

ผลของการใช้รูปแบบเชิงกระบวนการในการจัดการความเครียดต่อการพัฒนาการของ ความเข้มแข็งในการมองโลกและการปรับตัวในการทำงานของนักศึกษาพยาบาล

เบญญาภา พิภพปวัน* วราภรณ์ แยมทิม** ประสงค์ ดันพิชัย**

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนผ่านบทบาทจากนักศึกษาสู่บทบาทพยาบาลใหม่ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีความยุ่งยาก และเป็นเหตุให้เกิดความเครียด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบเชิงกระบวนการในการจัดการความเครียดที่มีต่อความเข้มแข็งในการมองโลก และการปรับตัวในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบแผนการวิจัย แบบกลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังการทดลอง (One group pretest-posttest design) กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ซึ่งอาสาสมัครเข้าร่วมการวิจัย จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้มี 2 ประเภท คือ 1) รูปแบบเชิงกระบวนการในการจัดการความเครียด 2) แบบสอบถามความเข้มแข็งในการมองโลกและการปรับตัวในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบใช้ Wilcoxon matched pair signed-rank test และ คะแนนพัฒนาการ (Growth score) ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ก่อนทดลองนักศึกษามีคะแนนความเข้มแข็งในการมองโลกและการปรับตัวในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$, $SD=0.38$ และ $\bar{X}=3.65$, $SD=0.38$) หลังทดลองนักศึกษามีคะแนนความเข้มแข็งในการมองโลกและการปรับตัวในงานสูงขึ้น ($\bar{X}=4.34$, $SD=0.30$ และ $\bar{X}=4.26$, $SD=0.22$) ผลการเปรียบเทียบพบว่าคะแนนหลังการทดลองสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการให้นักศึกษาพยาบาลได้สะท้อนความคิดหลังเข้าร่วมการวิจัย พบว่า นักศึกษาเห็นว่าการจัดการความเครียดเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบเชิงกระบวนการในการจัดการความเครียดส่งผลให้เพิ่มความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน และการสร้างทัศนคติในทางบวก จะช่วยให้เกิดพลังในการทำงานและไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคที่พบ

การใช้รูปแบบเชิงกระบวนการจัดการความเครียดสามารถเพิ่มความเข้มแข็งในการมองโลกและการปรับตัวในการทำงานได้ ควรมีการใช้รูปแบบนี้เพื่อสนับสนุนความเข้มแข็งในการมองโลกและการปรับตัวในการทำงานให้แก่นักศึกษาในสถาบันการศึกษาอื่นต่อไป

คำสำคัญ: การจัดการความเครียด ความเข้มแข็งในการมองโลก การปรับตัวในการทำงาน นักศึกษาพยาบาล

* วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์, E-mail: piphapawan@hotmail.com

** มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

The effects of using procedural model for stress management on sense of coherence and work adaptation of nurse students

Benyapa Piphatpawan* Varaporn Yamtim** Prasong Tanpichai**

Abstract

Transitioning from a nurse student to a newly graduate nurse is complex, leading new nurses to be stressful. This study aimed to investigate the effect of a procedural model for stress management on sense of coherence and work adaptation among nurse students. One group pretest-posttest design was utilized. Participants were 17 senior nurse students recruited by a self-selection method. Research instruments were a procedural model of stress management, and questionnaires assessing sense of coherence and work adaptation. Quantitative data analysis involved in descriptive statistic and Wilcoxon matched pair signed-rank test, comparison; meanwhile, qualitative data were analyzed using content analysis.

The results showed that before attending a procedural model for stress management, nurse students reported a high level of sense of coherence and work adaptation ($\bar{X} = 3.79$, $SD = .38$ and $\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.38$, respectively). After experiment, the students reported a higher level of both ($\bar{X} = 4.34$, $SD = .30$ and $\bar{X} = 4.26$, $SD = .22$, respectively). By comparison, sense of coherence and work adaptation after experiment was higher than before at a significant level of .01. According to qualitative data analysis, nurse students considered stress management as an essential element for work life. Participating in a procedural model for stress management helped students to adapt themselves onto work life. Also, maintaining positive attitudes energized them to have work endurance.

Conclusively, the procedural model for stress management is an effective intervention enhancing new graduate nurses' sense of coherence and work adaptation. Therefore, it should be provided for senior nurse students in other institutes so that they can transit their roles onto graduated nurses.

Key word: stress management, sense of coherence, work adaptation, nurse student

* Boromarajonani College of Nursing Sawanpracharak Nakhonsawan, E-mail: piphatpawan@hotmail.com

** Kasetsart University, Kamphaengsaen Campus.

บทนำ

การเปลี่ยนบทบาทจากนักศึกษาพยาบาลสู่บทบาทพยาบาลวิชาชีพ ถือเป็นก้าวแรกของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของชีวิตการทำงาน เนื่องจากการเปลี่ยนจากบทบาทพึ่งพาที่อยู่ภายใต้การดูแลของอาจารย์พยาบาลและพยาบาลพี่เลี้ยงสู่บทบาทอิสระโดยต้องตัดสินใจด้วยตนเองทำให้มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในบทบาทและถูกคาดหวังในบทบาทเพิ่มขึ้น¹ เมื่อนักศึกษาเปลี่ยนบทบาทสู่พยาบาลจบใหม่ต้องปรับตัวกับสังคมการทำงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยด้านร่างกายพยาบาลจบใหม่ต้องทำงานหนักขึ้นเพราะมีความรับผิดชอบดูแลผู้ป่วยจำนวนเพิ่มขึ้น อีกทั้งต้องขึ้นเวรบายดึก จึงมีการเปลี่ยนแปลงของระบบการนอน ส่วนด้านจิตใจ พยาบาลจบใหม่ต้องปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธภาพกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานใหม่ การถูกข่มเหงในการทำงาน เช่น การไม่ได้รับการยอมรับจากแพทย์และเพื่อนร่วมงานที่มีอาวุโส ในด้านบริหารงานการพยาบาลพยาบาลจบใหม่มีความลำบากใจในการมอบหมายงานแก่เพื่อนร่วมงานที่อาวุโสกว่า ทำให้รับภาระงานเพิ่มขึ้น^{2,3} สิ่งเหล่านี้ทำให้พยาบาลจบใหม่เกิดความวิตกกังวล หวั่นไหว มีความรู้สึกท้อแท้กับปัญหาที่ถาโถมมาพร้อมๆกัน หากพยาบาลจบใหม่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้จะนำไปสู่ความรู้สึกล้มเหลว ไม่สามารถพัฒนาตนเองตามที่ตนเองและหน่วยงานคาดหวัง ส่งผลให้เกิดความเครียดเรื้อรังและนำไปสู่ปัญหาการลาออก⁴

เมื่อพยาบาลจบใหม่เกิดความเครียดในงานส่งผลต่อความสามารถในการทำงานลดลง และมีความคิดลาออกจากงาน⁵ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องหาวิธีการช่วยให้พยาบาลจบใหม่สามารถจัดการความเครียดในงานได้อย่างเหมาะสม การสร้างวิธีการจัดการความเครียดในงานโดยการจัดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมเพื่อให้พยาบาลจบใหม่มีการจัดการความเครียดในงานแบบมุ่งแก้ปัญหาเพื่อการเปลี่ยนแปลง

สถานการณ์ให้ดีขึ้นและขจัดสาเหตุที่ทำให้เกิดความรู้สึกถูกคุกคาม⁵⁻⁶

โรงพยาบาลส่วนใหญ่ใช้การปฐมนิเทศ หรือใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อช่วยให้พยาบาลจบใหม่สามารถปรับตัวกับบทบาทใหม่และลดความเครียดในงานได้ โดยการใช้การเพิ่มความรู้และทักษะที่ตรงกับลักษณะงานและสร้างความรู้ผูกพันกับองค์กร³ แม้วาระบบพยาบาลพี่เลี้ยงช่วยให้พยาบาลจบใหม่มีความเครียดในงานลดลง⁷ แต่เป็นการแก้ไขปัญหที่ปลายเหตุคือต้องรอให้หน่วยงานจัดให้ ดังนั้นนักวิจัยทางการพยาบาลจึงเสนอแนวทางในการจัดการความเครียดในงานที่ต้นเหตุ โดยเสริมสร้างให้บุคคลมีความเข้มแข็งภายในให้สามารถจัดการความเครียดได้ดีขึ้น⁸ ดังที่ Tacechi et al.⁹ กล่าวว่าหากต้องการให้พยาบาลจบใหม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ดีต้องแก้จากปัจจัยภายนอกและเสริมปัจจัยภายใน โดยปัจจัยภายนอกให้สร้างความสามารถทางคลินิก ให้พยาบาลจบใหม่สามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว และมีเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ ส่วนปัจจัยภายในต้องช่วยให้พยาบาลจบใหม่มีความเข้มแข็งในการมองโลก โดยช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานและสร้างคุณค่าที่ดีของวิชาชีพ

ความเข้มแข็งในการมองโลก เป็นคุณลักษณะที่ช่วยทำให้บุคคลสามารถจัดการความเครียดได้ดี เพราะมองสิ่งเร้าเป็นความท้าทาย มีความสามารถเพียงพอในการจัดการ ใช้การจัดการความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหาโดยความเข้มแข็งในการมองโลกมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถเข้าใจสิ่งเร้า 2) ความสามารถในการจัดการและ 3) ความสามารถในการให้ความหมาย ความสามารถเข้าใจสิ่งเร้า คือการเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นว่ามีโครงสร้าง คาดเดาได้ ความสามารถในการจัดการคือ มีความรู้ความสามารถและใช้แหล่งสนับสนุนได้ ความสามารถในการให้ความหมายคือการเห็นคุณค่าต่อสิ่งเร้า และเข้าไปในการดำเนินการต่อสิ่งเร้า¹⁰

การช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาพยาบาลได้เตรียมความพร้อมในการเผชิญกับสภาพจริงของการทำงานและสามารถจัดการกับสาเหตุของความเครียด โดยจัดรูปแบบกิจกรรมคล้ายคลึงกับการทำงาน เพื่อช่วยให้นักศึกษาค้นเคยและมีแนวทางในการจัดการความเครียดได้ ผู้วิจัยจึงสร้างรูปแบบเชิงกระบวนการในการจัดการความเครียดในเชิงจิตวิทยาสังคมเพื่อให้เกิดพลังในการเข้าใจในตนเอง มีความเข้มแข็งในการมองโลกและการปรับตัวในการทำงานที่ดี นำไปสู่การธำรงรักษาพยาบาลให้คงอยู่สืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบเชิงกระบวนการในการจัดการความเครียดที่มีต่อการพัฒนาการของความเข้มแข็งในการมองโลก และการปรับตัวในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ย่อย 3 ประการ ได้แก่

1. เพื่อเปรียบเทียบความเข้มแข็งในการมองโลกและการปรับตัวในการทำงานของนักศึกษาก่อนและหลังการใช้รูปแบบเชิงกระบวนการในการจัดการความเครียด
2. เพื่อเปรียบเทียบพัฒนาการของความเข้มแข็งในการมองโลกและการปรับตัวในการทำงานของนักศึกษาพยาบาลก่อนและหลังการใช้รูปแบบเชิงกระบวนการในการจัดการความเครียด
3. เพื่อศึกษาประสบการณ์การใช้รูปแบบเชิงกระบวนการในการจัดการความเครียด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบแผนการวิจัย แบบศึกษา กลุ่มเดียววัดผลก่อนทดลองและหลังทดลอง (One group pretest-posttest design)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

คือนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ จำนวนรวม 17 คน ซึ่งอาสาสมัครเข้าร่วม โดยผู้วิจัยประกาศรับสมัคร

นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในช่วงเดือนพฤศจิกายนก่อนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพวิชาการบริหารการพยาบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกระบวนการในการจัดการความเครียดเป็นแนวทางที่ใช้ในการจัดกิจกรรม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ตามแนวคิดของ Antonovsky¹⁰ และ Duchscher² ร่วมกับข้อมูลภาคสนามจากการค้นหาสาเหตุและแนวทางในการจัดการความเครียดของพยาบาลจบใหม่รุ่นพี่ และพยาบาลพี่เลี้ยงในเขตสุขภาพที่ 3 โดยเน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ ขั้นการสร้างตระหนัก ขั้นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และขั้นประเมินผล จำแนกเป็น 9 กิจกรรมคือ 1) สร้างความตระหนัก 2) สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3) สัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีม 4) การจัดการความขัดแย้งและเข้มแข็งในการทำงาน 5) การจัดการความเครียด 6) บริหารงานบริหารเวลา 7) ทักษะในวิชาชีพ 8) แรงจูงใจในการทำงาน และ 9) การประเมิน ความเข้มแข็งในการมองโลกและการปรับตัวในการทำงานโดยผู้วิจัยดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบในเวลาหลังเลิกเรียน จำนวน 9 ครั้ง ครั้งละ 90 นาที ในช่วง 9 สัปดาห์ รูปแบบนี้ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านคือ ผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดประสบการณ์พัฒนานักศึกษาจำนวน 2 ท่าน ด้านพัฒนศึกษา 1 ท่าน และด้านการวิจัยและหลักสูตรอีก 2 ท่าน มีผลการประเมินความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07, SD = 0.84$) และความเป็นไปได้ของรูปแบบมีความชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07, SD = 0.84$)

2. แบบสอบถามความเข้มแข็งในการมองโลกและการปรับตัวในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ความเข้มแข็งในการมองโลก ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ พัชรพร แจ่มแจ้ง¹¹ สร้างขึ้นตามแนวคิด

ของ Antonovsky¹⁰ เป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ด้านคือความสามารถเข้าใจสิ่งเร้าความสามารถบริหารจัดการและความสามารถในการให้ความหมายรวม 13 ข้อ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับให้เข้ากับนักศึกษาพยาบาลไปทดลองใช้กับนักศึกษาจำนวน 30 คนได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .87 ส่วนตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการปรับตัวในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลจบใหม่ของ Duchescher² มีลักษณะเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ การรับรู้ตนเอง สัมพันธภาพและการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเผชิญความรุนแรงในงานและความเครียด การพยาบาลและบริหารงาน รวมจำนวน 30 ข้อ ซึ่งมีความตรงเชิงโครงสร้างโดยพิจารณาจากค่า IOC มีค่าระหว่าง 0.77-1.0 และ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .93

ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมวิจัยในคนจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์เลขที่ NSWPHOEC-004/ 59 ผู้วิจัยให้นักศึกษาเข้าร่วมโดยความสมัครใจ สามารถยกเลิกโดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผล และข้อมูลที่ได้อาจเก็บเป็นความลับ

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ก่อนดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยชี้แจงขั้นตอนการดำเนินงาน สิทธิในการเข้าร่วมหรือออกจากกรวิจัยอย่างอิสระ และให้ลงลายมือชื่อในเอกสารการพิทักษ์สิทธิ์ จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยประเมินความเข้มแข็งในการมองโลก และการปรับตัวในการทำงานของนักศึกษาเป็นคะแนนก่อนใช้รูปแบบฯ
2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดกิจกรรมตามรูปแบบฯ โดยกิจกรรมที่ 1-8 เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบ

มีส่วนร่วม 4 ขั้นตอนคือ ขั้นประสบการณ์ ขั้นสะท้อนคิด และอภิปราย ขั้นความคิดรวบยอด และขั้นประยุกต์แนวคิด เมื่อเสร็จสิ้นแต่ละกิจกรรมให้นักศึกษายกบันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้ และการนำไปใช้ประโยชน์ลงในแบบบันทึกการเรียนรู้

3. ผู้วิจัยดำเนินกิจกรรมที่ 9 โดยให้นักศึกษาประเมินความเข้มแข็งในการมองโลก และการปรับตัวในการทำงานของนักศึกษา เป็นคะแนนหลังใช้รูปแบบฯ หลังจากนั้นให้นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมการวิจัยและการนำไปปรับใช้ระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบใช้ Wilcoxon matched pair signed-rank test และวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงเป็นรายบุคคล โดยการหาคะแนนพัฒนาการ (Growth score)¹² จาก 100 (คะแนนหลัง-คะแนนก่อน)/(คะแนนเต็ม-คะแนนก่อน) และแปลผลคะแนนพัฒนาการตาม กฎเกณฑ์ คัดดี¹³ เมื่อให้ x เป็นคะแนนพัฒนาการโดยที่ $x \leq 0$ หมายถึง ไม่มีพัฒนาการ $0 < x < 40$ หมายถึง มีพัฒนาการพอใช้ $40 \leq x < 60$ หมายถึง มีพัฒนาการค่อนข้างดี และ $60 \leq x < 80$ หมายถึง มีพัฒนาการดี สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. การเปรียบเทียบความเข้มแข็งในการมองโลก และการปรับตัวในการทำงานของนักศึกษาก่อนและหลังการใช้รูปแบบเชิงกระบวนการในการจัดการความเครียด พบว่าก่อนการใช้รูปแบบฯ นักศึกษามีคะแนนความเข้มแข็งในการมองโลก และการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.38$ และ $\bar{X} = 4.34$,

SD = 0.30) หลังการใช้รูปแบบฯ นักศึกษามีคะแนนของความเข้มแข็งในการมองโลก และการปรับตัวในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, SD = 0.30 และ $\bar{X} = 4.26$, SD = 0.22) โดยหลังการใช้รูปแบบฯ นักศึกษา มีความ

เข้มแข็งในการมองโลกและการปรับตัวในการทำงานสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($Z = 3.58$ และ $Z = 3.52$ ตามลำดับ) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการทดลองของความเข้มแข็งในการมองโลก และการปรับตัวในการทำงาน (n = 17)

ประเด็น	ก่อนเข้าร่วม		หลังเข้าร่วม		Z	p-value
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ความเข้มแข็งในการมองโลก	3.79	0.38	4.34	0.30	3.58	.00**
- ด้านความสามารถเข้าใจสิ่งเร้า	3.99	0.50	4.40	0.33	2.59	.01*
- ด้านความสามารถในการบริหารจัดการ	3.62	0.36	4.30	0.37	3.64	.00*
- ด้านความสามารถในการให้ความหมาย	3.82	0.61	4.29	0.44	2.82	.01*
2. การปรับตัวในการทำงาน	3.65	0.42	4.08	0.28	3.52	.00**
- ด้านการรับรู้ตนเอง	3.64	0.45	4.12	0.39	3.43	.00**
- ด้านสัมพันธภาพและการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.82	0.52	4.18	0.35	2.86	.00**
- ด้านเผชิญความรุนแรงในการทำงานและความเครียด	3.52	0.53	3.96	0.34	2.73	.01*
- ด้านการพยาบาลและบริหารงาน	3.65	0.49	4.02	0.29	2.59	.010*

* p-value $\leq .05$, ** p-value $\leq .01$

2. การวิเคราะห์พัฒนาการของความเข้มแข็งในการมองโลกและการปรับตัวในการทำงานของนักศึกษาพยาบาลก่อนและหลังการใช้รูปแบบเชิงกระบวนการในการจัดการความเครียด ระดับพัฒนาการของความเข้มแข็งในการมองโลกพบว่านักศึกษามีพัฒนาการของความเข้มแข็งในการมองโลกอยู่ในระดับค่อนข้างดีมีสัดส่วนสูงสุด (ร้อยละ 52.94) โดยมีพัฒนาการด้านความสามารถ

เข้าใจสิ่งเร้าอยู่ในระดับดี มีสัดส่วนสูงสุด (ร้อยละ 47.06) ส่วนด้านความสามารถในการบริหารจัดการอยู่ในระดับดีและระดับพอใช้ในสัดส่วนที่เท่ากัน (ร้อยละ 35.39) ในขณะที่ ด้านความสามารถการให้ความหมาย พบว่านักศึกษามีพัฒนาการมีสัดส่วนสูงสุด (ร้อยละ 35.29) ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของนักศึกษาจำแนกตามระดับพัฒนาการของความเข้มแข็งในการมองโลก (n = 17)

ความเข้มแข็งในการมองโลก	ระดับพัฒนาการ				
	ไม่มีพัฒนาการ	พอใช้	ค่อนข้างดี	ดี	รวม
	x≤0	0<x<40	40≤x<60	60≤x<80	
การเข้าใจสิ่งเร้า	6	1	2	8	17
ร้อยละ	35.30	5.88	11.76	47.06	100.00
การบริหารจัดการ	0	6	5	6	17
ร้อยละ	0.00	35.29	29.42	35.29	100.00
การให้ความหมาย	6	2	5	4	17
ร้อยละ	35.29	11.76	29.42	23.53	100.00
ภาพรวม	1	4	9	3	17
ร้อยละ	5.88	23.53	52.94	17.65	100.00

เมื่อจำแนกตามระดับพัฒนาการของการปรับตัวในการทำงานพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีพัฒนาการของการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับพอใช้ (ร้อยละ 70.59) โดยมีพัฒนาการด้านการรับรู้ตนเองอยู่ในระดับพอใช้ มีสัดส่วนสูงสุด (ร้อยละ 52.94) ด้านสัมพันธภาพและการทำงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ในระดับพอใช้ และระดับ

ค่อนข้างดีในสัดส่วนที่เท่ากัน (ร้อยละ 35.29) ส่วนด้านการเผชิญความรุนแรงในงานและความเครียด ด้านการพยาบาลและการบริหารงาน พบว่านักศึกษามีพัฒนาการอยู่ในระดับพอใช้มีสัดส่วนสูงสุด (ร้อยละ 58.83 และ 41.18 ตามลำดับ) โดยมีคะแนนเปรียบเทียบระดับการพัฒนาในรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของนักศึกษาจำแนกตามระดับพัฒนาการของการปรับตัวในการทำงาน (n = 17)

การปรับตัวในการทำงาน	ระดับพัฒนาการ				
	ไม่มีพัฒนาการ	พอใช้	ค่อนข้างดี	ดี	รวม
	x≤0	0<x<40	40≤x<60	60≤x<80	
การรับรู้ตนเอง	2	9	5	1	17
ร้อยละ	11.76	52.94	29.42	5.88	100.00
สัมพันธภาพและการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4	6	6	1	17
ร้อยละ	23.53	35.29	35.29	5.88	100.00

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของนักศึกษาจำแนกตามระดับพัฒนาการของการปรับตัวในการทำงาน (n = 17) (ต่อ)

การปรับตัวในการทำงาน	ระดับพัฒนาการ				รวม
	ไม่มีพัฒนาการ	พอใช้	ค่อนข้างดี	ดี	
	$x \leq 0$	$0 < x < 40$	$40 \leq x < 60$	$60 \leq x < 80$	
การเผชิญความรุนแรงในงานและความเครียด	3	10	2	2	17
ร้อยละ	17.65	58.83	11.76	11.76	100.00
การพยาบาลและบริหารงาน	4	7	6	0	17
ร้อยละ	23.53	41.18	35.29	0.00	100.00
ภาพรวม	1	12	4	0	17
ร้อยละ	5.88	70.59	23.53	0.00	100.00

3. บทสะท้อนประสบการณ์สิ่งที่ได้เรียนรู้จากนักศึกษาในการเข้าร่วมการวิจัย

3.1 การจัดการความเครียดเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลใหม่นักศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า ทักษะด้านการสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพ การจัดการความรุนแรงในการทำงาน การจัดการความเครียด การเพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพ การบริหารจัดการ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ช่วยให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานที่ทำงาน กฎระเบียบ และเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

“...การสร้างสัมพันธภาพมีความจำเป็นที่นำไปใช้ในการทำความรู้จักและการปรับตัวในการเจอบุคคลใหม่ เพื่อให้รู้สึกว่ามีพวกมีพ้อง และมีการสนับสนุนในการทำงาน...” (ID2)

“...วิชาชีพนี้พื้นฐานก็เป็งานที่เครียดอยู่แล้ว แต่หากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เกิดความเครียดแล้ว คงทำให้งานที่ทำออกมาไม่ดี ไม่ประสบผลสำเร็จ ...” (ID12)

“...ทักษะการจัดการจะทำให้เราสามารถทำงานได้อย่างครอบคลุมและครบถ้วน หากมีทักษะการ

จัดการที่ไม่ดีจะทำให้งานที่ออกมาที่ไม่ดี และทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดความเบื่อกันอีกด้วย...” (ID10)

3.2 กระบวนการจัดการความเครียดเป็นการใช้ประสบการณ์ชีวิตกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า การเข้าร่วมกิจกรรมทำให้ได้ประสบการณ์ใหม่ๆ เกิดความเข้าใจและเพิ่มความสามารถในการปรับตัวในการทำงานสามารถนำไปแก้ไขปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงานช่วยให้รู้วิธีการเข้าสังคมและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น

“...หนูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นก็เข้าใจว่าจะต้องปรับปรุงวิธีการของคนที่เคยทำ เช่น หนูกลัวพี่ที่คุมมาก ๆ จึงไม่อยากเข้าใกล้พี่ แต่หลังจากได้เรียนวันนี้ หนูคิดว่าต่อไปหากเจอพี่ที่ดุ หนูจะเข้าไปช่วยพี่และเรียนรู้จากพี่ให้มากๆ ค่ะ...” (ID10)

3.3 กระบวนการจัดการความเครียดเป็นการปรับทัศนคติโดยนักศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า การสร้างทัศนคติในทางบวกจะช่วยให้เกิดพลังในการทำงานและไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคที่พบ ซึ่งช่วยสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปรับตัวในการทำงาน

“...เราควรคิดบวก ไม่นำเรื่องที่ไม่ดีหรือ คำที่ทำร้ายจิตใจมาก คิดบวกแต่ควรนำคำพูดเหล่านี้มาเป็น แรงผลักดัน...” (ID3)

“...ทำงานให้มีความสุข คิดบวก รู้จัก เสียสละ นำภูมิคุ้มกันที่ได้ไปใช้ในการทำงาน สื่อสาร ถูกต้องชัดเจน สร้างสัมพันธภาพอย่างเหมาะสม หลีกเลี่ยง การเกิดความรุนแรงในที่ทำงาน สร้างความชำนาญ ในวิชาชีพ การบริหารจัดการเวลาและภาระงาน ได้เหมาะสม ไม่เกิดความเสียหายต่อผู้ป่วย ตนเอง และ หน่วยงาน...” (ID11)

อภิปรายผล

การเปรียบเทียบความเข้มแข็งในการมองโลก และการปรับตัวในการทำงานของนักศึกษา ก่อนและหลัง การใช้รูปแบบเชิงกระบวนการในการจัดการความเครียด พบว่า นักศึกษามีคะแนนความเข้มแข็งในการมองโลก และการปรับตัวในการทำงานหลังการใช้รูปแบบฯ สูงกว่าก่อน การใช้รูปแบบฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ผลการวิเคราะห์พัฒนาการพบว่า นักศึกษามีพัฒนาการของ ความเข้มแข็งในการมองโลกอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมี พัฒนาการด้านความสามารถในการเข้าใจสิ่งเร้าอยู่ในระดับ ดี และด้านความสามารถในการจัดการอยู่ในระดับค่อนข้าง ดีและพอใช้ในสัดส่วนเท่ากัน ทั้งนี้เพราะการดำเนินการใช้ การมีส่วนร่วม นักศึกษาได้ใช้ประสบการณ์เดิมของตน แลกเปลี่ยนกับเพื่อน มีกระบวนการกลุ่มที่ช่วยเสริมพลัง มี การสรุปความคิดรวบยอดและมีการนำไปประยุกต์ใช้ ทำ ให้นักศึกษาเกิดความตระหนักในตนเอง รู้จุดอ่อน จุดแข็ง มีการปรับเปลี่ยนแนวคิด และพัฒนาตนเองก่อนเปลี่ยน บทบาทเช่นเดียวกับ Urakawa & Yokoyama¹⁴ อธิบายว่า ความเข้มแข็งในการมองโลกในบริบทการทำงาน เป็น ความสามารถของบุคคลสั่งสมผ่านประสบการณ์ชีวิต หาก จัดประสบการณ์ให้บุคคลมีความสามารถจัดการ ความเครียดและปรับตัวได้เหมาะสม และมีการช่วยเหลือที่

ดีแล้ว บุคลากรจะมีความเข้มแข็งในการมองโลกเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ Langeland et al.¹⁵ พบว่าการใช้การพูดคุย ชี้ให้ผู้ป่วยจิตเวชตระหนักถึงความสามารถในการดูแล ตนเอง การเข้าถึงการช่วยเหลือ และการวางแผนในการดูแล ตนเอง ทำให้ผู้ป่วยกลุ่มนี้มีความเข้มแข็งในการมองโลก สูงขึ้น มีการจัดการกับอารมณ์ และ ลดอาการป่วยได้

ถึงแม้ว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีพัฒนาการในระดับ ดี นักศึกษาบางคน กลับมีคะแนนลดลงหลังการเข้าร่วม การใช้รูปแบบฯ จากบันทึกการเรียนรู้ของนักศึกษามี ความไม่มั่นใจที่จะต้องกลับไปทำงานในแหล่งทุนเพราะ พี่ชายมีความขัดแย้งกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล การร่วม กิจกรรมทำให้เห็นภาพผลกระทบความขัดแย้งและ ความรุนแรงในงานที่จะเกิดขึ้นกับตน และประเมินว่าตน ไม่มีความสามารถในการจัดการกับปัญหานี้ได้ หาก พิจารณาถึงคะแนนการพัฒนาระดับพอใช้ พบว่านักศึกษา ส่วนหนึ่ง มีคะแนนเพิ่มขึ้นไม่มากเพราะคะแนนเดิมก่อน เข้าร่วมการวิจัยมีค่าคะแนนสูง ดังนั้นการเข้าร่วมกิจกรรม จึงทำให้คะแนนหลังการเข้าร่วมเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

แต่เมื่อพิจารณาด้านความสามารถในการให้ ความหมายพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีพัฒนาการทั้งนี้ เพราะความสามารถในการให้ความหมายเป็นการที่บุคคล รับรู้ว่า ปัญหาหรือความต้องการที่เกิดขึ้นนั้น ตนมี ความสามารถและกำลังพอที่จะเข้าไปจัดการ เป็นส่วนหนึ่ง ของแรงจูงใจ^{10, 16} นักศึกษาที่เข้าร่วมการวิจัยส่วนใหญ่มี แรงจูงใจในการเลือกอาชีพพยาบาลเพราะอยากดูแลผู้อื่น ร่วมกับการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร สนุกทีระ สันทนา ที่ทางวิทยาลัยจัดให้ ซึ่งช่วยพัฒนานักศึกษาให้เกิด ความลึกซึ้งในคุณค่าวิชาชีพ ทำให้นักศึกษามีคะแนน ด้านความสามารถในการให้ความหมายก่อนเข้าร่วมใช้ รูปแบบฯ สูง และไม่มีความแตกต่างจากหลังการใช้ รูปแบบฯ

สำหรับผลของรูปแบบต่อการปรับตัวในการทำงาน พบว่าในภาพรวมนักศึกษาส่วนใหญ่มีพัฒนาการของการปรับตัวในการทำงานอยู่ในระดับพอใช้สาเหตุเพราะนักศึกษายังไม่ได้อยู่ในบทบาทของพยาบาลใหม่ ที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องปรับตัวในการทำงาน ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงยังเห็นได้ไม่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม นักศึกษาได้สะท้อนประสบการณ์ให้เห็นว่า การเข้าร่วมกิจกรรมทำให้ได้ประสบการณ์ใหม่ๆ เกิดความเข้าใจและเพิ่มความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน สามารถนำไปแก้ไขปัญหามาจากการปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้รู้วิธีการเข้าสังคมและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ทั้งนี้เป็นเพราะในการจัดกิจกรรมตามรูปแบบฯ ผู้วิจัยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกสนาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เปิดใจในการรับฟัง และยอมรับความคิดเห็น รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับ ทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้และมีแนวทางในการพัฒนาตนเองในการปรับตัวในการทำงานได้ดีขึ้นสอดคล้องกับ Cubit & Ryan⁷ กล่าวว่าการจัดโปรแกรมที่ช่วยให้พยาบาลจบใหม่มีการเปลี่ยนบทบาทได้ราบรื่นนั้น ต้องมีแนวทางในการดำเนินการให้เหมาะสมกับความต้องการของพยาบาลจบใหม่ ได้แก่การเข้าใจในธรรมชาติของพยาบาลรุ่นใหม่ที่ต้องการการยอมรับ ต้องการการได้ข้อมูลย้อนกลับ

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาครั้งนี้บ่งบอกว่าการใช้รูปแบบเชิงกระบวนการจัดการความเครียดสามารถทำให้นักศึกษามีความเข้มแข็งในการมองโลก และการปรับตัวในการทำงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นควรมีการนำรูปแบบฯนี้ไปขยายผลในวิทยาลัยพยาบาลอื่นๆ เพื่อเตรียมให้นักศึกษาพยาบาลมีเครื่องมือในการจัดการกับความเครียดเมื่อก้าวสู่บทบาทพยาบาลจบใหม่

ข้อเสนอแนะ

1. สำหรับสถานศึกษาพยาบาล ควรนำรูปแบบเชิงกระบวนการในการจัดการความเครียดไปใช้ในการพัฒนาความเข้มแข็งในการมองโลกและการปรับตัวในการทำงาน ให้แก่นักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษามีการจัดการความเครียดที่ดี ซึ่งจะส่งผลในระยะยาวคือ ลดการลาออกของพยาบาลจบใหม่

2. ควรมีการติดตามผลการใช้รูปแบบเชิงกระบวนการในการจัดการความเครียดในระยะยาว เพื่อดูการคงทนของรูปแบบเชิงกระบวนการในการจัดการความเครียด

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบคุณ ดร.วราภรณ์ แยมทิม และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลฯ ที่ให้กำลังใจและการสนับสนุน และขอขอบคุณผู้ร่วมการวิจัยทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการเข้าร่วมการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

1. Higgins G, Spencer RL, Kane R. A systematic review of the experiences and perceptions of the newly qualified nurse in the United Kingdom. *Nurse Educ Today*. 2010;30(6):499-508.
2. Duchscher JE. Transition shock: The initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses. *J Adv Nurs*. 2009;65(5):1103-13.
3. Cheng CY, Tsai HM, Chang CH, Liou SR. New graduate nurses' clinical competence, clinical stress, and intention to leave: A longitudinal study in Taiwan. *Scientific World Journal*. 2014;doi: <http://dx.doi.org/10.1155/2014/748389>.

4. Wu TY, Fox DP, Stokes C, Adam C. Work-related stress and intention to quit in newly graduated nurses. *Nurse Educ Today*. 2012;32(6):669-74.
5. Iyi OE. Stress management and coping strategies among nurses: A Literature Review [Thesis]. Finland: Arcada University of Applied Sciences; 2015.
6. Lazarus RS, Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer Publishing Company; 1984.
7. Cubit KA, Ryan B. Tailoring a graduate nurse program to meet the needs of our next generation nurses. *Nurse Educ Today*. 2011;31(1):65-71.
8. Baśńska MA, Andruszkiewicz A, Grabowska M. Nurses' sense of coherence and their work related patterns of behaviour. *Int J Occup Med Environ Health*. 2011;24(3):256-66.
9. Takeuchi T, Togari T, Oe M, Takemura Y, Sanada H. Variations in the mental health and sense of coherence (SOC) of new graduate nurses and the effects of SOC on variations in mental health. *Open J Nurs*. 2013; 3(1):122-9.
10. Antonovsky A. Unravelling the mystery of health: How people manage stress and stay well. San Francisco, CA: Jossey-Bass; 1987.
11. Jamjang P. Relationships between personality, social support, job characteristics, and sense of coherence of staff nurses, community hospitals [Thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2006. (in Thai).
12. Kanjanasai S. Classical test theory. Bangkok: Chulalongkorn University Press; 2007. (in Thai).
13. Kiddee K. A development of the evaluation model of the student-centered learning management [Thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2004. (in Thai).
14. Urakawa K, Yokoyama K. Sense of coherence (SOC) may reduce the effects of occupational stress on mental health status among Japanese factory workers. *Ind Health*. 2009;47(5):503-8.
15. Langeland E, Riise T, Hanestad RB, Nortvedt MW, Kristoffersen K, Wahl KA. The effect of salutogenic treatment principles on coping with mental health problems: A randomized controlled trial. *Patient Educ Couns*. 2006;62(2):212-9.
16. Muller Y, Rothmann S. Sense of coherence and employees' perceptions of helping and restraining factors in an organization. *SA Journal of Industrial Psychology*. 2009;35(1):89-98.