกว่าความเป็นจริงโดยเฉพาะกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทั้งนี้เพราะว่ามีความวิตกกังวลอยู่กับประสบการณ์เดิมในอดีต และมองข้ามการเรียนรู้ตามอัธยาศัยซึ่งสามารถได้รับจากประสบการณ์

2. ประสบการณ์ที่ผ่านมาของผู้ใหญ่ สามารถก่อให้เกิดผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ได้ โดยช่วยให้เขาสามารถแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะมีการรอบคอบคิดในการแก้ปัญหาค่อนข้างสมบูรณ์ดีและยังสามารถนำไปผสมผสานความรู้ใหม่ ๆ เข้ากับความรู้เดิมได้ดียิ่งขึ้น

3. การศึกษาและพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจ นับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อทัศนคติและแรงจูงใจของผู้ใหญ่ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

4. แนวทางในการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง การรับรู้เกี่ยวกับตนเองของผู้ใหญ่จะมีผลต่อการแปลความหมายไปยังบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

5. การใช้วิธีการสอนที่แตกต่างกันออกไป การสอนด้วยเทคนิคหลาย ๆ แบบจะช่วยให้เกิดความน่าสนใจมากยิ่งขึ้นสำหรับผู้ใหญ่ ทั้งนี้ต้องดูให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและความต้องการของผู้เรียน

นอกจากนี้ วิยะดา รัตนสุวรรณ (2547: 82 อ้างอิงจาก Dunn & Dunn. 1988: 8-10; และจงกลณี ชุตินาเทวินทร์ 2542: 3-4) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่สำคัญ มี ดังนี้

1. ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากมายหลายอย่าง ที่สามารถจะนำเอามาใช้ในการอบรม
2. ผู้ใหญ่มักจะไม่สนใจเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องที่มีเนื้อหาหนัก หรือการที่จะต้องจดจำข้อเท็จจริงหรือการพูดถึงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว แต่จะแสวงหาคุณค่าในด้านอื่นด้วย
3. ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้เร็วหากมีส่วนร่วมในกิจกรรมการอบรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าได้มีการปฏิบัติจริง เพราะสมาธิในการรับฟังของผู้ใหญ่ค่อนข้างสั้น โดยถ้าเป็นผู้ชาย จะมีช่วงความสนใจประมาณ 40-50 นาทีและผู้หญิง ประมาณ 30 นาที
4. ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีเมื่ออยู่ในสภาพที่พร้อมและพอใจที่จะเรียน
5. ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีเมื่อสิ่งที่เรียนรู้เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เคยรู้เคยมีประสบการณ์มาแล้ว
6. การเปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่ได้ค้นพบและเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกิจกรรมที่แต่ละคนสามารถรับผิดชอบในสัดส่วนเวลาของตนเอง จนทำให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดี
7. ผู้ใหญ่ชอบเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ใช้วิธีการสอนหลาย ๆ วิธีและสื่อที่หลากหลายจะมีผลต่อการเรียนรู้มากกว่าสื่อที่เป็นภาษาเขียน
8. กระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีมากที่สุด เมื่อการเรียนรู้นั้น ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานและชีวิตจริงได้

สรุป สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ประกอบด้วยแรงจูงใจทางสังคม และเศรษฐกิจ วิธีการสอนที่หลากหลายมีการปฏิบัติจริง หรือมีประสบการณ์มาแล้วตลอดจนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน และการจัดการเรียนการสอนไม่ควรเน้นทฤษฎีมากนัก ฉะนั้นการจัดกิจกรรมฝึกอบรมสำหรับผู้ใหญ่ การสร้างบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งจำเป็น

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ และเกี่ยวกับการพัฒนาโครงการฝึกอบรมได้มีผู้ศึกษาและพัฒนาโดยอาศัยขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เช่น

สุวรรณ เจริญสุวงศ์ (2545: 60-65) ได้สร้างแบบทดสอบวัดลักษณะความเป็นพยาบาล ของสถาบันการศึกษาพยาบาลภาครัฐบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา พยาบาล ชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2545 จำนวน 926 คน พบว่า ค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจมีค่าดัชนีความ สอดคล้อง 0.60 ถึง 1.00 และค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างมีลักษณะความเป็นพยาบาล ทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ความมั่นคงทางอารมณ์ และความเชื่อถือ ไว้วางใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .328-0.844 ส่วนค่าความเชื่อมั่นได้ .8961, 0.8550, .7174, 0.3559 ตามลำดับ ส่วนเกณฑ์เป็นคะแนนที่ปกติและรวมทุกด้านมีค่าอยู่ระหว่าง T21 ถึง T73

วรพร วันไชยธนวงศ์, ประกายแก้ว ธนสุวรรณ และ วรณภา พิพัฒน์ธนวงศ์ (2251: ออนไลน์) ได้ศึกษาการพัฒนาการสร้างจิตอาสา ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมายของจิตอาสา และศึกษาการพัฒนาระบบการสร้างจิตอาสา ของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีเชียงใหม่ ประชากรเป็นนักศึกษาพยาบาล ชั้นปี ที่ 1 ปีที่ 2 และปีที่ 3 จำนวน 60 คน ที่อาสาสมัครเข้าร่วมโครงการจิตอาสาให้บริการวิชาการในชุมชน อำเภอฝาง อำเภออมก๋อย และอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ ในเดือนตุลาคม ธันวาคม 2550 และ เดือนมกราคม 2551 เก็บรวบรวมโดยการสัมภาษณ์ การสังเกต การสนทนากลุ่ม และการบันทึก ประสพการณ์ การเรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรม วิเคราะห์ โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาให้ความหมาย จิตอาสา ว่า เป็นความสมัครใจ เต็มใจ ตั้งใจทำ และเสียสละทั้ง แรงกายและแรงใจ หรือทรัพย์สินในการทำกิจกรรม หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น โดยไม่หวัง ผลตอบแทน และมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น สำหรับกระบวนการสร้างจิตอาสา มี 4 ประเด็น คือ ปลูกฝังให้ตระหนักถึงความสำคัญของจิตอาสา การเตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกายจิตใจ ด้าน ความรู้ และการติดต่อสื่อสาร การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ประสพการณ์ต่อการพัฒนาด้านจิตอาสา คือ ทำให้ได้รับการพัฒนาให้เป็นคนเก่ง คนดี และใช้ชีวิต อย่างมีความสุข และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ข้อเสนอแนะวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี เชียงใหม่ ควรมีการสร้างจิตอาสาแก่นักศึกษา ตั้งแต่การเรียนในชั้นเรียน รวมทั้งการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งในวิทยาลัยและชุมชนอย่างต่อเนื่อง และให้นักศึกษาสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมด้วย

พอเพ็ญ ไกรนรา (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะความสัมพันธ์ ระหว่างพยาบาลกับผู้ใช้บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมที่เชื่อมโยงการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอล์กับกระบวนการพยาบาล มีขั้นตอนดำเนินการตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา ดังนี้ คือ การพัฒนากรอบสาระหลักสูตรฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จากเอกสารงานวิจัยสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล ครูพี่เลี้ยงในโรงพยาบาล ได้ทักษะย่อย 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการใช้ภาษาท่าทาง และภาษาถ้อยคำในการพยาบาล ทักษะการรับฟังผู้ใช้บริการ และทักษะการให้ข้อมูลแก่ผู้ใช้บริการ จากนั้นได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 4 คน เป็นผู้ประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของหลักสูตร นำมาปรับปรุงแก้ไข และนำไปหาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม โดยกระบวนการวิจัยเชิงทดลองแบบแผนมีกลุ่มควบคุมซึ่งทำการวัด 2 ครั้ง ก่อนและหลังการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาพยาบาลกลุ่มทดลองมีคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติด้านทักษะความสัมพันธ์กับผู้ใช้บริการมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนทักษะการใช้ภาษาท่าทางไม่พบความแตกต่าง นักศึกษากลุ่มทดลองมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นระยะเวลาฝึกอบรมซึ่งมีระยะเวลายาว สำหรับวิทยากรมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักสูตรว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากในการนำไปใช้จริง

กฤติกา วงศ์นคร (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยรวมและเป็นรายด้าน จำนวน 197 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่าระดับ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลประจำการที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ความภาคภูมิใจในองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

วิยะดา รัตนสุวรรณ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของอาจารย์พยาบาล โดยดำเนินการวิจัยในรูปแบบของการวิจัยและพัฒนา มี 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย หลักการและเหตุผล แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม วัตถุประสงค์ หน่วยการเรียนรู้ กิจกรรมฝึกอบรม สื่อประกอบการอบรม การวัดและประเมินผล ตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาลและการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 9 คน พิจารณาความเหมาะสมและสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรม นำมาปรับปรุง จากนั้นนำไปทดสอบ ประสิทธิภาพของหลักสูตร โดยทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับอาจารย์พยาบาล จำนวน 20 คน ซึ่งเป็นอาจารย์จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา และกลุ่มควบคุมได้รับเอกสารความรู้เกี่ยวกับการคิด จำนวน 20 คน ซึ่งเป็นอาจารย์จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ โดยใช้แบบแผนการทดลอง แบบมีกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม วัด 2 ครั้ง มีการประเมินทั้ง 2 กลุ่ม ก่อนและหลังการทดลอง ด้วยแบบวัดพิสัยในการคิดไตร่ตรอง และแบบประเมินความสามารถในการคิดไตร่ตรอง และมีการประเมินกลุ่มทดลอง ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยการเรียนรู้ ผลการทดลอง กลุ่มทดลองสามารถสอบผ่านตามวัตถุประสงค์ ค่าเฉลี่ยรวมทุกหน่วยคิดเป็นร้อยละ 80.73 และกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของพิสัยในการคิดไตร่ตรองและความสามารถในการคิดไตร่ตรองสูงกว่ากลุ่มควบคุม และสูงกว่าก่อนทดลอง และร้อยละ 90 ของผู้เข้ารับการอบรม มีความเห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสม

ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร จำนวน 403 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับปานกลางและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ ได้ 61.5%

นุชฤดี ชูยใหม่ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิต งาน และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีพนักงานอัตราจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยศึกษาจากประสบการณ์ทั้งหมด ใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กร ทั้งเจ้าหน้าที่และอาจารย์มีความรับรู้ในด้านความทุ่มเทต่องาน ในระดับสูง และอาจารย์มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานอยู่ในระดับปานกลาง

พจนีย์ มั่งคั่ง (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ยุทธศาสตร์การสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ จำนวน 18 คน เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนก่อนและหลังการทดลอง และเจตคติต่อการมีส่วนร่วมกับชุมชนก่อนและหลังการทดลอง ใช้ t-test ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วยหลักการและเหตุผลของหลักสูตรการฝึกอบรม วัตถุประสงค์การฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตรการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรมสื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม ผลจากการประเมินโครงสร้างการฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน พบว่าค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม อยู่ระหว่าง 3.89 – 4.56 มีระดับมากถึงมากที่สุดและค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบโครงสร้าง หลักสูตรฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.89 – 1.00 ซึ่งมีความสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบ สำหรับการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริ จำนวน 18 คน รูปแบบการทดลองเป็นแบบ One-Group Pretest Posttest Design มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง ด้วยแบบสอบถามและแบบวัดเจตคติ ผลการทดลองพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจ หลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมกับชุมชน หลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เยาวลักษณ์ มหาสิทธิวัฒน์ และ ปณณธร ชัยวรรัตน์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรเสริมทักษะการดูแลผู้ติดเชื้อ เอชไอวี/เอดส์ สำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต โดยการดำเนินการวิจัยดังนี้ ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน กำหนดโครงสร้างหลักสูตรโดยประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญการพยาบาลทุกสาขา 12 คน หลักสูตรประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนประกอบด้วย ภาควิชา การศึกษาดูงาน การฝึกปฏิบัติ การดูแลผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน การวัดประเมินผลประกอบด้วย แบบทดสอบความรู้การเขียนสะท้อนคิดตัวเอง และรายงานการปฏิบัติงาน ผลจากแบบประเมินหลักสูตรและการวิพากษ์หลักสูตร จากการจัดสัมมนาเป็นทางการของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าทุกข้อได้คะแนนเฉลี่ยในระดับเหมาะสมมาก โดยผลการทดลองใช้สูตรพบว่าความรู้เกี่ยวกับการดูแลผู้ติดเชื้อ เอชไอวี/เอดส์ หลังการฝึกอบรมดีกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เจตคติของนักศึกษาพยาบาลที่มีต่อการดูแลผู้ป่วยติดเชื้อ เอชไอวี/เอดส์ จากการเขียนสะท้อนคิด เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี จากนั้นนำผลการประเมินมาปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพและเหมาะสม

เสถียร เป้นเหลือ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ สำหรับผู้นำองค์กรกิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์โดยมีขั้นตอนการวิจัย แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องและสำรวจความคิดเห็น ความต้องการเสริมภาวะผู้นำ สำหรับผู้นำองค์กร กิจกรรมนักศึกษา จากอาจารย์ที่ปรึกษา กิจกรรมนักศึกษาและคณะกรรมการนักศึกษา ขั้นที่ 2 การร่างหลักสูตร ขั้นที่ 3 ประเมินโครงร่างหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ผลการประเมินมีความเหมาะสมและสอดคล้อง ขั้นที่ 4 การทดลองใช้หลักสูตรกับผู้นำองค์กรกิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 30 คน พบว่า ประสิทธิภาพของหลักสูตรผ่านเกณฑ์ ผลการทดสอบภาวะผู้นำก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการสังเกตภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ผลประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด ขั้นที่ 5 ประเมินและปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้สะดวกต่อการนำไปประยุกต์ใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น เป็นการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้างเพื่อนำมาพัฒนาโครงการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการที่แท้จริง โดยในขั้นตอนนี้แบ่งออกเป็น

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ การฝึกอบรมกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

2. การสร้างแบบสำรวจคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพเพื่อหาคุณลักษณะที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง และหาคุณภาพแบบสำรวจโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 14 คน (ภาคผนวก ก) กับทั้งหาความเชื่อมั่นของแบบสำรวจ โดยการทดลองใช้กับผู้บริหารพยาบาล โรงพยาบาล สมเด็จพระปิ่นเกล้า จำนวน 15 คน ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ จำนวน 15 คน รวมทั้งหมด 30 คน

3. ดำเนินการสำรวจคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลด้วยแบบสำรวจที่สร้างขึ้นกับผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ จำนวน 23 คน ที่ขึ้นนิเทศการปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาลบนหอผู้ป่วย และผู้บริหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 69 คน รวมทั้งหมด 92 คน

4. คัดเลือกคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่มีคะแนนอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำที่สุด จากคุณลักษณะทั้งหมดในข้อ 3 มา 3 คุณลักษณะ

5. เชิญตัวแทนผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 คน (ภาคผนวก ข) จากวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ จำนวน 3 คน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 3 คน เข้าร่วมประชุมการจัดกลุ่มสนทนาประเด็นเฉพาะ (Focus group) เพื่อตรวจสอบข้อมูลคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม ที่ได้จากการสำรวจเพื่อพัฒนาโครงการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การร่างโครงการฝึกอบรม เป็นการนำข้อมูลจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป็นรายละเอียดต่าง ๆ ของโครงการฝึกอบรม

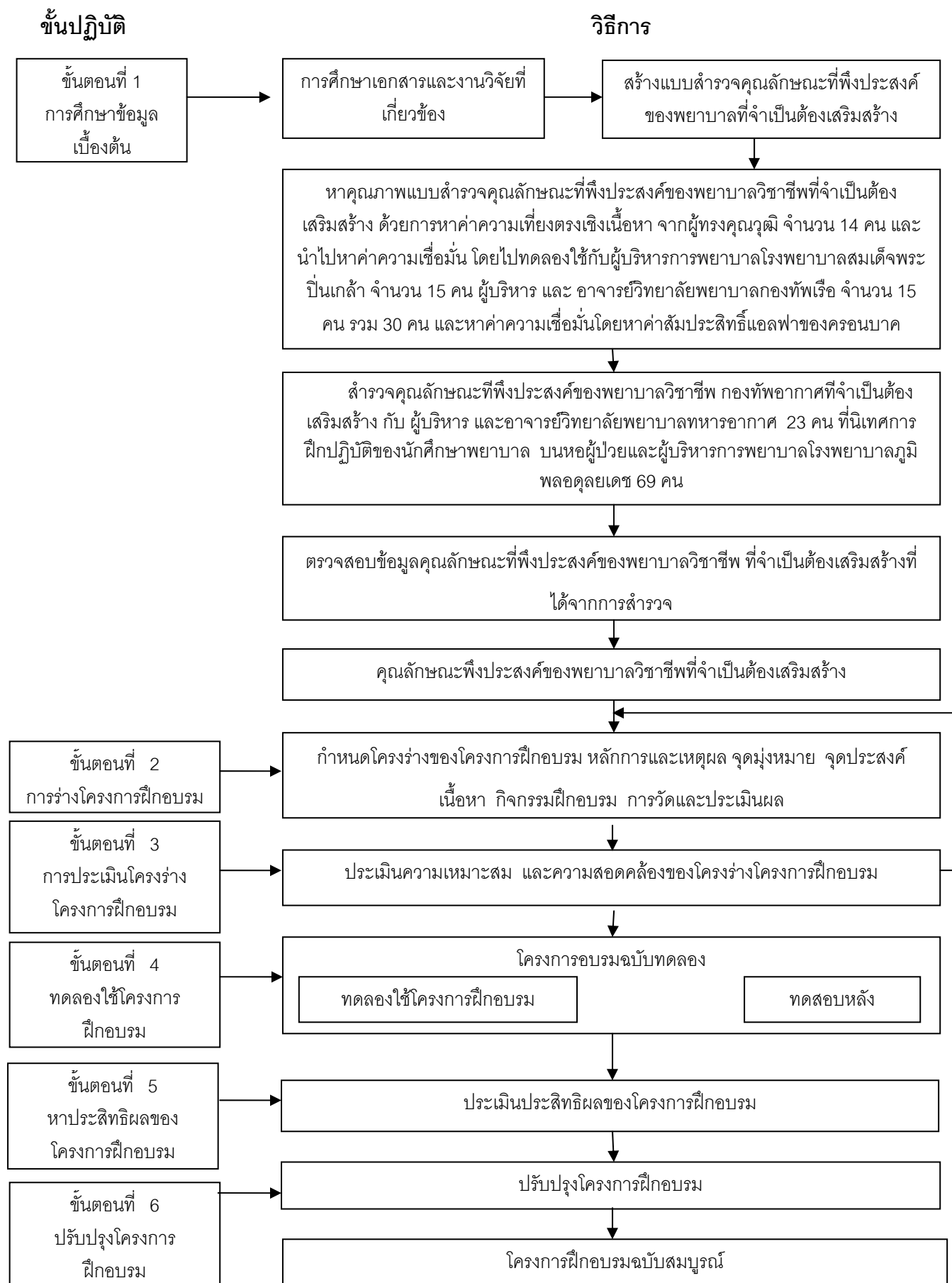
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินโครงการฝึกอบรมที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 โดยประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงการฝึกอบรม ด้วยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 คน (ภาคผนวก ฉ) แล้วแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ก่อนนำโครงการฝึกอบรมไปใช้

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้โครงการฝึกอบรมเป็นการนำโครงการฝึกอบรมที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ จำนวน 19 คน เพื่อประเมินประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 5 การหาประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมโดยการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กับกลุ่มทดลองภายหลังจากโครงการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลง เปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุมด้วยแบบประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง และประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม ด้วยแบบประเมินการใช้โครงการฝึกอบรม ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นกับกลุ่มทดลอง

ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงโครงการฝึกอบรมเป็นการนำผลที่ได้จากการทดลองใช้โครงการฝึกอบรมมาประเมินและปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้โครงการฝึกอบรมมีความสมบูรณ์ และพร้อมที่จะนำไปใช้ต่อไป

การพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศในครั้งนี้ มีขั้นตอนและการดำเนินงานดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ

จากภาพประกอบ 3 แสดงขั้นตอนและวิธีการพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ สามารถสรุปดำเนินการในแต่ละขั้นตอนดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาโครงการอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ

ขั้นตอนการวิจัย	วัตถุประสงค์การวิจัย	คำถามวิจัย	วิธีดำเนินการ	แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้รับ
1. การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น	เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้างมีอะไรบ้าง	คุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้างมีอะไรบ้าง	1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ 2. สร้างแบบสำรวจคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง 3. หาคูณภาพแบบสำรวจ	1. เอกสารตำราบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 14 คน 3. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ จำนวน 15 คน	ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่ต้องการเสริมสร้าง

ตาราง 2 (ต่อ)

ขั้นตอน การวิจัย	วัตถุประสงค์ ของการวิจัย	คำถามวิจัย	วิธีดำเนินการ	แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้รับ
			4. นำแบบสำรวจ ในข้อที่ 3 ไป สำรวจ คุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของ พยาบาลวิชาชีพที่ จำเป็นต้อง เสริมสร้างกับ ผู้บริหาร อาจารย์ วิทยาลัยพยาบาล ที่ขึ้นนิเทศการฝึก ปฏิบัติงานของ นักศึกษาพยาบาล บนหอผู้ป่วย โรงพยาบาลภูมิ พลอดุลยเดช จำนวน 23 คน และผู้บริหาร การพยาบาล โรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 69 คน	ผู้บริหารการ พยาบาล โรงพยาบาล สมเด็จพระปิ่น เกล้าจำนวน 15 คน 4. ผู้บริหาร วิทยาลัย พยาบาลทหาร อากาศ จำนวน 5 คน อาจารย์ วิทยาลัย พยาบาลทหาร อากาศ จำนวน 18 คน ผู้บริหารการ พยาบาล โรงพยาบาลภูมิ พลอดุลยเดช จำนวน 69 คน	

ตาราง 2 (ต่อ)

ขั้นตอน การวิจัย	วัตถุประสงค์ ของการวิจัย	คำถามวิจัย	วิธีดำเนินการ	แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้รับ
2. การร่าง โครงการ ฝึกอบรม	เพื่อพัฒนา โครงร่าง โครงการ ฝึกอบรมให้ สอดคล้องกับ คุณลักษณะที่ พึงประสงค์ ของพยาบาล วิชาชีพที่ จำเป็นต้อง เสริมสร้างให้ เกิดขึ้นกับ พยาบาล	โครงสร้าง โครงการ ฝึกอบรมเพื่อ เสริมสร้าง คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ ของพยาบาล วิชาชีพที่ จำเป็นต้อง เสริมสร้าง ประกอบด้วย อะไรบ้าง	5.ตรวจสอบข้อมูล คุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของ พยาบาลวิชาชีพที่ จำเป็นต้อง เสริมสร้างที่ได้ จากการสำรวจ โดยการจัดกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ สนทนาประเด็น เฉพาะ(Focus group)	5.ผู้เชี่ยวชาญ จากวิทยาลัย พยาบาลทหาร อากาศ จำนวน 3 คน จาก โรงพยาบาล ภูมิพลอดุลย เดช จำนวน 3 คน	โครงร่าง โครงการ ฝึกอบรม
			1. ศึกษาวิเคราะห์ เอกสาร 2. เขียนโครงร่าง โครงการฝึกอบรม	เอกสารและ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง คุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของ พยาบาลวิชาชีพ ที่ต้องการ เสริมสร้าง	

ตาราง 2 (ต่อ)

ขั้นตอน การวิจัย	วัตถุประสงค์ ของการวิจัย	คำถามวิจัย	วิธีดำเนินการ	แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้รับ
3. การ ประเมินโครง ร่างโครงการ ฝึกอบรม	1. เพื่อประเมิน ความ เหมาะสมของ โครงร่าง โครงการอบรม 2. เพื่อ ประเมินความ สอดคล้องของ โครงร่าง โครงการ ฝึกอบรม	1. องค์ ประกอบ ต่าง ๆ ของ โครงร่าง โครงการ ฝึกอบรมที่ พัฒนาขึ้นมี ความเหมาะ สมหรือไม่ 2. องค์ประกอบ ต่าง ๆ ของ โครงร่าง โครงการ ฝึกอบรมที่ พัฒนาขึ้นมี ความสอดคล้องกันหรือไม่	ส่งแบบประเมิน โครงร่างโครงการ ฝึกอบรม ให้ผู้เชี่ยวชาญ ประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญด้าน การพัฒนา โครงการ ฝึกอบรม และ ด้าน คุณลักษณะ พยาบาล ด้านการวัด ประเมินผล จำนวน 6 คน	โครงการ ฝึกอบรม ที่ผ่านการ ประเมิน จากผู้ เชี่ยวชาญ
4. การ ทดลองใช้ โครงการ ฝึกอบรม	เพื่อศึกษา ประสิทธิผล ของโครงการ ฝึกอบรม	โครงการ ฝึกอบรมเพื่อ เสริมสร้าง คุณลักษณะ พยาบาลที่ พึงประสงค์ที่ พัฒนาขึ้นมี ประสิทธิผล มากน้อย	นำโครงการฝึก อบรมที่ผ่านการ ประเมินมาทดลอง ใช้โดยวิธีการวิจัย เชิงทดลอง กำหนดให้มีกลุ่ม ทดลอง จำนวน 1 กลุ่ม 19 คน กลุ่มควบคุม	1. พยาบาล วิชาชีพโรง พยาบาลภูมิพล- อดุลยเดช จำนวน 38 คน 2. ผู้ช่วย วิทยากรซึ่งทำ หน้าที่เป็น วิทยากรประจำ	ได้ทราบ ถึงประ สิทธิภาพ ของ โครงการ ฝึกอบรมที่ พัฒนาขึ้น

ตาราง 2 (ต่อ)

ขั้นตอน การวิจัย	วัตถุประสงค์ ของการวิจัย	คำถามวิจัย	วิธีดำเนินการ	แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้รับ
		เพียงใด	1 กลุ่ม 19 คน ซึ่งมีการทดสอบ วัดคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของ พยาบาลวิชาชีพที่ จำเป็นต้อง เสริมสร้างหลังการ ทดลองและ ประเมินความ เหมาะสมของ โครงการฝึกอบรม ในกลุ่มทดลอง หลังการทดลอง	กลุ่มระหว่าง ประชุมกลุ่ม ย่อยจำนวน 2 คน	
5. หา ประสิทธิผล ของโครงการ ฝึกอบรม	เพื่อตรวจสอบ ประสิทธิผล ของโครงการ ฝึกอบรม	โครงการ ฝึกอบรมที่นำ ไปทดลองใช้มี ประสิทธิผล หรือไม่เมื่อ เทียบกับ เกณฑ์ที่ กำหนด	ประเมิน ประสิทธิผลของ โครงการฝึกอบรม ด้วย - แบบวัด คุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของ พยาบาลวิชาชีพที่ จำเป็นต้อง เสริมสร้าง	- ผลการ ทดสอบวัด คุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของ พยาบาลวิชาชีพ	โครงการ ฝึกอบรม เพื่อ เสริมสร้าง คุณลักษ ณะที่พึง ประสงค์

ตาราง 2 (ต่อ)

ขั้นตอน การวิจัย	วัตถุประสงค์ ของการวิจัย	คำถามวิจัย	วิธีดำเนินการ	แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้รับ
			- แบบประเมิน ความเหมาะสม ของการใช้ โครงการฝึกอบรม	- ผลการ ประเมินความ เหมาะสมของ โครงการ ฝึกอบรม	ของ พยาบาล วิชาชีพ กองทัพอา ากาศ
6. ปรับปรุง โครงการ ฝึกอบรม	เพื่อปรับปรุง โครงการ ฝึกอบรมให้ได้ โครงการ ฝึกอบรมที่ สมบูรณ์แบบ	โครงการ ฝึกอบรมมี องค์ประกอบ ใดต้อง ปรับปรุง หรือไม่	นำผลการจาก ขั้นตอนที่ 5 มา ปรับปรุงโครงการ ฝึกอบรมในแต่ละ องค์ประกอบให้มี ความเหมาะสม ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามข้อเสนอแนะ ของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมและ ผู้ช่วยวิทยากร ประจำกลุ่มย่อย	- ผลการ ประเมินจาก ขั้นตอนที่ 5 - ข้อ เสนอแนะจาก ผู้ช่วยวิทยากร ประจำกลุ่มย่อย จำนวน 2 คน	โครงการ ฝึกอบรม เพื่อ เสริมสร้าง คุณลักษ ณะที่พึง ประสงค์ ของ พยาบาล วิชาชีพ กองทัพอา ากาศ ฉบับ สมบูรณ์

กระบวนการพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาล
วิชาชีพ กองทัพอากาศ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง

วิธีดำเนินการ การดำเนินการในขั้นตอนนี้แบ่งออกเป็น 3 แนวทางคือ

ส่วนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 สร้างและตรวจสอบเครื่องมือประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ

2.1 นำคุณลักษณะที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาดำเนินการสร้างเป็นแบบสำรวจคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ

2.2 เลือกผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 14 คน เป็นผู้มีความรู้และหรือประสบการณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ การวิจัยและพัฒนาโครงการฝึกอบรม ด้านการทหาร วุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอกและมีประสบการณ์การทำงานด้านการพยาบาล และหรือการศึกษาพยาบาล มากกว่า 10 ปีขึ้นไป (ผนวก ง) เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาคัดสรรหรือเสนอแนะเพิ่มเติม จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแบบสำรวจที่สร้างขึ้นมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของไลเคิร์ต (Likert's Scale) แบ่งออกเป็น 9 ด้าน รวมข้อคำถามย่อยทั้งหมด 340 ข้อคำถาม ซึ่งกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีคุณลักษณะนั้นในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีคุณลักษณะนั้นในระดับ มาก

3 หมายถึง มีคุณลักษณะนั้นในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีคุณลักษณะนั้นในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีคุณลักษณะนั้นในระดับ น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีดังนี้

4.50 – 5.50 หมายถึง มีคุณลักษณะนั้นในระดับ มากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีคุณลักษณะนั้นในระดับ มาก

2.50 – 3.45 หมายถึง มีคุณลักษณะนั้นในระดับ ปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีคุณลักษณะนั้นในระดับ น้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีคุณลักษณะนั้นในระดับ น้อยที่สุด

ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้คัดสรรและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านความสมบูรณ์ด้านร่างกายและจิตใจจาก 25 ข้อคำถามปรับเหลือ 13 ข้อคำถาม
2. คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ จาก 187 ข้อคำถาม ปรับเหลือ 12 ข้อคำถาม
3. คุณลักษณะด้านมีขีดความสามารถระดับสากล จาก 25 ข้อคำถาม ปรับเหลือ 10 ข้อคำถาม
4. คุณลักษณะด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ทุกระดับ จาก 16 ข้อคำถาม ปรับเหลือ 8 ข้อคำถาม
5. คุณลักษณะด้านจริยธรรมและคุณธรรม จาก 40 ข้อคำถาม ปรับเหลือ 14 ข้อคำถาม
6. คุณลักษณะด้านเป็นผู้มีระเบียบวินัย ประพฤติตนตามกฎหมาย กฎระเบียบของสถานที่ปฏิบัติงาน มีศีลธรรมอันดี เป็นแบบอย่างแก่คนทั่วไป และเพื่อนร่วมงาน จาก 12 ข้อคำถาม ปรับเหลือ 8 ข้อคำถาม
7. คุณลักษณะด้านมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ จาก 20 ข้อคำถาม ปรับเหลือ 10 ข้อคำถาม
8. คุณลักษณะมีบุคลิกลักษณะทหาร จาก 12 ข้อคำถาม ปรับเหลือ 7 ข้อคำถาม
9. คุณลักษณะได้รับการยกย่องจากสังคมในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากการพยาบาล จาก 3 ข้อคำถาม ปรับเป็น 5 ข้อคำถาม

2.3 ดำเนินการตรวจสอบหาความเชื่อมั่น ของแบบสำรวจทั้งฉบับ (Reliability) โดยนำแบบสำรวจไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศและอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ จำนวน 15 คน และผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า จำนวน 15 คน รวมทั้งหมด 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสำรวจทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ ครอนบาค (cronbach. 1960: 201-204) ได้ค่าความเชื่อมั่น .98

ส่วนที่ 3 นำแบบสำรวจที่สร้างขึ้นมาสำรวจคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง เพื่อนำผลการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง ที่พบว่าผู้ตอบเห็นว่าจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างมากที่สุด ไปพัฒนาโครงการฝึกอบรมต่อไป โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศจำนวน 5 คน อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ จำนวน 18 คน ที่ขึ้นนิเทศการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาลบนหอผู้ป่วย ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช 75 คน รวมทั้งหมด 98 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในวิจัยนี้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศจำนวน 5 คน อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ จำนวน 18 คน ที่ขึ้นนิเทศการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาลบนหอผู้ป่วย ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 75 คน รวม 98 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมข้อมูล เป็นแบบสำรวจคุณลักษณะที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามส่วนที่ 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสำรวจของกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในระหว่าง 24 กุมภาพันธ์ - 8 มีนาคม 2553

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสำรวจคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสำรวจแล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับความสำคัญ โดยเรียงจากคุณลักษณะที่ได้คะแนนน้อยที่สุด และคัดเลือก คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาล ที่ได้คะแนนน้อยที่สุด 3 อันดับแรก ว่าเป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 ตรวจสอบข้อมูลคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ ที่จำเป็นต้องเสริมสร้างที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 โดยเชิญตัวแทนของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 คน จากวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ จำนวน 3 คน จากโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 3 คน เข้าร่วมประชุมการจัดกลุ่มสนทนาประเด็นเฉพาะ (Focus group) เพื่อขอความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ ที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง ที่ได้มาจากการสำรวจว่ามีความเหมาะสมเพียงใด ในการที่จะนำมาจัดทำเป็นโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การร่างโครงการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดโครงร่างโครงการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้างให้เกิดกับพยาบาล

วิธีดำเนินการ การดำเนินงานในขั้นตอนนี้เป็นการเขียนโครงร่างโครงการฝึกอบรมที่ต้องการพัฒนาโดยนำคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้างให้เกิดกับพยาบาลมาพัฒนาเป็นโครงการฝึกอบรมโดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโครงร่างโครงการฝึกอบรม ดังนี้

1. สภาพปัญหาและความจำเป็นของโครงการฝึกอบรมเป็นการพิจารณาข้อมูลที่ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสำรวจคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง เพื่อนำมากำหนดเป็นโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง

2. หลักการของโครงการฝึกอบรมเป็นการกำหนดกรอบและวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้างในภาพรวมอย่างกว้างๆ

3. จุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรม เป็นการกำหนดคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยกำหนดให้สอดคล้องกับความจำเป็นของการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้กำหนดเป้าหมายของโครงการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

4. หน่วยการฝึกอบรม เป็นการนำข้อสรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้างที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป็นเนื้อหาสาระในหน่วยการเรียนรู้ของโครงการฝึกอบรมโดยในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ประกอบด้วย

4.1 จุดประสงค์การเรียนรู้ กำหนดให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมโดยกำหนดให้อยู่ในรูปของจุดประสงค์ เชิงพฤติกรรม

4.2 เนื้อหาสาระ เป็นการกำหนดรายละเอียดของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง ซึ่งได้จากขั้นตอนที่ 1 ที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เรียนรู้โดยกำหนดให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

4.3 กิจกรรมการฝึกอบรม กำหนดให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และเนื้อหาสาระ เนื่องจากโครงการฝึกอบรม มีจุดหมายหลักหรือที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้างเพิ่มขึ้น

4.4 สื่อการฝึกอบรม กำหนดให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ และโครงการฝึกอบรม

4.5 ประเมินผลโครงการฝึกอบรมโดยกำหนดให้สอดคล้องกับจุดหมายของโครงการฝึกอบรม จุดประสงค์ของการเรียนรู้ประจำหน่วยฝึกอบรม เนื้อหาวิชา โดยแบ่งการประเมินผลเป็น 2 ลักษณะ คือ

4.5.1 ทดสอบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง ด้วยแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง โดยวัดหลังการฝึกอบรมในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

4.5.2 ประเมินความเหมาะสมของการใช้โครงการฝึกอบรมโดยประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม ด้วยแบบประเมินความเหมาะสมของการใช้โครงการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินโครงร่างโครงการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงร่างโครงการฝึกอบรม

วิธีดำเนินการ ในขั้นตอนนี้เป็นการประเมินคุณภาพของโครงร่างของโครงการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นโดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบเพื่อหาข้อบกพร่องต่างๆ และปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำโครงการฝึกอบรมไปทดลองใช้โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. จุดประสงค์ของการประเมินในการประเมินโครงร่างโครงการฝึกอบรมครั้งนี้จะประเมินใน 2 ลักษณะคือ

1.1 การประเมินการเหมาะสมของโครงร่างโครงการฝึกอบรมเป็นการพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของโครงร่างโครงการฝึกอบรม ซึ่งได้แก่ สภาพปัญหา และความต้องการหลักการของโครงการฝึกอบรม จุดหมายของโครงการฝึกอบรมเนื้อหาของโครงการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และประเมินผล ว่ามีความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรมมากน้อยเพียงใดพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ

1.2 การประเมินการสอดคล้องของโครงร่างโครงการฝึกอบรมเป็นการพิจารณาว่า ประเด็นต่างๆ ในองค์ประกอบของโครงการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใดพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ

2. ผู้ประเมินโครงร่างโครงการฝึกอบรม

ผู้ทำหน้าที่ประเมินในครั้งนี้ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาโครงการฝึกอบรม ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ และด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 6 คน จากวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ จำนวน 1 คน จากโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 1 คน สำนักงานพัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ จำนวน 1 คน จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 1 คน จากสภาการพยาบาล จำนวน 1 คน กองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารเรือ 1 คน ที่มีวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอก และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยให้ผู้ประเมินชุดนี้ประเมินทั้งความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงร่างโครงการฝึกอบรม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 การประเมินความเหมาะสมของโครงร่างโครงการฝึกอบรมใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามความเหมาะสม ตั้งแต่เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และเหมาะสมน้อยที่สุด จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 2 การประเมินการสอดคล้องขององค์ประกอบต่างๆในโครงร่างโครงการฝึกอบรมใช้แบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประเมินโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณาคือ สอดคล้อง ไม่แน่ใจ และไม่สอดคล้อง

โดยแบบประเมินทั้ง 2 ตอนนี้มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

- 1) ศึกษารายละเอียดของโครงร่างโครงการฝึกอบรม
- 2) กำหนดประเด็นที่จะทำการประเมินและเขียนเป็นข้อความ
- 3) ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำเป็นแบบประเมินโครงร่างโครงการฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์

4. การรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินโครงร่างโครงการฝึกอบรมผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง พร้อมกับนำโครงร่างโครงการฝึกอบรมและแบบประเมินโครงร่างโครงการไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 คน ตอบโดยอิสระและรับกลับด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินความเหมาะสมของโครงร่างโครงการฝึกอบรม ผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน และการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานดังนี้

- 5 หมายถึง องค์ประกอบนั้นเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง องค์ประกอบนั้นเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง องค์ประกอบนั้นเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง องค์ประกอบนั้นเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง องค์ประกอบนั้นเหมาะสมน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย มีดังนี้

- | | | |
|-------------|---------|---------------------------------|
| 4.50 – 5.00 | หมายถึง | องค์ประกอบนั้นเหมาะสมมากที่สุด |
| 3.50 – 4.49 | หมายถึง | องค์ประกอบนั้นเหมาะสมมาก |
| 2.50 – 3.49 | หมายถึง | องค์ประกอบนั้นเหมาะสมปานกลาง |
| 1.50 – 2.49 | หมายถึง | องค์ประกอบนั้นเหมาะสมน้อย |
| 1.00 – 1.49 | หมายถึง | องค์ประกอบนั้นเหมาะสมน้อยที่สุด |

การกำหนดค่าเฉลี่ยความเหมาะสม คือ ถ้าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าตั้งแต่ 3.50 ถือว่าโครงร่างโครงการฝึกอบรมมีคุณภาพเหมาะสมในเบื้องต้น

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความสอดคล้องของโครงร่างโครงการฝึกอบรม ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาหาค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

มีความเห็นว่า สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น +1

มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ กำหนดคะแนนเป็น 0

มีความเห็นว่า ไม่สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น -1

จากนั้นนำมาแทนค่าจากสูตรการหาดัชนีความสอดคล้อง (Item – Objective Congruence = IOC) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2529: 95)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	หมายถึง	คะแนนความคิดเห็น
	n	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าโครงร่างโครงการฝึกอบรมสอดคล้องกัน อยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ต้องปรับปรุง

6. การแก้ไขปรับปรุงโครงการฝึกอบรมโดยนำผลจากการประเมินโครงร่างของโครงการฝึกอบรม รวมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นเกณฑ์ในการแก้ไขปรับปรุง ในกรณีที่ผู้เชี่ยวชาญประเมินว่าโครงร่างโครงการในการฝึกอบรมยังไม่สมบูรณ์ เกี่ยวกับหลักการของโครงการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ โครงสร้างโครงการฝึกอบรม กิจกรรมฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้โครงการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ เพื่อหาประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม

วิธีดำเนินการ การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการนำโครงการฝึกอบรมที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงเต็มรูปแบบกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการใช้โครงการฝึกอบรมมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1. แบบแผนการทดลอง

แผนการทดลองใช้โครงการฝึกอบรมครั้งนี้ โดยใช้แผนการทดลองแบบ Two group posttest only design (Campbell; & Stanley. 1969: 25) ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แบบแผนการทดลอง

ก่อนทดลอง	ทดลอง	ทดสอบหลัง
R_E	X	T_1
R_C		T_2

ความหมายของสัญลักษณ์

เมื่อ	R_E	แทน	การสุ่มกลุ่มทดลอง
เมื่อ	R_C	แทน	การสุ่มกลุ่มควบคุม
เมื่อ	X	แทน	การจัดกระทำทดลอง
เมื่อ	T_1	แทน	การทดสอบหลังการทดลอง (กลุ่มทดลอง)
เมื่อ	T_2	แทน	การทดสอบหลังการทดลอง (กลุ่มควบคุม)

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในขั้นทดลองใช้โครงการฝึกอบรม ได้แก่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลพหุวิทยาการ ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง เป็นการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) เป็นผู้สมัครใจเข้ารับการทดลอง และสามารถอยู่ได้ตลอดระยะเวลาการทดลอง 2 วัน มีประสบการณ์การปฏิบัติงานหลากหลาย จำนวน 38 คน โดย 19 คน สำหรับทดลองใช้โครงการฝึกอบรม และกลุ่มควบคุม จำนวน 19 คน การควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม โดยการจับคู่ตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการพยาบาลเท่ากันที่ละคู่ (Matching) (ตาราง 4) สำหรับการวิจัยเชิงทดลอง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยกลุ่มละ 20 คน (เอมอร์ อังศิริพรปกรณ์. 2553: 10) แต่จากการวิจัยครั้งนี้ได้คัดเลือกผู้เข้ารับการทดลองไว้ 20 คน แต่เนื่องจากผู้เข้ารับการทดลอง 1 คน ไม่สามารถเข้าร่วมกระบวนการทดลองจนครบกระบวนการจึงนำมาคิดคะแนนเพียง 19 คน สำหรับประสบการณ์ด้านการพยาบาลดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการทดลอง

กลุ่มตัวอย่าง	ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี (คน)	ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไปถึง 10 ปี (คน)
กลุ่มทดลอง	13	6
กลุ่มควบคุม	13	6
รวม	26	12

จากตาราง 4 ผู้เข้ารับการทดลองส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี

3. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ประกอบด้วย

3.1 เอกสารโครงการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ได้แก่ เอกสารโครงการฝึกอบรม, ใบงานกรณีศึกษา ใบความรู้ อุปกรณ์การฝึกอบรม สื่อ และโครงการต่างๆ

3.2 แบบประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้างดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและพิจารณาคัดสรร และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

3.3 แบบประเมินความเหมาะสมของการใช้โครงการฝึกอบรมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้โครงการฝึกอบรม สำหรับให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประเมิน ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1) ศึกษาองค์ประกอบต่างๆ ของหน่วยการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย คำอธิบายหน่วยการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระโครงการฝึกอบรม สื่อการอบรม และการวัดและประเมินผล

2) สร้างแบบประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมในรูปแบบของแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อยและเหมาะสมน้อยที่สุด แบบประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมมีจำนวน 10 ข้อ ซึ่งกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

- | | |
|-----------|-------------------------|
| 5 หมายถึง | มีความเหมาะสมมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีความเหมาะสมมาก |
| 3 หมายถึง | มีความเหมาะสมปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีความเหมาะสมน้อย |
| 1 หมายถึง | มีความเหมาะสมน้อยที่สุด |

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย มีดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความเหมาะสมมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความเหมาะสมมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความเหมาะสมปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

การกำหนดค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสม คือ ถ้าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ตอบ แบบสอบถาม มีค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่าผู้ประเมินมีความเห็นว่าโครงการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ต่อไป

3) นำแบบประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาโครงการฝึกอบรม ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการฝึกอบรม และด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 6 คนตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาและความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการประเมินแล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4) ระยะเวลาในการทดลอง ผู้วิจัยกำหนดการทดลองใช้โครงการฝึกอบรม เป็นเวลา 2 วัน คือวันที่ 23 – 24 มีนาคม 2553

5) การดำเนินการทดลอง ในการดำเนินการทดลองใช้โครงการฝึกอบรมมีวิธีการดำเนินการดังนี้

5.1 การเตรียมการก่อนการทดลอง เป็นการเตรียมเอกสารโครงการฝึกอบรม และสื่อการฝึกอบรมต่างๆ การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมการจัดเตรียมที่มวิทยากรการจัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมตลอดจนการติดต่อประสานงานเพื่อทดลองใช้โครงการฝึกอบรม

5.2 การดำเนินการทดลอง โครงการฝึกอบรม โดยผู้วิจัยจัดโครงการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นด้วยตนเอง และที่มีวิทยากรจนครบกระบวนการของโครงการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 5 การหาประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 วัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ ที่จำเป็นต้องเสริมสร้างของกลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มควบคุม ภายหลังสิ้นสุดการทดลองใช้โครงการฝึกอบรม

วิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการขั้นนี้ ด้วยการเปรียบเทียบคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง ของกลุ่มตัวอย่างภายหลังโครงการฝึกอบรม กับกลุ่มควบคุม โดยใช้การทดสอบด้วยสถิติ t-test โดยคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มทดลองสูงกว่าคะแนน เฉลี่ย ของกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 ประเมินความเหมาะสมของการใช้โครงการฝึกอบรมโดย

ประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม ด้วยแบบประเมินความเหมาะสมของโครงการ ฝึกอบรม หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมในกลุ่มทดลอง กำหนดเกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสมไม่ต่ำกว่า 3.5 จากค่าเฉลี่ยและทดสอบ t-test กับเกณฑ์ 3.5 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงโครงการฝึกอบรม

หลังจากนำโครงการฝึกอบรมไปทดลองใช้ ผู้วิจัยจะนำผลการประเมินประสิทธิผลการอบรม มาพิจารณาว่าโครงการฝึกอบรมมีข้อดีข้อด้อยอย่างไร และปรับปรุงโครงการฝึกอบรม โดยตัวผู้วิจัย จะนำปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้ไขรายละเอียดต่าง ๆ ของโครงการ ฝึกอบรม ให้ได้โครงการฝึกอบรมที่สมบูรณ์สามารถนำมาใช้ในการจัดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่พยาบาลวิชาชีพต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่องการพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นศึกษาข้อมูล 6 ขั้นตอน คือ การเบื้องต้น การร่างโครงการฝึกอบรม การประเมินโครงร่างโครงการฝึกอบรม การทดลองใช้โครงการฝึกอบรม การหาประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม และการปรับปรุงโครงการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น

ส่วนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล และการพัฒนาโครงการฝึกอบรมและรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 5

ตาราง 5 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1		ตอนที่ 2	
ข้อ	วิชาชีพพยาบาล	การพัฒนาโครงการฝึกอบรม	
1	ความหมายของ วิชาชีพพยาบาล	ความหมายของ การฝึกอบรม	
2	ความรับผิดชอบเชิง วิชาชีพ	วัตถุประสงค์ของ การฝึกอบรม	
3	กฎหมายวิชาชีพ การพยาบาล	ประเภทของ การฝึกอบรม	
4	คุณลักษณะของผู้ ประกอบวิชาชีพพยาบาล	กระบวนการ ฝึกอบรม	
5	การศึกษาของพยาบาล ทหารอากาศ	รูปแบบการเรียนรู้ ที่เกี่ยวข้องในการจัด โครงการฝึกอบรม	

สำหรับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพคือ มีความสมบูรณ์ด้านร่างกายและจิตใจ มีภาวะผู้นำ มีขีดความสามารถในระดับสากล มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ทุกระดับ มีจริยธรรมและคุณธรรม เป็นผู้มีระเบียบวินัยประพฤติตนตามกฎหมาย กฎระเบียบของสถานที่ปฏิบัติงาน มีศีลธรรมอันดีเป็นแบบอย่างแก่คนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน มีความจงรักภักดีต่อชาติศาสนา พระมหากษัตริย์ มีบุคลิกลักษณะทหาร และเป็นผู้ได้รับการยกย่องจากสังคมในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากด้านการพยาบาล

ส่วนที่ 2 การสร้างแบบสำรวจคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง ใช้วิชาชีพพยาบาลและคุณลักษณะความเป็นทหารมาเป็นเกณฑ์ในการสร้างแบบสำรวจ ได้คุณลักษณะ 9 ด้าน รวม 87 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 การหาคุณภาพแบบสำรวจคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง โดยนำแบบสำรวจที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ มีความรู้ด้านการวัดและการประเมินผลและมีความรู้ในวิชาทหาร จำนวน 14 คน(ภาคผนวก ก) ให้พิจารณาจัดสรรหรือเสนอแนะเพิ่มเติม ได้คุณลักษณะทั้งหมด 9 ด้าน รวม 87 ข้อคำถาม จากนั้นนำไปหาความเชื่อมั่นโดยนำไปทดลองใช้ กับผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ 15 คน ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า 15 คน นำไปหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ได้ .98

ส่วนที่ 4 การสำรวจความต้องการ การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศที่จำเป็นต้องเสริมสร้างกับผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศที่ขึ้นนิเทศการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาลบนหอผู้ป่วย จำนวน 23 คน และผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 69 คน รวม 92 คน พบว่าคุณลักษณะด้านความสมบูรณ์ด้านร่างกายและจิตใจ อยู่ในระดับ มาก คะแนนเฉลี่ยรวม 4.14 ดังแสดงในตาราง 6 คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับ มาก คะแนนเฉลี่ยรวม 4.00 ดังแสดงในตาราง 7 คุณลักษณะด้านมีขีดความสามารถในระดับสากล อยู่ในระดับ ปานกลาง คะแนนเฉลี่ยรวม 3.49 ดังแสดงในตาราง 8 คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ดีสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ทุกระดับ อยู่ในระดับ มาก คะแนนเฉลี่ยรวม 4.38 ดังแสดงในตาราง 9 คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับ มาก คะแนนเฉลี่ยรวม 4.06 คุณลักษณะด้านเป็นผู้มีระเบียบวินัย และประพฤติตนตามกฎหมาย กฎระเบียบของสถานที่ปฏิบัติงานมีศีลธรรมอันดี เป็นแบบอย่างแก่คนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับ มาก คะแนนเฉลี่ยรวม 4.67 คุณลักษณะด้านมีความจงรักภักดีต่อชาติศาสนาและพระมหากษัตริย์

อยู่ในระดับ มาก คะแนนเฉลี่ยรวม 4.61 ดังแสดงในตาราง 12 คุณลักษณะด้านมีบุคลิกลักษณะทางทหาร อยู่ในระดับ มาก คะแนนเฉลี่ยรวม 4.35 ดังแสดงในตาราง 13 คุณลักษณะด้านได้รับการยกย่องจากสังคมในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากการพยาบาล อยู่ในระดับ มาก คะแนนเฉลี่ยรวม 4.19 ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ต่อคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านร่างกายและจิตใจ (n= 92)

ข้อ คุณลักษณะด้านความสมบูรณ์ด้านร่างกายและจิตใจ		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณลักษณะ
1.	มีสมรรถภาพร่างกายดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.38	0.68	มาก
2.	รู้จักดูแลสุขภาพด้านร่างกายของตนเองเป็นอย่างดี	4.27	0.66	มาก
3.	เป็นแบบอย่างในด้านสุขภาพอนามัย	4.17	0.73	มาก
4.	มีอารมณ์ดียิ้มแย้มแจ่มใส	4.18	0.69	มาก
5.	แสดงความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน/ผู้อื่น	4.41	0.58	มาก
6.	มองโลกในแง่ดี	4.23	0.59	มาก
7.	มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น	4.32	0.63	มาก
8.	มีความผูกพันในงาน	2.83	1.11	ปานกลาง
9.	กระตือรือร้นในการทำงาน	4.15	0.68	มาก
10.	มีจิตใจเข้มแข็งอดทน	4.30	0.64	มาก
11.	มีสมาธิในการทำงานสามารถแยกแยะงานกับเรื่องส่วนตัวได้	4.21	0.70	มาก
12.	รับฟังและให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่น	4.19	0.61	มาก
13.	ดูแลรักษาสุขภาพด้านจิตใจของตนเองอย่างดี	4.23	0.73	มาก
รวม		4.14	0.46	มาก

จากตาราง 6 ผู้บริหาร อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ และผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความเห็นว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีคุณลักษณะด้านความสมบูรณ์ด้านร่างกายและจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 8 มีความผูกพันในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและผู้บริหารทางการพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ต่อ
คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านภาวะผู้นำ (n = 92)

ข้อ คุณลักษณะด้านความสมบูรณ์ด้านภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณลักษณะ
1. สามารถชี้นำผู้อื่นปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.05	0.60	มาก
2. สามารถจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ตามระยะเวลาที่กำหนด	4.21	0.65	มาก
3. สามารถเผชิญหน้าและตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	4.06	0.64	มาก
4. สามารถคิดสิ่งใหม่ๆและ หรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น	3.78	0.68	มาก
5. สามารถสื่อความหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านวัจนภาษา และอวัจนภาษา	4.08	0.63	มาก
6. มีความสามารถในการแสดงออกอย่างเหมาะสม	4.16	0.60	มาก
7. มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง	2.65	1.01	ปานกลาง
8. สามารถให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นที่จุดประกาย ความคิดสร้างสรรค์ผู้อื่นได้	3.89	0.65	มาก
9. มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และการจัดการเพื่อ สร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงาน	4.06	0.62	มาก
10. มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล	4.29	0.70	มาก
11. มีการรักษาจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพพยาบาล	4.42	0.67	มาก
12. มีการแสดงเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.93	0.66	มากที่สุด
รวม	4.00	0.45	มาก

จากตาราง 7 ผู้บริหาร อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ และผู้บริหารการพยาบาล
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความเห็นว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มี
คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรวมข้อยกเว้นข้อ 7 มีความสามารถในการ
เจรจาต่อรอง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2.65

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและผู้บริหารทางการพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ต่อ
คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านมีขีดความสามารถในระดับ
สากล (n = 92)

ข้อ คุณลักษณะด้านมีขีดความสามารถในระดับสากล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ คุณลักษณะ
1. สามารถอ่านวารสารทางการพยาบาล หรือหนังสือที่ เกี่ยวกับการพยาบาลที่เป็นภาษาอังกฤษได้เข้าใจ	3.21	0.93	ปานกลาง
2. สามารถพูดภาษาอังกฤษกับชาวต่างชาติได้	3.12	0.85	ปานกลาง
3. สามารถร่วมประชุมวิชาการที่ใช้ภาษาอังกฤษในการประชุมได้	3.03	0.89	ปานกลาง
4. สามารถใช้คอมพิวเตอร์ระบบของโรงพยาบาลได้	4.04	0.90	มาก
5. สามารถใช้อินเตอร์เน็ตในการหาข้อมูลทางวิชาการได้	3.86	0.91	มาก
6. สามารถส่งข้อมูลติดต่อสื่อสารทางอีเมลได้	3.64	1.04	มาก
7. สามารถค้นคว้าหาความรู้ที่ต้องการด้วยตนเอง	3.90	0.93	มาก
8. สร้างงานวิจัยด้วยตนเอง และหรือ มีส่วนร่วมในงานวิจัยของผู้อื่น	3.15	0.97	ปานกลาง
9. นำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม	3.30	0.85	ปานกลาง
10. นำความรู้ที่เรียนมาศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หรือจากการ ฝึกอบรมเพิ่มเติม มาปรับประยุกต์เป็น แนวคิดใหม่ๆ เพื่อใช้ประโยชน์ในการทำงานต่างๆให้ดียิ่งขึ้น	3.66	0.88	มาก
รวม	3.49	0.71	ปานกลาง

จากตาราง 8 ผู้บริหาร อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ และผู้บริหารการพยาบาล
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความเห็นว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มี
คุณลักษณะด้านขีดความสามารถในระดับสากล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 3 สามารถ
ร่วมประชุมวิชาการที่ใช้ภาษาอังกฤษในการประชุมได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.03

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ต่อ
คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถ
ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ทุกระดับ (n = 92)

ข้อ	คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถปรับตัว เข้ากับบุคคลอื่นได้ทุกระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณลักษณะ
1.	การรู้จักทักทายผู้อื่นก่อน	4.38	0.61	มาก
2.	มีความเป็นกันเองไม่ถือตัว	4.39	0.61	มาก
3.	มีการต้อนรับที่ดี ตอบข้อซักถามของผู้ป่วย และมีการแนะนำ ให้รู้จักสถานที่ และการปฏิบัติตนเมื่อผู้ป่วยต้องเข้ารับการรักษา ในโรงพยาบาล	4.41	0.54	มาก
4.	สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.37	0.59	มาก
5.	มีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร	4.30	0.59	มาก
6.	ให้ความร่วมมือแก่ผู้อื่นเสมอ	4.39	0.55	มาก
7.	สามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำที่เกี่ยวกับสุขภาพ อนามัยเรื่องของครอบครัวและอื่นๆ	4.33	0.65	มาก
8.	มีมารยาทและอัธยาศัยดีให้เกียรติแก่ผู้มาใช้บริการ	4.43	0.58	มาก
รวม		4.38	0.45	มาก

จากตาราง 9 ผู้บริหาร อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ และผู้บริหารการพยาบาล
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความเห็นว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มี
คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ทุกระดับ โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน
ระดับมาก โดยข้อ 5 มีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.30

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและผู้บริหารทางการพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชต่อ
คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (n= 92)

ข้อ	คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณลักษณะ
1.	ให้ความร่วมมือในการประกอบกิจขององค์กร ให้ประสบความสำเร็จ	4.33	0.58	มาก
2.	ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัด	4.21	0.64	มาก
3.	ช่วยลดและป้องกันภาวะโลกร้อน	4.00	0.65	มาก
4.	ยอมรับการกระทำของผู้อื่น	4.11	0.58	มาก
5.	มีความสำนึกในความยุติธรรม	4.34	0.60	มาก
6.	รู้ขอบเขตในวิชาชีพของตน	4.35	0.58	มาก
7.	ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมที่กระทำเพื่อพัฒนา วิชาชีพให้เจริญก้าวหน้า	4.30	0.55	มาก
8.	ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความสุข และพ้นจากความทุกข์	4.26	0.59	มาก
9.	แบ่งปันสิ่งของ และหรือ ประโยชน์ที่จะได้รับ ให้แก่ผู้อื่นอย่างเท่าเทียม	4.23	0.59	มาก
10.	ยินดีช่วยเหลืองานขององค์กรนอกเวลาปฏิบัติงาน	3.92	0.70	มาก
11.	การมีจิตอาสา	3.00	0.92	ปานกลาง
12.	มีการบริจาคทรัพย์ช่วยในกิจกรรมของส่วนรวม	3.83	0.75	มาก
13.	ร่วมงานตามประเพณีที่องค์กรจัดอย่างสม่ำเสมอ	3.97	0.65	มาก
14.	สนับสนุนการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม	3.97	0.65	มาก
รวม		4.06	0.41	มาก

จากตาราง 10 ผู้บริหาร อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ และผู้บริหารการพยาบาล
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความเห็นว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มี
คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 11 การมี
จิตอาสา อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.00

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์พยาบาล

วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและผู้บริหารทางการพยาบาลโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช ต่อคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านเป็นผู้มีระเบียบวินัย และประพฤติตนตามกฎหมาย กฎระเบียบของสถานที่ปฏิบัติงานมีศีลธรรมอันดี เป็นแบบอย่างแก่คนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน (n = 92)

ข้อ คุณลักษณะด้านเป็นผู้มีระเบียบวินัย และประพฤติตนตามกฎหมายกฎระเบียบของสถานที่ปฏิบัติงานมีศีลธรรมอันดี เป็นแบบอย่างแก่คนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณลักษณะ
1. มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	4.44	0.65	มาก
2. ไม่ขาดเวรโดยไม่มีการแจ้งล่วงหน้า	4.78	0.41	มากที่สุด
3. ไม่ประพฤติตนเสื่อมเสีย	4.68	0.59	มากที่สุด
4. ไม่เล่นการพนัน	4.81	0.39	มากที่สุด
5. ไม่รับสินบน	4.85	0.39	มากที่สุด
6. ไม่ขโมย ยักยอก ข้อโกง	4.81	0.39	มากที่สุด
7. รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัดอดออม และดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	4.34	0.65	มาก
8. แต่งกายถูกต้องตามระเบียบ	4.62	0.53	มากที่สุด
รวม	4.67	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 11 ผู้บริหาร อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ และผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความเห็นว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีคุณลักษณะด้านเป็นผู้มีระเบียบวินัย และประพฤติตนตามกฎหมาย กฎระเบียบของสถานที่ปฏิบัติงานมีศีลธรรมอันดี เป็นแบบอย่างแก่คนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นข้อ 1 และข้อ 7 อยู่ในระดับมาก โดยข้อ 7 รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัดอดออม และดำรงชีวิตตาม แนวเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 4.34

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและผู้บริหารทางการพยาบาลโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช ต่อ
คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านความจงรักภักดีต่อชาติ
ศาสนา และพระมหากษัตริย์ (n = 92)

ข้อ	คุณลักษณะด้านความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณลักษณะ
1.	ยกย่อง เทิดทูน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	4.91	0.28	มากที่สุด
2.	สนับสนุนผู้ที่มีพฤติกรรมเทิดทูนสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	4.78	0.44	มากที่สุด
3.	น้อมนำพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิต	4.66	0.50	มากที่สุด
4.	ไม่เปิดเผยความลับของทางราชการแก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง	4.69	0.48	มากที่สุด
5.	แจ้งเบาะแสแก่ทางราชการ ถ้าพบเห็นบุคคลที่มีพฤติกรรม บ่อนทำลาย ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	4.42	0.70	มาก
6.	ไม่เป็นแนวร่วมของขบวนการที่จะทำลาย ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	4.82	0.46	มากที่สุด
7.	สร้างความรักสามัคคีระหว่างคนในชาติ	4.68	0.51	มากที่สุด
8.	รักษาความเป็นกลางในทางการเมือง	4.53	0.62	มากที่สุด
9.	บริจาคปัจจัยเพื่อสร้าง ศาสนสถานอันเป็นประโยชน์ แก่สาธารณชน ในการปฏิบัติศาสนกิจตามโอกาส	4.41	0.68	มาก
10.	หาโอกาสพึงพระตามความเหมาะสม	4.17	0.83	มาก
รวม		4.61	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 12 ผู้บริหาร อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ และผู้บริหารการพยาบาล
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความเห็นว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มี
คุณลักษณะด้านมีความจงรักภักดีต่อชาติศาสนาและพระมหากษัตริย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
ยกเว้นข้อ 5 9 และ 10 อยู่ในระดับมาก โดยคุณลักษณะข้อ 10 หาโอกาสพึงพระตามความ
เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 4.17

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและผู้บริหารทางการแพทย์โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ต่อ
คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านบุคลิกลักษณะทางทหาร
(n = 92)

ข้อ คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะทางทหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณลักษณะ
1. มีคุณลักษณะท่าทางองอาจผึ่งผาย และสง่างาม	4.25	0.66	มาก
2. การปฏิบัติงาน จะต้องทำด้วยความเข้มแข็งและสุภาพ	4.31	0.59	มาก
3. รู้จักกาลเทศะในวัฒนธรรมทหาร	4.36	0.55	มาก
4. กริยามารยาทอ่อนโยน ละมุนละไม แต่เข้มแข็งอย่างทหาร	4.31	0.59	มาก
5. พูดจาชัดถ้อยชัดคำ	4.36	0.57	มาก
6. มีความอ่อนไหวระดับกระแฉะ	4.30	0.55	มาก
7. แต่งกายถูกต้องตามแบบธรรมเนียม และสะอาดเรียบร้อย	4.53	0.56	มากที่สุด
รวม	4.35	0.49	มาก

จากตาราง 13 ผู้บริหาร อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ และผู้บริหารการพยาบาล
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความเห็นว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มี
คุณลักษณะด้านบุคลิกลักษณะทางทหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 7 อยู่ในระดับมากที่สุด
โดยข้อ 1 มีคุณลักษณะท่าทางองอาจผึ่งผาย และสง่างาม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 4.25

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและผู้บริหารทางการแพทย์โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ต่อ คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ด้านได้รับการยกย่องจากสังคมอื่นๆ นอกเหนือจากการพยาบาล (n = 92)

ข้อ คุณลักษณะด้านได้รับการยกย่องจากสังคมอื่นๆ นอกเหนือจากการพยาบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณลักษณะ
1. ได้รับการยกย่องในด้านการบำเพ็ญประโยชน์ เพื่อสังคม	3.74	0.78	มาก
2. ได้รับการยกย่องในด้านความกล้าหาญ ในการปฏิบัติ หน้าที่เสี่ยงภัย	3.50	0.88	มาก
3. ได้รับการยกย่องในการเสียสละต่อการปฏิบัติหน้าที่ ร่วมกับองค์กรอื่น	3.64	0.86	มาก
4. ได้รับการยกย่องในด้านการดำรงตนเป็นคนดีของสังคม	3.89	0.88	มาก
5. ได้รับการยกย่องในด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	3.75	0.88	มาก
รวม	3.70	0.78	มาก

จากตาราง 14 ผู้บริหาร อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ และผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความเห็นว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มี คุณลักษณะด้านได้รับการยกย่องจากสังคมอื่นๆ นอกเหนือจากการพยาบาล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยคุณลักษณะข้อ 2 ได้รับการยกย่องด้านความกล้าหาญในการปฏิบัติหน้าที่เสี่ยงภัย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.50

เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับมากและมากที่สุด มีเพียงด้านมีขีดความสามารถในระดับสากล อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อของด้านมีขีดความสามารถในระดับสากล พบว่าข้อสามารถร่วมประชุมวิชาการที่ใช้ภาษาอังกฤษในการประชุมได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด กว่าข้ออื่นๆ คือ 3.03 จึงได้พิจารณารายข้อของคุณลักษณะด้านอื่นๆอีก 8 ด้าน พบว่ายังมีคุณลักษณะที่เป็นข้อย่อยของด้านอื่นๆอีก 3 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้อสามารถร่วมประชุมวิชาการที่ใช้ภาษาอังกฤษในการประชุมได้ ได้แก่ คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ ในข้อมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย คือ 2.65 คุณลักษณะด้านความสมบูรณ์ด้านร่างกายและจิตใจ ในข้อมีความผูกพันในงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย คือ 2.82 และคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในข้อการมีจิตอาสาอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย คือ 3.00 ดังได้แสดงคุณลักษณะที่พิจารณารายข้อที่คะแนนอยู่ในระดับต่ำ 12 อันดับแรกในตาราง 15

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและผู้บริหารทางการแพทย์โรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช ต่อ
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช เรียงลำดับที่จำเป็นต้อง
เสริมสร้าง (n = 92)

ข้อ	คุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
1.	มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง	2.65	1.01	1
2.	มีความผูกพันในงาน	2.82	1.11	2
3.	การมีจิตอาสา	3.00	0.92	3
4.	สามารถร่วมประชุมวิชาการที่ใช้ภาษาอังกฤษ ในการประชุมได้	3.03	0.84	4
5.	สร้างงานวิจัยด้วยตัวเอง และหรือมีส่วนร่วม ในงานวิจัยของผู้อื่น	3.15	0.97	5
6.	ได้รับการยกย่องด้านความกล้าหาญในการปฏิบัติ หน้าที่เสี่ยงภัย	3.50	0.88	6
7.	สามารถส่งข้อมูลติดต่อสื่อสารทางอีเมลได้	3.64	1.04	7
8.	ได้รับการยกย่องในด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	3.75	0.88	8
9.	สามารถคิดสิ่งใหม่ๆ และหรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิม ให้ดียิ่งขึ้น	3.78	0.68	9
10.	สามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการหาข้อมูลทางวิชาการได้	3.86	0.91	10
11.	สามารถให้ข้อเสนอแนะ หรือข้อคิดเห็น ที่จุดประกาย ความคิดสร้างสรรค์ผู้อื่นได้	3.89	0.65	11
12.	สนับสนุนการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม	3.97	0.65	12

จากตาราง 15 ผู้บริหาร อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ที่ขึ้นนิเทศนักศึกษา
พยาบาล หอผู้ป่วยและผู้บริหารทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความเห็นว่า คุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่จำเป็นต้อง เสริมสร้างเป็นไป
ตามลำดับดังนี้

- อันดับที่ 1 มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง
- อันดับที่ 2 มีความผูกพันในงาน
- อันดับที่ 3 การมีจิตอาสา
- อันดับที่ 4 สามารถร่วมประชุมวิชาการที่ใช้ภาษาอังกฤษ ในการประชุมได้
- อันดับที่ 5 สร้างงานวิจัยด้วยตัวเอง และหรือมีส่วนร่วม ในงานวิจัยของผู้อื่น
- อันดับที่ 6 ได้รับการยกย่องด้านความกล้าหาญในการปฏิบัติ หน้าที่เสี่ยงภัย
- อันดับที่ 7 สามารถส่งข้อมูลติดต่อสื่อสารทางอีเมลได้
- อันดับที่ 8 ได้รับการยกย่องในด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- อันดับที่ 9 สามารถคิดสิ่งใหม่ๆ และหรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิม ให้ดียิ่งขึ้น
- อันดับที่ 10 สามารถใช้อินเตอร์เน็ตในการหาข้อมูลทางวิชาการได้
- อันดับที่ 11 สามารถให้ข้อเสนอแนะ หรือข้อคิดเห็น ที่จุดประกายความคิดสร้างสรรค์ผู้อื่นได้
- อันดับที่ 12 สนับสนุนการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม

ส่วนที่ 5 ผลการตรวจสอบข้อมูล หลังจากที่ได้สำรวจคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เพื่อหาคุณลักษณะที่ต้องการการฝึกอบรม หลังจากที่ได้หาคุณลักษณะที่ต้องการการฝึกอบรมมาแล้ว พบว่ามีคุณลักษณะที่ได้คะแนนเฉลี่ยในระดับต่ำ 3 อันดับแรกได้แก่ มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง มีความผูกพันในงาน และการมีจิตอาสา ได้เชิญผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 คน (ภาคผนวก ข) เพื่อตรวจสอบคุณลักษณะทั้ง 3 ประการดังกล่าว ว่ามีความสำคัญและมีความเหมาะสมเพียงใด ในการที่จะนำมาจัดทำโครงการเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะเหล่านี้ ให้เกิดขึ้นในพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ เพื่อให้การจัดทำโครงการมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 คน ได้เห็นด้วยกับคุณลักษณะทั้ง 3 นี้ว่ามีความสำคัญ และมีความเหมาะสม ในการที่จะนำมาจัดทำโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะดังกล่าวให้เกิดขึ้นในพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ ต่อไป ดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ
กองทัพอากาศ ที่ต้องการฝึกอบรม จำแนกตามด้าน (n = 6)

ข้อ คุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพ	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. การมีความสามารถในการ เจรจาต่อรอง	6	- ทำให้เกิดการประนีประนอม - ป้องกันการฟ้องร้อง - เกิดความมั่นใจในการเจรจา ต่อรองกับทีมสุขภาพเพื่อให้ การรักษาพยาบาลบังเกิดผลดี - ป้องกันการเกิดความรุนแรง - ปัจจุบันจะมีการบรรจุหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิตของ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ - ในชีวิตประจำวันจะต้องใช้ การเจรจาต่อรองเป็นประจำ
2. มีความผูกพันในงาน	6	- ถ้าไม่มีความผูกพันในงานจะทำให้ การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เพราะจะทำงานตามกิจวัตร (routine) - ถ้าไม่มีความผูกพันในงานจะ ทำให้เกิดภาวะสมองไหล - พยาบาลจะลาออกไปทำงาน ที่อื่นที่ได้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า หรือทำงานเพื่อหวังผลตอบแทน ในเรื่อง ยศ ตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ ผลประโยชน์ที่จะได้รับและ ไม่มีความรับผิดชอบในงาน ที่ทำ เช่น การขาดงานโดยไม่แจ้ง

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ คุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพ	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
3.	6	- จิตอาสาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะจะทำให้โลกนี้น่าอยู่มากขึ้น - เป็นเรื่องใหม่ที่มีการรณรงค์ให้เกิดในบุคคล - ปัจจุบันจะนำมาบรรจุในหลักสูตรพยาบาล เนื่องจากเป็นผลลัพธ์ที่ต้องให้เกิดในพยาบาล - การสร้างจิตอาสาจะต้องมีกระบวนการสร้างให้เกิดขึ้นในบุคคล เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลบรรลุ ความต้องการสูงสุดของชีวิต

จากตาราง 16 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 คน เห็นด้วยว่า คุณลักษณะด้าน การมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง การมีความผูกพันในงาน และการมีจิตอาสา มีความสำคัญในการที่จะนำไปพัฒนาโครงการเพื่อเสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ มีคุณลักษณะดังกล่าวนี้ให้เกิดในตนเองต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ผลการร่าง โครงการการฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้ร่างโครงการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่จำเป็นต้องเสริมสร้างให้เกิดกับพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ โดยมีองค์ประกอบโครงร่างโครงการฝึกอบรมดังนี้ (โครงการฝึกอบรมฉบับสมบูรณ์ แสดงในภาคผนวก ค)

สภาพปัญหาและความจำเป็นของการฝึกอบรม

การที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตหรือไม่นั้นคุณลักษณะนับว่ามีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาลนั้นได้มีหลักสูตรการศึกษาของวิชาชีพ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ได้มีการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2520 และได้มีการพัฒนาหลักสูตรมาเป็นระยะเพื่อให้ได้บัณฑิตพยาบาลที่พึงประสงค์ แต่จากการสำรวจคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพจากสภาพจริง จากผู้บริหาร อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศที่ได้ขึ้นนิเทศการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาลบนหอผู้ป่วย และผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชทุกระดับพบว่าพยาบาลยังมีคุณลักษณะที่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่อง ความสามารถในการเจรจาต่อรอง ความผูกพันในงานและความมีจิตอาสา เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลให้มีคุณลักษณะที่สมบูรณ์ อันจะเป็นประโยชน์แก่ตนเอง หน่วยงาน และประเทศชาติสืบไป

การที่จะเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความมีจิตอาสา ความผูกพันในงาน และความสามารถในการเจรจาต่อรองได้นั้น การให้ผู้เข้ารับการอบรมฟังบรรยายอย่างเดียวจะไม่สามารถเกิดคุณลักษณะดังกล่าวได้ ดังนั้นการอบรมครั้งนี้จึงเป็นอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และใช้จิตวิทยาการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในโครงการการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนไม่เน้นทฤษฎีมากนัก แต่เป็นการเน้นการสร้างบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้เพื่อให้พยาบาลได้เกิดคุณลักษณะที่จำเป็นดังกล่าวอันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และการดำรงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลอย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จในชีวิต

หลักการของโครงการฝึกอบรม

โครงการฝึกอบรมครั้งนี้จัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศให้มีคุณลักษณะในด้านจิตอาสา การเจรจาต่อรองและความผูกพันในงานโดยพัฒนาขึ้นจากหลักการดังนี้

1. จิตอาสา มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นจิตที่มีความหวังดีแก่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน แต่จะส่งผลให้เกิดขึ้นทางจิตใจ ผู้ที่ที่จิตอาสาหรืออาสาสมัคร ควรมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การบำเพ็ญประโยชน์แก่ส่วนรวม การกระทำที่เป็นไปด้วยความสมัครใจไม่มุ่งหวังผลตอบแทน ในรูปแบบของสินค้ารางวัล และเป็นการอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และให้เวลาแก่ส่วนรวม ซึ่งการพัฒนาจิตอาสาให้เกิดขึ้นได้นั้น จะต้องปลูกฝังให้ตระหนักถึงความสำคัญของจิตอาสา และสร้างจิตสำนึก โดยมีโครงการที่ใช้ในการช่วยเหลือและเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยการสร้างจิตอาสาเริ่มจากความสนใจในสิ่งที่ทำ การสร้างความเชื่อมั่นในตน และการเข้าร่วมโครงการจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง การมีจิตอาสามีความสำคัญต่อการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล เพราะจะทำให้พยาบาลมีการดูแลผู้ป่วยด้วยใจ จะทำให้พยาบาลมีการดูแลผู้ป่วยด้วยความเอื้ออาทร อุทิศตนในการทำงานให้ผู้ป่วยพ้นจากความทุกข์ จากโรคภัยไข้เจ็บ โดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ การทำงานจะทำได้ด้วยความตั้งใจ มิใช่การทำงานเพียงเพื่อให้เสร็จไปวันๆ และอาสาสมัครช่วยปฏิบัติงานในเวลาที่ไม่ได้ขึ้นปฏิบัติงาน ในโครงการจิตอาสา ในโรงพยาบาลมากขึ้น หรือช่วยปฏิบัติงานในแผนกที่ขาดแคลนพยาบาลเมื่อโรงพยาบาลต้องการ และแจ้งให้ทราบโดยไม่ปฏิเสธโดยไม่มีเหตุอันควร

2. การเจรจาต่อรอง คือ กระบวนการที่บุคคลตั้งแต่ 2 ฝ่ายขึ้นไปดำเนินการแลกเปลี่ยนข้อเสนอรที่ต่างฝ่ายต่างมีประโยชน์สนองในกา ได้เสีย แล้วต่างฝ่ายต่างพยายามลดหย่อนผ่อนปรนเงื่อนไขข้อเรียกร้อง ระหว่างกันเพื่อแสวงหาข้อยุติที่ทุกฝ่ายตกลงยอมรับกันได้โดยการใช้ความโน้มน้าว ความอะลุ่มอล่วย การประนีประนอมในลักษณะต่างตอบแทนกัน เป็นวิถีทางไปสู่ความตกลง โดยไม่ใช้พลังกำลังรุนแรงเข้าบังคับกัน ซึ่งการเจรจาต่อรองจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้นจะต้องทราบขั้นตอนในการเจรจาต่อรอง เทคนิคในการเจรจาต่อรอง คุณลักษณะของผู้ที่จะเป็นนักเจรจาต่อรองที่ดี การเจรจาต่อรองผ่านอุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมยุคใหม่ และปัจจัยที่มีผลกระทบในการเจรจาต่อรอง ซึ่งการเจรจาต่อรองจะได้เปรียบผู้อื่น จะต้องเป็นผู้มีหลักการและประสบการณ์ในการเจรจาต่อรอง สำหรับการเจรจาต่อรองนั้น นับว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาลเป็นอย่างมาก เพราะในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องอาศัยการเจรจาต่อรองเกือบตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการเจรจาต่อรองกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ทีมการรักษาพยาบาล โดยเฉพาะแพทย์ถ้าไม่รู้จักรหลักการในการเจรจาต่อรอง อาจจะไม่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังมีผู้ป่วยและญาติที่พยาบาลต้องให้บริการ เพราะในการปฏิบัติงานนั้นมีโอกาสเกิดความขัดแย้งได้ การเจรจาต่อรองจึงมีความสำคัญ ในการที่จะช่วยลดความขัดแย้งและเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน

3. ความผูกพันในงาน หมายถึง ความรู้สึกคุ้นเคย และรับรู้ถึงความสำคัญของงานนั้น ความผูกพันในงานแบ่งเป็น มิติ ได้แก่ 4 ค่านิยมเกี่ยวกับงาน ความทุ่มเทในงาน ความผูกพันในองค์กร และความผูกพันในอาชีพ ความผูกพันในงานจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลเห็นว่างานนั้นมีคุณค่าตนเองมีส่วนร่วมในงานนั้น และให้ความสนใจว่างานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีแรงจูงใจที่จะทำงาน และดำรงอยู่ในบทบาทของวิชาชีพนั้น ประกอบด้วยความรู้สึกผูกพันกับอาชีพที่ตนเองทำ ความต้องการความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายในอาชีพนั่น และการต่อต้านหรือกำจัดอุปสรรคในอาชีพที่มีอยู่ ตลอดจนมีการความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว สำหรับความผูกพันในงานนั้น นับว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติวิชาชีพการพยาบาลเป็นอย่างมากเช่นกัน เพราะวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องพบกับสิ่งที่ไม่แน่นอนร้อยเปอร์เซ็นต์ ถ้าพยาบาลไม่มีความผูกพันในงานนั้นก็จะทำให้ไม่เห็นคุณค่าของงานนั้น ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานจะขาดความรับผิดชอบในการทำงาน เช่นการขาดงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้า หรือมีการลาป่วย ลาหยุดบ่อยมากขึ้น และอาจมีการเปลี่ยนอาชีพ หรือลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด หรือย้ายไปอยู่ที่อื่นที่มีค่าตอบแทนมากกว่า

โครงสร้างของโครงการฝึกอบรม

โครงสร้างของโครงการฝึกอบรม ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 4 หน่วย ดังนี้

หน่วยที่ 1 จิตอาสาพาใจสุขสม (4 ชั่วโมง)

หน่วยที่ 2 วจนลีลากับการเจรจาต่อรอง(4 ชั่วโมง)

หน่วยที่ 3 ผูกสมัคใจรักภักดีการงาน (ความผูกพันในงาน)(4 ชั่วโมง)

หน่วยที่ 4 ประสบการณ์เสริมสร้างคุณลักษณะ : หนทางสู่ความสำเร็จ (4 ชั่วโมง)

จุดมุ่งหมายของโครงการการฝึกอบรม

1. เพื่อสร้างเสริมคุณลักษณะจิตอาสา การเจรจาต่อรอง และความผูกพันในงาน ให้เกิดขึ้นแก่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

วัตถุประสงค์

เมื่อพยาบาลวิชาชีพผ่านการฝึกอบรมแล้วจะมีคุณลักษณะเพิ่มขึ้น ดังนี้

1. มีจิตอาสา คือ มีจิตใจเป็นผู้ให้ เช่น ให้สิ่งของ ให้เงิน ให้ความช่วยเหลือด้วยกำลังร่างกายแรงสมอง เวลา ให้กับส่วนรวม
2. มีลักษณะของนักเจรจาต่อรองที่ดี และมีทักษะในการเจรจาต่อรองได้ประสบผลสำเร็จ

3. มีความผูกพันในงาน ประกอบด้วย มีค่านิยมที่ดีต่องาน มีความทุ่มเทในงาน มีความผูกพันในองค์กร และมีความผูกพันในอาชีพ

4. มีความพึงพอใจต่อโครงการการฝึกอบรมที่ได้จัดขึ้นในครั้งนี้

กิจกรรมฝึกอบรม

ให้พยาบาลวิชาชีพได้มีส่วนร่วมในการอบรมโดยมุ่งเน้นให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมฝึกอบรมโดยมีการดำเนินการอบรมตามรายละเอียดในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ดังนี้

1. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมออกเป็น กลุ่มย่อย 3 กลุ่ม กลุ่มละ 6-7 คน สมาชิกกลุ่มมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน

2. เสริมสร้างคุณลักษณะด้านจิตอาสา ให้ฟังอภิปรายกลุ่มแนวคิดด้านจิตอาสาและให้สมาชิกกลุ่มได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำโครงการจิตอาสา และผลที่ได้รับจากทำโครงการจิตอาสา หรือมีจิตอาสาในการทำงาน

3. เสริมสร้างด้านคุณลักษณะด้านการเจรจาต่อรอง ให้ฟังการบรรยายแนวคิดด้านการเจรจาต่อรองและให้สมาชิกกลุ่มได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการเจรจาต่อรอง และร่วมกันวางแผนและแสดงการเจรจาต่อรองจากกรณีศึกษาที่กำหนดให้

4. เสริมสร้างคุณลักษณะด้านความผูกพันในงานโดย ให้ฟังบรรยายแนวคิดเรื่องความผูกพันในงานและให้สมาชิกกลุ่มได้พูดถึง ความสำเร็จในการทำงาน หรือล้มเหลว และสาเหตุของความสำเร็จและความล้มเหลว ตลอดจนการวางแผนในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จและภาคภูมิใจในวิชาชีพ

5. เสริมสร้างให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้เขียนเป้าหมายสูงสุดในชีวิต และกลยุทธ์ในการพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น

โครงการฝึกอบรมครั้งนี้ ได้นำรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ คอล์ป มาใช้ในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ดังแสดงใน ตาราง 17

ตาราง 17 การเปรียบเทียบรูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรมครั้งนี้กับรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์
ของ คอส์ป

รูปแบบการเรียนรู้ เชิงประสบการณ์ ของ คอส์ป	จิตอาสา	การเจรจาต่อรอง	ความผูกพันในงาน
1. ชั้นประสบการณ์	- วิทยาการเล่าถึง ประสบการณ์ในการทำ จิตอาสาในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช - วิทยาการเล่าถึง ประสบการณ์ในการทำ จิตอาสาของตนเอง ตั้งแต่อดีตจนถึง ปัจจุบัน - วิทยาการสอบถาม ถึงประสบการณ์ การทำจิตอาสาของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม - แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับ การอบรมแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ผู้เข้ารับการฝึก อบรมแต่ละคนกล่าวถึง ประสบการณ์การมีจิต อาสาของตนเอง	- วิทยาการกล่าวถึง ประสบการณ์การ เจรจาต่อรองของ ตนเอง - วิทยาการสอบถาม ถึงประสบการณ์ การเจรจาต่อรอง ของผู้เข้ารับการ อบรม	- แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับ การอบรมแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมแต่ละคน กล่าวถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวที่ เกิดขึ้นในชีวิตการ ทำงาน
2. ชั้นการสังเกต อย่างไตร่ตรอง หรือคิดทบทวน	- ผู้เข้ารับการฝึก อบรมแต่ละคน กล่าวถึงผลที่เกิดขึ้น จากการมีจิตอาสา ของตน	- แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับ การฝึกอบรมร่วมกัน คิดวิเคราะห์สถานการณ์ กรณีศึกษาและร่วมกัน วางแผนเจรจาต่อรอง ตามใบงานที่กำหนด	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในกลุ่มแต่ละคน กล่าวถึงสาเหตุที่ ทำให้ประสบ ความสำเร็จหรือ ล้มเหลวในชีวิต

ตาราง 17 (ต่อ)

รูปแบบการเรียนรู้	จิตอาสา	การเจรจาต่อรอง	ความผูกพันในงาน
เชิงประสบการณ์ ของ คอล์ป			
	- ผู้เข้ารับการอบรม มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน		- ผู้เข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ซึ่งกัน และกัน
3. ^{ขั้น} ความคิด รวบยอด	- วิทยากรบรรยาย แนวคิดการมีจิตอาสา ให้ผู้เข้ารับการอบรมฟัง และสรุปแนวคิดรวบ ยอดให้ผู้เข้าร่วมอบรม เสนอผลงานกลุ่ม	- วิทยากรบรรยาย แนวคิดเรื่องการเจรจา ต่อรองให้ผู้เข้ารับการ อบรม ตลอดจนวิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะ หลังจากผู้เข้ารับการ อบรมแสดงบทบาท สมมติการเจรจาต่อรอง	- วิทยากรบรรยาย แนวคิดเรื่องความ ผูกพันในงานให้ผู้เข้า รับการอบรมฟัง - วิทยากรวิจารณ์และ ให้ข้อคิดเห็นให้ผู้ เข้ารับการอบรมเสนอ ผลงานกลุ่มตามใบ งานที่กำหนด
4. ^{ขั้น} ทดลอง ประยุกต์แนวคิด	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม กล่าวถึงกิจกรรม จิตอาสาที่จะทำต่อไป ในอนาคต	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม แสดงบทบาทสมมติใน การเจรจาต่อรองตาม ใบงานที่กำหนด	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม แต่ละคนกล่าวถึง การวางแผนในการ ทำงานให้ประสบ ความสำเร็จในอนาคต
	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สมัครเข้าเป็นสมาชิก ของโครงการจิตอาสา ในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดชกับ วิทยากรที่มาฝึกอบรม		- ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมกล่าวถึง โอกาสที่จะมี ความรู้สึ ภาคภูมิใจหรือ ประสบความสำเร็จ ในการทำงาน

สื่อประกอบการอบรม

สื่อประกอบการอบรมได้แก่ เอกสารโครงการฝึกอบรมในงาน กรณีศึกษาใบความรู้ วีดิทัศน์ เครื่องฉายภาพทึบแสง แผ่นพลิก

การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

การวัดและประเมินผลโครงการฝึกอบรมนี้ประกอบด้วย

1. วัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพด้วยแบบประเมินคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความสามารถในการเจรจาต่อรอง ความผูกพันในงานและความมีจิตอาสาของกลุ่มควบคุม และกลุ่มทดลองภายหลังการฝึกอบรม

2. ประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม

ประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมด้วยแบบประเมินความเหมาะสมของการใช้โครงการฝึกอบรมหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมในกลุ่มทดลอง

ขั้นตอนที่ 3 ผลการประเมินโครงการฝึกอบรม

3.1 การประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญกับความเหมาะสม ของโครงร่างโครงการฝึกอบรม (n=6)

ข้อ	โครงร่างโครงการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1.	หลักของโครงการฝึกอบรมนำไปปฏิบัติได้จริง	4.17	0.41	มาก
2.	จุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมในการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ	4.00	0.89	มาก
3.	หัวข้อวิชาฝึกอบรมเหมาะสมกับขอบข่ายของโครงการฝึกอบรม	4.50	0.55	มากที่สุด
4.	เนื้อหาของโครงการฝึกอบรมนำไปปฏิบัติได้จริง	4.17	0.41	มาก
5.	การกำหนดเนื้อหาในแต่ละหัวข้อวิชา	4.17	0.41	มาก
6.	การเรียงลำดับเนื้อหาในแต่ละหัวข้อวิชา	4.00	0.63	มาก
7.	การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในแต่ละหัวข้อวิชา	4.17	0.41	มาก
8.	โครงการและวิธีการฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อวิชา	4.33	0.52	มาก
9.	สื่อการเรียนกับเนื้อหาในแต่ละหัวข้อวิชา	4.00	0.63	มาก
10.	สื่อการเรียนที่จะนำไปใช้ในการเสริมสร้างคุณลักษณะ	3.50	1.38	มาก
11.	วิธีการประเมินผลในแต่ละหัวข้อวิชา	3.67	1.03	มาก
12.	ระยะเวลาในการฝึกอบรม	4.00	0.63	มาก
รวม		4.05	0.53	มาก

จากตาราง 18 ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าโครงการฝึกอบรมทุกประเด็นมีความเหมาะสมในระดับมาก

3.2 การประเมินความสอดคล้องของโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโครงการฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (n=6)

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ดัชนีความสอดคล้อง	ความหมาย
1.	สภาพปัญหาของโครงการฝึกอบรมกับหลักการของโครงการฝึกอบรม	0.83	สอดคล้อง
2.	สภาพปัญหาของโครงการฝึกอบรมกับจุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรม	0.83	สอดคล้อง
3.	สภาพปัญหาของโครงการฝึกอบรมกับเนื้อหาของโครงการฝึกอบรม	1	สอดคล้อง
4.	สภาพปัญหาของโครงการฝึกอบรมกับหัวข้อวิชาฝึกอบรม	1	สอดคล้อง
5.	จุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละหัวข้อของวิชาฝึกอบรม	0.83	สอดคล้อง
6.	จุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมกับเนื้อหาของโครงการฝึกอบรม	1	สอดคล้อง
7.	จุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมกับหัวข้อฝึกอบรม	1	สอดคล้อง
8.	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหาในหัวข้อวิชาฝึกอบรม	1	สอดคล้อง
9.	เนื้อหาวิชาฝึกอบรมกับหัวข้อวิชาฝึกอบรม	1	สอดคล้อง
10.	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในหัวข้อวิชาฝึกอบรมกับโครงการและวิธีการฝึกอบรม	1	สอดคล้อง
11.	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในหัวข้อวิชากับการประเมินผล	0.83	สอดคล้อง
12.	เนื้อหาในหัวข้อวิชาฝึกอบรมกับสื่อ	0.83	สอดคล้อง
13.	เนื้อหาในหัวข้อวิชาฝึกอบรมกับการประเมินผล	0.83	สอดคล้อง
14.	โครงการและวิธีการฝึกอบรมในหัวข้อวิชากับสื่อ	0.83	สอดคล้อง
15.	โครงการและวิธีการฝึกอบรมในหัวข้อวิชาการประเมินผล	1	สอดคล้อง

จากตาราง 19 ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 คนมีความเห็นว่า ประเด็นการประเมินทุกประเด็นมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 ถือว่าประเด็นการประเมินของโครงการฝึกอบรม สอดคล้องกันอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ต้องปรับปรุงคือมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.83 -1.00 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1 ได้แก่

- ข้อ 3 สภาพปัญหาของโครงการฝึกอบรมกับเนื้อหาของโครงการฝึกอบรม
- ข้อ 4 สภาพปัญหาของโครงการฝึกอบรมกับหัวข้อวิชาฝึกอบรม
- ข้อ 6 จุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมกับเนื้อหาของโครงการฝึกอบรม
- ข้อ 7 จุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมกับหัวข้อฝึกอบรม
- ข้อ 8 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหาในหัวข้อวิชาฝึกอบรม
- ข้อ 9 เนื้อหาวิชาฝึกอบรมกับหัวข้อวิชาฝึกอบรม
- ข้อ 10 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในหัวข้อวิชาฝึกอบรมกับโครงการและวิธีการฝึกอบรม
- ข้อ 15 โครงการและวิธีการฝึกอบรมในหัวข้อวิชาการประเมินผล

สำหรับข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.83 ได้แก่

- ข้อ 1 สภาพปัญหาของโครงการฝึกอบรมกับหลักการของโครงการฝึกอบรม
- ข้อ 2 สภาพปัญหาของโครงการฝึกอบรมกับจุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรม
- ข้อ 5 จุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละหัวข้อของวิชาฝึกอบรม
- ข้อ 11 วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในหัวข้อวิชากับการประเมินผล
- ข้อ 12 เนื้อหาในหัวข้อวิชาฝึกอบรมกับสื่อ
- ข้อ 13 เนื้อหาในหัวข้อวิชาฝึกอบรมกับการประเมินผล
- ข้อ 14 โครงการและวิธีการฝึกอบรมในหัวข้อวิชากับสื่อ

3.3 การสร้างเครื่องมือเพื่อประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น

3.3.1 สร้างแบบประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ ดังนี้

3.3.1.1 การสร้างแบบประเมินคุณลักษณะด้านความสามารถในการเจรจาต่อรอง จำนวน ข้อ 13 นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขได้ 10 ข้อ

3.3.1.2 การสร้างแบบประเมินคุณลักษณะด้านความผูกพันในงาน จำนวน 7 ข้อ นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขได้ 10 ข้อ

3.3.1.3 การสร้างแบบประเมินคุณลักษณะด้านการมีจิตอาสาจำนวน 7 ข้อ นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ และผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขได้ 10 ข้อ

3.3.2 การสร้างแบบประเมินความเหมาะสมของการใช้โครงการฝึกอบรม ดังนี้

การสร้างแบบประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม จำนวน 10 ข้อ นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะและผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขได้ 8 ข้อ

3.4 ข้อเสนอแนะการปรับปรุงโครงร่างโครงการฝึกอบรมก่อนนำไปทดลองใช้

การปรับปรุงโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

3.4.1 สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ปรับปรุงการเขียนสภาพปัญหาให้สอดคล้องกันเพิ่มรายละเอียดกระบวนการฝึกอบรมที่ใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ การใช้จิตวิทยาการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ และผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนไม่เน้นทฤษฎีแต่เน้นการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้

3.4.2 ปรับปรุงจุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมจากเดิมที่เขียนในลักษณะคล้าย จุดประสงค์ทั่วไปจำนวน 4 ข้อ ปรับตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเหลือ 3 ข้อ

3.4.3 ปรับวัตถุประสงค์จากเดิมที่เขียนวัดความรู้เป็นวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ พยาบาลวิชาชีพ และวัดความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม

3.4.4 กับทั้งได้เพิ่มเติมหัวข้อต่อไปนี้

3.4.4.1 โครงสร้างโครงการฝึกอบรม

3.4.4.2 กิจกรรมการฝึกอบรมโดยภาพรวมแต่ละหน่วยการเรียนรู้

3.4.4.3 สื่อประกอบฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้

3.4.4.4 เพิ่มกิจกรรมการฝึกอบรมในหน่วยการเรียนรู้เรื่องจิตอาสา โดยเพิ่ม กิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และเพิ่มเวลาจากเดิม 2 ชั่วโมงเป็น 4 ชั่วโมง

3.4.4.5 ปรับกรณีศึกษาในเรื่องการเจรจาต่อรองให้เหมาะสมกับประสบการณ์ ของผู้เข้ารับการอบรม

3.4.4.6 ปรับกรณีศึกษา เรื่องความผูกพันในงานที่เป็นในแง่ลบ เปลี่ยนเป็นให้ผู้ เข้ารับการอบรมแต่ละคนเป็นผู้เล่าประสบการณ์เกี่ยวกับการประสบความสำเร็จในชีวิต สาเหตุของ ความสำเร็จหรือความล้มเหลว และโอกาสที่จะประสบความสำเร็จหรือภาคภูมิใจ

3.4.4.7 เพิ่มสื่อประกอบการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ให้ครอบคลุม

3.4.4.8 ปรับวัตถุประสงค์โครงการและการประเมินผลให้สอดคล้องกันในแต่ละ หน่วยการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 4 ผลการทดลองใช้โครงการการฝึกอบรม

ผู้วิจัยนำโครงการฝึกอบรมที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 38 คน โดย คน 19 สำหรับทดลองใช้โครงการฝึกอบรมและกลุ่มควบคุมจำนวน 19 คน โดยใช้แผนการทดลองแบบ Two group posttest design ได้ผลดังนี้

1. การวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพผู้วิจัยประเมินประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมแต่ละหน่วยการฝึกอบรมโดยการเปรียบเทียบคุณลักษณะแต่ละด้านภายหลังการอบรม ระหว่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้การทดสอบด้วย t – test ดังแสดงในตาราง 20 , 21 , 22 , 23

ตาราง 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังการใช้โครงการฝึกอบรม จำแนกเป็นรายด้าน

การวัดคุณลักษณะ	จำนวน	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการมีความสามารถในการ เจรจาต่อรอง	19	4.08	0.49	3.49	0.50	3.69*
ด้านความผูกพันในงาน	19	4.34	0.40	3.93	0.43	3.01*
ด้านการมีจิตอาสา	19	4.31	0.41	3.75	0.42	4.12*
รวม	19	4.24	0.38	3.72	0.39	4.20***

* $P < .05$

จากตาราง 19

1. หลังการทดลองพบว่ากลุ่มทดลองมีคุณลักษณะด้านการมีความสามารถในการเจรจาต่อรองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. หลังการทดลองพบว่ากลุ่มทดลองมีคุณลักษณะด้านความผูกพันในงานสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5
3. หลังการทดลองพบว่ากลุ่มทดลอง มีคุณลักษณะด้านการมีจิตอาสาสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้านการมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง จำแนกเป็นรายข้อ (n=19)

ข้อ	คุณลักษณะด้านการมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง	จำนวน	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t
			$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1.	สามารถกำหนดเป้าหมายในการเจรจาต่อรอง	19	4.21	0.53	3.41	0.61	4.25***
2.	สามารถวางแผนและมีการยืดหยุ่นในการเจรจา	19	4.05	0.62	3.58	0.61	2.37*
3.	สามารถควบคุมอารมณ์ได้ตลอดการสนทนา	19	4.00	0.82	3.58	0.61	1.80
4.	เป็นผู้ฟังที่ดี เพื่อจับประเด็นสนทนา และรู้ความต้องการของผู้ที่จะทำการต่อรอง	19	4.26	0.65	3.68	0.58	2.88**
5.	สามารถศึกษาข้อมูลของผู้ที่จำทำการต่อรองได้	19	4.10	0.74	3.31	0.75	3.27**
6.	สามารถวิเคราะห์คาดการณ์ล่วงหน้าได้ก่อนเจรจาต่อรอง	19	4.16	0.60	3.37	0.76	3.55***
7.	มีการเตรียมพร้อมในการเจรจาต่อรอง	19	4.10	0.66	3.36	0.58	2.09*
8.	สามารถมองภาพรวมของสิ่งที่ต้องการเจรจาต่อรอง	19	4.10	0.66	3.53	0.70	2.63*
9.	สามารถวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเจรจาต่อรอง	19	3.95	0.70	3.42	0.61	2.47*
10.	เพื่อให้การเจรจาต่อรองสำเร็จท่านพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการ	19	3.89	0.66	3.31	0.67	2.69*
รวม		19	4.08	0.49	3.49	0.50	3.69***

* $P < .05$

จากตาราง 21 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มทดลองมีคุณลักษณะด้านการมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมโดยรวมสูงกว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีเพียงข้อ 3 สามารถควบคุมอารมณ์ได้ตลอดการสนทนา ที่ค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้านความผูกพันในงาน จำแนกเป็นรายข้อ (n=19)

ข้อ	คุณลักษณะด้านความผูกพันในงาน	จำนวน	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t
			$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1.	ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ทำ	19	4.26	0.65	3.79	0.53	2.44*
2.	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน	19	4.37	0.60	3.89	0.57	2.51*
3.	ผู้ร่วมงานของท่านมีความช่วยเหลือเกื้อกูล	19	4.31	0.67	3.79	0.42	2.90*
4.	ท่านมีความตั้งใจที่จะประกอบวิชาชีพพยาบาลตลอดไป	19	3.79	0.98	3.68	0.75	0.37
5.	ท่านทำงานด้วยความทุ่มเทเต็มกำลังและความสามารถ	19	4.10	0.66	3.89	0.66	0.99
6.	วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของสังคม	19	4.42	0.61	4.31	0.67	0.51
7.	ครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจที่ท่านเป็นพยาบาล	19	4.79	0.42	4.10	0.74	3.52*
8.	วิชาชีพพยาบาลช่วยให้ท่านมีความมั่นคงในชีวิต	19	4.79	0.42	4.16	0.69	3.42*
9.	งานของท่านเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ	19	4.26	0.65	3.95	0.62	1.53
10.	ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในองค์กร	19	4.31	0.58	3.74	0.65	2.88*
รวม		19	4.34	0.40	3.93	0.43	3.01*

* $P < .05$

จากตาราง 22 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มทดลองมีคุณลักษณะด้านความผูกพันในงาน หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมโดยรวมสูงกว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ 4 , 5 , 6 และ 9 มีค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้านการมีจิตอาสา จำแนกเป็นรายข้อ (n=19)

ข้อ	คุณลักษณะด้านการมีจิตอาสา	จำนวน	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t
			$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1.	มีความยินดีช่วยเหลืองานขององค์กรนอกเวลาปฏิบัติงาน	19	4.10	0.66	3.63	0.49	2.51*
2.	อาสาช่วยปฏิบัติงานโดยไม่ต้องมีการร้องขอ	19	4.00	0.58	3.47	0.61	2.73*
3.	ยินดีเสียสละทรัพยากรหรือแบ่งปันความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	19	4.26	0.56	3.68	0.58	3.12*
4.	ยินดีเข้าร่วมงานบำเพ็ญกุศลขององค์กร	19	3.26	0.56	3.68	0.67	2.88*
5.	ยินดีให้ความช่วยเหลือและแบ่งปันสิ่งของให้กับผู้ประสบภัยพิบัติ	19	4.42	0.61	3.44	0.62	2.38*
6.	เต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้อื่น	19	4.53	0.51	3.89	0.66	3.3*
7.	จะเป็นกำลังใจให้กับผู้อื่นที่อ่อนแอและท้อถอย	19	4.53	0.51	3.84	0.60	3.77*
8.	มีความตั้งใจสมัครเป็นสมาชิกโครงการจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง	19	4.26	0.56	3.68	0.58	3.12*
9.	ยินดีช่วยเหลือเมื่อเห็นผู้อื่นเดือดร้อนโดยไม่หวังผลตอบแทน	19	4.37	0.61	3.84	0.69	2.99*
10.	ยินดีให้ผู้มีฐานะจำเป็นได้ใช้บริการในสิ่งต่างๆก่อน	19	4.26	0.59	3.84	0.37	2.72*
รวม		19	4.24	0.40	3.75	0.42	4.12*

* $P < .05$

จากตาราง 23 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มทดลองมีคุณลักษณะด้านการมีจิตอาสา หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมโดยรวมและรายข้อสูงกว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1. การประเมินความเหมาะสมของการใช้โครงการฝึกอบรมประกอบด้วย

การประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมในกลุ่มทดลอง โดยกำหนดความเหมาะสมไม่ต่ำกว่า 3.5 แสดงในตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมของกลุ่ม ทดลองเทียบกับเกณฑ์ 3.5

ข้อ	รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	t
1.	ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้	4.26	0.65	มาก	5.09*
2.	ความชัดเจนของเนื้อหาสาระของแต่ละหน่วยการเรียนรู้	4.52	0.61	มากที่สุด	7.31*
3.	การจัดกิจกรรมฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้	4.42	0.51	มาก	7.91*
4.	การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้	4.37	0.49	มาก	7.64*
5.	ทักษะการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลที่ได้รับจากการฝึกอบรม	4.53	0.51	มากที่สุด	8.72*
6.	ประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรม	4.47	0.51	มาก	8.27*
7.	สิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้จริงในสังคม	4.63	0.49	มากที่สุด	9.95*
8.	สิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้จริงในวิชาชีพ	4.63	0.49	มากที่สุด	9.95*
รวม		4.48	0.37	มาก	11.38*

* $P < .05$

จากตาราง 24 ผู้เข้ารับการอบรมมีความเห็นว่าการฝึกอบรมโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาข้อพบว่า ข้อ 7 สิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้จริงในสังคม และข้อ 8 สิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้จริงในวิชาชีพ ผู้เข้ารับการอบรมมีความเห็นว่าการฝึกอบรมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อกับเกณฑ์ 3.5 พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

ขั้นตอนที่ 5 ผลการประเมินและปรับปรุงโครงการการฝึกอบรม

จากการทดลองใช้โครงการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้นำผลมาปรับปรุงโครงการฝึกอบรมให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยมีการปรับปรุงเพิ่มรายละเอียดของใบความรู้ที่เป็นเอกสาร ที่แจกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากเดิมที่เป็นเนื้อหาอย่างย่อ ได้เพิ่มเติมใบความรู้ในเรื่องจิตอาสา และความผูกพันในงานให้เป็นเนื้อหาที่สมบูรณ์

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษการพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ มีขั้นตอนการวิจัย 6 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาพัฒนาโครงการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการโดยขั้นนี้แบ่งออกเป็น

1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ การจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ การฝึกอบรม การพัฒนาโครงการฝึกอบรม จิตวิทยาการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ของคอลป์ (kolb. 1984: 40-42)

1.2 สร้างแบบสำรวจคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 14 คน (ผนวก ก) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อความและปรับแก้ตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.3 หาความเชื่อมั่นของแบบสำรวจทั้งฉบับโดยนำไปทดลองใช้กับผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศจำนวน 15 คน และผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้าจำนวน 15 คน รวมจำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (α - coefficient)

1.4 สำรวจความต้องการ การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ ที่จำเป็นต้องเสริมสร้างกับผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศที่ขึ้นนิเทศงานบนหอผู้ป่วยจำนวน 23 คน และผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพล-อดุลยเดชจำนวน 75 คน รวมจำนวน 98 คน แบบสำรวจที่ส่งออกไปจำนวน 98 ฉบับ ได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์จำนวน 92 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.88

1.5 เชิญผู้เชี่ยวชาญ 6 คน (ภาคผนวก ข) เข้าร่วมประชุมเพื่อจัดกลุ่มการสนทนาประเด็นเฉพาะ (Focus group) หลังจากที่ได้สำรวจคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพเพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

1.6 นำคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความสามารถในการเจรจาต่อรองอันดับแรก มีความผูกพันในงาน อันดับ 2 มีจิตอาสา เป็นอันดับ 3 ที่ได้รับการพิจารณาและให้ความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ มาพัฒนาเป็นโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ

ขั้นตอนที่ 2 การร่างโครงการฝึกอบรม นำผลการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น มากำหนดเป็นรายละเอียดต่าง ๆ ของโครงการฝึกอบรม ได้แก่ ปัญหาและความจำเป็น หลักการของโครงการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โครงสร้างของโครงการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินโครงการฝึกอบรม การประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงการฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 คน (ผนวก จ)

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้โครงการฝึกอบรม นำโครงการฝึกอบรมที่ได้พัฒนาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศจำนวน 19 คน ทดลองใช้แบบแผนการทดลองแบบ Two group posttest only design โดยทำการฝึกอบรมแต่ละหน่วยหัวข้อตามโครงการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 5 การหาประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมทำการวัดคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพด้านการเจรจาต่อรอง ความผูกพันในงาน และความมีจิตอาสาและเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะดังกล่าวกับกลุ่มควบคุมโดยใช้สถิติ t-test กับทั้งประเมินความเหมาะสมของการใช้โครงการฝึกอบรม โดยการประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม ใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test

ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงโครงการฝึกอบรม ปรับปรุงด้านเอกสารความรู้ในหน่วยการฝึกอบรมให้มีรายละเอียดในแต่ละหน่วยการอบรมมากขึ้น และการพิจารณาใช้สถานที่ฝึกอบรมให้เหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม และพร้อมที่จะนำไปใช้ต่อไป

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสำรวจคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพจากผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศที่ขึ้นนิเทศการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาลบนหอผู้ป่วย และผู้บริหารทางการพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพที่มีค่าเฉลี่ยในระดับจากต่ำไปสูงที่สมควรได้รับการพัฒนา 3 อันดับ ได้แก่ 1) มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง 2) มีความผูกพันในงาน 3) มีจิตอาสา จากนั้นเชิญผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 คน เข้าร่วมประชุมสนทนา (Focus group) เพื่อพิจารณาและให้ความเห็นเกี่ยวกับ

คุณลักษณะทั้ง 3 ประการในข้อ 2 เกี่ยวกับความสำคัญและความเหมาะสม ในการที่จะนำมาพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 ท่าน มีความเห็นว่า คุณลักษณะทั้ง 3 ประการในข้อ 1 มีความสำคัญและเหมาะสม ในการที่จะนำมาพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะดังกล่าวให้เกิดขึ้นแก่พยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศต่อไป

2. การพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ 3 เรื่องได้แก่ 1) ความสามารถในการเจรจาต่อรอง 2) ความผูกพันในงานและ 3) ความมีจิตอาสา โครงการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยสภาพปัญหาและความจำเป็นของโครงการฝึกอบรม หลักการของโครงการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ โครงสร้างของโครงการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล โดยจัดทำเป็นคู่มือประกอบการนำโครงการฝึกอบรมไปใช้

3. การประเมินโครงการฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ การประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงการฝึกอบรม พบว่าโครงการฝึกอบรมมีความเหมาะสมมาก และมีความสอดคล้องกันทุกประเด็น

4. การทดลองใช้โครงการฝึกอบรม

นำโครงการฝึกอบรมที่ปรับปรุงแล้วไปใช้กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวน 19 คน ในลักษณะโครงการฝึกอบรม โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบวัดเปรียบเทียบคะแนน จากแบบวัดคุณลักษณะพยาบาลที่ได้เสริมสร้างทั้ง 3 ด้าน ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังการทดลองใช้โครงการฝึกอบรม โดยใช้การทดสอบด้วยสถิติ t-test และประเมินความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม ด้วยแบบประเมินการใช้โครงการฝึกอบรมในกลุ่มทดลองหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม และทดสอบเปรียบเทียบกับค่าเกณฑ์ 3.5 ด้วยสถิติ t-test

ผลการทดลองจากการวิเคราะห์ข้อมูล การเปรียบเทียบคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ ด้านมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง ด้านมีความผูกพันในงาน และด้านความมีจิตอาสา ด้วยสถิติ Independence t-test ผลการทดลองพบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองมีคุณลักษณะด้านความสามารถในการเจรจาต่อรอง ด้านมีความผูกพันในงาน และด้านความมีจิตอาสา หลังการทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านมีความสามารถในการเจรจาต่อรองหลังการทดลอง กลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความผูกพันในงานหลังการทดลอง กลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการมีจิตอาสา หลังการทดลองกลุ่มทดลองสูงกว่า

กลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการประเมินความคิดเห็นต่อโครงการฝึกอบรม หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม พยาบาลวิชาชีพมีความเห็นว่า โครงการฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความแตกต่างจากเกณฑ์ 3.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการประเมินและปรับปรุงโครงการฝึกอบรม จากการนำโครงการฝึกอบรมไปทดลองใช้ได้พบว่า เอกสารประกอบการประชุมยังไม่ละเอียดพอในบางหน่วย เช่น ใบความรู้ที่ 1.2 เรื่องการมีจิตอาสา และใบความรู้หน่วยที่ 3 เรื่อง ผูกสมัคใจรักภักดีการงาน (ความผูกพันในงาน) จึงได้ปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และพร้อมที่จะนำไปใช้ต่อไป

การอภิปรายผล

จากผลการพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ พบว่าโครงการฝึกอบรมสามารถสร้างเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพด้านการมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง ด้านความผูกพันในงาน และด้านการมีจิตอาสาให้แก่พยาบาลวิชาชีพได้ตามจุดประสงค์ของโครงการฝึกอบรม ซึ่งผู้วิจัยจำแนกการอภิปรายเป็น 3 ประเด็นดังนี้

1. คุณภาพของโครงการฝึกอบรมพบว่า โครงการฝึกอบรมเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด จากผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญในส่วนประกอบของโครงร่างโครงการฝึกอบรม ได้แก่ สภาพปัญหาและความจำเป็นของการฝึกอบรม หลักการของโครงการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรม เนื้อหาการฝึกอบรม วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และวิธีวัดและประเมินผลพบว่าโครงการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกันทุกประเด็น ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (สำเริง บุญเรืองรัตน์. 2529: 95) และมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ มากกว่า หรือเท่ากับ 3.5 (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. 2540: 214) แสดงว่าโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศมีความเหมาะสม และมีความสอดคล้องกับการนำโครงการฝึกอบรมไปใช้ตามจุดมุ่งหมายได้อย่างมีคุณภาพตามกระบวนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรที่มีขั้นตอนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมของไทเลอร์ (Tyler. 1969: 11) ทาบา (Taba. 1962: 422 - 425) วิชัย วงษ์ใหญ่ (2525: 16-17) และกุลยา ตันติผลาชีวะ (2537: 58-77) ตามกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เริ่มตั้งแต่การสำรวจความต้องการ การร่างโครงการฝึกอบรม การประเมินโครงการฝึกอบรม การทดลองใช้โครงการฝึกอบรม การประเมินผลและปรับปรุงโครงการฝึกอบรม ซึ่งผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโครงการฝึกอบรม โดยเริ่มตั้งแต่การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสำรวจคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยการสอบถามจากผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ที่ขึ้นนิเทศ

นักศึกษาพยาบาลบนหอผู้ป่วยจำนวน 23 คน กับทั้งผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชจำนวน 69 คน นำผลที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับ จากการพิจารณารายข้อทั้ง 9 ข้อด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้รับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำคุณลักษณะทั้ง 3 ประการนั้น มาให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 คน ที่ได้ร่วมประชุมสนทนากลุ่มให้ช่วยกันพิจารณาถึงความสำคัญและความเหมาะสม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทุกท่านมีความเห็นว่าคุณลักษณะทั้ง 3 ประการที่ได้จากการสำรวจมานั้นมีความสำคัญ และเหมาะสมในการที่จะนำมาจัดทำโครงการเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ นอกจากนี้ได้ มีการตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงการฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ จำนวน 6 คน แล้วปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ เพื่อให้ได้โครงการฝึกอบรมที่สมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้

2. สารระของโครงการฝึกอบรม เป็นสาระที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการเสริมสร้างและพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ ด้านการมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง ด้านความผูกพันในงาน และด้านความมีจิตอาสา ซึ่งกำหนดไว้ 4 หน่วยฝึกอบรม ดังนี้

1. การเจรจาต่อรอง จากการสำรวจคุณลักษณะที่พึงประสงค์จากผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ที่ขึ้นนิตเทศการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย และผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีค่าเฉลี่ยต่ำเป็นอันดับต่ำสุด คือมีค่าเฉลี่ย 2.65 ซึ่งสอดคล้องกับ สันทัด ศะศิวิณ (2551: ออนไลน์) ที่กล่าวว่า ในการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์ในสังคม ทุกคนต่างมีประสบการณ์ในการเจรจาต่อรองกับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลาแต่ไม่มีใครคำนึงถึงหลักการและเหตุผลของการเจรจาต่อรอง ส่วนใหญ่จะใช้สามัญสำนึกเป็นเกณฑ์ ต่อเมื่อเป็นการเจรจาต่อรองอย่างเป็นทางการ ไม่ว่าจะเป็นทางธุรกิจ การเมือง หรือการทูต จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเจรจาต่อรอง และพบว่า การเจรจาต่อรองนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่น่าสนใจ

สำหรับ จิต พิทยาภรณ์ และคณะ (2553: 1 - 5) ได้กล่าวว่า วิชาชีพพยาบาลมีลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ทั้งในวิชาชีพเดียวกันและต่างวิชาชีพ เมื่อบุคคล 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน ย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งขึ้นได้เสมอ ทั้งนี้เพราะบุคคลจะมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความคิด การรับรู้ค่านิยม ความเชื่อต่างๆ หรือเป้าหมายของบุคคลก็ตาม นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในองค์กรพยาบาลที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ความจำกัดของทรัพยากรแล้วแต่ทำให้ความขัดแย้งในการทำงานเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นความขัดแย้งจึงถูกมองว่าเป็นเรื่องปกติที่สามารถเกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดผลดี หรือผลเสียต่อองค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงของความขัดแย้งและความสามารถบริหารจัดการ กลยุทธ์ที่ใช้บริหารความขัดแย้งวิธีหนึ่งคือการเจรจาต่อรอง โดยการใช้วิธีการต่อรองจะตั้งอยู่บนพื้นฐานว่า ไม่มีใครจะได้รับทุกสิ่งที่ต้องการ การเจรจาต่อรองเป็นวิธีที่ทำให้ทั้ง 2 ฝ่าย ไม่รู้สึกเสียเปรียบหรือได้เปรียบ แต่ละฝ่ายต้องยอมยกเลิบบางสิ่ง

บางอย่างที่ต้องการ และจะเน้นที่การรับรองความแตกต่างของทั้ง 2 ฝ่าย และทำให้ทุกฝ่ายสามารถได้ในสิ่งสำคัญมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานปัจจัยหนึ่งคือ ไม่สามารถเจรจาต่อรองเพื่อหาทางออกที่ดี ที่สนองวัตถุประสงค์ร่วมกันได้เพื่อก้าวข้ามอุปสรรคไปสู่การเจรจาแบบที่ชนะด้วยกันทั้ง 2 ฝ่าย ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทุกฝ่าย

ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงควรจะได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเจรจาต่อรอง รู้จักลักษณะ และรูปแบบในการเจรจาต่อรอง พิจารณาในการเจรจาต่อรองตลอดจนคุณลักษณะของผู้ที่จะเป็นนักเจรจาต่อรองที่ดี การที่คุณลักษณะในด้านนี้ต่ำที่สุดอาจเป็นเพราะว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชนั้นเป็นพยาบาลทหาร เคยชินกับการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทำอะไรจึงมักไม่ค่อยมีการต่อรองเพราะกลัวว่าจะเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ประกอบกับเรื่องการเจรจาต่อรองยังไม่บรรจุในหลักสูตรการศึกษา ของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ จึงมีผลให้พยาบาลทหารอากาศขาดทักษะในการเจรจาต่อรอง แต่ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น จำเป็นต้องใช้ทักษะการเจรจาต่อรองอย่างมากไม่ว่าจะเป็นกับผู้ร่วมทีมการรักษาพยาบาล ตลอดจนถึงผู้ป่วยและญาติ เพราะธรรมชาติของการทำงานนั้นอาจมีความขัดแย้งเกิดขึ้นได้การใช้การเจรจาต่อรองกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อประนีประนอมเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งการเจรจาต่อรองจะเหมาะกับปัญหาที่ไม่ซับซ้อน ผู้ตัดสินใจสามารถแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเอง หรือเป็นปัญหาที่จำเป็นต้องประนีประนอมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากมีผลกระทบต่องผู้เกี่ยวข้อง และผู้เกี่ยวข้องมีจำนวนมาก และเป็นปัญหาที่ไม่ต้องตัดสินใจเร่งด่วน ซึ่งการเจรจาต่อรองถ้าสามารถทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนรู้สึกได้รับชัยชนะหรือมีความพึงพอใจ จะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เกี่ยวข้อง (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2551: 343-344) และการเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการเจรจาต่อรองได้นั้นจำเป็นต้องศึกษาหลักการเจรจาต่อรอง และพัฒนาศิลปะในการสื่อสารและการจูงใจคน ตลอดจนการมีคุณลักษณะของผู้ที่จะเป็นนักเจรจาต่อรองที่ดี กับทั้งการใช้ถ้อยคำ น้ำเสียง สำนัญลักษณ์และความสุขุมรอบคอบ และการเจรจาผ่านบุคลิกภาพที่ดีโดยตลอดเพื่อให้การเจรจาต่อรองประสบผลสำเร็จปราศจากศัตรูและมีผู้นิยมชมชอบ (สันทัด ศะศิวิณช, 2553: ออนไลน์)

การเจรจาต่อรองจึงเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ

2. ความผูกพันในงาน การที่มีผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลที่ขึ้นนิเทศการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย และผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความเห็นสอดคล้องกันว่า พยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศมีคุณลักษณะด้านมีความผูกพันในงานต่ำเป็น อันดับ 2 คือมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.82 ได้แก่ ค่านิยมเกี่ยวกับงาน ความทุ่มเทในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันในอาชีพ ที่เป็นเช่นนี้เพราะพยาบาลขาดความเข้าใจในความรู้อันบริสุทธิ์ในชีวิตอย่างแท้จริง ในเรื่องไตรลักษณ์ หรือกฎธรรมชาติ การมีความรู้บริสุทธิ์ จะทำให้พยาบาลระลึกถึงเป้าหมายและประจักษ์

ในคุณค่าของตนเอง เกิดการพัฒนาการในธรรมะอย่างสมบูรณ์และมองทุกอย่างในทางบวกพยายามจะหาแง่ดีของชีวิต แสวงหาวิธีที่ดีที่สุดเพื่อประโยชน์สุขส่วนรวมได้โดยไม่หวังผลตอบแทน ด้านลาภ ยศ สรรเสริญ มีพลังในการทำงาน และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามในชีวิตที่มองเห็นสัจธรรม รู้แจ้งเห็นจริงในกฎธรรมชาติ ปลดตัวเองให้หลุดพ้นจากอำนาจฝ่ายต่ำโดยไม่ต้องใช้พลังจิตบังคับ หรือควบคุมอย่างเข้มงวด สามารถคิด พูด และทำด้วยธรรมะ ด้วยสติรู้เท่าทัน มีปัญญาเห็นความจริงได้ถูกต้อง มีอิสรภาพในการปฏิบัติสิ่งที่ดีงาม ไม่เบียดเบียน หรือทอดทิ้ง พยาบาลจะให้การรักษายาบาลเพื่อชีวิต ปัจจัยสำคัญที่นำความสุขและความสำเร็จอย่างแท้จริง มาสู่พยาบาลนั้นต้องอาศัยการปลูกฝังความรู้สึกอันดีงามของการทำงานการรักษายาบาลไว้ให้แน่นแฟ้น ให้เกิดความมั่นใจว่าการทำงานนั้น ไม่ใช่เพียงการสร้างความสำเร็จจากความก้าวหน้าในงานเท่านั้น การรักษายาบาลไม่ใช่การสร้างบุญกุศลในฐานะเป็นผู้ก่าชีวิตของผู้เจ็บไข้ ไม่ใช่เป็นการเพิ่มพูนความก้าวหน้าจากหน้าที่การงานแต่เพียงอย่างเดียว เพราะเป็นการหาความสำเร็จทางโลกียะทรัพย์ ซึ่งจะให้ความสุขในกาย และให้ความรู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่ง ลาภยศ สรรเสริญ แต่ไม่ได้สร้างความรู้สึกเพียงพอ ยังคงแสวงหาความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง และจะนำมาซึ่งความทุกข์ ความสุขที่แท้จริงจากการทำงานนั้น ต้องเกิดจากการสังเกต เรียนรู้ และยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น ตามความก้าวหน้าในตำแหน่ง เป็นการปูทางสู่อริยทรัพย์ ซึ่งเป็นความร่ำรวยน้ำใจ ที่ไม่มีใครจะหามาให้เราได้นอกจากตัวเราเอง และจะทำให้เราเจริญก้าวหน้าอย่างแท้จริง ไม่เกิดความขัดแย้งในตัวเอง จากพื้นฐานของจิตใจที่ไม่ได้พัฒนาไปตามบทบาทความรับผิดชอบตามวิญญู และคุณวุฒิที่สูงขึ้น ถ้าการปลูกฝังความสุขในงานกระทำได้สำเร็จ พยาบาลจะเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มขึ้นอีกขั้นหนึ่งว่า การรักษายาบาลเป็นการทำงานมิใช่ทำเพื่อเงิน เพื่อตำแหน่ง และความก้าวหน้าของตนเองเท่านั้น แต่เป็นการปฏิบัติเพื่อชีวิต การดูแลสุขภาพพยาบาลไม่ได้ให้ความสำเร็จแก่พยาบาลด้วยงานการดูแล และรักษายาบาลเท่านั้น แต่เป็นการทำเพื่อชีวิต (รัตนาทองสวัสดิ์. 2541: 95-100)

สำหรับปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรผูกพันต่อองค์กร วารุณี วงศ์คำแน่น (2537: ออนไลน์) ได้ศึกษาไว้ ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงาน ความท้าทายของงาน ความมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การกระจายอำนาจในองค์กร ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ความน่าเชื่อถือขององค์กร ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังว่าตนเองได้รับการตอบสนองจากองค์กร การเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม และผลการวิจัยยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของสมาชิกภาพ ส่วนกระจกเงา (2553: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงการสานสัมพันธ์ของคนในองค์กรด้วยโครงการ ได้แก่ กีฬาสี เทียวประจำปี สังสรรค์วันปีใหม่ รดน้ำดำหัววันสงกรานต์ แห่เทียนพรรษา วันครอบครัว โครงการเหล่านี้จะทำให้มีการพบปะพูดคุยกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน หรือ

พนักงานกับพนักงาน และเป็นการผ่อนคลายความเครียด จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน องค์กรน่าอยู่มากขึ้น แต่ถ้าความผูกพันต่อองค์กรลดลงก็จะก่อให้เกิดการโอนย้ายหรือลาออก การลดลงของผลผลิต ความพึงพอใจในงาน (ดวงพร พรวิทยา 2539: 1)

เรณู พุกบุญมี (2553: 4-8) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรได้แก่ประสบการณ์ในการทำงาน ถ้าประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ถ้าเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ หรือมีความสำคัญ บุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก และปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับเจตคติที่ดีต่องานถ้ามีเจตคติทางบวกต่องานนั้นก็จะมีความผูกพันมาก ซึ่งถ้าพนักงานที่ความผูกพันในงาน จะมีอัตราการขาดงาน การลางาน การมาสายต่ำ เข้าร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานเสมอ ตั้งใจทำงานโดยทำวันนี้ให้ดีที่สุด มีการเสนอตัวเพื่อรับงานใหม่ อยากทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย จะใช้ทรัพยากรขององค์กรโดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ตลอดจนพูดถึงองค์กรในทางที่สร้างสรรค์และอยากเห็นองค์กรเติบโต ส่วนศูนย์รวมข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2553: ออนไลน์) ได้กล่าวว่าการสร้างความผูกพันพนักงานต่อองค์กร นับเป็นความใฝ่ฝันของผู้บริหารทุกองค์กรที่ต้องการให้เกิดสิ่งนี้ เพราะหากความผูกพันเกิดขึ้นได้เมื่อไหร่ ศักยภาพที่มีในตัวบุคคลและพลังที่แฝงอยู่ในตัวเขาจะออกมาได้อย่างเต็มที่ที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่ต่อองค์กรอย่างคาดไม่ถึง สำหรับการศึกษานี้ของ ชนิษฐา ไตรปักษ์ (2548: บทคัดย่อ) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้าน โปรซอฟ เอชอาร์ โปร (Prosoft HR-Pro. n.d. ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จะเกิดผลประโยชน์ คือ 1.) ประโยชน์ที่พนักงานได้รับ ได้แก่ ทำงานอย่างมีความสุขกายสบายใจ มีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ มีความชำนาญสูง มีโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดในการทำงานน้อย สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ทำงานด้วยความสนุกสนาน 2.) ประโยชน์ต่อหัวหน้างาน ได้แก่ ทำงานได้อย่างมีความสุขกายสบายใจ ปัญหาในการทำงานมีปริมาณน้อย เพราะพนักงานมีความชำนาญในการทำงานสูงโอกาสผิดพลาดน้อย ปกครองง่าย เพราะลูกน้องจะเชื่อฟัง เกิดความรักความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ เป็นไปได้โดยง่าย เพราะพนักงานให้ความร่วมมือ 3.) ประโยชน์ที่องค์กรได้รับคือ การเจริญเติบโต เพราะต้นทุนการผลิตต่ำ เนื่องจากไม่เกิดของเสียหรือความผิดพลาดในการทำงาน สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน เพราะงานมีคุณภาพทำงานได้รวดเร็ว ท้นเวลาความผิดพลาดต่ำ สรุปได้ว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานมีการเจริญเติบโต ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับ ต้องให้ความสำคัญและเร่งเสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กรหรือหน่วยงาน นอกจากนี้ จากการศึกษาของ กฤติกา วงศ์นคร (2548: ออนไลน์) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โดยตัวที่

สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ความภาคภูมิใจในองค์การ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

จะเห็นได้ว่าการมีความผูกพันในงานนั้นเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับพยาบาล ในการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบวิชาชีพอย่างยั่งยืน และยังส่งผลถึงผู้บริหารและหน่วยงานให้มีการเจริญเติบโต และมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับหน่วยงานอื่นอย่างเต็มศักยภาพ

3. ความมีจิตอาสา จากการสำรวจคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพกองทัพอากาศ จากผู้บริหาร และอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ที่ขึ้นนิเทศการปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาลบนหอผู้ป่วย และผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะต่ำสุดรองมาเป็นอันดับ 3 คือ 3.00 คุณลักษณะในด้านความมีจิตอาสาจึงมีความจำเป็นต้องเสริมสร้างให้พยาบาลได้ตระหนักถึงความหมาย และความสำคัญของจิตอาสา ผลดีของการมีจิตอาสาที่เกิดขึ้นในตน แนวทางในการเสริมสร้างจิตอาสา การนำแนวคิดด้านจิตอาสา มาใช้ในงานบริการพยาบาล ทั้งนี้เพราะถ้าพยาบาลขาดจิตอาสาแล้วมักจะกระทำด้วยจิตวิญญาณที่ขาดความรัก ขาดความเอื้ออาทรต่อคนอื่นย่อมไม่มีการเผื่อแผ่ แบ่งปัน ไม่เอื้อเพื่อเกื้อกูลกัน ไม่รู้จักการให้ ไม่คำนึงถึงผู้อื่น โดยเฉพาะผู้ใช้บริการ เมื่อประกอบกิจสิ่งใดไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชน รวมทั้งบ้านเมืองประเทศชาติของตน และคนอื่นที่อาศัยอยู่บนโลก (วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์. ม.ป.ป.: 6)

จิตอาสา เป็นการให้และการช่วยเหลือสังคมและได้กำหนดไว้ในวาระแห่งชาติ เป็นการปลุกน้ำใจคนไทยให้ฮึกฮามขึ้นอีกครั้ง ในการช่วยเหลือดูแลสังคมไทย ดูแลสิ่งแวดล้อม ชุมชนตลอดจนปัญหาต่าง ๆ รอบ ๆ ตัว สนใจดูแลความทุกข์ของคนรอบข้างเข้าใจผู้อื่น ร่วมกันสร้างสรรค์สิ่งดี ทำดีให้เป็นรูปธรรมในสังคมไทย และรับผิดชอบสังคมร่วมกัน (อรพินท์ ชูชม. 2549: ออนไลน์) แต่จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสโลกาภิวัตน์ ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมาได้นำสู่การเปลี่ยนแปลงบริบทของสังคมไทย ก่อผลกระทบทั้งด้านเป็นคุณและเป็นโทษในระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะ ความเติบโตของด้านวัตถุที่เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดอิทธิพลของวัฒนธรรมบริโภคนิยมได้กระตุ้น โน้มน้าวส่งเสริมให้บุคคลตั้งเป้าหมายชีวิตที่เป็นการแสวงหาความมั่งคั่ง และวิถีชีวิตแบบฟุ้งเฟ้อรักสบาย เน้นการแข่งขันชิงดีชิงเด่น เกิดวิถีคิดแบบตัวใครตัวมัน ขาดจิตสำนึกสาธารณะ (สกุณา บัณฑุรัตน์; และคณะ. 2550: ออนไลน์) ซึ่งพยาบาลวิชาชีพนั้นก็มีวิถีในการดำเนินชีวิตเป็นไปตามยุคนี้เช่นกัน เมื่อจบมาแล้วก็ตั้งเป้าหมายในชีวิต มีการหาเงินเพื่อซื้อรถ ซื้อบ้านทำให้บางคนต้องทำงานพิเศษ นอกเหนือจากงานประจำ เวลาในการพักผ่อนไม่เพียงพอ ซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพกายและจิตใจ ไม่สนใจผู้อื่น สังคมรอบข้างไม่เว้นแม้แต่ผู้ใช้บริการ ทำงานเพียงเพื่อให้เสร็จไปวัน ๆ ดังที่ปรากฏให้เห็นจากการสำรวจคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ การสัมภาษณ์ดังกล่าวมาแล้ว

ดังนั้น คุณลักษณะด้านความมีจิตอาสาจึงมีความจำเป็นต้องเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นคุณลักษณะของพยาบาลที่ดี ที่จะส่งผลดีต่อตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีความสุขในการดำรงอยู่ในวิชาชีพ จนประสบความสำเร็จในชีวิต ตลอดจนส่งผลต่อผู้ให้บริการ สถาบัน สังคม และประเทศชาติโดยรวมให้สังคมไทยเป็นสังคมที่อบอุ่น และเป็นประเทศที่น่าอยู่จนได้รับการยกย่องจากชาวโลกในที่สุด ดังในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งกระบวนการในการเสริมสร้างให้เกิดจิตอาสาได้นั้นมี 4 ประเด็น คือ การปลูกฝังให้ตระหนักถึงความสำคัญของจิตอาสา การเตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ด้านความรู้และการติดต่อสื่อสาร การสร้างความเชื่อมั่นในตน และการเข้าร่วมโครงการอย่างต่อเนื่อง (วราพร วันไชยธนพงศ์; และคณะ. 2551: ออนไลน์) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาพัฒนาโครงฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างให้ผู้เข้ามารับการบริการฝึกอบรมให้มีคุณลักษณะดังกล่าวเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 2545 หมวด 4 แนวทาง การจัดการศึกษา มาตรา 24 ได้กำหนดแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดโครงการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติการให้ทำได้ คิดเป็นและทำเป็น รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดี และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ทุกรายวิชาให้มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ การผลิตบัณฑิตพยาบาลไม่ได้มุ่งหวังให้เขาจบเป็นพยาบาลวิชาชีพเท่านั้น หากมุ่งหวังความเป็นมนุษย์ มีจิตวิญญาณ ควบคู่ไปกับการมีองค์ความรู้ทางเทคนิค เพื่อให้ได้พยาบาลวิชาชีพที่เก่ง และรักผู้ป่วยเสมือนญาติ มีจิตอาสามองเห็นความทุกข์ของผู้อื่น เข้าใจและเห็นใจผู้อื่น ร่วมสร้างสรรค์สิ่งที่ดี เสียสละและรู้จักการให้ คุณสมบัติเหล่านี้จะทำให้ความเป็นพยาบาลวิชาชีพนั้นมีความสมบูรณ์มากขึ้น คุณภาพของการพยาบาลดีขึ้น ในการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษา และการจัดโครงการเพื่อสังคม พบว่าการทำงานอาสาสมัคร การจัดค่ายอาสา เป็นการเรียนรู้ทางตรงที่สังคมให้บุคคลได้รับการฝึกฝนให้รู้จักการเสียสละมี “จิตอาสา” ซึ่งจะสามารถสร้างนักศึกษาให้เป็นผู้ที่มีจิตอาสาได้ (สำเนา ขจรศิลป์; และคณะ. 2541; อ้างอิงจาก สกฤณา บัณฑิตรัตน์; และคณะ. ม.ป.ป.: ออนไลน์) แม้ว่าในขณะเป็นนักศึกษาพยาบาลมีการจัดโครงการเพื่อเสริมสร้างจิตอาสา เช่นการเป็นอาสาสมัครไปดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลในวันหยุด การไปช่วยงานกาชาด ไปช่วยงานการกุศลของสมาคมแม่บ้าน แต่เมื่อนักศึกษาจบไปเป็นพยาบาล จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป แบบแผนการดำเนินชีวิตเปลี่ยน และไม่ได้ทำโครงการอาสาอย่างต่อเนื่อง และกอร์ปกับภาวะรับผิดชอบต่อครอบครัวที่มีมากขึ้นส่งผลให้คุณลักษณะทางด้านจิตอาสาที่มีอยู่ลดลง ความมีจิตอาสาจึงนับว่าเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของพยาบาลวิชาชีพ และควรที่จะได้รับการเสริมสร้างอย่างต่อเนื่อง

4. ประสบการณ์เสริมสร้างคุณลักษณะ: หนทางสู่ความสำเร็จ หน่วยการเรียนรู้นี้เป็นการให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ในการเสริมสร้างคุณลักษณะเพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิต โดยได้กล่าวถึงความทุ่มเทในการทำงานโดยไม่ได้หวังผลตอบแทน แต่จากการทุ่มเทการทำงานนั้นจะส่งผลต่อความสุขทางด้านจิตใจ และที่ตามมาคือความก้าวหน้าสูงสุดในหน้าที่การงานที่ผู้บริหารงานเห็นผลงานและให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อจนถึงระดับสูงสุด และได้รับรางวัลเกียรติยศจากนานาชาติในด้านพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในชีวิต โดยการเสนอถึงวิธีการในการที่จะไปสู่ความสำเร็จ คือ มีการให้สัตย์สัญญากับสิ่งที่เราพนันถือในการที่จะทำความดี และใช้พลังที่มีอยู่ในการทำความดีให้ถึงศักยภาพที่มีอยู่มาใช้อย่างเต็มที่ ใช้ชีวิตอย่างสมดุล สอนนักศึกษาพยาบาลให้เป็นพยาบาลที่ดีและผู้ป่วยอย่างองครวม นอกจากนี้ยังกล่าวถึงกฎทางจิตวิญญาณที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ 7 ประการ คือ ชีวิตจะมีรสชาติได้ เมื่อยังไม่มีคุณสมบัติทุกอย่าง กฎ 7 ประการ คือ 1) กฎแห่งศักยภาพที่บริสุทธิ์ คือทุกคนมีความดีอยู่ในตนให้รู้จักหยิบมาใช้ 2) กฎแห่งการให้และบริจาค ยิ่งให้มากเท่าไร จะยิ่งได้กลับมามากเท่านั้น 3) กฎแห่งกรรมถ้าคิดอย่างไรจะได้ อย่างนั้น 4) กฎลงทุนน้อยแต่ประสิทธิภาพสูงทำทุกอย่างให้ดีที่สุด 5) กฎแห่งความตั้งใจและความสมปรารถนาในชีวิต อย่ายึดติดกับความคาดหวังของผลที่เราอยากจะได้ 6) กฎแห่งการปล่อยวาง อย่ายึดติดว่าต้องได้อย่างนั้น อย่างนี้ 7) กฎแห่งธรรมะ หาจุดมุ่งหมายที่ดีในชีวิต

ซึ่งผู้หวังความสำเร็จในชีวิตนั้นจะต้องมีเป้าหมายในชีวิต ดำเนินการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายอย่างเต็มศักยภาพแต่ไม่เครียด หรือหวังผลมากเกินไป มุ่งทำความดีแล้วจะได้ผลดีกลับมาตอบแทนให้มีความสุข และดำรงชีวิตอยู่ในวิชาชีพได้อย่างมีความสุข

ในหน่วยที่ 4 นี้เป็นการสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำความดีเพื่อร่วมรวมโดยไม่หวังผลตอบแทน แล้วความดีนั้นจะสะท้อนกลับมาส่งผลดีต่อตนเองยิ่ง ๆ ขึ้นไป

จะเห็นว่าโครงสร้างของโครงการฝึกอบรมทั้ง 4 หน่วยมีเนื้อหาที่พยาบาลวิชาชีพจะต้องเรียนรู้ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณลักษณะดังกล่าวอันจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการสร้างคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพให้เกิดขึ้นในตน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติการพยาบาลมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขสนุกในการทำงาน อยู่ในวิชาชีพอย่างยั่งยืนตลอดไป จึงต้องเสริมสร้างพยาบาลวิชาชีพมีคุณลักษณะที่จำเป็นในด้านจิตอาสา การเจรจาต่อรอง และความผูกพันในงานให้สอดคล้องตามโครงการฝึกอบรมดังกล่าว

3. ผลการใช้โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังการใช้โครงการฝึกอบรมผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองมีคุณลักษณะด้านการมีความสามารถในการเจรจาต่อรองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ด้านความผูกพันในงาน กลุ่มทดลอง มีความผูกพันในงานสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และด้านความมีจิตอาสา สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าโครงการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สามารถเสริมสร้างคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพด้านการมีจิตอาสา ด้านการเจรจาต่อรอง และด้านความผูกพันในงาน ที่ผ่านการอบรมได้เพิ่มขึ้น ทั้งนี้จากส่วนประกอบของโครงการฝึกอบรมได้แก่ หลักการจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ สื่อโครงการ วิธีการฝึกอบรม รวมทั้งวิธีการวัดมีความเหมาะสม โดยเฉพาะวิธีการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้นำหลักการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ จิตวิทยาการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ มาใช้ในการจัดโครงการฝึกอบรมสอดคล้องกับแนวคิดของจอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson; & Johnson. 1994: 60) ที่กล่าวว่า การเข้ากลุ่มฝึกอบรมโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ปฏิบัติด้วยตนเองได้โดยตรง และใช้ทักษะการทำงานกลุ่มสามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้น ซึ่งสมุณทา พรหมบุญ และอรพรรณ พรสีมา (2540: 25) กล่าวว่า การฝึกอบรมนี้หากวิทยากรสามารถปรับการเรียนรู้ ในแต่ละหน่วยฝึกอบรมให้เหมาะสม สถานการณ์จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเก่งขึ้น และดีขึ้น และมีความสุขมากกว่าเดิม สำหรับ เบิร์นาร์ด (Burnard. 1996: 15 -19) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีที่สุดเมื่อผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติอย่างจริงจัง มีสิ่งเร้าที่หลากหลายกว่าการบรรยายของผู้สอนอย่างเดียว เช่น มีกิจกรรมบทบาทสมมติ การแสดงละคร เป็นต้น จะทำให้การเรียนรู้สนุกสนานมากขึ้น อีกทั้ง สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2538: 25-26) ได้กล่าวว่า อิทธิพลที่มีผลต่อการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ คือประสบการณ์ที่ผ่านมาของผู้ใหญ่ สามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้ได้ โดยช่วยให้เขาสามารถแก้ปัญหาได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะมีกรอบแนวคิดในการแก้ปัญหาค่อนข้างสมบูรณ์ดี และยังสามารถนำไปผสมผสานความรู้ใหม่ ๆ เข้ากับความรู้เดิมได้ดียิ่งขึ้น การใช้วิธีการสอนที่แตกต่างกันไป การสอนด้วยเทคนิคหลาย ๆ แบบจะช่วยให้เกิดความน่าสนใจสำหรับผู้ใหญ่ ซึ่งต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ ดันน์ และดันน์ (วียะดา รตนสุวรรณ. 2547: 8; อ้างอิงจาก Dunn; & Dunn. 1988: 8-10) ได้กล่าวว่า ผู้ใหญ่มักจะไม่สนใจเกี่ยวกับเรื่องที่มีเนื้อหามาก หรือการที่จะต้องจดจำข้อเท็จจริง แต่จะแสวงหาคคุณค่าในด้านอื่นด้วย ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้เร็วหากมีส่วนร่วมในโครงการอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าได้มีการปฏิบัติจริง เพราะสมาธิค่อนข้างสั้น จะเรียนรู้ได้ดีเมื่ออยู่ในสภาพที่พร้อมและพอใจที่จะเรียน กับทั้งสิ่งที่เรียนรู้เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เคยรู้ เคยมีประสบการณ์แล้ว ชอบเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ใช้วิธีการสอน หลาย ๆ วิธี และสื่อที่หลากหลายจะมีผลต่อการเรียนรู้มากกว่าสื่อที่เป็นภาษาเขียน และกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีมากที่สุด เมื่อการเรียนรู้นั้น ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานและชีวิตจริงได้ การฝึกอบรมครั้งนี้ ได้ใช้วิธีบรรยาย นำ และให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ร่วมถ่ายทอดประสบการณ์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มในลักษณะต่าง ๆ ตามหลักการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ จากกิจกรรมและวิธีการดังกล่าวทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ตระหนักถึงความสำคัญ เกิดแรงจูงใจ เกิดทักษะ จนสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง

การประเมินความเหมาะสมของการใช้โครงการฝึกอบรม ภายหลังการใช้โครงการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ มีความเหมาะสมในระดับมาก แสดงว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในโครงการฝึกอบรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบและโครงการฝึกอบรมน่าสนใจ โดยมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมตลอดเวลา ผู้เข้ารับการอบรมได้มีโอกาสการแสดงบทบาทสมมติ และเสนอผลงาน หลังการประชุมกลุ่มย่อย ทำให้มีการตื่นตัว และสนใจร่วมโครงการฝึกอบรมอย่างกระตือรือร้น ซึ่งการจัดกิจกรรมกลุ่มอย่างมีแบบแผน วงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เกิดขึ้นจากการเรียนรู้เป็นกลุ่ม แนวคิดของโครงการคือกลุ่มจะได้รับประสบการณ์ หลังจากการอภิปรายความคิดเห็นและความรู้สึกเกี่ยวกับประสบการณ์ต่าง ๆ แล้วประยุกต์ความรู้สึกละเอียดใหม่ไปสู่สถานการณ์จริงในคลินิก โดยมีวิทยากรประจำกลุ่มส่งเสริมสมาชิกกลุ่มให้เชื่อมโยงการเรียนรู้ใหม่ เข้ากับชีวิตจริงและการทำงานพร้อมทั้งส่งเสริมการฝึกปฏิบัติทักษะใหม่ ๆ เท่าที่สามารถจะทำได้ (Burnard. 1996: 23-24) ซึ่งหลังจากกลุ่มได้เสนอผลงาน แล้วจะได้รับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากวิทยากร จึงมีส่วนทำให้ผู้รับการอบรมเกิดการเรียนรู้ที่กระจำขึ้นสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมนี้ไปใช้ได้ สถานการณ์จริงในการปฏิบัติงานต่อไป และประกอบกับวิทยากรที่มาร่วมฝึกอบรมในครั้งนี้เป็นวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ กับทั้งมีการเตรียมการก่อนการฝึกอบรมระหว่างผู้วิจัยและวิทยากรผู้ร่วมฝึกอบรมในเรื่องเนื้อหา และกิจกรรมฝึกอบรมในแต่ละหน่วย จึงทำการดำเนินกิจกรรมเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย เกิดบรรยากาศในการฝึกอบรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นกันเอง ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร และผู้วิจัย ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความสุขและสนุกในการร่วมโครงการอบรมในครั้งนี้ และยังเกิดการขยายเครือข่ายในการทำโครงการในอนาคตต่อไป เช่น กรณีการมีจิตอาสา วิทยากรที่มาร่วมโครงการฝึกอบรมได้สมาชิกพยาบาลวิชาชีพที่เข้ารับการฝึกอบรมสมัครเป็นสมาชิกในการทำโครงการจิตอาสาในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชเพิ่มขึ้นเป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำโครงการฝึกอบรมไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่าโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศนี้ ใช้ได้กับพยาบาลทหารอากาศ และพยาบาลทหารเหล่าอื่น และพยาบาลวิชาชีพทั่วไป

1.2 โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เป็นไปตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ดังนั้นควรจะได้มีการศึกษา และนำโครงการฝึกอบรมในครั้งนี้

นี้ไปใช้ในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศต่อไป เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษา ตั้งแต่ปี 2552 ยังไม่ได้มีการบรรจุคุณลักษณะทั้ง 3 นี้ในหลักสูตร

1.3 การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของพยาบาลวิชาชีพให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ ถือเป็นการประกันคุณภาพบัณฑิตพยาบาลอย่างหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาล ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล อาจารย์และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรร่วมกันพัฒนา โดยใช้โครงการฝึกอบรมนี้พัฒนาพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และนักศึกษาพยาบาลทหารอากาศ และปรับใช้พัฒนาพยาบาลทหาร นักศึกษาพยาบาลทหาร ตลอดจนพยาบาลทั่วไป โดยนำไปบรรจุในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตในทุกสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย

1.4 ก่อนนำโครงการฝึกอบรมไปใช้ควรศึกษาโครงการฝึกอบรมฉบับนี้ทุกส่วนเพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของโครงการฝึกอบรม และควรศึกษาหลักการจุดมุ่งหมายเนื้อหาโครงการ และวิธีดำเนินโครงการ รวมทั้งอุปกรณ์ และเอกสารประกอบให้พร้อมก่อนนำมาฝึกอบรม

1.5 เนื่องจากเป็นการฝึกอบรมที่มีระยะเวลาจำกัดจึงสามารถประเมินคุณลักษณะจากแบบประเมิน และความเหมาะสมในการใช้โครงการฝึกอบรมในด้านความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม จึงควรมีการประเมินและติดตามผลหลังการฝึกอบรมในระยะยาว เพื่อช่วยให้การพัฒนาและปรับปรุงโครงการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพในด้านอื่น ๆ เช่น การมีความรู้ความสามารถในด้านภาษาต่างประเทศ การมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการได้รับการยกย่องด้านความกล้าหาญในการปฏิบัติงานหน้าที่เสี่ยงภัย เพื่อให้ครอบคลุมคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปสู่ความมีคุณภาพในการประกอบวิชาชีพพยาบาลต่อไป

2. ควรมีการศึกษาวิจัย และการประเมินผลในระยะยาว เป็นระยะอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดในการติดตามประเมินผลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษา และต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาลต่อไป

3. ควรดำเนินการวิจัยรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาโดยขยายเวลาการดำเนินการทดลอง และติดตามประเมินผลเป็นระยะ เพื่อดูพัฒนาการและความคงทนของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ และอาจใช้กลุ่มตัวอย่างคละกันระหว่างโรงพยาบาลที่สังกัดเหล่าอื่น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤติกา วงศ์นคร. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล*
ประจำการ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.
(จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- กระจกเงา. (2553). *सानสัมพันธ์คนในองค์กรด้วยกิจกรรมพนักงาน*. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2553,
จาก <http://iss.netec.or.th/hrmag/showpage>.
- กรมแพทยทหารอากาศ. (2552). *เอกสารประกอบการศึกษาการจัดทำหลักสูตรตามมาตรฐาน*
คุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพยาบาล ทหารอากาศ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *สถิติสำหรับงานวิจัย: หลักการเลือกใช้เทคนิคทางสถิติในงานวิจัย*
พร้อมทั้งอธิบายผลลัพธ์ที่ได้จาก SPSS. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์
และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษณา พุกอิม. (2545, ตุลาคม - ธันวาคม). *การศึกษาตัวประกอบ การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ*
ของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ. *ไทยเจอนัลออฟเนิสซิง*. 4 (53): 232-240.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2537). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ; และคนอื่นๆ. (2548). *การจัดการศึกษาปฐมวัยตามแนวพระราชดำริของ*
สมเด็จพระเทพรัตนสุทาสยามบรมราชกุมารี. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เกศกาญจน์ บัวผัน. (2543). *การศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของนิสิตพยาบาล*
โครงการร่วมผลิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตระหว่างวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
เขตภาคเหนือตอนล่าง กับมหาวิทยาลัยนเรศวร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมี*
ส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2553, จาก
<http://cuir.car.chula.ac.th>
- คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. (2551, 14-16 สิงหาคม). *การศึกษาปัจจัยการบริการ*
นวัตกรรมทางการพยาบาลสู่ความเป็นเลิศ. นครปฐม: ม.ป.พ.

- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2552, 23 กันยายน). *วิกฤตการศึกษาไทย: บทบาทเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาบัณฑิตอุดมคติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย.
- จันทร์จิรา มั่นตะพงษ์. (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ* ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์จิรา เหล่าพ้งนันทน์. (2533). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับความพึงพอใจในอาชีพพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา ยูนิพันธ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สิทธิของผู้ป่วยและนโยบายจริยธรรมการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ* กับการปฏิบัติการพยาบาลด้านพิทักษ์สิทธิประโยชน์ผู้ป่วยในของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคเหนือ. *ไทยเจอนัลลออฟเนิสซิง*. 1(53): 46-55.
- จงกลนี ชูติมาเทวินทร์. (2542). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จารุณี วงศ์คำแม่น. (2537). *ความผูกพันต่อองค์การ(ORGANIZATION COMMITMENT) ศึกษากรณีพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย*. สืบค้นวันที่ 15 มีนาคม 2553, จาก <http://www.Thaihrhub.com/index.php/archives/researchview/-research-238/>
- จรัส สุวรรณเวลา. (2545). *อุดมศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญวิทย์ เทียบบุญประเสริฐ. (2552). *การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยพร วิชชาวุธ. (2542, เมษายน-มิถุนายน). *กลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาบุคคล : การเรียนเชิง*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2549). *เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย: แนวทางสู่ความสำเร็จ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ไทชนิตริกจิอินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.
- ฐิระ ประवालพฤษ. (2538). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม (Personnel Development and Training)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาฯ.

- ดวงพร พรวิทยา. (2539). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาล สังกัด วิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. สืบค้น เมื่อ 3 มีนาคม 2553, จาก <http://www.tkc.go.th/thesis/abstract>.
- เทคนิคการสร้างความสุขและสนุกกับงาน. (2553). สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2553, จาก http://www.hrtotai.com/index.php?Itemid=161&id=1447&option=com_content&task ทองจันทร์ หงส์ดารมภ์. (2533, กันยายน - ธันวาคม). จริยธรรมแห่งวิชาชีพและจริยศาสตร์. *วิทยาการวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย*. : 3 (15): 16-24.
- ทัศนาศ บุญทอง. (2538). *การพัฒนาการจัดการศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิตเพื่อตอบสนอง บริการสาธารณสุขไทย: คุณลักษณะและสมรรถนะหลักของบัณฑิตที่พึงประสงค์ในยุคปฏิรูป ระบบบริการสุขภาพไทย*. กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทัศนีย์ ตริวรรณไชย. (2529). *ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา พยาบาล ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นุชฤดี รุ่งใหม่. (2549). *การรับรู้คุณภาพชีวิตงานและความผูกพันองค์กร*. ศูนย์ระนอง 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. สืบค้น 11 มีนาคม 2553, จาก <http://dusithost.dusit.ac.th>.
- นันทนา น้าฝน. (2536). *องค์ประกอบบางประการที่สัมพันธ์กับเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพของนักศึกษา พยาบาล* ปรินุญญาณิพนธ์ กศ.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- (ม.ป.ป.). *เอกลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพ*. สงขลา: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นงเยาว์ พิงพา. (2529). *การสร้างแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพความเป็นทหาร*. ปรินุญญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นภลัย สุวรรณธาดา; และคนอื่น ๆ. (2545). *การเขียนผลงานวิชาการและบทความ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญยอร์ ทิมภิญญา. (2551). *การพัฒนาเครื่องมือประเมินคุณลักษณะทางทหารของนักเรียน พยาบาลทหารอากาศ* กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทหารอากาศ กรมแพทย์ทหารอากาศ.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเรือง ขจรศิลป์. (2543). *วิธีวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: พี.เอ็น.การพิมพ์.

- บล็อกแก๊ง. (2551, 5 กรกฎาคม). *คุณลักษณะของพยาบาลที่ผู้รับบริการคาดหวังและพึงพอใจ*, สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2551, จาก <http://www.bloggang.com/viewdiary.phn>.
- บุษกร อินทวิชัย (2552, 30 พฤศจิกายน). สัมภาษณ์โดย วิลาวรรณ เทียนทอง ที่อาคารคุ้มเกล้า ชั้น 7/3 โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช.
- ประพนธ์ เจียรกุล; และคนอื่น ๆ. (2552). *ประมวลสาระชุดวิชาหน่วยที่ 8-11 การวิจัยหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปัทมณ รัชวรต์. (2545). *การพัฒนารายวิชาบริหารการพยาบาลของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตตามแนวคิดการจัดการรายกรณี เพื่อส่งเสริมความสามารถการทำงาน ร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (หลักสูตรและการสอน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- โปรซอฟ เอ็นอาร์โปร. (2553) *บริหารคนบริหารเวลา เพื่อองค์กรของคุณ*. สืบค้น 11 มีนาคม 2553, จาก http://www.hrtotai.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1865&Itemid.
- ผกามาศ เพชรพงศ์. (2552). *จิตอาสาภาคประชาชน.โรงพยาบาล นาโยง*. สืบค้น 10 มีนาคม 2553, จาก <http://www.nayonghospital.com/node/70>
- พจนีย์ มั่งคั่ง. (2548-2549, พฤศจิกายน-มีนาคม). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมยุทธศาสตร์การสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี.วารสารศึกษาศาสตร์*. 17(2): 89.
- พิตร ทองชั้น. (2552). *การวิจัยหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พงศ์ หรดาล. (2539). *การวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะอุตสาหกรรมศึกษาศาสนาสถาบันราชภัฏพระนคร.
- เพียววีย์ เขี่ยมวงศ์. (2538). *คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ ตามทัศนของอาจารย์และนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรณวดี สนธิทรัพย์. (2542). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล* กรุงเทพฯ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2540). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาประเด็นและแนวโน้มการพยาบาล.

นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

----- . (2546). ชุมปัญญาทางพยาบาล. กรุงเทพฯ: พระราม 4 ฟรีนติ้ง.

พอเพ็ญ ไกรนรา. (2545). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับผู้ใช้บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาล. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ฟาริดา อิบราฮิม. (2541). นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. กรุงเทพฯ: สามเจริญพาณิชย์.

มัทธนา เข้มเงิน. (2552, 30 พฤศจิกายน). สัมภาษณ์โดย วิลาวรรณ เทียนทอง ที่อาคารคุ้มเกล้า ชั้น 5/2 โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช.

มาลินี จำเนียร และจรรยา ชูใจ. (2546). คุณลักษณะของบัณฑิตพยาบาลที่พึงประสงค์กรณีศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี. สืบค้น 28 พฤศจิกายน 2552, จาก <http://www.bcnr.ac.th/reseach23.php>.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2552). ประมวลการสอนชุดวิชาหน่วยที่ 8-15 การพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เยาวลักษณ์ มหาสิทธิวัฒน์; และปณณธร ชัชวรัตน์. (2549, กรกฎาคม-ธันวาคม). การพัฒนาหลักสูตรเสริมทักษะการดูแลผู้ติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์ สำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์บัณฑิต. วารสารนางเมือง. 1(2):89.

รัชนี สีดา. (2552). แผนพัฒนาการพยาบาลและการมดุงครรภ์แห่งชาติ (ฉบับที่ 2). กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.

รัตนา ทองสวัสดิ์. (2541). วิชาชีพการพยาบาลและแนวโน้ม. พิมพ์ครั้งที่ 5. เชียงใหม่: ธนบรรณการพิมพ์.

เรณู พุกบุญมี. (2553). ผู้สหมัครงรักภักดีการงานในวิชาชีพการพยาบาล. (เอกสารประกอบคำบรรยาย). กรุงเทพฯ: ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาล รามาธิบดี.

ลิลลี่ ศิริพร. (2547). การควบคุมคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ด้านนักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิควิจัยการศึกษา. กรุงเทพฯ: สุริยสาส์น.

----- . (2540). สถิติวิทยาทางการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุริยสาส์น.

- ละเอียด แจ่มจันทร์. (2544). *สารบททวนกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฑทอง.
- วงเดือน เตชะรินทร์. (2546). *การปรับตัวและปฏิกิริยาทางจิตของผู้ปกครองปฐมวัยออกทิสติก* ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณวิไล จันทราภา. (2534). *งานวันพยาบาลแห่งชาติ การประกาศเกียรติคุณพยาบาลดีเด่น*. นนทบุรี: จุฑทอง.
- วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์. (2553). *จิตอาสา: การอาสาช่วยเหลือสังคมเป็นการสร้างสมความดี*. เอกสารประกอบการฝึกอบรม การสร้างเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ วันที่ 23-24 มีนาคม 2553 หน้า 6.
- วรภรณ์ ทรัพย์วิระภรณ์; และทรงวุฒิ อยู่เยี่ยม. (2551). *แรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข*. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2553, จาก <http://www.edu.buu.ac.th>
- วรภรณ์ วันไชยธนวงศ์; ประกายแก้ว ธนสุวรรณ; และวรรณ พิพัฒน์ธนวงศ์. (2551). *กระบวนการสร้างจิตอาสาให้นักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสืบเชียงใหม่*. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2553, จาก <http://www.bcnc.ac.th/history/information/pu>.
- วารุณี วงศ์คำแน่น. (2537). *ความผูกพันต่อองค์การ (ORGANIZATION COMMITMENT) ศึกษากรณีพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย*. สืบค้นวันที่ 15 มีนาคม 2553 จาก <http://www.thaihrhub.com/index.php/archives/research>.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2525). *การพัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่*. กรุงเทพฯ: ธเนศวรการพิมพ์.
- วิสิทธิ์ ไรจน์พจนรัตน์. (2543). *วิสัยทัศน์การศึกษา*. นนทบุรี: เอ็ด อาร์ พรินติ้ง.
- . (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545; พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545; พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: ก๊อบปี้ แอนด์ พรินท์.
- วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ. (2551). *หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยฯ.
- . (2552). *เอกสารประกอบการศึกษา การจัดทำหลักสูตรตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยฯ.
- วิยะดา รัตนสุวรรณ. (2547). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของอาจารย์พยาบาล*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ศูนย์รวมข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์. (2553). *ปลูกพลังองค์กรสำรวจพนักงาน 5 สไตล์ สร้างความผูกพันอยู่หมัด*. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2553, จาก http://www.siamhrm.com/report/management_report.pph?max=480.
- ศิริวัฒนาอินเตอร์พรีน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์อินเตอร์เนชันล.
- ศศิธร วรรณพงษ์; และคนอื่น ๆ. (2548, มกราคม - มิถุนายน). *การศึกษาสมรรถนะของบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. 1 (1): 47-52.
- ศศิณัดดา ฤทธาภัย. (2552, 30 พฤศจิกายน). สัมภาษณ์โดย วิลาวรรณ เทียนทอง ที่กองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช.
- สฤกษา บัณฑิตรัตน์; สุภาวดี อินนุพัฒน์; และอภิรัฐ คำวัง. (2550). *รายงานการวิจัยเรื่องแนวคิด รูปแบบและวิธีการของการพัฒนาจิตสำนึกอาสาสมัครมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: กรณีศึกษา การจัดกิจกรรมของสำนักบัณฑิตอาสาสมัคร*. สำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2553, จาก <http://www.bcnc.ac.th/history/information/pu>.
- สันทัต ศะศิวินิช. (2553). *การเจรจาต่อรอง*. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2553, จาก <http://dopa.gp.th/iod/subject/nego52doc>.
- สุมนทนา พรหมบุญ; และอรพรรณ พรสีมา. (2540, กรกฎาคม – ตุลาคม). *การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม. วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 26 (1): 23-34.
- สเถียร เป้นเหลือ. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำองค์กรกิจกรรม นักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สภาการพยาบาล. (2546). *งานจริยธรรมวิชาชีพและคุ้มครองผู้บริโภค รายงานประจำปี*. กรุงเทพฯ: มอเนิ่งกราฟ.
- (2551). *วันพยาบาลแห่งชาติ*. นนทบุรี: อาคารนครินทร์ศรี กระทรวงสาธารณสุข มอเนิ่งกราฟ.
- (2552). *แผนการพัฒนากายาบาลและผดุงครรภ์แห่งชาติฉบับที่ 2*. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.
- สาลิกา เมธนาวิน. (2545). *องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาล*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สายสวาท เผ่าพงษ์. (2542). *พัฒนากายาบาล*. นนทบุรี: ประชุมช่าง.

- สิวลี ศิริไล. (2538). *จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณา เจริญสุวรรณ. (2545). *การสร้างแบบทดสอบวัดลักษณะความเป็นพยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาวค์ จันทรวาณิช. (2552). *ประมวลสาระชุดวิชา หน่วยที่ 5-7 หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. (2545). *การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: วี.เจ.พรินติ้ง.
- สมคิด บางโม. (2544). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2538). *จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินติ้ง เฮาส์. ประสพการณ์. *จุลสารพัฒนาข้าราชการ*. 18(2): 3-14
- สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต. (2543). *คู่มือการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: วงศ์กมล โปรดักชั่น.
- สำเริง บุญเรืองรัตน์. (2529). *ทฤษฎีการวัดผลและประเมินผลการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สยามศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2546). *การศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ภาพรวม จรรยาบรรณวิชาชีพในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สมาคมพยาบาล สาขาภาคใต้. (5 กรกฎาคม 2551). *คุณลักษณะการพยาบาลที่ผู้รับบริการคาดหวังและพอใจ*. สืบค้นวันที่ 5 กรกฎาคม 2551 จาก <http://www.southnurse.com>.
- สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์. (2540). *การพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพความเป็นพยาบาล ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การทดสอบและวัดผลการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารี พันธุ์ณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: ไยใหม่เอดดูเคท.
- อัฐพร หิรัญพฤกษ์. (2539). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรสภาพแวดล้อมสถาบันกับผลลัพธ์ทางการศึกษาของนักศึกษาพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อัญชลี ฤกษ์งาม. (2537). *คุณลักษณะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร

- การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. (2531). *การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณลักษณะ*. กรุงเทพฯ: พันนี้พับบลิชชิง.
- เอกพจน์ สืบญาติ. (2549). *การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติการพยาบาลตามบทบาทวิชาชีพ ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี*. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เอมอร จังศิริพรปกรณ์. (2553). *แบบแผนการวิจัยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง*. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2553, จาก <http://pioneer.netserv.chula.ac.th/~jaimorn/re5.htm>.
- อุษาวดี จันทรสนธิ; และธีระชัย ปุณณโชติ. (2552). *ประมวลชุดวิชาหน่วยที่ 12-15 การวิจัยหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อภิชาติ ธิติพิทยาภรณ์; และคณะ. (2553). *การบริหารความขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง/การเจรจา ต่อรองเพื่อบริหารความขัดแย้ง*. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2553, จาก <http://gotoknow.org/blog/practice/12195>.
- อรรถพรณ พรสีมา. (2530). *เอกสารประกอบการสอนวิชาเทคโนโลยี 437 บทเรียนด้วยตนเอง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน.
- Barnard, Chester I. (1998). *The Functions of the Executive*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Blau, G.J. (1985). A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement. *Journal of Vocational Behavior*. 27, 19-36.
- Brown Barbara J. and Chinn Peggy L. (1982). *Nursing Education Methods and Models*. USA: Aspen.
- Burnard, P. (1995). *Learning Human skills: An Experiential and Reflective Guide for Nurses*. 3rd ed. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Campbell, Donald T.; & Jultana, C. Stanley. (1969). *Experimental and Quasi-Experimental Designs*. Chicago: Rand McNally.
- Carson, K.D., & Bedeian, A.G. (1994). Career commitment: construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.

- Cohen. Helen A. (1891). *The Nurse's Quest for A Professional Identity*. Sydney: Addison_Wesley.
- Cronbach,L.J. (1960). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper and Row.
- Elizur, D. (1996). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 35, 379-389.
- George, J.M., & Jones, G.R. (1997). Experiencing work: values, attitudes, and moods. *Human Relations*, 50, 393-415.
- Israel, B.A. (1985). Social networks and social support: implications for natural helper and community level interventions. *Health Education Quarterly*, 12,65-80.
- Johnson, David W.; and Johnson Frank P.(1994). *Joining Together Group Theory and Skill*. 5 th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Kolb, D. (1984). *Experiential of Psychological Testing*. New Jersey: Prentice-Hall.
- KoontZ, Harold; and Cyril O. Dannel. (1976). *Management: A System and Contingency Analysis of Managerial Functions*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakuha.
- Kerlinger Fred N. & Lee Howard B. (2000). *Foundations of Behavioral Research*. Fourth Edition. Philadelphia: Harcourt College Publishers.
- Kelman, Herbert C. (1961). *Process of Opinion Change*, Public opinion Quaterly. 25 (Fall): 55-78.
- Leddy, Susan. ; & J.M.Pepder. (1985). *Conceptual Bases of Professional Nursing*. Philadelphia: J.B. Lippincott.
- Leddy Susan Kun. (1985). *Conceptual Bases of Professional Nursing*. 4th ed. Philadelphia: Lippincott.
- Lindberg Janice B.; Hunter Mary Love and Kruszewhki Ann Z. (1990). *Introduction to Nursing Concepts, Issues, and opportunities*. London: J.B. Lippincott.
- Likert, R. (1961). *New Pattern of Management*. New York: Mcgraw – Hillbook.
- Loscocco, K.A. (1989). The Interplay of personal and job characteristics in determining Work commitment. *Social Science Research*, 18, 370-394.
- MacElveen, P. (1978). Social networks. In D. Longo & R.A. Williams (Eds.), *Clinical practice In psychosocial nursing: Assesment and intervention*. New York: Appelton-Century Crofts.

- Minkler, M. (1985). Building supportive ties and sense of community among the inner-city elderly: The Tenderloin Outreach Project. *Health Educational Quarterly*. 12, 303-314.
- Mitchell, J. Clyed (ed). (1969). *Social Networks in Urban Setting*, Manchester: University of Manchester.
- Morrow, P.C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Moore, Wilbert E. (1970). *The Professions: Role and Rule*. New York: Russell Sage Foundation.
- Ryan, R.M.; & Deci, E.L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychological Association*, 55. (1), 68-78.
- Simaon, Ronal D. ; & J.S. Oliver. (1990). *A Summary of Major Influences on Attitude Toward and Achievement in Science Among Adolescent Students: Science Education*. 47 (1): 1-18.
- Schwirian Patricia M. (1998). *Professionalization to Nursing: Current Issues and Trend S*. 3 rd ed. New York: Lippincott.
- Smith, Jame P. (1981). *Nursing Science in Nursing Practice*. London: Butterworth.
- Super, D.E., & Sverko, B. (1995). *Life roles, values and careers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Tyler, Ralph W. (1969). *Basic principle of curriculum and instruction*. Chicago: The university of Chicago.
- White Stacey Swearingen.; & Mayo James M. (2005, Spring). *Environmental Education in Graduate Professional Degree: The Case of Urban Planning*. 3 (36): 31/37.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบประเมินคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพชั้นสำรวจ
ความต้องการพัฒนากิจกรรมฝึกอบรม

แบบประเมินคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง

แบบประเมินคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพฉบับนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ด้านซ้ายมือเป็นข้อความแสดงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ 9

ด้าน คือ ความสมบูรณ์แข็งแรงทางด้านร่างกายและจิตใจ มีภาวะผู้นำ มีขีดความสามารถในระดับสากล มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีจริยธรรมและคุณธรรม มีระเบียบวินัย มีความจงรักภักดีต่อชาติศาสนาและพระมหากษัตริย์ มีบุคลิกลักษณะทางทหาร ได้รับการยกย่องจากสังคมในด้านอื่น ๆ

ส่วนที่ 2 ด้านขวามือเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ ในสภาพที่เป็นจริงในโรงพยาบาลหลักของกองทัพบกที่ท่านสังกัดอยู่ โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง มีคุณลักษณะนั้นในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีคุณลักษณะนั้นในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีคุณลักษณะนั้นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีคุณลักษณะนั้นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีคุณลักษณะนั้นในระดับน้อยที่สุด

คุณลักษณะด้านความสมบูรณ์ด้านร่างกายและจิตใจ

ข้อความ	ระดับคุณลักษณะ				
	1	2	3	4	5
1. มีสมรรถภาพร่างกายที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2. รู้จักดูแลสุขภาพด้านร่างกายของตนเองเป็นอย่างดี					
3. เป็นแบบอย่างในด้านสุขภาพอนามัย					
4. มีอารมณ์ดียิ้มแย้มแจ่มใส					
5. แสดงความเป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน / ผู้อื่น					
6. มองโลกในแง่ดี					
7. มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น					
8. มีความผูกพันในงาน					
9. กระฉับกระเฉงในการทำงาน					
10. มีจิตใจเข้มแข็งอดทน					
11. มีสมาธิในการทำงานสามารถแยกแยะงานกับเรื่องส่วนตัวได้					
12. รับฟังและให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่น					
13. ดูแลรักษาสุขภาพด้านจิตใจของตนเองอย่างดี					

คุณลักษณะด้านมีภาวะผู้นำ

ข้อความ	ระดับคุณลักษณะ				
	1	2	3	4	5
1. สามารถชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. สามารถจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด 3. สามารถเผชิญปัญหาและตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม 4. สามารถคิดสิ่งใหม่ ๆ และ หรือปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น 5. สามารถสื่อความหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านวัจนภาษา และอวัจนภาษา 6. มีความสามารถในการแสดงออกอย่างเหมาะสม 7. มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง 8. สามารถให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นที่จุดประกายความคิดสร้างสรรค์ให้ผู้อื่นได้ 9. มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และการจัดการเพื่อสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงาน 10. มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล 11. มีการรักษาจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพพยาบาล 12. มีการแสดงเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพ					

คุณลักษณะด้านมีขีดความสามารถในระดับสากล

ข้อความ	ระดับคุณลักษณะ				
	1	2	3	4	5
1. สามารถอ่านวารสารทางการแพทย์ หรือหนังสือที่เกี่ยวกับการพยาบาลที่เป็นภาษาอังกฤษได้เข้าใจ 2. สามารถพูดภาษาอังกฤษสื่อสารกับชาวต่างชาติได้ 3. สามารถร่วมประชุมวิชาการที่ใช้ภาษาอังกฤษในการประชุมได้ 4. สามารถใช้คอมพิวเตอร์ระบบงานของโรงพยาบาลได้ 5. สามารถใช้อินเตอร์เน็ตในการศึกษาข้อมูลทางวิชาการได้ 6. สามารถส่งข้อมูลติดต่อสื่อสารทางอีเมลได้ 7. สามารถค้นคว้าหาความรู้ที่ต้องการได้ด้วยตนเอง 8. สร้างงานวิจัยด้วยตนเองและ หรือมีส่วนร่วมในงานวิจัยของผู้อื่น 9. นำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม 10. นำความรู้ที่เรียนมาศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หรือจากการฝึกอบรมเพิ่มเติม มาปรับประยุกต์เป็นแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อใช้ประโยชน์ในการทำงานต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น					

คุณลักษณะด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ทุกระดับ

ข้อความ	ระดับคุณลักษณะ				
	1	2	3	4	5
1. การรู้จักทักทายผู้อื่นก่อน 2. มีความเป็นกันเองไม่ถือตัว 3. มีการต้อนรับที่ดี ตอบข้อซักถามของผู้ป่วย และมีการแนะนำให้รู้จักสถานที่และการปฏิบัติตนเมื่อผู้ป่วยต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล 4. สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. มีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร 6. ให้ความร่วมมือแก่ผู้อื่นเสมอ 7. สามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยเรื่องของครอบครัวและอื่น ๆ 8. มีมารยาทและอัธยาศัยดีให้เกียรติแก่ผู้ใช้บริการ					

คุณลักษณะด้านจริยธรรมและคุณธรรม

ข้อความ	ระดับคุณลักษณะ				
	1	2	3	4	5
1. ให้ความร่วมมือในการประกอบกิจขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ					
2. ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัด					
3. ช่วยลดและป้องกันภาวะโลกร้อน					
4. ยอมรับต่อการกระทำของผู้อื่น					
5. มีความสำนึกในความยุติธรรม					
6. รู้ของเขตในวิชาชีพของตน					
7. ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมที่กระทำเพื่อพัฒนาวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้า					
8. ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความสุขและพ้นจากความทุกข์					
9. แบ่งปันสิ่งของและ หรือผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับให้แก่ผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน					
10. ยินดีช่วยเหลืองานขององค์กรนอกเวลาปฏิบัติงาน					
11. การมีจิตอาสา					
12. มีการบริจาคทรัพย์ช่วยในกิจกรรมของส่วนรวม					
13. ร่วมงานตามประเพณีที่องค์กรจัดอย่างสม่ำเสมอ					
14. สนับสนุนการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม					

คุณลักษณะด้านเป็นผู้มีระเบียบวินัย ประพฤติตนตามกฎหมาย กฎระเบียบของสถานที่ปฏิบัติงาน มีศีลธรรมอันดี เป็นแบบอย่างแก่คนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน

ข้อความ	ระดับคุณลักษณะ				
	1	2	3	4	5
1. มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน 2. ไม่ขาดเวรโดยไม่มีการแจ้งล่วงหน้า 3. ไม่ประพฤติตนเสื่อมเสีย 4. ไม่เล่นการพนัน 5. ไม่รับสินบน 6. ไม่ขโมย ยักยอก ช้อโกง 7. รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัดอดออม และดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง 8. แต่งกายถูกต้องตามกฎระเบียบ สะอาดเรียบร้อย					

คุณลักษณะด้านมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ข้อความ	ระดับคุณลักษณะ				
	1	2	3	4	5
1. ยกย่อง เทิดทูน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ 2. สนับสนุนผู้ที่มีพฤติกรรมเทิดทูนสถาบัน ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ 3. น้อมนำพระราโชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิต 4. ไม่เปิดเผยความลับของราชการแก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง 5. แจ้งเบาะแสแก่ทางราชการถ้าพบเห็นบุคคลที่มีพฤติกรรมบ่อนทำลาย ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ 6. ไม่เป็นแนวร่วมของขบวนการที่จะทำลายชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ 7. สร้างความรักสามัคคีระหว่างคนในชาติ 8. รักษาความเป็นกลางในทางการเมือง 9. บริจาคปัจจัยเพื่อสร้างศาสนสถานอันเป็นประโยชน์แก่สาธารณชนในการปฏิบัติศาสนกิจตามโอกาส 10. หาโอกาสพึงธรรมตามความเหมาะสม					

คุณลักษณะด้านมีบุคลิกลักษณะทหาร

ข้อความ	ระดับคุณลักษณะ				
	1	2	3	4	5
1 มีลักษณะท่าทางองอาจผึ่งผาย และสง่างาม					
2 การปฏิบัติงาน จะต้องกระทำด้วยความเข้มแข็งและสุขภาพ					
3 รู้จักกาลเทศะในวัฒนธรรมของทหาร					
4 กิริยา มารยาทอ่อนโยน ละมุนละไม แต่เข้มแข็งอย่างทหาร					
5 พูดจาชัดถ้อยชัดคำ					
6 มีความอ่อนไหวระดับกระแฉะ					
7 แต่งกายถูกต้องตามแบบธรรมเนียม และสะอาดเรียบร้อย					

คุณลักษณะได้รับการยกย่องจากสังคมในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากการพยาบาล

ข้อความ	ระดับคุณลักษณะ				
	1	2	3	4	5
1. ได้รับการยกย่องในด้านการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม 2. ได้รับการยกย่องด้านความกล้าหาญในการปฏิบัติหน้าที่เสี่ยงภัย 3. ได้รับการยกย่องในการเสียสละต่อการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับ องค์กรอื่น 4. ได้รับการยกย่องในด้านการดำรงตนเป็นคนดีของสังคม 5. ได้รับการยกย่องในด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม					

ภาคผนวก ข

แบบประเมินโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ

**แบบประเมินโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
โดยผู้เชี่ยวชาญ**

คำชี้แจง แบบประเมินโครงร่างโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างโครงการฝึกอบรมและ

ตอนที่ 2 เป็นการประเมินความสอดคล้องของโครงร่างโครงการฝึกอบรม

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างโครงการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นว่าองค์ประกอบต่าง ๆ มีความเหมาะสมหรือไม่ ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านและโปรดเขียนข้อเสนอแนะในช่องว่างที่เว้นไว้ตามรายการ โดยกำหนดระดับที่ใช้ในการประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|-------------|-------------------|
| 5 | หมายความว่า | เหมาะสมมากที่สุด |
| 4 | หมายความว่า | เหมาะสมมาก |
| 3 | หมายความว่า | เหมาะสมปานกลาง |
| 2 | หมายความว่า | เหมาะสมน้อย |
| 1 | หมายความว่า | เหมาะสมน้อยที่สุด |

ลำดับ ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ สำหรับการปรับปรุง
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1	หลักการของโครงการฝึกอบรมนำไปปฏิบัติได้จริง						
2	จุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมในการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ						
3	หัวข้อวิชาฝึกอบรมเหมาะสมกับขอบข่ายของโครงการฝึกอบรม						

ลำดับ ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ สำหรับ การปรับปรุง
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
4	เนื้อหาของโครงการฝึกอบรมในการนำไปปฏิบัติได้จริง						
5	การกำหนดเนื้อหาในแต่ละหัวข้อวิชา						
6	การเรียงลำดับเนื้อหาในแต่ละหัวข้อวิชา						
7	การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในแต่ละหัวข้อวิชา						
8	โครงการและวิธีการฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อวิชา						
9	สื่อการเรียนรู้กับเนื้อหาในแต่ละหัวข้อวิชา						
10	สื่อการเรียนรู้ในการเรียนที่นำไปใช้ในการเสริมสร้างคุณลักษณะ						
11	วิธีการประเมินผลในแต่ละหัวข้อวิชา						
12	ระยะเวลาในการฝึกอบรม						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องของโครงร่างโครงการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นว่าองค์ประกอบต่าง ๆ มีความสอดคล้องหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านและโปรดเขียนข้อเสนอแนะในช่องว่างที่เว้นไว้ตามรายการประเมินแต่ละรายการ โดยกำหนดการประเมินเป็น ดังนี้

สอดคล้อง หมายความว่า องค์ประกอบที่เขียนไว้ตามรายการประเมินมีความสอดคล้องกัน ส่งเสริมกันและเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

ไม่แน่ใจ หมายความว่า องค์ประกอบที่เขียนไว้ตามรายการประเมินข้อนั้น ๆ ไม่ชัดเจนที่จะบอกได้ว่ามีความสอดคล้องกัน ส่งเสริมกันและเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันหรือไม่

ไม่สอดคล้อง หมายความว่า องค์ประกอบที่เขียนไว้ตามรายการประเมินข้อนั้น ๆ ไม่มีความสอดคล้องกัน ไม่ส่งเสริมและไม่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

ลำดับ ที่	รายการประเมิน	ระดับความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ สำหรับการปรับปรุง
		สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
1	สภาพปัญหาของโครงการฝึกอบรมกับหลักการ ของโครงการฝึกอบรม				
2	สภาพปัญหาของโครงการฝึกอบรมกับจุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรม				
3	สภาพปัญหาของโครงการฝึกอบรมกับเนื้อหาของโครงการฝึกอบรม				
4	สภาพปัญหาของโครงการฝึกอบรมกับหัวข้อวิชาฝึกอบรม				
5	จุดมุ่งหมายของโครงการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละหัวข้อของวิชาฝึกอบรม				

ลำดับ ที่	รายการประเมิน	ระดับความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ สำหรับการปรับปรุง
		สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
6	จุดมุ่งหมายของโครงการ ฝึกอบรมกับเนื้อหาของ โครงการฝึกอบรม				
7	จุดมุ่งหมายของโครงการ ฝึกอบรมกับหัวข้อฝึกอบรม				
8	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับ เนื้อหาในหัวข้อวิชาฝึกอบรม				
9	เนื้อหาวิชาฝึกอบรมกับหัวข้อ วิชาฝึกอบรม				
10	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมใน หัวข้อวิชาฝึกอบรมกับโครงการ และวิธีการฝึกอบรม				
11	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมใน หัวข้อวิชากับการประเมินผล				
12	เนื้อหาในหัวข้อวิชาฝึกอบรม กับสื่อ				
13	เนื้อหาในหัวข้อวิชาฝึกอบรม กับการประเมินผล				
14	โครงการและวิธีการฝึกอบรมใน หัวข้อวิชากับสื่อ				

ลำดับ ที่	รายการประเมิน	ระดับความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ สำหรับ การปรับปรุง
		สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
15	โครงการและวิธีการฝึกอบรมใน หัวข้อวิชาการประเมินผล				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบประเมินคุณลักษณะ
พยาบาล วิชาชีพชั้นสำรวจความต้องการ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบประเมินคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ ชั้นสำรวจความต้องการพัฒนากิจกรรมฝึกอบรม

- | | |
|---|---|
| 1. ดร.ศิริพร ตันติพลวินัย | อธิการบดีเกียรติคุณมหาวิทยาลัยนานาชาติ
เอเชียแปซิฟิก |
| 2. นางลดาวัลย์ รวมเมฆ | รองเลขาธิการสภาการพยาบาล |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนี วิเศษฤทธิ์ | อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย |
| 4. อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา | สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 5. น.อ.หญิง ดร.สุพิศ ประสบศิลป์ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ |
| 6. น.อ.หญิง ดร.ธนพร แย้มสุดา | หัวหน้ากองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารเรือ |
| 7. น.อ.หญิง ศรีไพบุลย์ ศรีมังคละ | อาจารย์อาวุโส แผนกวิชาความรู้พื้นฐาน
วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ (หัวหน้าโครงการ
ติดตามบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา) |
| 8. น.ท.หญิง ดร.วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์ | รองหัวหน้ากองการศึกษา วิทยาลัยพยาบาล
ทหารอากาศ |
| 9. น.ท.หญิง ดร.ภัทรภรณ์ ภัทรโยธิน | หัวหน้าแผนกวิชาการพยาบาลพื้นฐาน |
| 10. น.ท.หญิง ดร.โสพรรณ โพทะยะ | นักวิชาการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช |
| 11. น.ท.หญิง ดร.สุदारตน์ ครุฑกะ | หัวหน้าแผนกพัฒนาระบบบริหาร 1 สำนักงาน
พัฒนาระบบราชการกองทัพอากาศ |
| 12. น.ท.หญิง บุญยอร ทีชะภิญญา | หัวหน้าแผนกวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ |
| 13. น.ท. ธงชัย เรืองภักดี | อาจารย์พิเศษวิชาทหาร |
| 14. น.ต.หญิง บุษกร อินทวิชัย | นักวิชาการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช |

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อมูลคุณลักษณะที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง
ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อมูลคุณลักษณะที่จำเป็นต้องเสริมสร้างของ
พยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ**

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. น.อ.หญิง ดร.สุพิศ ประสบศิลป์ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ |
| 2. น.อ.หญิง ศรีไพบุลย์ ศิริมังคละ | อาจารย์อาวุโส แผนกวิชาความรู้พื้นฐาน
วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ (หัวหน้า โครงการติดตาม
บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา) |
| 3. น.ท.หญิง ดร.วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์ | รองหัวหน้ากองการศึกษา วิทยาลัยพยาบาล
ทหารอากาศ |
| 4. น.ต.หญิง กาญจนา เกตุกาญจน์ | นักวิชาการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช |
| 5. น.ต.หญิง จุฬาลักษณ์ เพ็ชรวิเศษณ์ | นักวิชาการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช |
| 6. น.ต.หญิง ปรางใจ สนิทเพชร | นักวิชาการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช |

ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์ รายการผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อมูล
คุณลักษณะที่จำเป็นต้องเสริมสร้างของพยาบาลวิชาชีพ
กองทัพอากาศ

แบบสัมภาษณ์รายกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อมูลคุณลักษณะที่จำเป็นต้องเสริมสร้างของ พยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ

คำชี้แจง การประชุมการจัดกลุ่มสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อตรวจสอบข้อมูลหลังจากที่ได้สำรวจคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพเพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรมมาแล้วพบว่า มีคุณลักษณะที่ได้คะแนนเฉลี่ยในระดับต่ำ 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง ความผูกพันในงาน และการมีจิตอาสา ให้กลุ่มร่วมกันพิจารณาว่า คุณลักษณะดังกล่าว 3 ประการนี้ มีความสำคัญในการที่จะนำมาจัดทำโครงการ เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะเหล่านี้ให้เกิดขึ้นในพยาบาลเพียงใด เพื่อให้การทำวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และสามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง

แบบสัมภาษณ์รายกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อมูลคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาล วิชาชีพที่ได้จากการสำรวจเพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

แนวทางการสัมภาษณ์ความคิดเห็นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ เพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ มีแนวทางการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร กับคุณลักษณะของพยาบาลที่มีความจำเป็นต้องเสริมสร้าง ที่ได้จากการสำรวจในครั้งนี้ ขอให้ท่านช่วยกรุณาพิจารณาเป็นรายด้าน ว่ามีความเห็นด้วยหรือไม่ หรือมีความเห็นขัดแย้งขอความกรุณาเสนอให้เหมาะสมในการที่จะนำมาใช้ ในการพัฒนาโครงการเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศต่อไป
2. ท่านคิดว่าคุณลักษณะด้านมีความสามารถในการเจรจาต่อรองมีความจำเป็นในการที่จะพัฒนาโครงการเพื่อเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ หรือไม่ ขอให้ที่ประชุมร่วมกันแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ
3. ท่านคิดว่าคุณลักษณะด้านความผูกพันในงานมีความจำเป็นในการที่จะพัฒนาโครงการเพื่อเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ หรือไม่ ขอให้ที่ประชุมร่วมกันแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ

4. ท่านคิดว่าคุณลักษณะด้านการมีจิตอาสามีความจำเป็นในการที่จะพัฒนาโครงการ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดในพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ หรือไม่ ขอให้ที่ประชุมร่วมกันแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ

ภาคผนวก จ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินโครงการฝึกอบรมและประเมิน
คุณภาพเครื่องมือ คุณลักษณะพยาบาล ประเมิน
ประสิทธิผลของโครงการ

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินโครงการฝึกอบรมและประเมินคุณภาพเครื่องมือ
ประเมินประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรม**

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ | อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. นางลดาวัลย์ รวมนเมฆ | รองเลขาธิการสภาการพยาบาล |
| 3. น.อ.หญิง ดร. ธนพร แยมสุดา | หัวหน้ากองวิทยาการกรมแพทยทหารเรือ |
| 4. น.ท.หญิง ดร.โสพรรณ โพทะยะ | นักวิชาการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช |
| 5. น.ท.หญิง ดร.วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์ | รองหัวหน้ากองการศึกษา วิทยาลัย
พยาบาลทหารอากาศ |
| 6. น.ท. หญิง ดร.สุดารัตน์ ครุฑทะกะ | หัวหน้าแผนกพัฒนาระบบบริหาร 1
สำนักงานพัฒนาระบบราชการ
กองทัพอากาศ |

ภาคผนวก จ

รายชื่อพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ ที่เข้ารับการฝึกอบรม

รายชื่อพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ ที่เข้ารับการฝึกอบรม

1. น.ส.กรณิกา แก้วสี
2. น.ส.นภาลัย สวายุประโคน
3. น.ส.นวลจันทร์ ชุมทอง
4. น.ส.ปิยวรรณ อนันตปัญญสุทธิ
5. น.ส.มัทนา เพชรศรีกิตติชัย
6. น.ส.รัตนา มังกรแก้ว
7. น.ส.ลักขณา เจริญไ
8. น.ส.วัชรินา จันทศิริ
9. น.ส.วิริยา สงเคราะห์
10. น.ส.ศิริวรรณ ผดุงประเสริฐ
11. น.ส.สรัญญา เอ็มโอช
12. น.ส.สายใจ ไทยราช
13. น.ส.สุดารัตน์ ต่างใจ
14. น.ส.อนุสรา ฝาระมี
15. น.ส.อัญชสา สัจจา
16. น.ส.อัญญดา โพธิจันทร์
17. น.ส.จุฑาทิพย์ มาสันเทียะ
18. ร.อ.หญิงรพีพรรณ วราสิทธิชัย
19. ร.อ.หญิงศศิโสภา สนวนยิ้ม

ภาคผนวก ช

แบบการประเมินความเหมาะสมของการใช้โครงการฝึกอบรม

แบบการประเมินความเหมาะสมของการใช้โครงการฝึกอบรม

แบบประเมินนี้ ใช้สำรวจความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยกำหนดการให้คะแนนในการประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|-------------|-------------------|
| 5 | หมายความว่า | เหมาะสมมากที่สุด |
| 4 | หมายความว่า | เหมาะสมมาก |
| 3 | หมายความว่า | เหมาะสมปานกลาง |
| 2 | หมายความว่า | เหมาะสมน้อย |
| 1 | หมายความว่า | เหมาะสมน้อยที่สุด |

ลำดับ ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ สำหรับการปรับปรุง
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1	ระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้						
2	ความชัดเจนของเนื้อหาสาระแต่ละหน่วยการเรียนรู้						
3	การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้						
4	การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้						
5	ทักษะการสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลที่ได้รับจากการฝึกอบรม						
6	ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม						

ลำดับ ที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ สำหรับการปรับปรุง
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
7	สิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ จริงในสังคม						
8	สิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ จริงในวิชาชีพ						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ซ

แบบการประเมินคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ
(หลังสิ้นสุดการอบรม)

แบบประเมินคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ (หลังสิ้นสุดการอบรม)

คำชี้แจง

แบบประเมินคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพฉบับนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ด้านซ้ายมือเป็นข้อความแสดงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ 3

ด้าน

คือ ด้านการมีจิตอาสา ด้านเจรรยาต่อรอง ด้านการผูกพันในงาน

ส่วนที่ 2 ด้านขวามือเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ

โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของท่าน โดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือ ซึ่งเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยระบุคุณลักษณะเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง มีคุณลักษณะนั้นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีคุณลักษณะนั้นในระดับมาก

3 หมายถึง มีคุณลักษณะนั้นในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีคุณลักษณะนั้นในระดับน้อย

1 หมายถึง มีคุณลักษณะนั้นในระดับน้อยที่สุด

คุณลักษณะด้านการมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง

ข้อความ	ระดับคุณลักษณะ				
	1	2	3	4	5
1. สามารถกำหนดเป้าหมายในการเจรจาต่อรอง					
2. สามารถวางแผนและแผนมีความยืดหยุ่นในการเจรจา					
3. สามารถควบคุมอารมณ์ได้ตลอดเวลาการสนทนา					
4. เป็นผู้ฟังที่ดี เพื่อจับประเด็นสนทนา และรู้ความต้องการของผู้ที่จะทำการต่อรอง					
5. สามารถศึกษาข้อมูลของผู้ที่จะทำการต่อรองได้					
6. สามารถวิเคราะห์คาดการณ์ล่วงหน้าได้ก่อนเจรจาต่อรอง					
7. มีการเตรียมพร้อมในการเจรจาต่อรอง					
8. สามารถมองภาพรวมของสิ่งที่ต้องการเจรจาต่อรอง					
9. สามารถวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเจรจาต่อรอง					
10. เพื่อให้การเจรจาต่อรองสำเร็จท่านพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการ					

คุณลักษณะด้านความผูกพันในงาน

ข้อความ	ระดับคุณลักษณะ				
	1	2	3	4	5
1. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ทำ					
2. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน					
3. ผู้ร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล					
4. ท่านมีความตั้งใจที่จะประกอบวิชาชีพพยาบาลตลอดไป					
5. ท่านทำงานด้วยความทุ่มเทเต็มกำลังและความสามารถ					
6. วิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของสังคม					
7. ครอบครัวของท่านมีความภาคภูมิใจที่ท่านเป็นพยาบาล					
8. วิชาชีพพยาบาลช่วยให้ท่านมีความมั่นคงในชีวิต					
9. งานของท่านเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ					
10. ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในองค์กร					

คุณลักษณะด้านการมีจิตอาสา

ข้อความ	ระดับคุณลักษณะ				
	1	2	3	4	5
1. มีความยินดีช่วยเหลืองานขององค์กรนอกเวลาปฏิบัติงาน					
2. อาสาช่วยปฏิบัติงานโดยไม่ต้องมีการร้องขอ					
3. ยินดีเสียสละทรัพย์สินหรือแบ่งปันความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
4. ยินดีเข้าร่วมงานบำเพ็ญกุศลขององค์กร					
5. ยินดีให้ความช่วยเหลือและแบ่งปันสิ่งของให้กับผู้ประสบภัยพิบัติ					
6. เต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้อื่น					
7. จะเป็นกำลังใจให้กับผู้อื่นที่อ่อนแอและท้อถอย					
8. มีความตั้งใจสมัครเป็นสมาชิกโครงการจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง					
9. ยินดีช่วยเหลือเมื่อเห็นผู้อื่นเดือดร้อนโดยไม่หวังผลตอบแทน					
10. ยินดีให้ผู้ที่มีฐานะจำเป็นได้ใช้บริการในสิ่งต่าง ๆ ก่อน					

ภาคผนวก ฅ
กำหนดการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรม

กำหนดการ
การอบรมเชิงปฏิบัติการ
เรื่อง การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ
กองทัพอากาศ : กลยุทธ์สู่ความสำเร็จ

วันที่ 23 – 24 มีนาคม 2553 เวลา 08.00 – 16.00

ณ ห้องเรียนนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ กรมแพทย์ทหารอากาศ

วันอังคาร ที่ 23 มีนาคม 2553

07.30 - 08.00 ลงทะเบียน

08.00 – 08.15 พิธีเปิดการอบรมโดยรองหัวหน้ากองการศึกษาวินิจฉัยพยาบาล
 ทหารอากาศ

08.15 – 09.45 อภิปรายเรื่อง“จิตอาสาพาใจสุขสม”(ความหมายและความสำคัญ
 ของจิต อาสา แนวทางการเสริมสร้างจิตอาสา และผลของการมี
 จิตอาสา) โดย น.อ.หญิง กรรณิกา นุตยะสกุล อดีตผู้อำนวยการ
 วิทยาลัยพยาบาล ทหารอากาศ
 น.ท.หญิง ดร.วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์ รองหัวหน้ากองการศึกษาวินิจฉัย
 พยาบาลทหารอากาศ
 น.ต.หญิง กาญจนา เกษกาญจน์ นักวิชาการโรงพยาบาลภูมิพล-
 อุดยเดช
 น.ท.หญิง วิลาวรรณ เทียนทอง อาจารย์วิชาการพยาบาลพื้นฐาน
 (ดำเนินการอภิปราย)

09.45 – 10.00 พักรับประทานอาหารว่าง

10.00 – 11.00 ประชุมกลุ่มย่อย ประสพการณ์จิตอาสา : สู่ความสุขในวิถีการ
 ทำงาน

กลุ่มที่ 1 ใบบางที่ 1 (น.ท.หญิงวัชรภรณ์ เปาโรหิตย์)

กลุ่มที่ 2 ใบบางที่ 1 (น.ท.หญิง วิลาวรรณ เทียนทอง)

กลุ่มที่ 3 ใบบางที่ 1 (น.ต.หญิง กาญจนา เกษกาญจน์)

11.00 – 12.00 เสนอผลงานกลุ่มละ 10 นาที วิทยากรให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ
 เปิดโอกาสให้ซักถาม กลุ่มละ 10 นาที

12.00 – 13.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน

13.00 – 14.30 บรรยายเรื่อง “วัจนลีลากับการเจรจาต่อรอง”

พลตรี หญิง อัญชัญ ไพบูลย์ อดีตผู้อำนวยการกองการพยาบาล
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาล
วิภาวดี

14.30 – 14.45 พักรับประทานอาหารว่าง

14.45 – 15.15 ประชุมกลุ่มย่อย วิเคราะห์กรณีความขัดแย้งและหาแนวทางการเจรจา
ต่อรอง

กลุ่มที่ 1 กรณีศึกษา 2.1 (พลตรี หญิง อัญชัญ ไพบูลย์)

กลุ่มที่ 2 กรณีศึกษา 2.2 (คุณวิลาวัลย์ อมรกุล)

กลุ่มที่ 3 กรณีศึกษา 2.3 (น.ท.หญิง วิลาวรรณ เทียนทอง)

15.15 – 16.00 เสนอผลงานกลุ่มโดยการแสดงบทบาทสมมติ (role play)

กลุ่มละ 10 นาที วิทยากรให้ข้อคิดเห็น / เสนอแนะ / เปิดโอกาสให้
ซักถาม กลุ่มละ 5 นาที

วันพุธ ที่ 24 มีนาคม 2553

07.30 - 08.00 ลงทะเบียน

08.00 – 09.45 บรรยายเรื่อง “ผู้ถูกสมัครใจรัก...ภักดีการงาน” โดย รศ.ดร. เรณู พุกบุญมี

อาจารย์ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาล
รามธิบดี

09.45 – 10.00 พักรับประทานอาหารว่าง

10.00 – 11.00 ประชุมกลุ่มย่อย ตามใบงานที่กำหนด

กลุ่มที่ 1 ใบงาน 3 (รศ.ดร. เรณู พุกบุญมี)

กลุ่มที่ 2 ใบงาน 3 (น.อ.หญิง วีนิช ผลเกิด)

กลุ่มที่ 3 ใบงาน 3 (น.ท.หญิง วิลาวรรณ เทียนทอง)

11.00 – 12.00 เสนอผลงานกลุ่ม กลุ่มละ 10 นาที วิทยากรให้ข้อคิดเห็น / เสนอแนะ /
เปิดโอกาสให้ซักถาม กลุ่มละ 10 นาที

12.00 – 13.00 พักรับประทานอาหารกลางวัน

13.00 – 14.45 บรรยายพิเศษเรื่อง “ประสบการณ์เสริมสร้างคุณลักษณะ : หนทางสู่

ความสำเร็จ” ดร.ศิริพร ตันติพูลวินัย อธิการิเยรติคุณ

มหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชียแปซิฟิก

14.45 – 15.00 พักรับประทานอาหารว่าง

15.00 – 15.35 กิจกรรมประกอบการบรรยายพิเศษ

15.35 – 16.00 ปิดพิธีการอบรมโดย หัวหน้ากองการศึกษา วิทยาลัยพยาบาล

ทหารอากาศ

โครงการฝึกอบรมเพื่อการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศ

สภาพปัญหาและความจำเป็นของการฝึกอบรม

การที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตหรือไม่นั้นคุณลักษณะนับว่ามีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาลนั้นได้มีหลักสูตรการศึกษาของวิชาชีพ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ได้มีการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2520 และได้มีการพัฒนาหลักสูตรมาเป็นระยะเพื่อให้ได้บัณฑิตพยาบาลที่พึงประสงค์ แต่จากการสำรวจคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพจากสภาพจริง จากผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศที่ได้ขึ้นนิเทศงานของนักศึกษาพยาบาลบนหอผู้ป่วย และผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชทุกระดับพบว่า พยาบาลยังมีคุณลักษณะที่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่อง ความสามารถในการเจรจาต่อรอง ความผูกพันในงาน และความมีจิตอาสา เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลให้มีคุณลักษณะที่สมบูรณ์ อันจะเป็นประโยชน์แก่ตนเอง หน่วยงาน และประเทศชาติสืบไป

การที่จะเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความมีจิตอาสา ความผูกพันในงาน และความสามารถในการเจรจาต่อรองได้นั้น การให้ผู้เข้ารับการอบรมฟังบรรยายอย่างเดียวจะไม่สามารถเกิดคุณลักษณะดังกล่าวได้ ดังนั้นการอบรมครั้งนี้จึงเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และใช้จิตวิทยาการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนไม่เน้นทฤษฎีมากนัก แต่เป็นการเน้นการสร้างบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เพื่อให้พยาบาลได้เกิดคุณลักษณะที่จำเป็นดังกล่าว อันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และดำรงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลอย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จในชีวิต

หลักการของโครงการฝึกอบรม

โครงการฝึกอบรมนี้จัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ กองทัพอากาศให้มีคุณลักษณะในด้านจิตอาสา การเจรจาต่อรอง และความผูกพันในงานโดยได้พัฒนาขึ้นจากหลักการดังนี้

1. จิตอาสา มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นจิตที่มีความหวังดีแก่ผู้อื่นอยากจะช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน แต่จะส่งผลให้เกิดขึ้นทางจิตใจ ผู้ที่มีจิตอาสาหรืออาสาสมัคร ควรมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การบำเพ็ญประโยชน์แก่ส่วนรวม การกระทำที่เป็นไปด้วยความสมัครใจไม่มุ่งหวังผลตอบแทน ในรูปแบบของสินจ้างรางวัล และเป็นการอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และให้เวลาแก่ส่วนรวม ซึ่งการจะพัฒนาจิตอาสาให้เกิดขึ้นได้นั้น จะต้องปลูกฝังให้ตระหนักถึงความสำคัญของ

จิตอาสา และสร้างจิตสำนึก โดยมีกิจกรรมที่ใช้ในการช่วยเหลือและเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยการสร้างจิตอาสาเริ่มจากความสนใจในสิ่งที่ทำ การสร้างความเชื่อมั่นในตน และการเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง

1. การเจรจาต่อรอง คือ กระบวนการที่บุคคลตั้งแต่ 2 ฝ่ายขึ้นไปดำเนินการแลกเปลี่ยนข้อเสนอสันองในการที่ต่างฝ่ายต่างมีประโยชน์ได้เสีย แล้วต่างฝ่ายต่างพยายามลดหย่อนผ่อนปรนเงื่อนไขข้อเรียกร้อง ระวังกันเพื่อแสวงหาข้อยุติที่ทุกฝ่ายตกลงยอมรับกันได้โดยการใช้ความโน้มน้าว ความอะลุ่มอล่วย การประนีประนอมในลักษณะต่างตอบแทนกัน เป็นวิถีทางไปสู่ความตกลง โดยไม่ใช่พลังกำลังรุนแรงเข้าบังคับกัน ซึ่งการเจรจาต่อรองจะประสบความสำเร็จหรือไม่ นั้นจะต้องทราบขั้นตอนในการเจรจาต่อรอง เทคนิคในการเจรจาต่อรอง คุณลักษณะของผู้ที่จะเป็นนักเจรจาต่อรองที่ดี การเจรจาต่อรองผ่านอุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมยุคใหม่ และปัจจัยที่มีผลกระทบในการเจรจาต่อรอง ซึ่งการเจรจาต่อรองจะได้เปรียบผู้อื่น จะต้องเป็นผู้มีหลักการ และประสบการณ์ในการเจรจาต่อรอง

2. ความผูกพันในงาน หมายถึง ความรู้สึกคุ้นเคย และรับรู้ถึงความสำคัญของงานนั้น ความผูกพันในงานแบ่งเป็น 4 มิติ ได้แก่ ค่านิยมเกี่ยวกับงาน ความทุ่มเทในงาน ความผูกพันในองค์การ และความผูกพันในอาชีพ ความผูกพันในงานจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลเห็นว่างานนั้นมีคุณค่า ตนเองมีส่วนร่วมในงานนั้น และให้ความสนใจว่างานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีแรงจูงใจที่จะทำงาน และดำรงอยู่ในบทบาทของวิชาชีพนั้น ประกอบด้วยความรู้สึกใกล้ชิดผูกพันกับอาชีพที่ตนเองทำ ความต้องการความก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมายในอาชีพนั้น และการต่อต้านหรือกำจัดอุปสรรคในอาชีพที่มีอยู่ ตลอดจนการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว

จุดมุ่งหมายของกิจกรรมการฝึกอบรม

2.1 เพื่อสร้างเสริมคุณลักษณะจิตอาสา การเจรจาต่อรอง และความผูกพันในงาน ให้เกิดขึ้นแก่ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

2.2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

วัตถุประสงค์ เมื่อพยาบาลวิชาชีพผ่านการฝึกอบรมแล้วจะมีคุณลักษณะเพิ่มขึ้น ดังนี้

3.1 มีจิตอาสา คือ มีจิตใจเป็นผู้ให้ เช่น ให้สิ่งของ ให้เงิน ให้ความช่วยเหลือด้วยกำลังร่างกาย แรงสมอง เวลา ให้กับส่วนรวม

3.2 มีลักษณะของนักเจรจาต่อรองที่ดี และมีทักษะในการเจรจาต่อรองได้ประสบผลสำเร็จ

3.3 มีความผูกพันในงาน ประกอบด้วย มีค่านิยมที่ดีต่องาน มีความทุ่มเทในงาน มีความผูกพันในองค์กร และมีความผูกพันในอาชีพ

3.4 มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการฝึกอบรมที่ได้จัดขึ้นในครั้งนี้

โครงสร้างของโครงการฝึกอบรม

โครงสร้างของโครงการฝึกอบรม ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 4 หน่วย ใช้เวลาในการฝึกอบรม ดังนี้

หน่วยที่ 1 จิตอาสาพาใจสุขสม (4 ชั่วโมง)

หน่วยที่ 2 วัจนลีลากับการเจรจาต่อรอง (4 ชั่วโมง)

หน่วยที่ 3 ผูกสัมพันธ์รักภักดีการทำงาน (4 ชั่วโมง)

หน่วยที่ 4 ประสบการณ์เสริมสร้างคุณลักษณะ : หนทางสู่ความสำเร็จ (4 ชั่วโมง)

กิจกรรมฝึกอบรม

ให้พยาบาลวิชาชีพได้มีส่วนร่วมในการอบรมโดยมุ่งเน้นให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมฝึกอบรม โดยมีการดำเนินการอบรมตามรายละเอียดในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ดังนี้

1. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมออกเป็น กลุ่มย่อย 3 กลุ่ม กลุ่มละ 6 - 7 คน สมาชิกกลุ่มมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน

2. สร้างเสริมคุณลักษณะด้านจิตอาสา ให้ฟังอภิปรายกลุ่มแนวคิดด้านจิตอาสาและให้สมาชิกกลุ่มได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำกิจกรรมจิตอาสา และผลที่ได้รับจากทำกิจกรรมจิตอาสา หรือการมีจิตอาสาในการทำงาน

3. สร้างเสริมคุณลักษณะด้านการเจรจาต่อรอง ให้ฟังบรรยายแนวคิดด้านการเจรจาต่อรอง และให้สมาชิกกลุ่มได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการเจรจาต่อรอง และร่วมกันวางแผน และแสดงการเจรจาต่อรองจากกรณีศึกษาที่กำหนดให้

4. สร้างเสริมคุณลักษณะด้านความผูกพันในงาน โดย ให้ฟังบรรยายแนวคิดเรื่องความผูกพันในงาน และการให้สมาชิกกลุ่มได้พูดถึง ความสำเร็จในการทำงาน หรือความล้มเหลว และสาเหตุของความสำเร็จและความล้มเหลว ตลอดจนการวางแผนในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จ และภาคภูมิใจในอาชีพ

5. สร้างเสริมให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยผู้ให้เข้าร่วมประชุมได้เขียนเป้าหมายสูงสุดในชีวิต และกลยุทธ์ในการพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น

เปรียบเทียบรูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรมครั้งนี้กับรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ คอล์ป

รูปแบบการเรียนรู้	จิตอาสา	การเจรจาต่อรอง	ความผูกพันในงาน
ซึ่งประสบการณ์ ของ คอล์ป			
1. ^{ขั้น} ประสบการณ์	- วิทยากรเล่าถึง ประสบการณ์ในการทำ จิตอาสาในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช - วิทยากรเล่าถึง ประสบการณ์ในการทำ จิตอาสาของตนเอง ตั้งแต่อดีตจนถึง ปัจจุบัน - วิทยากรสอบถาม ถึงประสบการณ์ การทำจิตอาสาของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม - แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับ การอบรมแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ผู้เข้ารับการฝึก อบรมแต่ละคนกล่าวถึง ประสบการณ์การมีจิต อาสาของตนเอง	- วิทยากรกล่าวถึง ประสบการณ์การ เจรจาต่อรองของ ตนเอง - วิทยากรสอบถาม ถึงประสบการณ์ การเจรจาต่อรอง ของผู้เข้ารับการ อบรม	- แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับ การอบรมแบ่ง ออกเป็น3 กลุ่ม ผู้เข้า รับการฝึกอบรมแต่ละ คนกล่าวถึง ความ สำเร็จหรือความ ล้มเหลวที่เกิดขึ้นใน ชีวิตการทำงาน
2. ^{ขั้น} การสังเกต อย่างไตร่ตรอง หรือคิดทบทวน	- ผู้เข้ารับการฝึก อบรมแต่ละคน กล่าวถึงผลที่เกิดขึ้น จากการมีจิตอาสา ของตน	- แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับ การฝึกอบรมร่วมกัน คิดวิเคราะห์สถานการณ์ กรณีศึกษาและร่วมกัน วางแผนเจรจาต่อรอง ตามใบงานที่กำหนด	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในกลุ่มแต่ละคน กล่าวถึงสาเหตุที่ ทำให้ประสบ ความสำเร็จหรือ ล้มเหลวในชีวิต การทำงาน

เปรียบเทียบรูปแบบกิจกรรมการฝึกอบรมครั้งนี้กับรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ คอส์ป (ต่อ)

รูปแบบการเรียนรู้ เชิงประสบการณ์ ของ คอส์ป	จิตอาสา	การเจรจาต่อรอง	ความผูกพันในงาน
	- ผู้เข้ารับการอบรม มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน		- ผู้เข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ซึ่งกัน และกัน
3. ^{ขั้น} ความคิด รวบยอด	- วิทยากรบรรยาย แนวคิดการมีจิตอาสา ให้ผู้เข้ารับการอบรมฟัง และสรุปแนวคิดรวบ ยอดให้ผู้เข้าร่วมอบรม เสนอผลงานกลุ่ม	- วิทยากรบรรยาย แนวคิดเรื่องการเจรจา ต่อรองให้ผู้เข้ารับการ อบรม ตลอดจนวิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะ หลังจากผู้เข้ารับการ อบรมแสดงบทบาท สมมติการเจรจาต่อรอง	- วิทยากรบรรยาย แนวคิดเรื่องความ ผูกพันในงานให้ผู้เข้า รับการอบรมฟัง - วิทยากรวิจารณ์และ ให้ข้อคิดเห็นกับผู้ เข้ารับการอบรมเสนอ ผลงานกลุ่มตามใบ งาน ที่กำหนด
4. ^{ขั้น} ทดลอง ประยุกต์แนวคิด	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม กล่าวถึงกิจกรรม จิตอาสาที่จะทำต่อไป ในอนาคต	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม แสดงบทบาทสมมติใน การเจรจาต่อรองตาม ใบงานที่กำหนด	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม แต่ละคนกล่าวถึง การวางแผนในการ ทำงานให้ประสบ ความสำเร็จใน อนาคต
	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สมัครเข้าเป็นสมาชิก ของโครงการจิตอาสา ในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดชกับ วิทยากรที่มาฝึกอบรม		- ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม กล่าวถึง โอกาสที่จะมีความ รู้สึกภาคภูมิใจหรือ ประสบความสำเร็จ ในการทำงาน

สื่อประกอบการอบรม

หน่วยที่ 1

1. แผนการฝึกอบรม หน่วยที่ 1
2. ใบงานที่ 1
3. ใบความรู้ 1 เรื่อง จิตอาสา
4. Power point
5. visualizer
6. flip chart

หน่วยที่ 2

1. แผนการฝึกอบรม หน่วยที่ 2
2. กรณีศึกษา 2.1, 2.2, 2.3
3. ใบงานที่ 2.1, 2.2, 2.3
4. Power point
5. visualizer
6. flip chart
7. ใบความรู้ 2 เรื่องการเจรจาต่อรอง

หน่วยที่ 3

1. แผนการฝึกอบรม หน่วยที่ 3
2. ใบงานที่ 3
3. Power point
4. visualizer
5. flip chart
6. ใบความรู้ 3 เรื่อง เทคนิคการสร้างความสุขและสนุกกับงาน, ความผูกพันในงาน

หน่วยที่ 4

1. แผนการฝึกอบรม หน่วยที่ 4
2. ใบงานที่ 4
3. Power point
4. Visualize

กำหนด วัน เวลา วันที่ 23 – 24 มีนาคม 2553 เวลา 08.00 – 16.00

กลุ่มเป้าหมาย

พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ จำนวน 20 คน

งบประมาณ ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 14,100 บาท ดังนี้

10.1 ค่าตอบแทนวิทยากร	8,000 บาท
10.2 อาหารว่าง	3,000 บาท
10.3 อาหารกลางวัน	2,100 บาท
10.4 อุปกรณ์และเอกสารประกอบการประชุม	1,000 บาท

สถานที่จัดประชุม

ห้องเรียนนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ กรมแพทย์ทหารอากาศ

การประเมินผล

การตอบแบบสำรวจคุณลักษณะด้านการต้อรอง ความผูกพันในงาน และความมีจิตอาสา และแบบประเมินความเหมาะสมของการใช้กิจกรรมฝึกอบรม

หน่วยที่ 1

จิตอาสาพาใจสุขสม

คำอธิบายหน่วยการเรียนรู้

ความหมายและความสำคัญของจิตอาสา ผลที่เกิดขึ้นจากการมีจิตอาสา และแนวทางเสริมสร้างให้จิตอาสาเกิดขึ้นในตน

วัตถุประสงค์

ผู้เข้ารับการอบรมมีความสามารถ ดังนี้

1. ตระหนักถึงความสำคัญของการมีจิตอาสา
2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้การมีจิตอาสาซึ่งกันและกัน
3. เกิดแรงจูงใจในการมีจิตอาสา
4. สร้างจิตอาสาให้เกิดขึ้นในตน

เค้าโครงเนื้อหา

1. ความหมายและความสำคัญของจิตอาสาเป็นการอธิบายความหมายและความสำคัญของจิตอาสา
2. ระบุถึงผลดีของจิตอาสาที่เกิดขึ้นแก่ตนเอง สังคมและประเทศชาติ
3. แนวทางเสริมสร้างจิตอาสาให้เกิดขึ้นในตน เป็นการกล่าวถึงวิธีการที่จะเสริมสร้างการมีคุณลักษณะจิตอาสาให้เกิดขึ้นในตน
4. การนำแนวคิดด้านจิตอาสาไปใช้ในงานบริการพยาบาล
5. ประสพการณ์ในการทำกิจกรรมจิตอาสา

กิจกรรมฝึกอบรม

1. ดำเนินการฝึกอบรมโดยการอภิปรายกลุ่ม
2. กำหนดการให้วิทยากร คนที่ 1 อภิปรายครอบคลุมเค้าโครงเนื้อหาข้อ 1, 2, 3 ใช้เวลา 20 นาที
3. กำหนดให้วิทยากรคนที่ 2 อภิปรายครอบคลุมเค้าโครงเนื้อหาข้อ 4 ใช้เวลา 20 นาที
4. กำหนดให้วิทยากรคนที่ 3 อภิปรายครอบคลุมเค้าโครงเนื้อหาข้อ 5 ใช้เวลา 20 นาที
5. ผู้ดำเนินการอภิปรายสรุปประเด็นสำคัญ
6. วิทยากรทั้ง 3 ท่านอภิปรายเพิ่มเติมอีก ท่านละ 10 นาที
7. ผู้ดำเนินการอภิปรายสรุปเพิ่มเติมในสาระสำคัญ

8. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมฝึกอบรมซักถามใช้เวลา 10 นาที
9. ประชุมกลุ่มย่อยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดในใบงาน ให้เวลา 30 นาที
10. นำเสนอผลงานกลุ่มละ 10 นาที
11. รับฟังข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ซักถาม (ให้เวลากลุ่มละ 10 นาที)

สื่อประกอบการฝึกอบรม

1. Power point
2. เอกสารประกอบการบรรยาย (ใบความรู้ที่ 1)
3. visualizer
4. flip chart

การวัดและประเมินผล

ประเมินความเหมาะสมของกิจกรรมฝึกอบรม และคุณลักษณะด้านจิตอาสาภายหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม

ใบงานที่ 1

การสร้างเสริมการมีจิตอาสา

กิจกรรม

1. แบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม
2. แต่ละกลุ่มเลือกประธานและเลขากลุ่ม
3. ให้แต่ละคนกล่าวถึงประสบการณ์ การมีจิตอาสาของตนเอง และผลที่เกิดขึ้นจากการมีจิตอาสา
4. ให้แต่ละคนกล่าวถึงกิจกรรมจิตอาสาที่จะทำต่อไปในอนาคต
5. สรุปผลงานกลุ่ม (ให้เวลาข้อ 2 – 5 1 ชั่วโมง)
6. เสนอผลงานกลุ่ม กลุ่มละ 10 นาที
7. รับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เปิดโอกาสให้ซักถาม 10 นาที

ใบความรู้ที่ 1

เรื่อง จิตอาสา

“การอาสาช่วยเหลือสังคมเป็นการสร้างสมความดี”

การเปลี่ยนแปลงของสังคมมนุษย์มีแนวโน้มของความสับสนวุ่นวาย ขาดระเบียบวินัย ผู้คนบางกลุ่มแสวงหาผลประโยชน์จากสังคมและทำร้ายสังคม และนับวันจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น มีผู้คนเพียงส่วนน้อยที่ช่วยกันคิดและหาทางแก้ปัญหา โดยสละความสุขส่วนตัวและชั้นอาสามาเพื่อมุ่งจรรโลงให้ผู้คนในสังคมนั้นอยู่อย่างสงบสุข หากคนส่วนน้อยนี้ขยายวงมากขึ้นสังคมก็จะน่าอยู่ขึ้นและเต็มไปด้วยความสุขและสงบ การอาสาช่วยเหลือสังคม จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ซึ่ง รัชกาลที่ 9 เปรียบเทียบ (2553 : 1-6) ได้รวบรวมไว้ดังนี้

วันที่ 30 มกราคม 2550 คณะรัฐมนตรีมีมติ “ การให้และการอาสาช่วยเหลือสังคมเป็นวาระแห่งชาติ ” เพื่อส่งเสริมและผลักดันความดีที่เป็นรูปธรรมให้เกิดขึ้นเต็มแผ่นดิน โดยการร่วมมือกันทุกภาคส่วน ภาครัฐ สังคม เอกชน และประกาศให้ปี 2550 เป็นปีแห่งการให้และการอาสาช่วยเหลือสังคม ” คำว่า “จิตอาสา” จึงเป็นคำที่เกิดขึ้น

จิต หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของคนที่เกิดขึ้นต่อสิ่งต่างๆ อันมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรม ของบุคคล

อาสา (Volunteer) หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยความสมัครใจ แสดงออกด้วยการอาสาไม่มีใครบังคับ

จิตอาสา (Volunteer Spirit) หมายถึง การกระทำที่เกิดขึ้นโดยความสมัครใจ ไม่มีสิ่งตอบแทน ภายใต้จิตวิญญาณ ที่เปี่ยมด้วยความสุข ความรัก ความเอื้ออาทรต่อคนอื่นและสังคมรอบ ๆ ตัว รวมไปถึงประเทศชาติบ้านเมือง รวมความแล้วเป็นความหมายของคุณธรรมจริยธรรมของบุคคล ที่ไม่กระทำเสื่อมเสียหรือเป็นปัญหาต่อสังคมและ ประเทศชาติ

จิตอาสา (Volunteer Spirit) หมายถึง

- จิตที่พร้อมจะสละเวลา แรงกาย และสติปัญญา เพื่อสาธารณประโยชน์ เป็นจิตที่ไม่เห็นแก่ตัวเมื่อพบเห็นปัญหา หรือความทุกข์ยากที่เกิดขึ้นกับผู้คน เป็นจิตที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดี และเห็นน้ำตาเปลี่ยนเป็นรอยยิ้ม เป็นจิตที่เปี่ยมด้วย “ บุญ ” คือความสงบเย็นและพลังแห่งความดี (พระไพศาล วิสาโล)
- จิตแห่งการให้ความดีงามทั้งปวงแก่เพื่อนมนุษย์ โดยเต็มใจ สมัครใจ อิ่มใจ ซาบซึ้งใจ ปิติสุข มีคุณค่า และพัฒนาจิตวิญญาณให้สูงขึ้น

- เป็นความสมัครใจ เต็มใจ ตั้งใจทำและเสียสละทั้งร่างกายและแรงใจหรือทรัพย์สิน ในการทำกิจกรรม หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน และมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น
- ผู้ที่มีจิตใจเป็นผู้ให้ เช่น ให้สิ่งของ ให้เงิน ให้ความช่วยเหลือด้วยกำลังร่างกาย แรงสมองซึ่งเป็นการ เสียสละสิ่งที่ตนเองมี แม้กระทั่งเวลา เพื่อเผื่อแผ่ให้กับส่วนรวม อีกทั้งยังช่วยลด"อัตรา" หรือความเป็นตัวเป็นตนของตนเองลงได้บ้าง

จิตอาสา มีความหมายที่ใกล้เคียงและมีความสอดคล้องกันกับจิตสาธารณะ และมีจุดประสงค์อย่าง เดียวกันดังนี้คือ:

1. อารมณ์ความรู้สึกนึกคิด จิตสำนึกที่เป็นไปเพื่อเป็นประโยชน์เกื้อกูล ส่งเสริมสนับสนุนสิ่ง ที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนคนหมู่มาก
2. การให้กำลังใจ ให้ความอบอุ่น ให้แรงบันดาลใจ แก่ผู้คนในการต่อสู้เพื่อเอาชนะอุปสรรค ในชีวิตของตน เพื่อจะได้ดำรงตนอย่างปกติสุขในสังคมชุมชน และเข้าร่วมในการสร้างสันติสุขให้เกิดขึ้น แก่ชนในวงกว้าง
3. การแสดงบทบาทในการลดทอนอำนาจของกิเลสตัณหาต่างๆ ที่เกิดจากความยึดมั่นถือ มั่น ในเรื่อง ตัวกูของกู โลภะโทสะโมหะ ลดเรื่องกิเลสตัณหาต่างๆ ของมนุษย์ ลดการเบียดเบียนตัวเอง และผู้อื่น ซึ่งก็คือสังคม หรือสาธารณชนไม่ให้เกิดความเดือดร้อนอย่างไม่มีที่สิ้นสุด
4. การตั้งอุดมการณ์ ที่มีความปรารถนาร่วมกันอย่างมีความสุขของมนุษยชาติ ซึ่งสำหรับ ชาวพุทธเราอาจจะเรียกว่า 'สังคมพระศรีอาริย์หรือศาสนา' อื่นก็อาจจะเรียกกันในชื่ออื่น แต่โดยเนื้อแท้ แล้วก็มีความหมายตรงกันคือ มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างอยู่เย็นเป็นสุข ไม่มีการเบียดเบียนกัน มีความ อุดมสมบูรณ์ในโภคทรัพย์ ทุกคนต่างมีจิตสำนึกที่สูงส่ง ไม่มีความเห็นแก่ตัวเหลืออยู่แม้แต่น้อยนิด ไม่ ว่าในระดับปัจเจกชนหรือสังคมก็ตาม

สรุปตามวัตถุประสงค์ของจิตอาสา หรือจิตสาธารณะคือการจุดประกายเพื่อให้คนทำ ประโยชน์เพื่อสังคมตลอดจนการให้ความเอื้ออาทร ลดความขัดแย้งและการให้ขวัญและกำลังใจต่อกันเพื่อให้สังคมเป็นสุข

ผู้มีจิตอาสา ย่อมประกอบด้วย การตระหนักรู้ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ คุณลักษณะที่พึง ประสงค์ และหลักธรรมาภิบาล

การตระหนักรู้ หมายถึง ความรู้สึกว่สิ่งนั้นดีหรือไม่ดีในการกระทำ หรือการที่จะแสดงพฤติกรรม ด้านใดด้านหนึ่งออกมา และรู้ว่าสิ่งที่แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่ไม่ดีจึงยุติการกระทำ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ หมายถึง คุณลักษณะการแสดงออกของบุคคลเมื่อพัฒนาไปในทางที่ดี สร้างสรรค์ และเกิดการเรียนรู้

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง พฤติกรรมที่ดีในด้านจิตสาธารณะที่ติดตัวของแต่ละคน และเป็น
ที่พึงพอใจของสังคม

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยการเอื้ออาทร การยอมรับฟัง
ความคิดเห็นของคนอื่น

แนวความคิดเกี่ยวกับอาสาสมัคร

เมื่อกล่าวถึง “อาสาสมัคร” (Volunteer) จะมีคำอีกคำหนึ่งที่มักจะถูกกล่าวถึงควบคู่กันเสมอ นั่นคือ
คำว่า “จิตอาสา” (Volunteer Spirit) ที่นี้มาด้วยกันว่า คำสองคำนี้มีความสำคัญ มีความหมายอย่างไร
มีความเกี่ยวข้องกันอย่างไร

อาสาสมัคร เป็นงานที่มีความสำคัญทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ดังจะเห็นได้จากการที่
องค์การสหประชาชาติและรัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่องานอาสาสมัคร ดังนี้

องค์การสหประชาชาติ ได้กำหนดให้ปี พ.ศ. 2544 (ค.ศ. 2001) เป็นปีอาสาสมัครสากลเพื่อเน้นถึง
ความสำคัญของงานอาสาสมัครและกระตุ้นให้ผู้คนในสังคม ภาครัฐ ภาคธุรกิจและองค์การเอกชนได้
หาแนวทางที่จะส่งเสริมสนับสนุนยกระดับและสร้างความเข้มแข็งให้กับงานอาสาสมัครทั้งในระดับ
บุคคล กลุ่ม และสาธารณชน

คณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2543 กำหนดให้วันที่ 21 ตุลาคม ของทุกปี อันตรงกับวัน
คล้าย วันพระราชสมภพสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ซึ่งรัฐบาลกำหนดให้เป็นวันสังคม
สงเคราะห์แห่งชาติ เป็น “ วันอาสาสมัครไทย ”

คณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2544 เห็นชอบปฏิญญาอาสาสมัครไทยและนโยบายพัฒนา
งานอาสาสมัคร ข้อ 8 กำหนดให้ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์การธุรกิจ และองค์การต่างๆ ควรส่งเสริม
สนับสนุนให้ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่ขององค์การ ได้ปฏิบัติงานอาสาสมัครที่เป็น
ประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติ โดยไม่ถือเป็นวันลา ทั้งนี้ จะต้องไม่มีผลที่จะทำให้เกิดความ
เสียหายต่อทางราชการ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศ
ไทย มุ่งพัฒนาสู่ “ สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน คนไทยมีคุณธรรม นำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก
ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุขฯ ”

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้กำหนดระเบียบกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ว่าด้วยการบริหารงาน
อาสาสมัครเกษตร พ.ศ. 2551 เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2551

ดังนั้น จะเห็นได้ว่างานอาสาสมัครเป็นงานที่มีความสำคัญและผู้ที่ป็นอาสาสมัครจึงเป็นบุคคลที่มี
เกียรติและศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับสากล

ความหมายของอาสาสมัคร

คำว่า "อาสาสมัคร" มีผู้ให้คำนิยามและความหมายไว้เป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะมีความหมายที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

อาสาสมัคร (Volunteer) หมายถึง

1. ผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินหรือสิ่งอื่นใด ผลตอบแทนที่อาสาสมัครได้รับคือ ความสุข ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ
2. ผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์สาธารณะ โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงิน หรือสิ่งอื่นใด
3. บุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ เสียสละ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ป้องกันแก้ไข ปัญหาและพัฒนาสังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน
4. บุคคลที่มีใจอาสาเข้ามาช่วยเหลือ หรือเยียวยาสังคมด้วยความสมัครใจ ด้วยความเสียสละ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นในการดูแลป้องกัน แก้ปัญหา พัฒนาสังคม ผลตอบแทนที่อาสาสมัครได้รับ เป็น ความสุข ความปีติ ความภาคภูมิใจ
4. การให้ร่างกาย แรงใจ แรงสติปัญญาให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น อาสาทำความดีเพื่อสังคม บำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ด้วยความเมตตา กรุณาและปรารถนาดีอย่างจริงใจ

แนวคิดอาสาสมัคร (Volunteer Concept)

Susan Ellis และ H.Noques นักวิชาการและผู้ทำงานในวงการอาสาสมัครพบว่า อาสาสมัครมีองค์ประกอบ 4 อย่าง คือ

1. มีความเป็นอิสระในการเลือกที่จะทำหรือไม่ทำ(ตามพรสวรรค์/ความสนใจ)
2. มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคล กลุ่มบุคคล และส่วนรวม
3. ไม่หวังรางวัลหรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง
4. ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องทำตามหน้าที่

สภาวะจิตใจสำคัญ 5 ประการของบุคคลที่จะเป็นอาสาสมัคร

1. ต้องมีความรักความปรารถนาที่จะให้
2. ต้องมีจิตใจที่จะทำความดี
3. ต้องมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
4. ต้องยอมเสียสละเวลา
5. ต้องไม่หวังสิ่งตอบแทนใดๆ

เมื่อเราเริ่มรู้จักคำว่า **อสาสมัคร** มากขึ้นแล้วที่นี้ลองมารู้จักคำว่า **จิตอาสา** กันบ้างเพื่อเป็นการทำความเข้าใจ และเป็นข้อมูลประกอบการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกับอสาสมัครหรือเป็นอสาสมัครต่อไป

กระบวนการสร้างจิตอาสา

วราพร วันไชยธนวงศ์ ปรกษาแก้ว ธนสุวรรณ และวรรณ พิพัฒน์ธนวงศ์ ได้ศกษาวิจัยเรื่อง

กระบวนการสร้างจิตอาสาของนักศึกษาพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ พบว่ากระบวนการสร้างจิตอาสา มี 4 ประเด็นคือ

- 1.) การปลูกฝังให้ตระหนักถึงความสำคัญของจิตอาสา
- 2.) การเตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจด้านความรู้และการติดต่อสื่อสาร
- 3.) การสร้างความเชื่อมั่นในตน และ
- 4.) การเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

จะเห็นได้ว่า **อสาสมัคร** กับ **จิตอาสา** เป็นส่วนควบของกันและกัน กล่าวคือ บุคคลที่เป็นอสาสมัคร จะต้องเป็นผู้ที่มี จิตอาสา เสมอ ในขณะที่เดียวกันบุคคลที่มี จิตอาสา ก็มักจะแสดงตัวเป็น อสาสมัคร ช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ มีผู้กล่าวว่าความจริงแล้วคนเราทุกคนมี จิตอาสา อยู่ในตัวอยู่แล้ว เพียงแต่รอให้มีการกระตุ้นหรือเร่งเร้าจากภายนอกให้เกิดความมั่นใจและแสดงออกมาในช่วงเวลาที่เหมาะสม ตามความรู้ความสามารถ ความสนใจและพรสวรรค์ที่มี ดังนั้นการทำงาน อสาสมัคร จึงไม่จำเป็นต้องเริ่มต้นด้วยคำถามที่ว่าอสาสมัคร จะได้รับค่าตอบแทนอะไรบ้าง แต่น่าจะเริ่มต้นว่า จะทำอะไรจึงจะสามารถกระตุ้นเร่งเร้า จิตอาสา ที่มีอยู่ในคนทุกคน ให้สามารถแสดงออกมาเป็นอสาสมัครด้วย จิตอาสา ที่แท้จริงได้

ความสำคัญของจิตอาสาต่อสังคม

จากที่มาของคำว่าจิตอาสา คือการทำประโยชน์เพื่อสังคมตลอดจนการให้ความเอื้ออาทร ลดความขัดแย้งและการให้ขวัญและกำลังใจต่อกันเพื่อให้สังคมเป็นสุข

ผู้มีจิตอาสาย่อมมีพฤติกรรม คือ การประพฤติตนทั่วๆ ไป ที่ทำให้ตนเอง ครอบครัวและสังคมมีความสุข รวมทั้งการแสดงความห่วงใยต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม หากบุคคลขาดจิตอาสา หรือจิตสาธารณะ ย่อมส่งผลกระทบดังนี้

1. เมื่อประกอบกิจสิ่งใดแล้วเกิดความเสียหายแก่ตนเอง ครอบครัว และสังคมส่วนรวม เช่น ไม่ตระหนักต่อการช่วยกันรักษาความสะอาด ปล่อยปละละเลย ถือว่าไม่ใช่ธุระของตน การทิ้งขยะลงแม่น้ำลำคลองทำให้น้ำเน่าเหม็น ทำให้ปลาตาย คนอยู่ใกล้ น้ำต้องลำบาก บ้านเมืองหมดความสวยงาม ถ้าทิ้งเศษอาหารไว้ตามพื้น จะเน่าเหม็นเป็นอาหารของแมลง เป็นที่เพาะแมลงให้มากขึ้น ทำ

ความรำคาญไปทั่วและทำให้เกิดเชื้อโรค หากคนไทยยังขาดความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม ย่อมส่งผลกระทบต่อปัญหาสังคม การสร้างนิสัยและต้องเริ่มต้นจากในบ้าน เมื่อเห็นสิ่งไม่ถูกต้อง ผู้ใหญ่จะต้องบอกเด็กทันที โดยต้องเป็นตัวอย่างที่ดี ต้องไม่อายุที่จะทำความดี และช่วยกันชมเชยคนทำความดี มาช่วยสร้างจิตอาสาต่อกันให้กับสังคม

2. ผู้ขาดจิตอาสา ย่อมไม่มีการเผื่อแผ่แบ่งปัน, ไม่เอื้อเฟื้อเกื้อกูลกัน ไม่รู้จักการให้ ไม่คำนึงถึงผู้อื่น เมื่อประกอบกิจสิ่งใดไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชน รวมทั้งบ้านเมืองประเทศชาติของตนและคนอื่นที่อาศัยอยู่บนโลก

การเริ่มต้นของ "จิตอาสา" หรือ "จิตสาธารณะ" คือเริ่มจากไม่เบียดเบียนตนเองและคนอื่น แล้วเผื่อแผ่แบ่งปันเอื้อเฟื้อเกื้อกูลผู้คนและชุมชน ทานและการอาสาสมัคร

สรุปว่า หากบุคคลไม่มีจิตอาสา หรือไม่มีจิตสาธารณะหมาย มักกระทำด้วยจิตวิญญาณ ที่ขาดความรัก ขาดความเอื้ออาทรต่อคนอื่นและสังคมรอบ ๆ ตัวรวมไปถึงประเทศชาติบ้านเมือง ขาดคุณธรรมจริยธรรม และนำไปสู่การกระทำที่เสื่อมเสียหรือเป็นปัญหาต่อสังคม และประเทศชาติ

หน่วยที่ 2

วจนลิลากับการเจรจาต่อรอง

คำอธิบายหน่วยการเรียนรู้

ความหมายและความสำคัญของการเจรจาต่อรอง ลักษณะของรูปแบบในการเจรจาต่อรอง วิธีการในการเจรจาต่อรอง ขั้นตอนของการเสนอเจรจาต่อรอง เทคนิคในการเจรจาต่อรอง คุณลักษณะของผู้ที่จะเป็นนักเจรจาต่อรองที่ดี การเจรจาต่อรองผ่านอุปกรณ์สื่อสาร โทรคมนาคมยุคใหม่ ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลกระทบอย่างสำคัญในการเจรจาต่อรอง

วัตถุประสงค์

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถ ดังนี้

1. วางแผนในการเจรจาต่อรองได้เมื่อกำหนดสถานการณ์ให้
2. แสดงความเป็นนักเจรจาต่อรองที่ดีและวิธีการเจรจาต่อรองได้เมื่อกำหนดกรณีศึกษาให้

เค้าโครงเนื้อหา

การเจรจาต่อรอง คือกระบวนการที่บุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไป ดำเนินการแลกเปลี่ยนข้อเสนอสันองในเรื่องที่ต่างฝ่ายต่างมีประโยชน์ได้เสีย แล้วต่างฝ่ายต่างพยายามลดหย่อนผ่อนปรนเงื่อนไขข้อเรียกร้องระหว่างกัน เพื่อแสวงหาข้อยุติ ที่ทุกฝ่ายตกลงยอมรับกันได้ โดยใช้การโน้มน้าว ความอะลุ่มอล่วย การประนีประนอม ในลักษณะต่างตอบแทนกัน เป็นวิถีทางไปสู่ความตกลง โดยไม่ใช้พลังกำลังรุนแรงเข้าบังคับกัน ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

- ลักษณะและรูปแบบในการเจรจาต่อรอง เป็นการกล่าวถึง การเจรจาที่มีลักษณะเป็นการร่วมมือ การเจรจาที่มีลักษณะเป็นการแข่งขัน
- แบบของการเจรจา เป็นการเจรจาแบบทวิภาคี และพหุภาคี
- วิธีการในการเจรจาต่อรอง เป็นกฎข้อบังคับในการประชุม
- ขั้นตอนในการเจรจาต่อรองมี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการเจรจา ขั้นดำเนินการเจรจา และขั้นบังคับใช้ผลของการเจรจาให้ปฏิบัติได้จริง
- ยุทธวิธีในการเจรจาต่อรอง เป็นการกล่าวถึงกลวิธีการเจรจาต่อรองที่ทำให้ประสบความสำเร็จ
- คุณลักษณะของผู้ที่จะเป็นนักเจรจาต่อรองที่ดี เป็นการกล่าวถึง คุณสมบัติที่ดีของผู้ที่จะทำการเจรจาต่อรอง ได้แก่ ยึดสาระในหลักธรรมที่เรียบง่ายแต่เข้าใจอย่างท่วง

แท้ มีคุณสมบัติที่ดีโดยทั่วไป บุคลิกภาพดี มีคุณสมบัติของนักเจรจา มีศิลปะและความสามารถในการใช้ภาษาในการสื่อความหมายตลอดจนศิลปะในการจูงใจคน เป็นผู้มีความรู้สำนึกที่ดี เป็นนักประนีประนอม และเป็นผู้มีวินัยที่ดี และกล้าตัดสินใจ

- การเจรจาต่อรองผ่านอุปสรรคสื่อสารคมนาคมยุคใหม่ ได้แก่ โทรศัพท์ ต้องระมัดระวังในเรื่องสีหน้า ท่าทาง และน้ำเสียง
- ปัจจัยธรรมดา ๆ ที่มีผลกระทบอย่างสำคัญ ต่อการเจรจาต่อรอง ได้แก่ ความสุขุม รอบคอบ และบุคลิกภาพที่ดี

กิจกรรมฝึกอบรม

1. วิทยากรบรรยายเกี่ยวกับแนวคิดในการเจรจาต่อรอง เรื่อง “วัจนลีลากับการเจรจาต่อรอง” ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที
2. ประชุมกลุ่มย่อยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ร่วมกันศึกษากรณีศึกษา และดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดในใบงาน ให้เวลา 30 นาที
3. เสนอผลงานกลุ่มโดยการแสดงบทบาทสมมติ (role play) ให้เวลากลุ่มละ 10 นาที
4. รับฟังข้อเสนอแนะข้อคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ซักถาม ให้เวลากลุ่มละ 5 นาที

สื่อการประกอบการอบรม

1. Power point
2. visualizer
3. flip chart
4. เอกสารความรู้ 2

การวัดและประเมินผล

ประเมินความเหมาะสมของกิจกรรมฝึกอบรม และคุณลักษณะด้านการเจรจาต่อรองภายหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม

กรณีศึกษา 2.1

คุณพรพิมล พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ เธอได้ไปสมัครงาน ณ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในการให้บริการ แต่เงินเดือนที่โรงพยาบาลเสนอให้แรกรับเป็นเงิน 15,000 บาท ซึ่งเธอคิดว่าค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับค่าครองชีพปัจจุบัน ซึ่งคุณพรพิมลคิดว่าเธอน่าจะเจรจาต่อรองกับผู้จัดการฝ่ายการพยาบาลให้ได้เงินเดือนประมาณ 20,000 บาท สำหรับคุณพรพิมลนี้เธอเป็นผู้ได้รับรางวัลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมตลอดหลักสูตร มีความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ และมีบุคลิกภาพดี

ระเบียบปฏิบัติของโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้นั้นจะให้เงินเดือนขั้นแรกแก่พยาบาลจบใหม่ 15,000 บาท มีหอพักให้เช่าราคาถูก 400 บาท / เดือน และมีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้สอบภาษาอังกฤษได้คะแนน โทเฟล เกิน 600 ขึ้นไปอีก 4,000 บาท / เดือน นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล สำหรับตนเอง และครอบครัว ตลอดจนบิดา มารดา บรรยาอากาศแวดล้อมในโรงพยาบาลสวยงาม และโอเอียง มีผู้มาใช้บริการมากโดยเฉพาะชาวต่างชาติ มีระบบบริหารจัดการในโรงพยาบาลที่ทันสมัย สะดวกรวดเร็ว และเป็นโรงพยาบาลที่มีรุ่นพี่หลายคนปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลแห่งนี้

ใบงานที่ 2.1

การสร้างเสริมคุณลักษณะการเจรจาต่อรอง

กิจกรรม

1. จงช่วยกันวิเคราะห์สถานการณ์ และวางแผนในการเจรจาต่อรอง โดยแบ่งเป็น 2 ฝ่าย ฝ่ายแรกเป็นคุณพรพิมล อีกฝ่ายเป็นผู้จัดการฝ่ายการพยาบาล (ให้เวลา 30 นาที)
2. แสดงวิธีการเจรจาต่อรองโดยแสดงบทบาทสมมติ (role play) (ให้เวลา 10 นาที)
3. รับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และซักถาม (ให้เวลา 5 นาที)

กรณีศึกษา 2.2

คุณสดใส พยาบาลวิชาชีพมีประสบการณ์ในการทำงานมา 10 ปี ปฏิบัติหน้าที่หอผู้ป่วยศัลยกรรม โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง มีความต้องการทำงานเฉพาะเวรเช้า ไม่ต้องการปฏิบัติงานในเวรบ่ายหรือเวรดึก เนื่องจากเธอมีบ้านอยู่ไกลที่ทำงาน ทำให้ลำบากในการเดินทาง และไม่ปลอดภัยกับทั้งมีภาระในการรับส่งบุตรไปเรียนหนังสือ จึงได้ไปพบหัวหน้ากองการพยาบาลเพื่อขอย้ายไปปฏิบัติงานที่แผนกผู้ป่วยนอก หัวหน้ากองการพยาบาลไม่ยอมให้ย้ายไปเนื่องจากตึกนั้นมีพยาบาลจำกัดอยู่แล้ว

ใบงานที่ 2.2

การสร้างเสริมคุณลักษณะการเจรจาต่อรอง

กิจกรรม

1. จงช่วยกันวิเคราะห์สถานการณ์ และวางแผนในการเจรจาต่อรอง โดยแบ่งเป็น 2 ฝ่าย ฝ่ายแรกเป็นคุณสดใส อีกฝ่ายเป็นหัวหน้ากองการพยาบาล (ใช้เวลา 30 นาที)
2. แสดงวิธีการเจรจาต่อรองโดยแสดงบทบาทสมมติ (role play) (ใช้เวลา 10 นาที)
3. รับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และซักถาม (ใช้เวลา 5 นาที)

กรณีศึกษา 2.3

ณ หอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง เป็นหอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิงรวม แพทย์ได้จำหน่ายผู้ป่วยหญิงอายุ 82 ปี ป่วยด้วยโรคติดเชื้อในกระแสโลหิต มีแผลกดทับที่ก้นลึกที่ถึงกระดูก และมีโรคเบาหวาน หัวใจ และโรคไตร่วมด้วย ผู้ป่วยมีอาการสับสน จะดิ่งสายให้อาหารออกต้องใส่ที่ครอบมือไว้ไม่สามารถเคลื่อนไหวตนเองได้ หลังจากรักษาอยู่โรงพยาบาลจนอาการติดเชื้อดีขึ้นแพทย์จึงส่งจำหน่ายออกจากโรงพยาบาล โดยให้คำแนะนำญาติในการทำแผล และการให้อาหารทางสายให้อาหาร แต่ญาติอยากให้ผู้ป่วยอยู่ต่ออีก 1 สัปดาห์ เพื่อการเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ในการดูแลผู้ป่วย จึงได้ไปเจรจาทอรองกับหัวหน้าตึก

สำหรับระเบียบของโรงพยาบาลนี้ต้องการให้ระยะเวลาในการอยู่โรงพยาบาลน้อยที่สุด เพื่อลดอัตราครองเตียง เนื่องจากมีผู้ป่วยมากจนล้นเตียง จึงต้องรีบจัดการให้ผู้ป่วยที่แพทย์จำหน่ายให้กลับบ้านโดยเร็วที่สุด

ใบงานที่ 2.3

การสร้างเสริมคุณลักษณะการเจรจาต่อรอง

กิจกรรม

1. จงช่วยกันวิเคราะห์สถานการณ์ และวางแผนในการเจรจาต่อรอง โดยแบ่งเป็น 2 ฝ่าย ฝ่ายแรกเป็นหัวหน้าตึก อีกฝ่ายเป็นญาติผู้ป่วย (ใช้เวลา 30 นาที)
2. แสดงวิธีการเจรจาต่อรองโดยแสดงบทบาทสมมติ (role play) (ใช้เวลา 10 นาที)
3. รับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และซักถาม (ใช้เวลา 5 นาที)

ใบความรู้ที่ 2

การเจรจาต่อรอง

ในการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์ในสังคม ทุกคนต่างมีประสบการณ์ในการเจรจาต่อรอง กับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา แต่ไม่มีใครจะคำนึงถึงหลักการและเหตุผลของการเจรจาต่อรอง ส่วนใหญ่จะใช้สามัญสำนึกเป็นเกณฑ์ ต่อเมื่อเป็นการเจรจาต่อรองอย่างเป็นทางการ ไม่ว่าจะเป็นในทางธุรกิจ การเมือง หรือการทูต จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเจรจาต่อรอง และพบว่า การเจรจาต่อรอง เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่น่าสนใจศึกษา ซึ่งสันทัด ศะศิวิณิช (2551 : ออนไลน์) ได้รวบรวมไว้ดังนี้

1. คำจำกัดความ

การเจรจาต่อรอง คือกระบวนการที่บุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไปดำเนินการแลกเปลี่ยนข้อเสนอสองในเรื่องที่ต่างฝ่ายต่างมีประโยชน์ได้เสีย แล้วต่างฝ่ายต่างพยายามลดหย่อนผ่อนปรนเงื่อนไขข้อเรียกร้องระหว่างกัน เพื่อแสวงหาข้อยุติที่ทุกฝ่ายตกลงยอมรับกันได้ โดยใช้การโน้มน้าว ความอะลุ่มอล่วย การประนีประนอม ในลักษณะต่างตอบแทนกัน เป็นวิถีทางไปสู่ความตกลง โดยไม่ใช้พลังกำลังรุนแรงเข้าบังคับกัน

2. เหตุที่ต้องมีการเจรจาต่อรอง

- เมื่อเราต้องการอะไรบางอย่างจากผู้ใด และผู้นั้นจะยินยอมให้ต่อเมื่อเรามีสิ่งใดสิ่งหนึ่งแลกเปลี่ยน โดยผู้นั้นอาจเป็นฝ่ายตั้งเงื่อนไขเรียกร้องสิ่งแลกเปลี่ยนนั้น หรือเราอาจเป็นฝ่ายเสนอให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งเพื่อแลกเปลี่ยนทดแทนก็ได้
- จะมีการเจรจาต่อรองเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่ทำให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทุกฝ่ายของคู่สัญญามีโอกาสที่จะได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากที่ฝ่ายตนกำลังได้รับอยู่แล้วในขณะนั้น

3. การเจรจาต่อรองทำไปเพื่อประโยชน์ของฝ่ายตน

ในการเจรจาต่อรองจะไม่มีใครยอมเสียประโยชน์หรือมุ่งจะให้ฝ่ายอื่นได้รับประโยชน์ไปเพียงฝ่ายเดียวต่างฝ่ายต่างจะพยายามต่อรองให้ฝ่ายตนได้รับประโยชน์มากที่สุด เมื่อใดตกลงยอมรับกันได้ ถือว่าการเจรจาสำเร็จโดยยุติธรรมเสมอ แม้คนภายนอกจะเห็นว่าไม่เป็นธรรมก็ตาม

4. การเจรจาต่อรองเป็นกิจวัตรในชีวิตประจำวันของคนทั่วไปอยู่แล้ว

ทุกคนต่างมีประสบการณ์ในการเจรจาต่อรองในชีวิตประจำวันของตนอยู่แล้ว แต่เมื่อจะเป็นนักเจรจาต่อรองในทางธุรกิจ ในทางการเมือง หรือในทางการทูต ก็จำเป็นจะต้องศึกษาหลักการเจรจาต่อรอง และพัฒนาศิลปะในการสื่อสารและการจูงใจให้เข้าใจอย่างแทน

5. ลักษณะและรูปแบบในการเจรจาต่อรอง

5.1 ลักษณะของการเจรจาต่อรอง

5.1.1 การเจรจาที่มีลักษณะเป็นการร่วมมือ (Win-Win) คือต่างฝ่ายต่างแสวงหาข้อตกลงที่จะทำให้ทุกฝ่ายที่ร่วมเจรจาได้รับประโยชน์ด้วยกัน การเจรจาต่อรองในลักษณะนี้มีผลทำให้คู่เจรจาคบกันได้นาน เป็นมิตรหรือเป็นคู่ค้าถาวร

5.1.2 การเจรจาที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกัน (Win-Lose) คือ มุ่งที่จะให้ฝ่ายตนได้รับประโยชน์เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่คำนึงว่าฝ่ายอื่นจะได้รับประโยชน์หรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นที่จะให้ได้ประโยชน์ทั้งหมด หรือไม่ก็ยอมสูญเสียทั้งหมดไปเลย การเจรจาในลักษณะนี้มักจะไม่ใช่การประนีประนอม อาจมีผลเป็นการแข่งขัน กลายเป็นคู่แข่งที่ขาดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน หรืออาจกลายเป็นศัตรูกันไปเลยก็ได้

5.2 แบบของการเจรจา มีอยู่ 2 แบบ คือ

5.2.1 การเจรจาแบบทวิภาคี (Bilateral Negotiation) เป็นการเจรจาที่มีคู่เจรจายู่เพียง 2 ฝ่าย นิยมดำเนินการเจรจาโดยไม่เคร่งครัดต่อพิธีการ (Protocol) ในการเจรจามาก แต่ยึดถือหลักการในเรื่องมรรยาทสังคมเป็นเกณฑ์

5.2.2 การเจรจาแบบพหุภาคี (Multilateral Negotiation) คือ การเจรจาแบบที่มีหลายฝ่ายร่วมในการเจรจา การเจรจาแบบนี้จะมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องของอาวุโสและศักดิ์ศรีขององค์กร ที่มีผู้แทนเข้าร่วมประชุมด้วยกัน จึงต้องดำเนินการประชุมโดยรักษาระเบียบพิธีการในการประชุมอย่างเคร่งครัด

6. พิธีการในการเจรจาต่อรอง (Negotiation protocol)

ตามปกติการเจรจาต่อรองอย่างเป็นทางการจะต้องมีพิธีการและระเบียบวาระ แต่โดยมากมักจะเจรจาต่อรองกันไปตามเหตุการณ์เฉพาะหน้า ในหลักการแล้ว คู่เจรจาควรเลือกวิธีการในการเจรจา วิธีการดังกล่าวนี้เรียกว่าพิธีการในการเจรจา (Negotiation protocol) ตัวอย่าง เช่น กำหนดให้คู่เจรจาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้จัดทำข้อเสนอ-สนองเบื้องต้น กำหนดให้ใช้ภาษาใดในการเจรจา เป็นต้น

สำหรับการเจรจาหลายฝ่าย ซึ่งมักจะทำกันในลักษณะเป็นการประชุมเจรจา จำเป็นต้องมีแบบพิธีในการเจรจา ที่เรียกว่า กฎข้อบังคับในการดำเนินการประชุม (Rules of Procedure) อยู่เสมอ และผู้เข้าร่วมประชุมแต่ละฝ่ายจะหมุนเวียนกันขึ้นมาเป็นประธานที่ประชุมในการเจรจาต่อรองนั้น ระบบนี้ใช้ในการประชุมระหว่างประเทศอย่างเคร่งครัดเสมอ

7. ขั้นตอนของการเจรจาต่อรอง

การเจรจาต่อรองมีขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 3 ขั้นตอน คือ

- ขั้นเตรียมการเจรจา
- ขั้นตอนการเจรจา

- ขึ้นบังคับใช้ผลของการเจรจาให้ปฏิบัติได้จริง
- อาจจำเป็นต้องเพิ่มอีกขั้นตอนหนึ่ง คือ ขั้นการรื้อฟื้นเรื่องขึ้นมาเจรจากันใหม่

7.1 ขั้นเตรียมการ

7.1.1 การพิจารณาเบื้องต้นเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการเจรจาต่อรองก่อนที่จะตัดสินใจเปิดการเจรจาต่อรองในเรื่องใด จะต้องกำหนดกลยุทธ์โดยนำเอาสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมทั่วไป แม้ที่ไม่เกี่ยวกับการเจรจานั้นโดยตรงก็ตาม มาเป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อกำหนดเบื้องต้นว่าในสถานการณ์นั้นควรจะเปิดการเจรจาหรือไม่ แล้วจึงนำข้อมูลที่เป็นสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมโดยตรงของทั้งสองฝ่ายมาพิจารณาอย่างถ่องแท้ว่าเราต้องการอะไร มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างไร เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ แล้วจึงจะกำหนดยุทธวิธีในการเจรจาต่อไป

7.1.2 การกำหนดยุทธศาสตร์ในการเจรจาต่อรอง

ในการกำหนดยุทธศาสตร์ จำเป็นต้องเตรียมข้อมูลและศึกษาประเด็นปัญหาต่อไปนี้ให้พร้อม

- (1) เตรียมข้อมูลและปัญหาที่เกิดจากฝ่ายตนเอง (Introspection)
- (2) เตรียมข้อมูลและปัญหาที่เกิดจากฝ่ายอื่น (Extrospection)
- (3) เตรียมข้อต่อรองที่อาจใช้เป็นตัวเลือก (Alternative proposals)
- (4) การเตรียมหาเหตุผลและหลักฐานให้พร้อม (Evidence & Reason)

แล้วจึงจะวางแผนปฏิบัติการ

7.1.3 การกำหนดยุทธวิธีสำหรับการเจรจาต่อรอง

เมื่อได้กำหนดยุทธศาสตร์และกำหนดแผนปฏิบัติการแล้ว จึงกำหนดยุทธวิธีที่จะนำมาปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลในการเจรจาต่อรองต่อไป โดยกำหนดสิ่งต่อไปนี้

- (1) เตรียมสรรหาบุคคลที่เหมาะสมจะเป็นผู้แทนไปเจรจาในภารกิจนั้น
 - (ก) ศักดิ์ศรีและระดับความสามารถของผู้แทนที่จะไปเจรจา
 - (ข) อำนาจที่ทัดเทียมกันของคู่เจรจา
- (2) การเตรียมสรรหาสถานที่ที่ใช้ในการเจรจา โดยพิจารณาว่า ถ้าเจรจาในพื้นที่ของฝ่ายใด ฝ่ายนั้นย่อมจะมีกำลังใจและพลังอำนาจสูงกว่า
- (3) การกำหนดวันและเวลาสำหรับการเจรจา พิจารณาความจำกัดในเรื่องเงื่อนไขเวลาของสิ่งที่เป็นเป้าหมายในการเจรจาต่อรองนั้น

7.2 ขั้นตอนในการดำเนินการเจรจา

ในขั้นตอนนี้ ผู้เข้าร่วมการเจรจาต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวอย่างเต็มที่ และจะต้องรักษา กฎ ระเบียบ และพิธีการในการเจรจาต่อรอง ตลอดจนบรรยากาศด้วยความระมัดระวังอย่างมาก โดย

ใช้เทคนิคในการเจรจาอย่างฉลาดและแนบเนียน กับจะต้องคำนึงถึงชนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของแต่ละฝ่าย ที่อาจขัดกันไว้ด้วยเสมอ

7.3. ขั้นการมีผลบังคับใช้

เป็นขั้นตอนที่จะให้มีการปฏิบัติตามผลของการเจรจาที่ได้ตกลงกันได้ โดยทำสัญญาหรือความตกลงระหว่างกันไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปแบบที่ถูกต้องตามกฎหมายอย่างระมัดระวัง ถ้าเป็นความตกลงระหว่างประเทศหรือสัญญาข้ามชาติก็ต้องคำนึงถึงการใช้กฎหมายของชาติใดบังคับด้วย

7.4. ขั้นการรื้อเรื่องขึ้นเจรจาใหม่

เฉพาะในบางกรณี คู่สัญญาอาจรื้อเรื่องขึ้นเจรจากันใหม่ เช่น เมื่อทำสัญญากับองค์กรของยุโรปแล้ว มักจะยึดมั่นอยู่กับข้อตกลง แต่ถ้าทำความตกลงกับญี่ปุ่นแล้ว เมื่อใดมีการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ที่จะเอื้อประโยชน์ ญี่ปุ่นอาจจะขอรื้อเรื่องขึ้นเจรจากันใหม่เสมอ

8. เทคนิคในการเจรจาต่อรอง

8.1. ยุทธศาสตร์ในการเจรจาต่อรอง

8.1.1 รู้เรา-รู้เขา รบร้อยครั้ง ชนะร้อยครั้ง

(ปราชญ์ซุนวู ได้กล่าวไว้ว่า

รู้เรา – รบร้อยครั้ง จะชนะ 50 ครั้ง

รู้เขา – รบร้อยครั้ง จะชนะ 50 ครั้ง

ฉะนั้น เมื่อรู้ทั้งเราและเขา – รบ 100 ครั้ง จึงชนะได้ทั้ง 100 ครั้ง)

แต่อย่าให้คู่แข่งฝ่ายตรงข้ามรู้ว่าเรารู้ทันเขาในเรื่องต่าง ๆ

8.1.2 ยึดมั่นในหลักการและเป้าหมายให้เหนียวแน่น

8.1.3 รู้จักแสดงศักยภาพที่จะทำให้คู่แข่งเชื่อถือนและยำเกรงในพลังอำนาจของเรา

8.1.4 รู้ข้อจำกัดในเรื่องเวลา ทั้งของฝ่ายเราและฝ่ายเขา

8.1.5 รู้จักการลงทุนที่คุ้มค่า อย่าลงทุนให้แก่การเจรจาในประเด็นใดจนเกินไป

8.1.6 เป็นฝ่ายก้าวหน้าในการแสวงหาประเด็นแปลกใหม่เพื่อให้การเจรจาสามารถ

ดำเนินต่อไปได้จนบรรลุผลสำเร็จ

8.1.7 รู้จักอ้างกฎเกณฑ์และบรรทัดฐานที่ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้เกิดการยอมรับ

8.1.8 รู้สำนึกไว้เสมอว่าการเจรจาย่อมไม่มีอะไรตายตัว

8.2 ยุทธวิธีในการเจรจาต่อรอง

8.2.1 สืบหาความต้องการของฝ่ายตรงข้ามหรือฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง

8.2.2 คำนึงถึงเป้าหมายของการเจรจาอยู่เสมอ

8.2.3 แสดงเจตนาอ่อนข้อให้แก่ฝ่ายตรงข้ามเมื่อถึงจังหวะที่สมควร เพื่อให้เห็นถึง

ความ

มีน้ำใจ ทั้ง ๆ ที่เราได้แสดงให้เห็นศักยภาพที่เหนือกว่าเขาอยู่ตลอดเวลา

8.2.4 ใช้ข้อจำกัดในเรื่องเวลาของทุกฝ่าย ให้เป็นประโยชน์ทั้งทางรุกและทางรับ

8.2.5 ยื่นข้อเสนอที่เราพร้อมจะแลกเปลี่ยนให้ได้ในทันที ก่อนที่เขาจะเรียกร้อง

8.2.6 ปรับการเจรจาให้ยืดหยุ่น เข้มข้น หรือผ่อนปรนให้เหมาะสมได้อย่างคล่องตัว

8.2.7 อย่าพลาดโอกาสในการยกเลิกหรือเริ่มต้นใหม่ประเด็นใด ๆ เมื่อได้จังหวะ

8.2.8 การจดดีกว่าการจำ การจดทำให้เรียงลำดับขั้นตอนก่อนหลังได้ ไม่สับสน

8.3. ข้อห้าม

8.3.1 อย่าถือว่าคู่แข่งเป็นศัตรู แต่ให้ถือว่าเป็นหุ้นส่วนในการเจรจาต่อรอง

8.3.2 อย่าใช้วิธีการขู่ขู่คุกคาม ใช้การประนีประนอม ผ่อนปรนกัน เป็นหลัก

8.3.3 อย่าเอาใจผู้อื่นเป็นส่วนตัว จงลืมนึกเป้าหมายของการเจรจา

8.3.4 อย่าคิดว่าทุกคนคิดเหมือนที่เราคิด ต่างคนก็ต่างมีมุมมองของตน

8.3.5 อย่าลืมหือทางถอยให้แก่ตนเองและเปิดทางถอยให้แก่ฝ่ายตรงข้ามด้วย

8.3.6 อย่ารีบร้อนในการให้คำตอบ

8.3.7 อย่าสถาปนาสถานะหรือตำแหน่งใดให้คู่แข่งฝ่ายตรงข้าม

8.3.8 อย่าละเลยเรื่องมารยาทสังคม

9. คุณลักษณะของผู้ที่จะเป็นนักเจรจาต่อรองที่ดี

ผู้จะเป็นนักเจรจาต่อรองที่ดีได้ ควรจะมีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ

9.1 ยึดสาระในหลักธรรม ที่เรียบง่าย แต่ต้องเข้าใจอย่างถ่องแท้ แล้วนำมาปฏิบัติโดยใช้เหตุผล จะทำให้การเจรจาต่อรองเป็นไปได้อย่างราบรื่นและบรรลุผลดี

ตัวอย่างหลักธรรมที่สมควรนำมาเป็นหลักปฏิบัติ เช่น

9.1.1 สัมปยุตธรรม ซึ่งมีอยู่ 7 ประการ คือ

(1) รู้จักเหตุ (ธัมมัญญตา)

(2) รู้จักผล (อัตถัญญตา)

(3) รู้จักตนเอง (อัตตัญญตา)

(4) รู้จักความพอเหมาะพอดี (มัตตัญญตา)

(5) รู้จักกาลเวลา ว่า เมื่อไรควรหรือไม่ควร (กาลัญญตา)

(6) รู้จักคนรอบข้างในสังคมของตน (ปริสสัญญตา)

(7) รู้จักเลือกคบคน รู้จักเลือกใช้คน (ปุคคลปโรปรัญญตา)

9.1.2 อริยสัจ 4 หากนำมาพิจารณาในทางเปรียบเทียบเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาทั้งปวงจะประสบวิธีการที่เรียบง่ายและได้ผลจริงเสมอ

- (1) ทุกข์ เทียบเท่ากับ ปัญหา
- (2) สมุทัย เหตุแห่งทุกข์ เมื่อรู้แล้วว่าปัญหาคืออะไร ก็ต้องหาต้นเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหานั้นให้ได้
- (3) นิโรธ วิธีระงับทุกข์ เมื่อรู้ว่าอะไรคือปัญหา และปัญหานั้นเกิดขึ้นจากอะไร แล้วแสวงหาจนรู้วิธีที่จะระงับหรือขจัดหรือแก้ปัญหานั้นต่อไป
- (4) มรรค ทางปฏิบัติในการระงับทุกข์ เมื่อรู้ว่าเป็นปัญหาคืออะไร รู้ต้นเหตุและแนวทางในแก้ปัญหาแล้ว เราจึงกำหนดวิถีทางในการปฏิบัติ เพื่อดำเนินการแก้ปัญหานั้นต่อไป

9.2 มีคุณสมบัติที่ดีโดยทั่วไป

- มีบุคลิกภาพดี
- มีคุณสมบัติของนักเจรจาต่อรอง
- มีความรู้ความสามารถและศิลปะในการสื่อความหมาย
- มีศิลปะและความสามารถในการจูงใจ
- มีสามัญสำนึกที่ดี
- เป็นนักประนีประนอม
- เป็นคนมีวินัยดี และ กล้าตัดสินใจ

9.3 มีบุคลิกภาพดี นักเจรจาต้องมีบุคลิกภาพดีครบทุกองค์ประกอบ คือ

9.3.1 รูปลักษณ์ทางกายดี

9.3.2 ภูมิธรรมและปัญญาดี และมีความสามารถและศิลป์ ในการสื่อสารสูง

9.3.3 มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี

9.3.4 มีมรรยาทดี และรู้ระเบียบ- พิธีการ ซึ่งจะทำให้เรามีทั้งเสน่ห์ และอำนาจ ในทุกเวที ที่เราเข้าร่วมในการเจรจาต่อรอง

9.4 มีคุณสมบัติของนักเจรจา (จากพุทธสูตร ใน พระไตรปิฎก)

9.4.1 ฟังเป็น รู้จักฟังเมื่อผู้อื่นพูด ถ้ารู้จักถามยิ่งจะได้ประโยชน์สูง

9.4.2 ให้ผู้อื่นฟังเป็น คือรู้วิธีถ่ายทอดข้อมูลให้ผู้อื่นฟังแล้วเข้าใจง่าย

9.4.3 รอบรู้ ต้องมีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ หลากหลาย รู้ได้มากเท่าไรก็ยิ่งดี เช่นรู้ว่าสาระของเรื่องเกี่ยวกับ ใคร อะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร และทำไม

9.4.4 จำแม่นยำ จำแม่นยำรู้สาระให้ครบถ้วน อย่างน้อย 3 ประการ เช่น

- จำแม่นยำ ใคร หรืออะไร ชัดเจนว่า คนไหน หรือสิ่งใด ไม่สับสน

- คนหรือสิ่งนั้น มีลักษณะอย่างไร
- คนหรือสิ่งนั้นมีคุณค่าอย่างไร

9.4.5 รู้กระจ่างในเรื่องที่เจรจา จะไปเจรจาเรื่องใดต้องมีความรู้จริงในเรื่องนั้น

9.4.6 ให้ผู้อื่นรู้กระจ่างได้ด้วย หมายถึงสามารถถ่ายทอดสิ่งที่เรารู้จริงอยู่แล้วนั้นให้ผู้อื่นรู้กระจ่างตามที่เราเข้าใจได้ด้วย จะได้พูดเรื่องเดียวกันได้เข้าใจ

9.4.7 รู้ว่าอะไรเป็นประโยชน์และอะไรไม่เป็นประโยชน์

9.4.8 ไม่ชวนทะเลาะ คือรู้จักประนีประนอมในเรื่องที่ขัดกัน ไม่ใช่วิธีหักหาญ ชื่อนี้สำคัญมาก ในเมื่อต่างฝ่ายต่างรักษาสถาปัตยกรรมของฝ่ายตน ย่อมจะไม่ยอมให้กันง่าย ๆ เมื่อขัดกันเหลือทางถอยให้กันไว้บ้าง จะจบลงด้วยดี

9.5 มีศิลปะและความสามารถในการใช้ภาษาในการสื่อความหมาย

การสื่อความหมายเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันเป็นเรื่องสำคัญ เราต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์ ที่รับข้อมูลข่าวสารผ่านประสาทตาถึง 87% ผ่านประสาทหูแค่ 9% และผ่านประสาทหูเพียง 4 % เท่านั้น จึงมีผลให้การพูดอย่างธรรมดาสามารถสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้ฟังจำกัดเพียง 7% ของ 100% ที่ต้องการให้เข้าใจ แต่ถ้าใครรู้จักเลือกใช้ถ้อยคำให้เป็น จะสามารถสร้างความเข้าใจเพิ่มขึ้นได้อีก 38% และภาษากายสามารถสร้างความเข้าใจเพิ่มได้อีกถึง 55%

หลักการสำคัญ คือ

- สื่อสารด้วยการใช้ภาษาที่เข้าใจได้ง่าย
- สื่อในทางสร้างสรรค์ และเลือกแต่สิ่งที่เป็นไปได้
- รู้จักการใช้ภาษากายที่พอเหมาะพอควร
- อ่านภาษากายของอีกฝ่ายหนึ่งออก

การอ่านภาษากายออก สามารถทำให้อ่านความคิดที่แอบแฝงอยู่ของคู่เจรจาได้อย่างลึกซึ้ง ภาษากายนั้น ปรากฏให้ผู้อื่นเห็นและอ่านออกได้ ตั้งแต่การปรากฏตัว กิริยาอาการ รวมไปถึงมรรยาท ซึ่งจะสามารถสร้างความประทับใจให้แก่ผู้พบเห็น ไม่ว่าจะรักหรือเกลียด ชอบหรือชัง คบหรือไม่คบ และเชื่อหรือไม่เชื่อได้ ภายในเวลาจำกัดเพียงแค่ 4 วินาทีเท่านั้น

9.6 ศิลปะในการจูงใจคน

นักเจรจาต่อรองจำเป็นต้องใช้ศิลปะในการจูงใจคน

9.6.1 หลักธรรมชาติในการจูงใจคน

- สร้างสัมพันธไมตรีกับทุกคนตั้งแต่แรกพบ อย่างน้อยปฏิบัติตามคำ 9 คำ ซึ่งบุคลากรทั้งหลาย โดยเฉพาะนักธุรกิจและผู้ให้บริการ ควรปฏิบัติให้เป็นนิสัย คือมองหน้า สบตา

ยิ้ม ทักทาย ได้ถาม ตอบคำถาม ให้คำแนะนำ กล่าวคำขอบคุณ และกล่าวคำอำลา แต่ต้องปฏิบัติด้วยความเข้าใจในความหมาย และทำได้ถูกต้อง

- เคารพเกียรติและภูมิปัญญาของผู้อื่นด้วยความจริงใจในสิ่งที่สมควร อย่าตำหนิหรือสอนใครถ้าเขาไม่ได้ถามขอความรู้ ถ้าจำเป็นจะต้องตำหนิก็ต้องตำหนิตนเองก่อน แล้วจึงยกเรื่องขึ้นเปรียบเทียบเพื่อให้เขารู้สึกว่าเราตั้งใจเพื่อประโยชน์ของเขา เรายังก็ผิดได้ แต่เมื่อผิด เราก็แก้ไขตนเองแล้ว

- เคารพความต้องการของผู้อื่นเสมอ ด้วยการให้ความสำคัญต่อความต้องการของเขา แม้เราเสนออะไร เราก็จะต้องโน้มนำเขาให้รู้สึกต้องการได้รับสิ่งที่เราได้เสนอให้เขารับ เมื่อสิ่งที่เราเสนอกลายเป็นสิ่งที่เขาต้องการแล้ว เราก็จะได้สิ่งที่เราต้องการ ในเรื่องนี้ ควรคำนึงถึงปัจจัย 8 ประการที่จำเป็นสำหรับมนุษย์ทั่วไปไว้เสมอ (ชาวพุทธที่สมณะถือว่าปัจจัยที่จำเป็นสำหรับชีวิตมนุษย์นั้น มีอยู่เพียง 4 ประการ แต่ชาวโลกทั่วไปในยุคปัจจุบันถือกันว่ามีอยู่ 8 ประการ)

- คำนึงอยู่เสมอว่า ทุกคนย่อมมีความคิด ความต้องการ และวิถีชีวิตของตนเอง เราต้องเคารพความคิด ความต้องการ และการดำเนินชีวิตของผู้อื่น ซึ่งอาจจะแตกต่างจากของเรา เพราะเขาย่อมมีเหตุผลตามวิถีชีวิตของเขา

- เป็นนักสนทนาที่ดี
- ให้ความสำคัญต่อผู้อื่นเสมอ โดยไม่ต้องลดความสำคัญของตนเอง
- การจำชื่อคนได้แม่นยำเป็นสิ่งสำคัญมาก

9.6.2 วิธีปฏิบัติในการจูงใจคน

- (1) อย่าสร้างศัตรู
- (2) พยายามหลีกเลี่ยงการโต้เถียงโต้แย้ง ถ้ามได้ ชี้แจงได้
- (3) อย่าขัดคอ หรือขัดจังหวะ เมื่อเขาพูด
- (4) ถ้าเราผิด ต้องสารภาพอย่างจริงใจ และกล่าวหาญ
- (5) หมั่นตั้งคำถามในประเด็นที่เจรจา โดยทำให้เขาต้องตอบรับ เช่น ใช่มั้ย ถูกต้อง เห็นด้วย เข้าใจ ฯลฯ
- (6) ใช้ไมตรีจิตในการเข้าถึงเหตุผลของฝ่ายตรงข้าม
- (7) ฝึกมองปัญหาในมุมมองเดียวกับที่ฝ่ายตรงข้ามมอง
- (8) เมื่อเราเสนอความคิด แล้วเขายอมรับและทักท้วงเอาว่าเป็นความคิดของเขาเอง เราต้องยอมรับทันที เพราะเราชนะแล้ว ที่สามารถทำให้เขายอมรับความคิดของเราได้แล้ว
- (9) มนุษย์ทุกคนต้องการความเห็นอกเห็นใจ
- (10) ทุกคนชอบให้คนอื่นขอร้อง เราต้องขอร้องด้วยเจตนาที่ดีงาม

(11) การนำเสนอของเราต้องปฏิบัติอย่างเราใจ

(12) ถ้าใช้วิธีใด ๆ ก็ยังไม่ได้ผล ลองใช้วิธีทำทายดูบ้าง อาจจะได้ผล

ในทันที เพราะมนุษย์ทุกคนชอบเอาชนะ

9.7 การเป็นผู้มีสามัญสำนึกที่ดี

สามัญสำนึกที่ดีเป็นคุณสมบัติที่ทำให้สามารถรู้ทันคนรอบข้างและสามารถปรับตนเองให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตที่เป็นปกติของสังคมที่ตนเข้าไปร่วมอยู่ด้วยได้อย่างราบรื่น

9.8 การเป็นนักประนีประนอม

การเจรจาต่อรองเป็นกระบวนการที่ไม่ใช่กำลังเข้าบังคับกัน และต้องใช้วิธีลดหย่อนผ่อนปรนเงื่อนไขข้อเรียกร้องของแต่ละฝ่ายให้บรรลุจุดที่ทุกฝ่ายยอมรับกันได้ ฉะนั้น การประนีประนอมจึงเป็นหลักการสำคัญสำหรับการเจรจาต่อรองเสมอ

9.9 การเป็นผู้มีวินัยที่ดีและกล้าตัดสินใจ

คุณสมบัติที่สำคัญข้อนี้ คือ การเป็นผู้มีอัจฉริยภาพในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา

(A.Q. = Adversity Quotient) ซึ่งผู้มีหลักการและประสบการณ์สูง หรือฝึกมาดี มักจะได้เปรียบผู้อื่น

10. การเจรจาต่อรองผ่านอุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมยุคใหม่

การสื่อสารทางโทรศัพท์ในยุค 3G เดียวนี้ ในระหว่างพูดกันทางโทรศัพท์ก็สามารถเห็นหน้ากันได้แล้ว การประชุมหลายฝ่ายทางโทรศัพท์กลายเป็นเรื่องธรรมดา การติดต่อเจรจากันทางโทรศัพท์ต้องระวังเพิ่มขึ้น สำเนียงและอารมณ์ที่ปรากฏออกมาจากคำพูด แม้การพูดทางโทรศัพท์จะไม่มีภาษากาย (ที่ไม่มีถ้อยคำ-นิพจน์ภาษา = Non-verbal language) สื่อออกไปให้เขาเห็น แต่ถ้อยคำและสູ່มเสียงของเราอาจแสดงอารมณ์ออกมาให้เขารู้ก็ได้ และยังปรากฏหน้าตาท่าทางให้เขาเห็นได้ด้วยแล้ว ก็อาจก่อให้เกิดได้ทั้งผลดีและผลร้ายโดยเราไม่รู้ตัว

11. ปัจจัยธรรมดา ๆ ที่มีผลกระทบอย่างสำคัญต่อการเจรจาต่อรอง

การใช้สามัญสำนึกและความสุขุมรอบคอบพอสมควรอาจช่วยให้การเจรจาประสบความสำเร็จได้ดี แต่ที่จะต้องถือเป็นหลักปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอก็คือ ต้องเจรจาต่อรองผ่านบุคลิกภาพที่ดีของเราโดยตลอด เพื่อให้การเจรจาประสบความสำเร็จโดยปราศจากศัตรู และจะมีผู้นิยมชมชอบอยู่รอบข้างด้วย

หน่วยที่ 3

ผูกสมัครใจรักภักดีการทำงาน

คำอธิบายหน่วยการเรียนรู้

ความผูกพันในงาน ครอบคลุมความผูกพันในงาน 4 มิติ ประกอบด้วย ค่านิยมเกี่ยวกับงานความทุ่มเทในงาน ความผูกพันในองค์กร กลุ่มงาน อาชีพ และภาระหน้าที่เกี่ยวกับงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงาน

วัตถุประสงค์

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถ ดังนี้

1. ตระหนักถึงความสำคัญของการผูกพันในงาน
2. เกิดแรงจูงใจให้เกิดความผูกพันในงาน
3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ที่จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันในงาน

เค้าโครงเนื้อหา

1. ความผูกพันในงานแบ่งเป็น 4 มิติ ได้แก่ ค่านิยมเกี่ยวกับงาน ความทุ่มเทในงาน ความผูกพันในองค์กร และความผูกพันในอาชีพ
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงาน ประกอบด้วย ความผูกพันในองค์กร แรงจูงใจในงาน เครือข่ายทางสังคม และปัจจัยด้านครอบครัว
3. การสร้างเสริมความผูกพันในงาน เป็นการวิเคราะห์ให้เห็นถึงผลประโยชน์ ที่จะเกิดขึ้นจากการที่มีความผูกพันในงาน

กิจกรรมฝึกอบรม

1. วิทยากรบรรยายให้ทราบถึงแนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันในงาน ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 45 นาที
2. แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมเป็น 3 กลุ่ม และแจกใบงานที่ 3
3. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มทำกิจกรรม ตามใบงานที่กำหนด
4. สรุปเป็นความคิดเห็นของกลุ่ม
5. ให้แต่ละกลุ่มนำเสนอผลงาน กลุ่มละ 10 นาที
6. วิทยากรให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และเปิดโอกาสให้ซักถาม 10 นาที

สื่อประกอบการอบรม

1. แผนการฝึกอบรม หน่วยที่ 3
2. ใบงานที่ 3
3. Power point
4. visualizer
5. flip chart
6. เอกสารใบความรู้ 3

การวัดและการประเมินผล

ประเมินความเหมาะสมของกิจกรรมฝึกอบรม และคุณลักษณะด้านความผูกพันในงานหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

ใบงานที่ 3

ความผูกพันในงาน

กิจกรรม

1. แบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็น 3 กลุ่ม
2. เลือกประธานและเลขาของกลุ่ม
3. ให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคนเล่าถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นในชีวิต และสาเหตุที่ทำให้ประสบความสำเร็จ หรือความล้มเหลว
4. วางแผนในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ
5. กล่าวถึงโอกาสที่จะมีความรู้สึภาคภูมิใจ หรือประสบความสำเร็จ
6. สรุปผลงานกลุ่ม (ข้อ 2 – 6 ให้เวลา 1 ชั่วโมง)
7. นำเสนอผลงานกลุ่ม ให้เวลากลุ่มละ 10 นาที
8. วิทยากรให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เปิดโอกาสให้ซักถาม 10 นาที

ใบความรู้ที่ 3

เทคนิคการสร้างความสุขและสนุกกับงาน

ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน คำกล่าวนี้นี้ยังใช้ได้เสมอในทุกยุคทุกสมัย แต่ผลงานที่จะออกมาดี หรือมีค่าได้นั้นคนที่ทำจะต้องมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะทำให้มีความตั้งใจและทุ่มเท และมีความสุขผูกพันในงาน (กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง : ออนไลน์) ได้กล่าวไว้น่าสนใจว่า ทุกข์หรือสุขอยู่ที่ใจ คงไม่มีใครจะทำให้เรามีความสุขหรือความทุกข์ได้นอกจาก “จิตใจของเราเอง” ซึ่งเป็นความคิด ความรู้สึกที่เกิดขึ้นต่อบุคคลสิ่งของหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เข้าไปสัมผัส โดยทั่วไปคนเราจะปล่อยให้ ความรู้สึกต่าง ๆ เข้ามามีผลทำให้มีความสุขหรือทุกข์ ดังนั้นการบริหารหรือควบคุมจิตใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อสร้างความสุขหรือสนุกกับงานที่กำลังทำอยู่ จึงควรมีการฝึกอยู่เสมอเพื่อให้จิตเป็นนาย กายเป็น บ่าว โดยมีเทคนิคและวิธีการง่าย ๆ ดังนี้

1. อย่าคิดเล็กคิดน้อยกับเรื่องเล็กน้อย

ไม่ควรเก็บเอาเรื่องต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันมาคิดทุกเรื่อง พยายามอย่านำคำพูดหรือ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวันมาเป็นอารมณ์ ให้คิดเสียว่าผ่านมาแล้วก็ผ่านไป หากมัวแต่เอาเวลามา คิดว่า วันนี้นายมาต่อว่าทำงานแย่ หรือผู้ให้บริการบ่นว่าพูดจาไม่สุภาพ เพื่อนร่วมงานพูดจาเสียดยี ย่อมไม่มีเวลาในการพัฒนางาน ควรจะ “คิดใหญ่ไม่คิดเล็ก” โดยคิดแต่สิ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับในหน้าที่การงานจากสังคมหรือคนรอบข้าง ควรจะใช้เวลาคิดถึง เป้าหมายและวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ และความคิดเหล่านี้จะส่งผลให้มีความ กระตือรือร้นในการทำงาน สนุกกับสิ่งที่ทำอยู่ตลอดเวลา

2. อย่าต่อว่าองค์กร

มีหลายคนที่ไม่รักในองค์กรที่ทำงานอยู่ ไม่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และมีความรู้สึกที่ “ทนอยู่” เพื่อรอรับเงินเดือนเมื่อครบสิ้นเดือนเท่านั้น มักจะต่อว่าหรือพูดถึงองค์กร ในทางไม่ดี เช่น ปรับเงินเดือนน้อย ให้โบนัสน้อย เป็นต้น ต้องไม่ลืมว่าเราเป็นผู้เลือกเข้ามาทำงาน ในองค์กรแห่งนี้ ซึ่งถือว่าเป็นบ้านหลังที่สองเพราะอาจจะต้องใช้เวลาอยู่ในบ้านหลังที่สองนี้มากกว่าที่ บ้านจริง ซึ่งเมื่อเลือกทำงานในองค์กรไหนควรรักองค์กรนั้น เพราะองค์กรมองเห็นศักยภาพและความสามารถของเรา ให้โอกาสเราไม่เหมือนองค์กรอื่นที่ปฏิเสธและไม่ยอมรับเรา คิดเพียงเท่านั้นจะ มีความรู้สึกดี ๆ กับองค์กร อาจไม่ถึงขนาดรักหรือผูกพัน แต่จะช่วยให้มีความสุขในการทำงานให้กับ องค์กร

3. อย่าเลือกทำงานที่รัก

หากไม่สามารถทำงานที่ตนเองรักได้ขอให้เลือกรักงานที่ทำ และเพื่อให้มีความสุขและ รู้สึกสนุกกับงานที่กำลังทำอยู่ขอให้พิจารณาในสิ่งต่อไปนี้

- 3.1 งานที่กำลังคืออะไร
- 3.2 ประโยชน์ที่จะได้รับจากงานนั้น ๆ
- 3.3 มีวิธีพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างไร
- 3.4 ต้องปรับปรุงศักยภาพหรือความสามารถในด้านใดบ้าง
- 3.5 จะหาวิธีการเรียนรู้งานใหม่ ๆ ได้อย่างไร
- 3.6 งานที่ทำอยู่มีอะไรบ้างที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์กับเป้าหมายในอนาคต

ขอให้ใช้เวลาในการคิดหาคำตอบจากคำถามเหล่านี้ แล้วจะพบว่า “คุณค่า” (value) ที่เกิดขึ้นในตนเองจะทำงานอย่างมีความสุขมีความตื่นตัวและกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองและการทำงานให้ดีขึ้น และพร้อมที่จะเรียนรู้งานใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

4. อย่าให้ร้ายหัวหน้างาน

หัวหน้างานมีหลายประเภท หลากหลายรูปแบบ ได้แก่ หัวหน้าเจ้าอารมณ์ หัวหน้าสั่งอย่างเดียว หัวหน้าชอบคนประจบ หัวหน้าที่ทำแต่งงาน ซึ่งในชีวิตการทำงานของเราจะไม่สามารถเลือกทำงานกับหัวหน้างานในแบบที่เราชอบได้ และอาจต้องพบกับหัวหน้างานในแบบที่เราไม่ชอบ นั่นเป็นเพราะเราไม่สามารถเข้ากับหัวหน้างานได้ หรือเรารู้สึกว่าหัวหน้างานน่าจะทำอย่างโน้นอย่างนี้ เช่น ไม่ควรพูดแบบนี้ ไม่ควรสั่งแบบนี้ ซึ่งมีหลากหลายที่ประเภทต้องพบเจอเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ทางที่ดีที่สุดควรจะเข้าใจในเหตุผลของความคิดและการกระทำของหัวหน้างาน ควรเคารพและให้เกียรติหัวหน้า คอยสนับสนุนและช่วยเหลือหัวหน้าเท่าที่จะทำได้

5. อย่าดูถูกเพื่อนร่วมงานหรือคนรอบข้าง

ไม่มีใครประสบความสำเร็จในการทำงานโดยลำพังความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นจากความร่วมมือของบุคคลรอบข้างตัวเรา อันได้แก่ ความร่วมมือด้านข้อมูลข่าวสารหรือในด้านอื่น ๆ ความสำเร็จของคุณค่า อย่าดูถูกความคิดความสามารถของคนอื่น เพราะแต่ละคนมีความถนัดไม่เหมือนกัน ควรให้เกียรติผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เราต้องติดต่อด้วย อย่าเอาการศึกษามาวัดค่าของคน มีปัจจัยอื่นที่สามารถใช้วัดค่าของคน เช่น ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ตลอดจนความสามารถในการปรับตัว

ดังนั้นถ้าเรามีความคิดที่ดี และการกระทำที่ดีต่อองค์กร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน คนรอบข้าง และงานที่ทำ ก็จะทำให้มีความสุขและสนุกกับชีวิตในการทำงาน

ใบความรู้ที่ 3.1

เรื่อง ผูกสมัคใจรักภักดีการทำงาน ในวิชาชีพพยาบาล

เรณู พุกบุญมี (2553 : 1-4) ได้รวบรวมไว้ดังนี้ การพยาบาลเป็นการกระทำต่อมนุษย์ เกี่ยวกับการดูแลและช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล

คุณลักษณะที่สำคัญของพยาบาลวิชาชีพ

คุณลักษณะที่สำคัญของพยาบาล มีดังนี้

1. ให้บริการบนพื้นฐานของสัมพันธภาพที่เลือกอาทร และเอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดีและฟื้นฟู
2. ให้ความสนใจต่อประสบการณ์ และการตอบสนองของบุคคลต่อภาวะสุขภาพ และความเจ็บป่วยในภาวะแวดล้อมทั้งกายจิตและสังคม
3. บุรณาการข้อมูลที่เป็นภาวะวิสัย (Objective) และจิตวิสัย (Subjective) ในขอบเขตการดูแล
4. ใช้ความรู้ที่เชื่อถือได้ (Scientific Knowledge) ในกระบวนการวินิจฉัยและบำบัดโรค โดยใช้วิจารณ์ญาณ และการตัดสินใจ
5. ทำให้ความรู้ทางการแพทย์ก้าวหน้าโดยการศึกษาค้นคว้าทางวิชาการ ทำการวิจัยอันจะนำไปสู่นวัตกรรมต่าง ๆ ทางพยาบาล

วิชาชีพ (Professionalism)

ความเป็นวิชาชีพพยาบาลประกอบด้วย

1. องค์ความรู้ (Body of Knowledge) คือ มีองค์ความรู้เป็นของตนเอง
2. ความร่วมมือ (Collaboration) มีการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย ประสพผลสำเร็จ
3. เพื่อนร่วมงาน (Colleague Ship) มีความจริงใจและหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่นินทาว่าร้ายลับหลัง และส่งเสริม ปกป้อง ไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียแก่วิชาชีพ
4. มีจรรยาบรรณ (Ethics) ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดถือจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด
5. เอกสิทธิ์ (Autonomy) มีเอกสิทธิ์ในการปฏิบัติการพยาบาลโดยอิสระ ไม่อยู่ใต้อิทธิพลของผู้อื่น ภายใต้กฎหมายวิชาชีพการพยาบาล

ความผูกพันในงาน (Work Commitment)

ความผูกพันในงาน หมายถึง ความรู้สึกคุ้นเคย และรับรู้ถึงความสำคัญของงานนั้น ๆ (Loscooc. 1989 อ้างอิงจาก เรณู พุกบุญมี. 2553 : 2) และบุคคลที่รู้สึกผูกพันกับงานที่ตนเองทำนั้น

ส่วนใหญ่เกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมเกี่ยวกับงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ วรากรณ์ ทรัพย์วิระปกรณ์ และทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม (2551: ออนไลน์) ได้ศึกษาจากนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความผูกพันในงาน แบ่งเป็น 4 มิติ ได้แก่ ค่านิยมเกี่ยวกับงาน (Work Values) ความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) ความผูกพันในองค์การ (Organizational Commitment) และความผูกพันในอาชีพ (Career Commitment)

ค่านิยมเกี่ยวกับงาน (Work Values) สันเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน (Elizur 1984 ; super และ Sverko.1995 ; George และ Jones.1997 อ้างอิงจาก วรากรณ์ ทรัพย์วิระปกรณ์ และทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงค่านิยมไว้ในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล เป็นบรรทัดฐานในการตัดสินใจหรือเลือกที่จะดำเนินพฤติกรรม

เป็นการสร้างความเชื่อถืออย่างเป็นระบบเป็นความคิดเห็นและทัศนคติ เกี่ยวกับการตัดสินใจสิ่งใดดีหรือสิ่งใดสมบูรณ์

เป็นโครงสร้างความรู้หรือกรอบแนวคิด ในการพิจารณาว่าสิ่งใดเป็นสิ่งดีหรือเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการโดยบุคคลจะสร้าง หรือตัดสินใจค่านิยมจากลักษณะการกระทำหรือเหตุการณ์ ว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ต้องการหรือไม่ต้องการ

ค่านิยมเกี่ยวกับงาน เป็นความเชื่อเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับงาน โดยให้ความสำคัญกับผลที่ได้จากการทำงานโดยแสดงให้เห็นโดยการอุทิศเวลาในการทำงานเท่าที่เป็นไปได้

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ค่านิยมเกี่ยวกับงาน หมายถึง ความเชื่อว่างานนั้นเป็นงานที่ดี ให้ผลตอบแทนในการทำงานที่คุ้มค่า จึงอุทิศเวลาในการทำงานนั้นอย่างเต็มที่

ความทุ่มเทในงาน (Job Involment)

เกี่ยวกับความทุ่มเทในงานได้สังเคราะห์จากนักวิชาการได้ดังนี้ (Kanungo. 1982; Blau.1985; Morrow.1983 และเรณู พุกบุญมี. 2553 : 4) เป็นการรู้คิดหรือความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ตนเองทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นเรื่องเกี่ยวกับทางจิตที่แสดงออกทางความรู้สึก และความเชื่อที่มีลักษณะเฉพาะเกี่ยวกับงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความต้องการทั้งภายในและภายนอก ซึ่งบุคคลจะรับรู้เกี่ยวกับความต้องการความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของตน ความทุ่มเทในงานจึงหมายถึง การที่บุคคลรู้สึกพึงพอใจและมีความต้องการในงานที่ตนเองทำอยู่

ระดับความรู้สึกที่มีส่วนร่วมในการทำงาน

ความหมกมุ่นของบุคคลในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ และบุคคลจะเกิดความทุ่มเทในงาน เมื่อเขารู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในงานนั้น และให้ความสนใจว่างานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าแห่งตน และกลายเป็นการรับรู้ตนที่คงอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยการ

ทุ่มเทในงานนั้นเป็นการทุ่มเทในงานที่มีความเฉพาะเจาะจงในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และหมายรวมถึงระดับความพึงพอใจ ในงานที่ทำอยู่เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

จากความหมายดังกล่าว ความทุ่มเทในงานจึงหมายถึง การที่บุคคลมีจิตใจผูกพันกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงาน รู้สึกมีส่วนร่วมในงาน ส่งผลให้บุคคลทุ่มเทเวลาให้กับงาน รู้สึกงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และเห็นคุณค่าในตนเอง

ความผูกพันในอาชีพ (Career Commitment)

ได้สังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการหลายท่านได้ดังนี้ (Blau. 1985; Carson and Bedeian.1994)

เป็นเจตคติเกี่ยวกับวิชาชีพ หรืออาชีพที่บุคคลทำอยู่ เป็นแรงจูงใจของบุคคลที่จะทำงานในลักษณะอาชีพที่ตนเองเลือก และสนใจและดำรงอยู่ในบทบาทที่ตนเองเลือก โดยประกอบไปด้วยความรู้สึกใกล้ชิดผูกพันกับอาชีพที่ตนเองทำ ความต้องการความก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมายในอาชีพนั้น และการต่อต้านหรือกีดกันอุปสรรคในอาชีพที่มีอยู่ ตลอดจนความสมัครใจอุทิศตนเพื่ออาชีพ

ความผูกพันในองค์กร (Organizational Commitment)

ได้สังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการหลายท่านได้ดังนี้ (Buchanan. 1974; Steers and Porter. 1979 ; Mc. Gree and Ford. 1987)

เป็นความเกี่ยวพันยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน (Identification) มีความภูมิใจในองค์กร และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กรมีความภักดีต่อองค์กร การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

บุคคลที่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเป้าหมายขององค์กร มีความผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ส่วนแนวคิดการผูกพันเชิงพฤติกรรม เป็นผลมาจากการกระทำในอดีต ซึ่งบุคคลได้ลงทุนลงแรงในองค์กร ได้สร้างผลงานไว้แล้วไม่สามารถนำกลับคืนมาได้ จึงไม่อยากที่จะเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กร ถ้าจะไปทำงานที่อื่น โดยคิดว่าไม่คุ้มค่าที่จะออกจากองค์กรไป ทำให้บุคคลนั้นมีความผูกพันกับองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร รู้สึกตนเองมีส่วนร่วมในองค์กร เต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อการปฏิบัติงานให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า อันจะส่งผลดีต่อตนเองในที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

มีปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร จากการสังเคราะห์จากนักวิชาการ (เรณู พุกบุญมี 2553 : 4 ; ดวงพร พรวิทยา. 2539 : ออนไลน์ ; จารุณี วงศ์คำแน่น. 2537 : ออนไลน์ ; ชนิษฐา ไตรย์ ปักษ์. 2548 : ออนไลน์) ได้แก่ ความผูกพันในองค์กร แรงจูงใจในงาน เครือข่ายทางสังคม และ ปัจจัยด้านครอบครัว

ความผูกพันในองค์กร

ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันในงานจะมีทางด้าน เจตคติและ พฤติกรรม ทางด้านเจตคติ คือบุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเป้าหมายของ องค์กร มีความผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนทางด้านพฤติกรรม บุคคลได้ลงทุนลงแรง ได้สร้างผลงานไว้แล้ว ไม่อยากเสียผลประโยชน์ที่จะ ไปทำงานที่อื่นคิดว่าไม่คุ้ม จึงมีความผูกพันต่อองค์กร

แรงจูงใจในงาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงาน แรงจูงใจ Ryan และ Deci ; (2000 : 68-78) ได้ให้คำจำกัดความว่า หมายถึง การถูกเคลื่อนที่หรือกระทำบางอย่างโดยบุคคลที่รู้สึกไม่มี แรงกระตุ้น หรือไม่มีแรงบัลดาลใจให้กระทำการใด คือลักษณะของการไม่มีแรงจูงใจ ในขณะที่บุคคล มีพลัง หรือมีแรงกระตุ้นให้ทำงานจนจบ จะเป็นลักษณะของการมีแรงจูงใจ แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายใน หมายถึง การกระทำบางอย่าง เนื่องมาจากความสนใจ หรือความพึงพอใจในการทำสิ่งนั้น ส่วนแรงจูงใจภายนอกนั้น การกระทำ บางอย่างเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์บางอย่าง แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่อาจมองข้าม เพราะใน บางกรณีบุคคลไม่สามารถใช้แรงจูงใจภายในในการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ตัวอย่างเช่น เมื่องานหรือ กิจกรรมหลายอย่างที่คุณจะทำนั้นไม่น่าสนใจหรือไม่สนุก อาจทำให้บุคคลไม่เกิดแรงจูงใจ ภายในในการทำงานหรือกิจกรรมนั้น ดังนั้นอาจจำเป็นต้องเรียนรู้การใช้รูปแบบของแรงจูงใจภายนอก เพื่อเป็น กลยุทธ์ที่จะช่วยให้คุณเกิดแรงจูงใจภายใน ที่จะทำให้เห็นว่ากิจกรรมหรืองานนั้นเป็น เรื่องสำคัญ เช่น การเสริมแรง การให้รางวัล การชื่นชม หรือการวางเงื่อนไขการลงโทษ เป็นต้น แรงจูงใจภายนอกจึงมีความจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพของแรงจูงใจของบุคคล

เครือข่ายทางสังคม (Social Network Theory)

Israel (1985 : 65-80) ให้นิยามว่า หมายถึง กลุ่มความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของ บุคคลหนึ่งที่มีผลต่อบุคคลอื่นในทางสังคม ส่วน Minkler (1985 : 303-314) ได้ให้ความหมายว่า เป็น กลุ่มบุคคลซึ่งติดต่อกันในสังคม และได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์สิ่งของ การช่วยเหลือข้อมูล ข่าวสาร และการติดต่อทางสังคมเครือข่ายประกอบด้วย ครอบครัวขยาย เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลวิชาชีพ สำหรับ Mitchell (1984. อ้างอิงจาก วรากรณ์ ทรัพย์วิระปกรณ์ และทรงวุฒิ อยู่

เอี่ยม. 2551 : 66) ให้ความหมายว่า เป็นกลุ่มของความสัมพันธ์ทางบุคคลที่บุคคลกลุ่มหนึ่งมีต่อกัน และกัน และลักษณะของความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวสามารถนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ได้ ซึ่งพฤติกรรมทางสังคมได้แก่ การไปมาหาสู่ การเยี่ยมเยียน การปรึกษาหารือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เครือข่ายทางสังคมของบุคคลหนึ่ง ๆ จึงเปรียบเสมือนส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมทางสังคมของบุคคลอื่น ๆ ในเครือข่ายสังคมซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้อื่นด้วยเช่นกัน

จากที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า เครือข่ายทางสังคมเป็นการติดต่อกันของบุคคลในสังคม เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านต่าง ๆ และเกิดความพึงพอใจในการติดต่อกัน จากการวิจัยของ วรากรณ์ ทรัพย์วิระปกรณ์ และทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม (2551 : 59) พบว่า แรงจูงใจในงานด้านความต้องการและความพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคมเป็นปัจจัยพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 มีอำนาจทำนายได้ถึงร้อยละ 52

ปัจจัยด้านครอบครัว

ปัจจัยด้านครอบครัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยคลี่คลายความเครียดที่เกิดจากการเผชิญกับเหตุการณ์วิกฤติทางด้านต่าง ๆ ในชีวิต เมื่อบุคคลได้รับแรงสนับสนุนจากครอบครัว จะทำให้บุคคลมีที่พึ่งทางจิตใจ มีที่ปรึกษาได้รับคำแนะนำ และได้รับความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ทั้งด้านอารมณ์ การเงิน และการได้รับคำแนะนำ การสนับสนุนจากครอบครัว เป็นระบบสนับสนุนตามธรรมชาติ หรือแหล่งการสนับสนุนปฐมภูมิ โดยจากการศึกษาของ แมค เอลเจิน (Mac Eleveen.1978 : ออนไลน์) พบว่าครอบครัวเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่มีความสำคัญและใกล้ชิดกับบุคคลมากที่สุด รองลงมาเป็นกลุ่มญาติพี่น้อง และกลุ่มเพื่อน และในภาวะวิกฤตบุคคลต้องการการสนับสนุนด้านอารมณ์จากคู่สมรสเป็นอันดับแรก และจากสมาชิกอื่นในครอบครัวเป็นอันดับรองลงมา

จากปัจจัยด้านครอบครัวนี้จะเห็นได้ว่า ครอบครัวจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน เพราะถ้าครอบครัวมีความเห็นว่าพยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติ น่าภาคภูมิใจที่ประกอบวิชานี้ สมควรที่จะประกอบอาชีพนี้ตลอดไป ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกและมีพฤติกรรมคล้อยตามได้ เพราะบุคคลในครอบครัวเป็นผู้ที่ใกล้ชิด และเขาให้ความไว้วางใจมากที่สุด

เรณู พุกบุญมี. (2553 : 8) ได้กล่าวถึงพนักงานที่มีความผูกพันกับพนักงานที่ไม่มีความผูกพันไว้ดังนี้

ความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีความผูกพันกับพนักงานที่ไม่มีความผูกพัน	
พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กร	พนักงานที่ไม่มีความผูกพัน
1. อัตราการขาดงาน การลางาน การมาสายต่ำ	1. อัตราการขาดงาน การมาสาย การลางานสูง
2. เข้าร่วมในกิจกรรมเสมอ	2. หลบหลีกการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

ความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีความผูกพันกับพนักงานที่ไม่มีความผูกพัน	
พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กร	พนักงานที่ไม่มีความผูกพัน
3. ตั้งใจทำงานโดยทำวันนี้ให้ดีที่สุด	3. ทำไปวัน ๆ
4. เสนอตัวเพื่อรับงานใหม่	4. ทำเฉพาะงานตนเอง
5. อยากทำให้บรรลุเป้าหมาย	5. ไม่สนใจต่อเป้าหมายของหน่วยงาน
6. ใช้ทรัพยากรขององค์กรโดยคำนึงถึงคุณค่า	6. ใช้ทรัพยากรขององค์กรโดยไม่คำนึงถึงคุณค่า
7. พุดถึงองค์กรในทางสร้างสรรค์	7. พุดถึงองค์กรในทางที่ไม่สร้างสรรค์
8. อยากเห็นองค์กรเจริญเติบโต	8. อยากลาออกไปหางานใหม่

นอกจากนี้เรณู พุกบุญมี (2538 : 8-9) ยังได้กล่าวถึง การเสริมสร้างความผูกพันในงานในส่วนของบุคลากรในบทบาทต่าง ๆ และหน่วยงานการจัดอัตรากำลังเพื่อให้การดูแลที่ปลอดภัยตลอดจนลักษณะของโรงพยาบาลที่มีคุณภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานดังต่อไปนี้

การเสริมสร้างความผูกพันในงานของพนักงาน

1. ตั้งใจทำงาน และให้ความร่วมมือเมื่อได้รับมอบหมายงาน ควรตั้งใจทำงานให้ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. การสร้างคุณค่าแห่งงาน ต้องการตระหนักในงานที่ทำว่างานนั้นเป็นประโยชน์ ต่อตนเอง สังคม ทำให้ตนเองดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคงและเจริญก้าวหน้า จึงต้องมีความเอาใจใส่ และตั้งใจในการทำงาน ทำงานด้วยหัวใจ เพื่อให้งานนั้นบังเกิดผลดีที่สุด

3. มีการวางแผนการทำงานในแต่ละวัน ในการทำงานจะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีการวางแผนการทำงานว่ามืงานอะไรจะต้องทำ แล้วจัดลำดับการทำงานก่อนหลัง เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเวลา

4. มีการมองย้อนทบทวนการทำงานแต่ละวัน ว่างานที่ทำไปมีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร มีสิ่งใดที่ต้องแก้ไขปรับปรุง หรืองานใดที่ดีแล้วก็พยายามรักษาให้ดำรงอยู่ตามมาตรฐานนั้น

5. พัฒนางานที่ทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ การพัฒนางานที่ทำอยู่อย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้การทำงานมีความเจริญก้าวหน้า ท้นต่อความต้องการของสังคม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จะทำให้ผู้ที่ทำงานเกิดความสุข ไม่เบื่อหน่าย ไม่เกิดความรู้สึกจำเจซ้ำซาก และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนั้น

การสร้างเสริมความผูกพันในงานของหัวหน้างาน

1. ใส่ใจลูกน้องในเรื่องต่าง ๆ เช่น สภาพการทำงาน ความทุกข์สุขที่ทำให้รบกวนการทำงาน หัวหน้างานจะต้องพิจารณาหาทางช่วยเหลือ และแก้ไขเพื่อให้ลูกน้องมีความสุขทั้งกายและใจ มีความสมบูรณ์ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ
2. สัมพันธภาพที่ดี การมีสัมพันธภาพที่ดีจะช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน หัวหน้างานควรจะได้หาโอกาสในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อลูกน้องทุกคน เพื่อให้ลูกน้องมีความพึงพอใจ และเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน
3. สามัคคีหมู่คณะ การทำงานที่ทุกคนมีความรักสามัคคีจะทำให้งานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้
4. บรรยากาศทีม ในการทำงานการสร้างทีมการทำงานมีความสำคัญ เพราะจะทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนได้มีบทบาทในการทำงานได้ร่วมกันวางแผนการทำงาน วางแผนแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
5. ทำตามสัญญา เมื่อสัญญาสิ่งใดจะต้องรักษาสัญญา และทำให้ได้ตามที่สัญญาไว้ เช่น การให้เลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง หรือการให้โบนัส
6. ความยุติธรรม ความยุติธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดถ้าหัวหน้างานลำเอียงเห็นแก่พวกพ้องของตนในด้านผลประโยชน์ที่ลูกน้องควรจะได้รับ จะทำให้ลูกน้องหมดศรัทธา หหมดกำลังใจในการที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และยิ่งไปกว่านั้นเมื่อมีโอกาสที่ดีก็จะลาออก หรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่น ส่วนผู้ที่ไม่มีหนทางไปก็จะทำงานไปวัน ๆ ทำให้หน่วยงานผลผลิตตกต่ำ และต้องยุบไปในที่สุด
7. เน้นการมีส่วนร่วม การที่ทำให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน จะทำให้เขารู้สึกว่าเขาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน และรู้สึกเป็นเจ้าของ จะทำให้ทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เพราะงานนั้นเป็นงานที่มาจากความคิดของเขา
8. หาวิธีใหม่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน นับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่หัวหน้างานจะเป็นผู้ที่เป็นักพัฒนา หาวิธีการทำงานใหม่ ๆ นวัตกรรมต่าง ๆ มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จในระยะเวลาอันรวดเร็ว ต้นทุนต่ำ และทำให้บุคลากรไม่รู้สึกจำเจ และเบื่อหน่ายในการทำงาน

การสร้างเสริมความผูกพันในหน่วยงาน

1. รับฟังข้อคิดเห็นทุกคนในหน่วยงาน ต้องรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไม่มีอคติ หรือดูถูกความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่แสดงตนว่าเก่งคนเดียว โดยไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น หรือเห็นว่าผู้ที่มีความคิดเห็นขัดแย้งเป็นศัตรู เพราะหน่วยงานจะเจริญและพัฒนาได้ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ เพราะถ้ามีความคิดเห็นเหมือนกันหมดจะไม่มีการพัฒนาเกิดขึ้น ขอให้ทุกคนในหน่วยงาน เปิดใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ถึงแม้ผู้นั้นจะมีอาวุโสน้อยกว่าก็ตาม

2. สำรวจความต้องการ การสำรวจความต้องการของบุคลากร จะช่วยให้สามารถสนองความต้องการของบุคลากรได้ตรงจุด เช่น การสำรวจความต้องการการพัฒนา หรือความต้องการสวัสดิการต่าง ๆ ความต้องการการไปทัศนศึกษาในสถานที่ต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อที่จะได้สนองความต้องการได้อย่างถูกต้อง เพื่อสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในหน่วยงาน เพราะความต้องการของแต่ละคนนั้นย่อมแตกต่างกัน และถ้าสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละคนได้ ย่อมเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจของบุคลากรในการที่ทำงานอย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ เนื่องจากความต้องการของเขาได้รับการตอบสนองและเห็นว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับเขา และสามารถทำให้ความต้องการของเขาบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

3. เน้นการมีส่วนร่วม หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน อย่าให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ความคิดในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานมาจากบุคลากรเพียงกลุ่มเดียว จะทำให้บุคลากรอื่น ๆ รู้สึกว่าความคิดเห็นนั้นมิใช่มาจากเขา เขาจะคิดว่า คิดเองก็ทำเองสิ จะก่อให้เกิดการแตกความสามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน งานย่อมไม่บรรลุผลสำเร็จ หรือถ้าจำเป็นจะต้องทำตามนโยบายที่ออกมาโดยที่เขารู้สึกไม่ได้มีส่วนร่วม ก็จะทำไปด้วยความไม่เต็มใจ ไม่ทุ่มเท ผลผลิตที่ออกมาจะมีคุณภาพต่ำ ในที่สุดองค์กรก็จะไม่สามารถดำรงได้อย่างยั่งยืน

4. สนใจสภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานนับว่ามีความสำคัญ มีความหมายกว้าง ตั้งแต่สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง หน่วยงานจะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เช่น การลดภาวะโลกร้อน การป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ การดูแลความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของบุคลากร ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานสะอาดสวยงาม น่าอยู่ อากาศไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป แสงสว่างเพียงพอ บรรยากาศเงียบสงบ ปราศจากมลภาวะของเสียง เป็นต้น

5. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและได้รับการยอมรับ เช่น การกระจายอำนาจในองค์กร การให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถในการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้การทำงานแผนกต่าง ๆ และเมื่อเกิดการขาดแคลนบุคลากรก็จะสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ หรือการมีระบบพี่เลี้ยงช่วยสอนงานแก่บุคลากรใหม่จะทำให้สร้างความมั่นใจ และความอบอุ่นใจได้ หรือมีความชัดเจนของกฎข้อบังคับในการทำงาน เช่น การแลกเวร การลาพักผ่อน หรือการกำหนดขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ได้แก่คู่มือการปฏิบัติงานต่าง ๆ หรือการได้รับการพัฒนา หรือฝึกอบรมว่าทำงานระดับไหนควรได้รับการพัฒนาฝึกอบรมในเรื่องใด

เป็นต้น ซึ่งวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีจะช่วยให้บุคลากรไม่รู้สึกรับแรงกดดันในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ มีความสุข และสนุกในการทำงาน

6. จัดระบบงานที่ยืดหยุ่น ระบบงานสามารถปรับเปลี่ยนได้ ถ้าพบว่าปฏิบัติงานไปแล้วเกิดปัญหา หรือความไม่ราบรื่นในการปฏิบัติงาน เช่น การปรับระบบงานที่ลดขั้นตอนลง หรือเสร็จสิ้นภายในขั้นตอนเดียว หรือการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัยมาใช้เพื่อลดการทำงานของบุคลากรลง หรือการปรับระบบงานที่ยุ่งยากซับซ้อนให้กระชับขึ้นง่ายต่อการปฏิบัติ ประหยัดเวลา และแรงงานมากขึ้น เป็นต้น

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้การดูแลที่ปลอดภัยจะต้องคำนึงถึง

1. ปริมาณงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจะต้องไม่มากเกินไป เพราะถ้างานมากเกินไปจะทำให้ดูแลไม่ทั่วถึง

2. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน จะต้องเอื้อต่อการทำงานมีแหล่งให้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เช่น มีหนังสือให้ศึกษาค้นคว้า อากาศไม่ร้อนหรือไม่หนาวเกินไป แสงสว่างเพียงพอ มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานครบครัน

3. ความซับซ้อนของผู้ป่วย ต้องจัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับความต้องการการดูแลของผู้ป่วย ผู้ป่วยหนักหรือผู้ป่วยเฉพาะโรค จะต้องให้พยาบาลที่มีความรู้เฉพาะทางหรือพยาบาลที่มีประสบการณ์ด้านนั้นสูงเป็นผู้ดูแล

4. ระดับทักษะของบุคลากรการพยาบาล ในการจัดอัตรากำลังจะต้องคำนึงถึงทักษะของพยาบาลด้วย จะต้องจัดให้พยาบาลวิชาชีพให้ดูแลผู้ป่วยตามระดับความรู้ความสามารถ พยาบาลที่มีทักษะน้อยไม่ควรที่จะจัดให้ดูแลผู้ป่วยหนัก หรือมีความต้องการการดูแลที่ซับซ้อน เพราะอาจจะทำให้เกิดอันตรายต่อตนเองและผู้ป่วยได้

5. การจัดการค่าใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพโดยเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วยและพยาบาล การจัดการดูแลผู้ป่วยแต่ละคนจะต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจและความปลอดภัยของผู้ป่วยและพยาบาล ตัวอย่าง เช่น ในผู้ป่วยที่มีความต้านทานต่ำจำเป็นต้องให้อุปกรณ์เพื่อป้องกันการติดเชื้อ แต่ต้องพิจารณาถึงภาวะทางเศรษฐกิจของผู้ป่วย ไม่ฟุ่มเฟือยมากเกินไป แต่ก็ไม่ประหยัดจนผู้ป่วยหรือพยาบาลไม่ปลอดภัย

โครงการโรงพยาบาลคุณภาพ

โรงพยาบาลที่สามารถดึงดูดพยาบาลให้อยากอยู่ปฏิบัติงานด้วยตลอดไป จะมีลักษณะดังนี้ คือ

1. พยาบาลมีความเป็นอิสระในการทำงานและการควบคุมไม่ให้มีงานล้นมือ
2. มีความเป็นผู้นำทางการพยาบาลที่เข้มแข็ง

3. มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายในการปฏิบัติงาน

4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ซึ่งโรงพยาบาลที่มีนโยบายเป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพนั้น จะมีลักษณะดังนี้คือ จะมีอัตราการตายของผู้ป่วยต่ำ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานสูง และอัตราการโอ้ย้ายต่ำ และมีคุณภาพในการทำงานที่ดี

ข้อบ่งชี้การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ในการที่จะพิจารณาว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีหรือไม่นั้น มีข้อพิจารณาดังนี้ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคม การทำงานร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
6. สิทธิส่วนบุคคล สิทธิส่วนตัว
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณค่าความสำคัญ

จากการที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันในงานดังกล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า คนที่จะมีความผูกพันในงานนั้นจะต้องมีเจตคติ ที่ดีต่องาน คือรักงานที่จะทำ เห็นคุณค่าของงาน และทุ่มเททำงานนั้นจนเต็มกำลังความสามารถ ประกอบกับมีบรรยากาศการทำงานที่ดี มีผู้ร่วมงานที่ดี รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของงานนั้น มีโอกาสก้าวหน้าในงาน และงานไม่หนักเกินไป มีความสมดุลชีวิตการทำงานและด้านอื่น ๆ และที่สำคัญหัวหน้างานมีความยุติธรรม ก็จะทำให้บุคคลนั้นผูกพันในงาน และทำงานนั้นอย่างยั่งยืนตลอดไป

หน่วยที่ 4

ประสบการณ์เสริมสร้างคุณลักษณะ : หนทางสู่ความสำเร็จ

คำอธิบายหน่วยการเรียนรู้

ประสบการณ์ในการเสริมสร้างคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ จนส่งผลให้ประสบความสำเร็จในชีวิต จากการได้รับรางวัลผู้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพพยาบาลจากนานาชาติ

วัตถุประสงค์

ผู้เข้ารับการอบรมมีความสามารถ ดังนี้

1. ระบุแนวทางการเสริมสร้างคุณลักษณะที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้
2. เกิดแรงจูงใจที่จะเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพจนประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

เค้าโครงเนื้อหา

ประสบการณ์เสริมสร้างคุณลักษณะ : หนทางสู่ความสำเร็จ เป็นการกล่าวถึงแนวทางการพัฒนาตนเอง ของวิทยากรจนเป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต หน้าที่การงาน จนได้รับรางวัลเกียรติยศ จากนานาชาติด้านผู้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพพยาบาล

กิจกรรมฝึกอบรม

1. ผู้เข้าอบรมเข้ารับฟังการบรรยายพิเศษจากวิทยากรเป็นเวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที
2. แจกกระดาษให้ผู้เข้าร่วมอบรมทุกคนเขียนเป้าหมายสูงสุดในชีวิต และกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณลักษณะเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น ให้เวลา 10 นาที
3. สุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2-3 คน ออกมาเล่าถึงเป้าหมายสูงสุดของชีวิต และกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณลักษณะของตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายนั้น ให้เวลาคนละ 5 นาที
4. เปิดโอกาสให้ซักถาม ใช้เวลา 10 นาที

สื่อประกอบการอบรม

1. Power point
2. visualizer
3. ใบงาน

การวัดและประเมินผล

ประเมินความเหมาะสมของกิจกรรมฝึกอบรม

ใบงาน 4

เป้าหมายสูงสุดในชีวิต : กลยุทธ์สู่ความสำเร็จ

กิจกรรม

1. แจกใบงานที่ 4 และกระดาษ แก่ผู้อบรมทุกคน
2. ให้ผู้เข้าอบรมเขียนเป้าหมายสูงสุดในชีวิต และกลยุทธ์การพัฒนาคุณลักษณะเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายนั้น ให้เวลา 10 นาที
3. จับฉลากรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 3 คน ให้มาเสนอรายงาน ให้เวลาคนละ 5 นาที
4. วิทยากรให้ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ / เปิดโอกาสให้ซักถาม 10 นาที

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นาวาอากาศโทหญิง วิลาวรรณ เทียนทอง
วันเดือนปีเกิด	23 กันยายน 2498
สถานที่เกิด	จังหวัดสมุทรปราการ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	153/10 หมู่ 1 หมู่บ้านมณีรินทร์เลคเอนด์พาร์ค ซอย 10 ถนน 345 ต.บางคูวัด อ.เมือง จ.ปทุมธานี 12000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์แผนกวิชาการพยาบาลพื้นฐาน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	แผนกวิชาการพยาบาลพื้นฐาน วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2515	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ
พ.ศ. 2523	ระดับปริญญาตรี (พยาบาลศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2537	ระดับปริญญาโท (บริหารการพยาบาล) จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2553	ระดับปริญญาเอก (การอุดมศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ