

การสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
ในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ

สารนิพนธ์

ของ

พ.ต.ท.หญิง วันเพ็ญ วิวิธสิริ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว
พฤษภาคม 2550

การสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
ในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ

สารนิพนธ์

ของ

พ.ต.ท.หญิง วันเพ็ญ วิวิธศิริ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว

พฤษภาคม 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
ในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ

บทคัดย่อ

ของ

พ.ต.ท.หญิง วันเพ็ญ วิวิธสิริ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว

พฤษภาคม 2550

วันเพ็ญ วิวิธศิริ. (2550). การสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญ
อุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา:
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทา สุริรักษา

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี จำนวน 250 คน กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโปรแกรมการ
ฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีคะแนน
ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคตั้งแต่ 60 เปอร์เซนต์ลงมา และสมัครใจเข้าร่วมโปรแกรม
การฝึกอบรม จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบทดสอบความสามารถ
ในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและโปรแกรมการฝึกอบรม สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การทดสอบค่าทีแบบเป็นอิสระและไม่เป็นอิสระ (t – test independent ,
t - test dependent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิเคราะห์
ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
ในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญ
อุปสรรคในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. หลังการฝึกอบรมพยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน
เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

A CONSTRUCTION OF TRAINING PROGRAM FOR DEVELOPMENT ON
ADVERSITY QUOTIENT AT WORK FOR REGISTERED NURSE.

AN ABSTRANCT

BY

POL.LT.COL. WANPHEN VIVITSIRI

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education degree in Guidance and Counseling Psychology
at Srinakharinwirot University

May 2007

Wanphen Vivitsiri. (2007). *A Construction of Training program for Development on Adversity Quotient at work for Registered nurse*. Master's Project, M.Ed. (Guidance and Counseling Psychology). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assist. Prof. Dr.Nanta Sooraksa

The purpose of this research were to studies Adversity Quotient at work of registered nurse in Police general hospital and to investigate the effects of training program for development on adversity quotient at work of registered nurse. The subjects were 250 registered nurses in Police general hospital who have experience under fifteen years by simple random sampling. The subjects participated in the training program of adversity quotient at work were 12 registered nurses whose adversity quotient state score below percentile 60th. The research instruments were the adversity quotient assessment and training program. The data were analyzed by Dependent t-test and Independent t-test, One-way ANOVA and Scheffe's method.

The results of the study were as follows:

1. There was statistical significance difference of registered nurse's adversity quotient at work by level of educational.
2. There was no statistical significance difference of registered nurse's adversity quotient at work by marital status.
3. There was statistical significance difference of registered nurse's adversity quotient at work by work experience.
4. The Adversity quotient at work of registered nurse in the training program was significantly increased at the .01 level.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทา สู้รักษา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้สละเวลาในการช่วยแนะนำ ให้ข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความ กรุณาที่อาจารย์มอบให้เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ชูชีพ อ่อนโคกสูง และอาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย ในการศึกษาในสาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์

ขอกราบขอบพระคุณ นายแพทย์ใหญ่ (สบ 8) โรงพยาบาลตำรวจ หัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล และขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มทดลองที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ หัวหน้ากลุ่มงานวิสัญญีวิทยา และ พนักตำรวจเอกหญิง ภทริยา เชื้อบุญ ที่อนุญาติสถานที่ที่ใช้เป็นสถานที่ทำการทดลองในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้าที่อนุญาตให้ผู้วิจัยทดลองใช้เครื่องมือ

ขอกราบระลึกถึงพระคุณบิดาและมารดาที่เป็นที่รักยิ่งและเป็นผู้ให้สติปัญญาและสิ่งที่ดีงามแก่ ผู้วิจัย ขอขอบคุณนาย ปรีชา วิวิธสิริ และบุตรสาว ที่เอื้ออาทรและคอยให้กำลังใจ รวมทั้งความช่วยเหลือ และมิตรจิตที่ได้รับความไว้วางใจ ร่วมงานกลุ่มงานวิสัญญี ขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่กรุณาให้ ข้อมูลด้วยความเต็มใจ

ท้ายที่สุดคุณประโยชน์และความดีที่ได้รับจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลืออบรมสั่งสอนผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียน

วันเพ็ญ วิวิธสิริ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	5
กลุ่มตัวอย่าง.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมติฐานการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค	
ความหมายของความสามารถในการเผชิญอุปสรรค.....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค.....	12
แนวคิดความสามารถในการเผชิญอุปสรรค.....	20
ความสำคัญของความสามารถในการเผชิญอุปสรรค.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค.....	28
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค	
แนวคิดของการฝึกอบรม.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม.....	34
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	
ความหมายของการทำงาน.....	36
บทบาทในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ.....	36
ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพ.....	38
อุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
เอกสารเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	45
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	47
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผล.....	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
ความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	74
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	76
อภิปรายผล.....	78
ข้อเสนอแนะ.....	82
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	93
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	180

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	ตารางเวลาโปรแกรมการฝึกอบรม.....	52
2	แบบแผนการทดลอง.....	53
3	จำนวนและค่าร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน.....	57
4	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ในการทำงาน.....	59
5	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	60
6	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	62
7	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	64
8	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	66
9	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	67
10	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการ	68
11	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในรายคู่ที่พบความแตกต่าง	70
12	ค่าสถิติเปรียบเทียบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังการเข้าโปรแกรมการฝึกอบรม.....	72

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	ภาวะความหมดอาลัยตายอยาก และการมีอำนาจในการควบคุม.....	12
2	หลัก 3 ประการของทฤษฎีของไวเนอร์.....	13
3	ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในความสามารถของตน และความคาดหวัง ในผลลัพธ์.....	15
4	ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของตนและความคาดหวังในผลลัพธ์.....	16
5	ความแตกต่างของการมองโลกในแง่ดีกับการมองโลกในแง่ร้าย.....	18
6	ความสัมพันธ์ระหว่างวิทยาศาสตร์ทั้ง 3 สาขาของความสามารถ ในการเผชิญอุปสรรค.....	20
7	การเปรียบเทียบลักษณะบุคคลกับทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์.....	23
8	การแสดงระดับอุปสรรคและความยากลำบาก.....	24

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินกิจการ โรงพยาบาลของรัฐเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้รับผลกระทบนี้เช่นกัน จึงทำให้ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ โดยต้องมีการรักษา ควบคุม และกำกับประสิทธิภาพการให้บริการให้ได้มาตรฐาน และพัฒนาระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตามสภาพการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวมา (พรเทพ ศิริวนารังสรรค์. 2541:1-3) การที่องค์กรเหล่านี้จะสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นจำเป็นต้องมีทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ ทรัพยากรหนึ่งที่สำคัญก็คือทรัพยากรบุคคลที่ยังคงอยู่ในองค์กรและบุคคลเหล่านี้ต้องทำงานที่รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ (दनัย เทียนพุดม. 2543:11)

พยาบาลเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญบุคคลหนึ่งของทีมสุขภาพในการให้บริการทางการแพทย์ พยาบาล ซึ่งมีความสำคัญในการให้การดูแลผู้ป่วยและทำงานใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากกว่าวิชาชีพอื่นๆ (สายสวาท เผ่าพงษ์. 2542:119) บทบาทหน้าที่ที่สำคัญของพยาบาลคือการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งในปัจจุบันการพยาบาลมีการพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลง ความต้องการด้านสุขภาพของประชาชน และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้ขอบเขตความรับผิดชอบและบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพกว้างขวางครอบคลุมการให้บริการแก่ประชาชนทุกระดับและทุกด้าน โดยมีการให้บริการทั้งด้านการรักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสภาพบุคคลแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน (สุธีรา อายุวัฒน์. 2531:101-10) แต่ในเวลาเดียวกันพยาบาลยังต้องรับผิดชอบในด้านการบริหารจัดการ การควบคุมงานการพยาบาล การบริหารงานบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล และบริหารทรัพยากรอื่นๆ ทุกประเภท (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. 2526:15) เพื่อช่วยให้การให้บริการทางการแพทย์พยาบาลแก่ผู้รับบริการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่า พยาบาลวิชาชีพต้องทำงานในหลายบทบาทหน้าที่และต้องมีความรับผิดชอบต่องานทางการแพทย์พยาบาลและงานที่ไม่ใช่งานทางการแพทย์พยาบาล ซึ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานในปริมาณมาก ร่วมกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้พยาบาลต้องเผชิญกับอุปสรรคในการทำงานที่ก่อให้เกิดปัญหาทางการแพทย์พยาบาลและทำให้เกิดข้อขัดข้องหรือเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติการพยาบาลได้ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้น ได้แก่ ภาวะขาดแคลนพยาบาลอันเนื่องมาจากการลาออกและการโอนย้าย การลดอัตราบุคลากรเข้ารับราชการใหม่ทำให้ขาดการทดแทนข้าราชการที่ลาออก

จึงส่งผลให้จำนวนพยาบาลที่คงอยู่ในโรงพยาบาลของรัฐมีจำนวนลดลง แต่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้บางครั้งพยาบาลไม่สามารถปฏิบัติงานทางการพยาบาลตามแผนการพยาบาลที่วางไว้ จึงทำให้เกิดปัญหาทางการพยาบาลและทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ (ชื่นชม เจริญยุทธ.2535:149) และการปรับลดงบประมาณของรัฐส่งผลให้องค์กรต่างๆ มีปัญหาในการจัดซื้อจัดหา การบำรุงรักษา การซ่อมบำรุงอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์และสิ่งสนับสนุนที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานทางการพยาบาลผู้ป่วย (เนาวรัตน์ วิไลชนม์. 2537:9-11) ซึ่งในสภาพความเป็นจริงในการทำงานที่เร่งรีบ การมีบุคลากรน้อยและเครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอหรือชำรุด ย่อมส่งผลให้พยาบาลเกิดความเครียดทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจได้และยังก่อให้เกิดความกดดันในการปฏิบัติงาน (Lanros. 1988:537)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า พยาบาลในฐานะผู้ทำงานด้านการบริการทางด้านสุขภาพ ซึ่งมีลักษณะงานที่หลากหลายบทบาท และเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูงในการพยาบาลผู้ป่วยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของวิชาชีพ ร่วมกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้พยาบาลต้องเผชิญกับอุปสรรคในการทำงานที่ก่อให้เกิดปัญหาทางการพยาบาล ทำให้เกิดข้อขัดข้องหรือเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติการพยาบาลได้ทั้งทางด้านบุคคล ด้านระบบงาน และสิ่งสนับสนุน ซึ่งอุปสรรคเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กรด้วย

ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค (Adversity Quotient) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการทำงาน เพราะความสามารถในการเผชิญอุปสรรคเป็นการแสดงออกของบุคคลในการเผชิญกับความยากลำบากและความท้าทาย เป็นความสามารถที่ทำให้บุคคลสามารถควบคุมและแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ได้โดยไม่ท้อถอยเมื่อพบอุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน โดยมีวิธีคิดว่าปัญหาต่างๆ เป็นปัญหาที่มีจุดจบและมีทางออก มีแนวโน้มที่แก้ไขได้ (คันทันย์ ฉัตรคุปต์. 2544 :111) หรือคิดแบบผู้ชนะไม่ยอมพ่ายแพ้ต่อความยากลำบากมองเห็นหนทางในการต่อสู้กับความยากลำบากหรืออุปสรรคต่างๆ (วิทยา นาควิระ.2544 :91) บุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคสูง คือบุคคลที่มีการเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง มองโลกในแง่ดี มีความทรหดอดทน มีแรงจูงใจ มีความรับผิดชอบต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นและไม่โทษผู้อื่น เมื่อเกิดความพ่ายแพ้จะรู้สึกว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรคได้ถูกจำกัดขอบเขต และสามารถจัดการกับอุปสรรคได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ บุคคลเหล่านี้เป็นผู้นำอนาคตของตนเองและผู้อื่นที่ไม่สามารถจัดการกับความยากลำบากได้ (Stoltz.2000 :1-2) นอกจากนี้ สตอลท์ (Stoltz.1997) และทีมงานได้ทำการวิจัยพบว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคสามารถพัฒนาได้ ปรับปรุงได้ ไม่ว่าอายุเท่าไร และไม่ว่าจะเริ่มต้นที่จุดใด องค์กรใดก็ตามที่มีบุคลากรที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคที่ดี องค์กรนั้นก็จะมีความมีประสิทธิภาพและสามารถต่อสู้กับการแข่งขันได้สำเร็จ (คันทันย์ ฉัตรคุปต์. 2545 :104; อ้างอิงจากStoltz.1997) ฉะนั้น การทำความ

เข้าใจและพัฒนาเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคจะสามารถช่วยเปลี่ยนแปลงวิธีการคิด และยกระดับความสามารถในการเอาชนะอุปสรรคหรือความยากลำบากได้ ซึ่งปัจจุบันนักธุรกิจส่วนใหญ่เชื่อว่าความสามารถในการเผชิญอุปสรรคเป็นสิ่งที่มีความสามารถทำให้คนประสบความสำเร็จทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนสามารถเผชิญกับความยากลำบากและความท้าทายในการทำงานได้ (วันเพ็ญ สมภพรุ่งโรจน์. 2547: 3)

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคนับว่าเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญสำหรับบุคลากรที่ต้องมีในการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กรพยาบาลความสามารถในการเผชิญอุปสรรคนับว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่สามารถช่วยให้พยาบาลวิชาชีพเอาชนะอุปสรรคและความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญอุปสรรคยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในวิชาชีพได้ (อรพินท์ ตราโต. 2546:116, นกตล คำเต็ม.2545:109) นอกจากนี้ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานยังสามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรมที่เหมาะสมหรือการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง

โรงพยาบาลตำรวจนับว่า เป็นองค์กรหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงตามที่กล่าวมาข้างต้น ทั้งการปรับลดอัตราการบรรจุบุคลากรเข้ารับราชการใหม่และการลดงบประมาณของรัฐ และในขณะเดียวกันโรงพยาบาลตำรวจก็ต้องรักษามาตรฐานในการให้บริการให้ได้มาตรฐานตามการประกันคุณภาพโรงพยาบาลและมาตรฐานทางวิชาชีพ ซึ่งส่งผลกระทบให้บุคลากรที่คงอยู่ในหน่วยงานต้องรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น เพราะมีบุคลากรลาออกและโอนย้ายออกจากหน่วยงาน แต่ไม่มีการบรรจุข้าราชการใหม่มาทดแทน ทำให้จำนวนบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจลดลง และบุคลากรที่เหลืออยู่ก็ยังมีบางส่วนที่คิดจะลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานเมื่อมีโอกาส (ภาสกร เนตรทิพย์วิทย์. 2548 :126) ก็ยิ่งจะทำให้บุคคลากรมีจำนวนลดน้อยลง และผลจากการปรับลดงบประมาณก็ทำให้เป็นอุปสรรคในการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือใหม่ๆ ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาล และมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเพื่อทดแทนอุปกรณ์ที่เก่าหรือชำรุด จึงทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติการพยาบาลได้ เช่น บุคลากรทางการพยาบาลไม่เพียงพอ อุปกรณ์เครื่องมือไม่เพียงพอชำรุด การขาดการประสานงานที่ดีภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน งานเอกสารที่มากเกินไปและต้องรับผิดชอบงานด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการพยาบาล (วัชรวิ พจนชัยจงดี. 2547: 76-77) เมื่อพยาบาลประสบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลบ่อยๆ ก็อาจก่อให้เกิดความท้อถอยและเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานเป็นเหตุให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (วิไล พัวรักษา. 2541 :1) หรืออาจคิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานเมื่อมีโอกาส ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถช่วยให้พยาบาลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตามแนวคิดของ สตอลท์ (Stolz.1997 :54-59) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคเป็นปัจจัยที่สามารถช่วยให้นมนุษย์

สามารถป้องกันตนเองได้จากภาวะหมดอาลัยตายอยาก ความรู้สึกท้อแท้ เหนื่อยหน่าย โดยอธิบายว่า บุคคลใดที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคสูงก็จะมีพลังอำนาจในการทำงานสูง แต่ถ้าบุคคลใดที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคต่ำก็จะเป็นบุคคลที่ตกอยู่ในภาวะหมดอาลัยตายอยากหรือภาวะไร้อำนาจและความสามารถในการเผชิญอุปสรรคสามารถฝึกฝนได้ ดังนั้น การฝึกอบรมเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคให้กับบุคลากรในองค์กรนับว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรและเป็นการช่วยป้องกันบุคลากรให้พ้นจากความเหนื่อยหน่ายและความท้อถอยในการปฏิบัติงาน

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อใช้ในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานให้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ เพื่อช่วยให้พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ และแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีความเพียรพยายาม มีความอดทน ไม่ล้มเลิกความตั้งใจง่ายๆ และสามารถดึงพลังความสามารถที่มีอยู่ในตนเองออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถป้องกันตนเองให้พ้นจากภาวะท้อแท้ เหนื่อยหน่าย เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคหรือความยากลำบากในการปฏิบัติงาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3 ด้าน ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและประสบการณ์ในการทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรม

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสามารถนำโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับต่างๆ ภายในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี จำนวน 510 คน

กลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในศึกษาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี โดยใช้ตารางสำเร็จรูปคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซนต์ (องอาจ นัยพัฒน์. 2548 :49 ;อ้างอิงจาก Yamane.1967) จำนวน 250 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี ที่มีคะแนนความสามารถในการเผชิญอุปสรรค 60 เปอร์เซนต์ ลงมา และสมัครใจเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม จำนวน 12 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ

1.1 ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ ที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3 ด้าน ได้แก่

1.1.1 ระดับการศึกษา

1.1.2 สถานภาพสมรส

1.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.2 โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน

2 ตัวแปรตาม คือ ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

2.1 ความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคในการทำงาน (Control – C)

2.2 ความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรคในการทำงาน

(Origin -O_r)

2.3 ความสามารถด้านรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรคในการทำงาน

(Owner- ship – O_w)

2.4 ความสามารถด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Reach – R)

2.5 ความสามารถด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรคในการทำงาน

(Endurance – E)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน หมายถึง การแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพถึงความสามารถในการต่อสู้หรือจัดการกับอุปสรรคหรือข้อขัดข้องต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติการพยาบาล ทำให้เกิดความล่าช้าและความยุ่งยากในการปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้ความสามารถในการที่จะผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ด้วยความเพียรพยายามและอดทนโดยไม่ล้มเลิก ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 5 ด้าน (CO₂RE) ได้แก่

1.1 ความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคในการทำงาน (Control – C) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพรั้รู้ถึงความสามารถของตนเองในการควบคุมและแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติการพยาบาลให้ผ่านพ้นไปได้อย่างเหมาะสม

1.2 ความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรคในการทำงาน (Origin - O_r) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพรั้รู้ถึงความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลและพร้อมที่จะเข้าใจและยอมรับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาลนั้นว่าตนเองอาจเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาและเชื่อว่าตนเองสามารถควบคุมอุปสรรคนั้นได้เมื่อเกิดเหตุการณ์เช่นนั้นขึ้นอีก

1.3 ความสามารถด้านการรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรคในการทำงาน (Owner-ship –O_w) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพรั้รู้ถึงความรับผิดชอบของตนต่อผลของการกระทำที่ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล ไม่ว่าสิ่งนั้นจะเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือของตนเอง โดยไม่ผลักความรับผิดชอบให้ผู้อื่น

1.4 ความสามารถด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง(Reach-R)หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพสามารถประเมินผลกระทบของปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาล และมีความสามารถในการที่จะเรียนรู้วิธีการแก้ไขอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อนำมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงการปฏิบัติการพยาบาลให้ดียิ่งขึ้นเมื่อเกิดเหตุการณ์เช่นนั้นขึ้นอีก

1.5 ความสามารถด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรคในการทำงาน (Endurance-E) หมายถึง การที่พยาบาลพรั้รู้ถึงความยืดหยุ่นของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานพยาบาล และมีความสามารถในการรับมือกับความยืดหยุ่นของปัญหาหรืออุปสรรค โดยใช้ความเพียรพยายามและอดทนในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคนั้นให้หมดไป เพื่อให้การปฏิบัติการพยาบาล

ประสบความสำเร็จ

2. โปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้พยาบาลมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน ด้านการควบคุมอุปสรรคในการทำงาน ด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรคในการทำงาน ด้านการรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรคในการทำงาน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรคในการทำงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้คือ

2.1 ขั้นนำ ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและลักษณะของความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน

2.2 ขั้นตอนการ ผู้วิจัยชี้แจงเกี่ยวกับโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานที่ครอบคลุมองค์ประกอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคทั้ง 5 ด้าน โดยใช้เทคนิคในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคที่เรียกว่า The LEAD Sequence (Stoltz, 1997:154) หรือเทคนิค LEAD ได้แก่

2.2.1 การฟัง (Listening:L) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาล เช่น ความรุนแรงของปัญหา สาเหตุของปัญหา เป็นต้น เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการวางแผนดำเนินการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล

2.2.2 การสำรวจ (Exploring:E) หมายถึง การสำรวจเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาตลอดทั้งอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล

2.2.3 การวิเคราะห์ (Analyzing:A) หมายถึง การวิเคราะห์หาหลักฐานมาสนับสนุนความคิดที่มีต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นว่าสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้รับหรือไม่ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลได้ถูกต้องและเหมาะสม

2.2.4 การลงมือปฏิบัติ (Doing something:D) หมายถึง การเลือกวิธีหรือการลงมือปฏิบัติตามแนวทางหรือวิธีการที่สามารถใช้แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลให้ดีขึ้น

นอกจากเทคนิค LEAD แล้ว การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยยังใช้เทคนิคการฝึกอบรมอื่นๆ ร่วมด้วย ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายกลุ่มย่อย กรณีศึกษาจากสถานการณ์สมมติ และเกม โดยผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิคต่างๆ ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถ

ในการเผชิญอุปสรรคและการฝึกทักษะความสามารถในการเผชิญอุปสรรคทั้ง 5 ด้าน

2.3 ขั้นสรุป ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้จากการเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม

3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะของพยาบาลวิชาชีพที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกันขณะที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูล ได้แก่

3.1 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของพยาบาลวิชาชีพ ขณะที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น

3.1.1 ปริญญาตรี

3.1.2 ปริญญาโท

3.1.3 อื่นๆ..... ได้แก่ ประกาศนียบัตร ปริญญาเอก เป็นต้น

3.2 สถานภาพสมรส หมายถึง การเป็นโสด การแต่งงาน และการหย่าร้างหรือแยกทางของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งแบ่งออกเป็น

3.2.1 สถานภาพโสด

3.2.2 สถานภาพคู่

3.2.3 สถานภาพแยก/ หย่า /หย้าย

3.3 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลตำรวจซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะคือ

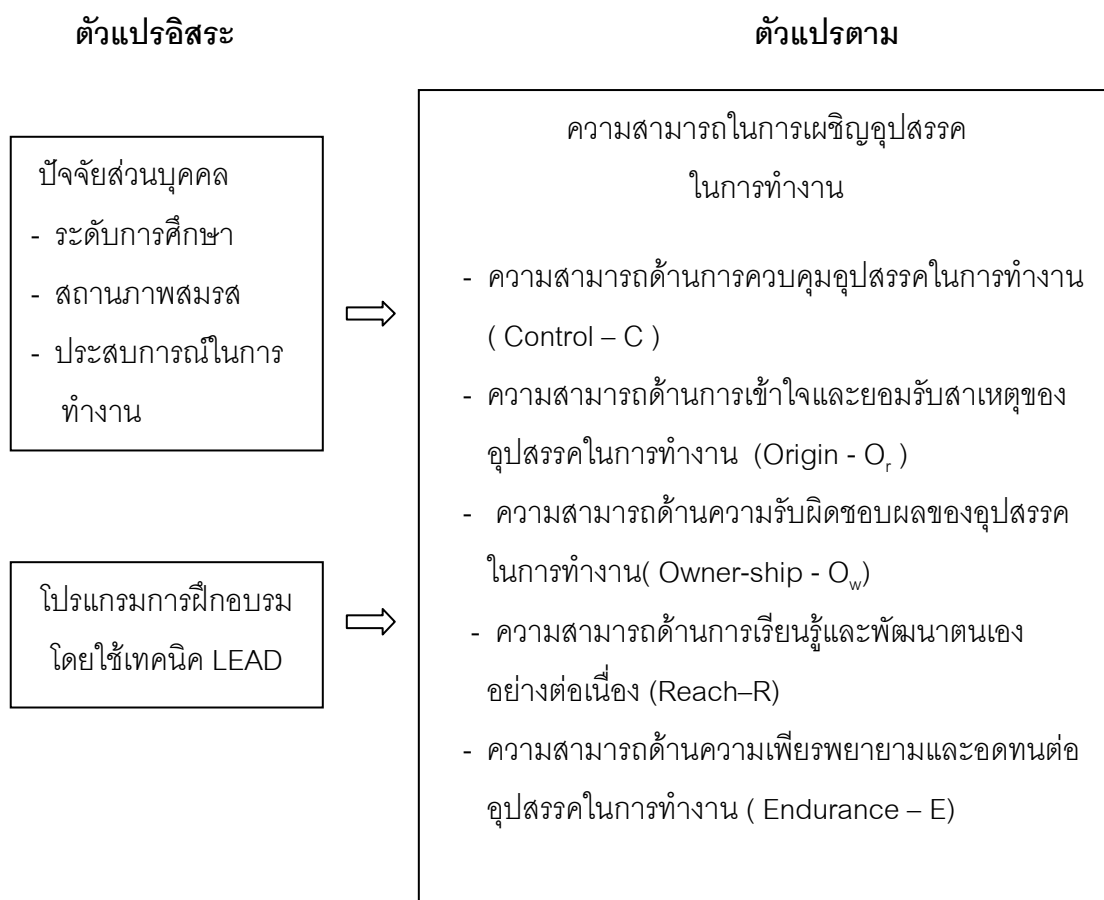
3.3.1 ระยะเวลา 1-5 ปี

3.3.2 ระยะเวลา 6-10 ปี

3.3.3 ระยะเวลา 11-15 ปี

4. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการพยาบาลหรือสูงกว่าปริญญาตรี และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ซึ่งมีหน้าที่ในการให้บริการกับผู้ป่วยที่มาใช้บริการในโรงพยาบาลตำรวจและมีประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลตำรวจไม่เกิน 15 ปี

กรอบการวิจัย



สมมุติฐานของการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานแตกต่างกัน
2. พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานแตกต่างกัน
3. พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานแตกต่างกัน
4. พยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานเพิ่มขึ้นหลังเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา การสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาและกำหนดขอบเขตของการศึกษาตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
 - 1.1 ความหมายของความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
 - 1.3 แนวคิดความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
 - 1.4 ความสำคัญของความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
 - 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
 - 2.1 แนวคิดของการฝึกอบรม
 - 2.2 โปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
 - 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
 - 3.1 ความหมายของการทำงาน
 - 3.2 บทบาทในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ
 - 3.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพ
 - 3.4 อุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
 - 3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล
 - 4.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
 - 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคมาจากคำว่า Adversity Quotient หรือ AQ เป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลสามารถประสบความสำเร็จได้ โดยนักจิตวิทยาที่ทำการศึกษและเป็นผู้เผยแพร่แนวคิดนี้คือ พอล จี. สตอลท์ (Paul G. Stoltz) ในปี 1997 มีความเชื่อว่า คนที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคดีนั้นจะต้องมีแนวคิดและทัศนคติต่ออุปสรรคว่าเป็นความท้าทายทำให้เกิดโอกาสและการมีโอกาสดีคือหนทางสู่ความสำเร็จ (วิทยา นาควัชร, 2544: 93)

1.1 ความหมายของความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

สตอลท์ (Stoltz.1997 :7) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค (Adversity Quotient) เป็นความสามารถในการผ่านพ้นอุปสรรค ความยากลำบาก โดยบอกถึงความอดทน พากเพียรพยายาม ซึ่งถือได้ว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิต

คันสนีย์ ฉัตรคุปต์ (2544:103) ให้ความหมาย ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคว่าเป็นรูปแบบปฏิกิริยาการตอบสนองหรือพฤติกรรมการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น อาจจะเป็นปัญหาเล็กน้อย ปานกลาง หรือปัญหาใหญ่โตมหาศาล รูปแบบการตอบสนองดังกล่าวเป็นกลไกของสมองที่เกิดจากใยประสาทที่ถูกสร้างและฝึกฝนขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความสามารถในการเผชิญอุปสรรคสามารถที่จะพัฒนาและปรับปรุงได้

วิทยา นาควัชร (2544: 91-94) ให้ความหมาย ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ว่าเป็นความสามารถในการเอาชนะอุปสรรคของบุคคลที่มีความอดทน เมื่อมีอุปสรรคและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคนั้นๆ ได้อย่างคนที่มีความตั้งใจและความหวังอยู่เสมอ นอกจากนั้นความสามารถในการเผชิญอุปสรรคยังเป็นส่วนที่จะทำให้มนุษย์สามารถเอาชนะอุปสรรคได้มากขึ้น เป็นความอดทน บึกบึน มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคได้มาก ไม่ท้อแท้ต่อศัตรูหรืออุปสรรคซึ่งต้องพบเสมอในชีวิต จึงถือได้ว่าความสามารถในการเผชิญอุปสรรคเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มนุษย์ประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน

มัทนพร ธรรมบุศย์ (2544 :17) ให้ความหมายความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ในยามที่ต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค ซึ่งเป็นตัวขัดขวางทำให้คนเราไม่สามารถก้าวขึ้นไปสู่ความสำเร็จตามที่ปรารถนาได้

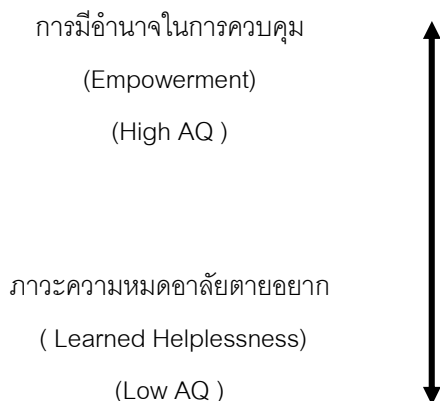
จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเอาชนะอุปสรรคและความยากลำบากที่ผ่านเข้ามาในชีวิตให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยความมุ่งมั่น อดทน มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความเพียรพยายามที่จะต่อสู้โดยไม่ท้อถอย โดยทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ทั้งในชีวิตส่วนตัวและในการทำงาน

1.2.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับข้อบกพร่องความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

แนวคิดและทฤษฎีทางจิตวิทยาการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค (Stolz. 1997 :53-59) ได้แก่

1.2.1. ทฤษฎีการเรียนรู้การไร้ความสามารถ (Learned Helplessness)

เซลิเกแมนและไมเออร์ (Stolz.1997 :54-59: อ้างอิงจาก Seligman & Maier.1993) ได้สรุปผลการทดลองเกี่ยวกับการเรียนรู้การไร้ความสามารถ (Learned Helplessness) ว่าเหตุผลของการที่บุคคลยอมแพ้หรือหยุดชะงักเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต โดยการเรียนรู้การไร้ความสามารถเป็นการจัดการภายในจิตใจอย่างง่าย ๆ ที่เชื่อว่าสิ่งที่ตนทำนั้นไม่เกิดความแตกต่างทำไปก็ไม่เกิดประโยชน์อย่างไร และค่อยๆ ทำลายความรู้สึกในการควบคุมตนเอง และวิกฤติการณ์ต่างๆ ที่ต้องเผชิญในชีวิตนอกจากนี้การเรียนรู้การไร้ความสามารถกับการมีอำนาจในการควบคุม(Empowerment) จะดำเนินไปในทิศตรงกันข้าม ซึ่ง สตอลท์ (Stolz.1997 :54-59) ถือว่าทฤษฎีนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการสร้างเสริมความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้วย (ภาพประกอบ 1)



ภาพประกอบ 1 ภาวะความหมดอาลัยตายอยาก และการมีอำนาจในการควบคุม

ที่มา: สตอลท์ (Stolz.1997) Adversity Quotient : Turning Obstacles into Opportunities : 57

จากภาพประกอบ1 สามารถอธิบายได้ว่า คนที่อยู่ในภาวะความหมดอาลัยตายอยากจะไม่สามารถมีพลังอำนาจ และคนที่มีความอำนาจก็จะไม่ทนทุกข์ทรมานหรืออยู่ในภาวะไร้ความสามารถ ดังนั้น ภาวะความหมดอาลัยตายอยากจึงนับว่าเป็นสิ่งที่ขัดขวางการสร้างพลังอำนาจในการควบคุม ซึ่งเป็นการบั่นทอนประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงาน ผลผลิตของงาน การจูงใจ การเรียนรู้ การพัฒนา การจัดการความเสี่ยง ความแข็งแรง กำลังใจ การปรับตัว และความอดทนไปจากบุคคล

นั้น ซึ่งสอดคล้องกับ สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546 :113) ที่กล่าวถึงภาวะความหมดอาลัยตายอยาก ว่าเป็นอาการที่คนเกิดการเรียนรู้ว่าตนเองไม่สามารถควบคุมหรือคาดการณ์ใดๆ ต่อสิ่งแวดล้อมได้ จึงเกิดความรู้สึกท้อแท้สิ้นหวังมีผลทำให้ไม่อยากเคลื่อนไหวใด ๆ อยากอยู่เฉย ๆ เนื่องจากสิ้นหวังไปก็ไร้ประโยชน์

1.2.2 ทฤษฎีการให้เหตุผล (Attribution Theory)

ไวเนอร์ (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2546:105-107;อ้างอิงจากWeiner.1986) ได้เสนอทฤษฎีการระบุเหตุของพฤติกรรมกับผลกระทบต่ออารมณ์ (Attribution Theory and Emotion Explanation) ซึ่งอธิบายว่า คนเราสามารถเข้าใจผลการกระทำของตนได้จากเหตุ 3 ประการ คือ ประการแรก ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของบุคคล อาจมีสาเหตุมาจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ (Internal or External) ประการที่สอง ความคงที่ของสาเหตุ (Stable or Unstable) เมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จบุคคลอาจจะระบุเหตุว่าเขายังทำสิ่งนั้นไม่เต็มที่ซึ่งเป็นเหตุชั่วคราว สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และประการสุดท้ายคือ การที่บุคคลมีความเชื่อในความสามารถของตนในการควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ได้ (Within or Outside His Control) (ภาพประกอบ 2)

	เหตุชั่วคราว	เหตุถาวร
เหตุภายใน	ความพยายาม อารมณ์ ความล้า	ความสามารถ สติปัญญา ลักษณะทางกาย
เหตุภายนอก	โชค โอกาส	ความยากของงาน

ภาพประกอบ 2 หลัก 3 ประการของทฤษฎีของไวเนอร์

ที่มา : ไวเนอร์ (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2546 :106 ;อ้างอิงจาก Weiner. 1986)

จากภาพประกอบ2 แสดงให้เห็นว่า บุคคลมีวิธีอธิบายความสำเร็จหรือล้มเหลวของการกระทำได้ 4 วิธีคือ วิธีแรกเป็นการอธิบายด้วยสาเหตุภายในและไม่คงที่ เปลี่ยนแปลงได้ (Internal-Unstable) ซึ่งแสดงถึงความพยายาม (Effort) ในการบรรลุความสำเร็จของกิจกรรมคือสาเหตุภายใน และเหตุการณ์นี้เปลี่ยนแปลงได้คือพยายามให้น้อยลงหรือมากขึ้นได้ (Temporary) วิธีที่สองเป็นการอธิบายด้วยสาเหตุภายนอกที่ไม่คงที่เปลี่ยนแปลงได้ (External-Unstable) ซึ่งอาจแสดงให้เห็นว่าเป็นเรื่องโชค (Luck) อันเป็นเหตุภายนอกที่ทำให้บรรลุความสำเร็จคือทำได้เพราะความบังเอิญซึ่งไม่แน่นอน (Temporary) วิธีที่สามเป็นการอธิบายด้วยเหตุภายในที่คงที่ตลอดกาล (Internal-Stable) ซึ่งอาจแสดง

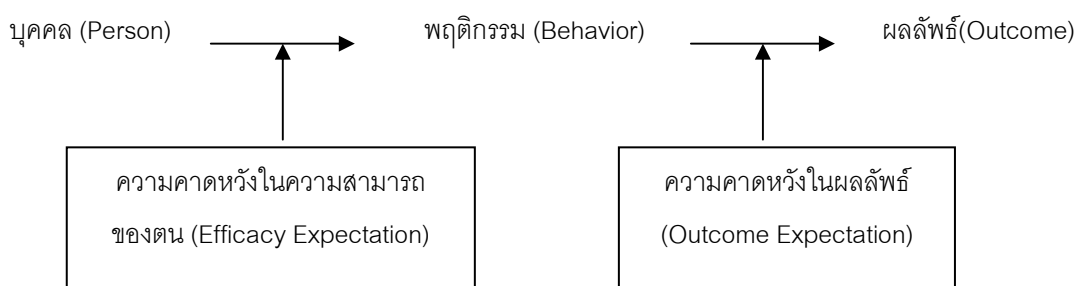
ให้เห็นว่าความสำเร็จจากความสามารถและลักษณะทางกาย (Ability, Physical Characteristics) ซึ่งเป็นเหตุภายในและค่อนข้างคงที่เปลี่ยนแปลงยาก (Permanent) และวิธีสุดท้ายเป็นการอธิบายด้วยเหตุภายนอกที่คิดว่าคงที่ตลอด (Permanent) จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีการระบุเหตุของพฤติกรรมของไวเนอร์ (สิทธิโชค วรรณสันติกุล.2546 :106 ;อ้างอิงจาก Weiner. 1986) มีประโยชน์ในการปรับพฤติกรรม บุคคลควรระบุสาเหตุการกระทำของตนไปในลักษณะที่เป็นเหตุภายใน (Internal) ที่ไม่ถาวรเปลี่ยนแปลงได้ (Unstable) และอยู่ในการควบคุมของตนเอง (Within our Control) จึงมีแรงจูงใจและอารมณ์พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อพยายามทำพฤติกรรมใหม่ กล่าวคือถ้าคิดว่าล้มเหลวจากการทำงานควรระบุเหตุว่าเกิดจากตนเองที่ยืนยันทำดีไม่เพียงพอ และความล้มเหลวครั้งนี้เป็นเพียงชั่วคราว และเชื่อว่ายังสามารถควบคุมให้ประสบความสำเร็จในการทำงานในปีต่อไป แต่ถ้าหากคิดว่าการล้มเหลวในการทำงานเป็นเพราะว่าหัวหน้าก่อกวน (External) หัวหน้าไม่มีวันเปลี่ยนใจมาชอบตนได้ในชาตินี้ (Stable) และไม่สามารถไปทำให้หัวหน้าชอบตนได้ (Within of His Control) เป็นอย่างนี้บุคคลเหล่านี้ย่อมหมดอาลัยตายอยาก และไร้แรงจูงใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานใหม่

1.2.3 ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถแห่งตน (Self-Efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) ของแบนดูรา (Bandura.1977: 191-215) หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเป็นความรู้สึกของบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนว่า จะสามารถแสดงพฤติกรรมในการกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งในสถานการณ์หนึ่งได้มากน้อยเพียงใดและจะเลือกแสดงพฤติกรรมตามที่ได้ประเมินความสามารถของตนไว้แล้ว การรับรู้ความสามารถในระดับที่ตรงกับความเป็นจริงจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น (Bandura. 1986:391) นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนยังมีผลต่อการเลือกกระทำกิจกรรมที่ยุ่งยากซับซ้อนได้สำเร็จหรือไม่ ถ้าบุคคลเชื่อว่าตนไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะทำกิจกรรมให้สำเร็จ ก็จะทำให้เกิดความกลัวและพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำกิจกรรมนั้นๆ แต่ถ้าบุคคลมีความมั่นใจว่าสามารถทำกิจกรรมนั้นๆ ได้ นอกจากจะช่วยให้บุคคลไม่เกิดความกลัวและหวาดหวั่นล่วงหน้าแล้ว ยังทำให้บุคคลเกิดความเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมนั้น ๆ มากขึ้น (Bandura.1977 :191-215) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมตลอดเวลาและเรียนรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่สนับสนุนและอะไรคือสิ่งที่ขัดขวาง ซึ่งมีผลให้บุคคลเลือกแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตนเอง นอกจากนั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่าง 3 องค์ประกอบ (Bandura. 1986 : 24) ได้แก่ ปัจจัยภายในตัวบุคคล (Internal factor) เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม (Behavior condition) และเงื่อนไขเชิงสภาพแวดล้อม (Environmental condition) โดยทั้ง 3 องค์ประกอบนี้จะทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพลเชิงเหตุ-ผลซึ่งกันและกัน กล่าวคือ พฤติกรรมของบุคคลอาจเกิดจากอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมและปัจจัย

ภายในบุคคล เช่น การรับรู้ ความเชื่อ ขณะเดียวกันปัจจัยภายในบุคคลก็ได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก และเงื่อนไขของสภาพแวดล้อม

ทฤษฎีการเรียนรู้ความสามารถของตน ประกอบด้วยความคาดหวังซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรม 2 ประการ (Bandura.1977 :191-215) คือ ประการแรกความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (Efficacy Expectation) หมายถึง ความมั่นใจของบุคคลว่าสามารถกระทำหรือแสดงพฤติกรรม เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นความคาดหวังที่เกิดขึ้นก่อนกระทำพฤติกรรม ส่วนความคาดหวังในผลลัพธ์ (Outcome Expectation) หมายถึง การคาดคะเนของบุคคลว่าถ้ากระทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ตนคาดหวังไว้ เป็นการคาดหวังในผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตน แบนดูรา (Bandura.1977:193) ได้เสนอรูปแบบปัจจัยด้านความคาดหวังในความสามารถสัมพันธ์กับพฤติกรรมและผลลัพธ์ ดังนี้



ภาพประกอบ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในความสามารถของตน และความคาดหวังในผลลัพธ์

ที่มา : แบนดูรา (Bandura.1997). *Journal of Personality and Social Psychology* ; 193

จากภาพประกอบ 3 อธิบายได้ว่า บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้นอยู่กับความคาดหวังในความสามารถของตนว่าตนสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นได้หรือไม่ และเมื่อตนกระทำพฤติกรรมนั้นแล้ว จะได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ ซึ่งการคาดหวังในความสามารถของตนนั้นว่า จะสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นได้หรือไม่ และเกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ ความคาดหวังในความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์ของการกระทำที่จะเกิดขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์กันมาก โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรนี้มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ (ภาพประกอบ 4)

		ความคาดหวังเกี่ยวกับผลลัพธ์	
		สูง	ต่ำ
ความคาดหวังใน ความสามารถของตน	สูง	มีแนวโน้มที่จะ ทำแน่นอน	มีแนวโน้มที่จะ ไม่ทำ
	ต่ำ	มีแนวโน้มที่จะ ไม่ทำ	มีแนวโน้มที่จะ ไม่ทำแน่นอน

ภาพประกอบ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของตนและความคาดหวังในผลลัพธ์
ที่มา : แบนดูรา (Bandura.1997). *Journal of Personality and Social Psychology* :193

จากภาพประกอบ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในความสามารถของตนกับความคาดหวังผลลัพธ์ของการกระทำ ถ้าหากบุคคลมีความคาดหวังในความสามารถของตนสูงและมีความคาดหวังเกี่ยวกับผลลัพธ์สูงเช่นเดียวกัน บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้นๆ แน่ใจ แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีความหวังในความสามารถของตนต่ำและมีความคาดหวังเกี่ยวกับผลลัพธ์ต่ำด้วย หรือความคาดหวังในส่วนใดส่วนหนึ่งไปในทางตรงข้ามกัน บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจไม่กระทำพฤติกรรมนั้น จะเห็นว่าความคาดหวังในความสามารถของตนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของบุคคล

จากแนวคิดทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน ของแบนดูรา (Bandura.1977:191-215) สรุปได้ว่า การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลที่ช่วยให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าความคาดหวังในผลลัพธ์ของการกระทำ บุคคลจะมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง มีความพยายามและอดทนในการต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ แม้ว่าผลของการกระทำจะออกมาไม่เป็นที่พอใจก็ตาม นอกจากนั้นการรับรู้ความสามารถของตนจะทำให้บุคคลรู้สึกว่า ตนเองเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานและมั่นใจว่าจะสามารถควบคุมงานต่อไปในอนาคต บุคคลจะพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น มีความตั้งใจที่จะทำงานและกล้าที่จะทำงานท้าทาย

1.2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่อในการควบคุม (Locus of Control)

ความเชื่อหมายถึง ความรู้สึก ความคิด และความเข้าใจที่ฝังแน่นที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจมีเหตุผลหรือไม่มีเหตุผลก็ได้ ความเชื่อมีอิทธิพลโดยตรงต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล เมื่อบุคคลมีความเชื่ออย่างใดความเชื่อนั้นก็จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคคลประพฤติตามสิ่งที่ตนเชื่อทั้งที่ความเชื่อนั้นอาจไม่ได้ตั้งอยู่บนฐานของความจริงก็ได้ ความเชื่อยังมีอิทธิพลต่อการควบคุม

ตนเองของบุคคล เมื่อต้องเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ทั้งด้านดีและด้านร้ายได้

ไวเนอร์ (ภักรวรรณ ปิ่นแก้ว.2548 : 40 ;อ้างอิงจาก Weiner. 1972) กล่าวถึง ความเชื่อในการควบคุมว่า ความเชื่อในการควบคุม มีผลมาจากประสบการณ์ในความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่ผ่านมาของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายในตนหรือปัจจัยจากภายนอก โดยปัจจัยภายในเป็นเรื่องของความสามารถและความพยายามของบุคคล ส่วนปัจจัยภายนอกเป็นเรื่องของความยากง่ายของงานและโชคชะตา

สทริคแลนด์ (Strickland. 1977:58) ได้อธิบายว่า ความเชื่ออำนาจในตนจะทำให้บุคคลมีความคาดหวังในความสำเร็จของพฤติกรรมที่จะทำ ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนว่า เป็นผู้ที่มีการตัดสินใจมั่นคงและเด็ดเดี่ยวทำงานโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหา ทำงานเป็นระบบ มีความสนใจต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและมีความตั้งใจศึกษาหาความรู้ เพื่อปรับปรุงตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมนั้นๆ เห็นคุณค่าของทักษะและความพยายามของตนเองและเป็นผู้มีสังคมดีในหมู่เพื่อน

รอตเตอร์ (Rotter.1966 :11-30) ได้อธิบายเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในการควบคุมว่าคือการที่บุคคลอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมของตนว่า มีสาเหตุมาจากภายในตนเองหรือมาจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งความเชื่อที่แตกต่างกันนี้เองทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน รอตเตอร์ (Rotter.) จึงได้แบ่งประเภทความเชื่ออำนาจในการควบคุมออกตามลักษณะที่บุคคลรับรู้ผลการตอบสนองของการกระทำของบุคคลเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อในการควบคุมภายใน (Internal Locus of Control) เป็นความเชื่อที่บุคคลรับรู้สาเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้น เป็นผลมาจากการกระทำหรือความสามารถของตนเองความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่ตนได้รับเกิดจากการกระทำของตน ซึ่งตนเองสามารถควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนได้ บุคคลประเภทนี้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเป็นตัวของตัวเองมีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและพยายามปรับปรุงสภาพให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมนั้นๆ เห็นคุณค่าของทักษะและความพยายามของตนเอง และมีแรงจูงใจสูง สามารถปรับตัวเองและสามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ได้

2. ความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายนอก (External Locus of Control) เป็นความเชื่อที่บุคคลรับรู้สาเหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้น เป็นผลมาจากอิทธิพลภายนอกที่ตนเองไม่สามารถควบคุมได้ เช่น โชคราง เคราะห์กรรม อำนาจเหนือธรรมชาติ หรืออำนาจของผู้อื่น ซึ่งตนเองไม่สามารถเข้าไปยุ่งเกี่ยวได้ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของตนเองเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดหรือบันดาลให้เป็นไปโดยตนเองไม่อาจควบคุมได้ บุคลิกลักษณะของบุคคลประเภทนี้จะเป็นผู้มีลักษณะเฉื่อยชาขาดความกระตือรือร้น ไม่พยายามแสวงหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาของตนเอง ขาดความพยายาม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

โดยปกติบุคคลมักจะมีเชื่อเกี่ยวกับอำนาจในการควบคุมตนเองแตกต่างกัน โดยบุคคลจะมีความเชื่อเรื่องอำนาจในการควบคุมอยู่สองลักษณะ คือทั้งเชื่ออำนาจภายในตนเองและเชื่ออำนาจภายนอกตนเอง หากแต่มักจะเอนเอียงไปทางใดมากน้อยไม่เท่ากัน บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงกว่าความเชื่ออำนาจภายนอกตน เรียกว่าเป็นบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายใน (Internal Locus of Control) ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำกว่าความเชื่ออำนาจภายนอก เรียกว่าเป็นบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายนอก (External Locus of Control)

1.2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี

เวนเทอร์ลลา (วิทยา พลายมณี. 2545 :169; อ้างอิงจาก Ventrella. 2000) ให้ความหมายการมองโลกในแง่ดีว่า เป็นความเชื่อและความคาดหวังว่าจะเกิดสิ่งที่ดี แม้ว่าจะตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก ทำหายหรือคับขัน ซึ่งบุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะมีคุณสมบัติในการมองเห็นประโยชน์และโอกาสที่ดีของวิกฤติการณ์ ปัญหาหรือความยากลำบากที่กำลังเผชิญ ความหวังในความสำเร็จ ความพึงพอใจหรือผลสัมฤทธิ์จากความมานะบากบั่น การมีความคาดหวังในช่วงเวลาที่ทำหายนั้นเป็นจุดสำคัญที่สร้างความเปลี่ยนแปลงในการทำงาน สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ต่างกันระหว่างความสำเร็จหรือความล้มเหลว ในขณะเดียวกันการมองโลกในแง่ร้ายนั้น คือ ความคาดหวังว่าจะเกิดผลลบ

เซทิและซีลิกแมน (Stolz.1997:60-61; อ้างอิงจาก Sethi & Seligman.1993) อธิบายถึงความแตกต่างของการมองโลกในแง่ดีกับการมองโลกในแง่ร้ายว่า คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะมองอุปสรรคว่าเป็นสิ่งที่ถาวร (ไม่เปลี่ยนแปลง) แผ่กระจายไปทุกส่วนของชีวิต (ทำลายทุกสิ่งทุกอย่าง) และเป็นเรื่องส่วนบุคคล (เป็นความผิดของตนเองทั้งหมด) ขณะที่คนที่มองโลกในแง่ดีจะมองอุปสรรคเป็นเรื่องที่มีอยู่ชั่วคราวเป็นเรื่องภายนอกและมีขอบเขตจำกัด (ภาพประกอบ 5)

การตอบสนองต่อภาวะวิกฤติ

มองโลกในแง่ร้าย	ถาวร	แพร่กระจาย	เหตุจากตนเอง
มองโลกในแง่ดี	ชั่วคราว	จำกัด	เหตุจากภายนอก

ภาพประกอบ 5 ความแตกต่างของการมองโลกในแง่ดีกับการมองโลกในแง่ร้าย

ที่มา : สตอลท์ (Stolz.1997). Adversity Quotient : Turning Obstacles into Opportunities :60

นอกจากนี้การมองโลกในแง่ดีมีผลดีช่วยเพิ่มระบบภูมิคุ้มกันต้านทาน ช่วยให้บุคคลฟื้นตัวจากความล้มเหลวได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น และป้องกันการล้มเลิกความตั้งใจในการเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่ง เชียร์ (วิทยา พลายมณี. 2545: 174; อ้างอิงจาก Cheer.n.d) ได้กล่าวไว้ว่า คนที่มองโลกในแง่ดีมองความล้มเหลวเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าทุกสิ่งทุกอย่างจะไม่มีวันเหมือนเดิม แต่สำหรับคนที่มองโลกในแง่ดีกลับมองอย่างง่าย ๆ ว่าอุปสรรคต่าง ๆ เป็นเพียงสิ่งที่จะต้องเอาชนะไปให้ได้เท่านั้น เมื่อมีบางสิ่งผิดพลาดไปคนที่มองโลกในแง่ดีมีแนวโน้มที่จะยกความผิดทั้งหมดให้กับปัจจัยภายนอกที่เกิดขึ้นชั่วคราวและอยู่เหนือการควบคุมของพวกเขา อย่างไรก็ตามคนที่มองโลกในแง่ร้ายกลับป้ายความผิดทั้งหมดให้กับบุคลิภาพหรือลักษณะนิสัยที่มีมาแต่กำเนิดของตนเอง คนที่มองโลกในแง่ร้ายซึ่งได้รับการตำหนิในเรื่องประสิทธิภาพการทำงานที่ย่ำแย่จะพุดในทางลบกับตนเอง ขณะที่คนที่มองโลกในแง่ดีจะคาดหวังผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ดังนั้นพวกเขาจึงมีแรงกระตุ้นมากขึ้นในการที่จะทำความคิดฝันให้เป็นความจริง

1.2.6 แนวคิดเกี่ยวกับความอดทน (Hardiness)

เวนเทรลลา (วิทยา พลายมณี. 2545 : 240-241 ; อ้างอิงจาก Ventrella.2000) ให้ความหมายความอดทนว่า หมายถึงความเต็มใจในการรอคอยโอกาส ความพร้อมผลลัพธ์จากการกระทำของตนเองหรือของผู้อื่น ซึ่งระดับความอดทนของบุคคลขึ้นอยู่กับสถานการณ์ บุคคลที่เกี่ยวข้องอารมณ์และสภาพจิตใจ ณ เวลานั้นของบุคคล

เอิร์ทเลตเต (Stoltz. 1997 : 62-63; อ้างอิงจาก Outlette.n.d) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีความอดทนว่า ลักษณะของบุคคลที่ไม่ค่อยเจ็บปวดกับผลในทางลบของวิกฤติ โดยศึกษาการตอบสนองของผู้บริหารต่ออุปสรรคอันเกิดจากการปรับโครงสร้างองค์กรความไม่แน่นอนและความเครียดในการปรับเปลี่ยนองค์กร AT&T พบว่า ผู้ที่มีความอดทนสูงจะมีความรู้สึกที่บ่งบอกได้ถึงการทำหาย การผูกมัดและการควบคุม และจะได้รับความเจ็บปวดครั้งหนึ่งเมื่อเทียบกับผู้อื่นที่มีความอดทนน้อยกว่า นอกจากนี้ เอิร์ทเลตเต ได้ศึกษาผู้หญิงร้อยละ 60 พบว่าผู้ที่มีความอดทนสูงจะมีอาการเจ็บป่วยทางกายและทางใจน้อยกว่าและเจ็บป่วยในเวลาอันสั้นกว่า ซึ่งสื่อเป็นนัยว่ามีระบบภูมิคุ้มกันที่แข็งแรงกว่าด้วย

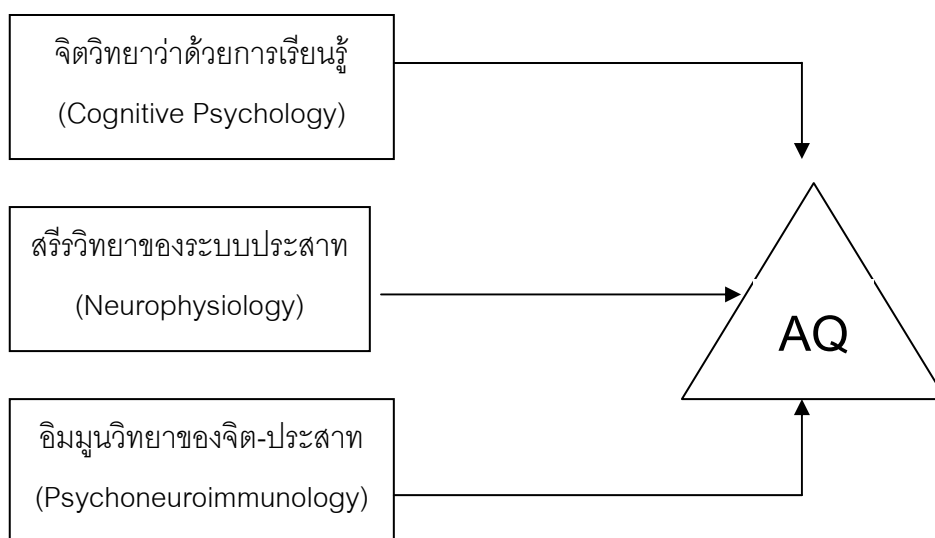
สตอลท์ (Stolz.1997 :63) กล่าวว่า ความอดทนก็เหมือนกับการมองโลกในแง่ดี ซึ่งเป็นเครื่องทำนายเกี่ยวกับสุขภาพของร่างกายและจิตใจในการเผชิญหน้ากับวิกฤติ โดยการที่บุคคลตอบสนองต่อวิกฤติว่าเป็นเหมือนโอกาสด้วยความรู้สึกของการมีเป้าหมายและความรู้สึกที่สามารถควบคุมวิกฤติได้หรือที่เรียกว่า "โอกาสในวิกฤติ (Adventunity)" คือ การคงไว้ซึ่งความเข้มแข็งในขณะที่บุคคลที่ไม่มีความอดทนก็จะอ่อนแอและรู้สึกถึงการไร้ความสามารถ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บุคคลจะสามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เมื่อตนสามารถรับรู้และประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ว่า ปัญหา

และอุปสรรคนั้นมีผลกระทบและก่อให้เกิดภาวะเครียดต่อตนเองได้อย่างไร โดยใช้กระบวนการด้านความคิดและการรับรู้เป็นหลัก จากนั้นบุคคลจะมีการดำเนินการกับปัญหาอุปสรรคโดยมีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา เพื่อให้ตนเองบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

1.3 แนวคิดความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

สตอลท์ (Stoltz, 1997: 6-7) เชื่อว่าความสามารถในการเผชิญอุปสรรค เป็นหลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ ซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานมาจากหลักการทางวิทยาศาสตร์ 3 สาขา ดังนี้ (ภาพประกอบ 6)



ภาพประกอบ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างวิทยาศาสตร์ทั้ง 3 สาขา ของ AQ

ที่มา: สตอลท์ (Stoltz, 1997). *Adversity Quotient : Turning Obstacles into Opportunities* :83

1. จิตวิทยาว่าด้วยการเรียนรู้ (Cognitive Psychology)

เป็นหลักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ในการควบคุมหรือการมีอำนาจในการควบคุมตนเองหรือเหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ ประสิทธิภาพ และความสามารถในการปฏิบัติการต่างๆ

2. สรีรวิทยาของระบบประสาท (Neurophysiology)

นักวิชาการมีความเห็นว่าสมองของคนเราประกอบด้วยโครงสร้างที่สมบูรณ์ สามารถสร้างความเคยชินได้ หากเปลี่ยนจิตได้สำนึกเสียใหม่ สร้างทัศนคติทางบวก ก็จะสามารถสร้างความเคยชินใหม่และพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคได้

3. อิมมูโนวิทยาของจิต-ประสาท (Psychoneuroimmunology)

นักวิชาการพบว่าความสามารถในการจัดอุปสรรคและความยากลำบากของคนนั้นเกี่ยวข้องกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตของตนเองโดยตรง ความเข้มแข็งทางจิตใจและการควบคุมตนเองจะส่งผลต่อภูมิคุ้มกันด้านทานโรคร้ายไข้เจ็บหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น

การแบ่งประเภทของบุคคลตามแนวคิดของ สตอลท์ (Stolz.1997:13-15)

เพื่อให้เข้าใจรูปแบบบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคให้มากขึ้น สตอลท์ (Stoltz.1997:13) จึงได้เปรียบเทียบชีวิตคนกับการปีนเขา ซึ่งหากต้องการพบกับความสำเร็จก็ต้องมีจิตใจที่มุ่งมั่นและมีความอดทนเพราะการปีนเขาจะกระทำได้ช้า มีความเจ็บปวดทุกข์ทรมานและความเหนื่อยล้า สตอลท์ (Stoltz.1997:13) ได้แบ่งลักษณะบุคคลเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ผู้ถอนตัว (Quitter) บุคคลเหล่านี้มักปฏิเสธและหลีกเลี่ยงการปีนเขา เป็นบุคคลที่ขาดวิสัยทัศน์และความศรัทธาต่ออนาคต มักจะให้ความสำคัญเพียงเล็กน้อยกับการลงทุน เวลาและแรงใจในการพัฒนาตนเองไม่กล้าที่จะเสี่ยง ขาดความคิดสร้างสรรค์ มักหลีกเลี่ยงสิ่งที่ท้าทายหรือสิ่งที่ยากลำบากในการทำงานก็จะพยายามลงแรงให้น้อยที่สุด บุคคลประเภทนี้ถือเป็นตัวถ่วงความก้าวหน้าขององค์กร

2. ผู้พักแรม (Camper) เป็นบุคคลที่เริ่มต้นที่จะปีนเขาแต่จำกัดระยะทางในการปีนเขา โดยแสวงหาทางเรียบที่สบาย เมื่อปีนไปได้ระยะหนึ่งจะหยุดนั่งรอ บุคคลกลุ่มนี้มักคิดว่าตนประสบความสำเร็จแต่จริง ๆ แล้วเป็นความสำเร็จในระยะเริ่มต้นเท่านั้น เปรียบเหมือนจุดพักสำหรับนักปีนเขา เมื่อคนกลุ่มนี้ไปถึงจุดนั้นก็เลือกที่จะหยุดอยู่ตรงจุดนั้นไม่ยอมปีนขึ้นไปบนยอดเขา ทั้งๆ ที่ภายในตัวเองมีพลังความสามารถที่จะก้าวขึ้นไปสู่ระดับที่สูงกว่านี้แต่ก็ไม่ทำ บุคคลประเภทนี้จะไม่พบกับความสำเร็จที่แท้จริง

3. นักปีนเขา (Climber) เป็นบุคคลที่ชอบความท้าทายมีความเพียรพยายามที่จะปีนไปให้ถึงยอดเขาไม่ว่าจะพบกับอุปสรรคใด ๆ บุคคลประเภทนี้จะมีศรัทธาและเชื่อมั่นในชีวิตและอนาคต มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมีแรงบันดาลใจสูงพร้อมที่จะเผชิญกับอุปสรรคทุกอย่าง สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีได้กับคนทุกระดับ มีความเป็นผู้นำที่ดี เวลาพบกับอุปสรรคมักจะกล้าเผชิญและไม่ยอมแพ้ บุคคลประเภทนี้จะปฏิบัติงานต่อไปอย่างไม่ลดละ จึงนับว่าเป็นยอดนักสู้แห่งขุนเขา

สตอลท์ (Stoltz.1997:16) ได้นำลักษณะบุคคล 3 กลุ่มมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ (Maslow.1954) โดย มาสโลว์ (Maslow.1954 :80) เชื่อว่า มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมเพื่อแสวงหาสิ่งที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง ความต้องการจึงเป็นบ่อเกิดของแรงจูงใจ มาสโลว์ แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น โดยมนุษย์จะตอบสนองความต้องการทั้งหมดอย่างมีลำดับขั้นตามความสำคัญของความต้องการ ได้แก่

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อ

ความอยู่รอดเป็นความต้องการด้านปัจจัยทั้งสี่ ซึ่งเป็นความต้องการที่คนเราทุกคนต้องหมกมุ่นอยู่กับการบำบัดความต้องการทางร่างกายให้อยู่รอดและสุขสบาย

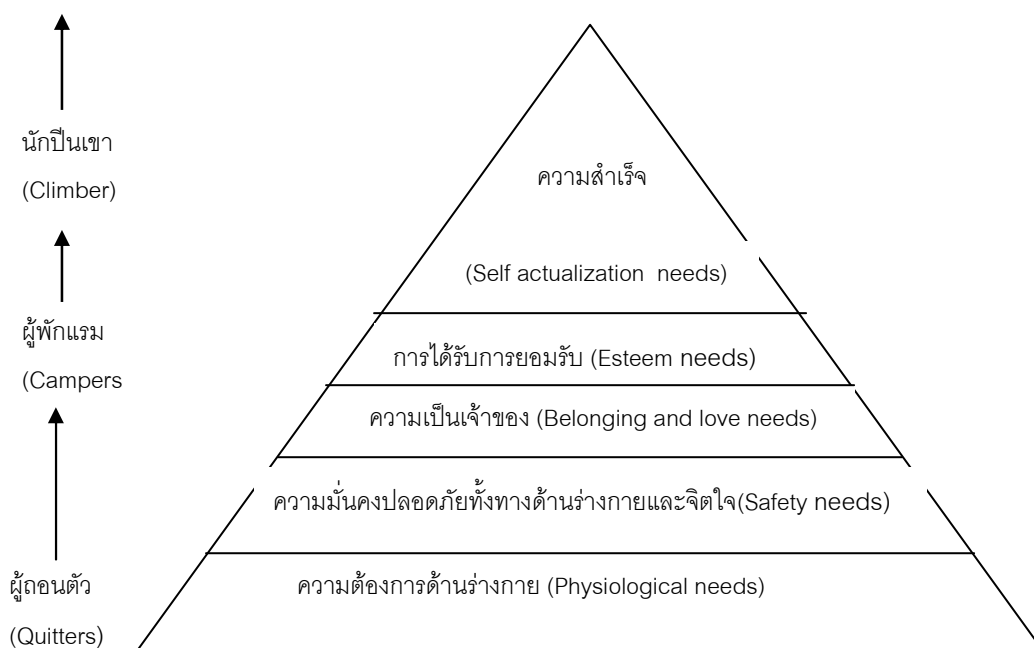
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ (Safety needs) เช่น การต้องการความมั่นคงในอาชีพ ต้องการงานในองค์กรที่มีกิจการรุ่งเรืองไม่มีนโยบายให้คนงานออกจากงานเมื่อผลการดำเนินงานไม่ดี ความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย

3. ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belonging and love needs) ความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น อยากมีคน ที่รัก ต้องการความรักจากเพื่อนร่วมงาน และมีความรู้สึกว่ามันเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม อยู่เสมอ

4. ความต้องการได้รับการยอมรับ (Esteem needs) เป็นความต้องการที่ประกอบด้วย ความมั่นใจในตัวเองในเรื่องความรู้ ความสามารถ และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมทั้งความต้องการการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นหรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ (Self actualization needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ คือความต้องการที่อยากจะประสบความสำเร็จ อยากพัฒนาความสามารถ และศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น ต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดของตนเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จ และสมหวังตามที่ตนต้องการ เป็นการกระทำโดยไม่มีความต้องการอื่นแอบแฝง

สามารถแสดงการเปรียบเทียบบุคคลทั้ง 3 กลุ่มกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ (Maslow.1954) ได้ดังนี้ (ภาพประกอบ 7)



ภาพประกอบ 7 การเปรียบเทียบบุคคลทั้ง 3 กลุ่มกับทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์

ที่มา : สตอลท์ (Stoltz.1997). *Adversity Quotient : Turning Obstacles into Opportunities* : 17

จากภาพแสดงให้เห็นว่าบุคคลทั้ง 3 กลุ่มนี้ มีเพียงนักปีนเขาที่มีชีวิตอย่างสมบูรณ์ พวกเขาจะหาวิธีที่จะประสบความสำเร็จ และรู้ดีว่าการเดินทางถึงจุดสุดยอดอาจไม่เป็นดังที่คิด แต่พวกเขาก็พร้อมที่จะเดินทางไปให้ถึงจุดหมาย ถึงแม้จะค่อยๆ ไปก็ตาม เขาก็ยินดีรับความท้าทายต่างๆ ที่เขาต้องเผชิญ

การแบ่งประเภทของอุปสรรคความยากลำบากในชีวิต

อุปสรรคหรือความยากลำบากเป็นปัจจัยหลัก และเป็นองค์ประกอบที่ทำให้มนุษย์ล้มเลิกหรือเพียรพยายามที่จะกระทำหรือปฏิบัติต่อไป หากบุคคลทราบว่าตนต้องการสิ่งใดและรู้ว่าความเพียรพยายามอย่างไรในการเอาชนะอุปสรรคนั้นๆ ได้เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ บุคคลก็จะกำหนดจุดมุ่งหมายและเพียรพยายามเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น สตอลท์ (Stoltz.1997:38-43) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า อุปสรรค ความยากลำบากและความทุกข์ในชีวิตมนุษย์ แบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ คือ

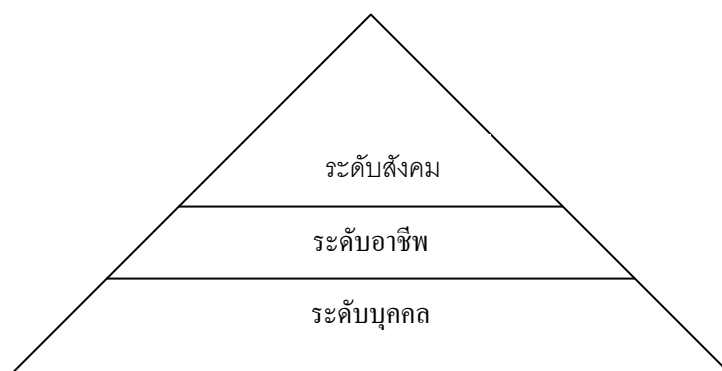
1. อุปสรรคระดับสังคม (Social adversity) คือ ความทุกข์ที่เกิดขึ้นภายในสังคมที่อาศัยอยู่ เช่น กลัวความไม่ปลอดภัยจากอาชญากรรม ความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ ปัญหาทางด้านศีลธรรม จริยธรรม ปัญหายาเสพติดและรวมไปถึงปัญหาทางการศึกษา เป็นต้น

2. อุปสรรคและความไม่มั่นคงในงาน (Workplace adversity) คือความไม่มั่นคงด้านอาชีพการงานเพราะในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่องานหลายอย่าง เช่น การปรับ

โครงสร้างองค์กร การลดขนาดองค์กร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้คาดว่าจะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เป็นการใช้คนจำนวนน้อยแต่ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้นทุนค่าใช้จ่ายต่ำลงแต่ได้ผลกำไรเพิ่มขึ้น สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบถึงการเลิกจ้างงาน และการกำหนดอัตรากำลังคนในสถานประกอบการ

3. อุปสรรคในระดับบุคคล (Individual adversity) โดยรับผลมาจากชั้นของระดับสังคมและที่ทำงาน

สตอลท์ (Stoltz.1997:39) ได้เปรียบเทียบอุปสรรคทั้งสามประการเป็นรูปพีระมิด ที่มีผลจากยอดสามเหลี่ยมลงมาด้านล่าง นั่นหมายถึงอุปสรรคที่เราต้องเผชิญในปัจจุบันเป็นผลมาจากอุปสรรคทางสังคม และอุปสรรคทางอาชีพ แต่การเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขต้องเริ่มต้นจากตัวบุคคล เพื่อส่งผลขึ้นไปในระดับอาชีพและสังคมในภาพรวม ดังนั้น บุคคลต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในระดับสูง (ภาพประกอบ 8)



ภาพประกอบ 8 แสดงระดับอุปสรรคและความยากลำบาก

ที่มา: สตอลท์ (Stoltz.1997). *Adversity Quotient : Turning Obstacles into Opportunities*: 39

หลักการสำคัญของความสามารถในการเผชิญอุปสรรคมียู่ 4 ประการ ที่ใช้คำย่อว่า CO₂RE (คันสนีย์ ฉัตรคุปต์.2543: 103) ได้แก่

1. ความสามารถในการควบคุมอุปสรรค (Control) ผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคสูงจะสามารถที่จะควบคุมสถานการณ์ได้ เช่น หากท่านตั้งใจทำงานเต็มที่ แต่ถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชา ปฏิกริยา ก็คือ การที่จะพยายามควบคุมสถานการณ์ให้ได้ ซึ่งมี 2 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ 1 ซึ่งจะเป็นการควบคุมสถานการณ์ที่พบกันได้บ่อยมากคือ การควบคุมสถานการณ์หลังจากที่ได้สติแล้วยกตัวอย่างเช่น ถ้าเกิดปัญหาขึ้นการโต้ตอบก็อาจจะเป็นการพุดจาที่ทำให้เสียใจภายหลัง เช่นในกรณีนี้ ท่านอาจจะโต้เถียง ตวาดเสียงดัง หรือใช้อารมณ์กับผู้บังคับบัญชา หรือกระแทกประตู แต่หลังจากที่คิดแล้วตั้งสติได้ก็จะกลับมาตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นอีกแบบ เช่น

อาจจะกลับไปขอโทษ ซึ่งพบเห็นได้ทั่ว ๆ ไป

รูปแบบที่ 2 เป็นการควบคุมสถานการณ์ได้ในทันที โดยที่เมื่อมีเหตุการณ์หรือปัญหาเกิดขึ้น บางครั้งความรู้สึกภายในใจอาจจะรู้สึกโกรธ รู้สึกผิดหวังและหมดหวัง แต่ความรู้สึกเหล่านั้นจะถูกปลดปล่อยลงด้วยความคิดในทางบวกและการแสดงปฏิกิริยาได้ตอบออกมาในทางบวกทันที เช่น การขอบคุณที่เจ้านายช่วยวิจารณ์และใช้เวลาดูงานของเรา ซึ่งจะนำไปปรับปรุงเพื่อที่จะให้ดีขึ้น มีความคิดทางบวก ว่าเจ้านายหวังดี อยากให้งานดีจึงตำหนิ

2. ความสามารถในการรับรู้ต้นเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา (O₂) ได้แก่

2.1 ความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการทำงาน (Origin - O₁) หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และพร้อมที่จะเข้าใจและยอมรับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานนั้น ว่าตนเองอาจเป็นส่วนหนึ่งของปัญหา และเชื่อว่าตนเองสามารถควบคุมอุปสรรคนั้นได้เมื่อเกิดเหตุการณ์เช่นนั้นอีก

2.2 ความสามารถด้านการรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรคที่เกิดขึ้น (Ownership - O₂) หมายความว่า เราถือว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของเรา แล้วพยายามช่วยกันแก้ปัญหาเป็นทีม ไม่ใช่พยายามโทษคนอื่น โดยคิดว่าการทำความผิดมันไม่ใช่ความผิดของฉัน เพราะฉะนั้นฉันไม่ต้องแก้ปัญหา แต่ทุก ๆ คนในทีมจะต้องคิดว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นเป็นปัญหาของเราเองและพยายามที่จะช่วยคิดแก้ไขปัญหามือเหมือนกับเป็นปัญหาของตนเอง ซึ่งสิ่งนี้จะเป็นอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้คน ๆ นั้นเป็นคนที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคสูง ทุก ๆ คนในองค์กรก็ต้องพยายามคิดว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร คือปัญหาของตนและพยายามช่วยกันแก้ไข

3. ความสามารถในการรับรู้ถึงระดับของอุปสรรคและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Reach -R) หมายความว่า เราคิดว่าปัญหานั้นถึงจุดจบแล้ว อย่าคิดปัญหาเล็กให้เป็นปัญหาใหญ่ อย่าคิดว่านั้นคือจุดจบของชีวิต ไม่มีทางออกแล้ว ยกตัวอย่างเช่น ถ้าหากว่าได้ข่าวว่าเขาจะมีการปิดบริษัทเนื่องจากผลการทำงานขาดทุนก็ไม่ควรเกิดปฏิกิริยาไว้วางใจทันทีว่าตายแล้วชีวิตนี้จะทำอย่างไรเราจะเอาอะไรกันดี แต่ควรมองว่าไม่เป็นไรก็คงต้องมีเวลาอีกเป็นเดือน และเขาก็อาจจะให้เงินก้อนหนึ่งซึ่งก็จะนำไปใช้ได้สักระยะหนึ่ง ระหว่างนี้น่าจะมองหาวีซ่าชีพไหนบริษัทไหนที่จะเป็นบริษัทที่อยู่ได้ดีแล้วก็ตั้งสติคิดในทางบวกหาบริษัทใหม่ เมื่อมองปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กก็จะทำให้มีกำลังใจ มีพลังที่จะแก้ปัญหาคนที่คิดในด้านลบที่คิดว่ามีปัญหามารุมเร้ามหาศาลก็จะรู้สึกเหนื่อย หมดแรง ไม่มีพลัง หมดหวัง สมองก็จะเหนื่อยล้า การทำงานของสมองลดประสิทธิภาพลง ร่างกายก็จะอ่อนเปลี้ย ไม่สามารถมีความคิดดี ๆ ทำให้ไม่สามารถจะไปแก้ปัญหาอะไรได้

4. ความสามารถในการอดทน ทนทานต่ออุปสรรค (Endurance-E) หมายความว่า เป็นคนที่มองโลกในแง่ดี มองโลกในแง่บวก พยายามมองปัญหาใหญ่ให้เป็นปัญหาที่เล็ก ก็จะทำให้ฝ่าฟัน

อุปสรรคไปได้ในที่สุด ซึ่งในชีวิตประจำวันของคนเราหรือในการทำงานทุกอย่าง ก็จะมีปัญหาใหญ่บ้าง เล็กบ้าง การอดทนต่อปัญหาจะเป็นสิ่งที่ทำให้ในที่สุดปัญหานั้นก็จะหายไป

ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ ฝึกฝนได้และสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน ดังนั้นหากเข้าใจถึงความสำคัญของความสามารถในการเผชิญอุปสรรคก็ควรจะเริ่มต้นฝึกฝนตัวเองตั้งแต่วันนี้ เพราะผู้มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคจะสามารถเรียนรู้ในสิ่งต่อไปนี้ (มัทธรา ธรรมบุศย์. 2544:16)

1. รู้จักสร้างกรอบความคิดใหม่ ด้วยการเปลี่ยนแปลงตัวเองจากผู้ที่เคยยอมแพ้หรือเคยต่อสู้กับชีวิตในทางที่ถูกต้องให้กลายเป็นผู้ทำวิกฤติให้เป็นโอกาส
2. สามารถบริหารจัดการกับชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น เช่น ไม่ตำหนิตนเองและผู้อื่น และการไม่ทำร้ายอารมณ์ของตนเอง (ไม่โกรธง่าย หงุดหงิดง่าย)
3. เมื่อประสบกับความทุกข์ยากหรือความผิดหวังก็สามารถรักษาสภาพจิตใจของตนเองให้เข้มแข็งได้
4. เมื่อเผชิญกับปัญหาที่ร้ายแรง มีสติที่มั่นคง สามารถแก้ไขปัญหหรืออุปสรรคที่เข้ามาขัดขวางความสำเร็จของตนได้
5. ทำให้มีสุขภาพที่แข็งแรงขึ้น มีความสุขมากขึ้น และมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
6. สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความเข้าใจอันดีต่อกันและสามารถติดต่อสื่อสารกับสมาชิกทีมงานหรือกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
7. ทำให้มีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ไม่เฉื่อยชา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความสามารถในการเรียนรู้ต่าง ๆ มากขึ้น

สตอลท์ (Stoltz.1997 :154) เสนอเทคนิคในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคที่เรียกว่า The LEAD Sequence ดังนี้คือ

1. การฟัง (Listen:L) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น เช่น ความรุนแรงของปัญหา สาเหตุของปัญหา เป็นต้น เพื่อประกอบการพิจารณาในการวางแผนการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น
2. การสำรวจ (Explore:E) หมายถึง การนำข้อมูลต่างๆ มาหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อใช้ในการกำหนดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น
3. การวิเคราะห์ (Analyze:A) หมายถึง การวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้น สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้รับหรือไม่ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน
4. การลงมือปฏิบัติ (Do something:D) หมายถึง การเลือกวิธีหรือการลงมือปฏิบัติตามแนวทางหรือวิธีการที่สามารถใช้แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

1.4 ความสำคัญของความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

สตอลท์ (Stoltz.1997: 7) กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคเป็นแนวคิดที่ได้มีการศึกษาและพิสูจน์โดยการนำมาปฏิบัติจริง อีกทั้งมีองค์ประกอบพื้นฐานเป็นทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตจริง จึงทำให้ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคมีความสำคัญกับความสำเร็จของคนในปัจจุบัน การศึกษาเรื่องความสามารถในการเผชิญอุปสรรคจะสามารถช่วยในการทำนายว่า

1. บุคคลใดจะสามารถอดทนต่อความยากลำบาก อุปสรรค และมีความสามารถในการฟันฝ่าสิ่งเหล่านั้นได้ดีเพียงใด
2. บุคคลใดจะเป็นผู้ชนะหรือผู้พ่ายแพ้ต่ออุปสรรค
3. บุคคลใดจะมีศักยภาพในการทำงานที่เหนือกว่าความคาดหวังได้
4. บุคคลใดจะล้มเลิกการทำงาน และบุคคลใดจะมีความพยายามฟันฝ่าอุปสรรคจนประสบความสำเร็จ

นอกจากความสำคัญดังกล่าว สตอลท์ (Stoltz.1997: 8) ยังกล่าวถึงคุณสมบัติของความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ที่สำคัญไว้ 3 ประการ คือ

1. ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค เป็นแนวคิดใหม่ที่ทำให้เข้าใจและส่งเสริมเรื่องของความสำเร็จ โดยพัฒนามาจากพื้นฐานงานวิจัยและการฝึกหัดเป็นการเชื่อมโยงความรู้ใหม่ที่ทำให้ทราบว่าจะสิ่งใดทำให้คนประสบความสำเร็จ
2. ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค เป็นสิ่งที่วัดว่าคนจะตอบสนองต่ออุปสรรคและปัญหาอย่างไร
3. ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคมาจากพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถพิสูจน์ได้และสามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาการตอบสนองต่ออุปสรรคและความยากลำบาก ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้

ตามแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค นอกจากจะสามารถประยุกต์ใช้กับตนเองได้แล้ว สตอลท์ (Stoltz.1997:8-9) ยังพบว่าสามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงาน (Team) สัมพันธภาพ (Relationships) ครอบครัว (Families) องค์กร (Organization) ชุมชน (Communities) สังคม (Social) และสามารถใช้อย่างมีประสิทธิภาพความสำเร็จได้อีก 17 ด้าน ได้แก่

1. การทำงาน (Performance)
2. แรงจูงใจ (Motivation)
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)
4. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

5. ผลผลิต (Productivity)
6. การเรียนรู้ (Learning)
7. พลังงาน (Energy)
8. ความหวัง (Hope)
9. ความสุขความกระปรี้กระเปร่าและความสนุกสนาน(Happiness, vitality and joy)
10. สุขภาพอารมณ์ (Emotional health)
11. สุขภาพกาย (Physical health)
12. การยืนกรานไม่ลดละ (Persistence)
13. ความยืดหยุ่น (Resilience)
14. การพัฒนา (Improvement overtime)
15. ทศนคติ (Attitude)
16. ความมีอายุยืนยาว (Longevity)
17. การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (Response to change)

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

1.5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

ชวนจิตร ฐะทอง (2544:143) ศึกษาชาวปัญญา ชาวอารมณ์ และความสามารถในการเผชิญอุปสรรคที่ส่งผลต่อการทำงานของหัวหน้าแผนกขาย บริษัทสรรพสินค้าเซ็นทรัลจำกัด สาขาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 141 คน โดยใช้แบบประเมิน APR Quick Take™ ของ สตอลท์ (Stoltz. 1977) พบว่า หัวหน้าแผนกขายมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง

นภดล คำเต็ม (2545 :109) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัว กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ พบว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย นั่นคือหากหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในระดับสูงความสำเร็จในวิชาชีพก็จะสูงตามไปด้วย

อรพินท์ ตราโต (2546 :116) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ หมายถึงพยาบาลประจำการที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในระดับสูง จะมีการทำงานอยู่ในระดับที่เหมาะสมมาก

เมธยา คุณไทยสงค์ (2546:63) ศึกษาเกี่ยวกับจิตลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ปีการศึกษา 2545 จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า จิตลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคโดยภาพรวมมี 3 ลักษณะ คือ ความรับผิดชอบ, การมุ่งอนาคต และความต้องการมีอำนาจเหนือผู้อื่น และจิตลักษณะที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคทั้งภาพรวมและรายด้าน คือ ความรับผิดชอบและการมุ่งอนาคต

วินัส ภัคตินรา (2546:143) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ 16 ด้าน ของ เรย์มอน บี แคทเทิล กับเชาว์ปัญญา และความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ปีการศึกษา 2545 จังหวัดยโสธร พบว่า คุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคได้คือ การกล้าแสดงออก, ความกล้าหาญ, การพึ่งตนเอง และสติปัญญา

เกสร ภูมิดี (2546:90-93) ศึกษาและเปรียบเทียบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพและรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูต่างกัน จะมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคต่างกัน และบุคลิกภาพที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคได้คือ ด้านการสัมฤทธิ์, ด้านการแสดงตัว, ด้านการเข้าใจตนเองและการเข้าใจผู้อื่น, ด้านการมีอำนาจเหนือผู้อื่น, ด้านการเปลี่ยนแปลงและด้านการอดทน ส่วนการอบรมเลี้ยงดูที่เหมาะสมกับการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคคือ รูปแบบการเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย และรูปแบบการเลี้ยงดูแบบเข้มงวด

1.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Labs, et al. (นกดล คำเต็ม. 2545 :47; อ้างอิงจาก Stoltz.1997) ได้ศึกษาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในบริษัท Deloitte & Touche LLP, Minnesota Power, ADV Telecommunications and U.S. West พบว่า ผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคจะเป็นผู้ที่มีความสุขในการให้บริการ ผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคสูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง มีผลผลิตสูง มีความคิดสร้างสรรค์ มีสุขภาพที่ดี มีความยืดหยุ่น มีความพึงพอใจในงาน สามารถสร้างรายได้ได้มากกว่าผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคต่ำ ซึ่งความพึงพอใจและการสร้างรายได้ ก็คือความสำเร็จในวิชาชีพอย่างหนึ่งนั่นเอง

เทนเนน และเอลเลอร์ (Tennen and Eller.1977:265-271) ศึกษาส่วนประกอบในการระบุสาเหตุของพฤติกรรมของคนทั้งหมดอาศัยตายยากกับนักเรียนจำนวน 49 คน โดยแบ่งกลุ่มนักเรียน

เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นกลุ่มที่หมดกำลังใจตายยากเมื่อเจอปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ นักเรียนเหล่านี้จะมีประสิทธิภาพต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่สองที่สามารถควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหาได้ การหมดกำลังใจตายยากจึงเป็นเรื่องการสูญเสียการควบคุมที่รับรู้ได้เหนือเหตุการณ์อันเป็นอุปสรรค

ก็เดย์ (เมธยา คุณไทยสงฆ์.2546 :37;อ้างอิงจาก Gideon.1977) ได้ศึกษาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของผู้ประกอบการที่ได้รับสิทธิบัตรจำนวน 199 คน เพื่อศึกษาความเข้มแข็งที่สนับสนุนความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ซึ่งสัมพันธ์กับการควบคุมสถานการณ์และการเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในองค์กรเพื่อฟันฝ่าอุปสรรค ในการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความเสมอภาคระหว่างบุคคลที่ยอมรับประโยชน์ของความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นในสิ่งประดิษฐ์ที่มีตัวตน ซึ่งสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ประดิษฐ์ที่มีความก้าวหน้าและหรือถอยหลัง เมื่อมีอุปสรรคและสิ่งที่ท้าทายต่างๆ ก็ตาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการควบคุมสถานการณ์เมื่อมีความทุกข์ยาก

จากการศึกษาและทบทวนงานวิจัยที่กล่าวมาพบว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานที่ทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับอุปสรรค ความยากลำบากและความท้าทายในการทำงาน ด้วยความมุ่งมั่น ความอดทน และความเพียรพยายาม ทำให้สามารถแก้ไขอุปสรรคและปรับปรุงสถานการณ์ต่างๆ ให้ดีขึ้น นอกจากนี้ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และพัฒนาได้โดยการฝึกฝนที่เหมาะสม (Stoltz.1997 :154)

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

2.1.1. ความหมายของการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2539:14) ให้ความหมาย การฝึกอบรม (Training) ว่าหมายถึงกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ณัฐพันธุ์ เขจรันท์ (2541:137) ได้สรุปความหมายว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรมอันนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายรวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และยังรวมถึงการพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีความรับผิดชอบ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ตลอดจนมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

ซูซัย สมิทธิไกร (2542: 5) ให้ความหมายการฝึกอบรมว่าคือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude) ของ บุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น การฝึกอบรมจึงถูกจัดขึ้นเพื่อให้ พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น

ยงยุทธ เกษสาคร (2544: 7) ให้ความหมายการฝึกอบรมว่าหมายถึง กระบวนการอย่าง หนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยอาศัยการดำเนินการอย่างเป็นระบบและขั้นตอนที่มีการวางแผนอย่างดี และมีการกระทำที่ต่อเนื่องโดยไม่หยุดยั้งซึ่งการกระทำทั้งหมดก็เพื่อความมุ่งหมายในการเพิ่มพูนความ รู้เพื่อทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นประโยชน์ในการทำงานให้บังเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น และ เพิ่มพูนทักษะความชำนาญ เพื่อบรรเทาการสูญเสียอันเกิดจากการทำงานโดยขาดความชำนาญและ ประสบการณ์ รวมถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ เจตคติใหม่ๆ ที่มี ประโยชน์ตามความประสงค์ขององค์กร ตลอดจนการพัฒนาวิสัยทัศน์และพฤติกรรมให้มีการกระทำที่ เหมาะสมถูกต้องตามระเบียบแบบแผนยิ่งขึ้น

จากความหมายต่างๆ ที่กล่าวมา สามารถสรุปความหมายของการฝึกอบรมได้ว่า การ ฝึกอบรม (Training) หมายถึงกระบวนการที่ถูกจัดขึ้นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเพิ่มพูน ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันจะทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการพัฒนาทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีที่จะปรับปรุง การทำงานให้ดีขึ้น และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.2 วิธีการฝึกอบรม

2.1.2.1 การบรรยาย (Lecture)

สมคิด บางโม (2539: 82) กล่าวว่า การบรรยายคือ การที่วิทยากรบรรยายตามหัวข้อ ที่ได้รับมอบหมาย อาจใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการบรรยาย เช่น รูปภาพ แผ่นใส สไลด์ หรือวิดีโอเทป เป็นต้น บางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามข้อสงสัย

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2544: 23) กล่าวว่า การบรรยายนับเป็นวิธีที่นิยมใช้ทั่วไปเพราะ ง่ายต่อการจัดการ การบรรยายอาจเป็นการบรรยายที่ประกอบด้วยสื่อหรือสื่อทัศนต่างๆ การบรรยาย เหมาะสมกับการฝึกอบรมในเรื่องที่เป็นการเสนอแนวคิดใหม่ๆ ที่ไม่มีรายละเอียดซับซ้อน สามารถจัด สำหรับผู้เข้าร่วมการอบรมจำนวนมากได้

ข้อดีของการบรรยาย

1. ได้เนื้อหาวิชาตรงตามวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา การเสนอเนื้อหาเป็น ระเบียบ ได้น้อยมากในเวลาจำกัด

2. สามารถให้การฝึกอบรมแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมากได้
 3. สามารถกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมสนใจ เน้นสรุปเนื้อหาที่สำคัญได้สะดวก
- ข้อจำกัดของการบรรยาย
1. เป็นการสื่อสารทางเดียว
 2. อาจทำให้ผู้รับการอบรมเบื่อหน่ายง่าย
 3. วิทยากรต้องเป็นผู้รู้เนื้อหาวิชาดี และสามารถบรรยายได้ดีด้วย

2.1.2.2 การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion)

สมหวัง คุรุรัตน์ (2539 :119) กล่าวว่า การอภิปรายกลุ่ม เป็นการจัดแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มย่อยจำนวนระหว่าง 5-20 คน เพื่อประชุมพิจารณาหรืออภิปรายกันในหัวข้อและเวลาที่กำหนด โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มมีจนได้ผลสรุป

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2539:51) กล่าวว่า การอภิปรายกลุ่ม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลที่มีความสนใจหรือมีผลประโยชน์ร่วมกันมาประชุมปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาหรือหาวิธีการสร้างสรรค์การทำงานของหมู่คณะให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

เทคนิคการอภิปรายกลุ่ม เป็นเทคนิคหนึ่งที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายในการฝึกอบรม เพราะเป็นเทคนิคที่น่าสนใจและได้ประโยชน์ในหลาย ๆ ด้านต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นของตนเอง มีส่วนร่วมในการอภิปราย ได้ฝึกการเป็นผู้นำ ได้ปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้ เป็นต้น

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การอภิปรายกลุ่มแบบการอภิปรายโต๊ะกลม (Round Table Discussion) ซึ่งเป็นการอภิปรายระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 6-20คนในเรื่องที่น่าสนใจหรือเป็นประโยชน์ร่วมกันอย่างไม่เป็นทางการ (นิรันดร์ จุลทรัพย์.2544:27-28)

ข้อดีของการอภิปรายโต๊ะกลม

การอภิปรายชนิดนี้เป็นการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดความเข้าใจภายในกลุ่ม ทำให้ได้ความคิดในการแก้ปัญหาต่างๆ และเป็นการปรับปรุงตนเองให้เข้ากับกลุ่มได้

ข้อจำกัดของการอภิปรายโต๊ะกลม

การอภิปรายชนิดนี้จะขึ้นอยู่กับสมาชิกกลุ่มว่ามีลักษณะอย่างไร แต่ถ้าหากสมาชิกในกลุ่มมีลักษณะพูดมาก ใจน้อย ไม่เข้าใจเป้าหมาย ใจคับแคบ ความแตกต่างของคุณสมบัติเหล่านี้ทำให้ไม่เกิดผลดีในการอภิปราย

2.1.2.3 การระดมสมอง (Brain Stroming) เป็นวิธีที่เหมาะสมกับการฝึกอบรมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความรู้ในระดับเดียวกัน มีความสนใจในเรื่องที่คล้ายคลึงกัน ปฏิบัติงานที่

คล้ายกัน มาร่วมกันแสดงความคิดเห็นในเรื่องเดียวกัน การใช้วิธีนี้ไม่เหมาะที่จะใช้เป็นวิธีการฝึกอบรมในช่วงแรกๆ เพราะผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังไม่คุ้นเคยกันจะไม่กล้าแสดงออก ทำให้ได้ผลไม่เต็มที่

ข้อดีของการระดมสมอง

1. ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความร่วมมือแรงร่วมกัน
2. ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้นในกลุ่ม
3. สามารถที่จะช่วยกันแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ และได้ความคิดอย่างมากมายในเวลาจำกัด

4. สามารถที่จะสร้างความสนใจแก่ผู้เข้ารับการอบรมได้ดี

ข้อจำกัดของการระดมสมอง

1. ความคิดเห็นจำนวนมากอาจมีคุณค่าน้อย
2. ต้องจำกัดจำนวนผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้โอกาสทุกคนแสดงความคิดเห็น
3. ปัญหาที่ให้แสดงความคิดเห็น สามารถทำได้เพียงปัญหาเดียว

2.1.2.4 กรณีศึกษา (Case Study) เป็นการศึกษากรณีหรือเรื่องราวซึ่งได้รวบรวมขึ้นจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด เป็นวิธีการที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลุ่มเล็กๆ และเรื่องที่มีขอบข่ายต้องมีรายละเอียดมากพอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมองเห็นจุดสำคัญของปัญหาและข้อมูลเพื่อใช้ในการพิจารณา

ข้อดีของการใช้กรณีศึกษา

1. ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้วิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจในเรื่องที่เหมือนจริง เพื่อสามารถปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้หลังการฝึกอบรม
2. เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกันในบรรยากาศความเป็นกันเอง

ข้อจำกัดของการใช้กรณีศึกษา

1. สมาชิกบางคนอาจครอบงำความคิดเห็นผู้อื่น เพราะคุณวุฒิ วิทยุฒิ หรือบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล
2. ปัญหาและตัวกรณีจะต้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และระยะเวลาของการฝึกอบรม
3. การสร้างกรณีศึกษาต้องใช้เวลาและงบประมาณ และผู้ชำนาญงานเป็นผู้สร้าง
4. ในช่วงการสรุปวิทยากรมักไม่ให้ความสำคัญการสรุปกรณีและมักรีบสรุปเร็วเกินไป

2.1.2.5 เกม (นิรันดร์ จุลทรัพย์.2544:258) เป็นเทคนิคที่นิยมนำมาใช้ในการฝึกอบรมอย่างแพร่หลายอีกวิธีหนึ่ง เกม หมายถึง กิจกรรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในลักษณะบรรยากาศที่มีการแข่งขันแทรกอยู่ด้วย โดยอาจเป็นการแข่งขันกับตนเอง แข่งขันกับเวลา แข่งขันกับบุคคลอื่น หรือแข่งขันระหว่างกลุ่ม ภายใต้กติกาหรือเงื่อนไขที่ตั้งไว้ เป็นกิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เช่นการสร้างความคุ้นเคย การสร้างความเข้าใจตนเองและผู้อื่น การตัดสินใจและการแก้ปัญหา เป็นต้น

2.1.3 เทคนิคในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรค (Stoltz.1997:154) ที่เรียกว่า The LEAD Sequence ดังนี้คือ

1. การฟัง (Listen:L) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น เช่น ความรุนแรงของปัญหา สาเหตุของปัญหา เป็นต้น เพื่อประกอบการพิจารณาในการวางแผนการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

2. การสำรวจ (Explore:E) หมายถึง การนำข้อมูลต่างๆ มาหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อใช้ในการกำหนดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

3. การวิเคราะห์ (Analyze:A) หมายถึง การวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้น สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้รับหรือไม่ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

4. การลงมือปฏิบัติ (Do something:D) หมายถึง การเลือกวิธีหรือการลงมือปฏิบัติตามแนวทางหรือวิธีการที่สามารถใช้แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

2.2.1 งานวิจัยในประเทศ

นันทิยา วชิรลาภไพฑูรย์ (2547:158-159) ศึกษาการเพิ่มระดับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค โดยการเรียนรู้พฤติกรรมการเผชิญอุปสรรค กรณีศึกษาเยาวชนกระทำผิดชาย พบว่าโปรแกรมการเรียนรู้ได้ผลดี กลุ่มทดลองมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในทุกมิติและโดยรวมสูงขึ้นหลังการทดลอง และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อระดับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

วันเพ็ญ สมภพรุ่งโรจน์ (2547:153) ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญอุปสรรคและนำมาสร้างเป็นโปรแกรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพนักงานหน้าบริษัทโตโยต้า เคมอเตอร์ จำกัด โดยใช้การฝึกอบรมแบบเพื่อนช่วยเพื่อน พบว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของพนักงานส่วนหน้าสูงขึ้นหลังเข้าร่วมโปรแกรม

มะลิวรรณ เชียงทอง (2548:34) ศึกษาเกี่ยวกับผลของการใช้โปรแกรมการรับรู้ความสามารถของตนที่มีผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยม

ศึกษาปีที่ 4 พบว่า ผลของการใช้โปรแกรมการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทำให้ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ดีขึ้นหลังเข้ารับการอบรมและมีความคงทนในระยะติดตามผล

พูลสุข บุญก่อเกื้อ (2548:62-63) ศึกษาเกี่ยวกับผลของการใช้โปรแกรมกิจกรรมแนะแนวที่มีผลต่อความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จังหวัดชลบุรี พบว่า โปรแกรมกิจกรรมแนะแนวที่ครอบคลุมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกิจกรรมแนะแนวทั้ง 4 ด้านสามารถช่วยเพิ่มความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของนักเรียนให้สูงขึ้นทั้งในระยะหลังการอบรมและระยะติดตามผล

2.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โอเบรียน (ประไพพรรณ พงราชภูริ.2547:50;อ้างอิงจากO'Brien.1993.) ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของครูพี่เลี้ยงในเรื่องการฝึกอบรมการบริการและความต้องการในการฝึกอบรม โดยศึกษาจากครูพี่เลี้ยงซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในใจกลางรัฐเวอร์จิเนีย จากการศึกษาทำให้ทราบว่า ครูพี่เลี้ยงมีความต้องการเป็นพิเศษเกี่ยวกับการฝึกอบรมเรื่องการบริการ แม้ว่ารูปแบบการบริหารงานจะเป็นตัวควบคุมการตัดสินใจด้านการฝึกอบรมเรื่องการบริการ แต่ไม่มีผลต่อครูพี่เลี้ยงมากไปกว่ากระบวนการตัดสินใจของแต่ละบุคคล

ดู (ประไพพรรณ พงราชภูริ.2547:50;อ้างอิงจาก Do.1993.) ศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคลากรในเรื่องศิลปะการบริหารงานบุคคลและการบริหารธุรกิจ โดยศึกษาเปรียบเทียบเนื้อหา และทำการวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ ผลการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมมีหลายแง่มุมและเป็นการพัฒนาทฤษฎีการบริหารธุรกิจให้เป็นไปตามแผนการดำเนินการ ศิลปะการจัดองค์กรต้องใช้โปรแกรมการฝึกอบรมขั้นสูง แต่โปรแกรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ใช้กันอยู่นั้นยังขาดความชัดเจนในการอธิบายลักษณะงานและโครงการต่างๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารงานบุคคล

สตอลท์ และคณะ (ธีระศักดิ์ กำบวรรณรักษ์.2548:111;อ้างอิงจาก Stoltz.1997) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับโปรแกรมฝึกการเพิ่มความสามารถในการเผชิญอุปสรรคให้กับนักกีฬาว่ายน้ำที่ ไฮ แอลติจูดเทรนนิ่งคอมเพล็กซ์ ในมหาวิทยาลัยนอร์ทเทิร์น อริโซนา โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะพื้นฐานในการเพิ่มความสามารถในการเผชิญอุปสรรค พบว่าหลังเข้าโปรแกรมนักกีฬาว่ายน้ำมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคสูงขึ้น และ 85%ของนักกีฬาว่ายน้ำที่เข้าโปรแกรมมีความสามารถในการพัฒนาความสามารถในการว่ายน้ำได้ดีขึ้นด้วย

3.เอกสารเกี่ยวกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

3.1 ความหมายของการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

เว็ปสเตอร์ (Webster.1968: 2017) ได้ให้ความหมาย การทำงาน (Work) ว่าหมายถึงการที่บุคคลใช้ความพยายามทั้งใจและกายในการที่จะบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือการใช้สมรรถนะหรือความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์

การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพใช้ความพยายาม และความสามารถทั้งใจและกายในการที่จะทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งหน้าที่ที่สำคัญของพยาบาลวิชาชีพคือ การปฏิบัติการพยาบาล เพราะการปฏิบัติการพยาบาลเป็นลักษณะการทำงานที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของวิชาชีพการพยาบาล

เชอร์มาฮอร์น (Schemerhorn. 1996: 785) ได้ให้ความหมายของการทำงานว่า หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติ เพื่อให้ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

ชไวเรียน (Schwirian.1978: 347) ได้ให้ความหมายของการทำงานของพยาบาลว่า หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมเพื่อการดูแลผู้ป่วย โดยอาศัยความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความรับผิดชอบของพยาบาล

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2535: 785) ได้ให้ความหมายของการทำงานของพยาบาลว่า หมายถึง การปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือบุคคล กลุ่มบุคคล และชุมชน ทั้งที่มีภาวะสุขภาพแข็งแรงและเจ็บป่วยให้สามารถอยู่ในสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ ซึ่งการทำงานพยาบาลประกอบด้วย การสังเกต การดูแล การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเจ็บป่วยหรือคุณภาพ การดำรงภาวะสุขภาพ การป้องกันความเจ็บป่วย การสอนและการนิเทศผู้ป่วย การปฏิบัติตามแผนการพยาบาล และแผนการรักษาของแพทย์รวมทั้งชี้แนะผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่อย่างถูกต้องเหมาะสม

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่า การทำงานของพยาบาลนั้นต้องปฏิบัติงานในหลายบทบาท และในสถานบริการสุขภาพที่หลากหลาย โดยมีจุดเน้นของการปฏิบัติการพยาบาล คือ ผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการซึ่งอาจจะเป็นบุคคล ครอบครัว หรือชุมชน และสถานที่ที่พยาบาลให้บริการสุขภาพนั้น มีตั้งแต่ในโรงพยาบาล บ้าน โรงเรียน โรงเรือน และชุมชน การปฏิบัติการพยาบาลต้องเน้นการดูแลแบบองค์รวมทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ที่มีความสลับซับซ้อน โดยการให้บริการต้องครอบคลุมกิจกรรมการพยาบาลทั้ง 4 ด้าน คือ การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ โดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อให้การพยาบาลที่ถูกต้องตามมาตรฐานการพยาบาล

3.2 บทบาทในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

บทบาทของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลจะต้องแสดงบทบาทของตน

เองทั้งที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้บริการ ผู้ร่วมงาน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมสอดคล้องกับความคิดหวังของวิชาชีพและสังคม การปฏิบัติบทบาทของพยาบาลวิชาชีพกำหนดขึ้นจากกรอบแนวคิดทางการพยาบาล กฎหมายประกอบโรคศิลป์ และจรรยาวิชาชีพ เป็นกรอบที่วิชาชีพกำหนดสำหรับพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาล (ฟาริดา อิบราฮิม, 2541: 161-162) ในการทำงานตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ จำเป็นที่พยาบาลจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลด้วยความเข้าใจผู้อื่น มีความสามารถในการตัดสินใจได้เหมาะสมทันต่อสถานการณ์ และตระหนักในความสำคัญของตนเองต่อวิชาชีพ

Mundinger (1980: 20) ได้แยกบทบาททางวิชาชีพออกเป็น 3 บทบาทใหญ่ๆ คือ

1. บทบาทอิสระ (Independent role) เป็นบทบาทการทำงานอย่างอิสระ (Autonomy practice) หมายถึง การที่พยาบาลสามารถกำหนดและจัดการการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยได้ด้วยการตัดสินใจของตนเองตามสภาพความจำเป็นของผู้ป่วย ซึ่งต้องให้แก่ผู้ป่วยแต่ละคนโดยปราศจากการควบคุม หรือก้าวก่ายการตัดสินใจจากบุคคลอื่นๆ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ความรับผิดชอบของพยาบาลที่จะปฏิบัติการการดูแลผู้ป่วยให้หายจากการเจ็บป่วยที่เป็นอยู่ ช่วยให้อาการต่างๆ นั้นทุเลาขึ้นด้วยการใช้ความรู้ทางทฤษฎีเป็นแนวทางในการให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาสุขภาพ และฟื้นฟูสภาพของผู้ป่วยให้ดีขึ้นอย่างได้ผลดีที่สุด ทั้งนี้สิ่งต่างๆ ที่พยาบาลปฏิบัติการให้ความช่วยเหลือนั้นต้องเป็นสิ่งที่พยาบาลกระทำด้วยความตระหนัก ระลึกถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้ป่วยหลังจากได้รับการดูแลเป็นสำคัญมิได้กระทำเพียงเพราะทำตามคำสั่งแพทย์ที่ระบุไว้ในแผนการรักษาโรคเท่านั้น (Mundinger, 1980: 24)

1.2 อำนาจในการตัดสินใจ (Authority) พยาบาลมีอำนาจอิสระทางวิชาชีพที่จะตัดสินใจกระทำการปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วยได้โดยอิสระตามหลักวิชาการพยาบาลโดยไม่ต้องมีคำสั่งของแพทย์ควบคุม (Kozier and Erb, 1979: 12)

2. บทบาทพึ่งพิง (Dependent role) เป็นบทบาทการทำงานที่ต้องขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญทางการรักษา การปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลจะสอดคล้องกับแผนการรักษาของแพทย์ ความมีอิสระที่จะตัดสินใจกระทำการพยาบาลจึงต้องขึ้นกับแผนการรักษานั้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

3. บทบาทการทำงานร่วมกับทีมสุขภาพ (Collaboration role) การทำงานร่วมกับทีมสุขภาพ หมายถึง การที่พยาบาลจัดการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยด้วยความละเอียดรอบคอบตามขอบเขตหลักการทางวิชาชีพของพยาบาล การร่วมมือกับทีมสุขภาพในการปฏิบัติการดูแลผู้ป่วยนั้น เป็นลักษณะการร่วมมือประสานการทำงานเท่าๆ กันทั้งสองฝ่าย ทั้งจุดประสงค์และการกระทำซึ่งถือเป็นความ

รับผิดชอบที่เท่าเทียมกัน ทั้งนี้แต่ละฝ่ายต้องคิดเสมอว่าต่างฝ่ายต่างมีหลักการและแนวทางปฏิบัติของตนเอง เป็นผู้ดำเนินการทำงานเหมือนกัน และมีคุณค่าเท่าเทียมกัน (Munding, 1980: 24)

พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 ได้กล่าวถึงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพไว้ว่า เป็นการปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัว และชุมชน โดยการกระทำต่อไปนี้

1. การสอน การแนะนำ การให้คำปรึกษา และการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
2. การกระทำต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลรวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการแก้ปัญหาความเจ็บป่วย การบรรเทาอาการของโรค การดูแลของโรคและการฟื้นฟูสภาพ
3. การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาโรคเบื้องต้น และการให้ภูมิคุ้มกันโรค
4. ช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค

ในปี ค.ศ.1985 องค์การอนามัยโลกได้สรุปบทบาทของพยาบาลวิชาชีพไว้ 4 ด้าน (เบญจรัตน์ สมเกียรติ.2544 :13; อ้างอิงจาก WHO. 1985) คือ .

1. บทบาทเป็นผู้บริหาร (Manager)
2. บทบาทเป็นผู้ให้บริการผู้ป่วย (Direct care provider)
3. บทบาทเป็นผู้ให้ความรู้ (Teacher / Educator)
4. บทบาทเป็นผู้วิจัย (Researcher)

บทบาททั้ง 4 ด้านนี้สอดคล้องกับบทบาทของพยาบาลวิชาชีพในการทำงาน

3.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพ

กองการพยาบาล (เบญจรัตน์ สมเกียรติ. 2545 :16;อ้างอิงจาก กองการพยาบาล.2539) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล ตามแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล โดยแบ่งขอบเขตของหน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ เป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

ใช้ความรู้และทักษะขั้นพื้นฐานในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วย และครอบครัว ในหอผู้ป่วย โดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อวางแผนและให้การพยาบาลแบบองค์รวม มีส่วนร่วมในการใช้มาตรฐานการพยาบาล เพื่อควบคุมคุณภาพ ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อดูแลผู้ป่วยและครอบครัว และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาลเชิงวิชาชีพ โดย

1.1 ใช้ความรู้ทางศาสตร์ทางการพยาบาลที่เกี่ยวข้องในการประเมินปัญหา ให้การวินิจฉัย การวางแผนให้การพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัว รวมทั้งผู้ป่วยที่เกิดปัญหาฉุกเฉินได้อย่างปลอดภัย

1.2 ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดเตรียมผู้ป่วยเพื่อรับการตรวจทั่วไปและตรวจพิเศษต่างๆ รวมทั้งให้การพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.3 มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ การตรวจเยี่ยมผู้ป่วยหรือผู้ให้บริการในหน่วยงาน

1.4 เฝ้าสังเกตวิเคราะห์อาการและการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยดำเนินการขอคำปรึกษาจากพยาบาลวิชาชีพในระดับสูง หรือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ หรือทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันเวลาที่ก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤติหรือมีปัญหาซับซ้อนตามมา

1.5 ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการดูแลและเหมาะสมให้เป็นแหล่งในการฝึกปฏิบัติของนักศึกษาในทีมสุขภาพทุกระดับ รวมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคตามหลัก การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลที่คณะกรรมการควบคุมการติดเชื้อกำหนด

1.6 ร่วมประชุมปรึกษาร่วมกับบุคลากรภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน หรือในทีมเพื่อ ประเมินปัญหาและร่วมหาแนวทางในการแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพของการดูแลอย่างต่อเนื่อง

1.7 จัดเตรียมและตรวจสอบอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้ได้ตลอดเวลา

1.8. สอนและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเอง และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

1.9 ปฏิบัติตามแผนจำหน่าย เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยกลับไปใช้ชีวิตปกติกับครอบครัวได้เร็วที่สุดหรือปฏิบัติตามกิจกรรมที่หัวหน้าทีมมอบหมาย

1.10 มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน โดยใช้มาตรฐานการพยาบาลและคู่มือในการปฏิบัติพยาบาลต่างๆ

1.11 ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ด้านการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบ ในการแก้ปัญหา เพื่อควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน

1.12 เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติกรพยาบาล

2. ด้านการบริหารจัดการ

มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การดูแลภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน เพื่อประกันคุณภาพของการให้บริการ โดย

2.1 มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว

2.2 มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงาน บุคคลและ

สิ่งแวดล้อม

2.3 มีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยในหน่วยงาน

2.4 ประเมินการให้บริการพยาบาลภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

2.5 ร่วมประชุมปรึกษากับผู้บริหารทางการพยาบาลเพื่อประเมินคุณภาพของการให้บริการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน

2.6 มีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มงาน โรงพยาบาล และองค์กรวิชาชีพ

3. ด้านวิชาการ

มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล โดย

3.1 มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ และผู้ที่มารับการอบรมในหน่วยงาน

3.2 สอนหรือเป็นพี่เลี้ยงให้แก่นักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี พยาบาลเทคนิคและหรือผู้ช่วยพยาบาล

3.3 มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอน การให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหน่วยงาน

3.4 ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการพยาบาล และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงาน

ในปัจจุบันการพยาบาลได้มีการพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านสุขภาพของประชาชน และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ขอบเขตความรับผิดชอบและบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ จึงกว้างขวางครอบคลุมการให้บริการแก่ประชาชนทุกระดับและทุกด้าน โดยมีการให้บริการทั้งด้านการรักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสภาพบุคคลแก่ บุคคล ครอบครัว และชุมชน (สุธีรา อายูวัฒน์, 2531: 101-10) แต่ในเวลาเดียวกันพยาบาลยังต้องรับผิดชอบในด้านการบริหารจัดการ การควบคุมงานการพยาบาล การบริหารงานบุคลากรทางการพยาบาล และบริหารทรัพยากรอื่นๆ ทุกประเภท (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2526: 15) เพื่อช่วยให้การให้บริการทางการพยาบาลแก่ผู้รับบริการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 อุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525: 957) ให้ความหมายอุปสรรค ว่าหมายถึง เครื่องขัดข้อง ความขัดข้อง

เวปสเตอร์ (Webster.1966:29) ให้ความหมายอุปสรรคว่าหมายถึง ข้อขัดข้องหรือเหตุการณ์ที่แสดงถึงความยากลำบากที่ทำให้เกิดความเสียหายหรือการล่าช้า

อุปสรรคในการทำงาน หมายถึง ข้อขัดข้อง หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นที่มีผลทำให้เกิดความยากลำบาก หรือความล่าช้า หรือปัญหาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า อุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ข้อขัดข้องที่เกิดขึ้น มีผลทำให้เกิดความยากลำบากหรือความล่าช้าในการปฏิบัติการพยาบาล ทำให้เกิดปัญหาทางการพยาบาลซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับระบบงานทางการพยาบาล บุคคล และสิ่งสนับสนุน (จินตนา พุ่มเพ็ชร.2545: 43;อ้างอิงจาก พรทิพย์ เกยุรานนท์.2530) ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพที่จะต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงาน บุคคล และสิ่งแวดล้อม ฉะนั้น อุปสรรคในการทำงานของพยาบาล จึงพบได้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบงาน ด้านบุคคล และด้านสิ่งแวดล้อม (กองการพยาบาล.2539)

ฉัตรมงคล ออกกิจวัตร (2546 :70 -71) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัญหา สาเหตุของปัญหา การเผชิญปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน และความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลหัวเฉียว พบว่าสาเหตุของปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านภาระงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และด้านสิ่งแวดล้อม เกิดจากปัจจัยจากงาน ได้แก่ การจัดอัตรากำลังไม่เหมาะสม ขาดบุคลากร และถูกจำกัดจำนวนบุคลากร และงานเอกสารที่เพิ่มมากขึ้น การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และด้านอุปกรณ์เครื่องใช้เก่าและชำรุด เป็นต้น และปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ สุขภาพ ภาระรับผิดชอบครอบครัว เป็นต้น

วัชรวิ พจน์ชัยจงดี (2547 :76-77) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทที่เป็นจริงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ จากพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 263 คน พบว่า ปัญหาในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ เรียงตามลำดับได้แก่ ขาดการประสานงานที่ดีในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน บุคลากรทางการพยาบาลไม่เพียงพอ งานเอกสารมีมากเกินไป อุปกรณ์ เครื่องมือไม่เพียงพอ ชำรุด บุคลากรทางการพยาบาลขาดความรู้ ญาติและผู้ป่วยขาดความเข้าใจในกระบวนการพยาบาล การสื่อสารล่าช้า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่เหมาะสม ซึ่งจะพบว่าอุปสรรคหรือข้อขัดข้องที่ทำให้เกิดปัญหาเหล่านี้เกี่ยวข้องกับบุคลากร ระบบงาน และสิ่งสนับสนุน เช่นเดียวกัน

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยร่วมกับการสำรวจปัญหาในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลตำรวจ ของผู้วิจัยพบว่าปัญหาในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เกิดจากอุปสรรคหรือข้อขัดข้องทางด้านบุคลากร ด้านระบบงาน และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (วัชรวิ พจน์ชัยจงดี.2547: 76-77) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฉัตรมงคล ออกกิจวัตร (2546: 70-71) ที่พบว่า สาเหตุของปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลหัวเฉียว เกิดจาก

ปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจากงาน และปัจจัยด้านบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มี 3 ด้านคือ

1. ด้านระบบงาน

จากการสำรวจปัญหาการทำงานของผู้วิจัยพบว่าอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ในด้านระบบงานส่วนใหญ่เป็นอุปสรรคด้านการประสานงาน สัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร แต่เนื่องจากการติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างสัมพันธภาพและการประสานงานที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เขมารดี มาสิงบุญ. 2535:34;อ้างอิงจาก Sullivan and Decker.1988) แต่การสื่อสารที่ไม่ดี ไม่ชัดเจน จะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งและความล้มเหลวในการทำงาน (สมพร สุทัศน์ย์. 2542: 295) ฉะนั้นอุปสรรคในการทำงานด้านระบบงาน คือ ด้านการสื่อสาร ได้แก่

- 1.1 การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน
- 1.2 การสื่อสารที่ให้ข้อมูลไม่ครบถ้วน
- 1.3 การสื่อสารที่ล่าช้า

2. ด้านบุคลากร

เนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลมีหลากหลายลักษณะงาน ทำให้ปริมาณงานค่อนข้างมาก ประกอบกับจำนวนพยาบาลวิชาชีพมีน้อย ทำให้บางครั้งพยาบาลไม่สามารถปฏิบัติงานประจำบางอย่างได้ และไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ต้องการได้ จึงทำให้เกิดปัญหาทางการพยาบาลและการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ฉะนั้น อุปสรรคในการทำงานด้านบุคลากร ได้แก่

- 2.1 บุคลากรไม่เพียงพอ
- 2.2 บุคลากรมีปัญหาเรื่องส่วนตัว เช่น สุขภาพ ภาระทางครอบครัว เป็นต้น
- 2.3 บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ด้านสิ่งแวดล้อม

จากการสำรวจปัญหาการทำงานของผู้วิจัย พบว่าอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ในด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่เป็นอุปสรรคด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เนื่องจากวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน (เนาวรัตน์ วิไลชนม์. 2537: 9-11) ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เร่งรีบนั้น หากเครื่องมือต่างๆ มีไม่เพียงพอ หรือชำรุด ย่อมส่งผลให้พยาบาลเกิดความเครียดทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจได้ และก่อให้เกิดความกดดันในการปฏิบัติงานได้ (Lanros.1988; 537) ฉะนั้น อุปสรรคในการทำงานด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ ได้แก่

- 3.1 อุปกรณ์ เครื่องมือ ไม่เพียงพอ

3.2 อุปกรณ์ เครื่องมือใหม่ๆ ที่มีวิธีใช้ที่ยุ่งยากซับซ้อน

3.3 การบำรุงรักษาเครื่องมือ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า พยาบาลวิชาชีพต้องทำงานในหลายบทบาทหน้าที่และต้องมีความรับผิดชอบต่องานทางการพยาบาลและงานที่ไม่ใช่งานทางการพยาบาล เช่น งานการเงิน งานเสมียน เป็นต้น ซึ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานในปริมาณมาก และร่วมกับผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การปรับเปลี่ยนระบบงานในหน่วยงาน บุคลากรไม่เพียงพอ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่อยู่ในสภาพพร้อมใช้ ซึ่งนับว่าเป็นอุปสรรคในการทำงานที่ทำให้พยาบาลต้องเผชิญในการทำงาน อาจก่อให้เกิดปัญหาทางการพยาบาลและทำให้เกิดข้อขัดข้องหรือเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติการพยาบาลได้ นอกจากนี้ยังส่งผลให้พยาบาลเกิดความท้อแท้ เหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพและประสิทธิผลขององค์กรด้วย

4. เอกสารเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

แมคคอร์มิก และ ไลเกน (Mc.Cormick and Leigen. 1985:308) ได้อธิบายไว้ว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงให้เห็นเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลและจะส่งผลให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ได้แก่ ความถนัด ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจ อายุ เพศ การศึกษา และประสบการณ์

เชอร์เมอร์ฮอร์น ฮันท์ และ ออสบอร์น (Shernerhorn, Hunt and Osborn (1991:105) กล่าวว่าคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล หมายถึง ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลต้องเหมาะสมกับงานนั้นจึงจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 81) กล่าวว่าลักษณะและคุณสมบัติประจำตัวของบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่างกัน ซึ่งลักษณะประจำตัวเหล่านี้ได้แก่ บุคลิก ความถนัด ความสนใจในงาน อายุ เพศ การศึกษา และประสบการณ์ในงาน เพราะการเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น อันจะทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีผลงานที่แตกต่างกับผู้ที่ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์น้อยกว่า ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันและมีผลต่อการปฏิบัติงาน

ฟาริดา อิบราฮิม (2536: 162) กล่าวว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลจะเกี่ยวข้องกับ ค่านิยม แรงจูงใจในการทำงาน ความรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาลและเทคโนโลยีทางการพยาบาลซึ่ง

จะส่งผลให้มีความสามารถในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

รอบบินส์ (Robbins.1998:45) ได้กล่าวว่า ระยะเวลาในการทำงานของบุคคลจะมีผลต่อการทำงานคือ ผู้อาวุโสในการทำงานมากกว่าจะมีผลงานดีกว่าบรรดาผู้ที่มีอายุน้อยกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานที่ดีได้

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

4.1.1 ระดับการศึกษา

การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงาน การศึกษาทำให้บุคคลมีการรับรู้ข้อมูล การแปลข้อมูล การวิเคราะห์ปัญหา และการหาทางเลือกในการแก้ปัญหาโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์และพฤติกรรมที่เคยทำสำเร็จ (วรดา ข่ายแก้ว.2542:5;อ้างอิงจากJallowice and Power. 1981) จากการศึกษาของ เมลเมด (เปรมฤดี ปองมงคล.2546:43;อ้างอิงจาก Melamed.1995) พบว่าพนักงานเทศหญิงที่มีระดับการศึกษาสูงส่งผลต่อรายได้และโอกาสในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และการศึกษาของ เน็บ (เปรมฤดี ปองมงคล.2546:43;อ้างอิงจาก Nabi.1999) พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับของเงินเดือน และเป็นตัวแปรหนึ่งในการพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัยได้ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทนสูงขึ้น เนื่องจากผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงย่อมมีความรู้ความสามารถสูงมักได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญและซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จารุวรรณ ปัทม (2540:95) พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความสามารถในการตัดสินใจในการวางแผนด้านการบริหารการพยาบาลสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ บัทมา ใจเพชร (2535:98) พบว่า วุฒิกการศึกษา มีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นระดับการศึกษาน่าจะส่งผลถึงความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

4.1.2 สถานภาพสมรส

เนื่องจากลักษณะและบทบาททางสังคมไทย แม้เพศหญิงในยุคปัจจุบันจะมีบทบาทและทำงานนอกบ้านมากขึ้น แต่ภาระงานภายในครอบครัวส่วนใหญ่ยังเป็นบทบาทของผู้หญิง และผู้ประกอบการวิชาชีพพยาบาลส่วนใหญ่ร้อยละ 95 เป็นเพศหญิง (เปรมฤดี ปองมงคล.2546 :43;อ้างอิงจาก Cohen. 1995) พยาบาลวิชาชีพที่สมรสมีครอบครัวแล้ว จะต้องมีการหน้าที่ทางครอบครัวเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีเวลาทุ่มเทให้กับงานน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ไม่มีครอบครัว (เปรมฤดี ปองมงคล. 2546 :43;อ้างอิงจาก Parasuraman et al., 1996) ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงาน รวมทั้งโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่และค่าตอบแทนย่อมแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ไวท์ และ คูเปอร์

(นวลฉวี ประเสริฐสุข.2542:99 ;อ้างอิงจาก White and Cooper.1994) พบว่าการที่มีสถานภาพแต่งงานและการมีบุตรซึ่งเป็นภาระที่เพิ่มขึ้นที่ส่งผลทางลบต่อความสำเร็จในวิชาชีพ และการศึกษาของ เมลเมด (เปรมฤดี ปองมงคล.2546:43;อ้างอิงจาก Melamed.1995) พบว่า การไม่มีครอบครัวมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ดังนั้น สถานภาพสมรสจึงน่าจะส่งผลถึงความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

4.1.3 ประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานอย่างหนึ่ง เมื่อบุคคลปฏิบัติงานไประยะเวลาหนึ่งย่อมมีการเรียนรู้ มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น มีตำแหน่งหน้าที่การงานดีขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคคลมีความเชื่อมั่นและมีเหตุผลมากขึ้น (นฤมล ปันลี.2545:36;อ้างอิงจาก Kirk.1981) สอดคล้องกับ นิโกร (นฤมล ปันลี. 2545:37;อ้างอิงจาก Nigro and Nigro.1984) ที่กล่าวว่า การสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานมาก ทำให้มีโอกาสที่จะเผชิญปัญหาอุปสรรคต่างๆ มากมาย มีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบได้ดี สามารถคาดการณ์ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ดีกว่า จากการศึกษาของ เบ็นเนอร์ (ภัทรา เผือกพันธุ์.2545 :57;อ้างอิงจาก Benner.1984) เกี่ยวกับระยะเวลาในการพัฒนาทักษะจากพยาบาลที่จบใหม่หรือมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกับพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมาก พบว่า พยาบาลที่ทำงานมากกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลที่ทำงาน 1-2 ปี และมากกว่า 2-5 ปี และพยาบาลที่ปฏิบัติงานในกลุ่มผู้ป่วยเดียวกันมากกว่า 5 ปี จะมีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติการทางคลินิกมากกว่า ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีระยะเวลาในการทำงานนานทำให้เกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น สามารถเข้าใจปัญหาได้ดี เพราะนำประสบการณ์ที่สั่งสมไว้มานำใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งการวิจัยของ ไดเยอร์ (Dyer.D.E.1981:97-101) กล่าวสนับสนุนว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติการพยาบาล โดยพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานสูง ความสามารถในการปฏิบัติงานจะสูงตามไปด้วยและจากการศึกษาของ เปรมฤดี ปองมงคล (2546:107) พบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ โดยพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก จะมีทักษะความชำนาญในการทำงานมากกว่า ดังนั้น ประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่าน่าจะส่งผลถึงความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล

จารุวรรณ ปีทอง (2540:95) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน

วุฒิการศึกษาและคุณลักษณะเฉพาะบุคคลด้านความมั่นใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจในการบริหารงานอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547:93) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

เบญจรัตน์ สมเกียรติ (2544:87) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ การสนับสนุนจากองค์กร กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลประจำการ

ประไพ อริยประยูร (2546:86) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งอดทน การสอนงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

เปรมฤดี ปองมมงคล (2546:108) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในวิชาชีพ การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคม กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษาและสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

อภิญา วรณประพันธ์ (2545:104) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเชื่ออำนาจภายในตน ความอิสระในการทำงาน กับความสามารถในการตัดสินใจทางการบริหารของพยาบาลหัวหน้าเวรป่วยและเวรตึก โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจทางการบริหารของพยาบาลหัวหน้าเวรป่วยและเวรตึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีขั้นตอนและรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี จำนวน 510 คน

กลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในศึกษาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี โดยใช้ตารางสำเร็จรูปคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซนต์ (องอาจ นัยพัฒน์. 2548 :49 ;อ้างอิงจาก Yamane.1967) จำนวน 250 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี ที่มีคะแนนความสามารถในการเผชิญอุปสรรค 60 เปอร์เซนต์ลงมา และสมัครใจเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม จำนวน 12 คน โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ผู้วิจัยให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 15 ปี จำนวน 250 คน ตอบแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

2.2 ผู้วิจัยนำแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วนำคะแนนของพยาบาลวิชาชีพทุกคนมาเรียงจากต่ำไปหาสูง

2.3 ผู้วิจัยสอบถามความสมัครใจจากพยาบาลวิชาชีพเฉพาะผู้ที่มีคะแนนความสามารถในการเผชิญอุปสรรค 60 เปอร์เซนต์ลงมาได้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรค และโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

1. การสร้างแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขั้นตอนในการสร้างแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

1.2 ผู้วิจัยสร้างแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรค โดยผู้วิจัยสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า สอดคล้องกับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพและครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการควบคุมอุปสรรคในการทำงาน ด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรคในการทำงาน ด้านการรับมือกับผลกระทบของอุปสรรคในการทำงาน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรคในการทำงาน แบบทดสอบที่สร้างขึ้นนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากระดับ 1-5 โดยผู้ตอบเลือกตอบข้อใดข้อหนึ่ง ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามขึ้นทั้งหมด 64 ข้อ

1.3 ผู้วิจัยนำแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคที่สร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face validity) โดยนำแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทา สู้รักษา ตรวจสอบรายละเอียดและความสอดคล้องของข้อคำถาม ข้อที่ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะทิ้งเหลือข้อคำถาม 48 ข้อ และทำการแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

1.4 ผู้วิจัยนำแบบทดสอบที่ปรับปรุงในข้อ 1.3 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ เวณี กริทอง อาจารย์ ดร. มณฑิรา จารุเพ็ง และพ.ต.ท.หญิง ดร.ปราณี เสนีย์ ตรวจสอบความสอดคล้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาของข้อคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดในการวิจัย ได้ข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ และนำแบบทดสอบมาปรับปรุงภาษาและข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิก่อนนำไปทดลองใช้

1.5 ผู้วิจัยนำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % ของกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ ใช้วิธีการของการแจกแจงที่ (t - distribution) ได้ข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 2.23-11.16 ทั้ง 40 ข้อ

1.6 นำแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในข้อ 1.5 จำนวน 40 ข้อมา

วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ .8133

ตัวอย่างแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

คำชี้แจง

1. โปรดเลือกระดับที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดโดยกากบาท(X) หลังจากอ่านข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับระดับความรู้สึกของท่าน ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ความรู้สึกของท่านจะใกล้เคียงกับคำตอบด้านซ้ายมือมากที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง ความรู้สึกของท่านอยู่ใกล้เคียงกับคำตอบด้านซ้ายมือมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความรู้สึกของท่านอยู่ใกล้เคียงกับคำตอบด้านซ้ายมือและด้านขวามือในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ความรู้สึกของท่านอยู่ใกล้เคียงกับคำตอบด้านขวามือมาก

ระดับ 5 หมายถึง ความรู้สึกของท่านอยู่ใกล้เคียงกับคำตอบด้านขวามือมากที่สุด

2. โปรดตอบด้วยความคิดและความรู้สึกครั้งแรกของท่านจะถือว่าเป็นคำตอบที่เชื่อถือได้

3. โปรดทำให้ครบทุกข้อคำถาม แม้บางครั้งเหตุการณ์นั้นจะไม่ได้เกิดขึ้นจริงๆ กับท่านก็ตาม แต่ให้สมมติว่าถ้าเกิดเหตุการณ์เหล่านั้นขึ้นกับท่าน ท่านจะทำอย่างไร

ตัวอย่างแบบทดสอบด้านการควบคุมอุปสรรคในการทำงาน

0. หากฉันถูกเพื่อนร่วมงานปฏิเสธที่จะร่วมเดินทางไปประชุมพร้อมฉัน เพราะไม่ไว้วางใจฝีมือการขับรถของฉัน เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่.....						
ฉันไม่สามารถแก้ไข	1	2	3	4	5	ฉันสามารถแก้ไขวิธีขับรถของฉันได้

ตัวอย่างแบบทดสอบด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรคในการทำงาน

0. หากฉันไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามที่หวังไว้ในครั้งนี้ ทั้งๆที่ฉันมีคุณสมบัติครบตามที่กำหนดไว้ เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่.....						
ฉันไม่สามารถยอมรับได้	1	2	3	4	5	ฉันสามารถยอมรับได้

ตัวอย่างแบบทดสอบ ด้านการรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรคในการทำงาน

0. หากฉันถูกหัวหน้าหน่วยสั่งให้ช่วยเพื่อนทำงานที่มอบหมาย แต่ผลงานไม่เป็นอย่างที่หัวหน้าหน่วยต้องการ เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่ทำให้ฉันรู้สึกว่

เป็นสิ่งที่ฉันไม่ ต้องรับผิดชอบ	1	2	3	4	5	เป็นสิ่งที่ฉันต้องร่วม รับผิดชอบทุกเรื่อง
------------------------------------	---	---	---	---	---	--

ตัวอย่างแบบทดสอบด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

0. เหตุที่ความคิดเห็นของฉันไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่...

ความคิดเห็น ของฉันใช้ไม่ ค่อยได้ผล	1	2	3	4	5	ฉันจะหาแนวทางในการ ปรับปรุงความคิดเห็น ของฉันให้เป็นที่ยอมรับ
--	---	---	---	---	---	---

ตัวอย่างแบบทดสอบด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรคในการทำงาน

0. หากความคิดเห็นในการวางแผนพยาบาลของฉันไม่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีมของฉัน เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่.....

มักเกิดขึ้นบ่อยๆ เวลาที่ฉันแสดง ความคิดเห็น	1	2	3	4	5	ฉันจะพยายามแก้ไข เพื่อ ไม่ให้เหตุการณ์เช่นนี้เกิด ขึ้นกับฉันอีก
---	---	---	---	---	---	---

1.7 เกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการเผชิญอุปสรรค มีดังนี้

ระดับ 1	จะอยู่ใกล้เคียงกับคำตอบด้านซ้ายมือมากที่สุด	ให้ 1 คะแนน
ระดับ 2	จะอยู่ใกล้เคียงกับคำตอบด้านซ้ายมือมาก	ให้ 2 คะแนน
ระดับ 3	จะอยู่ใกล้เคียงกับคำตอบด้านซ้ายมือและด้าน ขวามือในระดับปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ระดับ 4	จะอยู่ใกล้เคียงกับคำตอบด้านขวามือมาก	ให้ 4 คะแนน
ระดับ 5	จะอยู่ใกล้เคียงกับคำตอบด้านขวามือมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน

1.8 เกณฑ์ในการแปลผลคะแนนความสามารถในการเผชิญอุปสรรค คือเมื่อได้คะแนนครบทุกข้อแล้ว นำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเผชิญอุปสรรค (ประคอง กรรณสูตร.2542 :108)

ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 - 5.00	ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 - 4.49	ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคอยู่ในระดับสูง
2.50 - 3.49	ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.49	ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคอยู่ในระดับต่ำมาก

2. การสร้างโปรแกรมฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

การสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร งานวิจัย วารสารบทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดเนื้อหาและขั้นตอนในการสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

2.2 ผู้วิจัยทำการสำรวจปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสำรวจปัญหาในการทำงานกับพยาบาลวิชาชีพจำนวน 30 คน โดยการใช้แบบสอบถามปลายเปิด

2.3 ผู้วิจัยสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรคประกอบด้วยลักษณะความสามารถในการเผชิญอุปสรรคทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคในการทำงาน ความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรคในการทำงาน ความสามารถด้านการรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรคในการทำงาน ความสามารถด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และความสามารถด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรคในการทำงาน ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

2.4 การหาคุณภาพเครื่องมือโดยนำโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรคที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทา สู้รักษา ตรวจสอบความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยแล้วจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ เวณี กรีทอง อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง และพ.ต.ท.หญิง ดร.ปราณี เสนีย์ ตรวจสอบความสอดคล้องของจุดมุ่งหมาย วิธีดำเนินการ และการประเมินผล จากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2.5 ผู้วิจัยนำโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรคที่ได้นำไปปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพจำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการในการฝึกอบรมให้เหมาะสมในการวิจัย

2.6 โปรแกรมการฝึกอบรมที่ใช้ในการทดลอง ผู้วิจัยจัดการฝึกอบรมโดยใช้เวลาในการดำเนินการฝึกอบรมเป็นเวลา 4 สัปดาห์ๆ ละ 3 ครั้ง ทุกวันจันทร์ พุธ ศุกร์ รวมทั้งหมด 10 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง ตั้งแต่วันที่ 19 ก.พ. -12 มี.ค. 2550 เวลา 16.30-18.30 น. สถานที่ห้องประชุม กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ ดังนี้

ตาราง 1 ตารางเวลาโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

ครั้งที่	วัน / เดือน / ปี	เวลา	หัวข้อการฝึกอบรม
1	19 ก.พ. 50	16.30 -18.30	ปฐมนิเทศ
2	21 ก.พ. 50	16.30 -18.30	การฝึกความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านการควบคุมอุปสรรคในการทำงาน
3	23 ก.พ. 50	16.30 -18.30	การฝึกความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรคในการทำงาน
4	26 ก.พ. 50	16.30 -18.30	การฝึกความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านการรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน
5	28 ก.พ. 50	16.30 -18.30	การฝึกความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
6	2 มี.ค. 50	16.30 -18.30	การฝึกความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรคในการทำงาน
7	5 มี.ค. 50	16.30 -18.30	การฝึกความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานทั้ง 5 ด้าน
8	7 มี.ค. 50	16.30 -18.30	การฝึกความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานทั้ง 5 ด้าน
9	9 มี.ค. 50	16.30 -18.30	การฝึกความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน
10	12 มี.ค. 50	16.30 -18.30	ปัจฉิมนิเทศ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความร่วมมือเพื่อการพัฒนาเครื่องมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า ในการทดลองเพื่อพัฒนาเครื่องมือ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพจำนวน 30 คน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์ในการวิจัย
2. ขอนหนังสือขอความร่วมมือเพื่อการศึกษาวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงนายแพทย์ใหญ่ (สบ 8) โรงพยาบาลตำรวจ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้พยาบาลวิชาชีพตอบแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรค และเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบ One-group pretest-posttest Design (องอาจ นัยพัฒน์. 2548: 270-271) ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แบบแผนการทดลองแบบ One-group pretest-posttest Design

ทดสอบก่อน	ทดลอง	ทดสอบหลัง
T_1	X	T_2

ความหมายของสัญลักษณ์

- T_1 แทน การทดสอบก่อนการทดลอง (Pretest) ของกลุ่มทดลอง
- X แทน การเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
- T_2 แทน การทดสอบหลังการทดลอง (Posttest) ของกลุ่มทดลอง

วิธีดำเนินการทดลอง

1. ขั้นก่อนการทดลอง ผู้วิจัยใช้คะแนนความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของพยาบาลวิชาชีพที่ได้จากการตอบแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคเป็นคะแนนในการเลือกกลุ่มทดลอง และใช้เป็นคะแนนก่อนการทดลอง (Pretest)
2. ขั้นดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการทดลองกับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลอง โดยปฏิบัติ

ตามโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค โดยใช้เวลาในการดำเนินโปรแกรมการฝึกอบรมเป็นเวลา 4 สัปดาห์ๆ ละ 3 ครั้ง ทุกวันจันทร์ พุธ ศุกร์ รวมทั้งหมด 10 ครั้งๆ ละ 2 ชั่วโมง ตั้งแต่วันที่ 19 ก.พ.-12 มี.ค. 2550 เวลา 16.30-18.30 น. สถานที่ห้องประชุมกลุ่มงานวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ

3. ขั้นหลังการทดลอง เมื่อเสร็จสิ้นการทดลอง ผู้วิจัยให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองตอบแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคและเก็บเป็นคะแนนหลังการทดลอง (Posttest) เพื่อนำไปใช้ในการทดสอบสมมติฐานต่อไป

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ความแตกต่างของความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน

2. เปรียบเทียบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม โดยใช้ dependent t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

3.1.1 คะแนนเฉลี่ย (Mean) (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ.2538 :59-62)

3.1.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ.2538 :64-65)

3.2 สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % ของกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ โดยใช้วิธีการของการแจกแจงที (t - distribution) (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ.2538 :215-217)

3.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2540 :125-126)

3.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.3.1 วิเคราะห์ความต่างกันของความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี ที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent

t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe (ธำนิษฐา ศิลปจักร.2549 :195-204)

3.3.2 เปรียบเทียบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม โดยใช้ Dependent t-test (ธำนิษฐา ศิลปจักร. 2549:187-192)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายของข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
$\sum D$	แทน	ผลรวมความแตกต่างระหว่างคะแนนแต่ละคู่
$\sum D^2$	แทน	ผลรวมความแตกต่างระหว่างคะแนนแต่ละคู่ที่ยกกำลังสอง
t	แทน	ค่าสถิติ t ที่ใช้พิจารณาในการทดสอบค่า t
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนที่แตกต่างกัน
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของค่าความแปรปรวน
MS	แทน	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแปรปรวน
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระของกลุ่มตัวอย่าง
*	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5
**	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี วิเคราะห์และเสนอเป็นค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรม

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	196	78.4
ปริญญาโท	54	21.6
อื่นๆ.....	-	-
รวม	250	100
สถานภาพสมรส		
โสด	157	62.8
คู่	90	36.0
หม้าย/หย่า/แยก	3	1.2
รวม	250	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 - 5 ปี	58	23.2
6 - 10 ปี	116	46.4
11- 15 ปี	76	30.4
รวม	250	100

จากตาราง 3 พบว่า ลักษณะของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรค จำนวน 250 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

ด้านระดับการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 78.4 รองลงมา มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และไม่มีพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาระดับอื่นๆ

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 รองลงมา มีสถานภาพสมรสคู่ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 36 และ สถานภาพหม้าย/หย่า/แยก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปีมากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1- 5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง รายด้านและโดยรวม (n=250)

ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการควบคุมอุปสรรค	3.99	1.37	มาก
ด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรค	3.00	0.83	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบของอุปสรรค	3.92	0.66	มาก
ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.81	0.75	มาก
ด้านความเพียรพยายามและอดทน	3.95	0.65	มาก
ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค โดยรวม	3.97	0.78	มาก

จากตาราง 4 พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน 4 ด้าน คือ ด้านการควบคุมอุปสรรค ด้านความรับผิดชอบของอุปสรรค ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และด้านความเพียรพยายามและอดทนอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านการควบคุมอุปสรรคมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบของอุปสรรค ($\bar{X} = 3.92$) ด้านความเพียรพยายามและอดทน ($\bar{X} = 3.95$) และ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ ส่วนด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.00$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา (n=250)

ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ในการทำงาน	ปริญญาตรี			ปริญญาโท		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการควบคุมอุปสรรค	3.97	1.51	มาก	4.03	0.63	มาก
ด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของ อุปสรรค	2.98	0.81	ปานกลาง	3.06	0.90	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรค	3.89	0.64	มาก	4.04	0.73	มาก
ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	3.79	0.74	มาก	3.87	0.78	มาก
ด้านความเพียรพยายามและอดทน	3.89	0.67	มาก	4.16	0.53	มาก
ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค โดยรวม	3.73	0.66	มาก	3.94	0.69	มาก

จากตาราง 5 ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน 4 ด้าน คือ ด้านการควบคุมอุปสรรค ด้านความรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรค ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และด้านความเพียรพยายามและอดทนอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านการควบคุมอุปสรรคมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรค ($\bar{X}=3.89$) ด้านความเพียรพยายามและอดทน ($\bar{X} = 3.89$) และ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.79$) ตามลำดับ ส่วนด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรค อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.98$)

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน 4 ด้านคือ ด้านการควบคุมอุปสรรค ด้านความรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรค ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และด้านความเพียรพยายามและอดทนอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านความเพียรพยายามและอดทนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.16$) รองลงมาคือ ด้าน

ความรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรค ($\bar{X}=4.04$) ด้านการควบคุมอุปสรรค ($\bar{X}=4.03$) และด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ ส่วนด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรค อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.06$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส (n=250)

ความสามารถใน การเผชิญอุปสรรค	โสด			คู่			หม้าย/หย่า/แยก		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการควบคุมอุปสรรค	4.06	1.67	มาก	3.88	0.51	มาก	3.50	0.87	มาก
ด้านการเข้าใจและยอมรับ			ปาน			ปาน			
สาเหตุของอุปสรรค	3.02	0.82	กลาง	2.92	0.82	กลาง	4.00	0.00	มาก
ด้านความรับผิดชอบผลของ อุปสรรค	3.92	0.64	มาก	3.93	0.70	มาก	4.00	0.00	มาก
ด้านการเรียนรู้และพัฒนา									
ตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.75	0.73	มาก	3.91	0.79	มาก	3.83	0.29	มาก
ด้านความเพียรพยายามและ									
อดทน	3.91	0.66	มาก	4.02	0.63	มาก	3.67	0.58	มาก
ความสามารถในการเผชิญ อุปสรรค โดยรวม	3.79	0.68	มาก	3.76	0.65	มาก	3.50	0.87	มาก

จากตาราง 6 ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
กลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการ
ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญ
อุปสรรคในการทำงาน 4 ด้านคือ ด้านการควบคุมอุปสรรค ด้านความรับผิดชอบผลของอุปสรรค ด้าน
การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและด้านความเพียรพยายามและอดทนอยู่ในระดับมาก โดย
พบว่าด้านการควบคุมอุปสรรคมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.0$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบผลของ
อุปสรรค ($\bar{X}=3.92$) ด้านความเพียรพยายามและอดทน ($\bar{X}=3.91$) และ ด้านการเรียนรู้และพัฒนา
ตนเอง อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.75$) ตามลำดับ ส่วนด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรคอยู่ใน
ระดับ ปานกลางมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.02$)

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพคู่ มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการ
ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสามารถในการเผชิญ
อุปสรรคในการทำงาน 4 ด้านคือ ด้านการควบคุมอุปสรรค ด้านความรับผิดชอบผลของอุปสรรค ด้าน
การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และด้านความเพียรพยายามและอดทนอยู่ในระดับมาก
โดยพบว่า ด้านความเพียรพยายามและอดทนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ ด้านความ

รับผิดชอบผลของอุปสรรค ($\bar{X} = 3.93$) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.91$) และด้านการควบคุมอุปสรรค ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ ส่วนด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรค อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.92$)

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยก มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน 5 ด้านคือ ด้านการควบคุมอุปสรรค ด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรค ด้านความรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรค ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและด้านความเพียรพยายามและอดทนอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรคและด้านความรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรค มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.00$) ทั้ง 2 ด้าน รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.83$) ด้านความเพียรพยายามและอดทน ($\bar{X} = 3.67$) และด้านการควบคุมอุปสรรค มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.50$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n=250)

ความสามารถใน การเผชิญอุปสรรค	0-5 ปี			6-10 ปี			11-15 ปี		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการควบคุมอุปสรรค	3.95	0.45	มาก	3.96	0.60	มาก	4.06	2.34	มาก
ด้านการเข้าใจและยอมรับ			ปาน			ปาน			ปาน
สาเหตุของอุปสรรค	2.74	0.83	กลาง	3.07	0.79	กลาง	3.07	0.85	กลาง
ด้านความรับผิดชอบของ อุปสรรค	3.91	0.60	มาก	3.94	0.70	มาก	3.91	0.62	มาก
ด้านการเรียนรู้และพัฒนา									
ตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.66	0.68	มาก	3.96	0.71	มาก	3.70	0.82	มาก
ด้านความเพียรพยายามและ									
อดทน	3.72	0.62	มาก	4.09	0.66	มาก	3.90	0.61	มาก
ความสามารถในการเผชิญ อุปสรรค โดยรวม	3.71	0.54	มาก	3.89	0.69	มาก	3.64	0.72	มาก

จากตาราง 7 ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน 4 ด้านคือ ด้านการควบคุมอุปสรรค ด้านความรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรค ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และด้านความเพียรพยายามและอดทนอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านการควบคุมอุปสรรคมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรค ($\bar{X} = 3.91$) ด้านความเพียรพยายามและอดทน ($\bar{X} = 3.72$) และด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ ส่วนด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรค อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.74$)

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน 4 ด้านคือ ด้านการควบคุมอุปสรรค ด้านความรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรค ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและด้านความเพียรพยายามและอดทนอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านความเพียรพยายามและอดทน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา

คือ ด้านการควบคุมอุปสรรค ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.96$) และด้านความรับผิดชอบผลของอุปสรรค ($\bar{X} = 3.94$) ตามลำดับ ส่วนด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรค อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.07$)

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-15 ปี มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน 4 ด้านคือ ด้านการควบคุมอุปสรรค ด้านความรับผิดชอบผลของอุปสรรค ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและด้านความเพียรพยายามและอดทน อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านการควบคุมอุปสรรคมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบผลของอุปสรรค ($\bar{X} = 3.91$) ด้านความเพียรพยายามและอดทน ($\bar{X} = 3.90$) และ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ ส่วนด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรค อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.07$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของ
ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม
ระดับการศึกษา (n=250)

ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ในการทำงาน	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		t
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
ด้านการควบคุมอุปสรรค	3.97	1.51	4.03	0.63	0.25
ด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรค	2.98	0.81	3.06	0.90	0.60
ด้านความรับผิดชอบผลของอุปสรรค	3.89	0.64	4.04	0.73	1.43
ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.79	0.74	3.87	0.78	0.67
ด้านความเพียรพยายามและอดทน	3.89	0.67	4.16	0.53	2.71**
ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค โดยรวม	3.73	0.66	3.94	0.69	32.03*

จากตาราง 8 เมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน ($\bar{X}=3.94$) สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X}=3.73$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานด้านความเพียรพยายามและอดทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน ด้านความเพียรพยายามและอดทน ($\bar{X}=4.16$) สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X}=3.89$) ส่วนความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานด้านการควบคุมอุปสรรค ด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรค ด้านความรับผิดชอบผลของอุปสรรค และด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาต่างกันไม่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 9 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส (n=250)

ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคใน การทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการควบคุมอุปสรรค	ระหว่างกลุ่ม	2	2.56	1.28	0.69	0.50
	ภายในกลุ่ม	247	461.64	1.87		
	รวม	249	464.20			
2. ด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุ ของอุปสรรค	ระหว่างกลุ่ม	2	3.60	1.80	2.67	0.07
	ภายในกลุ่ม	247	166.40	.67		
	รวม	249	170.00			
3. ด้านความรับผิดชอบผลของ อุปสรรค	ระหว่างกลุ่ม	2	0.02	0.01	0.02	0.98
	ภายในกลุ่ม	247	107.54	0.44		
	รวม	249	107.56			
4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.46	0.73	1.30	0.27
	ภายในกลุ่ม	247	138.27	0.56		
	รวม	249	139.73			
5. ด้านความเพียรพยายามและอดทน ต่ออุปสรรค	ระหว่างกลุ่ม	2	0.84	0.42	1.00	0.37
	ภายในกลุ่ม	247	103.98	0.42		
	รวม	249	104.82			
ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.28	0.14	0.31	0.73
	ภายในกลุ่ม	247	111.72	0.45		
	รวม	249	112.00			

จากตาราง 9 เมื่อวิเคราะห์ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน
รายด้านและโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
(n=250)

ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านการควบคุมอุปสรรค	ระหว่างกลุ่ม	2	0.59	0.29	0.16	0.86
	ภายในกลุ่ม	247	463.61	1.88		
	รวม	249	464.20			
2. ด้านการเข้าใจและยอมรับ สาเหตุของอุปสรรค	ระหว่างกลุ่ม	2	4.90	2.45	3.66*	0.03
	ภายในกลุ่ม	247	165.10	.67		
	รวม	249	170.00			
3. ด้านการรับผิดชอบผลของ อุปสรรค	ระหว่างกลุ่ม	2	.087	.04	0.10	0.90
	ภายในกลุ่ม	247	107.47	.44		
	รวม	249	107.56			
4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2	4.75	2.37	4.35*	0.02
	ภายในกลุ่ม	247	134.98	.55		
	รวม	249	139.73			
5. ด้านความเพียรพยายามและ อดทนต่ออุปสรรค	ระหว่างกลุ่ม	2	5.43	2.71	6.75**	0.00
	ภายในกลุ่ม	247	99.40	.40		
	รวม	249	104.82			
ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.04	1.52	3.44*	0.03
	ภายในกลุ่ม	247	108.97	.44		
	รวม	249	112.00			

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานโดยรวม ที่จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน ด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรค และด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานด้านการควบคุมอุปสรรค และด้านการรับผิดชอบผลของอุปสรรคไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในรายคู่ที่พบ
ความแตกต่าง (n=250)

ความสามารถในการเผชิญ อุปสรรค		ประสบการณ์ในการทำงาน			
			0 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี
1.ด้านการเข้าใจและยอมรับ อุปสรรค		$\bar{X}$	2.74	3.07	3.07
	0 – 5 ปี	2.74	-	0.33*	0.33
	6 – 10 ปี	3.07		-	0
	11 – 15 ปี	3.07			-
		$\bar{X}$	3.66	3.96	3.70
2.ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	0 – 5 ปี	3.66	-	0.30*	0.04
	6 – 10 ปี	3.96		-	0.26
	11 – 15 ปี	3.70			-
		$\bar{X}$	3.72	4.09	3.90
3.ด้านความเพียรพยายามและ อดทนต่ออุปสรรค	0 – 5 ปี	3.72	-	0.35*	0.59
	6 – 10 ปี	4.09		-	0.89
	11 – 15 ปี	3.90			-
		$\bar{X}$	3.70	3.89	3.64
4. ความสามารถในการเผชิญ อุปสรรค โดยรวม	0 – 5 ปี	3.70	-	0.19	0.06
	6 – 10 ปี	3.89		-	0.25*
	11 – 15 ปี	3.64			-
		$\bar{X}$	3.70	3.89	3.64

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการ
ทำงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์

ต่างกันมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปีมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานโดยรวม ($\bar{X}=3.89$) สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี ($\bar{X}=3.64$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคและด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรค ($\bar{X}=3.07$) และด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.96$) สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี ($\bar{X}=2.74, \bar{X}=3.66$) และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรค ($\bar{X}=4.09$) สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี ($\bar{X}=3.72$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานก่อนและหลังการเข้าโปรแกรมฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรม

ตาราง 12 ค่าสถิติเปรียบเทียบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม ก่อนและหลังการเข้าโปรแกรมการฝึกอบรม (n= 12)

ความสามารถในการเผชิญ อุปสรรคในการทำงาน	ก่อน		หลัง		$\sum D$	$\sum D^2$	t
	ทดลอง		ทดลอง				
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD			
ด้านการควบคุมอุปสรรค	3.25	0.40	4.08	0.52	9	11	5.38**
ด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรค	2.29	0.26	3.38	0.43	11	17	7.29**
ด้านความรับผิดชอบของอุปสรรค	2.67	0.64	3.88	0.72	16	32	4.45**
ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	2.96	0.72	4.42	0.56	17	35	5.00**
ด้านความเพียรพยายามและอดทนต่อ อุปสรรค	3.00	0.48	4.38	0.74	15	25	6.67**
ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค โดยรวม	3.13	0.36	4.23	0.51	14	20	7.57**

จากตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่เข้าโปรแกรมการฝึกอบรม พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เข้าโปรแกรมการฝึกอบรมมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 โดยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานโดยรวมหลังเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.23$) สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.13$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานหลังเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการควบคุมอุปสรรค ($\bar{X} = 4.08$) ด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรค ($\bar{X} = 3.38$) ด้านการเข้าใจ

และยอมรับอุปสรรค($\bar{X} = 3.88$) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง($\bar{X} = 4.42$) และด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรค($\bar{X} = 4.38$) สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมทั้ง 5 ด้านได้แก่ ด้านการควบคุมอุปสรรค ($\bar{X} = 3.25$) ด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรค($\bar{X} = 2.29$) ด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรค($\bar{X} = 2.67$) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง($\bar{X} = 2.96$) และด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรค($\bar{X} = 3.00$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานแตกต่างกัน
2. พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานแตกต่างกัน
3. พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานแตกต่างกัน
4. พยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรคมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานเพิ่มขึ้นหลังเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี จำนวน 510 คน

กลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในศึกษาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี โดยใช้ตารางสำเร็จรูปคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซนต์ (องอาจ นัยพัฒน์. 2548:49 ;อ้างอิงจาก Yamane.1967) จำนวน 250 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี ที่มีคะแนนความสามารถในการเผชิญอุปสรรค 60 เปอร์เซนต์ลงมา และสมัครใจเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมจำนวน 12 คน

วิธีการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. การศึกษาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี จำนวน 250 คน ตอบแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรค แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบทดสอบมาวิเคราะห์ทางสถิติ
2. การพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานให้แก่พยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมจำนวน 12 คน ดังนี้

2.1 ขั้นตอนการทดลอง

ผู้วิจัยให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี จำนวน 250 คน ตอบแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรค และนำคะแนนความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานมาจัดลำดับจากต่ำไปสูงและสอบถามความสมัครใจจากพยาบาลวิชาชีพที่ได้คะแนนความสามารถในการเผชิญอุปสรรค 60 เปอร์เซนต์ลงมา ได้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 คน ที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม และเก็บคะแนนความสามารถในการเผชิญอุปสรรคก่อนเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมใช้เป็นคะแนนก่อนการทดลอง (Pretest)

2.2 ขั้นตอนการทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองโดยปฏิบัติตามโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรคที่สร้างขึ้น โดยใช้เวลาในการดำเนินโปรแกรมการฝึกอบรมเป็นเวลา 4 สัปดาห์ ละ 3 วัน ทุกจันทร์ พุธ ศุกร์ รวมทั้งหมด 10 ครั้งๆ ละ 2 ชั่วโมง ตั้งแต่วันที่ 19 ก.พ.-12 มี.ค. 2550 เวลา 16.30-18.30 น. สถานที่ห้องประชุม กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ

2.3 ขั้นตอนหลังการทดลอง

2.3.1 ผู้วิจัยให้พยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมตอบแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคที่ใช้ก่อนการดำเนินการทดลองอีกครั้งหนึ่ง และเก็บเป็นคะแนนหลังการทดลอง (Posttest)

2.3.2 นำคะแนนก่อนและหลังการทดลองไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ความแตกต่างของความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe (ธานินทร์ ศิลป์จารุ.2549 :179-180,195-204)

2. ผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม โดยใช้ Dependent t-test (ธานินทร์ ศิลป์จารุ.2549 :187-192) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สรุปผลได้ดังนี้

1. ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี โรงพยาบาลตำรวจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการควบคุมอุปสรรคมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.99$) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบผลของอุปสรรค ($\bar{X}=3.92$) ด้านความเพียรพยายามและอดทน ($\bar{X} = 3.95$) และด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ ส่วนด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรค อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.00$)

2. ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี โรงพยาบาลตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 ด้านระดับการศึกษา

พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 โดยพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรคมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานด้านความเพียรพยายามและอดทน ($\bar{X}=4.16$) สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X}=3.89$)

2.2 ด้านสถานภาพสมรส

พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

2.3 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน

พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 โดยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน ($\bar{X}=3.89$) สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี ($\bar{X}=3.64$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคและด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรค ($\bar{X}=3.07$) และด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.96$) สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี ($\bar{X}=2.74$, $\bar{X}=3.66$) และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านความเพียรพยายามและอดทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านความเพียรพยายามและอดทน ($\bar{X}=4.09$) สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี ($\bar{X}=3.7$) ส่วนความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านการควบคุมอุปสรรคและด้านการรับมือกับผลของอุปสรรคไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี โรงพยาบาลตำรวจ ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม

ฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านเพิ่มขึ้น หลังเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4

อภิปรายผล

1. การศึกษาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3 ด้าน ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

1.1 จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (จากตาราง 5) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อาจกล่าวได้ว่า การศึกษาสอนให้คนรู้จักคิดวิเคราะห์แสวงหาความรู้อยู่เสมอ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงย่อมได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความคิด และทำให้มีความสามารถในการวิเคราะห์อุปสรรคต่างๆ ได้อย่างสมเหตุสมผล (วรดา ช่ายแก้ว.2542:5;อ้างอิงจาก Jallowice and Power.1981) ดังที่ อาภา โลจายะ (2538 :10 -15) กล่าวไว้ว่า ความแตกต่างกันของการศึกษาทำให้บุคคลมีความสามารถและพัฒนาตนเองได้ไม่เท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เมลเมด (เปรมฤดี ปองมงคล.2546 :43 ;อ้างอิงจาก Melamed. 1995) ที่พบว่า พนักงานเพศหญิงที่มีระดับการศึกษาสูงส่งผลกระทบต่อรายได้และโอกาสในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และปัทมา ใจเพชร (2535:98) ทำการศึกษาพบว่า วุฒิการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านความเพียรพยายามและอดทนในการทำงานแตกต่างกับพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นกมล คำเต็ม (2545:109) ที่พบว่า ความอดทนต่ออุปสรรคและความยากลำบากจะเป็นแรงผลักดันให้พยาบาลไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ จากผลการศึกษาครั้งนี้กล่าวได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุของอุปสรรคได้อย่างสมเหตุสมผล มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆไปได้ และมีความอดทนในการรับมือกับความยืดเยื้อของอุปสรรคได้ โดยใช้ความเพียรพยายามในการศึกษาหาแนวทางในการแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการทำงาน

1.2 จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (จากตาราง 6) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่2 ที่กล่าวว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานแตกต่างกัน โดยผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสโสด ($\bar{X}=3.79$) และพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่ ($\bar{X}=3.76$) อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าสถานภาพสมรสอาจไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน เป็นเพราะว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่อาจได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลใกล้ชิด เช่น คู่สมรส เป็นต้น มีส่วนช่วยในการลดความเครียดและผลกระทบของความเครียด โดยการได้รับการช่วยเหลือในการประคับประคองจิตใจทำให้บุคคลเกิดอารมณ์มั่นคงต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้และมีกำลังใจที่จะต่อสู้กับอุปสรรคในการทำงาน (ภัทรา เผือกพันธุ์.2545 :56;อ้างอิงจาก Lazarus and Folkman.1984) และสามารถเรียนรู้การแบ่งแยกภาระในครอบครัวออกจากงานได้ สิ่งเหล่านี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่สามารถทุ่มเทกับงานในความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่ (กุลยา ธรรมจินดา.2537: 102) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เปรมฤดี ปองมงคล (2546:108) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร เช่นเดียวกับการศึกษาของ ภัทรา เผือกพันธุ์ (2545:56) พบว่า ปัจจัยส่วนด้านสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.

1.3 จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (จากตาราง 7) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 อธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลปฏิบัติงานไประยะเวลาหนึ่งย่อมมีการเรียนรู้ มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น ช่วยให้ผู้มีความเชื่อมั่นและมีเหตุผลมากขึ้น (นฤมล บัณลี้.2545:36;อ้างอิงจาก Kirk.1981) ซึ่งสอดคล้องกับ นิโกร (นฤมล บัณลี้. 2545:37; อ้างอิงจาก Nigro and Nigro.1984) ที่กล่าวว่า การสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานมาก ทำให้มีโอกาสที่จะเผชิญปัญหาอุปสรรคต่างๆ มากมาย มีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบได้ดี สามารถคาดการณ์ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ดีกว่า และการวิจัยของ ไดเยอร์ (Dyer.D.E.1981: 97-101) กล่าวสนับสนุนว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกรพยาบาล โดยพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานสูงความสามารถในการปฏิบัติงานจะสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทรา เผือกพันธุ์ (2545:57) ที่กล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีโอกาสเรียนรู้ ทำความเข้าใจ มองปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้นยังมี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นเท่าใดก็จะสามารถเก็บสะสมความรู้ต่างๆ ที่ผ่านมามากขึ้นเท่านั้น ทำให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี ซึ่งอาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มีความกระตือรือร้น และต้องการมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี มีความมุ่งมั่นในการทำงานด้วยความอดทนและเพียรพยายามในการพัฒนาแนวทางในการทำงานของตนเอง โดยแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปรียบได้กับนักปีนเขา (Climber) ตามแนวคิดของ สตอลท์ (Stoltz.1997 :13-15) ที่ว่า นักปีนเขาเป็นบุคคลที่ชอบความท้าทาย มีความเพียรพยายามที่จะปีนไปให้ถึงยอดเขาไม่ว่าจะพบกับอุปสรรคใด ๆ บุคคลประเภทนี้จะมีศรัทธา และเชื่อมั่นในชีวิตและอนาคต มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีแรงบันดาลใจสูง พร้อมทั้งจะเผชิญกับอุปสรรคทุกอย่าง มีความเป็นผู้นำที่ดี เวลาพบกับอุปสรรคมักจะกล้าเผชิญและไม่ยอมแพ้ บุคคลประเภทนี้จะปฏิบัติงานต่อไปอย่างไม่ลดละ จึงนับว่าเป็นยอดนักสู้แห่งขุนเขา ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จะมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ มีอาชีพที่มั่นคง มีความสุขสบายก็เพียงพอแล้ว จึงทำให้ความกระตือรือร้นลดลง (มณี ลีศิริวัฒนกุล. 2540 : 114) และขาดแรงจูงใจในการต่อสู้กับอุปสรรค

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคแตกต่างกับพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ในการทำงานทำให้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความเข้าใจและสามารถวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้นได้ว่าเกิดขึ้นจากสาเหตุใด ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสาเหตุหรือไม่ และสามารถวิเคราะห์ได้ว่าสถานการณ์เช่นนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้และไม่คงทน ซึ่งสอดคล้องกับ สตอลท์ (Stoltz.1997 :114) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคอยู่ในระดับสูง เป็นบุคคลที่มองเห็นว่าความสำเร็จนั้นมาจากการกระทำของตนเอง ปัญหาและอุปสรรคมีสาเหตุมาจากภายนอกหรือเกิดจากบุคคลอื่น และหลีกเลี่ยงการโทษตนเองโดยไม่จำเป็น สามารถมองหาสาเหตุที่แท้จริงของอุปสรรคที่เกิดขึ้น และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการที่จะเข้าไปช่วยกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้

พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี เป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความสามารถในการที่จะเรียนรู้แนวทางในการแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน และนำแนวทางเหล่านั้นมาพัฒนาตนเอง และนำวิธีการหรือแนวทางที่เคยใช้ได้ผลมาแล้วมาใช้หรือพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถใช้แก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นอีกได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ สตอลท์ (Stoltz.1997 :121) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับสูงนั้นเป็นบุคคลที่เรียนรู้ว่าปัญหาหรืออุปสรรคนั้นถูกจำกัดอยู่เฉพาะเหตุการณ์นั้นเท่านั้นไม่เกี่ยวข้องกับงานในส่วนอื่นๆ หรือชีวิตส่วนตัว โดยการมองปัญหาใหญ่ให้เป็นปัญหาเล็ก จะทำให้มีกำลังใจมีพลังที่จะแก้ปัญหาโดยไม่รู้สึกเหนื่อยล้า มีพลังในการต่อสู้กับอุปสรรคในการทำงาน โดยศึกษาหาแนวทางในการแก้ไขอุปสรรคนั้นๆ จากวิธีที่เคยใช้ได้ผลมาก่อนมาปรับปรุงแนวทางในการจัดการกับอุปสรรคที่ตนกำลังเผชิญอยู่

พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรคในการทำงานแตกต่างกับพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรคสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี เป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความเชื่อว่าตนสามารถควบคุม แก้ไขอุปสรรคนั้นๆ มีความเชื่อว่าเหตุการณ์หรืออุปสรรคนั้นๆ ต้องมีวันสิ้นสุดและสามารถรับมือกับอุปสรรคได้อย่างเหมาะสมได้ด้วยความสามารถอดทนสามารถรอคอยที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่ท้อถอยแม้อุปสรรคนั้นจะยืดเยื้อก็ตาม และมีความเพียรพยายามที่จะแก้ไขอุปสรรคนั้นๆ ให้ผ่านไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับ สตอลท์ (Stoltz.1997 :124) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรคสูง เป็นบุคคลที่เห็นว่าอุปสรรคและสาเหตุของอุปสรรคเป็นสิ่งที่ชั่วคราว สามารถผ่านพ้นไปได้ และจะไม่เกิดขึ้นอีก สามารถยืนหยัดต่อสู้กับอุปสรรคได้อย่างเข้มแข็งและไม่ท้อถอย ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0 - 5 ปี ซึ่งอยู่ในระยะการปรับตัวให้เข้ากับบทบาทหน้าที่ในการทำงานและสถานภาพการปฏิบัติจริงในโรงพยาบาล จึงนับได้ว่ายังอยู่ในช่วงเริ่มต้นของการป็นเขา (Stoltz.1997:14)

2. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรคพบว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างหลังเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมทั้งโดยรวมและรายด้านเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานสามารถพัฒนาได้โดยการเข้าโปรแกรมการฝึกอบรม ซึ่งมีผลให้พยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมมีระดับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานเพิ่มขึ้น ดังที่ มัณฑรา ธรรมบุศย์ (2544:16) กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ ฝึกฝนได้และสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้อย่างแน่นอนโดยใช้การฝึกอบรมที่เหมาะสม ซึ่งผลการศึกษาค้นนี้สอดคล้องกับ นันทิยา วชิรลาภไพฑูรย์ (2547:158-159) ที่พบว่าระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของเยาวชนกระทำผิดชายเพิ่มขึ้นหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการเรียนรู้พฤติกรรมในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค เช่นเดียวกับการศึกษาของ มะลิวรรณ เชียงทอง (2548 :34) ซึ่งพบว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่4 เพิ่มขึ้นหลังเข้าร่วมโปรแกรมการรับรู้ความสามารถของตน และวันเพ็ญ สมภพรุ่งโรจน์ (2547 :153) พบว่า การใช้โปรแกรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพนักงานส่วนหน้า บริษัทโตโยต้า เคมอเตอร์ จำกัด โดยใช้การฝึกอบรมแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ซึ่งสามารถพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของพนักงานส่วนหน้าเพิ่มขึ้นได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารหรือผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอาจนำโปรแกรมการฝึกอบรมเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานนี้มาปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอื่นๆ ในหน่วยงาน ได้แก่ บุคลากรที่รับใหม่ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า 10 – 15 ปี หัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นต้น

1.2 ผู้บริหารหรือผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอาจมีการจัดการฝึกอบรมหรือการทักษะในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานในด้านต่างๆ เช่น ด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรค เป็นต้น เพื่อช่วยเพิ่มระดับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

2.1 ควรมีศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญ

อุปสรรคกับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น หัวหน้าหอผู้ป่วย พนักงานรัฐวิสาหกิจ ครู อาจารย์ เป็นต้น

2.2 ควรมีการทดลองใช้โปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรคต่อการทำกิจกรรมด้านอื่นๆ เช่น ด้านกีฬา ด้านครอบครัว ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาหรือการพัฒนาเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อความสามารถในการเผชิญอุปสรรค เช่น การเชื่ออำนาจในตน การสร้างเสริมพลังอำนาจในตน การรับรู้ความสามารถแห่งตน เป็นต้น

2.4 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความคงทนของความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานหลังการเข้าโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรคว่าอยู่ในระดับใด โดยมีการทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคเป็นระยะๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2539). *บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล : ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกสร ภูมิดี. (2546). *การศึกษาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค(AQ)ของนักเรียนที่มีบุคลิกภาพและรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูต่างกัน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- เขมรดี มาสิงบุญ. (2535). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสื่อสารข้อมูลความสามารถในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้ รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารพยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์จิรา มั่นตะพงษ์. (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ*. ปริญญาโท กศม.(จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์ชลี มาพุท. (2546, มิถุนายน). "สร้าง IQ EQ AQ สำหรับเด็กปฐมวัย ". *วารสารศึกษาศาสตร์*. 1(15): 5-10.
- จารุวรรณ ปิทอง. (2540). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารพยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา พุ่มเพชร. (2545). *ผลของการฝึกอบรมผ่านเว็บเรื่องกระบวนการตัดสินใจต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางการบริหารของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอานันทมหิดล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารพยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จัตรมล ออกกิจวัตร. (2546). *การศึกษาปัญหา สาเหตุของปัญหา การเผชิญปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลหัวเฉียว*. สารนิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชวนจิตร ธุระทอง. (2544). *เชาวน์ปัญญา เชาวน์อารมณ์ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกขาย ในธุรกิจสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชื่นชม เจริญยุทธ. (2537). *การศึกษาภาวะการขาดแคลนพยาบาลและปัญหาสมองไหลของวิชาชีพพยาบาลในประเทศไทย*. รายงานการวิจัย ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดารณี พันธุ์ศรี. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตน คุณค่าของงาน บรรยากาศองค์การ กับการปฏิบัติบทบาทอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลตามการรับรู้ขอ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพงศ์ เกศมาริช. (2545). *คู่มือ...เกมและกิจกรรมสร้างสรรค์และพัฒนาที่มงาน*. กรุงเทพฯ: ปีโปรท์
- ทศพร มณีศรีขำ. (2539). *กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาสำหรับครู*. พิมพ์ครั้งที่ 1. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ทัศนา บุญทอง. (2542). *ปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต*. กรุงเทพมหานคร: เจริญดีการพิมพ์.
- ธานินทร์ ศิปีจารุ. (2549). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ. วี อินเตอร์ พรีนซ์ จำกัด.
- นภดล คำเต็ม. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนจากครอบครัวกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลฉวี ประเสริฐสุข.(2542). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2544). *กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม*. พิมพ์ครั้งที่ 4. งานส่งเสริมการผลิต ตำรา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นันทิยา วชิรลาภไพฑูรย์. (2547). *การเพิ่มระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค โดยการเรียนรู้พฤติกรรมและการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค : กรณีศึกษาเยาวชนกระทำผิด* ชาย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เนาวรัตน์ วิไลชนม์. (2533). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2544). *คุณภาพบริการพยาบาลในยุคแข่งขัน. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม: 1-8*
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2544.กันยายน- ธันวาคม). *การเสริมสร้างพลังอำนาจ:แนวทางสร้างทีมการพยาบาล. วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์ 3 : 225-234.*
- ประคอง กรรณสูตร. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ประไพ อริยประยูร. (2546). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งอดทน การสอนงาน กับการปฏิบัติงานงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประไพพรรณ พวงราษฎร์. (2547). *ผลของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล บริษัทเดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขาบางกะปิ. สารนิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาการแนะแนว)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประพิน วัฒนกิจ.(2541) *การบริการพยาบาลระดับหัวหน้างาน หัวหน้าหอผู้ป่วย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซต.
- ปัทมา ใจเพชร.(2535). *ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง มนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางการพยาบาล และการรับรู้โครงสร้างองค์กรพยาบาลกับทักษะด้านความคิดของหัวหน้างานหอผู้ป่วย* โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข . วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เปรมฤดี ปองมมงคล. (2546). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในวิชาชีพ การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคม กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร พยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- พวงรัตน์ บุญญารักษ์. (2535). *ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อการประกอบวิชาชีพการพยาบาลในประเด็นและแนวโน้มทางการพยาบาล หน่วยที่ 8-15. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- พรทิพย์ เกยุรานนท์.(2530). *การแก้ปัญหาทางการพยาบาล. ประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล หน่วยที่ 9-15. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*
- พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540.(2542). กรุงเทพมหานคร : ศิริยอดการพิมพ์.
- พูลสุข บุญก่อเกื้อ. (2548). *ผลของโปรแกรมกิจกรรมแนะแนวที่มีผลต่อความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว)มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พาริดา อิบราฮิม. (2536). *นิเทศวิชาชีพและจริยธรรมสำหรับพยาบาล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สามเจริญพาณิชย์*
- (2541). *นิเทศวิชาชีพและจริยธรรมสำหรับพยาบาล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สามเจริญพาณิชย์*
- ภัทรา เผือกพันธุ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงาน อุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- มะลิวรรณ เชียงทอง. (2548). *ผลของโปรแกรมการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีผลต่อความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว)มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มณี ลีศิริวัฒนกุล. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความทนทานของพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในตน และภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวง สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*

- มัทนทรา ธรรมมุขย์. (2544,กันยายน). "AQ กับความสำเร็จของชีวิต". วารสารวิชาการ.4(9) : 12-17.
- เมธยา คุณไทยสงค์.(2546). จิตลักษณะบางประการกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่า
อุปสรรค.วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) มหาสารคาม :มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.ถ่ายเอกสาร.
- ธีระศักดิ์ กำบรณารักษ์. (2548). AQยึดเกินพิกัด:"ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการก้าวสู่ความสำเร็จ.
เปลี่ยนอุปสรรคและขวากหนามให้เป็นโอกาสแห่งชีวิต". กรุงเทพฯ:ธรรมมล การพิมพ์.
- ภาสกร เนตรทิพย์วัลย์. (2548). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงพยาบาล
ตำรวจ.ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยงยุทธ เกษสาคร.(2543). การพัฒนานุบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: วีเจ พรินติ้ง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์.
- รัชนิดา สบายวรรณ. (2547). การสร้างแบบวัดความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของนิสิต
ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(วิชาการวัดผล)
กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ละออ หุตางกูร.(2529). แนะนำวิชาชีพการพยาบาล. ม.ป.พ.
- วรดา ช่ายแก้ว. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ลักษณะงาน และการคิด
อย่างมีวิจารณญาณ กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
พยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วดี ชาตอุทิศ. (2540). คู่มือวิทยากรกลุ่มสัมพันธ์. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตร
- วิเชียร สุคันธี. (2537). การศึกษาประสิทธิภาพของการเขียนย่อความชั้นประถมศึกษาปีที่ 4.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา) กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- วันเพ็ญ สมภพรุ่งโรจน์. (2547). การศึกษาและพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานโดยใช้การฝึกอบรมแบบเพื่อนช่วยเพื่อน.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด.
(จิตวิทยาการให้คำปรึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิทยา นาควัชระ. (2544). วิธีการเลี้ยงลูกให้เก่ง ดี และมีคามสุข (IQ EQ MQ AQ). พิมพ์ครั้งที่ 3
กรุงเทพฯ: อมรินทร์พรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง

- วิทยา พลายนณี. (2545). *อานุภาพแห่งความคิดเชิงบวกในโลกธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- วิมลมาศ ปันยารชุน และประไพวรรณ ต้านประดิษฐ์. (2539). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานพยาบาล สังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาล* 45(1):32-39
- วินัส ภักดีนรา. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางบุคลิกภาพกับเชาว์ปัญญา (EQ) และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค(AQ)*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.ถ่ายเอกสาร.
- วิไล พัวรักษา.(2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วัชร พจน์ชัยจงดี.(2547) .*บทบาทที่เป็นจริงของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ.ปริญญา* นิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมวิทยาประยุกต์).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คันสนีย์ ฉัตรคุปต์.(2543). *เทคนิคการสร้าง IQ EQ AQ 3Q เพื่อความสำเร็จ*.กรุงเทพฯ สถาบันสร้างสรรค์ศักยภาพสมองศรีเอทีเฟเบอร์.
- ศิริเนตร สุขดี.(2547). *ผลของโปรแกรมการให้คำปรึกษาที่มีต่อความสามารถในการให้คำปรึกษาของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสิงห์บุรี*. สารนิพนธ์ กศม.(จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด บางโม. (2539). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. กรุงเทพฯ: วิพัฒน์.
- สมพร สุทัศน์ีย์. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายสวาท เผ่าพงษ์.(2542). *พัฒนาการพยาบาล*.กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล.(2546). *จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น
- อภิญา วรณประพันธ์. (2545). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเชื่ออำนาจภายในตน ความอิสระในการทำงาน กับความสามารถในการตัดสินใจทางการบริหารของพยาบาลหัวหน้าเวรป่วยและเวรเด็ก โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภา โลจายะ. (2538. เมษายน). *การจัดคนเข้าทำงาน*. *วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ. 7: 11-15.

- องอาจ นัยพัฒน์. (2548). *วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- อรพินท์ ตราโต. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารพยาบาล. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำนวย แสงสว่าง. (2544). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.
- Bandura A. (1977 a). "Self – Efficacy : Toward A Unifying Theory of Behavioral Change." *Psychological Review*. 84(2) :191-215
- . (1986 b). *Social Foundation of Thought and Action : A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice –Hall.
- Burns, M.O.& Seligman, M.E.P. (1989). "Explanatory Style Across the Life Span : Evidence for Stability Over 52 years. " *Journal of Personality and Social Psychology*. 56: 471-477
- Kozeier B. ;et al. (1983). *Fundamental of nursing : Concepts and procedures*. 2nd ed. London: Addison-Wesley.
- Lanros, Nedell E. (1988). *Assessment and Intervention in Emergency Nursing*. 3rd ed. Norwalk: Appleton and Lange.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personallity*. New York: HARPER & Row.
- McCloskey, J.C., and McCain, B. (1988). *Industrial and organization psychology*. 3rd ed. New Jersey: Printice – Hall.
- Mundinger, M. O. (1980). *Autonomy in nursing*. London: Aspen System Corperation.
- Robbin, S.P. (1998). *Organization behavior*. 8th ed. New Jersey. Printice – Hall.
- Rotter, J.B. (1966). *The development and application of social learning theory*. New York ; Prager
- Schemerhorn, J.R. (1996 a). *Mangement and Organizational Behavior*. Singapor: John Wiley & Son.
- . (1999 b). *Mangement*. 6th ed. New York: John Wiley & Son.
- Schwirian, P.M. (1978. November - December). " Evaluating the performance of nurse : a multidimension approach." *Nursing Research*. 22: 347-351

- Steven, Barbara J. (1976.) *First-line Patient Care Management*. Massachusetts: Publishing,inc. Wakefield.
- Stolz,P.G. (1997). *Adversity Quotient: Turning obstacle into opportunities*. New York: John Wiley & Sons.
- . (2000). *Adversity Quotient @ Work*. New York: Harper Collins.
- Strickland,B.F. (1977). A study of factor affecting administrative unit of North California. *Dissertation Abstracts International*. 23(12):4598-4599.
- Webster, N. (1968). *Webster's New Twentieth Century dictionary of the english language unabridged*. New York.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และหนังสือขอความร่วมมือ
2. หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
3. หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย
4. หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย
5. หนังสือยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิ

สถานที่ทำงาน

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ เวณีย์ กรีทอง | หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาการแนะแนวและ
จิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์ ดร. มณฑิรา จารุเพ็ง | อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาการแนะแนว
และจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. พ.ต.ท.หญิง ดร. ปราณีย์ เสनीย์ | อาจารย์(สบ 3) กลุ่มงานวิชาการหลักการ
พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ |



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5646

ที่ ศธ 0519.12/ ๕๙ ๖ ๖

วันที่ ๘ มกราคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย พ.ศ.ท.หญิง วันเพ็ญ วิวิธศิริ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นันทา สุริรักษา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์วรินทร์ กรีทอง และ อาจารย์มณฑิรา จารุเพ็ง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรค และโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ พ.ศ.ท.หญิง วันเพ็ญ วิวิธศิริ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/๕๕๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙ มกราคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้บังคับการวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลตำรวจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบทดสอบ และโปรแกรม

เนื่องด้วย พ.ต.ท.หญิง วันเพ็ญ วิวิธศิริ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การสร้างโปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นันทา สุรักษา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ พ.ต.ท.หญิง ปราณี เสนีย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรค และ โปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ พ.ต.ท.หญิง วันเพ็ญ วิวิธศิริ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731



ที่ ศธ 0519.12/1364

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๖ กุมภาพันธ์ 2550

เรื่อง ขอลาความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน นายแพทย์ใหญ่ (สบ 8) โรงพยาบาลตำรวจ

เนื่องด้วย พันตำรวจโทหญิงวันเพ็ญ วิวิธศิริ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นันทา สุริรักษา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลการวิจัยโดยขอให้พยาบาลวิชาชีพ ประสพการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี ทำแบบทดสอบเรื่องแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรค และ ใช้โปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ในระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ - เดือนมีนาคม 2550

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ พันตำรวจโทหญิงวันเพ็ญ วิวิธศิริ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-6495063, 02-6641000 ต่อ 5731, 5646

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต มือถือ 081-648-8097



ที่ ศธ 0519.12/ 135-๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑ กุมภาพันธ์ 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

เนื่องด้วย พันตำรวจโทหญิงวันเพ็ญ วิวิธศิริ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นันทา สุรักษา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัยโดยขอให้พยาบาลวิชาชีพ ประสพการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี ทำแบบทดสอบเรื่องแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรค และ ใช้โปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - เดือนมีนาคม 2550

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ พันตำรวจโทหญิงวันเพ็ญ วิวิธศิริ ได้ทำการเก็บข้อมูลซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-6495063 , 02-6641000 ต่อ 5731 , 5646

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต มือถือ 081-648-8097

หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

ที่

วันที่.....

ข้าพเจ้า..... อายุ..... ปี อยู่บ้านเลขที่.....
หมู่ที่..... ถนน แขวง/ตำบล..... เขต/ อำเภอ.....
จังหวัด..... ขอทำหนังสือนี้ให้ไว้ต่อผู้วิจัย เพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่า

1. ข้าพเจ้าได้รับทราบโครงการวิจัยของ พ.ต.ท.หญิง วันเพ็ญ วิวิธศิริ เรื่อง “ การสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ”
2. ข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ด้วยความสมัครใจ โดยมีได้มีการบังคับ ชู เชิญ หลอกลวงแต่ประการใด และพร้อมจะให้ความร่วมมือในการวิจัย
3. ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยโดยละเอียดแล้วจากเอกสารการวิจัยที่แนบท้ายหนังสือให้ ความยินยอมนี้
4. ข้าพเจ้าได้รับการรับรองจากผู้วิจัยว่า จะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าไว้เป็นความลับ จะเปิดเผยเฉพาะสรุปผลการวิจัยเท่านั้น
5. ข้าพเจ้าได้รับทราบว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิจะบอกเลิกการร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้เมื่อใดก็ได้
6. ผู้วิจัยได้อธิบายเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆ ของโครงการ ตลอดจนประโยชน์ของการวิจัยให้ข้าพเจ้าทราบ

ข้าพเจ้าได้อ่านและเข้าใจข้อความตามหนังสือนี้โดยตลอดแล้ว เห็นว่าถูกต้องตามเจตนาของข้าพเจ้า จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

ลงชื่อ..... ผู้ยินยอม

(.....)

ลงชื่อ..... ผู้วิจัย

(พ.ต.ท.หญิง วันเพ็ญ วิวิธศิริ)

ภาคผนวก ข

เครื่องมือในการทดลอง

1. แบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
2. โปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

แบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมคำในช่องว่างและทำเครื่องหมาย X ลงใน ☐ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

2. สถานภาพสมรส

- ☐ โสด
- ☐ คู่
- ☐ หม้าย/หย่า/แยก

3. ประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลนี้

- ☐ ประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี
- ☐ ประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี
- ☐ ประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี

ส่วนที่ 2 แบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

คำชี้แจง

1. โปรดเลือกระดับที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดโดยกากบาท (X) หลังจากอ่านข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับระดับความรู้สึกของท่าน ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อย่อย มี 5 ระดับ ดังนี้
 - ระดับ 1 หมายถึง ความรู้สึกของท่านจะใกล้เคียงกับคำตอบด้านซ้ายมือมากที่สุด
 - ระดับ 2 หมายถึง ความรู้สึกของท่านอยู่ใกล้เคียงกับคำตอบด้านซ้ายมือมาก
 - ระดับ 3 หมายถึง ความรู้สึกของท่านอยู่ตรงกลางระหว่างคำตอบด้านซ้ายมือและด้านขวามือ
 - ระดับ 4 หมายถึง ความรู้สึกของท่านอยู่ใกล้เคียงกับคำตอบด้านขวามือมาก
 - ระดับ 5 หมายถึง ความรู้สึกของท่านอยู่ใกล้เคียงกับคำตอบด้านขวามือมากที่สุด
2. โปรดตอบด้วยความคิดและความรู้สึกครั้งแรกของท่านจะถือว่าเป็นคำตอบที่เชื่อถือได้
3. โปรดทำให้ครบทุกข้อคำถาม แม้บางครั้งเหตุการณ์นั้นจะไม่ได้เกิดขึ้นจริงๆ กับท่านก็ตาม แต่ให้สมมติว่าถ้าเกิดเหตุการณ์เหล่านั้นขึ้นกับท่าน ท่านจะทำอย่างไร

ข้อคำถาม						
1. หากผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยรวมของหน่วยงานของฉันไม่ดีและไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่.....						
ฉันไม่สามารถ แก้ไขอะไรได้	1	2	3	4	5	ฉันสามารถช่วย แก้ไขให้ดีขึ้นได้
2. หากฉันไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามที่หวังไว้ในครั้งนี้ ทั้ง ๆ ที่ฉันมีคุณสมบัติครบตามที่กำหนด เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่.....						
ฉันไม่สามารถ ยอมรับได้	1	2	3	4	5	ฉันสามารถ ยอมรับได้
3. หากผู้ป่วยที่อยู่ในความดูแลของฉันถูกเลื่อนการตรวจพิเศษออกไป เพราะรถของโรงพยาบาลเสียไม่สามารถไปส่งผู้ป่วยตามเวลาที่นัดไว้ เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่.....						
ฉันไม่สามารถแก้ไข เหตุการณ์เช่นนี้ได้	1	2	3	4	5	ฉันสามารถแก้ไข เหตุการณ์เช่นนี้ได้
4. หากเพื่อนสนิทบอกฉันว่าหัวหน้าหน่วยและผู้ร่วมงานไม่เข้าใจในข้อมูลที่ฉันอธิบาย เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่.....						
ฉันไม่สามารถ แก้ไขได้	1	2	3	4	5	ฉันสามารถแก้ไขวิธี การสื่อสารให้ดีขึ้นได้
5. หากมีการคิดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของผู้ป่วยผิดในเวชของฉัน เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่.....						
ฉันไม่สามารถ แก้ไขได้	1	2	3	4	5	ฉันสามารถแก้ไข ข้อผิดพลาดได้
6. หากฉันถูกเพื่อนร่วมงานพูดจาดูถูกในการทำงานสำคัญ จนเป็นเหตุให้ฉันหมดกำลังใจในการทำงาน เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่.....						
ฉันไม่สามารถควบคุม เหตุการณ์เช่นนี้ได้	1	2	3	4	5	ฉันสามารถควบคุม เหตุการณ์เช่นนี้ได้

ข้อคำถาม						
7. หากฉันไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเจ้าหน้าที่แผนกอื่น ๆ เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่....						
ฉันไม่สามารถแก้ไข เหตุการณ์เช่นนี้ได้	1	2	3	4	5	ฉันสามารถแก้ไข เหตุการณ์เช่นนี้ได้
8. หากฉันเป็นหัวหน้าเวร และมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการทำงาน เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่....						
ฉันไม่สามารถแก้ไข ความผิดพลาดนั้นได้	1	2	3	4	5	ฉันสามารถแก้ไข ความผิดพลาดนั้นได้
9. หากเพื่อนร่วมงานปฏิเสธที่จะทำงานร่วมทีมเดียวกับฉันเสมอ เหตุการณ์เช่นนี้เป็นเพราะ.....						
วิธีการทำงานของฉัน ไม่เป็นที่ยอมรับ	1	2	3	4	5	เป็นเรื่องส่วนตัวไม่เกี่ยวกับ วิธีการทำงานของฉัน
10. หากฉันไม่ได้รับโทรศัพท์แสดงความยินดีจากเพื่อนสนิทของฉัน เมื่อฉันได้เลื่อนตำแหน่งใหม่ เหตุการณ์เช่นนี้เป็นเพราะ...						
ไม่มีใครอยากแสดง ความยินดีกับฉันเลย	1	2	3	4	5	เพื่อนๆ ของฉันไม่ สามารถติดต่อฉันได้
11. หากฉันถูกเพื่อนร่วมงานพุดจาถูกจนฉันหมดกำลังใจ ทำให้งานที่หัวหน้ามอบหมายเสร็จไม่ทันกำหนด เหตุการณ์เช่นนี้เป็นเพราะ...						
ฉันไม่มีกำลังใจ ในการทำงาน	1	2	3	4	5	งานชิ้นนี้ขาดงบประมาณ และอุปกรณ์สนับสนุน
12. ในขณะที่ฉันทำผลให้ผู้ป่วยแต่พบว่าเครื่องมือในการทำแผลหมดอายุ เหตุการณ์เช่นนี้เป็นเพราะ...						
ตัวฉันเองที่ไม่ตรวจ สอบให้ดีเสียก่อน	1	2	3	4	5	ผู้รับผิดชอบไม่ตรวจเช็คเครื่องมือ หมดอายุให้เรียบร้อย
13. การที่ฉันก็ไม่ได้เลื่อนตำแหน่งตามที่หวังไว้ แม้ว่าฉันจะมีคุณสมบัติครบก็ตาม เหตุการณ์เช่นนี้เป็นเพราะ...						
ผลการปฏิบัติงาน ของฉันยังไม่มีดีพอ	1	2	3	4	5	มีเหตุอื่นที่กำหนดไว้แล้วไม่ เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน ของฉัน

ข้อคำถาม													
14. หากหัวหน้าหน่วยและผู้ร่วมงานไม่เข้าใจข้อมูลที่ฉันอธิบายเสมอๆ เหตุการณ์เช่นนี้เป็นเพราะ.... <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; padding: 5px;">วิธีการสื่อสารของ ฉันไม่น่าสนใจ</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">1</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">2</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">3</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">4</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">5</td> <td style="width: 40%; padding: 5px;">ผู้ร่วมงานไม่ตั้งใจฟังและ ข้อมูลนั้นเป็นเรื่องไม่น่าสนใจ</td> </tr> </table>							วิธีการสื่อสารของ ฉันไม่น่าสนใจ	1	2	3	4	5	ผู้ร่วมงานไม่ตั้งใจฟังและ ข้อมูลนั้นเป็นเรื่องไม่น่าสนใจ
วิธีการสื่อสารของ ฉันไม่น่าสนใจ	1	2	3	4	5	ผู้ร่วมงานไม่ตั้งใจฟังและ ข้อมูลนั้นเป็นเรื่องไม่น่าสนใจ							
15. หากฉันไม่ได้รับการเสนอชื่อในการพิจารณาเพิ่มขั้นเงินเดือนในครั้งนี้ เหตุการณ์เช่นนี้เป็นเพราะ.... <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; padding: 5px;">ผลการประเมินการปฏิบัติ งานของฉันไม่ดีพอ</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">1</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">2</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">3</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">4</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">5</td> <td style="width: 40%; padding: 5px;">มีบุคคลอื่นที่กำหนดไว้ แล้วไม่เกี่ยวกับฉัน</td> </tr> </table>							ผลการประเมินการปฏิบัติ งานของฉันไม่ดีพอ	1	2	3	4	5	มีบุคคลอื่นที่กำหนดไว้ แล้วไม่เกี่ยวกับฉัน
ผลการประเมินการปฏิบัติ งานของฉันไม่ดีพอ	1	2	3	4	5	มีบุคคลอื่นที่กำหนดไว้ แล้วไม่เกี่ยวกับฉัน							
16. หากผลการประเมินการปฏิบัติงานของฉันต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด เหตุการณ์เช่นนี้เป็นเพราะ.... <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; padding: 5px;">ฉันเองที่ทำงานไม่ รอบคอบ และถูกตำหนิบ่อย</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">1</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">2</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">3</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">4</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">5</td> <td style="width: 40%; padding: 5px;">สาเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง กับการทำงานของฉัน</td> </tr> </table>							ฉันเองที่ทำงานไม่ รอบคอบ และถูกตำหนิบ่อย	1	2	3	4	5	สาเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง กับการทำงานของฉัน
ฉันเองที่ทำงานไม่ รอบคอบ และถูกตำหนิบ่อย	1	2	3	4	5	สาเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง กับการทำงานของฉัน							
17. หากหน่วยงานของฉันขาดบุคลากรในการทำงานเพราะเพื่อนสนิทของฉันลาป่วย เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่ทำให้ฉันรู้สึก ว่า <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; padding: 5px;">เป็นสิ่งที่ฉันไม่ ต้องรับผิดชอบ</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">1</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">2</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">3</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">4</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">5</td> <td style="width: 40%; padding: 5px;">เป็นสิ่งที่ฉันต้อง ร่วมรับผิดชอบ</td> </tr> </table>							เป็นสิ่งที่ฉันไม่ ต้องรับผิดชอบ	1	2	3	4	5	เป็นสิ่งที่ฉันต้อง ร่วมรับผิดชอบ
เป็นสิ่งที่ฉันไม่ ต้องรับผิดชอบ	1	2	3	4	5	เป็นสิ่งที่ฉันต้อง ร่วมรับผิดชอบ							
18. หากมีหนังสือเวียนของโรงพยาบาลแจ้งขอความร่วมมือในการประหยัดน้ำและไฟฟ้า เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่ทำให้ฉันรู้สึก ว่า <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; padding: 5px;">เป็นสิ่งที่ฉันไม่ ต้องรับผิดชอบ</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">1</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">2</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">3</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">4</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">5</td> <td style="width: 40%; padding: 5px;">เป็นสิ่งที่ฉันต้อง ร่วมรับผิดชอบ</td> </tr> </table>							เป็นสิ่งที่ฉันไม่ ต้องรับผิดชอบ	1	2	3	4	5	เป็นสิ่งที่ฉันต้อง ร่วมรับผิดชอบ
เป็นสิ่งที่ฉันไม่ ต้องรับผิดชอบ	1	2	3	4	5	เป็นสิ่งที่ฉันต้อง ร่วมรับผิดชอบ							
19. หากหัวหน้าแจ้งในที่ประชุมว่าผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายของ โรงพยาบาล เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่ทำให้ฉันรู้สึก ว่า <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; padding: 5px;">ฉันไม่ต้องรับผิดชอบ เกี่ยวกับเรื่องนี้</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">1</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">2</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">3</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">4</td> <td style="width: 5%; text-align: center; border: 1px solid black;">5</td> <td style="width: 40%; padding: 5px;">ฉันต้องร่วมรับผิดชอบ เกี่ยวกับเรื่องนี้</td> </tr> </table>							ฉันไม่ต้องรับผิดชอบ เกี่ยวกับเรื่องนี้	1	2	3	4	5	ฉันต้องร่วมรับผิดชอบ เกี่ยวกับเรื่องนี้
ฉันไม่ต้องรับผิดชอบ เกี่ยวกับเรื่องนี้	1	2	3	4	5	ฉันต้องร่วมรับผิดชอบ เกี่ยวกับเรื่องนี้							

ข้อคำถาม						
26. หากฉันถูกหัวหน้าหน่วยที่ฉันต้องไปช่วยราชการชั่วคราว ต่ำหนิบ่อยๆ ว่าทำงานช้า เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่ทำให้....						
ฉันรู้สึกอึดอัดและไม่อยากไปช่วยราชการอีกเลย	1	2	3	4	5	ฉันพยายามศึกษาหาแนวทางแก้ไขการทำงานให้ดีขึ้น
27. การที่ฉันไม่เคยได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการ เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่ทำให้.....						
ฉันรู้สึกท้อแท้ และไม่ อยากทำผลงานอีกเลย	1	2	3	4	5	ฉันพยายามฝึกวิธีการ นำเสนอข้อมูล เพื่อปรับปรุง ความสามารถของตนแอม
28. เนื่องจากหน่วยงานขาดบุคลากรในการทำงาน จึงทำให้ฉันได้รับมอบหมายงานหลายหน้าที่ในเวลาเดียวกัน เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่ทำให้....						
ฉันรู้สึกกังวลใจและ คิดว่าไม่สามารถ ทำงานให้สำเร็จได้	1	2	3	4	5	ฉันพยายามทำงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มความ สามารถให้ประสบผลสำเร็จ
29. หากการประสานงานของฉันเพื่อขอยืมอุปกรณ์พิเศษจากหน่วยงานข้างเคียงเพื่อใช้ในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะวิกฤติ แต่ได้ของมาผิดชนิดและต้องนำไปเปลี่ยน เป็นเหตุให้เสียเวลาในการรักษาพยาบาลและทำให้ถูกแพทย์ตำหนิอย่างรุนแรง เหตุการณ์เช่นนี้ เป็นสิ่งที่ทำให้.						
ฉันรู้สึกไม่มั่นใจและไม่ อยากเป็นผู้ประสานงาน อีกเลย	1	2	3	4	5	ฉันจะศึกษาหาวิธีการ ในการปรับปรุงการ ประสานงานให้ดีขึ้น
30. หากฉันได้พยายามโทรศัพท์ติดต่อเพื่อนๆ หลายครั้งแต่ไม่มีใครรับสาย และได้ทิ้งเบอร์ให้โทรกลับ แต่ไม่มีใครโทรกลับมาหาฉันเลย เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่ทำให้....						
ฉันรู้สึกว่าคงไม่มีใคร อยากคุยกับฉันเลย	1	2	3	4	5	ฉันจะศึกษาหาสาเหตุและแนว ทางในการสร้างสัมพันธ์ภาพ กับเพื่อนให้ดีขึ้น

ข้อคำถาม							
31. หากฉันถูกหัวหน้าหน่วยตำหนิต่อหน้าลูกน้องคนอื่น ๆ ทั้ง ๆ ที่ฉันตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งก่อนหน้านี้ฉันเคยได้รับการชมเชยจากหัวหน้าหน่วยเสมอ เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่ทำให้....							
ฉันรู้สึกเสียใจ และจะทำงานเท่า ที่ทำได้เท่านั้น	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 40px;">1</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">2</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">3</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">4</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	ฉันหาสาเหตุที่ถูกตำหนิ เพื่อหาแนวทางแก้ไข เหตุการณ์ให้ดีขึ้น
1	2	3	4	5			
32. หากฉันหาเอกสารสำคัญที่หัวหน้าหน่วยสั่งให้ฉันช่วยหาไม่พบ เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่ทำให้....							
ฉันรู้สึกยุ่งยากและ สับสนในการค้นหา เอกสารทุกครั้ง	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 40px;">1</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">2</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">3</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">4</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	ฉันหาทางจัดเอกสารให้ เป็นระเบียบ เพื่อสะดวก ในการค้นหาในครั้งต่อไป
1	2	3	4	5			
33. การที่ฉันมีปากเสียงกันอย่างรุนแรงกับพยาบาลอาวุโส เนื่องจากมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน ในการทำงาน เหตุการณ์เช่นนี้....							
มักจะเกิดขึ้น กับฉันเสมอ	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 40px;">1</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">2</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">3</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">4</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	ฉันพยายามแก้ไขเพื่อไม่ให้ เกิดเหตุการณ์เช่นนี้อีก
1	2	3	4	5			
34. การที่ฉันทราบว่าสมาชิกในครอบครัวของฉันได้รับการวินิจฉัยว่า เป็นมะเร็ง เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่ทำให้....							
ฉันรู้สึกกังวลใจและไม่มี สมาธิในการทำงานเลย	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 40px;">1</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">2</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">3</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">4</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	ฉันยอมรับได้และกังวลใจ เฉพาะเหตุการณ์นี้เท่านั้น
1	2	3	4	5			
35. การที่ฉันถูกหัวหน้าหน่วยตำหนิเกี่ยวกับการใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสมกับผู้ร่วมงาน เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่....							
มักจะเกิดขึ้น กับฉันเสมอ	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 40px;">1</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">2</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">3</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">4</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	ฉันพยายามระวังเกี่ยวกับการใช้ คำพูดให้เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิด เหตุการณ์เช่นนี้อีก
1	2	3	4	5			
36. การที่รถของฉันเสียในขณะที่เดินทางมาทำงาน ทำให้ฉันมาทำงานสาย เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่....							
มักจะเกิดขึ้น กับฉันเสมอ	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 40px;">1</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">2</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">3</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">4</td> <td style="width: 20px; height: 40px;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	ฉันพยายามดูแลรถให้มีสภาพดี เสมอเพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์ เช่นนี้อีก
1	2	3	4	5			

ข้อคำถาม						
37. หากการที่ฉันมาทำงานสายจนถูกหัวหน้าหน่วยปรับเงิน เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่....						
ฉันคงถูกปรับเงิน บ่อยๆ อย่างนี้ แน่	1	2	3	4	5	ฉันพยายามมาทำงานให้เช้า ขึ้น เพื่อไม่ให้ถูกปรับเงินอีก
38. หากผลการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของฉันพบว่ามีความเสี่ยงในเลือดสูงกว่าปีที่แล้ว เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่....						
ระดับไขมันในเลือด สูงของฉันคงสูงขึ้น อย่างนี้เสมอ	1	2	3	4	5	ฉันพยายามดูแลสุขภาพ เพื่อให้ระดับไขมันใน เลือดลดลงเป็นปกติ
39. หากฉันตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่แล้ว แต่ยังถูกตำหนิจากหัวหน้าหน่วย เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่....						
มักจะเกิดขึ้น กับฉันเสมอ	1	2	3	4	5	ฉันพยายามแก้ไขการทำงาน เพื่อไม่ให้ถูกตำหนิเช่นนี้อีก
40. หากคุณเสนอตัวแต่ได้รับการปฏิเสธไม่ให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางการพยาบาลของหน่วยงาน เหตุการณ์เช่นนี้เป็นสิ่งที่....						
มักจะเกิดขึ้น กับฉันเสมอ	1	2	3	4	5	ฉันพยายามพัฒนาตนเอง เพื่อไม่ให้ถูกปฏิเสธเช่นนี้อีก

โปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

ตารางโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน

ครั้งที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
1	ปฐมนิเทศ	1. เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้วิจัยกับสมาชิกที่รับการฝึกอบรม 2. เพื่อให้สมาชิกทราบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน 3. เพื่อให้สมาชิกทราบเกี่ยวกับลักษณะของความสามารถในการเผชิญอุปสรรค 4. เพื่อให้สมาชิกทราบและเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรค	ในครั้งที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1. ชำนาญ 1.1 ผู้วิจัยแนะนำตัวเองกับผู้รับการฝึกอบรม 1.2 ผู้วิจัยให้ผู้รับการฝึกอบรมปฏิบัติตามใบงานที่กำหนดให้เพื่อสร้างสัมพันธภาพ 1.3 ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค 2. ชำนาญดำเนินการ 2.1 ผู้วิจัยอธิบายลักษณะของความสามารถในการเผชิญอุปสรรค 2.2 ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับเทคนิคในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรค 3. ชำนาญสรุป ผู้วิจัยให้สมาชิกช่วยกันสรุปเกี่ยวกับลักษณะของความสามารถในการเผชิญอุปสรรคและเทคนิคในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
2	ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านการควบคุมอุปสรรค	1. เพื่อเข้าใจเทคนิคในการพัฒนาความสามารถด้านควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้น	ในครั้งที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1. ชำนาญ ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคในการ

ครั้งที่ ที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
		ในโรงพยาบาล 2. เพื่อให้สมาชิกฝึกทักษะเกี่ยวกับความสามารถด้านควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล	ปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล 2. ขั้นตอนการ 2.1. ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติ การพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลพร้อมยกตัวอย่าง 2.2. ผู้วิจัยให้สมาชิกปฏิบัติตามใบงานที่กำหนด เพื่อฝึกความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคในการทำงาน 2.3. ผู้วิจัยให้สมาชิกฝึกปฏิบัติความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลจากสถานการณ์สมมติโดยการอภิปรายกลุ่มร่วมกับเทคนิค LEAD ได้แก่ การฟัง การสำรวจ การวิเคราะห์ และการลงมือปฏิบัติ 3. ขั้นสรุป ผู้วิจัยให้สมาชิกช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล
3	ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรค	1. เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล 2. เพื่อให้สมาชิกฝึกทักษะเกี่ยวกับความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการปฏิบัติการ	ในครั้งที่ 3 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1. ขั้นนำ ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล 2. ขั้นตอนการ 2.1 ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการ

ครั้งที่	หัวข้อ	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
		พยาบาล 3. เพื่อให้สมาชิกฝึกทบทวนเกี่ยวกับความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล	ปฏิบัติการพยาบาล 2.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกปฏิบัติตามใบกิจกรรมที่กำหนด เพื่อฝึกความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการทำงาน 2.3. ผู้วิจัยให้สมาชิกฝึกปฏิบัติความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลจากสถานการณ์สมมติ โดยการอภิปรายกลุ่มร่วมกับเทคนิค LEAD ได้แก่ การฟัง การสำรวจ การวิเคราะห์ และ การลงมือปฏิบัติ 3. ขั้นสรุป ผู้วิจัยให้สมาชิกช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล และความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล
4	ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านการรับมือกับอุปสรรค	1. เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการรับมือกับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้น เพื่อให้สมาชิกฝึกทักษะเกี่ยวกับความสามารถด้านการรับมือกับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้น	ในครั้งที่ 4 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1. ขั้นนำ ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมความสามารถด้านการรับมือกับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล 2. ขั้นดำเนินการ 2.1 ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับความสามารถด้านการรับมือกับอุปสรรคในการทำงาน

ครั้งที่ ที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
		2. เพื่อให้สมาชิกฝึกทบทวนเกี่ยวกับความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคในและด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้น	2.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกปฏิบัติตามใบกิจกรรมที่กำหนด เพื่อฝึกความสามารถด้านการรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรคในการทำงาน 2.3. ผู้วิจัยให้สมาชิกฝึกปฏิบัติความสามารถด้านการรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลจากสถานการณ์สมมติ โดยการอภิปรายกลุ่มร่วมกับเทคนิค LEAD ได้แก่ การฟัง การสำรวจ การวิเคราะห์ และการลงมือปฏิบัติ 3. ขั้นสรุป ผู้วิจัยให้สมาชิกช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลและด้านการรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาล
5	ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1. เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2. เพื่อให้สมาชิกฝึกทักษะเกี่ยวกับความสามารถด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ในครั้งที่ 5 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1. ขั้นนำ ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมความสามารถด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2. ขั้นดำเนินการ 2.1 ผู้วิจัยอธิบายพร้อมยกตัวอย่างประกอบเกี่ยวกับความสามารถด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ครั้งที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
		3. เพื่อให้สมาชิกฝึก ทบทวนเกี่ยวกับความสามารถด้านการควบคุม อุปสรรคในด้านการเข้าใจ และยอมรับอุปสรรคในการ ปฏิบัติการพยาบาล และด้าน การรับผิดชอบต่อผลของ อุปสรรคในการปฏิบัติการ พยาบาล	2.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกปฏิบัติตามใบ กิจกรรมที่กำหนด เพื่อฝึกความสามารถด้าน การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในการทำงาน 2. 3. ผู้วิจัยให้สมาชิกฝึกปฏิบัติความ สามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านการ เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องใน การปฏิบัติการพยาบาลจากสถานการณ์ สมมติ โดยการอภิปรายกลุ่มร่วมกับเทคนิค LEAD ได้แก่ การฟัง การสำรวจ การ วิเคราะห์ และ การลงมือปฏิบัติ 3. ขั้นสรุป ผู้วิจัยให้สมาชิกช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้ เรียนรู้จากการฝึกความสามารถด้านการ เข้าใจและยอมรับปัญหาอุปสรรคในการ ปฏิบัติการพยาบาล ด้านการควบคุม อุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลด้านการ รับผิดชอบต่อผลของอุปสรรค และด้านการ เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องใน การปฏิบัติการพยาบาล
6	ความสามารถใน การเผชิญอุปสรรค ด้านความเพียร พยายามและ อดทนต่ออุปสรรค	1. เพื่อพัฒนาความ สามารถด้านความเพียร พยายามและอดทนต่อ อุปสรรคในการปฏิบัติการ พยาบาล 2. เพื่อให้สมาชิกฝึกทักษะ เกี่ยวกับความสามารถความ เพียรพยายามและอดทนต่อ	ในครั้งที่ 6 ผู้วิจัยดำเนินตามขั้นตอนดังนี้ 1. ขั้นนำ ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของ การฝึกอบรมความสามารถด้านความ เพียรพยายามและอดทนต่อปัญหาอุปสรรค 2. ขั้นดำเนินการ 2.1 ผู้วิจัยอธิบายพร้อมยกตัวอย่าง ประกอบเกี่ยวกับความสามารถด้านความ

ครั้งที่ ที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
		อุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล 3. เพื่อให้สมาชิกฝึกทบทวนเกี่ยวกับความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลและความสามารถด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติการพยาบาล	เพื่อยุติอุปสรรคและลดทอนต่ออุปสรรค 2.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกปฏิบัติตามใบกิจกรรมที่กำหนด เพื่อฝึกความสามารถด้านความเพียรพยายามและลดทอนต่ออุปสรรคในการทำงาน 2. 3. ผู้วิจัยให้สมาชิกฝึกปฏิบัติความสามารถในการเชิญอุปสรรคด้านความเพียรพยายามและลดทอนต่ออุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลจากสถานการณ์สมมติ โดยการอภิปรายกลุ่มร่วมกับเทคนิค LEAD ได้แก่ การฟัง การสำรวจ การวิเคราะห์ และการลงมือปฏิบัติ 3. ขั้นสรุป ผู้วิจัยให้สมาชิกช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลด้านการรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรค ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติการพยาบาล และด้านความเพียรพยายามและลดทอนต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาล
7	การฝึกความสามารถในการเผชิญอุปสรรคจากสถานการณ์สมมติ	1. เพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้น	ในครั้งที่ 7 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1. ขั้นนำ ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกทบทวนความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน

ครั้งที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
		2. เพื่อฝึกทักษะความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานทั้ง 5 ด้าน	2. ขั้นตอนดำเนินการ 2.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกปฏิบัติตามใบกิจกรรมที่กำหนด เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับสมาชิกในการฝึกอบรมต่อไป 2.2 ผู้วิจัยทบทวนเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานและเทคนิคในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรค 2.3 ผู้วิจัยให้สมาชิกฝึกปฏิบัติความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลจากสถานการณ์สมมติโดยใช้อภิปรายกลุ่มย่อยร่วมกับเทคนิค LEAD ได้แก่ การฟัง การสำรวจ การวิเคราะห์ และการลงมือปฏิบัติ 3. ขั้นสรุป ผู้วิจัยให้สมาชิกช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกทักษะความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล
8	การฝึกความสามารถในการเผชิญอุปสรรคจากสถานการณ์สมมติ	1. เพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้น 2. เพื่อฝึกทักษะความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานทั้ง 5 ด้าน	ในครั้งที่ 8 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1. ขั้นนำ ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกทบทวนความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน 2. ขั้นตอนดำเนินการ 2.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกปฏิบัติตามใบกิจกรรมที่กำหนด เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับสมาชิกในการฝึกอบรมต่อไป

ครั้งที่ ที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			2.2 ผู้วิจัยทบทวนเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานและเทคนิคในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรค 2.3 ผู้วิจัยให้สมาชิกฝึกปฏิบัติความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลจากสถานการณ์สมมติโดยใช้อภิปรายกลุ่มย่อยร่วมกับเทคนิค LEAD ได้แก่ การฟัง การสำรวจ การวิเคราะห์ และการลงมือปฏิบัติ 3. ขั้นสรุป ผู้วิจัยให้สมาชิกช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกทักษะความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล
9	การฝึกความสามารถในการเผชิญอุปสรรคจากสถานการณ์สมมติ	1. เพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้น 2. เพื่อฝึกทักษะความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานทั้ง 5 ด้าน	ในครั้งที่ 9 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1. ขั้นนำ ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกทบทวนความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน 2. ขั้นดำเนินการ 2.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกปฏิบัติตามใบกิจกรรมที่กำหนด เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับสมาชิกในการฝึกอบรมต่อไป 2.2 ผู้วิจัยทบทวนเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานและเทคนิคในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

ครั้งที่ ที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			2.3 ผู้วิจัยให้สมาชิกฝึกปฏิบัติความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลจากสถานการณ์สมมติ โดยใช้อภิปรายกลุ่มย่อยร่วมกับเทคนิค LEAD ได้แก่ การฟัง การสำรวจ การวิเคราะห์ และ การลงมือปฏิบัติ 3. ขั้นสรุป ผู้วิจัยให้สมาชิกช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกทักษะความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล
10	ปัจฉิมนิเทศ	1. เพื่อให้สมาชิกสามารถสรุปผลการฝึกพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน 2. เพื่อเป็นการปิดการฝึกอบรม	ในครั้งที่ 10 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1. ขั้นนำ ผู้วิจัยให้สมาชิกเล่นเกมเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับสมาชิก 2. ขั้นดำเนินการ 2.1 ผู้วิจัยให้สมาชิกเล่าถึงการนำทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการเผชิญกับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่ผ่านมา 2.2 ผู้วิจัยให้สมาชิกช่วยกันสรุปเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคที่ได้อบรมมา ผู้วิจัยช่วยสรุปเพิ่มเติม และให้ซักถามข้อสงสัยต่างๆ 3. ขั้นสรุป ผู้วิจัยให้สมาชิกสรุปผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมและข้อเสนอแนะไปใช้ในการทำงาน และทำแบบทดสอบ

ครั้งที่	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ
			4. ผู้วิจัยให้สมาชิกปฏิบัติตามกิจกรรมที่กำหนดให้สมาชิกแสดงความรู้สึกที่เข้ารับการอบรมครั้งนี้ 5. ผู้วิจัยกล่าวปิดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน

รายละเอียดโปรแกรมการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

ครั้งที่ 1

เรื่อง ปฐมนิเทศ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้วิจัยกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทราบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทราบเกี่ยวกับลักษณะของความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
4. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมและเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

แนวคิด การที่คนเราอยู่ร่วมกันในสังคมนั้น การเปิดเผยตนเองต่อกันเป็นสิ่งจำเป็นมาก และควรจะต้องเป็นไปด้วยความจริงใจ การเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น เป็นสิ่งที่ทำให้เราได้สำรวจตนเองและพัฒนาตนเองไปด้วย (นิรันดร์ จุลทรัพย์.2544 :133) ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินการฝึก อบรม ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคสามารถดำเนินได้ตามโปรแกรมการฝึกอบรมที่วางไว้ และความสามารถในการเผชิญอุปสรรคเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่สามารถช่วยให้คนเราประสบความสำเร็จในการทำงานและสามารถเผชิญกับความยากลำบากได้ (Stoltz.2000 :1-2)

เทคนิคที่ใช้ การบรรยาย

เวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

อุปกรณ์

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรมเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
2. ใบงานที่ 1 กิจกรรม "ดวงใจใคร่อย่"

วิธีดำเนินการ

4. ขั้นนำ

4.1 ผู้วิจัยแนะนำตัวเองกับผู้เข้าร่วมฝึกอบรม

4.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมปฏิบัติตามกิจใบงานที่ 1 กิจกรรม "ดวงใจใคร่อย่"

เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ดำเนินกับผู้เข้าร่วมฝึกอบรม (ใช้เวลา 30 นาที)

1.3 ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมความสามารถในการ

เผชิญอุปสรรค (ใช้เวลา 5 นาที)

5. ขั้นดำเนินการ

5.1 ผู้วิจัยอธิบายลักษณะของความสามารถในการเผชิญอุปสรรคตามเอกสาร

ประกอบการฝึกอบรมพร้อมยกตัวอย่างประกอบ และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมซักถามข้อสงสัย (ใช้เวลาประมาณ 30 นาที)

5.2 ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับเทคนิคในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

คือเทคนิค LEAD ตามเอกสารประกอบการฝึกอบรม และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมซักถามข้อสงสัย (ใช้เวลาประมาณ 30 นาที)

6. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมช่วยกันสรุปเกี่ยวกับลักษณะของความสามารถในการ

เผชิญอุปสรรคและเทคนิคในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรค (ใช้เวลาประมาณ 15 นาที)

การประเมินผล

1. สังเกตจากการเข้าร่วมกิจกรรมและการแสดงความคิดเห็น

2. สังเกตจากการเข้าร่วมกิจกรรมตามใบงานที่ 1 "หัวใจสัมพันธ์ฉันและเธอ"

3. สังเกตจากการสรุปผลที่ได้จากการบรรยายเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญ

อุปสรรคและเทคนิค LEAD ตามเอกสารประกอบการฝึกอบรม

ใบงานที่ 1 กิจกรรม “ดวงใจใคร่อย่ ” ¹

- จุดมุ่งหมาย**
1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น
 2. เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธภาพเบื้องต้นให้แก่ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม
- ขนาดกลุ่ม** ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทุกคน
- เวลาประมาณ** 30 นาที
- อุปกรณ์ที่ใช้** กระดาษรูปหัวใจแต่ละดวงผ่าแบ่งเป็น 2 ส่วน และแต่ละคู่จะผ่าออกไม่เหมือนกัน จำนวน 6 ดวง
- สถานที่** ห้องประชุมกลุ่มงานวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ
- กระบวนการ**
1. ผู้วิจัยแจกชิ้นส่วนดวงใจที่แบ่งเป็น 2 ส่วน ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทุกคน คนละ 1 ส่วน ครบทุกคน
 2. ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมนำชิ้นส่วนไปหาคนที่มียี่ชิ้นส่วนดวงใจที่ต่อเข้าได้กับชิ้นส่วนของตนเอง
 3. เมื่อพบคู่ของตนให้แต่ละคู่พูดคุยกันเพื่อให้คู่ของเรารู้จักตัวเรามากขึ้นในสิ่งที่ยังไม่รู้จักมาก่อน โดยให้พูดคุยในหัวข้อต่อไปนี้ (ใช้เวลา 10 นาที)
 - 3.1 เปลี่ยนกันพูดในคู่ของตน โดยพูดให้คู่เรารู้จักตัวเราเพิ่มมากขึ้นในสิ่งที่เขายังไม่เคยรู้จักมาก่อน
 - 3.2 ให้แต่ละคู่ถามเกี่ยวกับความคาดหวังที่จะได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้
 4. ให้แต่ละคู่อ่านรอยจารึกบนดวงใจของตน และแนะนำเกี่ยวกับคู่ของตนให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมอื่นๆ

¹ นรินทร์ จุลทรัพย์. (2544). กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม. หน้า 132-133

เอกสารประกอบการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

เนื่องจากภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองส่งผลกระทบต่อหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะนโยบายของรัฐบาลในการปรับลดอัตราการบรรจุบุคลากรใหม่เข้ารับราชการและการลดงบประมาณของหน่วยงานของรัฐ ส่งผลให้โรงพยาบาลของรัฐต้องพบกับอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในการให้บริการแก่ประชาชนเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐที่ต้องการให้ประชาชนมีสุขภาพดีทั่วหน้าที จากนโยบายดังกล่าวผลกระทบต่อทำให้โรงพยาบาลของรัฐต้องพบกับอุปสรรค เช่นภาวะขาดแคลนบุคลากรเนื่องจากการลาออกและการโอนย้ายออกจากหน่วยงาน แต่ไม่มีการบรรจุข้าราชการใหม่ทดแทน อุปกรณ์เครื่องมือไม่เพียงพอและชำรุด ภาระงานที่มากเกินไป เป็นต้น พยาบาลนับเป็นบุคลากรที่สำคัญบุคคลหนึ่งในการดูแลและให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย ซึ่งบางครั้งเมื่อประสบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเสมอๆ ก็จะก่อให้เกิดความท้อถอยและเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน เป็นเหตุให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง หากหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบสามารถพัฒนาให้บุคลากรเหล่านี้สามารถเผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ เหล่านี้ได้โดยไม่ท้อถอย สามารถแก้ไขปัญหามหาอุปสรรคได้ด้วยความคิด พยายามและไม่ยอมแพ้ ก็ย่อมจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

มีปัจจัยหลายประการที่ส่งเสริมให้พยาบาลบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งคือความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) ซึ่ง สโตลท์ (Stoltz.2000 :1-2) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค เป็นการแสดงออกของบุคคลในการเผชิญกับความยากลำบากและความท้าทายและปัจจัยที่สามารถช่วยให้ป้องกันตนเองได้จากภาวะไร้อำนาจ ความรู้สึกท้อแท้ เหนื่อยหน่าย บุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูงคือบุคคลที่มีการเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง มีความไว้วางใจ การมองโลกในแง่ดี ความทรหด ความอดทน มีแรงจูงใจ มีความรับผิดชอบต่อปัญหาหรืออุปสรรคและไม่โทษผู้อื่นเมื่อเกิดความผิดพลาดสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ บุคคลเหล่านี้สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นที่ไม่สามารถจัดการกับความยากลำบากได้

ความหมายของความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน หมายถึง การแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพถึงความสามารถในการต่อสู้หรือจัดการกับอุปสรรคหรือข้อขัดข้องต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้เกิดความล่าช้าและความยุ่งยากในการ

ปฏิบัติการพยาบาลใช้ความสามารถในการที่จะผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ด้วยความเพียรพยายาม และอดทนโดยไม่ล้มเลิก ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 5 ด้าน (CO₂RE) ได้แก่

1. ความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคในการทำงาน (Control – C) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพํร้รู้ถึงความสามารถของตนเองในการควบคุมและแก้ไข สถานการณ์ที่เป็น ปัญหาหรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติการพยาบาลให้ผ่านพ้นไปได้อย่างเหมาะสม
2. ความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการทำงาน (Origin - O_p) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพํร้รู้ถึงความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และพร้อมที่จะเข้าใจและยอมรับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาลนั้น ว่าตนเอง อาจเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาและเชื่อว่าตนเองสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาอุปสรรค นั้นได้เมื่อเกิดเหตุการณ์เช่นนั้นอีก
3. ความสามารถด้านการรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรคในการทำงาน (Owner -ship – O_w) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพํร้รู้ถึงความสามารถรับผิดชอบของตนต่อผลของการกระทำที่ทำให้เกิด ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล ไม่ว่าสิ่งนั้นจะเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือของตนเอง โดยไม่ผลักความรับผิดชอบให้ผู้อื่นและพร้อมที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไข
4. ความสามารถด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Reach-R)หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพสามารถประเมินผลกระทบของปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการที่จะเรียนรู้จากอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติ งานเพื่อนำมา พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงการปฏิบัติ การพยาบาลให้ดียิ่งเพื่อตอบสนองต่ออุปสรรคหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อีก
5. ความสามารถด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรคในการทำงาน (Endurance – E) หมายถึง การที่พยาบาลพํร้รู้ถึงความยืดเยื้อของปัญหาและอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานการพยาบาล และมีความสามารถในการรับมือกับความยืดเยื้อของปัญหาหรืออุปสรรค โดย ใช้ความเพียรพยายามและอดทนในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคนั้นให้หมดไป เพื่อให้การปฏิบัติงาน การพยาบาลประสบความสำเร็จ

การแบ่งบุคคลตามความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ของสตอลท์ (Stoltz.1997:14)

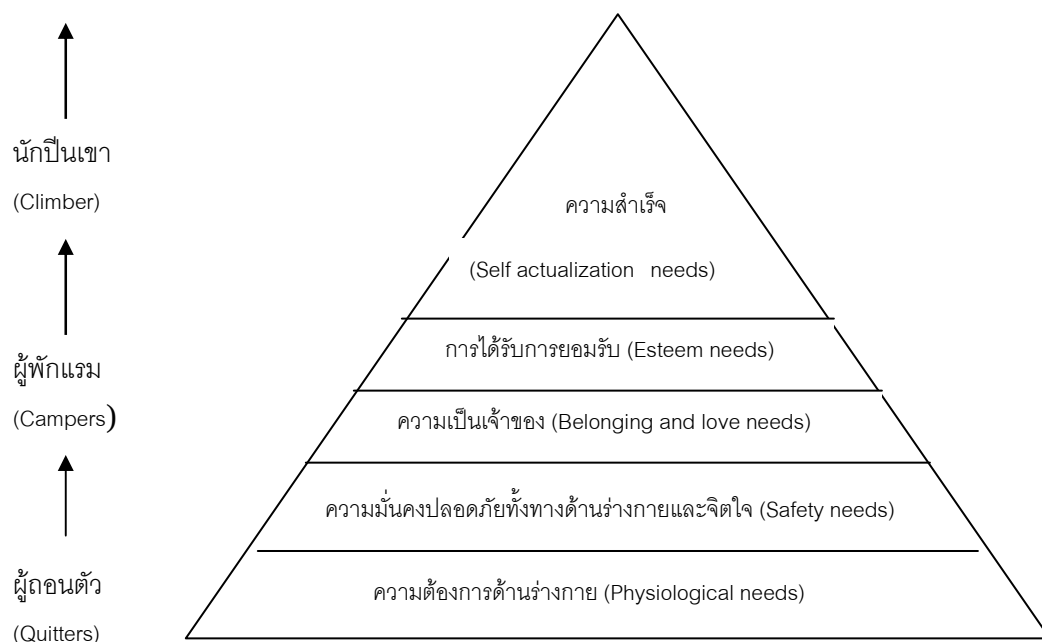
เพื่อให้เข้าใจรูปแบบบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคให้มากขึ้น สตอลท์ (Stoltz.1997) จึงได้เปรียบเทียบชีวิตคนกับการปีนเขา ซึ่งหากต้องการพบกับความสำเร็จก็ต้องมีจิตใจ ที่มุ่งมั่นและมีความอดทน เพราะการปีนเขาจะกระทำได้ช้าและมีความเจ็บปวดทรมาน และ เหนื่อยล้า สตอลท์ (Stoltz.) ได้แบ่งลักษณะบุคคลเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ผู้ถอนตัว (Quitter) เป็นคนที่ไม่ยอมรับกับความท้าทายหรือการเปลี่ยนแปลง ยอมแพ้ตั้งแต่อยู่ที่ตีนเขา ไม่กล้าที่จะปีนป่ายขึ้นไป ชีวิตอยู่ไปวันๆ ไม่มีจุดมุ่งหมายใดๆ

2. ผู้พักแรม (Camper) เป็นคนที่เดินทางไปได้ครึ่งทางหรือเมื่อพบอุปสรรคหรือปัญหา ก็จะหมดความพยายามขอตั้งหลักหยุดกลางคัน ทั้งๆ ที่ภายในตัวเองมีพลังความสามารถที่จะก้าวขึ้นไปสู่ระดับที่มีความสามารถสูงกว่านี้ แต่ก็ทำให้บุคคลประเภทนี้จะไม่พบกับความสำเร็จที่แท้จริง

3. นักปีนเขา (Climber) เป็นคนที่ชอบความท้าทายมีความเพียรพยายามที่จะปีนไปให้ถึงยอดเขาไม่ว่าจะพบกับอุปสรรคใด ๆ บุคคลประเภทนี้จะมีศรัทธา และเชื่อมั่นในชีวิตและอนาคต มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีแรงบันดาลใจสูงพร้อมที่จะเผชิญกับอุปสรรคทุกอย่างสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีได้กับคนทุกระดับ ความเป็นผู้นำที่ดี เวลาพบกับอุปสรรคมักจะกล้าเผชิญและไม่ยอมแพ้ บุคคลประเภทนี้จะปฏิบัติงานต่อไปอย่างไม่ยอมแพ้ แม้จะอยู่ในสภาพการณ์ที่เลวร้าย

สตอลท์ (Stoltz.1997:14) ได้นำลักษณะบุคคลทั้ง 3 กลุ่มมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ (Maslow.1954) โดย มาสโลว์ เชื่อว่า มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมเพื่อแสวงหาสิ่งที่สามารถบำบัดความต้องการของตนเอง โดยมนุษย์จะตอบสนองความต้องการทั้งหมดอย่างมีลำดับขั้นตามความสำคัญของความต้องการและความพึงพอใจ ภาพแสดงการเปรียบเทียบลักษณะบุคคล 3 ประเภทกับทฤษฎี ความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ ดังนี้



ภาพประกอบ เปรียบเทียบลักษณะบุคคลกับทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์
ที่มา : สตอลท์ (Stoltz. 1997) Adversity Quotient : Turning Obstacles into Opportunities :17

ประทักษ์ ลิขิตเลอสรวง(สมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย. 2545 :88) ได้กล่าวถึงลักษณะ ที่แตกต่างกันของกลุ่มคน 3 ประเภท ตามแนวคิดของ สตอลท์ (Stoltz.) ดังนี้

ตาราง 1. แสดงการเปรียบเทียบบุคคลตามแนวคิดของ สตอลท์ (Stoltz.1997) ตามลักษณะต่างๆ

	ผู้ถอนตัว(Quitter)	ผู้พักแรม(Camper)	ผู้ปีนเขา (Climber)
1. วิธีชีวิต	ไม่ชวนขวาย ชีวิตเรียบง่าย น่าเบื่อหน่าย	กระตือรือร้นบ้าง ชีวิตขึ้นลงบ้าง แต่ชอบอยู่เนิ่นๆในที่สุด	กระตือรือร้นอย่างมาก ชีวิตท้าทาย มีรสชาติพบ ความสำเร็จ
2.การงาน	ไม่ทะเยอทะยาน ไม่กระตือรือร้น ชี้แจง	มีความคิดสร้างสรรค์ พลังใจ ผลงานอยู่ใน ระดับปานกลาง นานวัน ก็ผ่อนคลาย	เต็มไปด้วยพลัง มี วิสัยทัศน์เป็นผู้นำ เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา
3.มนุษย์สัมพันธ์	โดดเดี่ยว เดียวดาย	กลัวๆ กล้าๆ	เต็มใจกับความสัมพันธ์
4.ปฏิริยาต่อการเปลี่ยนแปลง	ลังเล และระอคอย จดๆ จ้องๆ	มีข้อจำกัดในการ เปลี่ยนแปลงใหญ่ๆ	ท้าทายกับการ เปลี่ยนแปลง ปรับตัวได้ ดีทุกสถานการณ์
5. ภาษาสนทนา	มักปฏิเสธ ปิดกั้นตนเอง	ประนีประนอมไม่ชี้ชัด	มีความเป็นไปได้อยู่เสมอ
6.การฝ่าฟันอุปสรรค	พ่ายแพ้อย่างง่ายดาย	มีข้อจำกัด	ชนะและประสบ ความสำเร็จ
7.ความมุ่งมั่นในชีวิต	ปัจจัยสี่ (Physiological need)	ความมั่นคงปลอดภัย และการยอมรับ (Psychological need)	เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น สังคม ประเทศชาติ และ ประชาคมโลก (Self-Actualization)

เทคนิคในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

ตามแนวคิดของ สตอลท์ (Stoltz. 1997 :154) ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคสามารถพัฒนาได้ และได้เสนอเทคนิคในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ที่เรียกว่า The LEAD Sequence (LEAD) ดังนี้คือ

1. การฟัง (Listen :L) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัญหาหรือ

อุปสรรคที่เกิดขึ้น เช่น ความรุนแรงของปัญหา สาเหตุของปัญหา เป็นต้น เพื่อประกอบการพิจารณาในการวางแผนการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

2. การสำรวจ (Explore :E) หมายถึง การนำข้อมูลต่างๆ มาหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อใช้เป็นในการกำหนดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

3. การวิเคราะห์ (Analyze:A) หมายถึง การวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้น สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้รับหรือไม่ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

4. การลงมือปฏิบัติ (Do something:D) หมายถึง การเลือกวิธีหรือการลงมือปฏิบัติตามแนวทางหรือวิธีการที่สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

การนำไปประยุกต์ใช้

ในภาวะปัจจุบันความสามารถในการเผชิญอุปสรรคนับว่าเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญสำหรับบุคลากรที่ต้องมีในการทำงาน โดยเฉพาะในองค์การพยาบาลความสามารถในการเผชิญอุปสรรคนับว่าเป็นปัจจัยใหม่ที่จะช่วยให้พยาบาลมีความสามารถเอาชนะอุปสรรคและความยากลำบากที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคนั้นๆ การพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานที่เหมาะสม จะส่งผลให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานของพยาบาลได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้มีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ และแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีความเพียรพยายาม มีความอดทน ไม่ล้มเลิกความตั้งใจง่ายๆ และสามารถดึงพลังความสามารถที่มีอยู่ในตนออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และช่วยให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ



ครั้งที่ 2

เรื่อง ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านการควบคุมอุปสรรค

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเข้าใจเทคนิคในการพัฒนาความสามารถด้านควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฝึกทักษะเกี่ยวกับความสามารถด้านควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล

แนวคิด ความสามารถในการควบคุมอุปสรรคนับว่าคุณลักษณะที่สำคัญด้านหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรค กล่าวคือเป็นความสามารถที่บุคคลพยายามควบคุมสถานการณ์หรืออุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้น โดยใช้ความคิดในทางบวกว่าตนเองสามารถที่จะควบคุมแก้ไขสถานการณ์นั้นๆได้ และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อแก้ไขให้สถานการณ์นั้นๆ ให้ดีขึ้นและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (คันสนีย์ ฉัตรคุปต์.2543: 103)

เทคนิคที่ใช้ การบรรยาย การอภิปราย เทคนิค LEAD

เวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

อุปกรณ์

- 1.เอกสารประกอบการฝึกอบรมเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
2. ใบงานที่ 2 กิจกรรม “แตงนิทาน”
3. ใบงานที่ 3 สถานการณ์สมมติที่ 1

วิธีดำเนินการ

3.ขั้นนำ

ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล (ใช้เวลาประมาณ 5 นาที)

4.ขั้นดำเนินการ

- 2.1. ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติ

การพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล พร้อมยกตัวอย่าง (ใช้เวลาประมาณ 15 นาที)

2.2. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมปฏิบัติตามใบงานที่ 2 เกม”แตงนิทาน” เพื่อฝึกความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคในการทำงาน (ใช้เวลาประมาณ 30 นาที)

2.3. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฝึกปฏิบัติความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้เทคนิค LEAD ร่วมกับเทคนิคการอภิปรายกลุ่มจากใบงานที่ 3 สถานการณ์สมมติที่ 1 (ใช้เวลาประมาณ 45 นาที)

2.3.1. การฟัง (L) เป็นเทคนิคที่ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมรับฟังปัญหาอุปสรรคความรุนแรงของปัญหา สาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาความสามารถของตนในการในการแก้ไขและวางแผนการควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล

2.3.2. การสำรวจ (E) เป็นเทคนิคที่ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสำรวจหาสาเหตุของอุปสรรคที่แท้จริงว่าเกิดขึ้นจากอะไร เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล

2.3.3. การวิเคราะห์ (A) เป็นเทคนิคที่ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้วิเคราะห์หาหลักฐานมาสนับสนุนแนวคิดที่เกี่ยวกับวิธีที่จะใช้ในการแก้ไขควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล

2.3.4. การลงมือปฏิบัติ (D) เป็นเทคนิคที่ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมร่วมกันตัดสินใจเลือกแนวทางในการปฏิบัติงานและสามารถควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล

5. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล (ใช้เวลาประมาณ 15 นาที)

การประเมินผล

1. สังเกตการตั้งใจฟังและการซักถามข้อสงสัยต่างๆ
2. สังเกตจากการเข้าร่วมกิจกรรมและการแสดงความคิดเห็นตามใบงานที่ 2 เกม ”แตงนิทาน”
3. สังเกตจากการฝึกทักษะด้านการควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลและการแสดงความคิดเห็นตามใบงานที่3 สถานการณ์สมมติที่ 1
4. สังเกตจากการสรุปผลที่ได้จากกิจกรรมเกี่ยวกับความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล

ใบงานที่ 2 กิจกรรม “ แต่งนิทาน ”¹

จุดมุ่งหมาย 1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมกลุ่มได้ใช้ความคิดร่วมกัน
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้รู้จักการควบคุม แก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นและการทำงาน
อย่างมีระบบ

ขนาดกลุ่ม กลุ่มละ 6 คน

เวลาประมาณ 30 นาที

อุปกรณ์ที่ใช้ 1. กระดาษกลุ่มละ 1 แผ่น
2. ปากกาลูกกลิ้งหรือดินสอ กลุ่มละ 1 ด้าม

สถานที่ ห้องประชุมกลุ่มงานวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ

กระบวนการ 1. ผู้วิจัยแบ่งผู้เข้าร่วมฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มๆละ 6 คน และเลือกหัวหน้ากลุ่มๆละ 1 คน

2. ผู้วิจัยให้หัวหน้าทีม แต่ละทีมอ่าน ใบคำสั่ง และห้ามพูดกับผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในทีมและให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละกลุ่มยืนแถวตอนเรียงหนึ่ง

3. ผู้วิจัยวางกระดาษและปากกาวางไว้บนโต๊ะให้ตรงกับแถว โดยห่างจากแถว
ประมาณ 5 เมตร

4. เมื่อผู้วิจัยให้สัญญาณการเริ่มเล่น หัวหน้าทีมจะวิ่งไปที่โต๊ะที่มีกระดาษและปากกา
วางไว้ แล้วรีบเขียนนิทาน โดยกำหนดให้แต่ละคนเขียนได้คนละประโยค เมื่อเสร็จแล้วให้วิ่งกลับไป
ต่อท้ายแถว โดยห้ามพูดคุยกับผู้เข้าร่วมฝึกอบรมอื่นๆ ในกลุ่ม และผู้เข้าร่วมฝึกอบรมคนต่อไปวิ่งไป
เขียนต่อ

5. ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมคนสุดท้ายของกลุ่มให้วิ่งไปตั้งชื่อเรื่องนิทานของกลุ่ม

6. เมื่อหมดเวลาผู้วิจัยให้หัวหน้ากลุ่มแต่ละกลุ่มอ่านนิทานของกลุ่มให้ผู้เข้าร่วม
ฝึกอบรมฟังพร้อมๆกันให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมช่วยกันให้คะแนนว่าเรื่องใดเนื้อเรื่องสอดคล้องกันมากที่สุด

7. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละกลุ่มอภิปรายเกี่ยวกับความรู้สึกของผู้เข้าร่วม
ฝึกอบรมขณะที่แต่งนิทานในส่วนของตน ความรู้สึกของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมคนสุดท้ายในการตั้งชื่อ
นิทานของกลุ่ม ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่แต่งนิทานและมีวิธีการในการแก้ไขอย่างไร

8. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมช่วยกันสรุปเกี่ยวกับกิจกรรม และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม
เกี่ยวกับการควบคุมอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อช่วยให้ได้ผลงานตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

¹ นรินทร์ จุลทรัพย์. (2544). *กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม*. หน้า 255

ใบงานที่ 3

สถานการณ์สมมติที่ 1

ในวันที่ 15 ก.พ.50 น.ส.จิตรา พยาบาลเวรเช้า ได้รับคำสั่งจากแพทย์เกี่ยวกับการเตรียมผู้ป่วย ก่อนการผ่าตัดผ่าตัดในวันที่ 19 ก.พ. 50 โดยแพทย์สั่งให้จอง PRC 4 ถุง FFP 4 ถุง น.ส. จิตรา จึงได้ เจาะเลือดผู้ป่วยและส่งจองเลือดหลังจากรับคำสั่งของแพทย์ เมื่อถึงวันที่ 19 ก.พ. 50 น.ส.จิตรา ได้รับโทรศัพท์จากพยาบาลวิสัญญีแจ้งว่าไม่สามารถรับเลือดที่จองไว้จากธนาคารเลือดได้ เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ธนาคารเลือดแจ้งว่า เลือดที่จองมานั้นจกเกิน 3 วัน ธนาคารจะปลดเลือดที่จองทิ้ง และถ้า จำเป็นต้องใช้เลือดเจาะเลือดส่งมาใหม่ และต้องรอการตรวจเลือดประมาณ 1 ชั่วโมง ซึ่งทำให้การรักษาพยาบาลและการให้เลือดทดแทนแก่ผู้ป่วยล่าช้า

1. ปัญหาในเรื่องนี้คืออะไร

.....

2. ท่านคิดว่าท่านสามารถควบคุมและแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้หรือไม่
หากท่านคิดว่าท่านไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ เป็นเพราะอะไร

.....

หากท่านคิดว่าท่านสามารถควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ เป็นเพราะอะไร

.....

3. ท่านศึกษาสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างไร.....

.....

4. ท่านมีแนวทางในการปรับปรุงให้สถานการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นได้อย่างไร.....

.....

.....

.....

.....

ครั้งที่ 3

เรื่อง ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรค

วัตถุประสงค์

4. เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล
5. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฝึกทักษะเกี่ยวกับความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล
6. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฝึกทบทวนเกี่ยวกับความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล

แนวคิด ความสามารถในการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการทำงาน เป็นความสามารถที่บุคคลสามารถวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน และบุคคลนั้นพร้อมที่จะเข้าใจและยอมรับอุปสรรคที่เกิดขึ้นนั้น ว่าตนเองอาจเป็นส่วนหนึ่งของอุปสรรคนั้นๆ และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อช่วยให้สามารถแก้ไขและปรับอุปสรรคให้ดีขึ้น เมื่อเกิดเหตุการณ์เช่นนั้นอีก (คันสนีย์ ฉัตรคุปต์.2543: 103)

เทคนิคที่ใช้ เกม การบรรยาย การอภิปรายกลุ่มย่อย เทคนิค LEAD

เวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

อุปกรณ์

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรมเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
2. ใบงานที่ 4 เกม"คืบปึงปอง"
3. ใบงานที่ 5 สถานการณ์สมมติที่ 2

วิธีดำเนินการ

1. ชำนาญ

ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล (ใช้เวลาประมาณ 5 นาที)

2. ขั้นตอนดำเนินการ

2.1 ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล (ใช้เวลาประมาณ 15 นาที)

2.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมปฏิบัติตามใบงานที่ 4 กิจกรรม”คืบปึงปอง” เพื่อฝึกความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการทำงาน (ใช้เวลาประมาณ 30 นาที)

2.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฝึกปฏิบัติความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้เทคนิค LEAD ร่วมกับเทคนิคการอภิปรายกลุ่มย่อยตามใบงาน ที่ 5 สถานการณ์สมมติที่ 2 (ใช้เวลาประมาณ 45 นาที) ดังนี้

2.3.1. การฟัง (L) เป็นเทคนิคที่ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมรับฟังปัญหาอุปสรรค ความรุนแรงของปัญหา สาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาในการทำความเข้าใจในปัญหาอุปสรรค พร้อมทั้งจะยอมรับอุปสรรค และสามารถที่จะวางแผนการควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล

2.3.2. การสำรวจ (E) เป็นเทคนิคที่ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสำรวจหาสาเหตุของอุปสรรคที่แท้จริงว่าเกิดขึ้นจากอะไร เพื่อให้เข้าใจสาเหตุของอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล และช่วยให้สามารถหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล

2.3.3. การวิเคราะห์ (A) เป็นเทคนิคที่ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้วิเคราะห์หาหลักฐานมาสนับสนุนความคิดเกี่ยวกับสาเหตุของอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล เพื่อใช้ในการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลนั้นๆ

2.3.4. การลงมือปฏิบัติ (D) เป็นเทคนิคที่ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมร่วมกันตัดสินใจเลือกแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและสามารถควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล

3. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล และความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล (ใช้เวลาประมาณ 15 นาที)

การประเมินผล

1. สังเกตการณ์ตั้งใจฟังและการซักถามข้อสงสัยต่างๆ
2. สังเกตจากการเข้าร่วมกิจกรรมและการแสดงความคิดเห็นตามใบงานที่ 4

กิจกรรม”คืบป้อง”

3. สังเกตจากการฝึกและการแสดงความคิดเห็นตามใบงานที่ 5 สถานการณ์สมมติ
ที่ 2
4. สังเกตจากการสรุปผลที่ได้จากกิจกรรมที่เกี่ยวกับความสามารถด้านการเข้าใจและ
ยอมรับอุปสรรคในการปฏิบัติกรพยาบาล

ใบงานที่ 4 เกม “คืบปึงปอง”

- จุดมุ่งหมาย**
1. เพื่อฝึกความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับปัญหาอุปสรรคในการทำงาน
 2. เพื่อฝึกความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้น

เวลาประมาณ 30 นาที

- อุปกรณ์ที่ใช้**
1. ลูกปึงปอง 24 ลูก
 2. ตะเกียบพลาสติก 12 คู่
 3. ภาชนะสำหรับใส่ลูกปึงปอง 4 ใบ

สถานที่ ห้องประชุมกลุ่มงานวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ

กระบวนการ 1. ผู้วิจัยแบ่งผู้เข้าร่วมฝึกอบรมออกเป็น 2 กลุ่มๆ ละ 6 คน และให้เข้าแถวคนที่ 1 อยู่ข้างหน้า คนต่อไปต่อท้ายและแจกตะเกียบพลาสติกให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทุกคน และวางภาชนะที่มีลูกปึงปอง 12 ลูกไว้หน้าแถว ให้กลุ่มละ 1 ใบ

2. ผู้วิจัยอธิบายกติกาว่าให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมใช้ตะเกียบพลาสติกคืบปึงปองทีละคนๆ ละ 1 ลูก โดยห้ามใช้มือจับโดยเด็ดขาดไปใส่ในภาชนะที่จัดไว้ให้จนหมด ทีมไหนเสร็จก่อนเป็นผู้ชนะ หากใครทำลูกปึงปองหล่นให้กลับไปเริ่มต้นใหม่ ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมซักถามได้และให้แต่ละกลุ่มปรึกษากันถึงวิธีดำเนินกิจกรรม

3. ผู้วิจัยให้สัญญาณเริ่มกิจกรรม และกลุ่มใดคืบปึงปองได้หมดก่อนเป็นผู้ชนะ ให้เวลา 15 นาที

4. หากไม่มีกลุ่มใดทำเสร็จตามเวลา ผู้วิจัยให้สัญญาณหยุดการทำกิจกรรมและให้แต่ละกลุ่มปรึกษากันว่าปัญหาที่เกิดขึ้นคืออะไร และจะแก้ไขอย่างไรในการทำกิจกรรมให้สำเร็จ

5. ผู้วิจัยอนุญาตให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนตะเกียบพลาสติกเป็นตะเกียบไม้และเริ่มการแข่งขันใหม่อีกครั้ง โดยใช้กติกาเดิมและใช้เวลา 10 นาที กลุ่มใดคืบปึงปองได้หมดก่อนเป็นผู้ชนะ

6. ผู้วิจัยให้หัวหน้าของแต่ละกลุ่มกล่าวสรุปเกี่ยวกับกิจกรรมนี้ ในหัวข้อ

- มีปัจจัยอะไรที่เป็นอุปสรรคในการทำกิจกรรมบ้าง
- คิดว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่แท้จริงคืออะไร
- คิดว่าสาเหตุนั้นสามารถแก้ไขได้หรือไม่ อย่างไร

7. ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการทำงาน

¹วดี ชาติอุทิศ. (2540). *คู่มือวิทยากรกลุ่มสัมพันธ์*. หน้า 42-45

ใบงานที่ 5

สถานการณ์สมมติที่ 2

น.ส. ปทุมพร ได้รับการร้องเรียนจากญาติผู้ป่วยว่า ผู้ป่วยได้รับการให้ยาพยาบาลที่ไม่ละเอียดรอบคอบ เนื่องจากขณะที่ให้สารน้ำทางเลือด ไม่ได้ดูเลือดส่งตรวจตามที่แพทย์สั่ง ทำให้ผู้ป่วยต้องถูกเจาะเลือดอีกครั้งหนึ่งและต้องเสียเวลารอผลการตรวจเลือดนานประมาณ 1 ชั่วโมงที่ห้องรอก่อนการผ่าตัด ทั้งผู้ป่วย ญาติ และแพทย์ไม่พอใจมาก เมื่อทำการตรวจสอบ น.ส. ปทุมพรซึ่งเป็นพยาบาลอาวุโสในขณะนั้นพบว่าการลงบันทึกเกี่ยวกับผลการตรวจเลือดที่ต้องการในใบประเมินสภาพผู้ป่วยก่อนการผ่าตัดของแพทย์ แต่ไม่ได้เขียนในใบคำสั่งการรักษา แต่แพทย์ผู้ดูแลผู้ป่วยคนนี้ยืนยันว่า ตนเคยเขียนเช่นนี้ พยาบาลที่รับคำสั่งก็จะส่งเลือดไปตรวจให้

1. ปัญหาในเรื่องนี้คืออะไร

.....

2. ท่านกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับสถานการณ์นี้อย่างไร.....

.....

3. ท่านศึกษาหาสาเหตุของสถานการณ์นี้อย่างไร และมีสาเหตุอะไรบ้าง.....

.....

.....

ท่านคิดหาสาเหตุที่แท้จริงของเหตุการณ์นี้คืออะไร.....

.....

4. ท่านสามารถควบคุมหรือแก้ไขสถานการณ์นี้ได้หรือไม่

หากท่านไม่สามารถควบคุมสถานการณ์นี้ได้ เพราะอะไร.....

.....

หากท่านสามารถควบคุมสถานการณ์นี้ได้ เพราะอะไร.....

.....

5.ท่านมีแนวทางในการควบคุมหรือแก้ไขสถานการณ์เช่นนี้ให้ดีขึ้นได้อย่างไร.....

.....

.....

.....

ครั้งที่ 4

เรื่อง ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านการรับมือข้อต่อผลของอุปสรรค

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการรับมือข้อต่อผลของอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้น
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฝึกทักษะเกี่ยวกับความสามารถด้านการรับมือข้อต่อผลของอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้น
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฝึกทบทวนเกี่ยวกับความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคในและด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้น

แนวคิด ความสามารถในการรับมือข้อต่อผลของอุปสรรคที่เกิดขึ้น เป็นความสามารถของบุคคลถือว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของตนแล้วก็พยายามช่วยกันแก้ปัญหาเป็นทีม โดยไม่พยายามโทษคนอื่นและหากว่ามีการทำความผิดเกิดขึ้นมันไม่ใช่ความผิดของฉัน ดังนั้นทุก ๆ คนในองค์กรก็ควรจะต้องคิดว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร คือปัญหาของตนและพยายามช่วยกันแก้ไข ซึ่งสิ่งนี้จะเป็นอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้คน ๆ นั้น เป็นคนที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคสูงด้วย (คันสนีย์ จัตรคุปต์.2543: 103)

เทคนิคที่ใช้ การบรรยาย การอภิปรายกลุ่มย่อย เทคนิค LEAD

เวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

อุปกรณ์

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรมเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
2. ใบงานที่ 6 กิจกรรม”ผูกเชือกสัมพันธ์”
3. ใบงานที่ 7 สถานการณ์สมมติที่ 3

วิธีดำเนินการ

4. ชี้นำ
ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมความสามารถด้านการรับมือ

ต่อผลของอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล (ใช้เวลาประมาณ 5 นาที)

5. ขั้นตอนการ

2.1 ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับความสามารถด้านการรับมือต่อผลของอุปสรรคในการทำงาน ใช้เวลาประมาณ 15 นาที

2.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมปฏิบัติตามใบงานที่ 6 กิจกรรม"ผูกเชือกสัมพันธ์" เพื่อฝึกความสามารถด้านการรับมือต่อผลของอุปสรรคในการทำงาน (ใช้เวลาประมาณ 30 นาที)

2.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฝึกปฏิบัติความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้เทคนิค LEAD ร่วมกับ เทคนิคการอภิปรายกลุ่มย่อยตามใบงานที่ 7 สถานการณ์สมมติที่ 3 (ใช้เวลาประมาณ 45 นาที) ดังนี้

2.3.1. การฟัง (L) เป็นเทคนิคที่ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมรับฟังปัญหา ความรุนแรงของปัญหา สาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาในการทำความเข้าใจอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลและพร้อมที่จะรับมือต่อผลของอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้น

2.3.2. การสำรวจ (E) เป็นเทคนิคที่ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสำรวจหาสาเหตุที่แท้จริงของอุปสรรคว่าเกิดจากอะไร เพื่อให้เข้าใจสาเหตุของอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลและส่งผลกระทบต่อตัดสินใจที่จะรับมือต่อผลของอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาล

2.3.3. การวิเคราะห์ (A) เป็นเทคนิคที่ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้วิเคราะห์หาหลักฐานมาสนับสนุนความคิดเกี่ยวกับสาเหตุของอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล เพื่อใช้ในการตัดสินใจที่รับมือต่อผลของอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาล

2.3.4. การลงมือปฏิบัติ (D) เป็นเทคนิคที่ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมร่วมกันตัดสินใจว่าจะรับมือต่อผลของอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างไร เพื่อช่วยให้สามารถควบคุมผลของอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาล

6. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลและด้านการรับมือต่อผลของอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาล (ใช้เวลาประมาณ 15 นาที)

การประเมินผล

1. สังเกตการณ์ตั้งใจฟังและการซักถามข้อสงสัยต่างๆ

2. สังเกตจากการเข้าร่วมกิจกรรมและการแสดงความคิดเห็นตามใบงานที่ 6
กิจกรรม”ผูกเชือกสัมพันธ์”
3. สังเกตจากการฝึกและการแสดงความคิดเห็นตามใบงานที่ 7 สถานการณ์สมมติ
ที่ 3
4. สังเกตจากการสรุปผลที่ได้จากกิจกรรมที่เกี่ยวกับความสามารถด้านการรับผิดชอบ
ต่อผลของอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติกรพยาบาล

ใบงานที่ 6 กิจกรรม “ผูกเชือกสัมพันธ์”

จุดมุ่งหมาย 1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเข้าใจและฝึกการมีความรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน

2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฝึกทบทวนความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานและด้านการควบคุมอุปสรรคในการทำงาน

เวลาประมาณ 30 นาที

อุปกรณ์ที่ใช้ เชือกฟางยาวประมาณ 1 ฟุต จำนวน 15 เส้น

สถานที่ ห้องประชุมกลุ่มงานวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ

กระบวนการ 1. ผู้วิจัยแบ่งผู้เข้าร่วมฝึกอบรมออกเป็น 2 กลุ่มๆ ละ 6 คน และชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทราบว่ามีการให้ทำกลุ่มละ 1 ขึ้น ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละกลุ่มประมาณเวลาว่าจะใช้เวลากี่นาที แต่ไม่บอกว่ให้ทำอะไร

2. ผู้วิจัยแจกเชือกฟางให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทุกคนๆ ละ 1 เส้น

3. ผู้วิจัยแจ้งเกี่ยวกับกติกาว่า เมื่อเริ่มจับเวลาให้ทุกคนในกลุ่มนำเชือกมาต่อกันให้กลายเป็นเส้นเดียวกัน ยาวที่สุด และจะต้องดึงไม่หลุด

4. ผู้วิจัยจับเวลา เมื่อหมดเวลาผู้วิจัยสั่งให้หยุดและวัดความยาวของเชือกที่ต่อเสร็จและแจ้งผลให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทราบ และยังไม่ตัดสินเนื่องจากภารกิจยังไม่จบ

5. ผู้วิจัยสั่งให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละกลุ่มแก้เชือกที่ต่อไว้ให้เร็วที่สุด และได้เชือกครบตามจำนวนที่ได้รับไป กลุ่มไหนเสร็จก่อนกลุ่มนั้นชนะ

6. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละกลุ่มปรึกษากันถึงวิธีดำเนินกิจกรรมและอุปสรรคในการทำกิจกรรมนี้ของกลุ่ม

7. ผู้วิจัยให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนมากล่าวสรุปถึงผลของการทำกิจกรรมในหัวข้อ

- มีปัจจัยอะไรที่เป็นสาเหตุที่แท้จริงของอุปสรรคในการทำกิจกรรมนี้
- คิดว่าสาเหตุนั้นสามารถแก้ไขได้หรือไม่ อย่างไร
- ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรมนี้

8. ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสามารถด้านการรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน

¹ นรินทร์ จุลทรัพย์. (2544). *กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม*. หน้า 255

ใบงานที่ 7

สถานการณ์สมมติที่ 3

น.ส. จินตนา พยาบาลเวรเช้า ได้รับโทรศัพท์จากเจ้าหน้าที่ห้องผ่าตัดว่านาง ทองสุข ซึ่งป่วยเป็นเบาหวานและจะต้องมาทำผ่าตัดในตอนเช้า ไม่มีผลเอ็กซเรย์ปอดของผู้ป่วยในช่องฟิล์ม จึงขอให้ทางหอผู้ป่วยช่วยตามผลเอ็กซเรย์ให้ เมื่อ น.ส. จินตนา ได้ค้นหาของฟิล์มเอ็กซเรย์ของผู้ป่วยที่หอผู้ป่วยก็ไม่พบ จึงได้ตรวจสอบเอกสารอื่นๆ พบว่า พยาบาลเวรบ่ายไม่ได้ส่งนางทองสุข ไปเอ็กซเรย์ แต่มีการเซ็นชื่อรับคำสั่งเรียบร้อยแล้ว จึงเข้าใจผิดคิดว่าผู้ป่วยเอ็กซเรย์เรียบร้อยแล้ว น.ส. จินตนา จึงได้มาขอรับตัวผู้ป่วยเพื่อส่งไปเอ็กซเรย์และรอนำผลกลับมาพร้อมกับผู้ป่วย ทำให้การผ่าตัดต้องล่าช้า แพทย์ไม่พอใจ และผู้ป่วยต้องถูกเลื่อนผ่าตัดเป็นรายที่ 2

1. ปัญหาในเรื่องนี้คืออะไร

.....

2. ท่านกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับสถานการณ์นี้อย่างไร.....

.....

3. ท่านศึกษาสาเหตุของสถานการณ์นี้อย่างไร.....

.....

ท่านคิดว่าสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาค้างนี้ คืออะไร.....

.....

4. ผลที่เกิดจากปัญหาในสถานการณ์นี้คืออะไร.....

.....

ท่านจะรับผิดชอบต่อผลของปัญหาหรือไม่ เพราะอะไร.....

.....

5. ท่านสามารถควบคุมหรือแก้ไขสถานการณ์นี้ได้หรือไม่

หากท่านไม่สามารถควบคุมสถานการณ์นี้ได้ เพราะอะไร.....

.....

หากท่านสามารถควบคุมสถานการณ์นี้ได้ ท่านจะอย่างไร.....

.....

6. ท่านมีแนวทางในการควบคุมหรือแก้ไขสถานการณ์เช่นนี้ให้ดีขึ้นได้อย่างไร.....

.....

.....

ครั้งที่ 5

เรื่อง ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์

4. เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
5. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฝึกทักษะเกี่ยวกับความสามารถด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
6. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฝึกทบทวนเกี่ยวกับความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคในด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล และด้านการรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล

แนวคิด ความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นความสามารถของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีความต้องการความสำเร็จ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จ มีความหวาดกลัวต่อการประสบความล้มเหลว ต้องการการท้าทายในการทำงาน ชอบการทำงานที่มีความเสี่ยง ใช้แนวทางการทำงานที่เคยใช้ได้ผลสำเร็จมาแล้ว มักเรียนรู้และนำแนวทางเหล่านั้นมาพัฒนาตนเองในการทำงาน (อำนวย แสงสว่าง.2544:81)

เทคนิคที่ใช้ การบรรยาย การระดมสมอง เทคนิค LEAD

เวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

อุปกรณ์

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรมเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน
2. ใบงานที่ 8 กิจกรรม “ผ่าระเบิด”
3. ใบงานที่ 9 สถานการณ์สมมติ

วิธีดำเนินการ

2. ชี้นำ

ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมความสามารถด้านการ

เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ใช้เวลาประมาณ 5 นาที)

2. ขั้นตอนการ

2.1 ผู้วิจัยอธิบายพร้อมยกตัวอย่างประกอบเกี่ยวกับความสามารถด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ใช้เวลาประมาณ 15 นาที)

2.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมปฏิบัติตามใบงานที่ 8 กิจกรรม “ฝ่าระเบิด” เพื่อฝึกความสามารถด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการทำงาน (ใช้เวลาประมาณ 30 นาที)

2.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฝึกปฏิบัติความสามารถด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้เทคนิค LEAD ร่วมกับ เทคนิคการระดมสมองตามใบงานที่ 9 สถานการณ์สมมติที่ 4 (ใช้เวลาประมาณ 45 นาที) ดังนี้

2.3.1. การฟัง (L) เป็นเทคนิคที่ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมรับฟังปัญหา ความรุนแรงของปัญหา สาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ไขที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำมาประกอบการเรียนรู้การแก้ไขอุปสรรคและนำมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติการพยาบาล

2.3.2. การสำรวจ (E) เป็นเทคนิคที่ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสำรวจหาสาเหตุที่แท้จริงของอุปสรรคว่าเกิดจากอะไร และมีแนวทางในการแก้ไขอย่างไรบ้าง เพื่อนำมาประกอบการเรียนรู้การแก้ไขอุปสรรค และนำมาพัฒนาตนเองในการปฏิบัติการพยาบาล ให้สามารถแก้ไขอุปสรรคได้อย่างเหมาะสมเมื่อเกิดเหตุการณ์เช่นนี้ขึ้นอีก

2.3.3. การวิเคราะห์ (A) เป็นเทคนิคที่ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมวิเคราะห์หาหลักฐานมาสนับสนุนแนวทางในการแก้ไขอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้สามารถแก้ไขอุปสรรคนั้นได้เหมาะสม

2.3.4. การลงมือปฏิบัติ (D) เป็นเทคนิคที่ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมร่วมกันตัดสินใจว่าจะเลือกแนวทางการแก้ไขอุปสรรคเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติการพยาบาล

3. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลด้านการรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรค และด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติการพยาบาล (ใช้เวลาประมาณ 15 นาที)

การประเมินผล

1. สังเกตการณ์ตั้งใจฟังและการซักถามข้อสงสัยต่างๆ
2. สังเกตจากการเข้าร่วมกิจกรรมและการแสดงความคิดเห็นตามใบงานที่ 8
กิจกรรม"ผ่าระเบิด"
3. สังเกตจากการฝึกและการแสดงความคิดเห็นตามใบงานที่ 9 สถานการณ์สมมติ
ที่ 4
4. สังเกตจากการสรุปผลที่ได้จากกิจกรรมที่เกี่ยวกับความสามารถด้านการเรียนรู้และ
พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติการพยาบาล

ใบงานที่ 8 กิจกรรม “ฝ่าระเบิด”

จุดมุ่งหมาย 1. เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการทำงาน

2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฝึกทบทวนความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานด้านการรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรคที่เกิดขึ้น ด้านการควบคุมอุปสรรคในการทำงาน

เวลาประมาณ 30 นาที

อุปกรณ์ที่ใช้ 1. แผ่นผังระเบิด 5 ใบ บรรจุในซองๆละ 1 ใบ
2. สนามตาราง 24 ช่อง ขนาด 6 x 4 ช่อง
3. ลูกปิงปอง(ที่มีตัวเลข1-6) จำนวน 6 ลูก

สถานที่ ห้องประชุมกลุ่มงานวิสามัญวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ

กระบวนการ 1. ผู้วิจัยแบ่งผู้เข้าร่วมฝึกอบรมออกเป็น 3 กลุ่มๆ ละ 4 คน
2. ผู้วิจัยอธิบายกติกาการฝ่าระเบิดจะมีแผ่นผังทั้งหมด 5 ใบ ซึ่งมีระเบิดแผ่นละ 6 ลูก กลุ่มใดสามารถฝ่าระเบิดได้ 3 แผ่นก่อนกลุ่มนั้นชนะ
3. ผู้วิจัยให้เริ่มต้นแข่งขันได้ โดยตัวแทนกลุ่มยืนที่จุดเริ่มต้นเป็นผู้เลือกซองแผ่นผังระเบิด ห้ามปิดซอง และคืนให้ผู้วิจัย
4. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมที่เหลือจับลูกปิงปองครั้งละ 1 ลูก ว่าจะได้เดินกี่ช่อง และให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมที่เหลือเป็นผู้บอกทางให้เดิน หากกลุ่มใดโดนระเบิดให้ออกมาพักก่อน ให้กลุ่มอื่นมาแข่งต่อ โดยจับแผ่นผังใหม่เสมอ เมื่อมีผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสามารถผ่านการฝ่าระเบิดแผ่นใดได้ถึงจุดหมายให้นำแผ่นนั้นออกไม่นำมาใช้ในการแข่งขันอีก
5. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทุกกลุ่มแข่งจนกว่าจะมีกลุ่มที่สามารถฝ่าระเบิดได้ 3 แผ่นใน 5 แผ่น

6. ผู้วิจัยให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนมากล่าวสรุปถึงการทำกิจกรรมให้สำเร็จ

ใบงานที่ 9

สถานการณ์สมมติที่ 4

น.ส.กอบแก้ว พยาบาลเวรบ่าย เป็นผู้ให้ข้อมูลในการเตรียมตัวก่อนการผ่าตัดต่อนายสมชาติ (ผู้ป่วย) และญาติ ว่า ต้องงดอาหาร และน้ำหลังเที่ยงคืน พร้อมกับติดป้ายงดอาหารและน้ำไว้ที่หัวเตียงของผู้ป่วย เมื่อถึงตอนเช้าเจ้าหน้าที่ห้องผ่าตัดได้มารับนาย สมชาติ ไปห้องผ่าตัดเพื่อรอทำการผ่าตัดเวลา 8.30 น. เมื่อพยาบาลวิสัญญีมาซักประวัติพบว่า นายสมชาติไม่ได้งดอาหารและน้ำ โดยผู้ป่วยดื่มนมมา 1 กระป๋องทำให้ไม่สามารถให้ยาระงับความรู้สึกได้ ต้องงดอาหารและน้ำอย่างน้อย 6 ชั่วโมง จึงเป็นเหตุให้ผู้ป่วยถูกเลื่อนผ่าตัดออกไปเป็น 14.30 น. เป็นเหตุให้ผู้ป่วยได้รับการผ่าตัดล่าช้า และทำให้เกิดความยุ่งยากในการเตรียมการผ่าตัดให้กับผู้ป่วยรายต่อไป และเป็นเหตุให้แพทย์เจ้าของไข้ไม่พอใจจึงโทรศัพท์ไปต่อว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย

1. ปัญหาในเรื่องนี้คืออะไร

.....

2. ท่านกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับสถานการณ์นี้อย่างไร.....

.....

3. ท่านศึกษาหาสาเหตุของสถานการณ์นี้อย่างไร.....

.....

สาเหตุที่แท้จริงของสถานการณ์นี้คืออะไร.....

.....

4. ผลที่เกิดจากปัญหาในสถานการณ์นี้คืออะไร.....

.....

ท่านจะรับผิดชอบต่อผลของปัญหาหรือไม่ เพราะไร.....

.....

5. ท่านสามารถควบคุมหรือแก้ไขสถานการณ์นี้ได้หรือไม่ เพราะอะไร.....

.....

หากท่านสามารถควบคุมสถานการณ์นี้ได้ท่านมีแนวทางในการควบคุมอย่างไร

.....

.....

6. หากผลจากการแก้ไขของท่านไม่ได้ผลตามที่ท่านต้องการท่านจะปรับปรุงอย่างไร

.....

.....

ครั้งที่ 6

เรื่อง ความสามารถในการเชิญอุปสรรคด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรค

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาความสามารถด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฝึกทักษะเกี่ยวกับความสามารถความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฝึกทบทวนเกี่ยวกับความสามารถด้านการควบคุมอุปสรรคด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลและความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติการพยาบาล

แนวคิด ความสามารถด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรค เป็นความสามารถของบุคคลที่แสดงออกถึงความเต็มใจในการรอคอยโอกาส ความพร้อม ผลลัพธ์จากการทำของตนเองหรือของผู้อื่น เต็มใจที่จะทำงานที่ยากลำบากเพื่อความสำเร็จของงานถึงแม้ว่าจะเสียเวลา นาน ซึ่งระดับความอดทนของคนขึ้นอยู่กับสถานการณ์ บุคคลที่เกี่ยวข้อง อารมณ์และสภาพจิตใจ ณ เวลานั้นของบุคคล (วิทยา พลายมณี. 2545 :169; อ้างอิงจาก Ventrella. 2000)

เทคนิคที่ใช้ การบรรยาย การอภิปรายกลุ่มย่อย เทคนิค LEAD

เวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

อุปกรณ์

- 1.เอกสารประกอบการฝึกอบรมเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน
- 2.ใบงานที่ 10 กิจกรรม “สี่เหลี่ยมคางหมูมหัศจรรย์”
- 3.ใบงานที่ 11 สถานการณ์สมมติที่ 5

วิธีดำเนินการ

2. ขั้นนำ

ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมความสามารถด้านความเพียรพยายามและอดทนต่อปัญหาอุปสรรค ใช้เวลาประมาณ 5 นาที

2. ขั้นดำเนินการ

2.1 ผู้วิจัยอธิบายพร้อมยกตัวอย่างประกอบเกี่ยวกับความสามารถด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรค (ใช้เวลาประมาณ 15 นาที)

2.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมปฏิบัติตามใบงานที่ 9 กิจกรรม “สี่เหลี่ยมคางหมูมหัศจรรย์” เพื่อฝึกความสามารถด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรคในการทำงาน (ใช้เวลาประมาณ 30 นาที)

2.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฝึกปฏิบัติความสามารถด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้เทคนิค LEAD ร่วมกับเทคนิคการอภิปรายกลุ่มย่อยตามใบงานที่ 10 สถานการณ์สมมติที่ 5 (ใช้เวลาประมาณ 45 นาที) ดังนี้

2.3.1. การฟัง (L) เป็นเทคนิคที่ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมรับฟังปัญหา ความรุนแรงของปัญหา สาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนเพื่อรับมือกับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่อาจเกิดขึ้นมาอีก

2.3.2. การสำรวจ (E) เป็นเทคนิคที่ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสำรวจหาสาเหตุที่แท้จริงของอุปสรรคว่าเกิดจากอะไร เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่อาจเกิดขึ้นได้อีก

2.3.3. การวิเคราะห์ (A) เป็นเทคนิคที่ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมวิเคราะห์หาหลักฐานมาสนับสนุนแนวทางในการแก้ไขอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่อาจเกิดขึ้นอีก

2.3.4. การลงมือปฏิบัติ (D) เป็นเทคนิคที่ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมร่วมกันตัดสินใจว่าจะเลือกแนวทางการแก้ไขอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นอีก

3. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการควบคุมอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลด้านการรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรค ด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติการพยาบาล และด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาล(ใช้เวลาประมาณ 15 นาที)

การประเมินผล

1. สังเกตการณ์ตั้งใจฟังและการซักถามข้อสงสัยต่างๆ
2. สังเกตจากการเข้าร่วมกิจกรรมและการแสดงความคิดเห็นตามใบงานที่ 10 กิจกรรม”สี่เหลี่ยมคางหมูมหัศจรรย์”
3. สังเกตจากการฝึกและการแสดงความคิดเห็นตามใบงานที่ 11 สถานการณ์สมมติที่ 5
4. สังเกตจากการสรุปผลที่ได้จากกิจกรรมที่เกี่ยวกับความสามารถด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล

ใบงานที่ 10 กิจกรรม “สี่เหลี่ยมคางหมูมหัศจรรย์”

จุดมุ่งหมาย 1. เพื่อพัฒนาความสามารถด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรคในการทำงาน

3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฝึกความสามารถด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล

4. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฝึกทบทวนความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานด้านการรับผิดชอบต่อผลของอุปสรรคที่เกิดขึ้น ด้านการควบคุมอุปสรรคในการทำงาน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและ ด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรคในการทำงาน

เวลาประมาณ 40 นาที

อุปกรณ์ที่ใช้ ชิ้นส่วนรูปสี่เหลี่ยมคางหมู

สถานที่ ห้องประชุมกลุ่มงานวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ

- กระบวนการ**
1. ผู้วิจัยแบ่งผู้เข้าร่วมฝึกอบรมออกเป็น 3 กลุ่มๆ ละ 4 คน
 2. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมปฏิบัติกิจกรรมสี่เหลี่ยมคางหมูมหัศจรรย์ ดังนี้

การปฏิบัติกิจกรรมครั้งที่ 1

 - 1.1 ผู้วิจัยแจกซองที่มีรูปสี่เหลี่ยมคางหมูรูปเล็กจำนวน 4 รูป ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมกลุ่มละ 1 ซอง
 - 1.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละกลุ่มต่อชิ้นส่วนสี่เหลี่ยมคางหมูรูปเล็กทั้ง 4 รูป ให้เป็นสี่เหลี่ยมคางหมูรูปใหญ่ที่กำหนดไว้
 - 1.3 ผู้วิจัยแจกบัตรคำสั่งให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแต่ละคนกลุ่มละ 1 ซอง และให้ทุกคนปฏิบัติตามใบคำสั่ง
 - 1.4 ผู้วิจัยให้ทุกกลุ่มลงมือปฏิบัติกิจกรรม กลุ่มใดต่อเสร็จก่อน กลุ่มนั้นชนะ

การปฏิบัติกิจกรรมครั้งที่ 2

 - 2.1 ผู้วิจัยแจกซองที่มีรูปสี่เหลี่ยมคางหมูรูปเล็กจำนวน 4 ชิ้น เป็นสี่เหลี่ยมกัน ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมคนละ 1 ซองซึ่งสามารถต่อเป็นรูปสี่เหลี่ยมคางหมูได้ 4 รูป
 - 2.2 ผู้วิจัยสั่งให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทุกคนช่วยและร่วมมือกันในการต่อรูปสี่เหลี่ยมคางหมู
 - 2.3 ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมนำรูปสี่เหลี่ยมคางหมูทั้ง 4 รูป มาประกอบให้เป็นรูปสี่เหลี่ยมคางหมูใหญ่ตามที่กำหนดให้ กลุ่มใดต่อเสร็จก่อน กลุ่มนั้นชนะ

3. ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเปรียบเทียบการทำงานทั้ง 2 ครั้ง
4. ผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำกิจกรรมครั้งนี้ให้ประสบความสำเร็จ

บัตรคำสั่ง

บัตรคำสั่งของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ในการปฏิบัติกิจกรรมครั้งที่ 1

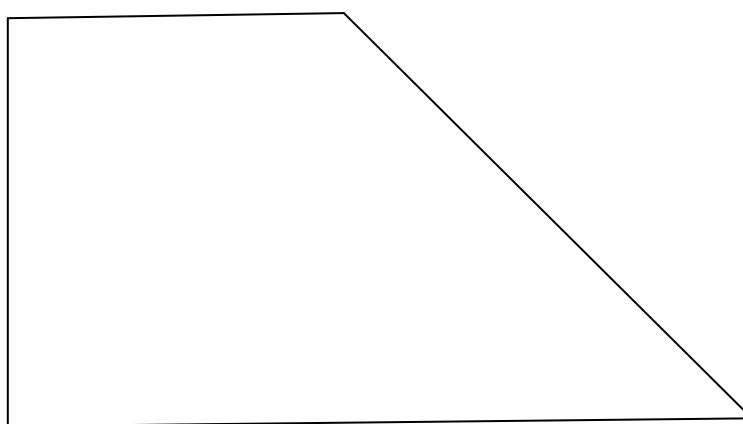
บัตรคำสั่งผู้เข้าร่วมฝึกอบรมคนที่ 1 ให้ท่านทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนอย่างเต็มความสามารถ

บัตรคำสั่งผู้เข้าร่วมฝึกอบรมคนที่ 2 ให้ท่านทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนอย่างเต็มที่ แต่ไม่ต้องช่วยหากาวติรูป

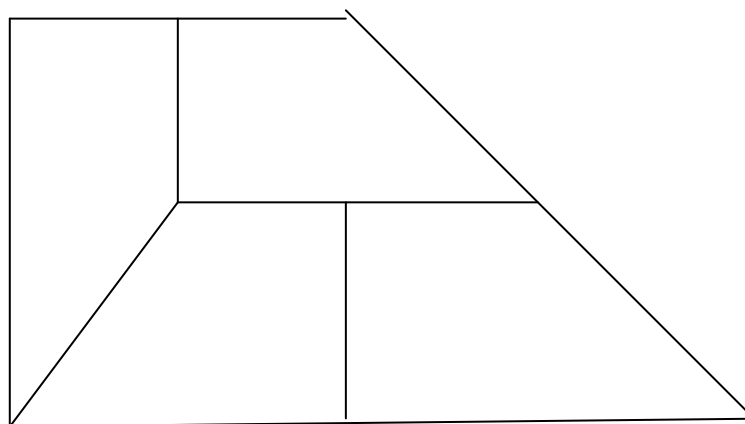
บัตรคำสั่งผู้เข้าร่วมฝึกอบรมคนที่ 3 ให้ท่านช่วยทำกิจกรรม โดยนั่งดูเฉยๆ ไม่ออกความคิดเห็นและไม่ช่วยหากาว

บัตรคำสั่งผู้เข้าร่วมฝึกอบรมคนที่ 4 ท่านไม่ต้องช่วยทำ และเมื่อเพื่อนเริ่มทำกิจกรรมให้ท่านขออนุญาตเพื่อนออกไปข้างนอกหรือเข้าห้องน้ำ และกลับมาเมื่อเพื่อนทำกิจกรรมเสร็จ

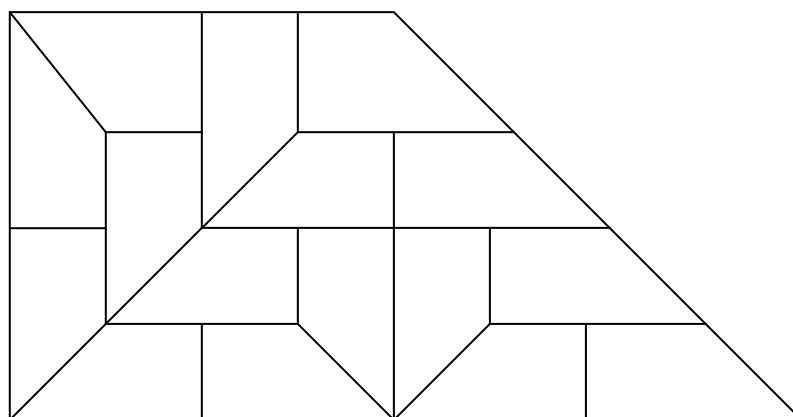
รูปสี่เหลี่ยมคางหมูที่กำหนดสำหรับกิจกรรมนี้



รูปสี่เหลี่ยมคางหมูสำหรับกิจกรรมครั้งที่ 1



รูปสี่เหลี่ยมคางหมูสำหรับกิจกรรมครั้งที่ 2



¹ทศพร มณีศรีขำ. (2539). *กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาสำหรับครู*. หน้า 185-189

ใบงานที่ 11

สถานการณ์สมมติที่ 5

เนื่องจากจะมีตั้งหน่วยงานให้ยาด้านมะเร็งขึ้น โดยประกาศรับสมัครพยาบาลที่สมัครใจที่จะมาทำงานในหน่วยนี้ ซึ่งพยาบาลที่มาอยู่ประจำจะต้องอบรมความรู้เฉพาะทางด้านการให้ยาด้านมะเร็ง น.ส. ลลนา สมัครใจและได้รับเลือกให้มาทำงานที่หน่วยงานนี้ เมื่อใกล้ถึงกำหนดเปิดหน่วยงานหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลแจ้งกับน.ส. ลลนา ว่าขณะนี้ยังไม่สามารถส่ง น.ส. ลลนา ไปอบรมเฉพาะทางได้ เนื่องจากหน่วยงานนี้มีบุคลากร 2 คน จึงขอให้ น.ส. ลลนา ทำงานที่หน่วยไปก่อน แต่จะแก้ไขโดยส่งให้ไปดูงานที่โรงพยาบาลอื่นๆ เป็นระยะสั้นๆ เป็นเหตุให้ น.ส. ลลนา เกิดความคับข้องใจและปฏิบัติการพยาบาลด้วยความวิตกกังวล จึงมักจะถูกพยาบาลอาวุโสเตือนเสมอว่า "อย่าทำงานล่าช้าจนเป็นทำให้ผู้ป่วยต้องรอนาน และในขณะที่ให้การพยาบาลกับผู้ป่วยขอให้พูดคุยและแนะนำวิธีการปฏิบัติตัวให้กับผู้ป่วยด้วย" หากไม่มีการปรับปรุงพยาบาลอาวุโสอาจจำเป็นต้องรายงานให้หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลทราบ จึงทำให้ น.ส.ลลนา วิตกกังวลมากขึ้น

1. ปัญหาในเรื่องนี้คืออะไร

.....

2. ท่านกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับสถานการณ์นี้อย่างไร.....

.....

3. ท่านศึกษาหาสาเหตุที่แท้จริงของสถานการณ์นี้คืออะไร.....

.....

4. ผลที่เกิดจากปัญหาในสถานการณ์นี้คืออะไร.....

.....

ท่านจะรับผิดชอบต่อผลของปัญหาหรือไม่ เพราะไร.....

.....

5. หากท่านสามารถควบคุมสถานการณ์นี้ได้ท่านมีแนวทางในการควบคุมอย่างไร

.....

6. หากผลจากการแก้ไขของท่านไม่ได้ผลตามที่ท่านต้องการท่านจะปรับปรุงอย่างไร

.....

7. หากสถานการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นอีกท่านมีแนวทางในการแก้ไขสถานการณ์ให้ดีขึ้นได้อย่างไร.....

.....

.....

ครั้งที่ 7

เรื่อง ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้น
2. เพื่อฝึกทักษะความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

แนวคิด ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค เป็นความสามารถของบุคคลในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ในยามที่ต้องเผชิญกับความทุกข์ยากหรือความลำบาก โดยผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคสูง จะมีจิตใจที่เข้มแข็ง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ แม้จะพ่ายแพ้หรือล้มเหลว ก็สามารถลุกขึ้นมาสู้ใหม่ได้ ส่วนผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคต่ำเวลาที่ต้องเผชิญความทุกข์ยากหรือความลำบากก็จะพ่ายแพ้ บางคนละทิ้งงานไปกลางคัน หรือบางคนอาจท้อแท้กับชีวิตถึงขั้นลาออกจากงานก่อนเกษียณ เป็นต้น (Stoltz.1997:6)

เทคนิคที่ใช้ การบรรยาย การอภิปรายกลุ่มย่อย เทคนิค LEAD

เวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

อุปกรณ์

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรมเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน
2. ใบงานที่ 12 กิจกรรม"ต่อดาวไขปริศนา"
3. ใบงานที่ 13 สถานการณ์สมมติที่ 6

วิธีดำเนินการ

2. ขั้นนำ

ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกทบทวนความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน (ใช้เวลาประมาณ 5 นาที)

2. ขั้นดำเนินการ

- 2.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมปฏิบัติตามใบงานที่ 12 กิจกรรม "ต่อดาวไข

ปริศนา” เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในการฝึกอบรมต่อไป (ใช้เวลาประมาณ 20 นาที)

2.4 ผู้วิจัยทบทวนเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานและเทคนิคในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรค (ใช้เวลาประมาณ 15 นาที)

2.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฝึกปฏิบัติความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการปฏิบัติกรพยาบาล โดยใช้เทคนิค LEADร่วมกับเทคนิคการอภิปรายกลุ่มย่อยตามใบงานที่ 13 สถานการณ์สมมติที่ 6 (ใช้เวลาประมาณ 60 นาที) ดังนี้

2.3.1 การฟัง (L) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติกรพยาบาล เช่น ความรุนแรงของปัญหา สาเหตุของปัญหา เป็นต้น เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการวางแผนดำเนินการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล

2.3.2 การสำรวจ (E) หมายถึง การสำรวจเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง ของปัญหาตลอดทั้งอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติกรพยาบาล เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติกรพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล

2.3.3 การวิเคราะห์ (A) หมายถึง การวิเคราะห์หาหลักฐานมาสนับสนุนความคิดที่มีต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นว่าสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้รับหรือไม่ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติกรพยาบาลได้ถูกต้องและเหมาะสม

2.3.4 การลงมือปฏิบัติ (D) หมายถึง การเลือกวิธีหรือการลงมือปฏิบัติตามแนวทางหรือวิธีการที่สามารถใช้แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติกรพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลให้ดีขึ้น

3. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกทักษะความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการปฏิบัติกรพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล (ใช้เวลาประมาณ 20 นาที)

การประเมินผล

1. สังเกตการณ์ตั้งใจฟังและการซักถามข้อสงสัยต่างๆ
2. สังเกตจากการเข้าร่วมกิจกรรมตามใบงานที่ 12 กิจกรรม”ต่อดาวไขปริศนา”
3. สังเกตจากการฝึกและการแสดงความคิดเห็นตามใบงานที่ 13 สถานการณ์สมมติ

4.สังเกตจากการสรุปผลที่ได้จากกิจกรรมที่เกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญ
อุปสรรคในการปฏิบัติกรพยาบาล

ใบงานที่12 กิจกรรม “ต่อดาวไขปริศนา”

- จุดมุ่งหมาย**
1. เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อการฝึกอบรมต่อ
 2. เพื่อความสนุกสนาน

เวลาประมาณ 20 นาที

อุปกรณ์ที่ใช้ กระดาษรูปดาวแต่ละดวงผ่าแบ่งเป็น 4 ส่วน และดาวแต่ละดวงจะผ่าออกไม่เหมือนกัน จำนวน 3 ดวง แต่ละดวงมีคำปริศนาเขียนอยู่

สถานที่ ห้องประชุมกลุ่มงานวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ

กระบวนการ

- 1.ผู้วิจัยแจกชิ้นส่วนดาวที่แบ่งเป็น 4 ส่วน ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทุกคนๆ ละ 1 ส่วน ทุกคน
- 2.ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมนำชิ้นส่วนไปหาคนที่มียื่นส่วนดาวที่ต่อเข้าได้กับชิ้นส่วนของตนเอง
- 3.เมื่อพบกลุ่มของตนให้แต่ละกลุ่มอ่านคำปริศนาด้านหลังดาว และให้ทุกกลุ่มตอบคำถาม ใช้เวลา10 นาที กลุ่มใดตอบคำปริศนาได้มากที่สุดกลุ่มนั้นชนะ

¹ นรินทร์ จุลทรัพย์. 2544. กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม. หน้า 271

ใบงานที่ 13

สถานการณ์สมมติที่ 6

ในวันอาทิตย์ เวลา 13.00 น แพทย์เวรศัลยกรรมได้ให้ น.ส. ดวงใจ พยาบาลประจำหอผู้ป่วย จองเลือดให้กับ นายสมประสงค์ ผู้ป่วยเพื่อทำการผ่าตัดด่วน เวลา 15.30 น. ซึ่งได้ประสานงานกับทีม ที่เกี่ยวข้องกับการผ่าตัด ทางวิสัญญีให้นำเลือดที่จองไว้มาพร้อมกับผู้ป่วยด้วย แต่เมื่อถึงเวลา เจ้าหน้าที่ห้องผ่าตัดไม่สามารถรับผู้ป่วยมาห้องผ่าตัดได้ เนื่องจาก น.ส. ดวงใจ บอกว่าเลือดที่จองไว้ยังไม่ ได้ เพราะเลือดของผู้ป่วยที่เจาะส่งไปตรวจไม่ผ่าน และทางธนาคารเลือดตั้งแต่ 14.00 น.และให้ เจาะเลือดส่งให้ทางธนาคารเลือดใหม่ซึ่งต้องใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง แต่ในช่วงนั้นทางหอผู้ป่วยยุ่ง มากเพราะมีผู้ป่วยที่ต้องทำ CPR เมื่อทำ CPR เสร็จแล้ว จึงได้มาเจาะเลือดนายสมประสงค์ เพื่อส่ง ตรวจเมื่อเวลา 15.00 น. และลืมไม่ได้แจ้งให้แพทย์และทีมงานที่เกี่ยวข้องทราบ ทำให้แพทย์ไม่พอใจ และ จะทำบันทึกรายงานต่อหัวหน้าหอเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นที่เป็นเหตุให้การผ่าตัดต้องล่าช้า

1. ปัญหาในเรื่องนี้คืออะไร

.....

2. ท่านกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับสถานการณ์นี้อย่างไร.....

.....

3. ท่านศึกษาหาสาเหตุที่แท้จริงของสถานการณ์นี้คืออะไร.....

.....

4. ผลที่เกิดจากปัญหาในสถานการณ์นี้คืออะไร.....

.....

ท่านจะรับผิดชอบต่อผลของปัญหาหรือไม่ เพราะไร.....

.....

5. หากท่านสามารถควบคุมสถานการณ์นี้ได้ท่านมีแนวทางในการควบคุมอย่างไร

.....

6. หากผลจากการแก้ไขของท่านไม่ได้ผลตามที่ท่านต้องการท่านจะปรับปรุงอย่างไร

.....

7. หากสถานการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นอีกท่านมีแนวทางในการแก้ไขสถานการณ์ให้ดีขึ้นได้ อย่างไร.....

.....

.....

ครั้งที่ 8

เรื่อง ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้น
2. เพื่อฝึกทักษะความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

แนวคิด ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค เป็นความสามารถของบุคคลในการตอบ สอนง ต่อเหตุการณ์ในยามที่ต้องเผชิญกับความทุกข์ยากหรือความลำบาก โดยผู้ที่มีความ สามารถในการ เผชิญอุปสรรคสูง จะมีจิตใจที่เข้มแข็ง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ แม้จะพ่ายแพ้หรือล้มเหลว ก็สามารถ ลุกขึ้นมาสู้ใหม่ได้ ส่วนผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคต่ำเวลาที่ต้องเผชิญความทุกข์ยากหรือ ความลำบากก็จะพ่ายแพ้ บางคนละทิ้งงานไปกลางคัน หรือบางคนอาจท้อแท้กับชีวิตถึงขั้นลาออกจาก งานก่อนเกษียณ เป็นต้น (Stoltz.1997:6)

เทคนิคที่ใช้ การบรรยาย ระดมสมอง เทคนิค LEAD

เวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

อุปกรณ์

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรมเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการ ทำงาน
2. ใบงานที่ 14 กิจกรรม"อุโมงค์กระดาศมหัสจรรย์"
3. ใบงานที่ 15 สถานการณ์สมมติที่ 7

วิธีดำเนินการ

1. ชี้นำ
ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกทบทวนความสามารถในการเผชิญ อุปสรรคในการทำงาน (ใช้เวลาประมาณ 5 นาที)
2. ชี้นำดำเนินการ
 - 2.1 ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมปฏิบัติตามใบงานที่ 14 กิจกรรม"อุโมงค์

กระดานหมัดศรชัย” เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในการฝึกอบรมต่อไป (ใช้เวลาประมาณ 15 นาที)

2.2 ผู้วิจัยทบทวนเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานและเทคนิคในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรค (ใช้เวลาประมาณ 15 นาที)

2.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฝึกปฏิบัติความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้เทคนิค LEAD ร่วมกับเทคนิคการอภิปรายกลุ่มย่อยตามใบงาน ที่ 15 สถานการณ์สมมติที่ 7 (ใช้เวลาประมาณ 60 นาที) ดังนี้

2.3.1 การฟัง (L) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาล เช่น ความรุนแรงของปัญหา สาเหตุของปัญหา เป็นต้น เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการวางแผนดำเนินการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล

2.3.2 การสำรวจ (E) หมายถึง การสำรวจเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง ของปัญหาตลอดทั้งอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล

2.3.3 การวิเคราะห์ (A) หมายถึง การวิเคราะห์หาหลักฐานมาสนับสนุนความคิดที่มีต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นว่าสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้รับหรือไม่ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลได้ถูกต้องและเหมาะสม

2.3.4 การลงมือปฏิบัติ (D) หมายถึง การเลือกวิธีหรือการลงมือปฏิบัติตามแนวทางหรือวิธีการที่สามารถใช้แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลให้ดีขึ้น

3. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกทักษะความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล (ใช้เวลาประมาณ 20 นาที)

การประเมินผล

1. สังเกตการณ์ตั้งใจฟังและการซักถามข้อสงสัยต่างๆ
2. สังเกตจากการเข้าร่วมกิจกรรมตามใบงานที่ 14 กิจกรรม”อุโมงค์กระดานหมัดศรชัย”

3. สังเกตจากการฝึกและการแสดงความคิดเห็นตามใบงานที่ 15 สถานการณ์
- สมมติที่ 7
4. สังเกตจากการสรุปผลที่ได้จากกิจกรรมที่เกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญ
อุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล

ใบงานที่ 14 กิจกรรม”อุโมงค์กระดาษมหัศจรรย์”¹

- จุดมุ่งหมาย**
1. เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรม
 2. เพื่อสร้างความสนุกสนาน
- เวลาที่ใช้** 15 นาที
- อุปกรณ์**
1. กระดาษขนาด A4
 2. กรรไกร ทีมีละ 1 อัน
- สถานที่** ห้องประชุมกลุ่มงานวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ
- กระบวนการ**
1. ผู้วิจัยแบ่งผู้เข้าร่วมฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มๆ ละ 4 คน แต่ละกลุ่มจะได้รับกระดาษ A4 1 แผ่น
 2. ผู้วิจัยให้แต่ละกลุ่มสร้างอุโมงค์จากกระดาษ A4 1 แผ่น ที่แจกให้ โดยอุโมงค์กระดาษที่สร้างขึ้นจะต้องมีขนาดใหญ่พอที่ทุกคนจะลอดผ่านไปได้ทีละคน โดยห้ามมีกระดาษขาดออกจากกัน และห้ามใช้อุปกรณ์อื่นๆ ช่วยติดกระดาษ ทีมที่เสร็จก่อนเป็นผู้ชนะ
 3. หากยังคงไม่มีใครสามารถหาคำตอบได้ภายใน 10 นาที ผู้วิจัยสอบถามผู้เข้าร่วมฝึกอบรมว่าจะยอมแพ้หรือไม่ หากไม่มีใครยอมแพ้ ให้ต่อเวลาให้อีก 5 นาที
 4. เมื่อหมดเวลาให้เฉลยคำตอบ ดังนี้
 - 4.1 พับกระดาษแบ่งครึ่งแล้วฉีกหรือตัดกระดาษตามความยาวที่พับครึ่ง โดยเหลือส่วนที่ห่างจากปลายกระดาษ 1 ซม
 - 4.2 จากฉีกหรือตัดกระดาษจากอีกด้านหนึ่งของกระดาษ โดยให้อยู่ระหว่างรอยที่ฉีกไปแล้ว โดยเหลือระยะห่างจากรอยพับ 1 ซม.
 - 4.3 ฉีกหรือตัดบริเวณสันกระดาษหรือรอยพับของกระดาษตรงกลางและเหลือรอยพับทั้ง 2 ข้างเอาไว้ เมื่อคลี่กระดาษออก จะได้อุโมงค์กระดาษขนาดใหญ่ที่สามารถเอาตัวลอดผ่านไปได้

ณัฐพงศ์ เกศมาริช. (2545). *คู่มือ...เกมและกิจกรรมสร้างสรรค์และพัฒนาทีมงาน*.

ใบงานที่ 15

สถานการณ์สมมติที่ 7

น.ส. รุ่งทิพย์ ญาติของผู้ป่วยวิ่งมาบอกว่า นางลำไย ผู้ป่วยมีอาการเหมือนหายใจไม่ออกและเริ่มเรียกไม่รู้เรื่องในห้องพิเศษ 112 น.ส. ชุณภา พยาบาลจึงสั่งให้น.ส.นภา โทรศัพท์ตามแพทย์เวรและน.ส. ชุณภา วิ่งไปดูแลผู้ป่วยพร้อมกับเข็นรถ Emergency เข้าไปห้องผู้ป่วยด้วย แพทย์เวรขึ้นมาดูอาการผู้ป่วยและให้เตรียมใส่ท่อช่วยหายใจผู้ป่วย ขณะที่แพทย์กำลังใส่ท่อช่วยหายใจผู้ป่วย ไม่มี Guide Wire และ Laryngoscope แสงไฟกะพริบและแสงไฟไม่สว่างพอ จึงต้องให้พนักงานผู้ช่วยพยาบาลไปยืมทั้ง Guide Wire และ Laryngoscope จากหอผู้ป่วยข้างเคียง ทำให้แพทย์หงุดหงิดและกล่าวตำหนิการทำงานของพยาบาล ทำให้การช่วยเหลือผู้ป่วยไม่ราบรื่นและเป็นไปอย่างล่าช้าและกล่าวว่าจะรายงานหัวหน้าหอ เมื่อช่วยเหลือผู้ป่วยเรียบร้อยแล้ว น.ส.ชุณภาจึงได้ตรวจสอบสมุดตรวจเช็คเครื่องมือในรถ Emergency พบว่ามีการตรวจสอบโดนพยาบาลทุกเวรมีลายเซ็นของพยาบาลกำกับด้วยแต่เมื่อน.ส. ชุณภา นำสมุดตรวจเช็คเครื่องมือมาตรวจ สอดกับรถ Emergency ปรากฏว่าอุปกรณ์ไม่ครบตามที่กำหนด

1. ปัญหาในเรื่องนี้คืออะไร

.....

2. ท่านกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับสถานการณ์นี้อย่างไร.....

.....

3. ท่านศึกษาหาสาเหตุที่แท้จริงของสถานการณ์นี้คืออะไร.....

.....

4. ผลที่เกิดจากปัญหาในสถานการณ์นี้คืออะไร.....

.....

ท่านจะรับผิดชอบต่อผลของปัญหาหรือไม่ เพราะไร.....

.....

5. หากท่านสามารถควบคุมสถานการณ์นี้ได้ท่านมีแนวทางในการควบคุมอย่างไร

.....

6. หากผลจากการแก้ไขของท่านไม่ได้ผลตามที่ท่านต้องการท่านจะปรับปรุงอย่างไร

.....

7. หากสถานการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นอีกท่านมีแนวทางในการแก้ไขสถานการณ์ให้ดีขึ้นได้อย่างไร.....

.....

.....

ครั้งที่ 9

เรื่อง ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้น
2. เพื่อฝึกทักษะความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานทั้ง 5 ด้าน

แนวคิด ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค เป็นความสามารถของบุคคลในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ในยามที่ต้องเผชิญกับความทุกข์ยากหรือความลำบาก โดยผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคสูง จะมีจิตใจที่เข้มแข็ง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ แม้จะพ่ายแพ้หรือล้มเหลว ก็สามารถลุกขึ้นมาสู้ใหม่ได้ ส่วนผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรคต่ำเวลาที่ต้องเผชิญความทุกข์ยากหรือความลำบากก็จะพ่ายแพ้ บางคนละทิ้งงานไปกลางคัน หรือบางคนอาจท้อแท้กับชีวิตถึงขั้นลาออกจากงานก่อนเกษียณ เป็นต้น (Stoltz.1997:6)

เทคนิคที่ใช้ เกม การบรรยาย การอภิปรายกลุ่มย่อย เทคนิค LEAD

เวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

อุปกรณ์

- 1.เอกสารประกอบการฝึกอบรมเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน
- 2.ใบงานที่ 16 เกม “อะไร อะไร ก็ช่าง”
- 3.ใบงานที่ 17 สถานการณ์สมมติที่ 8

วิธีดำเนินการ

1. ชี้นำ

ผู้วิจัยอธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกทบทวนความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานใช้เวลาประมาณ 5 นาที
2. ชี้นำดำเนินการ
 - 2.1 ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมปฏิบัติตามใบงานที่ 16 เกม “อะไร อะไร ก็

ข้าง” เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในการฝึกอบรมต่อไป (ใช้เวลาประมาณ 10 นาที)

2.2 ผู้วิจัยทบทวนเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงานและเทคนิคในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรค (ใช้เวลาประมาณ 15 นาที)

2.3 ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมฝึกปฏิบัติความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้เทคนิค LEADร่วมกับเทคนิคการอภิปรายกลุ่มย่อยตามใบงานที่ 17 สถานการณ์สมมติที่ 8 (ใช้เวลาประมาณ 60 นาที) ดังนี้

2.3.1 การฟัง (L) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาล เช่น ความรุนแรงของปัญหา สาเหตุของปัญหา เป็นต้น เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการวางแผนดำเนินการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล

2.3.2 การสำรวจ (E) หมายถึง การสำรวจเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง ของปัญหาตลอดทั้งอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล

2.3.3 การวิเคราะห์ (A) หมายถึง การวิเคราะห์หาหลักฐานมาสนับสนุนความคิดที่มีต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นว่าสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้รับหรือไม่ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลได้ถูกต้องและเหมาะสม

2.3.4 การลงมือปฏิบัติ (D) หมายถึง การเลือกวิธีหรือการลงมือปฏิบัติตามแนวทางหรือวิธีการที่สามารถใช้แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลให้ดีขึ้น

3. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมช่วยกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกทักษะความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล (ใช้เวลาประมาณ 20 นาที)

การประเมินผล

1. สังเกตการณ์ตั้งใจฟังและการซักถามข้อสงสัยต่างๆ
2. สังเกตจากการเข้าร่วมกิจกรรมตามใบงานที่ 16 เกม “อะไร อะไร ก็ข้าง”
3. สังเกตจากการฝึกและการแสดงความคิดเห็นตามใบงานที่ 17 สถานการณ์สมมติที่ 8

สมมติที่ 8

4. สังเกตจากการสรุปผลที่ได้จากกิจกรรมที่เกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญ
อุปสรรคในการปฏิบัติกรพยาบาล

ใบงานที่ 16 เกม “อะไร อะไร ก็ช้าง”

จุดมุ่งหมาย 1. เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรม

2. เพื่อสร้างความสนุกสนาน

เวลาประมาณ 10 นาที

อุปกรณ์ –

สถานที่ ห้องประชุมกลุ่มงานวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ

กระบวนการ 1. ผู้วิจัยเลือกผู้เข้าร่วมฝึกอบรมออกมา 1 คน และอธิบายให้ทราบว่ามีผู้เข้าร่วมฝึกอบรมคนอื่นจะถามอะไรให้ตอบว่า ช้าง เท่านั้น

2. ห้ามหัวเราะและยิ้มโดยเด็ดขาด ทั้งผู้ถามและผู้ตอบ

3. ผู้วิจัยเริ่มต้นโดยชี้ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมคนอื่นๆ ค่อยๆ ถามทีละคน และจดไว้ว่าคนที่ได้เป็นคน หากมีใครยิ้มหรือหัวเราะก่อนให้ออกมาแทนคนแรก

4. ผู้วิจัยตัดสินให้ผู้ที่ได้ถามได้มากที่สุดเป็นผู้ชนะ

ใบงานที่ 17

สถานการณ์สมมติที่ 8

น.ส. กรองทอง พยาบาลเวรเช้าหลังรับเวรเสร็จได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหน่วยให้ไปประชุม แทนเวลา 10.00 น. น.ส. กรองทอง จึงได้ทำการส่งงานต่างๆ ให้เรียบร้อย และได้แจ้งให้ญาติของ นายสมบัติทราบว่าหลังผ่าตัดเสร็จนายสมบัติจะย้ายไปสังเกตอาการที่ห้องไอซียู และตามระเบียบของ โรงพยาบาลหากผู้ป่วยต้องย้ายไปไอซียูจะต้องคืนห้องพักหากไม่คืนห้องพักจะ ต้องจ่ายค่าห้องเพิ่ม ญาติผู้ป่วยยินยอมให้คืนห้องได้ หลังดำเนินการคืนห้องเสร็จ น.ส. กรองทอง จึงไปประชุม เมื่อเวลา 13.00 น. น.ส. กรองทอง ได้รับการติดต่อจากห้องผ่าตัดว่า จะส่งนาย สมบัติ กลับห้องพัก ไม่ จำเป็นต้องย้ายไปสังเกตอาการที่ไอซียู แต่คืนห้องพักแล้ว และญาติก็ไม่ได้อยู่ในโรงพยาบาล น.ส. กรองทอง จึงประสานงานไปที่ห้องผ่าตัดว่า ยังไม่สามารถรับผู้ป่วยกลับห้องพักได้และขอฝากผู้ป่วยไว้ ที่ห้องพักฟื้นก่อน เมื่อจัดห้องพักและสามารถตามญาติได้ จะแจ้งให้ทราบ หลังจากนั้นเวลา 15.00 น. ผู้ป่วยจึงสามารถย้ายกลับห้องพักได้ หลังจากนั้น น.ส. กรองทอง ถูกหัวหน้าหน่วยเรียกไปดำหนิ เนื่องจากถูกญาติผู้ป่วยร้องเรียนเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

1. ปัญหาในเรื่องนี้คืออะไร

.....

2. ท่านกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับสถานการณ์นี้อย่างไร.....

.....

3. ท่านศึกษาหาสาเหตุที่แท้จริงของสถานการณ์นี้คืออะไร.....

.....

4. ผลที่เกิดจากปัญหาในสถานการณ์นี้คืออะไร.....

.....

ท่านจะรับผิดชอบต่อผลของปัญหาหรือไม่ เพราะไร.....

.....

5. หากท่านสามารถควบคุมสถานการณ์นี้ได้ท่านมีแนวทางในการควบคุมอย่างไร

.....

6. หากผลจากการแก้ไขของท่านไม่ได้ผลตามที่ท่านต้องการท่านจะปรับปรุงอย่างไร

.....

7. หากสถานการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นอีกท่านมีแนวทางในการแก้ไขสถานการณ์ให้ดีขึ้นได้

อย่างไร.....

.....

ครั้งที่ 10

เรื่อง ปัจฉิมนิเทศ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสามารถสรุปผลการฝึกพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน
2. เพื่อเป็นการปิดการฝึกอบรม

แนวคิด ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ฝึกฝนได้และสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน เพราะผู้มีความสามารถในการเผชิญอุปสรรค จะสามารถเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ เช่น การรู้จักสร้างกรอบความคิดใหม่ ด้วยการเปลี่ยนแปลงตัวเองจากผู้ที่เคยยอมแพ้หรือเคยต่อสู้กับชีวิตในทางที่ถูกต้องให้กลายเป็นผู้ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส สามารถเผชิญกับปัญหาที่ร้ายแรงและมีสถิติสัมปชัญญะที่มั่นคง สามารถแก้ไขปัญหหรืออุปสรรค สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความเข้าใจอันดีต่อกันและสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทีมงานหรือกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นต้น (มณฑรา ธรรมบุศย์, 2544:16)

เทคนิคที่ใช้ เกม การบรรยาย กิจกรรม

เวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

อุปกรณ์

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรมเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน
2. ใบงานที่ 18 เกม "นับเลข"
3. ใบงานที่ 19 กิจกรรม "บัตรอวยพรจากใจ"

วิธีดำเนินการ

3. ขั้นนำ

ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมปฏิบัติตามใบงานที่ 18 เกม "นับเลข" เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรม(ใช้เวลาประมาณ 10 นาที)

4. ขั้นตอนการ

4.1 ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเล่าถึงการนำทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการเผชิญกับอุปสรรคในการปฏิบัติการพยาบาลที่ผ่านมา (ใช้เวลาประมาณ 20 นาที)

4.2 ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมช่วยกันสรุปเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคที่ได้อบรมมา ผู้วิจัยช่วยสรุปเพิ่มเติม และให้ซักถามข้อสงสัยต่างๆ (ใช้เวลาประมาณ 20 นาที)

5. ขั้นสรุป

ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสรุปผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมและข้อเสนอแนะไปใช้ในการทำงาน และทำแบบทดสอบ (ใช้เวลาประมาณ 20 นาที)

6. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมปฏิบัติตามใบงานที่ 19 กิจกรรม “บัตรอวยพรจากใจ” และให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแสดงความรู้สึกที่เข้ารับการอบรมครั้งนี้ (ใช้เวลาประมาณ 40 นาที)

7. ผู้วิจัยกล่าวปิดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการทำงาน (ใช้เวลาประมาณ 10 นาที)

การประเมินผล

1.สังเกตการณ์ร่วมสรุปผลที่ได้จากการฝึกอบรมความสามารถในการเผชิญอุปสรรคเนื้อหาและการซักถามข้อสงสัยต่างๆ

2.สังเกตจากการเข้าร่วมกิจกรรมตามใบงานที่ 18 เกม “นับเลข” และ ใบงาน ที่ 19 กิจกรรม “บัตรอวยพรจากใจ”

ใบงานที่ 18 เกม “นับเลข”

- จุดมุ่งหมาย**
1. เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมให้เกิดการตื่นตัวเพื่อพร้อมที่จะเรียนรู้ต่อไป
 2. เพื่อสร้างความสนุกสนาน

เวลาประมาณ 10 นาที

อุปกรณ์ –

สถานที่ ห้องประชุมกลุ่มงานวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ

- กระบวนการ**
1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทั้งหมดนั่งเป็นวงกลม
 2. ผู้วิจัยชี้ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมคนหนึ่งนับเลขหนึ่ง ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมคนต่อไปนับต่อไปเรื่อยๆ โดยในรอบแรกมีกติกาว่า ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมที่นับเลขที่หารด้วยสามลงตัวไม่ต้องนับให้ปรบมือแทน ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมคนถัดไปนับตามปกติ เช่น หนึ่ง สอง ปรบมือ สี่ ห้า ปรบมือ เป็นต้น
 3. รอบที่สอง วิธีการนับเหมือนรอบแรก แต่คนที่อยู่ถัดจากคนที่ปรบมือไม่ต้องนับให้ร้องคำว่า “โย” พร้อมทำท่าแสดงและร้องพร้อมกัน ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมคนถัดไปนับตามปกติ เช่น หนึ่ง สอง ปรบมือ โย สี่ ห้า ปรบมือ โย หก เจ็ด เป็นต้น
 4. ผู้วิจัยสั่งให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมนับให้เร็วและต่อเนื่อง ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมคนใดนับผิด หรือทำท่าผิดให้ออกมานั่งกลางวง ถือว่าเป็นผู้โชคดี

¹ นรินทร์ จุลทรัพย์. (2544). *กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม*. หน้า 274

ใบงานที่ 19 กิจกรรม "บัตรอวยพรจากใจ"

จุดมุ่งหมาย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมแสดงออกถึงความจริงใจต่อกัน

เวลา 40 นาที

อุปกรณ์

1. กระดาษสีน้ำเงินเข้ม ขนาด A4 เท่าจำนวนผู้เข้าร่วมฝึกอบรม
2. หัวใจกระดาษสีต่างๆ จำนวนมาก
3. ปากกาสำหรับผู้เข้าร่วมฝึกอบรมคนละ 1 ด้าม
4. เทปใสสำหรับติดกระดาษ

สถานที่ ห้องประชุมกลุ่มงานวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ

กระบวนการ

1. ผู้วิจัยให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมนั่งเป็นรูปตัวยู และแจกกระดาษสีน้ำเงินเข้มให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทุกคนๆ ละ 1 แผ่น ให้เขียนชื่อของตน และนำไปติดไว้ที่ข้างฝาห้องประชุมด้านใดก็ได้
2. ผู้วิจัยแจกหัวใจกระดาษให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทุกคนๆ ละ 12 ดวง และให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเขียนความในใจที่อยากบอกกับเพื่อผู้เข้าร่วมฝึกอบรมที่อบรมร่วมกันมา และเขียนชื่อไว้ด้วย (ชื่อเล่นก็ได้)
3. เมื่อทุกคนเขียนเสร็จให้นำหัวใจเหล่านั้นไปติดให้กับเพื่อนที่เราอยากจะบอก โดยมีกติกาว่า อยากให้หัวใจกับเพื่อนคนไหนมากกว่า 1 ดวงก็ได้ หากผู้เข้าร่วมฝึกอบรมต้องการหัวใจกระดาษเพิ่มให้มาขอได้
4. เมื่อผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทุกคนติดหัวใจให้เพื่อนเสร็จ ผู้วิจัยให้ทุกคนไปนำบัตรอวยพรของตนเองกลับมา อนุญาตให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมอ่านข้อความของตน ได้
5. ให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมทุกคนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบัตรอวยพรจากใจของแต่ละคน

ภาคผนวก ค

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรค

ตาราง 13 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
ด้านการควบคุมอุปสรรค เป็นรายข้อ

ข้อคำถามความสามารถด้านการควบคุม อุปสรรคในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	t
ข้อที่ 1	3.73	0.74	3.71**
ข้อที่ 2	3.33	0.88	2.53*
ข้อที่ 3	3.87	0.68	2.65*
ข้อที่ 4	4.07	0.98	2.31*
ข้อที่ 5	4.43	0.57	4.44**
ข้อที่ 6	3.77	0.68	2.74*
ข้อที่ 7	3.67	0.61	4.00**
ข้อที่ 8	4.03	0.81	4.16**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าความเชื่อมั่นด้านการควบคุมอุปสรรค เท่ากับ .7561

ตาราง 14 แสดงค่าค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรค เป็นรายข้อ

ข้อคำถามความสามารถด้านการเข้าใจและยอมรับ สาเหตุของอุปสรรคในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	t
ข้อที่1	3.57	0.94	2.86*
ข้อที่2	3.93	0.91	2.23*
ข้อที่3	3.73	1.08	4.12**
ข้อที่4	3.33	0.84	2.81*
ข้อที่5	3.30	0.88	2.33*
ข้อที่6	3.33	0.71	2.97**
ข้อที่7	3.43	0.90	2.86*
ข้อที่8	3.23	1.01	2.48*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าความเชื่อมั่นด้านการเข้าใจและยอมรับสาเหตุของอุปสรรค เท่ากับ .8096

ตาราง 15 แสดงค่าค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
ด้านรับมือต้อผลของอุปสรรค เป็นรายข้อ

ข้อคำถามความสามารถด้านรับมือต้อผลของอุปสรรค	$\bar{X}$	SD	t
ข้อที่1	3.77	0.81	2.74*
ข้อที่2	4.27	1.02	3.97**
ข้อที่3	3.93	0.83	2.45*
ข้อที่4	3.53	1.01	2.86*
ข้อที่5	3.27	1.08	2.33*
ข้อที่6	3.50	0.86	2.81*
ข้อที่7	3.70	0.95	2.50*
ข้อที่8	3.80	1.03	3.02**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าความเชื่อมั่นด้านรับมือต้อผลของอุปสรรค เท่ากับ .8996

ตาราง 16 แสดงค่าค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นรายข้อ

ข้อคำถามความสามารถด้านการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	$\bar{X}$	SD	t
ข้อที่1	3.77	0.97	4.62**
ข้อที่2	3.73	0.98	2.70**
ข้อที่3	3.73	0.98	5.33**
ข้อที่4	4.00	0.79	4.46**
ข้อที่5	3.87	0.82	3.05**
ข้อที่6	3.73	0.87	3.58**
ข้อที่7	3.80	1.06	4.52**
ข้อที่8	3.93	0.87	5.97**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าความเชื่อมั่นด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เท่ากับ .8861

ตาราง 17 แสดงค่าค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบความสามารถในการเผชิญอุปสรรค
ด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรค เป็นรายข้อ

ข้อคำถามความสามารถด้านความเพียรพยายาม และอดทนต่ออุปสรรค	$\bar{X}$	SD	t
ข้อที่1	3.93	1.08	4.47**
ข้อที่2	3.07	1.31	2.73**
ข้อที่3	4.07	0.83	4.00**
ข้อที่4	4.13	0.78	3.34**
ข้อที่5	4.47	0.86	4.27**
ข้อที่6	4.40	0.86	6.42**
ข้อที่7	4.27	1.08	6.00**
ข้อที่8	4.13	0.86	11.31**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าความเชื่อมั่นด้านความเพียรพยายามและอดทนต่ออุปสรรค เท่ากับ .8614

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	พ.ต.ท.หญิง วันเพ็ญ วิวิธสิริ
วัน เดือน ปีเกิด	12 เดือน พฤศจิกายน พุทธศักราช 2503
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
ตำแหน่งปัจจุบัน	พยาบาล(สบ 3)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2526	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรชั้นสูง (เทียบเท่าปริญญาตรี) วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
พ.ศ.2529	หลักสูตรวิสัญญีพยาบาล ราชวิทยาลัยวิสัญญีแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
พ.ศ.2532	หลักสูตรสาธารณสุขศาสตร์ (บริหารสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ.2550	หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะแนว) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ