



บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

โดย

นางสาวสุชาดา กิตติเดชา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2553
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลศิริราช

โดย

นางสาวสุชาดา กิตติเดชา

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

RESILIENCE OF NEW GRADUATED NURSES IN SIRIRAJ HOSPITAL

By

Suchada Kittadacha

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF SCIENCES

Program of Social and Health System Management

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2010

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “บุคลิกภาพ การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช” เสนอโดย นางสาวสุชาดา กิตติเดชา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัทสนวงศ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
เกอัสกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุรินทร์ ต. ศรีวงษ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

..... ประธานกรรมการ
(เกอัสกรหญิง อาจารย์ ดร.เยาวลักษณ์ อ่ำรำไพ)
...../...../.....

..... กรรมการ
(เกอัสกรหญิง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศกามาศ ไมตรีมิตร)
...../...../.....

..... กรรมการ
(เกอัสกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุรินทร์ ต. ศรีวงษ์)
...../...../.....

51358315 : สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ

คำสำคัญ : บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

ศุขาดา กิตติเดชา : บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่
โรงพยาบาลศิริราช. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : ภก.ผศ.ดร.บุรินทร์ ต. ศรีวงษ์. 73 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของ
พยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช กลุ่มประชากรที่ศึกษาคือ พยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช
วิชาชีพจำนวน 223 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง เป็น
แบบสอบถามที่ ศุขนาภิ เกษมมาลา สร้างขึ้น และได้รับอนุญาตให้ใช้แบบสอบถามนี้ได้ ประกอบด้วย
2 ส่วน คือส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ
แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ 1) แบบสอบถามบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ จากลักษณะนิสัย
เฉพาะตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง เท่ากับ 0.75 และ 2) แบบสอบถามบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อ
สู่ความเป็นเลิศ จากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง เท่ากับ 0.73 สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษานี้มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 206 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.38
มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงโดยรวมเท่ากับ 0.89 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงบุคลิกภาพการปรับตัว
เพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัวและจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม เท่ากับ 0.82,
0.83 ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 96.12 อยู่ในช่วงอายุ 20-25 ปี ร้อยละ 93.20
สถานภาพโสด ร้อยละ 99.20 มีภูมิลำเนาภาคกลางร้อยละ 36.89 ส่วนใหญ่พักอาศัยที่องค์กรจัดให้
ร้อยละ 33.50 สังกัดงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และ จิตเวชศาสตร์ ร้อยละ 20.39 ส่วนใหญ่ทำงาน
ในหอผู้ป่วยสามัญ ร้อยละ 43.69 บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศโดยรวมของพยาบาลจบใหม่
โรงพยาบาลศิริราช อยู่ในระดับสูง $\bar{x} = 4.07$ บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัย
เฉพาะตัวและจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อมของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช อยู่ใน
ระดับสูง $\bar{x} = 3.93$, $\bar{x} = 4.20$ ตามลำดับ

ผลการศึกษานี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
เพื่อส่งเสริมบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ให้คงอยู่

สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

51358315: MAJOR: SOCIAL AND HEALTH SYSTEM MANAGEMENT
KEY WORD: RESILIENCE

SUCHADA KITTIDACHA: RESILIENCE OF NEW GRADUATED NURSES IN SIRIRAJ HOSPITAL. INDEPENDENT STUDY ADVISOR: ASST. PROF. BURIN T. SRIWONG, Ph.D. 73 pp.

The purpose of this research was to study the level of resilience of new graduated nurses in Siriraj Hospital. The population consists of 223 new graduated nurses who work in Siriraj Hospital. The research instrument used for this study was a questionnaire created by Supanaree Kasemala. The questionnaire consists of two parts: 1) Personal Information, 2) Resilience scale. The Resilience scale was divided into 2 scales consist of 1) Trait Resilience scale, which reliability coefficient equals 0.75 and 2) State Resilience scale, which reliability coefficient equals 0.73. The statistics used for analysis are percentage, average and standard deviation calculation.

Two hundreds and six questionnaires were returned accounted for 92.38%, which has totally reliability coefficient equals 0.89. Trait Resilience scale and State Resilience scale, which reliability coefficient equals 0.82, 0.83 respectively. Results showed that 96.12% of the population were female, 93.20% of the population had the age range between 20-25 years old, 99.20% were single, 30.10% were native habitat in central, 36.89% stayed by organization arranged, 20.39% were nurses in medical and psychological nursing division., 43.69% have worked in ordinary wards.

For total resilience of new graduated nurses in Siriraj Hospital was rated at high level of $\bar{x} = 4.07$, Trait Resilience scale and State Resilience scale of new graduated nurses in Siriraj Hospital were rated at high level of $\bar{x} = 3.93$, $\bar{x} = 4.20$ respectively.

The findings from this research could be applied in human resource management in order to promote and remain resilience of new graduated nurses.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

Program of Social and Health System Management Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2010

Student's signature.....

Independent Study Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากเกสัชกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุรินทร์ ต. ศรีวงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ได้กรุณาสละเวลาทั้งในเวลาราชการและนอกราชการ ช่วยแนะนำ ให้ข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่และคอยให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่อาจารย์มอบให้ตลอดระยะเวลาดังกล่าวเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ เกสัชกรหญิง อาจารย์ ดร.เยาวลักษณ์ อ่ำรำไพ ประธานสอบการค้นคว้าอิสระ และเกสัชกรหญิง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผกามาศ ไมตรีมิตร กรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งคณาจารย์คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้และประสบการณ์ที่มีค่าแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช และหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ที่กรุณาอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอกราบขอบพระคุณคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลและ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ ที่สนับสนุนในการศึกษาต่อ รวมทั้งหัวหน้าหอผู้ป่วยและเจ้าหน้าที่พยาบาลหอผู้ป่วยอุบัติเหตุ 4 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด ที่ให้สติปัญญา ให้ความรัก ความห่วงใย และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมา และขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ทุกท่านที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือมาโดยตลอด จนทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ.....	6
นิยามและความหมายของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ.....	6
องค์ประกอบและแนวความคิดบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ...	8
บทบาทภารกิจของโรงพยาบาลศิริราช.....	13
บทบาทหน้าที่ของพยาบาลจบใหม่.....	14
การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
3 การดำเนินการวิจัย.....	23
รูปแบบการวิจัย.....	23
ประชากรที่ศึกษา.....	23
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	23
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	25
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	25
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	26

บทที่	หน้า
	การวิเคราะห์ข้อมูล 26
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 27
4	ผลการศึกษา..... 28
	ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช 29
	ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช 32
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 42
	สรุปผลการวิจัย..... 43
	ข้อมูลทั่วไปด้านประชากร..... 43
	ข้อมูลระดับบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาล ศิริราช 43
	การอภิปรายผล 43
	ลักษณะทั่วไปของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช..... 44
	บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ 44
	ข้อจำกัดในการทำวิจัย..... 47
	ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้..... 47
	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 48
บรรณานุกรม.....	49
ภาคผนวก.....	54
	ภาคผนวก ก เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย แบบสอบถาม..... 55
	ภาคผนวก ข สำเนาเอกสารรับรองโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการจริยธรรม การวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล 66
	ภาคผนวก ค หนังสืออนุมัติให้ใช้แบบสอบถาม 71
ประวัติผู้วิจัย.....	73

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 206 คน จำแนกตาม ลักษณะทั่วไป.....	29
2	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ ความเป็นเลิศ ของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 206 คน.....	32
3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ ความเป็นเลิศ จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช เรียงตามคะแนน (n = 206).....	33
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อมของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช เรียงตามคะแนน (n = 206).....	34
5	ค่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ความเป็นเลิศของ พยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามเพศ (n = 206).....	35
6	ค่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ความเป็นเลิศของ พยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามอายุ (n = 206).....	36
7	ค่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ความเป็นเลิศของ พยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามสถานภาพสมรส (n = 206).....	37
8	ค่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ความเป็นเลิศของ พยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามภูมิลำเนา (n = 206).....	38
9	ค่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ความเป็นเลิศของพยาบาล จบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามที่พักอาศัย (n = 206).....	39
10	ค่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ความเป็นเลิศของ พยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามสังกัดงานการพยาบาล (n = 206).....	40
11	ค่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ความเป็นเลิศของ พยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามประเภทหอผู้ป่วย (n = 206).....	41

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพและกระแสเรียกร้องของผู้บริโภค เกี่ยวกับคุณภาพของการบริการต่างๆได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว การเรียกร้องเกี่ยวกับคุณภาพและมาตรฐานของการรักษาพยาบาลได้กระตุ้นให้ผู้บริหาร และผู้ให้บริการด้านสาธารณสุขทุกระดับตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ (อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล 2005:1) ในโรงพยาบาลทั้งภาครัฐ และเอกชน มีความต้องการความเป็นเลิศในการบริหารจัดการทุกด้าน และความมุ่งมั่นที่จะพัฒนามาตรฐานคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ได้รับมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ (Hospital Accreditation หรือ HA) และเป็นแบบอย่างให้องค์กรอื่นๆ ได้เรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ 2552: 6)

โรงพยาบาลศิริราช เป็นโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล จากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.) เมื่อปี พ.ศ.2545 หลังจากนั้นปี พ.ศ.2548 คณะแพทยฯ ได้กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ของคณะแพทยฯที่จะเป็นสถาบันทางการแพทย์ชั้นนำในเอเชียอาคเนย์ มีพันธกิจที่จัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตและบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับและแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ทำการวิจัย สร้างบรรยากาศทางวิชาการ ให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ คุณธรรม ทันสมัยได้มาตรฐานสากลสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ นำมาซึ่งศรัทธาและความนิยมสูงสุดของประชาชน การจะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างเป็นระบบและได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามที่ตั้งไว้โดยมีการพัฒนาคุณภาพกระบวนการดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพ ซึ่งพยาบาลมีส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จขององค์กรเนื่องจาก การปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานต้องอาศัยพยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ในทีมสุขภาพ (คุชฎี ขอบธรรมดี 2547 : 40)

ภายใต้องค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ พยาบาลต้องมีทักษะในการทำงานและความรับผิดชอบ ในองค์กรที่ทำงานอยู่ ต้องอุทิศตนและพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อนำมาซึ่งการพัฒนาตนเอง ให้ทำงานในองค์กรให้ดีขึ้น รวมทั้งมีความผูกพันที่จะบรรลุถึงความเป็นเลิศส่วนบุคคล มีทัศนคติ

ที่มุ่งมั่นและสามารถปรับตัวได้โดยแสดงออกถึงความแข็งแกร่งในการกระทำที่จะช่วยนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Collard et al. 1996 : 17)

พยาบาลเป็นวิชาชีพให้บริการหรือดูแลสุขภาพของผู้รับบริการแบบองค์รวม ความสามารถของพยาบาลในการปฏิบัติงานเป็นหัวใจสำคัญ และศูนย์กลางวิชาชีพการพยาบาล (สมจิต หนูเจริญกุล 2542: 2) พยาบาลจะต้องดำเนินการให้การพยาบาลเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบทางวิทยาศาสตร์ คือใช้กระบวนการพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2522: 38) อันนำมาซึ่งคุณภาพการบริการพยาบาลที่ดี วิชาชีพพยาบาลมีลักษณะงานที่มีความกดดันและมีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดง่าย เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรในทีมสุขภาพที่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุดต้องประสบกับสถานการณ์ที่ตึงเครียดเสมอ เช่น ความเจ็บปวด ความทุกข์ทรมาน และความตาย เป็นสถานการณ์ของการทำงานที่เต็มไปด้วยความยุ่งยากซับซ้อน ต้องเผชิญกับความกดดัน ต้องการตัดสินใจรีบด่วน การดูแลผู้ป่วยหลากหลายประเภท การให้บริการอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมงและในการทำงานต้องขอความร่วมมือจากผู้ป่วยญาติผู้ป่วย รวมถึงหลายฝ่ายในทีมสุขภาพจึงต้องมีสัมพันธภาพที่ดีในขณะเดียวกันก็ต้องสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการและญาติ

พยาบาลจบใหม่มีการปรับเปลี่ยนบทบาท (Role transition) จากนักศึกษาพยาบาลมาเป็นพยาบาลวิชาชีพ นับเป็นก้าวแรกในชีวิตการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากสถานภาพนักศึกษาพยาบาลที่อยู่ในความดูแลของอาจารย์ผู้สอน ทำให้พยาบาลจบใหม่มีความวิตกกังวลเนื่องจากต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงใหม่ๆ และการปรับตัวให้เข้ากับสถานที่และบุคลากร ซึ่งเป็นที่ก่อให้เกิดความวิตกกังวลจนเกิดความเครียดได้ เนื่องจากพยาบาลจบใหม่ต้องเผชิญกับความไม่สอดคล้องของสิ่งที่ปรากฏหรือสิ่งที่ปฏิบัติจริงๆ ในคลินิกกับสิ่งที่จริงเองได้เรียนรู้มาตลอดระยะเวลาของการเป็นนักศึกษา รวมทั้งความคาดหวังจากผู้ที่ปฏิบัติงานรอบข้างอาจมีมากเกินไปกว่าความสามารถที่พยาบาลจบใหม่ที่มีอยู่ ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งพยาบาลจบใหม่ต้องมีการเรียนรู้และปรับตัวในหลายๆด้านในเวลาเดียวกัน (ยุพาพิน ศิริโพธิ์งามและคณะ 2540: 5-6) ในการปรับตัวเพื่อให้ผ่านพ้นเหตุการณ์ต่างๆ และสามารถนำประสบการณ์ที่ยากลำบากมาเป็นบทเรียนในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งสิ่งนี้คือ บุคลิกภาพในการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ต่อสถานการณ์นั้น

Grotberg (1995: 13) ได้ให้ความหมายของบุคคลที่บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการกับงานที่ทำได้ดี มีความสามารถในการเผชิญหน้าและเอาชนะต่อปัญหาได้ดี มีความเข้มแข็งและยืดหยุ่นต่อสู้กับมรสุมชีวิตจนสามารถประสบความสำเร็จได้ อูทิสตน เพื่อช่วยเหลือสังคมและมีสัมพันธภาพกับคนอื่นด้วย ศิริเพิ่ม เชาวน์ศิลป์ (2546: 7) กล่าวว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ นั้นเป็นความสามารถในการปรับตัวของบุคคลเพื่อเอาชนะอุปสรรคหรือมรสุมที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ดี โดยการปรับเปลี่ยนมรสุมแห่งชีวิตนั้น ไปสู่

แนวทางที่สร้างสรรค์ และพัฒนาการไปในทิศทางที่ทำให้ชีวิตมีความสุข ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพ การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในอาชีพ สะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับการจ้างงาน การทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มีทัศนคติที่ปรับเปลี่ยนได้มีความคิดเชิงบวกและมีความสนใจที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสุภณารี เกษมมาลา (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำการค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง “การเปรียบเทียบ ความห่างเหินทางสังคม การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในระบบกะ” พบว่า ความห่างเหินทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ โดยความห่างเหินทางสังคม การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น บุคลิกภาพ การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศเป็นส่วนหนึ่งที่หน่วยงานควรให้ความสำคัญ เนื่องจากในการทำงานของพยาบาลจบใหม่นั้นต้องเจอสถานการณ์ที่ตึงเครียดและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ รวมถึงต้องเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการปรับตัว เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ซึ่งต้องอาศัยความเข้มแข็งของจิตใจ ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดีซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการพยาบาลและเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ในโรงพยาบาลศิริราช โดยใช้แบบวัดจาก สุภณารี เกษมมาลา (2545: 39) ซึ่งแบบวัดนี้ แบ่งการวัดเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบวัดบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว และส่วนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัย เนื่องจากสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ ในโรงพยาบาลศิริราช

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการในสังกัดฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยมีอายุการทำงานไม่เกิน 1 ปี ได้รับตำแหน่งพยาบาลพนักงานมหาวิทยาลัย รายได้คณะฯ (พร.)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ที่สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารใช้ในการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร

คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

พยาบาลจบใหม่ หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่งจากสภาการพยาบาล และได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี

บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ (Resilience) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจัดการกับงานที่ทำและการดำเนินชีวิตได้ดี สามารถเผชิญปัญหาและเอาชนะต่อปัญหาและอุปสรรคได้จนสามารถทำให้พัฒนาไปสู่ความสำเร็จในการทำงานได้ ความเสียสละเพื่อช่วยเหลือสังคมและมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ซึ่งจะประเมินบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศได้จาก 2 แบบวัดย่อย คือ

บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว (Trait Resilience Scale) หมายถึง ความสามารถและคุณสมบัติของแต่ละบุคคลในการจัดการกับการทำงาน และการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่เบื้องลึกข้างในของตัวบุคคล จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่หลากหลายในสภาวะการณ์และเวลาที่ต่างกัน จากแบบวัดบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว สามารถวัดข้อมูลได้จากการประเมินความรู้สึกในช่วงเวลาที่เป็นเด็ก

บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม (State Resilience Scale) หมายถึง เป็นความสามารถและคุณสมบัติของแต่ละบุคคลในการจัดการกับการทำงานและการดำเนินชีวิต โดยพฤติกรรมต่างๆมีต้นตอจากสิ่งเร้าทางสังคม สิ่งแวดล้อม และจะซึมลึกอยู่ในตัวบุคคล ทำให้มีบุคลิกภาพแตกต่างกันไปตามสภาวะการณ์ จากแบบวัดบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อมสามารถวัดข้อมูลได้จากการประเมินความรู้สึกในช่วงเวลาปัจจุบัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ภูมิลำเนา
- ประเภทงานการพยาบาล
- ลักษณะการพักอาศัย

บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

- บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว
- บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลศิริราช

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช ในครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ
2. บทบาทภารกิจของโรงพยาบาลศิริราช
3. บทบาทหน้าที่ของพยาบาลจบใหม่
4. การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

นิยามและความหมายของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

นิยามและความหมายของคำว่าบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ (Resilience) มีผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลาย เช่น

Rutter (1985: 598-611) ให้ความหมายถึงบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศว่าเป็นคนที่มีลักษณะที่ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต มีการวางแผนเป็นขั้นตอนประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. ความรู้สึกว่าตนเองเป็นคนมีคุณค่า (Self-Esteem) และมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence)
2. ความเชื่อมั่นในความสามารถในการติดต่อประสานงานและการปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ต่างๆ ได้
3. การสะสมความรู้เกี่ยวกับการแก้ปัญหาต่างๆ ทางสังคมที่ตนเผชิญหรือประสบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Grotberg (1995: 13) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศคือบุคคลที่สามารถจัดการกับการทำงานดี มีความสามารถที่เผชิญกับปัญหาได้ มีความสามารถ

ที่จะเอาชนะกับปัญหาและอุปสรรค ความสามารถยืนหยัด แข็งแกร่ง ในขณะที่กำลังได้รับความทุกข์ และสามารถทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จได้ มีความเสียสละเพื่อช่วยเหลือสังคม และเป็นคนที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นด้วย พร้อมทั้งได้เสนอแนะว่าในสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้เด็กมีการพัฒนาตามวัยอย่างเหมาะสม

Young – Eisendrath (1996: 35) กล่าวว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจะสามารถเข้าใจในการดำรงชีวิตของมนุษย์ได้คือว่ามีทั้งทุกข์และสุขสลับกันไปและเข้าใจที่จะเปลี่ยนความทุกข์ให้พัฒนาไปในเชิงสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับหลักคำสอนทางศาสนาพุทธที่กล่าวว่าสัตว์โลกทั้งหลายย่อมหนีไม่พ้นการเวียนว่ายตายเกิดของทุกข์ แต่เราสามารถทำให้ทุกข์ลดลงและจัดการกับความทุกข์นั้นได้

Dacey and Kenny (1997: 28) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศว่าเป็นความสามารถส่วนบุคคลในการจัดการกับสิ่งที่ไม่ดีที่เข้ามาในชีวิตให้ดีขึ้นกว่าเดิม

Somchit (1998:23) ให้ความหมายของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศคือคะแนนรวมของการรายงานตนเองของเด็กในด้านแรงสนับสนุนและแหล่งประโยชน์ภายนอก ลักษณะที่ดีภายในทักษะทางสังคมและทักษะระหว่างบุคคล ซึ่งช่วยให้บุคคลลดความต้องการเอาชนะ หรือป้องกันผลลบจากความทุกข์ยากและยังคงดำรงตนได้ดีในสังคมและการเรียน

ศิริเพิ่ม เชาวศิลป์ (2546: 7) ให้ความหมายของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศว่าบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศนั้นเกิดขึ้นตั้งแต่บุคคลนั้นอยู่ในวัยเยาว์ โดยมีพันธุกรรมเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เนื่องจากพบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจะมีระดับสติปัญญาสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีพัฒนาการในวัยเด็กที่เหมาะสม นั่นคือ มีคนที่ช่วยเหลือและช่วยเหลือ ทำให้มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง มองโลกในแง่ดี อุทิศตนเพื่อช่วยเหลือสังคมและมีโอกาสที่เข้มแข็ง ทำให้สามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคล ในการจัดการกับการทำงาน การดำเนินชีวิต เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต โดยมีองค์ประกอบหลายอย่าง ได้แก่ ความสามารถเผชิญกับปัญหา การปรับตัวเพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้น ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความสามารถในการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในชีวิตและการทำงานได้

องค์ประกอบและแนวความคิดบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

Masten et al. (1990: 425-444) อธิบายลักษณะเด่นของบุคคลที่มีการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศไว้ดังนี้คือ

1. มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่มีความเสี่ยงสูงและความสามารถในการแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้ออกมาดี

2. มีความทรหดอดทนได้แม้จะอยู่ในสภาวะที่คุกคาม

3. มีความสามารถฟื้นจากสภาวะการบาดเจ็บ(Trauma)ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Wolin (1993: 238) ได้แบ่งองค์ประกอบของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศเป็น 7 องค์ประกอบได้แก่

1. การเข้าใจอย่างลึกซึ้ง คือ การเข้าไปในปัญหาหรือสถานการณ์ต่างๆ อย่างลึกซึ้งและสามารถแก้ไขได้อย่างสุจริต

2. ความเป็นอิสระ คือ ความห่างทั้งทางกายและทางใจจากแหล่งที่มาของปัญหาในชีวิต

3. ความสัมพันธ์ คือ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

4. การตัดสินใจ คือ การแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว

5. ความคิดริเริ่ม คือ การมีจินตนาการและความคิดริเริ่มในสิ่งต่างๆและความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ลึก

6. อารมณ์ขัน คือ ความสามารถในการหาความสนุกสนานในความโชคร้าย

7. คุณธรรม คือ การตั้งอยู่บนพื้นฐานของความมีสติ ความมีคุณธรรม

Grotberg (1995: 5) ได้แบ่งองค์ประกอบของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศเป็น 3 องค์ประกอบคือ

1. ฉันมี (I Have) หมายถึง การมีบุคคลภายนอกคอยให้ความช่วยเหลือ หรือได้รับการสนับสนุนจากภายนอก เช่น ความสัมพันธ์ที่เชื่อใจกันและความรักแบบไม่มีเงื่อนไขของพ่อแม่

2. ฉันเป็น (I Am) หมายถึง บุคคลนั้นมีลักษณะบุคลิกภาพที่เข้มแข็งภายใน ซึ่งประกอบด้วยความรู้ลึกเข้าใจผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น มีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีจิตใจที่เปี่ยมไปด้วยความหวัง ศรัทธาและเชื่อมั่น ความเป็นอิสระ มีความรับผิดชอบ และมีความทรงจำในทางบวก คือจำแต่สิ่งดี ๆ เกี่ยวกับความรักที่มีต่อบุคคลอื่นและความเอื้ออาทรที่บุคคลอื่นมีต่อตนเอง

3. ฉันสามารถ (I Can) หมายถึง บุคคลนั้นมีทักษะทางสังคมและมีทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วยความสามารถที่จะแสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิดต่อบุคคลอื่น มีสติปัญญา และทักษะในการแก้ปัญหา สามารถควบคุมตนเองได้ดีไม่ให้เห็นแสดงออกต่อสิ่งที่ตนรู้สึกว่ามีไม่ถูกต้อง

มีความสามารถที่จะรู้ว่าเมื่อใดควรจะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นและการขอความช่วยเหลือนั้นจะใช้วิธีการอย่างไร ในทางกลับกันรู้จักกาลเทศะในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเช่นกัน

Hiew (2001, อ้างถึงใน ศิริเพิ่ม เชาวน์ศิลป์ 2546 : 26) กล่าวว่าคนที่มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ คือ บุคคลที่สามารถยืดหยุ่นได้ดี ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยหรือกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นยังสามารถดำเนินชีวิตได้ดีแม้จะตกอยู่ภายใต้ความเครียด โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบด้านอารมณ์ (Dispositional Factor or Temperament)
2. องค์ประกอบด้านความสามารถและความเข้มแข็งส่วนบุคคล (Personal Abilities and Strengths)
3. องค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคมหรือมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ (Social Support or Environment Sources)

Jacelon (1997: 123-129) ได้สรุปว่าคนที่มีการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศมีลักษณะดังนี้คือ

1. เป็นคนเจ้าความคิด เมื่อเผชิญกับปัญหาจะมีความสามารถคิดหาแนวทางต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหานั้น
2. มีระดับสติปัญญาสูงกว่าเฉลี่ย
3. มีชีวิตที่กระฉับกระเฉง
4. มีความเป็นตัวของตัวเองสูง
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
6. มีความเป็นอิสระมีความคิดเชิงบวก

Conner (1992: 69) ได้กำหนดลักษณะพื้นฐาน 5 ประการของผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศไว้ดังนี้

1. มองโลกในแง่ดี (Positive) เป็นคนที่แสดงออกให้เห็นว่ามีความมั่นใจในตัวเอง และมีพื้นฐานทางบุคลิกภาพที่หนักแน่น นั่นคือ เมื่อพบอุปสรรคในชีวิตแต่เชื่อว่าจะได้รับบทเรียนที่ดีจากการเผชิญกับสิ่งที่ยากลำบากนั้น และมองอุปสรรคที่เกิดขึ้นในชีวิตว่าเป็นกำไร
2. มีวิสัยทัศน์ที่ดี (Focused) คือมีวิสัยทัศน์ที่แน่นอนเพื่อช่วยกำหนดจุดประสงค์และเป็นแนวทางในการที่จะทำอะไรใหม่ๆ อีกครั้ง ในขณะที่พบเจอกับความยุ่งยาก
3. มีความยืดหยุ่น (Flexible) เมื่อมีอุปสรรคมาขัดขวางจะปรับปรุงตนเองให้มีความยืดหยุ่นโดยมีความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงคือกระบวนการที่สามารถจัดการได้ มีความอดทนสูงในสิ่งที่สามารถกำหนดได้ มีพลังในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงแม้จะเกิดในช่วงสั้นๆ เพื่อฟื้นฟูจาก

ความทุกข์และความผิดหวัง รู้จุดแข็ง และจุดอ่อนของตัวเอง และรู้ขอบเขตการนำไปใช้ว่าจะใช้ได้แค่ไหนเมื่อใด

4. จัดระเบียบ (Organized) จัดปัญหาให้เป็นลำดับขั้นเพื่อช่วยจัดการกับความสงสัย โดยเริ่มจากระบุให้ได้ว่าจะ ไรคือจุดเริ่มต้นของสถานการณ์ที่สับสน รวบรวมสิ่งที่เป็น การเปลี่ยนแปลงทั้งหมดให้รวมเป็นประเด็นหลัก จัดลำดับความสำคัญระหว่าง การเปลี่ยนแปลงทั้งหมด จัดการงาน และความต้องการมากมายที่เกิดขึ้นในเวลาเดียวกันอย่างประสบความสำเร็จ แยกแยะความเครียดใน เรื่องหนึ่งๆเพื่อที่จะไม่ให้ความเครียดยุ่งเกี่ยวกับส่วนอื่นๆของชีวิต จะถามผู้อื่นเมื่อต้องการความ ช่วยเหลือและจะลงมือปฏิบัติในเรื่องที่สำคัญๆก็ต่อเมื่อวางแผนอย่างระมัดระวังแล้ว

5. เริ่มปฏิบัติ (Proactive) จัดการเปลี่ยนแปลงแทนการหลีกเลี่ยง การเปลี่ยนแปลงคือสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เป็นสิ่งที่ทำแล้วได้เปรียบและมีประโยชน์ ควรใช้ทรัพยากรต่างๆเพื่อที่จะจัดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสร้างสรรค์ และลองใช้วิธีใหม่ๆลองเสี่ยงถึงแม้ว่าผลลัพธ์จะออกมาในทางลบ นำเอาบทเรียนจากประสบการณ์ที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงในอดีตมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกันและให้ผู้อื่นมีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมจัดการกับปัญหาด้วยอีกครั้ง

Siebert (2005: 98) ได้ทำการศึกษาธรรมชาติภายในของผู้ที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยดี งานวิจัยได้ศึกษาอย่างชัดเจนเกี่ยวกับ บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ โดยผู้ที่มีความสามารถในบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจะมีคุณลักษณะดังนี้

1. มีความร่าเริง สนุกสนาน มีความอยากรู้อยากเห็นเหมือนเด็ก (Playful, Childlike Curiosity) เช่น เป็นคนชอบซักถาม สนใจกับสิ่งใหม่ๆสงสัยในหลายเรื่อง รวมทั้งสนใจกับสิ่งที่มีพัฒนาการใหม่ๆและกล้าลองผิดลองถูก

2. เรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์ (Constantly Learn From Experience) โดยซึมซับประสบการณ์ที่ไม่ได้คาดหวังหรือประสบการณ์ใหม่ๆอย่างรวดเร็ว

3. ปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Adapt Quickly) คือมีความสามารถยืดหยุ่นทางด้านจิตใจและอารมณ์ โดยไม่รู้สึกรัดแสบในตนเอง เช่น สามารถแข็งแรงและอ่อนโยน อ่อนไหวง่ายและใจแข็ง หรือเป็นคนขมขื่นและร่าเริง เป็นต้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆ

4. มีความยอมรับนับถือตนเอง และมีความมั่นใจในตนเองสูง (Solid Self-esteem and Self-confidence) โดยสามารถบอกกับตัวเองได้ว่าบทเรียนที่ได้รับจากประสบการณ์ที่ผิดพลาดคือ อะไร กล้ายอมรับทั้งคำชมและคำวิจารณ์

5. มีความมั่นใจในตนเองและมีความภาคภูมิใจในตัวเอง (Self-confidence is Your Reputation) คือ กล้าที่จะเสี่ยงโดยปราศจากการเห็นด้วยหรือการรับรองจากผู้อื่น และคาดหวังว่าจะจัดการกับสถานการณ์ใหม่ ได้ดีจากความสำเร็จในอดีต

6. มีความสัมพันธ์ที่ดีและมีเพื่อนที่ดี (Good friendship, Loving Relationship) จากการศึกษาพบว่าบุคคลที่มีสภาพการทำงานที่เลวร้ายจะทำให้มีความเครียดและความกดดันมาก แต่อย่างไรก็ตามความเครียดและความกดดันเหล่านั้นจะลดลง หากบุคคลเหล่านั้นมีครอบครัวที่อบอุ่น และมีสัมพันธ์ที่ดี การพูดคุยกับเพื่อนและครอบครัวจะช่วยลดผลกระทบของปัญหาและเพิ่มความมั่นใจในตัวเองและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

7. แสดงความรู้สึกอย่างตรงไปตรงมา (Express Feeling Honestly) จากประสบการณ์จะช่วยในการแสดงให้เห็นอารมณ์ของคนได้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา และรู้ว่าจะแสดงอารมณ์ออกมาเมื่อใด หรือระงับอารมณ์เมื่อใด

8. คาดหวังในสิ่งที่ทำออกมาแล้วได้ดี (Expect Thing to Work Out Well) เช่น การมองโลกในแง่ดี ซึ่งจะฉายแววออกมาจากคุณค่าและมาตรฐานจิตใจภายใน มีความอดทนสูงกับสิ่งที่ยังไม่ทราบผลแน่ชัด

9. มองผู้อื่นด้วยความรู้สึกร่วม เอาใจเขามาใส่ใจเรา (Read Others with Empathy) เช่น มีทัศนคติเป็นกลาง ไม่อคติในการจัดการกับความขัดแย้ง

10. ยอมรับจิตใต้สำนึกและสัญชาตญาณ (Use Intuition, Creative Hunches) โดยยอมรับว่าสัญชาตญาณ เป็นแหล่งที่สามารถให้ข้อมูลได้อย่างมีประโยชน์ เช่น รู้ว่าอวัจนภาษาที่เกิดขึ้นกับตัวเราบอกอะไรได้บ้าง การเพื่อฝันกลางวันมีความหมายอะไรต่อตัวเองบ้าง

11. ปกป้องตัวเองได้ดี (Defend Self Well) โดยการหลีกเลี่ยงและป้องกันการโจมตีด้วยการสู้กลับ มองทะลุและหลีกเลี่ยงการคัดค้าน การโต้แย้ง แต่หาพันธมิตรและสิ่งสนับสนุน

12. มีทักษะในการทำสิ่งร้ายๆ ให้กลายเป็นสิ่งดี (Have a Talent for Serendipity) เช่น เรียนรู้จากประสบการณ์ที่แย่ ๆ และเปลี่ยนสถานการณ์ที่แย่สำหรับคนอื่นให้กลายเป็นสถานการณ์ที่ดีสำหรับตนเอง

13. ต้องทำตัวให้ดีขึ้นอยู่เสมอ (Get Better and Better Every Decade) โดยปรับปรุงตัวเองให้มีความสามารถในการปรับตัวมากขึ้น มีความอดทนมากขึ้น มีความสนุกสนานมากขึ้น และมีความเป็นอิสระมากขึ้น ใช้เวลาน้อยกว่าผู้อื่นในการปรับตัวและอยู่รอด และอยู่รอดจากสิ่งที่เลวร้ายได้ดีกว่าผู้อื่น มีความสุขกับชีวิตมากขึ้น

American Psychology Association (2004: 1) กล่าวว่าแนวทางการเสริมสร้างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศมีดังต่อไปนี้

1. การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลในครอบครัว เพื่อนหรือบุคคลอื่นเป็นสิ่งสำคัญ การยอมรับความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากบุคคลเหล่านั้น จะเป็นการเสริมสร้างความแข็งแกร่งของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ พบว่าการจัดการปัญหาท่ามกลางกลุ่มผู้คุ้นเคยหรือ

องค์การที่มีพื้นฐานบนความเชื่อถือกัน จะก่อให้เกิดการสนับสนุนทางสังคมและช่วยให้บุคคลมีความหวังกลับคืนมาได้ หรือการช่วยเหลือบุคคลอื่นในขณะที่บุคคลนั้นต้องการ จะทำให้ผู้ที่ให้ความช่วยเหลือรู้สึกมีคุณค่า

2. หลีกเลี่ยงการมองปัญหาเป็นสิ่งที่ยากลำบาก (Try not to Look at Crisis as Something) บุคคลไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความจริงหรือภาวะเครียดที่เกิดขึ้นได้ แต่บุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงการรับรู้หรือการตอบสนองสถานการณ์นั้นได้ บุคคลควรพยายามมองไปยังอนาคตที่จะต้องดีขึ้นกว่าเดิม การจดจำการแก้ไขปัญหที่ตนเองเผชิญมา สามารถนำมาใช้ในการจัดการปัญหาที่ยากลำบากได้

3. ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Accept that Change is Part of Living) บางครั้งจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ไม่อาจเป็นไปได้ การยอมรับในสถานการณ์จะช่วยบุคคลสามารถหาทางแก้ไข และเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นั้นได้ดีขึ้น

4. การมุ่งไปยังเป้าหมาย (Make Goals Realistic) บุคคลควรมีเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ แม้ว่าจะเป็นเพียงเป้าหมายทั่วไป หรือเป็นเป้าหมายที่เล็กน้อย แต่หากสามารถบรรลุเป้าหมายนั้นได้ย่อมดีกว่าการกำหนดเป้าหมายที่ไม่สามารถบรรลุความสำเร็จได้

5. การปฏิบัติที่แน่นอนเด็ดขาด (Take Decisive Action) บุคคลควรพยายามจัดการกับปัญหาเท่าที่ตนจะทำได้ ควรมองหาทางปฏิบัติที่จะจัดการปัญหาด้วยมากกว่าที่จะมองที่ปัญหาเพียงอย่างเดียวและคาดหวังว่าปัญหาจะผ่านพ้นไป

6. การค้นพบตัวเอง (Lookout for Opportunities for Self-Discovery) บุคคลควรเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและหาแนวทางที่จะเอาชนะกับความล้มเหลว บุคคลที่เคยประสบกับความผิดหวังและความยากลำบาก กล่าวว่าในภาวะที่อ่อนแอ ปร่าบาง การมีสัมพันธ์ภาพที่ดี การเพิ่มความรู้สึกว่ามีคุณค่าในตนเอง การสร้างกำลังใจ การยอมรับนับถือ และชื่นชมในตัวเองจะช่วยให้บุคคลผ่านพ้นปัญหาไปได้

7. การเสริมสร้างทัศนคติในทางบวก (Keep a Positive View of Yourself) บุคคลควรเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถแก้ไขปัญหที่เผชิญอยู่ได้ และความเชื่อมั่นนั้นจะช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

8. การมองการณ์ไกล (Keep Things in Perspective) เมื่อบุคคลเผชิญสถานการณ์ที่เจ็บปวดควรพิจารณาและศึกษาสถานการณ์นั้นอย่างรอบคอบและครอบคลุมทุกประเด็น ตระหนักถึงความสัมพันธ์และสิ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับภาวะนั้น

9. การมีความหวังในอนาคต (Maintain a Hopeful, Positive Outlook) บุคคลควรมองอนาคตในแง่ดี มีความหวังถึงสิ่งดีๆ ที่ตนเองต้องการให้เกิดขึ้นในชีวิต มากกว่าวิตกกังวลในสิ่งที่ตนเองหวาดกลัว

10. ดูแลและเอาใจใส่ตนเอง (Take Care of Yourself) บุคคลควรใส่ใจในความรู้สึกและความต้องการของตนเอง พยายามทำสิ่งที่ตนเองมีความสุข สนุกสนาน ผ่อนคลาย เช่น การออกกำลังกาย การดูแลร่างกายและจิตใจของตนเองเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด เพื่อจัดการปัญหา สถานการณ์ต่างๆ ได้

Grotberg (1995:125) อธิบายว่าความสัมพันธ์แบบไว้วางใจและความรักที่ปราศจากเงื่อนไขใดๆ ของพ่อแม่และผู้ปกครองที่บุคคลได้รับในวัยเด็กเป็นส่วนหนึ่งของแรงสนับสนุนจากภายนอก นอกจากนั้น โครงสร้างและกฎเกณฑ์ของครอบครัวรวมทั้งตัวแบบที่มีบทบาททางบวก (Positive Role Model) การได้รับการสนับสนุนให้ทำอะไรด้วยตนเอง การมีความสุข การศึกษา สวัสดิการและการบริหารด้านความมั่นคงที่ดี ล้วนเป็นการสนับสนุนจากภายนอกที่จะช่วยให้บุคคลมีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจะช่วยให้บุคคลนั้นสามารถปรับตัวและเอาชนะอุปสรรคหรือมรสุมที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ดี โดยปรับเปลี่ยนมรสุมแห่งชีวิตนั้นไปสู่แนวทางที่สร้างสรรค์และพัฒนาไปในทิศทางที่ทำให้ชีวิตเป็นสุข

2. บทบาทภารกิจของโรงพยาบาลศิริราช

โรงพยาบาลศิริราชเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นโรงพยาบาลในระดับตติยภูมิ ให้บริการสุขภาพ ตรวจรักษาพยาบาลประชาชนทั่วไป และผู้ที่มีปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อน ด้วยเครื่องมือพิเศษหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมทั้งให้การรักษาทางไกลที่ต้องสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี เป็นสถานบริการทางด้านวิชาการและการวิจัย มีการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารเป็นการบริหารที่อิสระจากระบบราชการ ทำให้โรงพยาบาลศิริราชต้องแข่งขันกับโรงพยาบาลอื่นๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งด้านวิชาการและการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนมากขึ้น ซึ่งโรงพยาบาลศิริราชสามารถรับผู้ป่วยเข้ารับการรักษา 3,000 เตียงโดยจำนวนเตียงผู้ป่วยสามัญมีมากกว่าเตียงผู้ป่วยพิเศษ โรงพยาบาลศิริราชจึงเตรียมพร้อมโดยการทบทวนและปรับปรุงระบบงาน ควบคุมมาตรฐานคุณภาพการบริการด้านสุขภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและมาตรฐานวิชาชีพเพื่อความคงอยู่และการพัฒนาที่ยั่งยืนตลอดไป

บทบาทของโรงพยาบาลศิริราช เป็นสถานบริการสุขภาพที่ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน คือ ส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ เป็นสถานศึกษา แหล่ง

เผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เกิดการบริการสุขภาพอนามัยที่ดี มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างกว้างขวางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล กล่าวคือ โรงพยาบาลศิริราชเป็นสถาบันอุดมศึกษาทางด้านการแพทย์และสาธารณสุข ซึ่งมีภารกิจในการจัดการศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตทางการแพทย์และสาธารณสุข ส่งเสริมและผลิตผลงานการวิจัย เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ เทคโนโลยีและผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ทาง การแพทย์ ให้บริการทางการแพทย์และทางวิชาการรวมทั้งรณรงค์และชี้นำสังคมด้านสุขภาพอนามัย เพื่อพัฒนาสาธารณสุขของประเทศ และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย โดยให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาและวิจัย เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้เป็นลำดับแรก ส่วนงานบริการทางการแพทย์ที่จัดให้มีนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา และการถ่ายทอดเทคโนโลยีไปสู่ระบบบริการสุขภาพของประเทศ

เนื่องจากโรงพยาบาลศิริราชเป็นองค์กรทางการแพทย์ จำนวนบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชมีจำนวนมาก มีหน่วยงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพราะถือว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด ในองค์กร เป็นสิ่งจำเป็นในการจัดการภาระหน้าที่ต่างๆ ในองค์กร เป็นหนึ่งในกลยุทธ์หลักที่สนับสนุนองค์กรที่เพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร โดยดูแลพวกเขาขณะที่มาทำงาน ไม่ให้แตกต่างจากเมื่อพวกเขาอยู่บ้าน ซึ่งอาจทำให้พวกเขาารู้สึกว่า องค์กรคืนกลับผลกำไรให้บุคลากรเสมือนเป็นเพื่อน เป็นครอบครัวเดียวกัน เช่น จัดสวัสดิการหอพัก รถรับส่งบุคลากร การจัดทัศนศึกษาปีละครั้ง

3. บทบาทหน้าที่ของพยาบาลฉบับใหม่

การพยาบาล ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2540 มาตรา 3 หมายถึง การกระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับ การดูแลและการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล

หน้าที่สำคัญของพยาบาล คือ การให้การดูแลผู้ป่วยโดยตรงเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับความสุขสบายทั้งด้านร่างกาย จิตใจ หายจากโรค ป้องกันการลุกลามของโรคและการฟื้นฟูสภาพ รวมทั้งพยาบาลต้องทำหน้าที่ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในทีมสุขภาพด้วย งานการพยาบาลเป็นงานที่ยุ่ยากซับซ้อน ต้องขึ้นปฏิบัติงานพยาบาลเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง จำเป็นต้องขึ้นเวรเช้า เวรบ่าย เวรดึก ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียน ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูง ลักษณะของงานพยาบาลมีกิจกรรมหลายอย่างอยู่ในความรับผิดชอบ ตั้งแต่งานที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลโดยตรงและไม่เกี่ยวข้องกับงานพยาบาล จำเป็นต้องใช้หลักวิทยาศาสตร์จนถึงการพยาบาลอย่างยากที่ต้องอาศัยความรู้หลายด้านมาประกอบการให้พยาบาล

ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริการ ด้านการบริหาร ด้านวิชาการ และด้านการศึกษาวิจัย ซึ่งในบทบาททั้ง 4 ด้านนี้ จะมีสัดส่วนของงานมากน้อยตามระดับและตำแหน่งงาน พยาบาลจบใหม่มักมีบทบาทส่วนใหญ่ในงานด้านการบริการ มีการปฏิบัติงานที่มีกิจกรรมหลากหลายโดยใช้ทฤษฎีการพยาบาลและการวิจัย เป็นพื้นฐานในการให้การพยาบาลแบบองค์รวม เนื่องจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเป็นแหล่งศึกษา และผลิตผลงานทางวิชาการ พยาบาลจบใหม่จึงต้องมีบทบาทในด้านวิชาการ ด้านการศึกษาและวิจัย โดยมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานและการสร้างนวัตกรรมทางการพยาบาล จะต้องมีการพัฒนาตนเอง กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆรวมทั้งการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลอย่างเป็นพลวัตร

พยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช เป็นพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล รายละเอียดของหลักสูตรแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยถือว่าการศึกษภาคปฏิบัตินั้นเป็นหัวใจของการศึกษาพยาบาล เนื่องจากเป็นการผสมผสานระหว่างการนำความรู้ทางทฤษฎี ทักษะต่างๆเข้ามาใช้ในสถานการณ์จริง (ยูพดี ศรีพัฒนาสุวรรณ 2539: 27) นอกจากนี้ยังถือว่าเป็นการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่อาชีพ โดยทั่วไปแล้วการฝึกภาคปฏิบัติอาจแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ การฝึกในห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์หรือห้องปฏิบัติการพยาบาล การฝึกปฏิบัติในชั้นเรียนโดยใช้กรณีศึกษา หรือสถานการณ์จำลอง และการฝึกปฏิบัติประสบการณ์วิชาชีพด้วยการปฏิบัติงานกับผู้ป่วยในแหล่งปฏิบัติที่นั้นแทบจะเรียกได้ว่ามีอยู่ตลอดหลักสูตร 4 ปี ทั้งนี้ก็เพื่อให้นักศึกษาพยาบาลเหล่านี้สามารถปฏิบัติตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพได้ครบถ้วน ได้แก่ (สิริลักษณ์ ดันชัยสวัสดิ์ 2535: 19)

1. บทบาทด้านการรักษาในหอผู้ป่วยต่างๆ พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์โรค เนื่องจากพยาบาลเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด สามารถที่จะสังเกตอาการแรกเริ่มของผู้ป่วย อาการที่เปลี่ยนแปลงหลังจากได้รับการรักษา นอกจากนี้พยาบาลต้องปฏิบัติการต่างๆตามแผนการรักษาของแพทย์ เช่น ฉีดยาให้แก่ผู้ป่วย และในชุมชน พยาบาลยังมีบทบาทในด้านการคัดกรองโรคและรักษาโรคต่างๆ

2. บทบาทด้านการดูแล พยาบาลวิชาชีพจะมีบทบาทด้านนี้มากที่สุด จุดมุ่งหมายใหญ่ของบทบาทนี้คือ เพื่อเป็นการช่วยเหลือสนับสนุน ให้กำลังใจแก่ผู้ป่วย โดยคำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้ป่วยแต่ละบุคคลเป็นหลัก

3. บทบาทด้านสังคม พยาบาลวิชาชีพมีหน้าที่ในการช่วยลดความวิตกกังวลให้แก่ผู้ป่วย โดยเฉพาะผู้ป่วยที่ต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล ต้องพลัดพรากจากครอบครัว ต้องงดเว้นการปฏิบัติกิจวัตรต่างๆที่เคยปฏิบัติ

เมื่อสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร พยาบาลจบใหม่เหล่านี้ต้องใช้ทุนให้กับมหาวิทยาลัยเป็นระยะเวลา 2 ปี จึงเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช ซึ่งการบรรจุพยาบาลจบใหม่เข้าสังกัดแต่ละงานการพยาบาลขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละงานการพยาบาล เพื่อทดแทนพยาบาลลาออก หรือ โอนย้าย ในช่วงแรกเป็นการเตรียมความพร้อม โดยผู้รับผิดชอบโดยตรงคือ งานการพยาบาล กิจกรรมที่จัดช่วงนี้เรียกว่า เป็นการปฐมนิเทศในหอผู้ป่วย (ภยิตา อินทรประสงค์ 2539: 300-301) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พยาบาลจบใหม่ได้รู้จักกับสถานที่ใหม่และเพื่อร่วมงานใหม่ ได้ทราบระเบียบข้อบังคับต่างๆ ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรและการบริหาร ได้ทราบถึงหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ อันจะทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความผิดพลาดในการทำงานน้อย ได้รับการสอนทักษะต่างๆในการพยาบาล

ภายหลังการปฐมนิเทศ พยาบาลจบใหม่จะเข้าปฏิบัติงานจริงในหอผู้ป่วย ซึ่งโดยปกติจะมีระบบนิเทศงานทางวิชาการ โดยพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลรุ่นพี่ที่จับคู่กับพยาบาลจบใหม่ การนิเทศทางวิชาการนี้เป็นการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานและช่วยส่งเสริมให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน การนิเทศงานวิชาการนั้นอาจแบ่งได้เป็น 3 ระดับคือการให้คำแนะนำ ซึ่งหมายถึง การตัดสินใจให้กับพยาบาลจบใหม่ว่าควรปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์นั้น การแนะนำ หมายถึง การเสนอแนะแนวทางให้เลือกปฏิบัติ และการสอนงาน หมายถึง การทำให้ผู้เป็นตัวอย่างเพื่อจะได้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง (ภยิตา อินทรประสงค์ 2539: 308)

พยาบาลจบใหม่ต้องปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตของบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ เช่นเดียวกับพยาบาลวิชาชีพประจำการทั่วไป การเปลี่ยนแปลงบทบาทจากนักศึกษาพยาบาลมาเป็นพยาบาลประจำการต้องเผชิญกับความวิตกกังวลและความเครียดสูง เนื่องจากต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพสิ่งแวดล้อมในวิชาชีพพยาบาลเช่น สถานที่ทำงานใหม่มีอิทธิพลที่จะทำให้พยาบาลจบใหม่เหล่านี้ซ็อกได้จากการนึกเปรียบเทียบความแตกต่างของที่ทำงานใหม่ตามความเป็นจริงกับจินตนาการของตน โดยเฉพาะเมื่อสิ่งที่พบเจอไม่ตรงกับสถานที่ทำงานตามความคาดหวังของตน การต้องเผชิญกับภาวะวิกฤตของผู้ป่วย ปริมาณงานและภาระงานรับผิดชอบมาก รวมทั้งรู้สึกขาดความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ความคาดหวังและการเน้นความถูกต้องในการทำงาน ทำให้พยาบาลจบใหม่มีความรู้สึกว่าตนกำลังวังแล้วล้มลงเพราะต้องเริ่มต้นการทำงานด้วยเงินเดือนขั้นต่ำ แต่ที่ทำงานก็คาดหวังว่าน้องใหม่จะต้องทำงานได้รวดเร็วและเต็มศักยภาพเหมือนกับคนอื่นๆในที่ทำงาน ทำให้ความแตกต่างนี้ส่งผลต่อความเครียดของพยาบาลจบใหม่ที่สูงขึ้นและจากบรรยากาศ

ที่ทำงาน เช่น ความรุนแรงหรือความขัดแย้งของบุคคลในที่ทำงาน ทั้งที่แสดงออกมาหรือซ่อนเร้น ความไม่เป็นมิตรไว้ทำให้พยาบาลจบใหม่เหล่านี้พบปัญหาความเครียดและความวิตกกังวลในช่วงปีแรกของการทำงานจากสิ่งแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน

ในช่วงแรกของการทำงานสิ่งที่พยาบาลจบใหม่ต้องการมากกว่าเนื้อหาด้านการพยาบาลหรือการทำบทบาทพยาบาลคือเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมากพยาบาลจบใหม่มักพยายามทำงานด้วยความมั่นใจเนื่องจากยังไม่เข้าใจถึงสิ่งแวดล้อมต่างๆที่อยู่โดยรอบจึงต้องพยายามทำงานเฉพาะหน้าตามที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด พวกเขาไม่ได้ไม่สามารถทำในสิ่งที่ผู้มีประสบการณ์มากกว่าให้ความรู้ แต่พวกเขาไม่เข้าใจเนื่องจากอายุการทำงานที่ยังน้อย ในประเทศแคนาดามีงานวิจัยที่เป็นไปในทิศทางเดียวกับประเทศออสเตรเลียในเรื่อง พยาบาลจบใหม่มีความเครียด วิตกกังวล และรู้สึกผิดหวังในการได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานพยาบาล และสรุปว่าการเข้าใจในตนเองและการอยู่ในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ในช่วงแรกของการเป็นพยาบาลจบใหม่ นอกจากนี้การเตรียมความพร้อมของสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่มีการรองรับที่สอดคล้องกับพื้นฐานที่ต้องเรียนรู้อยู่แล้ว การให้ความรู้เมื่อทำงานจริงจึงควรให้ตามสถานะและมีขั้นตอน ส่วนด้านการเข้าใจภาวะผู้นำจะเพิ่มขึ้นหลังการทำงานแล้ว 6 เดือนและเพิ่มขึ้นตามระยะเวลา ด้านดัชนีการอยู่ในวิชาชีพพยาบาลจะเพิ่มขึ้นหากพวกเขาอยากอยู่กับองค์กรตั้งแต่ครั้งแรกที่เข้ามา และยังเพิ่มขึ้นหากได้รับพิจารณาพร้อมกับการเพิ่มเงินเดือน และความสุขจากการได้เลือกอาชีพของตนเอง (Cowin and Hennigstberger 2005: 59-70)

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้เป็นกลุ่มคนในยุค Generation Y ส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ในช่วง 21-22 ปี ซึ่งเป็นวัยรุ่นตอนปลายต่อวัยผู้ใหญ่ตอนต้น อยู่ในช่วงวัยเริ่มต้นการทำงานและสำเร็จการศึกษามาได้ไม่นานนัก มีความมุ่งมั่นและมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ในการทำงาน มีความสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มองว่า การศึกษาคือชีวิต หากไม่มีการเพิ่มพูนความรู้ก็ไม่มีค่าอะไร ดังนั้นอาชีพพยาบาลสำหรับคนรุ่นใหม่จึงถูกมองว่าสามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่าย ความต้องการที่อยู่ในงานระยะยาวจึงลดลง รวมถึงความผูกพันในอาชีพพยาบาล ที่คนรุ่นใหม่มองว่าความภาคภูมิใจของงานนั้นเปลี่ยนได้หากเขาไม่ได้ในสิ่งที่ต้องการ (Martin and Tulgan 2001, cited by Cowin and Hennigstberger 2005: 59-70)

Benner (1984: 13-38) ได้แบ่งระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพของพยาบาล สามารถแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ผู้อ่อนหัดหรือผู้เริ่มต้น (Novice) หมายถึง พยาบาลจบใหม่ที่เริ่มปฏิบัติงานถึง 1 ปี จึงยังเป็นผู้ที่ขาดประสบการณ์ในด้านต่างๆ อาจไม่เคยเผชิญสถานการณ์ปัญหาต่างๆในการปฏิบัติงานจริง ยังค้นหาตนเองและพยายามปรับตัวให้เข้ากับกฎที่คนรอบข้างสร้างขึ้น ทำงานโดย

ปราศจากเหตุผล ดังนั้นพยาบาลจบใหม่จึงมักมีความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมได้ดี เช่น การชั่งน้ำหนัก การวัดส่วนสูง การวัดอุณหภูมิ ซิพจร ความดันโลหิต การบันทึกน้ำเข้า – ออกจากร่างกายและการสังเกตสภาพของผู้รับบริการที่สามารถมองเห็นหรือวัดได้โดยไม่ต้องอาศัยประสบการณ์ นอกจากนั้นยังเป็นผู้ยึดถือตามกฎระเบียบเพียงอย่างเดียวโดยไม่ปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ อาจเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานได้ ทำงานเฉพาะตามบทบาทหน้าที่ของตน มีข้อจำกัดทางด้านความรู้ ความชำนาญ การปฏิบัติจากประสบการณ์มีเพียงความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และพื้นฐานการพยาบาล เนื่องจากการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องขึ้นกับความรู้ด้านทฤษฎีและการตัดสินใจของบุคคลด้วย ดังนั้นพยาบาลจบใหม่จึงต้องการความช่วยเหลือ สนับสนุนให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บริการที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังส่งผลให้ ผู้เริ่มต้นเหล่านี้เป็นพยาบาลที่มีความน่าเชื่อถือ มีความพึงพอใจในตนเองและประสบความสำเร็จในวิชาชีพอีกด้วย

ระดับที่ 2 ผู้เริ่มมีความก้าวหน้า (Advance Beginner) หมายถึง พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานที่เดิมเป็นเวลา 1 – 2 ปี และได้เรียนรู้จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น สามารถจัดการสถานการณ์ต่างๆภายใต้การนิเทศของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า พยาบาลในระดับนี้เป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติงานอย่างกว้างๆได้ เริ่มรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงาน มีความเข้าใจในเหตุผล กฎต่างๆ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันตามที่ได้เรียนรู้มาแต่ยังขาดประสบการณ์ และไม่สามารถเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละสถานการณ์ ส่งผลถึงการตัดสินใจและการเลือกปฏิบัติกิจกรรม พยาบาลกลุ่มนี้เป็นผู้ที่เริ่มมีความก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์น้อยเมื่อได้เผชิญสถานการณ์ที่แปลกใหม่ และยังเป็นผู้ที่ยึดมั่นในกฎระเบียบเหมือนขั้นผู้เริ่มต้นอีกด้วย

ระดับที่ 3 ผู้มีความสามารถ (Competent) หมายถึง พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานที่เดิมเป็นเวลา 2 – 3 ปี ผู้ที่ผ่านการดูแลผู้ป่วย มีความรู้ทางวิชาการในงาน มีความเข้าใจในเหตุผลของการปฏิบัติงานในระยะยาว สามารถวางแผนการต่างๆให้ได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจของทุกฝ่าย มีความเชื่อถือได้ กำกับดูแลให้คำแนะนำผู้อื่นในการทำงานได้ แสดงบทบาทอย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่นในการสอนกลยุทธ์ และสามารถจัดการกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้

อย่างไรก็ตามพยาบาลกลุ่มนี้ไม่สามารถเข้าใจสถานการณ์แบบองค์รวมและไม่สามารถบอกถึงสิ่งสำคัญที่สุดได้ ต้องได้รับการตอบสนองในเรื่องเวลารวมถึงได้รับการส่งเสริมด้านจิตสำนึก สิ่งที่เป็นนามธรรม และการไตร่ตรองอย่างระมัดระวังในด้านต่างๆเพื่อพัฒนาไปสู่ระดับความสามารถขั้นต่อไป

ระดับที่ 4 ผู้คล่องงาน (Proficient) หมายถึง พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในสถานที่เดิมเป็นเวลา 3 – 5 ปี เป็นผู้ที่มีความสามารถรับรู้สถานการณ์ทั้งหมดแบบองค์รวมซึ่งมี ประโยชน์ต่อการพิจารณาตัดสินใจจากประสบการณ์ที่ผ่านมา ทำให้พยาบาลกลุ่มนี้มีความเข้าใจใน เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างลึกซึ้ง สามารถสังเกตเห็นสิ่งผิดปกติส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้นและ มีความแม่นยำในการแก้ไขปัญหา เป็นผู้มีความรู้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกปฏิบัติแต่ละกิจกรรม รวมถึงการปรับปรุงแนวทางปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ การศึกษาตัวอย่างจาก กรณีศึกษาจะช่วยพัฒนาพยาบาลกลุ่มนี้ให้มีความเข้าใจในสถานการณ์ได้ดียิ่งขึ้นเป็นลำดับ

ระดับที่ 5 ผู้ชำนาญการ (Expert) หมายถึง พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในสถานที่เดิมมากกว่า 5 ปี เป็นผู้ที่มีความสามารถเป็นแหล่งความรู้ทางวิชาการสามารถรวมจุดที่ น่าสนใจต่างๆ ได้อย่างตรงประเด็น มีจิตสำนึกที่ดีจากปัญญาญาณ (intuition) จากประสบการณ์ที่ ผ่านมาเพื่อติดตามวิถีทางในการทำงานที่ตนรับรู้ว่าอะไรเหมาะสม พัฒนามุมมองและสร้าง วิสัยทัศน์ที่สามารถเป็นไปได้ วางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรในอนาคต เป็นผู้กำหนด นโยบายและมีการศึกษาหาความรู้อย่างไม่สิ้นสุด

จากผลการศึกษาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการ ปฏิบัติงาน เริ่มจากพยาบาลผู้เริ่มปฏิบัติงานใหม่ ที่ยึดหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และ มีการพัฒนาความสามารถเป็นลำดับ จนถึงระดับชำนาญการในการปฏิบัติงานทางคลินิก ทำให้ ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งเป็นพยาบาลจบใหม่ที่เริ่ม ปฏิบัติงาน ถึง 1 ปี เนื่องจากพยาบาลจบใหม่มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากนักศึกษามาเป็นพยาบาล เป็นการเปลี่ยนบทบาทจากคนภายนอกองค์กรมาเป็นคนภายในองค์กรเป็นการปรับตัวทางสังคมแต่ ละคนต้องเรียนรู้เรื่องงาน ที่มีความรับผิดชอบสูง ปริมาณงานและภาระงานมาก และลักษณะงาน ต้องเผชิญกับอาการผู้ป่วยที่มีความรุนแรง การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมเช่น สถานที่ทำงาน เทคโนโลยีต่างๆของเครื่องมือเครื่องใช้ การปรับตัวให้เข้ากับสังคมในที่ทำงาน และพฤติกรรมที่ ควรกระทำเพื่อการก้าวเข้าสู่การเป็นสมาชิกในสังคมนั้น ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจว่าพยาบาล จบใหม่มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับใด ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการพยาบาล และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารวิชาการและงานวิจัยเกี่ยวกับ บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โดยมีผู้ศึกษาปัจจัยด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิภาคที่

พักอาศัย สังกัดงานการพยาบาล ประเภทหอผู้ป่วย และบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศไว้ดังนี้

4.1 เพศ เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2546: 95) กล่าวว่าเพศหญิงมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ความแตกต่างทางเพศ ทำให้ความสนใจด้านงานแตกต่างกัน และเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย จากการศึกษาของ พรทิพย์ อุ่นโกมล (2532: 74) พบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สุพัตรา จึงสง่าสม (2541:36) กล่าวว่า ลักษณะของเพศชายมีการริเริ่มสร้างสรรค์วิเคราะห์แยกแยะ มีความมั่นใจในตนเองมากกว่าเพศหญิง แต่เพศชายก็จะสมยอมหรือจำนนต่อกฎเกณฑ์ต่างๆ ได้น้อยกว่าเพศหญิงและการศึกษาของ นรินทร์ สังข์รักษา (2536: 81) พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลเพศหญิงมีสภาพขวัญกำลังใจดีกว่าผู้ชายในการปฏิบัติงานที่สถานีอนามัยในจังหวัดนครปฐม

4.2 อายุ มีผลต่อการปรับตัวเนื่องจากคนในวัยต่างกัน ย่อมมีความต้องการแตกต่างกัน สมศักดิ์ เผ่าสอน (2528: 29) ได้กล่าวว่า ในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเกี่ยวกับเรื่องอายุในเรื่องการยอมรับสิ่งใหม่ๆ iva กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี จะมีการรับสิ่งใหม่ๆ ได้เร็วกว่ากลุ่มคนที่มีอายุเกิน 50 ปีขึ้นไป ซึ่งประภา เชื้อภักดี (2526: 47) กล่าวว่าผู้ที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จึงมีผลต่อการปฏิบัติงานทั้งทางด้านความมั่นใจ การตัดสินใจและยังไม่มี ความชำนาญในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุจินต์ วิจิตรกาญจน์และคณะ (2538: 11-23) พบว่าพยาบาลที่มีอายุโต จะสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดีกว่าพยาบาลอ่อนอายุโตโดยอาศัยประสบการณ์

4.3 สถานภาพสมรส บุคคลที่สมรสแล้วมีหน้าที่ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งหากบรรยากาศในครอบครัวเต็มไปด้วยความสัมพันธ์ที่ดี มีความรัก ความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน สมาชิกในครอบครัวก็จะมีส่วนในการช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษาแก่กันและกันได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้น หากในครอบครัวมีสัมพันธ์ภาพที่ไม่ดีต่อกัน จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ความสามารถของบุคคลในการแก้ไขปัญหา การปรับตัวในงานอาชีพลดลง (Mcconnell 1982:111) ซึ่งการศึกษาของ สมสมัย สุธีรสานต์ (2544: 27-39) พบว่าพยาบาลที่มีสถานภาพโสดมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่ เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้สติปัญญา แรงงาน และความรับผิดชอบสูงในการทำงานเป็นผลัดเข้า บ่าย ดึก ซึ่งเป็นเวลาไม่ปกติในชีวิตครอบครัว ทำให้พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่พึงพอใจในงานน้อยกว่าพยาบาลที่มีสถานภาพโสด ซึ่งมีกำลัง

กายสติปัญญา และเวลาเป็นอิสระ สามารถทุ่มเทให้กับการทำงานได้มากกว่าซึ่งสอดคล้องกับชมชื่น สมประเสริฐ (2542: 136) ที่พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐครอง สถานภาพเป็นโสดในอัตราส่วนที่สูงกว่าและพบว่า พยาบาลที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจในอาชีพ มากกว่าพยาบาลที่เป็นโสด ครอบครัวเป็นแหล่งของความสุข ความรักและปัญญาที่มีการสนับสนุน ซึ่งกันและกันช่วยให้ความเครียดลดน้อยลง ก่อให้เกิดวุฒิภาวะทางอารมณ์มากขึ้น ไม่รบกวนการทำงาน ทำให้มีเหตุผลไม่หวั่นไหว ทำงานด้วยสติปัญญาที่สุขุมรอบคอบและสอดคล้องกับการศึกษาของวัลย์พร ชววัฒนางศ์ (2546: บทคัดย่อ) พบว่า สถานภาพสมรสคู่มีผลต่อการปรับตัวของพยาบาลตำรวจวิชาชีพต่อระบบมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาลตำรวจ

4.4 ภูมิลาเนา มีผลต่อการปรับตัวหรือไม่ มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับภูมิลาเนาไว้ดังนี้ ภาวิณี สุทธิพิเชษฐภักดิ์ (2545: บทคัดย่อ) พบว่า นักศึกษาพยาบาลที่มีภูมิลาเนาอยู่ต่างจังหวัดมีการปรับตัวมีการปรับตัวดีกว่านักศึกษาพยาบาลที่มีภูมิลาเนากรุงเทพและปริมณฑล แต่การศึกษาของ นิภาพร อารีย์ (2548: บทคัดย่อ) พบว่า พยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิลาเนาต่างกันมีการปรับตัวไม่แตกต่างกัน

4.5 ที่พักอาศัย เป็นสวัสดิการของหน่วยงานที่ให้กับบุคลากรซึ่งจากการศึกษาของพัทธภรณ์ จินกุล (2547: 71) พบว่าพยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าการที่ตนได้รับนั้นเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน แต่รู้สึกว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับยังไม่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติเท่าที่ควร กับการศึกษาของ สุดารัตน์ แก้วกาญจนรัตน์ (2542: บทคัดย่อ) พบว่า สัมพันธภาพในการทำงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลในการดำเนินงานบริหารเพื่อคุณภาพที่องค์กร

4.6 สังคังงานการพยาบาล เป็นการบ่งบอกลักษณะงานของพยาบาลจบใหม่ จากการศึกษาของ วิมล คะมา (2546: 100) พบว่าแผนกการพยาบาลที่พยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐปฏิบัติงานอยู่มากคือ แผนกการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์ โดยการพยาบาลส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติเป็นการพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป ซึ่งการศึกษาของลิลิต ศิริทรัพย์จันท์ (2540: บทคัดย่อ) พบว่า พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ที่ปฏิบัติงานในแผนกต่างกัน มีการปรับตัวในวิชาชีพไม่แตกต่างกัน จากการศึกษาของนิโรบล กนกสุนทรรัตน์ (2540: 259) พบว่า การปฏิบัติงานในการพยาบาลผู้ป่วยหนักหรือผู้ป่วยวิกฤต สถานการณ์ความเครียดหนึ่งที่พบในพยาบาลจบใหม่เช่นเดียวกับการศึกษาของPettersson et al. and Kundi et al. (1995, อ้างถึงใน ลิลิต ศิริทรัพย์ จันท์ 2540: 22) พบว่า แผนกที่ปฏิบัติงานมีผลต่อความเครียด และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเครียด มีการหมุนเวียนของบุคคลในแผนกมาก ทำให้ต้องมีการทดแทนอัตรากำลังอยู่เสมอ

4.7 ประเภทหอผู้ป่วย เป็นการบ่งบอกหน่วยงานในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โดยมีผู้ศึกษาเกี่ยวหอผู้ป่วย ดังนี้ วิมล คมะมา (2546: 100) พบว่าพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐปฏิบัติงานอยู่มากเป็นการพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป และการศึกษาของนิภาพร อารีย์ (2548: บทคัดย่อ) พบว่า พยาบาลจบใหม่ที่ทำงานในหอผู้ป่วยสามัญ มีการปรับตัวดีกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ทำงานในห้องผ่าตัด และพยาบาลจบใหม่ที่ทำงานในหอผู้ป่วยหนักและหอผู้ป่วยสามัญ มีแรงจูงใจในการทำงานดีกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ทำงานห้องผ่าตัด

4.8 บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ มีผู้ศึกษาพบว่า มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ ปวีณา สินธุปิ่น (2546: 56) พบว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของผู้ใช้วิชาชีพบัญชีในหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนพบว่า มีคะแนนอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และการศึกษาของวลัยลักษณ์ ปฐมรังษิยังกุล (2545: บทคัดย่อ) พบว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อาชว์บารมี ฤปะติวงศ์ (2547: 74) พบว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่ามีคะแนนอยู่ในระดับสูง และบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อำเภอเมืองเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับการศึกษาของศุภนารี เกษมมมาลา (2545: บทคัดย่อ) พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 161 คน พยาบาลวิชาชีพมีการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 126.81 พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในระบบกะที่แตกต่างกันมีความเห็นห่างทางสังคม การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศแตกต่างกัน ในขณะที่ความห่างเหินทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ โดยความห่างเหินทางสังคม การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว พบว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ เป็นความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ก่อให้เกิดการพัฒนาด้านความรู้และทักษะตลอดจนแรงจูงใจในการทำงานเพื่อองค์กรและผู้รับบริการในองค์กรด้วย ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีแนวความคิดที่จะศึกษาเรื่อง บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช เพื่อให้ได้ทราบถึงระดับบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ สามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารใช้ในการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช

2. ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นพยาบาลจบใหม่ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลในปีการศึกษา 2552 และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชไม่เกิน 1 ปี จำนวน 223 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นตัวอย่างในการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ที่พักอาศัย ประเภทงานการพยาบาลและหน่วยงาน

ส่วนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช แบบวัดประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 33 ข้อ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว (Trait Resilience Scale, TRC) ซึ่งประกอบไปด้วยจำนวนข้อคำถามให้เลือกทั้งหมด 18 ข้อ

ตอนที่ 2 บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม (State Resilience Scale, SRC) ซึ่งประกอบด้วยจำนวนข้อคำถามให้เลือกทั้งหมด 15 ข้อ

ในส่วนที่ 2 มีคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช ว่าอยู่ในระดับใด โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ซึ่งใช้มาตราประเมินของข้อคำถาม

เป็นแบบ 5 ระดับข้อคำถามจะช่วยให้ทราบลักษณะบุคลิกภาพในช่วงที่เป็นเด็ก และลักษณะบุคลิกภาพในปัจจุบัน โดยคะแนนที่ให้ออกมาในการตอบคำถามมีดังนี้

ระดับของความเห็นด้วย	ระดับคะแนน	
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
เฉยๆ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

เมื่อได้ข้อมูลในส่วนที่ 2 แล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลการให้คะแนนตอบแบบสอบถามของพยาบาลจบใหม่มาหาระดับบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศและแปลผลระดับบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ดังนี้คือ

1. บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศโดยรวม มีข้อคำถามรวมจากบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว (Trait Resilience Scale, TRC) และบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม (State Resilience Scale, SRC)

จำนวน 33 ข้อ สามารถแบ่งเกณฑ์การแปลผลคะแนนออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|------------|-------|--------------------------------------------------|
| สูงกว่า 99 | คะแนน | มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศสูง |
| 67 – 99 | คะแนน | มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศปานกลาง |
| ต่ำกว่า 67 | คะแนน | มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศต่ำ |

2. บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว (Trait Resilience Scale, TRC) มีข้อคำถาม 18 ข้อ สามารถแบ่งเกณฑ์การแปลผลคะแนนออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|------------|-------|--------------------------------------------------|
| สูงกว่า 54 | คะแนน | มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศสูง |
| 37 – 54 | คะแนน | มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศปานกลาง |
| ต่ำกว่า 37 | คะแนน | มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศต่ำ |

3. บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม (State Resilience Scale, SRC) มีข้อคำถาม 15 ข้อ สามารถแบ่งเกณฑ์การแปลผลคะแนนออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

การแปลผลคะแนน

สูงกว่า 45 คะแนน มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศสูง

31 –45 คะแนน มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศปานกลาง

ต่ำกว่า 31 คะแนน มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศต่ำ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ภูมิลำเนา ที่พักอาศัย ประเภทงานการพยาบาลและหน่วยงาน

ส่วนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ โดยจะศึกษาบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว (Trait Resilience Scale) โดยวัดข้อมูลในช่วงที่เป็นเด็ก และจะศึกษาบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม (State Resilience Scale) โดยวัดข้อมูลในช่วงปัจจุบัน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ แบบวัดบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช ทั้งนี้รายละเอียดในแบบสอบถามนั้นอ้างอิงแบบทดสอบบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ของศุภนารี เกษมมาลาซึ่งได้ขออนุญาตและได้รับอนุญาตเรียบร้อยแล้ว มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว (Trait resilience scale) ได้เท่ากับ 0.75 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากสิ่งแวดล้อมเนื่องจากสิ่งแวดล้อม (State resilience scale) ได้เท่ากับ 0.73

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีขั้นตอนในการขออนุมัติและวิธีการเตรียม โครงการวิจัย ดังนี้

1. นำโครงร่างการค้นคว้าอิสระพร้อมเอกสารประกอบการขออนุมัติเสนอคณบดี คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เพื่อขออนุมัติในการเก็บข้อมูล

2. นำเสนอโครงร่างการค้นคว้าอิสระพร้อมเอกสารประกอบการขออนุมัติต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เพื่อขออนุมัติ

3. เอกสารประกอบการขออนุมัติ ดังนี้

3.1 แบบเสนอโครงการวิจัย เพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน (Submission form) 4 ชุด

3.2 โครงร่างการค้นคว้าอิสระที่ผ่านการสอบปกป้องแล้ว (Proposal) แล้ว

3.3 ประวัติส่วนตัว

3.4 ประวัติอาจารย์ที่ปรึกษา

3.5 เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย 4 ชุด

3.6 แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย 4 ชุด

3.7 เอกสารขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

4. นำเอกสารที่รับรองโครงการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน เสนอต่อรองคณบดีฝ่ายวิจัย เพื่อขอเอกสารอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและเสนอต่อหัวหน้าหน่วยวิจัยฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช เพื่อขออนุมัติดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรถึงคณบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขออนุญาตในการเก็บข้อมูลการวิจัยพร้อมเอกสารประกอบการขออนุมัติในการวิจัย จำนวน 4 ชุดเพื่อประกอบการพิจารณา

2. หลังจากได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลได้เอกสารรับรองโครงการจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลและหนังสืออนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากรองคณบดีฝ่ายวิจัย เสนอต่อหัวหน้าหน่วยวิจัย ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

3. นำแบบสอบถาม เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยใส่ซองเอกสารปิดผนึก โดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม และนำไปให้เจ้าหน้าที่หน่วยวิจัย ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบแจกไปยังหน่วยงานต่างๆ

4. รอรับแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนโดยนำกล่องรับแบบสอบถามวางไว้ที่ฝ่ายการพยาบาล ระยะเวลาในการเก็บและแจกแบบสอบถามคือ 21 วัน ระหว่างวันที่ 11 มกราคม พ.ศ.2553 ถึงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามมาดำเนินการดังนี้

1. ทำคู่มือลงรหัส

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

3. ลงรหัสข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

SPSS/PC (Statistical Package for the Social Sciences) กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้บรรยายลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ที่พักอาศัย ประเภทงานการพยาบาล หน่วยงานและบรรยายลักษณะ บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้มีความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้มีความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช โดยเก็บข้อมูลจากพยาบาลจบใหม่ ปีพ.ศ. 2552 ที่ทำงานในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 223 คน เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะเวลา 3 สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 11 มกราคม พ.ศ.2553 ถึงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ครบถ้วนเพื่อนำมาวิเคราะห์ผลการวิจัย จำนวน 206 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.38 จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการ ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัดบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้มีความเป็นเลิศ โดยคำนวณความเที่ยงของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (Cronbach's Alpha Coefficient) จากแบบสอบถาม 206 ฉบับ ได้ค่าโดยรวมเท่ากับ 0.89 โดยค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้มีความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว (Trait resilience scale) ได้เท่ากับ 0.82 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้มีความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม (State resilience scale) ได้เท่ากับ 0.83 ซึ่งได้นำเสนอผลการศึกษาเป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ที่พักอาศัย สังกัดงานการพยาบาล และประเภทหอผู้ป่วย (แสดงไว้ในตารางที่ 1)

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้มีความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช (แสดงไว้ในตารางที่ 2-10)

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 206 คน จำแนกตามลักษณะทั่วไป

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (คน) (N = 206)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	198	96.12
ชาย	8	3.88
อายุ		
20-25 ปี	192	93.20
26-30 ปี	13	6.31
31-35 ปี	1	0.49
สถานภาพสมรส		
โสด	204	99.02
แต่งงาน	1	0.49
ม้าย ,หย่า	1	0.49
ภูมิลำเนา		
ภาคกลาง	76	36.89
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	62	30.10
ภาคเหนือ	43	20.87
ภาคใต้	25	12.14

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (คน) (N = 206)	ร้อยละ
ที่พักอาศัย		
ที่พักซึ่งองค์กรจัดให้	69	33.50
เช่าที่พักอยู่คนเดียว	62	30.10
เช่าที่พักอยู่กับเพื่อน	58	28.15
บ้านของพ่อแม่	14	6.80
บ้านญาติ	3	1.45
สังกัดงานการพยาบาล		
งานการพยาบาลอายุรศาสตร์ และจิตเวชศาสตร์	42	20.39
งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์	33	16.02
งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	32	15.54
งานการพยาบาลสูติศาสตร์ นรีเวชวิทยา	30	14.56
งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก	16	7.77
งานการพยาบาลผ่าตัด	15	7.28
งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ	11	5.34
งานการพยาบาลรังสีวิทยา	9	4.37
งานการพยาบาลปฐมภูมิ	8	3.88
งานการพยาบาลจักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา	6	2.91
งานการพยาบาลระบบหัวใจและหลอดเลือด	4	1.94

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (คน) (N = 206)	ร้อยละ
ประเภทหอผู้ป่วย		
สามัญ	90	43.69
พิเศษ	33	16.02
หออภิบาลผู้ป่วยหนัก	28	13.59
ผู้ป่วยนอก	27	13.11
ผ่าตัด	15	7.28
เฉพาะทาง	13	6.31

จากตารางที่ 1 พบว่าพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราชที่ศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 206 คน พบว่าพยาบาลจบใหม่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน (ร้อยละ 96.12) มีอายุระหว่าง 20-25 ปีจำนวน 192 คน (ร้อยละ 93.20) รองลงมาคืออายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 6.31) ส่วนกลุ่มอายุ 31-35 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.49) ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 204 คน (ร้อยละ 99.02) มีภูมิลำเนาภาคกลาง จำนวน 76 คน (ร้อยละ 36.89) รองลงมาคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 62 คน (ร้อยละ 30.10) ส่วนภูมิลำเนาภาคใต้มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 25 คน (ร้อยละ 12.14) พักอาศัยซึ่งองค์กรจัดให้ จำนวน 69 คน (ร้อยละ 33.50) รองลงมาคือ เช้าที่พักอยู่คนเดียว จำนวน 62 คน (ร้อยละ 30.10) และพักอาศัยบ้านญาติมีจำนวนน้อยที่สุด 3 คน (ร้อยละ 1.45) สังกัดงานการพยาบาลอายุรศาสตร์ และจิตเวชศาสตร์ จำนวน 42 คน (ร้อยละ 20.39) รองลงมาคือ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ จำนวน 33 คน (ร้อยละ 16.02) และสังกัดงานการพยาบาลระบบหัวใจและหลอดเลือด จำนวนน้อยที่สุด 4 คน (ร้อยละ 1.94) ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในหอผู้ป่วยสามัญ จำนวน 90 คน (ร้อยละ 43.69) รองลงมาคือ หอผู้ป่วยพิเศษ จำนวน 33 คน (ร้อยละ 16.02) และทำงานในหอผู้ป่วยเฉพาะทางน้อยที่สุด จำนวน 13 คน (ร้อยละ 6.31)

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 206 คน

บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช	Mean	S.D.	ระดับ
1. บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศโดยรวม	4.07	0.65	สูง
2. บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว	3.93	0.66	สูง
3. บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม	4.20	0.63	สูง

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราชมีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 แสดงว่าพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราชมีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศโดยรวม อยู่ในระดับสูง บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 และจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 แสดงว่าพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราชมีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช เรียงตามคะแนน (n = 206)

บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช	Mean	S.D.	ระดับ
1. พ่อแม่ให้ความใส่ใจฉันมาก	4.51	0.68	สูง
2. เวลาที่ฉันไม่สบายใจหรือมีปัญหา ก็มักจะมีบางคนที่ฉันสามารถปรึกษาได้	4.40	0.62	สูง
3. ครอบครัวมีความคาดหวังในตัวฉันสูง	4.24	0.71	สูง
4. ฉันประสบความสำเร็จในโรงเรียน	4.14	0.63	สูง
5. ฉันไม่ละความพยายามในการปฏิบัติงานจนกว่าฉันจะประสบความสำเร็จ	4.11	0.62	สูง
6. ฉันเผชิญกับอุปสรรคที่สร้างความเครียดให้และได้เรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหานั้น	4.03	0.56	สูง
7. ฉันมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นกับผู้ใหญ่	4.02	0.65	สูง
8. พ่อแม่ของฉันบอกฉันว่า ฉันเป็นคนนิสัยดีและวางตัวสบายๆ	3.97	0.72	สูง
9. ฉันคิดหาวิธีที่มีประสิทธิภาพในการจัดการกับปัญหา	3.89	0.58	สูง
10. ฉันรู้สึกว่าคุณจะกลับกลายเป็นดีเมื่ออยู่ในภาวะยากลำบาก	3.85	0.60	สูง
11. ฉันทำสิ่งต่างๆอย่างกระฉับกระเฉงในการช่วยเหลือผู้อื่น	3.83	0.63	สูง
12. ฉันเชื่อตัวเอง	3.83	0.56	สูง
13. ฉันรู้สึกว่าคุณเข้าใจตนเอง	3.81	0.69	สูง
14. ฉันถูกคาดหวังว่าจะเป็นคนคอยช่วยเหลือผู้อื่น	3.78	0.70	สูง
15. ฉันรู้วิธีวางแผนสำหรับอนาคต	3.73	0.61	สูง
16. ฉันสงบสติอารมณ์ได้แม้จะอยู่ในภาวะที่มีปัญหายุ่งยาก	3.65	0.68	สูง
17. คนอื่นๆมักมีความสุขเมื่อได้พบเห็นฉัน	3.52	0.61	สูง
18. คนอื่นๆมองว่าฉันเป็นคนต้นตัวและกระฉับกระเฉง	3.51	0.94	สูง
โดยรวม	3.93	0.66	สูง

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราชมีบุคลิกภาพการปรับตัว เพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัวโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.93 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับได้แก่ พ่อแม่ให้ความใส่ใจใจนั้นมาก มีค่าเฉลี่ย 4.51 เวลาที่ฉันไม่สบายใจหรือมีปัญหา ก็มักจะมึบบางคนที่ฉันสามารถปรึกษาได้ มีค่าเฉลี่ย 4.40 ครอบครัวมีความคาดหวังในตัวฉันสูง มีค่าเฉลี่ย 4.24 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือคนอื่น ๆ มองว่าฉันเป็นคนตื่นตัวและกระฉับกระเฉง มีค่าเฉลี่ย 3.93

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ จากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อมของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช เรียงตามคะแนน (n = 206)

บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัย เนื่องจากสิ่งแวดล้อมของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช	Mean	S.D.	ระดับ
1. ข้าพเจ้ามีคนที่ข้าพเจ้ารัก	4.78	0.42	สูง
2. ข้าพเจ้าอยากประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำ	4.70	0.51	สูง
3. ข้าพเจ้าสามารถพึงครอบครัวของข้าพเจ้าได้ในยามจำเป็น	4.59	0.56	สูง
4. ข้าพเจ้ามีคนที่ไม่ได้อยู่บ้านเดียวกันซึ่งข้าพเจ้าสามารถเล่าปัญหาหรือความรู้สึกของข้าพเจ้าได้	4.51	0.68	สูง
5. ข้าพเจ้าเชื่อว่าสิ่งต่างๆจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี	4.25	0.56	สูง
6. ข้าพเจ้ารู้สึกที่ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่ออกมา	4.22	0.61	สูง
7. ข้าพเจ้าชอบตัวเอง	4.11	0.72	สูง
8. ข้าพเจ้าวางแผนก่อนทำสิ่งต่างๆ	4.10	0.69	สูง
9. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะลองทำสิ่งใหม่ๆ	4.09	0.69	สูง
10. ข้าพเจ้ามีคนที่ข้าพเจ้าอยากเป็นเหมือนเขา(เป็นแบบอย่าง)	4.08	0.67	สูง
11. ข้าพเจ้าสามารถมุ่งความสนใจไปทำงานและอยู่กับงานนั้นได้	4.06	0.51	สูง
12. ข้าพเจ้าได้รับคำชมในสิ่งที่ข้าพเจ้าทำด้วยตนเอง	3.96	0.60	สูง
13. ข้าพเจ้าเป็นคนมีอารมณ์ขัน	3.93	0.75	สูง
14. ข้าพเจ้าทำแต่สิ่งดีๆที่ทำให้คนอื่นชื่นชมข้าพเจ้า	3.90	0.76	สูง
15. ข้าพเจ้ามีศรัทธาในผู้สูงส่ง	3.73	0.66	สูง
โดยรวม	4.20	0.63	สูง

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราชมีบุคลิกภาพการปรับตัว เพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.20 โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับได้แก่ ข้าพเจ้ามีคนที่ข้าพเจ้ารัก มีค่าเฉลี่ย 4.78 ข้าพเจ้าอยากประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำ มีค่าเฉลี่ย 4.70 ข้าพเจ้าสามารถพึ่งครอบครัวของข้าพเจ้าได้ในยามจำเป็น มีค่าเฉลี่ย 4.59 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้าพเจ้ามีศรัทธาในผู้สูงส่ง มีค่าเฉลี่ย 3.73

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามเพศ (n = 206)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ			
		จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว		จากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม	
		Mean	ระดับ	Mean	ระดับ
เพศหญิง	198	72.50	สูง	61.00	สูง
ชาย	8	70.71	สูง	63.09	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่าพยาบาลจบใหม่เพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัวสูงกว่าเพศชาย ($\bar{x} = 72.50$, $\bar{x} = 70.71$ ตามลำดับ) สำหรับคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อมนั้น พบว่าพยาบาลจบใหม่เพศชายมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง ($\bar{x} = 63.09$, $\bar{x} = 61.00$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่
โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามอายุ (n = 206)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ			
		จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว		จากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม	
		Mean	ระดับ	Mean	ระดับ
อายุ					
20-25 ปี	192	70.84	สูง	62.97	สูง
26-30 ปี	13	69.69	สูง	63.69	สูง
31-35 ปี	1	73.00	สูง	61.00	สูง

จากตารางที่ 6 บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราชจำแนกตามอายุ พบว่า

คะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของพยาบาลจบใหม่ในช่วงอายุ 31-35 ปี มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 73.00$) รองลงมาคือ ในช่วงอายุ 20-25 ปี ($\bar{x} = 70.84$) โดยพยาบาลจบใหม่ในช่วงอายุ 26-30 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 69.69$)

สำหรับ คะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม นั้นพบว่าช่วงอายุ 26-30 ปี มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 63.69$) รองลงมาคือ ในช่วงอายุ 20-25 ปี ($\bar{x} = 62.97$) โดยพยาบาลจบใหม่ในช่วงอายุ 31-35 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 61.00$)

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่
โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามสถานภาพสมรส (n = 206)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ			
		จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว		จากลักษณะนิสัยเนื่องจาก สิ่งแวดล้อม	
		Mean	ระดับ	Mean	ระดับ
สถานภาพสมรส					
โสด	204	70.78	สูง	63.00	สูง
แต่งงาน	1	68.00	สูง	64.00	สูง
ม่าย ,หย่า	1	74.00	สูง	63.00	สูง

จากตารางที่ 7 บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาล
ศิริราชจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

คะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของ
พยาบาลจบใหม่ที่มีสถานภาพสมรสม่าย ,หย่า มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 74.00$) รองลงมาคือ มี

สถานภาพโสด ($\bar{x} = 70.78$) คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานภาพแต่งงาน ($\bar{x} = 68.00$)

สำหรับคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัย
เนื่องจากสิ่งแวดล้อม นั้นพบว่า พยาบาลจบใหม่ที่มีสถานภาพแต่งงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} =$
64.00) และพยาบาลจบใหม่ที่มีสถานภาพม่าย, หย่า และ สถานภาพสมรสโสดมีคะแนนเฉลี่ยที่
เท่ากัน ($\bar{x} = 63.00$)

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่
โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามภูมิลำเนา (n = 206)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ			
		จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว		จากลักษณะนิสัยเนื่องจาก สิ่งแวดล้อม	
		Mean	ระดับ	Mean	ระดับ
ภูมิลำเนา					
ภาคกลาง	76	70.31	สูง	62.65	สูง
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	62	71.35	สูง	63.41	สูง
ภาคเหนือ	43	71.37	สูง	63.23	สูง
ภาคใต้	25	69.30	สูง	62.72	สูง

จากตารางที่ 8 บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาล
ศิริราชจำแนกตามภูมิลำเนาพบว่า

คะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของ
พยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิลำเนาภาคเหนือมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 71.37$) รองลงมาคือ พยาบาล
จบใหม่ที่มีภูมิลำเนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($\bar{x} = 71.35$) และภาคใต้มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด
($\bar{x} = 69.30$)

สำหรับคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจาก
สิ่งแวดล้อม นั้นพบว่า พยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีคะแนนเฉลี่ย
สูงที่สุด ($\bar{x} = 63.41$) รองลงมาคือพยาบาลจบใหม่ที่มีภูมิลำเนาภาคเหนือ ($\bar{x} = 63.23$) และภาคกลาง
มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 62.65$)

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่
โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามที่พักอาศัย (n = 206)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ			
		จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว		จากลักษณะนิสัยเนื่องจาก สิ่งแวดล้อม	
		Mean	ระดับ	Mean	ระดับ
ที่พักอาศัย					
ที่พักซึ่งองค์กรจัดให้	69	70.14	สูง	62.14	สูง
เช่าที่พักอยู่คนเดียว	62	70.54	สูง	63.08	สูง
เช่าที่พักอยู่กับเพื่อน	58	71.70	สูง	64.00	สูง
บ้านของพ่อแม่	14	72.21	สูง	63.64	สูง
บ้านญาติ	3	66.00	สูง	59.66	สูง

จากตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากของพยาบาลจบใหม่
โรงพยาบาลศิริราชจำแนกตามที่พักอาศัย พบว่า

คะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพการปรับตัวสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว พยาบาล
จบใหม่ที่พักอาศัยอยู่บ้านของพ่อแม่ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 72.21$) รองลงมาคือ พักอาศัยอยู่
กับเพื่อน ($\bar{x} = 71.70$) โดยพยาบาลจบใหม่ที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ พักอาศัยอยู่บ้านญาติ ($\bar{x} =$
66.00)

สำหรับคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจาก
สิ่งแวดล้อมพบว่า พยาบาลจบใหม่ที่พักอาศัยโดยเช่าอยู่กับเพื่อน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} =$
64.00) รองลงมาคือ พักอาศัยอยู่บ้านของพ่อแม่ ($\bar{x} = 63.64$) และกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ
พยาบาลจบใหม่ที่พักอาศัยอยู่บ้านญาติ ($\bar{x} = 59.66$)

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่
โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามสังกัดงานการพยาบาล (n = 206)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ			
		จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว		จากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม	
		Mean	ระดับ	Mean	ระดับ
สังกัดงานการพยาบาล					
งานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์	42	68.66	สูง	61.83	สูง
งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์	33	73.00	สูง	64.78	สูง
งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	32	72.09	สูง	63.28	สูง
งานการพยาบาลสูติศาสตร์ นรีเวชวิทยา	30	70.23	สูง	62.53	สูง
งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก	16	71.25	สูง	64.62	สูง
งานการพยาบาลผ่าตัด	15	69.80	สูง	63.73	สูง
งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ	11	72.36	สูง	62.36	สูง
งานการพยาบาลรังสีวิทยา	9	68.55	สูง	58.77	สูง
งานการพยาบาลปฐมภูมิ	8	73.62	สูง	67.50	สูง
งานการพยาบาลจักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา	6	68.33	สูง	58.16	สูง
งานการพยาบาลระบบหัวใจและหลอดเลือด	4	69.00	สูง	62.75	สูง

จากตารางที่ 10 บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราชจำแนกตามสังกัดงานการพยาบาล พบว่า พยาบาลจบใหม่งานการพยาบาลปฐมภูมิ มีคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพการปรับตัวสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัวและ จากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อมสูงที่สุด ($\bar{x} = 73.62$, $\bar{x} = 67.50$ ตามลำดับ) รองลงมาคือ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ ($\bar{x} = 73.00$, $\bar{x} = 64.78$ ตามลำดับ) โดยพยาบาลจบใหม่งานการพยาบาลจักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยามีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 68.33$, $\bar{x} = 58.16$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่
โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามประเภทหอผู้ป่วย (n = 206)

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ			
		จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว		จากลักษณะนิสัยเนื่องจาก สิ่งแวดล้อม	
		Mean	ระดับ	Mean	ระดับ
ประเภทหอผู้ป่วย					
สามัญ	90	71.45	สูง	63.88	สูง
พิเศษ	33	70.36	สูง	61.09	สูง
หออภิบาลผู้ป่วยหนัก	28	69.53	สูง	61.64	สูง
เฉพาะทาง	13	69.84	สูง	62.07	สูง
ผู้ป่วยนอก	27	71.37	สูง	63.92	สูง
ผ่าตัด	15	69.80	สูง	63.73	สูง

จากตารางที่ 11 บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาล

ศิริราชจำแนกตามประเภทหอผู้ป่วย พบว่า

คะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพการปรับตัวสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของ พยาบาล
จบใหม่ที่ทำงานในหอผู้ป่วยสามัญ มีคะแนนเฉลี่ยมีสูงที่สุด ($\bar{x} = 71.45$) รองลงมาคือ ทำงานในตึก
ผู้ป่วยนอก ($\bar{x} = 71.37$) โดยพยาบาลจบใหม่ที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ทำงานในหออภิบาล
ผู้ป่วยหนัก ($\bar{x} = 69.53$)

สำหรับคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจาก
สิ่งแวดล้อมพบว่า พยาบาลจบใหม่ที่ทำงานในตึกผู้ป่วยนอก มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 63.92$)
รองลงมาคือ ทำงานในหอผู้ป่วยสามัญ ($\bar{x} = 63.88$) และกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ พยาบาล
ที่ทำงานในหอผู้ป่วยพิเศษ ($\bar{x} = 61.09$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษานุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พยาบาลจบใหม่ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในปีการศึกษา 2552 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 223 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นตัวอย่างในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ขออนุญาตใช้แบบสอบถาม และได้รับอนุญาตเรียบร้อยแล้วของ ศุภนารี เกษมมาลา จากแบบประเมิน การปรับตัวเพื่อผู้ความเป็นเลิศ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว (Trait resilience scale) ได้เท่ากับ 0.75 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม (State resilience scale) ได้เท่ากับ 0.73

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามจำนวน 223 ฉบับให้กับเจ้าหน้าที่หน่วยวิจัย ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช เป็นผู้แจกแบบสอบถามไปยังหน่วยงานต่างๆ ที่มีพยาบาลจบใหม่ทำงานและผู้วิจัยนำกล่องรับแบบสอบถามวางไว้ที่ฝ่ายการพยาบาล ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 11 มกราคม พ.ศ.2553 ถึงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553 และได้รับแบบสอบถามกลับคืนภายในระยะเวลาที่กำหนด แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ครบถ้วนใช้ในการวิเคราะห์ได้ จำนวน 206 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.38 จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัดบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ความเป็นเลิศ โดยคำนวณความเที่ยงของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (Cronbach's Alpha Coefficient) จากแบบสอบถาม 206 ฉบับ ได้ค่าโดยรวมเท่ากับ 0.89 โดยค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว และจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อมได้เท่ากับ 0.82, 0.83 ตามลำดับ นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปด้านประชากร

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทั่วไปของพยาบาลจบใหม่ ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราชจำนวนทั้งสิ้น 206 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 96.12 มีอายุระหว่าง 20-25 ปี ร้อยละ 93.20 สถานภาพโสด ร้อยละ 99.02 มีภูมิลำเนาภาคกลาง ร้อยละ 36.89 พักอาศัยซึ่งองค์กรจัดให้ ร้อยละ 33.50 สังกัดงานการพยาบาลอายุรศาสตร์ และจิตเวชศาสตร์ ร้อยละ 20.39 ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในหอผู้ป่วยสามัญ ร้อยละ 43.69

2. ข้อมูลระดับบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช

ระดับบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราชพบว่า พยาบาลจบใหม่มีระดับบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.07) โดยบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

2.1 บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.93) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พ่อแม่ให้ความใส่ใจฉันมาก (ค่าเฉลี่ย 4.51) รองลงมา เวลาที่ฉันไม่สบายใจหรือมีปัญหา ก็มักจะมึบบางคนที่ฉันสามารถปรึกษาได้ (ค่าเฉลี่ย 4.40) และครอบครัวมีความคาดหวังในตัวฉันสูง (ค่าเฉลี่ย 4.24) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือคนอื่น ๆ มองว่าฉันเป็นคนตื่นตัวและกระฉับกระเฉง (ค่าเฉลี่ย 3.93)

2.2 บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.2) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้าพเจ้ามีคนที่ย้ำพเจ้ารัก (ค่าเฉลี่ย 4.78) รองลงมา ข้าพเจ้าอยากประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.70) และข้าพเจ้าสามารถพึ่งครอบครัวของข้าพเจ้าได้ในยามจำเป็น (ค่าเฉลี่ย 4.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้าพเจ้ามีศรัทธาในผู้สูงส่ง (ค่าเฉลี่ย 3.73)

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ลักษณะทั่วไปของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทั่วไปของพยาบาลจบใหม่ ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช เป็นเพศหญิง ร้อยละ 96.12 เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-25 ปี ร้อยละ 93.20 ซึ่งเป็นวัยรุ่นตอนปลายต่อวัยผู้ใหญ่ตอนต้น อยู่ในช่วงวัยเริ่มต้นการทำงาน มีความมุ่งมั่น และมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ในการทำงาน มีความสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สถานภาพโสด ร้อยละ 99.02 เนื่องจากพยาบาลจบใหม่เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มาไม่นาน ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง ร้อยละ 36.89 ซึ่งคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล รับนักศึกษาจากการสอบเข้ามหาวิทยาลัย พยาบาลจบใหม่พักอาศัยซึ่งองค์กรจัดให้ ร้อยละ 33.50 เนื่องจากพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องขึ้นปฏิบัติงานพยาบาลเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง จำเป็นต้องขึ้นเวรเช้า เวรบ่าย เวรดึก ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียน ทางคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลจัดสวัสดิการหอพักสำหรับบุคลากรทางการแพทย์ที่ต้องอยู่เวร สังกัดงานการพยาบาลอายุรศาสตร์ และจิตเวชศาสตร์ ร้อยละ 20.39 การบรรจุพยาบาลจบใหม่เข้าสังกัดแต่ละงานการพยาบาลขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละงานการพยาบาล เพื่อทดแทนพยาบาลลาออก หรือ โอนย้าย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนิโรบล กนกสุนทรรัตน์ (2540: 259) พบว่า การปฏิบัติงานในการพยาบาลผู้ป่วยหนักหรือผู้ป่วยวิกฤต สถานการณ์ความเครียดหนึ่งที่พบในพยาบาลจบใหม่ เช่นเดียวกับ การศึกษาของ Petterson et al. and Kundi et al. (1995, อ้างถึงใน ลลิต ศิริทรัพย์จันท์ 2540:22) พบว่า แผนกที่ปฏิบัติงานมีผลต่อความเครียด และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเครียด มีการหมุนเวียนของบุคคลในแผนกมาก ทำให้ต้องมีการทดแทนอัตรากำลังอยู่เสมอ จึงพบว่ามีพยาบาลจบใหม่จำนวนมากที่ปฏิบัติงานในแผนกการพยาบาลดังกล่าว พยาบาลจบใหม่ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในหอผู้ป่วยสามัญ ร้อยละ 43.69 เนื่องจากโรงพยาบาลศิริราชมีจำนวนเตียงที่รับผู้ป่วยสามัญมากกว่าผู้ป่วยพิเศษ สอดคล้องกับการศึกษาของ วิมล คะมา (2546:100) พบว่าพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐปฏิบัติงานอยู่มาก เป็นการพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป

บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

การศึกษานุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช พบว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราชโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.07) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุภานารี เกษมมาลา (2545: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเปรียบเทียบความห่างเหินทางสังคม การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในระบบกะในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 161 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 126.81 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามแนวคิดของ Siebert (2005: 98) ที่กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้ที่มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศว่า สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว คือ มีความสามารถยืดหยุ่นทางด้านจิตใจและอารมณ์ โดยไม่รู้สึกรัดเคียดในตนเอง สามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์ โดยซึมซับประสบการณ์ที่ไม่ได้คาดหวังหรือประสบการณ์ใหม่ๆอย่างรวดเร็ว มีการมองโลกในแง่ดี มีความอดทนสูงกับสิ่งที่ยังไม่ทราบผลที่แน่ชัด ต้องทำตัวให้ดีขึ้นอยู่เสมอ มีความสามารถในการปรับตัวมากขึ้น มีความอดทนมากขึ้นใช้เวลาน้อยกว่าผู้อื่นในการปรับตัวและอยู่รอด ซึ่งจากลักษณะของพยาบาลจบใหม่ ปรับเปลี่ยนสภาพจากนักศึกษามาเป็นพยาบาลวิชาชีพ ปรับเปลี่ยนบทบาทจากภายนอกองค์กรมาเป็นคนภายในองค์กร ต้องเรียนรู้เรื่องงานที่มีความรับผิดชอบสูง ปริมาณงานและภาระงานมาก และลักษณะงานต้องเผชิญกับอาการผู้ป่วยที่มีความรุนแรง การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม เช่น สถานที่ทำงาน เทคโนโลยีต่างๆของเครื่องมือเครื่องใช้ การปรับตัวให้เข้ากับสังคมในที่ทำงาน และพฤติกรรมที่ควรกระทำ ทำให้พยาบาลจบใหม่มีความสามารถในการปรับตัวให้ได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นหากพยาบาลจบใหม่มีบุคลิกภาพในการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศที่ดีก็จะส่งผลทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว ของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.93) เมื่อพิจารณารายข้อย่อยก็อยู่ในระดับสูงทั้งหมดและพบว่าลำดับคะแนนรายข้อย่อยที่อยู่ในระดับสูงได้แก่ พ่อแม่ให้ความใส่ใจใจันมาก เวลาที่ฉันไม่สบายใจหรือมีปัญหา ก็มักจะมึบบางคนที่ฉันสามารถปรึกษาได้ และครอบครัวมีความคาดหวังในตัวฉันสูง เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องขึ้นปฏิบัติงานพยาบาลเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูง ลักษณะของงานพยาบาลมีกิจกรรมหลายอย่างอยู่ในความรับผิดชอบ ต้องเจอกับสภาวะกดดันเคร่งเครียด ซึ่งพยาบาลจำต้องมีความสามารถในการจัดการการกับการทำงานแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ โดยความสามารถเหล่านี้เกิดขึ้นจากสิ่งที่อยู่ข้างในบุคคลเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม เป็นไปตามแนวคิดของ สิริเพ็ญ เชาวศิริปี(2546: 7) กล่าวว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศนั้น เกิดขึ้นตั้งแต่บุคคลนั้นอยู่ในวัยเยาว์ โดยมีพันธุกรรมเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เนื่องจากพบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจะมีระดับสติปัญญาสูงกว่าค่าเฉลี่ย มีการพัฒนาในวัยเด็กที่เหมาะสม นั่นคือ มีคนช่วยดูแลและช่วยเหลือทำให้มีสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง มองโลกในแง่ดี อุทิศตนเพื่อช่วยเหลือสังคมและมีโอกาสที่เข้มแข็ง ทำให้สามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปวีณา สีนรุปีน (2546: 56) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

ของผู้ที่ใช้วิชาชีพบัญชีในหน่วยราชการและหน่วยงานเอกชน ในอำเภอเมืองลำพูน พบว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของผู้ใช้วิชาชีพบัญชีในหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชนพบว่ามีคะแนนอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อมของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.2 เมื่อพิจารณารายข้อย่อยก็อยู่ในระดับสูงทั้งหมดและพบว่าลำดับคะแนนรายข้อย่อยที่อยู่ในระดับสูงได้แก่ ข้าพเจ้ามีคนที่ข้าพเจ้ารัก ข้าพเจ้าอยากประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำ และข้าพเจ้าสามารถพึงครอบครองของข้าพเจ้าได้ในยามจำเป็น เนื่องจากพยาบาลจบใหม่มีการปรับเปลี่ยนบทบาทจากนักศึกษาพยาบาลมาเป็นพยาบาลวิชาชีพ ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ปรับตัวให้เข้ากับสถานที่และผู้ปฏิบัติงานรอบข้าง และโรงพยาบาลศิริราชเป็นโรงพยาบาลในระดับตติยภูมิและเป็นแหล่งเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ดังนั้นพยาบาลจบใหม่จะต้องปรับตัวเองให้เข้ากับภาวะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น และ การทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการการทำงานที่ต้องปรับเปลี่ยนแก้ไขให้ทันกับสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Jacelon (1997: 123-129) ที่สรุปว่าคนที่มีบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศเช่น มีชีวิตที่กระฉับกระเฉง มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความคิดเชิงบวก เป็นต้น และเป็นไปตามแนวคิดของ Rutter (1985: 598-611) ที่ได้บรรยายถึงบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศว่าเป็นลักษณะของบุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จในเป้าหมายชีวิตอย่างมีการวางแผนเป็นขั้นเป็นตอนซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอนได้แก่ 1. ความรู้สึกที่ตัวเองเป็นคนมีคุณค่า (Self-Esteem) และมีความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self-Confidences) 2. มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการติดต่อประสานงานและการปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ต่างๆ ได้ 3. มีการสะสมความรู้เกี่ยวกับการแก้ปัญหาต่างๆทางสังคมที่ตนได้เผชิญหรือประสบพบเห็นมาอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ เป็นผู้ที่มีการประสบความสำเร็จและมีทักษะทางสังคมสูงนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอาชว์บาร์มี ฤปะติวงศ์ (2547: 74) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ความวิตกกังวลทางสังคมกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศจากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่ามีคะแนนอยู่ในระดับสูง และบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อำเภอเมืองเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อจำกัดในการทำวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราชเท่านั้น ไม่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอื่น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราชอยู่ในระดับสูง ส่งผลให้พยาบาลจบใหม่มีความพึงพอใจในงานและทำให้องค์กรสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญในอนาคตเหล่านี้ให้คงอยู่และเติบโตอย่างแข็งแกร่งต่อไป ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลควรหาแนวทางเพื่อส่งเสริมบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศให้คงอยู่ โดย

1. หน่วยทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ควรมีการเสริมสร้างทักษะในทางบวก เพื่อให้พยาบาลจบใหม่เชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่ได้ และควรจัดให้มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลอื่น ให้พยาบาลจบใหม่มีการยอมรับความช่วยเหลือหรือการสนับสนุน ซึ่งความเชื่อมั่นและการยอมรับความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากบุคคลอื่นจะเป็นการเสริมสร้างความแข็งแกร่งของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

2. การส่งเสริมการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ในการคัดสรรบุคลากรที่ทำหน้าที่พยาบาลพี่เลี้ยง ต้องมีความเหมาะสม นอกจากพิจารณาตามลำดับอาวุโสแล้ว สิ่งที่ต้องได้รับการพิจารณาเพิ่ม คืออายุงาน ของผู้ที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงหากมีมาก อาจเป็นเรื่องที่ดีในการสอนงานจากประสบการณ์ที่ดีมีขณะเดียวกันนอกเหนือจากเรื่องการสอนแล้ว พยาบาลจบใหม่ยังต้องเรียนรู้ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่มีในหน่วยงาน ดังนั้น พยาบาลพี่เลี้ยงที่มีอายุงานไม่มาก แต่มีความรู้ ความสามารถ เนื่องจากได้ผ่านประสบการณ์ในการเป็นน้องใหม่มาไม่นานนัก และเป็นพี่เลี้ยงที่มีทัศนคติที่ดีต่องาน ควรได้รับการพิจารณาเป็นลำดับต้นๆ ในการดูแลให้คำปรึกษากับพยาบาลจบใหม่ เพื่อเป็นการปูพื้นฐานในการสร้างทัศนคติที่ดี และเมื่อมีปัญหากเกิดขึ้นกับพยาบาลจบใหม่ควรต้องพิจารณาในการให้ความช่วยเหลือก่อนเป็นอันดับแรก เพื่อให้พวกเขาได้รับทราบว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับพวกเขา และพร้อมที่จะดูแลปกป้องพวกเขาเสมอ

3. การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับพยาบาลจบใหม่ สร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้กับพยาบาลจบใหม่ สอบถามความต้องการว่ายังมีสิ่งใดที่ผู้บริหารสามารถทำให้ได้บ้าง เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับพยาบาลจบใหม่ เพื่อให้พยาบาลจบใหม่ เหล่านี้ปฏิบัติงานต่อไปให้ยาวนานที่สุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการวิจัยในกลุ่มของพยาบาลใหม่ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ทำงานในสถาบันอื่นๆ เช่น โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่อื่น โรงพยาบาลในกำกับของกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลเอกชน เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช เช่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

ชมชื่น สมประเสริฐ. "รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล." วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.

คุษฎี ขอบธรรมดี. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 2." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.

นรินทร์ สังข์รักษา. "ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีอนามัยในภาคกลาง ตามโครงการทศวรรษแห่งการพัฒนาสถานีอนามัย (ทสอ.) พ.ศ.2535-2544." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2536.

นิภาพร อารีย์. "การปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลรามธิบดี." สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548.

นิโรบล กนกสุนทรรัตน์ และคณะ. "ความเครียดและการเผชิญความเครียดของพยาบาลจบใหม่ ระหว่างการปรับเปลี่ยนเข้าสู่บทบาทพยาบาลวิชาชีพ ในช่วงเดือนที่ 4-6 ของการปฏิบัติงาน." รามธิบดีพยาบาลสาร 3 (กันยายน-ธันวาคม 2540): 259-273.

ประภา เชื้อภักดี. "ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานหนึ่ง." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2526.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. ทัศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

ปวีณา สีนุชป็น. "แรงจูงใจในการทำงานและบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของผู้ที่ใช้วิชาชีพบัญชีในหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชน ในอำเภอเมืองลำพูน." การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.

พรทิพย์ อุ๋นโกมล. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขาภิบาล ป้องกันโรคในโรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2532.

พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. แผนการพยาบาล: ปฏิบัติการพยาบาลแนววิทยาศาสตร์. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองการพิมพ์, 2522.

พัทธกรณณ์ จินกุล. "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

ภาวิณี สุทธิพิเชษฐภักดิ์. "การปรับตัวต่อการปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่มาตรฐานระบบคุณภาพในโรงพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลถ้ำกระดาน กทม." สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.

ภูษิตา อินทรประสงค์. คู่มือการจัดการบริการพยาบาลจากหลักการสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

ยุพดี ศรีพัฒนาสุวรรณ. "ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาภาคปฏิบัติกับความเครียด และระหว่างความเครียดกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539.

ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม และคณะ. "ความเครียดและการเผชิญความเครียดของพยาบาลจบใหม่ระหว่างการปรับเปลี่ยนเข้าสู่บทบาทพยาบาลวิชาชีพ." รามาชินิตีพยาบาลสาร 3 (มกราคม-เมษายน 2540): 5-20.

ลิลิต ศิริทรัพย์จันทน์. "การปรับตัวในวิชาชีพของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

วลัยพร ชววัฒนาพงศ์. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวของพยาบาลตำรวจวิชาชีพต่อระบบมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาลตำรวจ กรุงเทพมหานคร." สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.

วัลย์ลักษณ์ ปฐมรังษิย์กุล. "ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ กับความพึงพอใจในงานของพนักงานสังกัดสำนักงานประปา เขต 9 เชียงใหม่." การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.

วิมล คะมา. "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล กับวิธีการเผชิญปัญหาในงานของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

ศิริเพิ่ม เชาว์ศิลป์. "การวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบทดสอบบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ." มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546. (อัดสำเนา)

ศุภนารี เกษมมาลา. "การเปรียบเทียบความห่างเหินทางสังคม การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ กับ ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในระบบกะ." การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ประจำปี 2552. กรุงเทพฯ: บริษัท เทรียศู ทอง เบส ออฟ เดอะ เนชั่น จำกัด, 2552.

สมจิต หนูเจริญกุล. "การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง คืออะไร?" รามาริบัติพยาบาลสาร 5 (มกราคม-เมษายน 2542): 2.

สมศักดิ์ เผ่าสอน. "ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมไข้เลือดออกของอาสาสมัคร สาธารณสุข อำเภอศิขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2548.

สมสมัย สุธีรสานต์. "ความพึงพอใจในงานของพยาบาลสงขลานครินทร์." วารสารพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 3 (2544): 28-39.

สิริลักษณ์ ดันชัยสวัสดิ์. "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความเครียดของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาเอกการพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535.

สุจินต์ วิจิตรกาญจน์. "ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบันและการลาออกจาก วิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ." รามาริบัติพยาบาลสาร 1, 3 (2538) : 11-23.

สุดารัตน์ แก้วกาญจนารัตน์. "ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการดำเนินงานการบริหารเพื่อคุณภาพ ทั้งองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.

สุพัตรา จึงสง่าสม. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข เทศบาลเมือง." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2541.

อนูวัฒน์ ศุภชติกุล. การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 17 สิงหาคม 2551. เข้าถึงได้จาก <http://www.ha.or.th/whatissha.html>

อาชว์บารมี ฤปะติวงศ์. "ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ความวิตกกังวลทางสังคมกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อำเภอเชียงใหม่." การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

American Psychology Association 2004 [Online]. Accessed 1 May 2010. Available from <http://www.ucalgary.ca/counselling/personalcounselling/resilient>

Benner, Patricia. From novice to expert e and power in clinical nursing practice. New York: Addison – Wesley Publishing Company, 1984: 13-38.

Collard, B., J.W. Epperheimer, and D. Saign. "Career Resiliens in a Changing Workplace." Resources in Education. ED 396191, ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education. Columbus, Ohio: Center Pulication, 1996.

Conner, D. R. Managing at the Speed of Change. New York: Villard Books, 1992.

Cowin, Leanne S., and Cecily Henngstberger- Sims. "New graduate nurse self – concept and retention:A Longitudinal survey." International of Nursing studies 43 (2006): 59-70.

Dacey, John, and Kenny Maureen. Adolescent Development. 2nd ed. Dubuque : Times Mirror Higher Education Group, 1997.

Grotberg, E. A guide to promoting resilience in children: strengthening the human spirit. Netherlands: Bermard Van Leer Fundation, 1995.

- Jacelon, C.S. "The trait and process of resilience." Journal of Advanced Nursing 25, 1 (1997): 123-129.
- Lhimsoonthorn, B. "The relationships between resilience factor, perceived life adversities, personal characteristics, and substance use behavior of slum adolescents lingering in a public playground." Thesis in Nursing Science (Community Health Nursing), Mahidol University, 2002.
- Masten, A.S., K.M. Best, and N. Garmezy. "Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity." Development and Psychopathology 2 (1990): 425-444.
- Mcconnell, E.A. Burnout in the Nursing profession: Coping strategies, causes and costs. London: The C.V. Mosby Company, 1982.
- Rutter, M. "Resilience in the face of adversity; Protective factors and resilience to psychiatric disorder." British Journal of Psychiatry (1985): 147, 498-611.
- Somchit, S. "The relationships between resilience factor, perceived life adversities, negative behavior, and academic achievement of 4th to 6th grade children in Thad – Thong, Chonburi, Thailand." Thesis in Nursing Science (Community Health Nursing), Mahidol University, 1998.
- Siebert, Albert. The Resiliency Advantage: Master Vhange, Thrive Under Pressure, and Bounce Back from Setbacks. California: Berrett-Koehler Publishers Inc, 2005.
- Wolin, S. J., and S. Wolin. The resilient self: How survivors of troubled families rise above adversity. New York : Villard Books, 1993.
- Young – Eisendrath. Grift of suffering; Renewal, Compression, and Resilience. Massachusetts: Blackwell, 1996.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ก

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร แบบสอบถาม สงวนลิขสิทธิ์

เอกสารหมายเลข 3ก

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
(Participant Information Sheet)

ในเอกสารนี้อาจมีข้อความที่ท่านอ่านแล้วยังไม่เข้าใจ โปรดสอบถามหัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้แทนให้ช่วยอธิบายจนกว่าจะเข้าใจดี ท่านอาจจะขอเอกสารนี้กลับไปอ่านที่บ้านเพื่อปรึกษาหารือกับญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท แพทย์ประจำตัวของท่าน หรือแพทย์ท่านอื่น เพื่อช่วยในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย

ชื่อโครงการ บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช
ชื่อผู้วิจัย นางสาวสุชาดา กิตติเดชา
สถานที่วิจัย สถานที่ทำงานและหมายเลขโทรศัพท์ที่ติดต่อได้ทั้งในและนอกเวลาราชการ หอผู้ป่วยอุบัติเหตุ 4 (หน่วยไฟลวก) โรงพยาบาลศิริราช 02-4197731-2 089-8962049

ผู้ให้ทุนไม่มี.....

โครงการวิจัยนี้ทำขึ้นเพื่อ ศึกษาระดับบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช

ซึ่งจะมีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับคือ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารใช้ในการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เพราะ ท่านเป็นพยาบาลจบใหม่ ทำงานในโรงพยาบาลศิริราชระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี จะมีผู้เข้าร่วมการวิจัยนี้ทั้งสิ้นประมาณ 240 คน ระยะเวลาที่จะทำวิจัยทั้งสิ้น 7 เดือน

หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยแล้ว จะมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้คือ

-เมื่อท่านได้รับแบบสอบถามบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช กรุณา

ตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน

ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นเมื่อเข้าร่วมการวิจัย เช่น อาจจะเหนื่อย หรือนอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ มีโอกาสเกิดการหิวหรือเสียชีวิตหรือไม่ โดยปกติอัตราส่วนของการเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เช่น 1 ใน 10 เป็นต้น).....ไม่มี.....

หากมีข้อข้องใจที่จะสอบถามเกี่ยวข้องกับกรวิจัย สามารถติดต่อได้ที่ นางสาวสุชาดา กิตติเดชา หอผู้ป่วยอุบัติเหตุ 4 (หน่วยไฟลวก) โรงพยาบาลศิริราช 02-4197731-2 089-8962049

หากมีข้อมูลเพิ่มเติมทั้งด้านประโยชน์และโทษที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะแจ้งให้ทราบโดยรวดเร็วไม่ปิดบัง

ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัยจะถูกเก็บรักษาไว้ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวม ข้อมูลของผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นรายบุคคลอาจมีคณะบุคคลบางกลุ่มเข้ามาตรวจสอบได้ เช่น ผู้ให้ทุนวิจัย, สถาบันหรือองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบ, คณะกรรมการจริยธรรมฯ เป็นต้น

ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมการวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อการบริการและการรักษาที่สมควรจะได้รับแต่ประการใด

หากท่านได้รับการปฏิบัติที่ไม่ตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงนี้ ท่านจะสามารถแจ้งให้ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ทราบได้ที่ สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ตึกอคูเลียตเวทิม ชั้น 6 ร.พ.ศิริราช เบอร์โทร. (02)419-6405-6 FAX (02)419-6405

ข้าพเจ้าได้อ่านรายละเอียดในเอกสารนี้ครบถ้วนแล้ว

ลงชื่อ...../วันที่.....

(.....)



โรงพยาบาลศิริราช

เลขที่เอกสารวิจัย

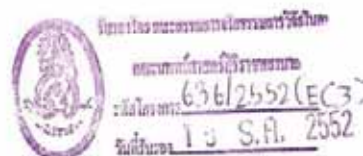
6362552(E3)

วันที่รับ

15 ส.ค. 2552

หมายเหตุ : หากผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นผู้เยาว์ (อายุต่ำกว่า 18 ปี บริบูรณ์) และเอกสารชี้แจงนี้ทำให้ผู้ปกครอง/ผู้แทน
โดยชอบธรรมเป็นผู้อ่าน ให้เปลี่ยนสรรพนาม " ท่าน " เป็น " เด็กในปกครองของท่าน " ตามตำแหน่งที่
เหมาะสม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



เอกสารหมายเลข 3ข

หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย
(Informed Consent Form)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ข้าพเจ้า..... อายุ.....ปี
อาศัยอยู่บ้านเลขที่..... ถนน..... แขวง/ตำบล.....
เขต/อำเภอ..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....
โทรศัพท์

ขอแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ
ของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช

โดยข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและจุดมุ่งหมายในการทำวิจัย รายละเอียด
ขั้นตอนต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของการวิจัย และ
ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมการวิจัย รวมทั้งแนวทางป้องกันและแก้ไขหากเกิด
อันตรายขึ้น ค่าใช้จ่ายที่ข้าพเจ้าจะต้องรับผิดชอบจ่ายเอง โดยได้อ่านข้อความที่มีรายละเอียดอยู่ใน
เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยตลอด อีกทั้งยังได้รับคำอธิบายและตอบข้อสงสัยจากหัวหน้า
โครงการวิจัยเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ข้าพเจ้าจึงสมัครใจเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้

หากข้าพเจ้ามีข้อข้องใจเกี่ยวกับขั้นตอนของการวิจัย หรือหากเกิดผลข้างเคียงที่ไม่พึง
ประสงค์จากการวิจัยขึ้นกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะสามารถติดต่อกับ นางสาวสุชาดา กิตติเดชา หอ
ผู้ป่วยอุบัติเหตุ 4 (หน่วยไฟลวก) โรงพยาบาลศิริราช 02-4197731-2, 089-8962049

หากข้าพเจ้าได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้า
สามารถติดต่อกับประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนได้ที่ สำนักงานคณะกรรมการ
จริยธรรมการวิจัยในคน ตึกกอดุลยเดชวิกรม ชั้น 6 ร.พ.ศิริราช โทร. (02) 419-6405-6 โทรสาร (02)
419-6405

ข้าพเจ้าได้ทราบถึงสิทธิ์ที่ข้าพเจ้าจะได้รับข้อมูลเพิ่มเติมทั้งทางด้านประโยชน์และโทษจาก
การเข้าร่วมการวิจัย และสามารถถอนตัวหรืองดเข้าร่วมการวิจัยได้ทุกเมื่อโดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้า
หรือระบุเหตุผล โดยจะไม่มีผลกระทบต่อค่าบริการและการรักษาพยาบาลที่ข้าพเจ้าจะได้รับต่อไป
ในอนาคต และยินยอมให้ผู้วิจัยใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าที่ได้รับจากการวิจัย แต่จะไม่เผยแพร่
ต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล โดยจะนำเสนอเป็นข้อมูลโดยรวมจากการวิจัยเท่านั้น

ข้าพเจ้าได้เข้าใจข้อความในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และหนังสือแสดงเจตนา
ยินยอมนี้โดยตลอดแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้

ลงชื่อ..... ผู้เข้าร่วมการวิจัย/ผู้แทนโดยชอบธรรม/วันที่.....
(.....)

ลงชื่อ..... ผู้ให้ข้อมูลและขอความยินยอม/หัวหน้าโครงการวิจัย/วันที่.....
(.....)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แบบสอบถาม

บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

 1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

 1. 20 – 25 ปี 2. 26 -30 ปี 3. 31 – 35 ปี 4. 36 – 40 ปี 5. 40 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

 1. โสด 2. สมรส 3. หย่า/หม้าย 4. แยกกันอยู่

4. ภูมิภาค

 1. ภาคเหนือ 2. ภาคใต้ 3. ภาคกลาง 4. ภาคตะวันออก 5. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6. ภาคตะวันตก

5. ปัจจุบันท่านพักอาศัย

 1. บ้านของพ่อแม่ 2. บ้านญาติ 3.เช่าที่พักอยู่คนเดียว 4.เช่าที่พักอยู่กับเพื่อน 5. ที่พักซึ่งองค์กรจัดให้

6. ปัจจุบันท่านทำงานในงานการพยาบาลใด
- () 1. งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์
 - () 2. งานการพยาบาลจักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา
 - () 3. งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก
 - () 4. งานการพยาบาลปฐมภูมิ
 - () 5. งานการพยาบาลผ่าตัด
 - () 6. งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ
 - () 7. งานการพยาบาลระบบหัวใจและหลอดเลือด
 - () 8. งานการพยาบาลรังสีวิทยา
 - () 9. งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์
 - () 10. งานการพยาบาลสูติศาสตร์ นรีเวชวิทยา
 - () 11. งานการพยาบาลอายุรศาสตร์ และจิตเวชศาสตร์

7. ท่านปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยประเภทใด

- () 1. สามัญ
- () 2. พิเศษ
- () 3. หอผู้ป่วยสูติศาสตร์
- () 4. หอฉุกเฉิน
- () 5. อื่นๆ ระบุ.....

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ จะแบ่งออกเป็นสองตอน คือ ในช่วงวัยเด็ก 18 ข้อ และในปัจจุบัน 15 ข้อ ให้คะแนนตามลำดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้ คำชี้แจง กรุณาอ่านแต่ละข้อความและทำเครื่องหมาย \surd เพียงหมายเลขเดียวในแต่ละข้อความ เพื่อแสดงระดับความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยของท่าน เกี่ยวกับข้อความแต่ละข้อความที่พูดถึง ตัวท่านในช่วงที่เป็นเด็ก

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	2	3	4	5

ลำดับ ที่	ข้อความ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
1	ฉันถูกคาดหวังว่าจะเป็นคนคอยช่วยเหลือผู้อื่น					
2	ฉันสงบสติอารมณ์ได้แม้จะอยู่ในภาวะที่มีปัญหายุ่งยาก					
3	คนอื่น ๆ มองว่าฉันเป็นคนตื่นตัวและกระฉับกระเฉง					
4	ฉันเชื่อตัวเอง					
5	พ่อแม่ให้ความใส่ใจฉันมาก					
6	ครอบครัวมีความคาดหวังในตัวฉันสูง					
7	เวลาที่ฉันไม่สบายใจหรือมีปัญหา ก็มักจะมีบางคนที่ฉันสามารถปรึกษาได้					
8	ฉันประสบความสำเร็จในโรงเรียน					
9	ฉันทำสิ่งต่างๆอย่างกระฉับกระเฉงในการช่วยเหลือผู้อื่น					
10	ฉันรู้สึกว่าคุณเข้าใจตนเอง					

ลำดับ ที่	ข้อความ	ไม่เห็น ด้วย อย่างชัด	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ชัด
11	ฉันเผชิญกับอุปสรรคที่สร้าง ความเครียดให้และได้เรียนรู้ที่จะ แก้ไขปัญหานั้น					
12	ฉันรู้สึกว่าคุณอย่างจะกลับกลายเป็นดี เมื่ออยู่ในภาวะชากลำบาก					
13	ฉันรู้วิธีวางแผนสำหรับอนาคต					
14	คนอื่นๆมักดูมีความสุขเมื่อ ได้พบเห็น ฉัน					
15	พ่อแม่ของฉันบอกฉันว่า ฉันเป็นคน นิสัยดีและวางตัวสบายๆ					
16	ฉันมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นกับผู้ใหญ่					
17	ฉันไม่ละความพยายามในการ ปฏิบัติงานจนกว่าฉันจะประสบ ความสำเร็จ					
18	ฉันคิดหาวิธีที่มีประสิทธิภาพในการ จัดการกับปัญหา					

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สงวนลิขสิทธิ์



รับรองโดย คณะกรรมการจัดการการศึกษาระดับปริญญาตรี

คณะกรรมการส่งเสริมวิชาการ

เลขที่ใบรับรอง 6367/๒๕2 (EC 3)

วันที่รับรอง 15 ส.ค. 2552

คำชี้แจง ข้อความข้างล่างนี้เป็นข้อความที่มีผู้ใช้บรรยายตนเอง กรุณาอ่านแต่ละข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ เพียงหมายเลขเดียวในแต่ละข้อความเพื่อแสดงระดับความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยของท่าน เกี่ยวกับข้อความแต่ละข้อความที่พูดถึง ตัวท่านในปัจจุบัน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	2	3	4	5

ลำดับที่	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ข้าพเจ้ามีคนที่ข้าพเจ้ารัก					
2	ข้าพเจ้ามีคนที่ไม่ได้อยู่บ้านเดียวกันซึ่งข้าพเจ้าสามารถเล่าปัญหาหรือความรู้สึกของข้าพเจ้าได้					
3	ข้าพเจ้าได้รับคำชมในสิ่งที่ข้าพเจ้าทำด้วยตนเอง					
4	ข้าพเจ้าสามารถพึ่งครอบครัวของข้าพเจ้าได้ในยามจำเป็น					
5	ข้าพเจ้ามีคนที่ข้าพเจ้าอยากเป็นเหมือนเขา(เป็นแบบอย่าง)					
6	ข้าพเจ้าเชื่อว่าสิ่งต่างๆจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี					
7	ข้าพเจ้าทำแต่สิ่งดีๆที่ทำให้คนอื่นชื่นชอบข้าพเจ้า					
8	ข้าพเจ้ามีศรัทธาในผู้สูงส่ง					
9	ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะลองทำสิ่งใหม่ๆ					
10	ข้าพเจ้าอยากประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำ					



วิทยาลัย คณะกรรมการจัดระบบการศึกษานานาชาติ

คณะกรรมการจัดระบบการศึกษานานาชาติ

63612652 (EC 3)

จัดระบบการ

13 ส.ค. 2552

หน้า 1 จาก 1

ลำดับ ที่	ข้อความ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
11	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าให้ความสำคัญ กับผลลัพธ์ที่ออกมา					
12	ข้าพเจ้าชอบตัวเอง					
13	ข้าพเจ้าสามารถมุ่งความสนใจไปที่ งานและอยู่กับงานนั้นได้					
14	ข้าพเจ้าเป็นคนมีอารมณ์ขัน					
15	ข้าพเจ้าวางแผนก่อนทำสิ่งต่างๆ					

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



กระทรวงศึกษาธิการและวัฒนธรรม

ศูนย์พัฒนาศักยภาพข้าราชการ

เลขที่โครงการ 656/2552 (GC3)

วันที่รับของ 15 S.A. 2552

ภาคผนวก ข

ตำแน่งเอกสารรับรองโครงการวิจัย

โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2 ถนนพหลโยธิน แขวงถนนนครไชยศรี
กรุงเทพมหานคร 10700



โทร (662) 4196405-6
โทรสาร (662) 4196405

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

หมายเลข SI 623/2009

ชื่อโครงการภาษาไทย : บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช

รหัสโครงการ : 636/2552(EC3)

หัวหน้าโครงการ / หน่วยงานที่สังกัด : นางสาวสุรฉัตร กิตติเดชา / งานการพยาบาลหัตถศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

สถานที่ทำวิจัย : คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

เอกสารที่รับรอง :

1. แบบเสนอโครงการวิจัยเพื่อขออนุมัติพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
2. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
3. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย
4. ความเป็นไปตาม
5. วัตถุประสงค์วิจัย

วันที่รับรอง : 15 ธันวาคม 2552

วันหมดอายุ : 14 ธันวาคม 2553

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP).

ลงนาม
(ศาสตราจารย์แพทย์หญิงจรรยา เกียรติธรรมณี)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

18 ธันวาคม 2552

วันที่

ลงนาม
(ศาสตราจารย์คลินิกนายแพทย์ธีรวัฒน์ กุลทนันทน์)
คณบดี คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

28 ธันวาคม 2552

วันที่

Page 1 of 2

2 PRANNOK Rd. BANGKOKNOI
BANGKOK 10700



Tel. (662) 4196405-6
FAX (662) 4196405

MAHIDOL UNIVERSITY
Sitach ๑๑๑
Siriraj Institutional Review Board

Certificate of Approval

COA no.SI.623/2009

Protocol Title : Resilience of New Graduated Nurses in Siriraj Hospital

Protocol number : 636/2552(EC3)

Principal Investigator/Affiliation : Miss Suchada Kittidacha / Surgical Nursing Division
Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University

Research site : Faculty of Medicine Siriraj Hospital

Approval includes :

1. SIRB Submission Form
2. Participant Information Sheet
3. Informed Consent Form
4. Questionnaire
5. Investigator's curriculum vitae


Approval date : December 15, 2009

Expired date : December 14, 2010

This is to certify that Siriraj Institutional Review Board is in full Compliance with International Guidelines For Human Research Protection such as the Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP).


.....
(Prof. Juriya Lertakyamancee, M.D.)
Chairperson

December 18, 2009
date


.....
(Clin. Prof. Teerawat Kulthanan, M.D.)
Dean of Faculty of Medicine Siriraj Hospital

December 28, 2009
.....
date



สำนักงานรองคณบดีฝ่ายวิจัย สำนักงานคณบดี
ตึกอำนวยการ ชั้น 3 โทร. 0 2419 9407, 9409

ที่ ศร 0517.07/ 318

วันที่ ๗ มกราคม 2553

เรื่อง ยินดีให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

อ้างถึง หนังสือบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ ศร 0520.107/6898 ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน 2552

ตามที่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวสุชาดา กิตติเดชา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคม และการจัดการระบบสุขภาพ คณะเภสัชศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เข้าเก็บข้อมูลโดยวิธีการ ดอนเนตเต้ รวบรวมคุณลักษณะที่เป็นเลิศของพยาบาลวิชาชีพใหม่ ปี พ.ศ. 2552 ที่ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 240 ราย เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อผู้ความ เป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช" ความละเอียดดังกล่าวแล้วนั้น

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล พิจารณาแล้วยินดีอนุญาติให้ นางสาวสุชาดา กิตติเดชา ทำการเก็บข้อมูลตามที่ขอความอนุเคราะห์มา ทั้งนี้ได้ผ่านการรับรองโครงการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการ วิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2552 ที่แนบมา

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์นายแพทย์อโนช ตันติวงศ์)

รองคณบดี ปฏิบัติงานแทน

คณบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

สำนักงานรองคณบดีฝ่ายวิจัย

โทร. 0 2419 9407-9 โทรสาร 0 2418 3307

สำเนาเวียน รองคณบดีฝ่ายวิจัย, ผู้อำนวยการโรงพยาบาล, หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ค

หนังสืออนุมัติให้ใช้แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ด.ศ.น.ม.ว.ท.
15 ม.ค. 53



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร	
รับที่ 186	รับ ๘๕
รับที่ 13 ม.ค. 53	11. 31

ที่ ศธ 6393(23)/ 0018

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
239 ถนนห้วยแก้ว อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ 50200

๕ มกราคม 2553

เรื่อง อนุญาตให้ใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

อ้างถึง หนังสือที่ ศธ 0520.107(นฐ)/5044 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2552

ตามที่ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์จะขออนุญาตให้ นางสาวสุชาดา กิตติเดชา นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ นำเครื่องมือวิจัยในวิทยานิพนธ์ของ คุณานารี เกษมมาลา ไปใช้ในงานวิจัย นั้น

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง และยินยอมอนุญาตให้นำเครื่องมือดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัยได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สรศักดิ์ ลีรัตนาวดี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
เพื่อโปรดทราบ
ทั้งนี้ ได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว
โทร. 053-942423
โทรสาร 053-942435

✓
15 ม.ค. 53
OK
15 ม.ค. 53

ทราบ
ทพ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
15 ม.ค. 53

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นางสาวสุชาดา กิตติเดชา
 ที่อยู่ 40/2 หมู่ 10 ซอยสวนผัก 5 ถ.สวนผัก เขตคลองจั่น กรุงเทพฯ
 10170
 ที่ทำงาน หอผู้ป่วยอุบัติเหตุ 4 (หน่วยฟลวก)
 งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์
 โรงพยาบาลศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2534

สำเร็จการศึกษาปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2551

ศึกษาคณะระดับปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและ

การจัดการระบบสุขภาพ คณะเภสัชศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2534-ปัจจุบัน

พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยอุบัติเหตุ 4 (หน่วยฟลวก)

งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์

โรงพยาบาลศิริราช

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์