

ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียด แบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน 3 จังหวัดชายแดนใต้*

ปภาสินี แซ่เตี๋ย พย.บ.** เรณูการ์ ทองคำรอด พย.ค.***
สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล พย.ค.****

บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 162 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น แจกแบบสอบถามรวมทั้งเก็บรวบรวมกลับคืนทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 162 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีกรอบแนวคิดทางทฤษฎีในการวิจัยดังนี้ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Stoltz¹⁴ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Avolio, Bass and Jung¹⁶ และพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Cook and Happner¹⁷ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ 0.93 และแบบสอบถามพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา เท่ากับ 0.84 โดยความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติ Multiple regression ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.44) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.51) มีพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.54)

2. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ได้ร้อยละ 65.70 ($R^2 = 0.657$) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถในการร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาได้ดีที่สุด ($Beta = 0.65, t = 10.06, p < 0.05$) ส่วนความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาได้น้อยมากจนไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเขียนในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{\text{พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา}} = 0.65Z_{\text{ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง}} + 0.07Z_{\text{ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค}}$$

คำสำคัญ : ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม
การเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

* หน่วยงานที่สนับสนุนทุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

** พยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการด้านการสอน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสราญบุรีธานี

*** อาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**** รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

The Relationship of the Adversity Quotient Transformational Leadership with Problem-focus Coping of Head Nurses in Three Southern Provinces*

Papasinee Saetew B.N.S.** Renukar Thongkhamrod Ph.D.(Nursing)***
Somjai Puttapitukpol D.N.S.****

Abstract

This descriptive study research is to determine the relationship of Problem-focused Coping of Head Nurses in the three southern provinces. Sample Head Nurses, 162 people were selected using random stratified sample. Distributed and collected questionnaires were returned by mail. The query returns the number of 162 to 100 percent. The theoretical frameworks used in the research as follows, Stoltz's theory (Stoltz)¹⁴ used in the Adversity Quotient. Transformational leadership theory (Avolio, Bass and Jung)¹⁶ and Cook and Happner¹⁷ were also used for Problem-focused coping. The research instruments for data gathering were general questionnaire. The reliability of the Adversity Quotient questionnaire is .86, the transformational leadership questionnaire is 0.93 and Problem-focused Coping questionnaire is 0.84. Moreover, the validity of the questionnaires was 0.94. The percentage, mean, and standard deviation were computed to describe the dispersion of collected data. Pearson's correlation coefficient was used to strengthen the linear relationship between the factors and multivariate regression analysis, used to determine the predictors. The study showed;

1. The sample group's Adversity Quotient is in high level ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.44$) Transformational leadership overall is high ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.51$) Problem-focused coping is high ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.54$)

2. Adversity Quotient Transformational leadership were positively and significantly correlated with Problem-focused coping

3. Adversity Quotient and transformational leadership Predict Problem-focused Coping 65.70 percentage ($R^2 = 0.657$) by transformational leadership is the ability to predict Problem-focused Coping which is the best ($Beta = 0.65$, $t = 10.06$ $p < 0.05$), Adversity Quotient predict Problem-focused Coping were much less that there was no statistical significance. The standardized equation derived from the analysis was :

$$Z_{\text{Problem-focused coping}} = 0.65 Z_{\text{transformational leadership}} + 0.07 Z_{\text{Adversity Quotient}}$$

Keywords : Adversity Quotient, Transformational leadership, Problem focus coping

* Funded by Sukhothai Thamathirat Open university

** Nursing profession Expert level, (teaching) Boromarajonani College of Nursing, Surat Thani

*** Lecturer, School of Nursing, Sukhothai Thamathirat Open University

**** Associate Professor (Assoc.Prof.), Sukhothai Thamathirat Open University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา ได้เกิดสถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ของประเทศไทย เป็นเหตุการณ์รุนแรงที่เกิดขึ้นใน 3 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ ยะลา ปัตตานีและนราธิวาส โดยมีเหตุการณ์ลอบทำร้าย วางเพลิง วางระเบิด และจลาจลเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัญหาดังกล่าวเกิดจากความขัดแย้งซึ่งเป็นปัญหาที่ซับซ้อนมีสาเหตุทั้งจากความขัดแย้งทางเชื้อชาติและศาสนา และการเปลี่ยนแปลงของสังคมทั่วโลกเพื่อเรียกร้องสิทธิในการปกครองตนเองประสบความสำเร็จในหลายพื้นที่ เช่น ติโมอร์ตะวันออก ปาเลสไตน์ ความสำเร็จในเรื่องนี้มีผลต่อการต่อสู้ในลักษณะเดียวกันและเป็นแรงบันดาลใจให้กลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ เริ่มมีปฏิกิริยาต่อต้านรัฐบาลของตนเอง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของสังคมทั่วโลกดังกล่าวมีอิทธิพลต่อสถานการณ์ ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ของประเทศไทยเช่นกัน¹ ส่งผลกระทบต่อประชาชนทั่วไป รวมทั้งแพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่อนามัยและบุคลากรทางด้านสาธารณสุข พยาบาลต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิต เพราะต้องเดินทางไปปฏิบัติงานเนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาล เป็นงานที่ให้บริการ 24 ชั่วโมง จากสถานการณ์ยังส่งผลให้ข้าราชการสาธารณสุขซึ่งรวมทั้งพยาบาลขอย้ายตนเองออกนอกพื้นที่ทำให้ขาดอัตรากำลัง² ทำให้พยาบาลที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ต้องรับภาระงานมากขึ้น และยังต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มากมายในการดูแลผู้ป่วยที่ได้รับบาดเจ็บสาหัส หรือผู้เสียชีวิตจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ซึ่งเกิดขึ้นบ่อยครั้ง โดยเฉพาะยามวิกาลหรือวันหยุดราชการ การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และความกดดันจากญาติ³ หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารจัดการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพให้แก่ประชาชนตลอด 24 ชั่วโมง จึงไม่

สามารถหลีกเลี่ยงความเครียดที่เกิดขึ้นได้ จะเห็นได้จากงานวิจัยของ นงนุช บุญยังและคณะ⁴ พบว่าผู้บริหารการพยาบาลส่วนใหญ่รับรู้ภาวะเครียดในระดับปานกลาง (ร้อยละ 72.2) กรมสุขภาพจิตได้พบว่า หมอ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้มีความเครียดร้อยละ 80 และมีความเครียดสูงร้อยละ 20⁵ พฤติกรรมที่แสดงออกเมื่อเผชิญกับสิ่งที่คุกคาม เรียกว่า พฤติกรรมการเผชิญความเครียด อย่างไรก็ตามการมีพฤติกรรมการเผชิญความเครียดที่เหมาะสมจะช่วยลดความเครียดสามารถจัดการกับความเครียดได้⁶ Adversity Quotient (AQ) หรือ "ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค" เป็นแนวคิดและทฤษฎีใหม่ที่นักจิตวิทยาและผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ ให้ความสำคัญถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ โดยมีนักจิตวิทยาที่สำคัญ คือ พอล จี สโตลท์ซ (Paul G. Stoltz) จากแนวคิดของสโตลท์ซ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคสามารถบอกถึงความอดทน ความพากเพียรและความสามารถในการผ่านพ้นความยากลำบาก พร้อมทั้งพยากรณ์ได้ว่าใครจะสามารถฟื้นฝ่าอุปสรรคและใครแพ้ภัย ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคจึงมีบทบาทที่จำเป็นอย่างยิ่งในการเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และทำให้มนุษย์มีความอดทนเมื่อมีอุปสรรคและสามารถฟื้นฝ่าอุปสรรคได้อย่างมีกำลังใจ มีความหวังอยู่เสมอ⁷ อีกทั้งยังช่วยลดความเครียดในงานได้อีกด้วย⁸ นอกจากผู้บริหารที่มี AQ สูงแล้ว ภาวะผู้นำที่เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นในผู้บริหารทุกระดับ ที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมยุคปัจจุบันและในอนาคต ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง⁹ ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพงาน มีลักษณะเด่นในเรื่องการมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กร จากพฤติกรรมที่จูงใจให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรัก ไว้วางใจ เลื่อมใสจงรักภักดี

ให้การยอมรับเชื่อถือ ยึดถือผู้นำเป็นแบบอย่างทั้งด้านแนวคิด พฤติกรรมการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจและความตั้งใจในการทำงาน ทำให้ผู้ตามรับรู้และตระหนักในความสำคัญและอันตรายของปัญหาที่องค์กรต้องเผชิญ รับรู้ถึงคุณค่าของตนเองและคุณค่าต่อผลงานที่มีต่อองค์กร สามารถโน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้ยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าตนเอง มุ่งเน้นเป้าหมายขององค์กร กระตุ้นความต้องการและระดับจิตใจให้สูงขึ้น กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ในงาน สามารถพัฒนาภาวะผู้นำให้กับสมาชิกในองค์กร¹⁰ ลดอัตราการโอดนัย อันจะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร¹¹

แก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำพาองค์กรให้อยู่รอดและมีความก้าวหน้าภายใต้สถานการณ์ที่กดดันหรือภาวะวิกฤตจากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและสามารถใช้ได้ผลดีในองค์กรทุกรูปแบบที่มีความแตกต่างของวัฒนธรรม¹²

ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาตัวแปรเหล่านี้ เพื่อจะนำผลการศึกษาที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา AQ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่พร้อมรับมือเผชิญกับปัญหาต่างๆ และมีพฤติกรรมเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพให้กับผู้บริหารทางการแพทย์ เพื่อพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน 3 จังหวัดชายแดนใต้

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาของผู้บริหารทางการแพทย์ ระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยใน 3 จังหวัดชายแดนใต้

3. เพื่อสร้างสมการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาของผู้บริหารทางการแพทย์ ระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยใน 3 จังหวัดชายแดนใต้

สมมติฐานการวิจัย

1. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหของหัวหน้าหอผู้ป่วย ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ มีความสัมพันธ์กันทางบวก

2. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายพฤติกรรมเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน 3 จังหวัดชายแดนใต้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่า

อุปสรรค ประกอบด้วย

- 1.ความสามารถด้านการควบคุม
- 2.ความสามารถด้านความรับผิดชอบ
- 3.ความสามารถด้านการเข้าสู่ปัญหา
- 4.ความสามารถด้านความอดทน

(Stoltz, 2000)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1. การสร้างแรงบันดาลใจ
2. การกระตุ้นทางปัญญา
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

(Avolio, Bass and Jung, 1999)

ตัวแปรตาม

พฤติกรรมในการเผชิญความเครียดแบบ

มุ่งแก้ปัญหา ประกอบด้วย

- 1.การลงมือเผชิญปัญหา
- 2.การวางแผน
3. การระงับกิจกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง
4. การควบคุมการเผชิญปัญหา
- 5.การตีความหมายใหม่ในทางบวกและและการเติบโต
6. การยอมรับ (Cook and Happner, 1997)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์ (Correlation Descriptive Research) ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมในการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

ประชากร คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส ทั้งหมด 280 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส จำนวน 162 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายเปิดให้เติมข้อความ สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบวัดความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคของลักษณะ ใจสม¹³ ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของสโตลท์ซ์¹⁴ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ เป็นข้อคำถามบวก 9 ข้อ ข้อคำถามลบ 6 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ความสามารถด้านการควบคุม 4 ข้อ
- 2) ความสามารถด้านความรับผิดชอบ 4 ข้อ

- 3) ความสามารถด้านการเข้าสู่ปัญหา 4 ข้อ
- 4) ความสามารถด้านความอดทนต่อความเยือกเยือกของอุปสรรค 3 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีการให้คะแนนดังนี้

ระดับพฤติกรรม	คะแนนข้อความทางบวก	คะแนนข้อความทางลบ
ท่านปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมนั้นบ่อยมากที่สุด	5	1
ท่านปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมนั้นบ่อยมาก	4	2
ท่านปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมนั้นบ่อยปานกลาง	3	3
ท่านปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมนั้นนาน ๆ ครั้ง	2	4
ท่านไม่เคยปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมนั้นเลย	1	5

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงขึ้นจากแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ของปราณี มีหาญพงษ์¹⁵ ตามกรอบแนวคิดของ Avolio, Bass and Jung¹⁶ เป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วน

ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ มี 5 ข้อ
2. การกระตุ้นทางปัญญา มี 5 ข้อ
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 4 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีการให้คะแนนดังนี้

ระดับพฤติกรรม	คะแนน
ท่านปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมนั้นบ่อยมากที่สุด	5
ท่านปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมนั้นบ่อยมาก	4
ท่านปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมนั้นบ่อยปานกลาง	3
ท่านปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมนั้นนาน ๆ ครั้ง	2
ท่านไม่เคยปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมนั้นเลย	1

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา โดยผู้วิจัยดัดแปลงขึ้นจากแบบวัด พฤติกรรมการเผชิญความเครียดของพยาบาลของครองคณา สีขาว⁶ ตามกรอบแนวคิดของคุกและเฮปป์เนอร์ (Cook & Heppner)¹⁷ เป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน จำนวน 14 ข้อ ดังนี้

1. การลงมือเผชิญปัญหา มี 4 ข้อ
2. การวางแผน มี 2 ข้อ
3. การระงับกิจกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง มี 2 ข้อ
4. การควบคุมการเผชิญปัญหา มี 1 ข้อ
5. การตีความหมายใหม่ในทางบวกและการเติบโต มี 3 ข้อ
6. การยอมรับ มี 2 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีการให้คะแนนดังนี้

ระดับพฤติกรรม	คะแนน
ท่านปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมนั้นบ่อยมากที่สุด	5
ท่านปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมนั้นบ่อยมาก	4
ท่านปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมนั้นบ่อยปานกลาง	3
ท่านปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมนั้นนาน ๆ ครั้ง	2
ท่านไม่เคยปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมนั้นเลย	1

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (ประกอบ กระณสูตร)¹⁸

คะแนนเฉลี่ย 4.50 ขึ้นไป	หมายถึง	ระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	ระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง	ระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย ต่ำกว่า 1.50 ลงมา	หมายถึง	ระดับต่ำมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์และโรงพยาบาลศิรินครินทร์หาใหญ่ จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach 's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค เท่ากับ 0.86 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ 0.93 และพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ปัญหา เท่ากับ 0.84

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากประธานกรรมการ ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

2. เสนอโครงการวิจัยและเครื่องมือการวิจัยให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสาขาวิชาพยาบาลศาสตรพิจารณา เพื่อขอเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

3. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และตัวอย่างเครื่องมือการวิจัย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. ส่งจดหมายขอความร่วมมือถึงหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล/ ฝ่ายการพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการวิจัย หลังจากได้รับอนุญาตให้ทำการวิจัยจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลแล้ว ขอความร่วมมือให้หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล/ ฝ่ายการพยาบาล แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ภายใน 2 สัปดาห์ หลังจากแจกแบบสอบถาม

5. พิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจัดทำจดหมายขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการตอบแบบสอบถาม โดยไม่ระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม การส่งแบบสอบถามกลับคืนโดยใส่ซองปิดผนึก การเก็บข้อมูลเป็นความลับโดยไม่อ้างอิงถึงบุคคลใดๆ การมีสิทธิ์ปฏิเสธการตอบแบบสอบถาม หรือหยุดตอบเมื่อไม่พอใจ โดยไม่เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม การนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม และเอกสารแสดงการยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เพื่อแสดงความยินยอมในการตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ และผู้วิจัยพร้อมจะให้ข้อมูลเพิ่มเติมหากผู้ตอบแบบสอบถามต้องการ

6. ติดตามทวนแบบสอบถามคืนจากกลุ่มการพยาบาล ภายใน 1 สัปดาห์ ด้วยตนเองหรือทางโทรศัพท์ ตามความเหมาะสม เมื่อผ่านพ้นกำหนดการส่งแบบสอบถามคืนแล้ว

7. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 162 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 160 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.7 ของแบบสอบถามทั้งหมด และจัดเตรียมข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย จำแนกเป็นรายด้าน

3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย จำแนกเป็นรายด้าน

4. วิเคราะห์พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย จำแนกเป็นรายด้าน

5. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของผู้บริหารทางการพยาบาล ระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

6. สร้างสมการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาของผู้บริหารทางการพยาบาล ระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ โดยใช้สถิติ Multiple regression

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.44) และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.48) โดยด้านการเข้าสู่ปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.66) ด้านการควบคุมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.48)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.51) โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.94) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.47)

พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.54) และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการเก็บกตกิจกรรมที่ต้องแสดงออกอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.78) และด้านการควบคุมการเผชิญปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ $\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.86 โดยด้านการลงมือเผชิญปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.48) และด้านการเก็บกตกิจกรรมที่ต้องแสดงออกมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.78)

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.253$) และด้านการเข้าสู่ปัญหา ด้านความอดทนต่อปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.250$ และ 0.283 ตามลำดับ) ส่วนด้านการควบคุมและการรับมือชอบไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา

สมการคะแนนดิบ พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา = $10.15 + 0.70$ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง)* + 0.01 (ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค)

สมการคะแนนมาตรฐาน $Z_{\text{พฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา}} = 0.65Z_{\text{ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง}} + 0.07Z_{\text{ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค}}$

ฟื้นฟูอุปสรรค

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.657$) โดยทั้งในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ($r = 0.552$, 0.458 และ 0.557 ตามลำดับ)

สมการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา พบว่าจากการวิเคราะห์หาค่าคงที่พหุคูณ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา (n=160)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย มาตรฐาน	ค่า t	ระดับนัยสำคัญ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.70	0.65	10.06	.00
ความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค	0.01	0.07	0.25	.79
ค่าคงที่	10.15	-	2.13	.03

$R^2 = 0.657$, $SEE = 5.83612$, $F = 59.531$, $p\text{-value} = .000$, $R = .431$

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ และปัจจัยทำนายระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาของหัวหน้าหอผู้ป่วย ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ อภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

1. ระดับของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน 3 จังหวัดชายแดนใต้

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$, $S.D. = 0.44$) อภิปรายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ มีอายุเฉลี่ย 41 - 50 ปี จัดอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งเป็นวัยที่มีการเจริญเติบโตเต็มที่ มีวุฒิภาวะสมบูรณ์ทุกด้าน พร้อมทั้งจะรับสถานภาพทาง

สังคมในการดำเนินชีวิตของตนเอง มีอารมณ์มั่นคง ควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น¹⁹ สามารถทำงานอย่างมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพ ตระหนักถึงความต้องการและเป้าหมายชีวิตของตนเอง เสียสละตนเอง สามารถที่จะรักและเห็นความต้องการของคนอื่นก่อนความต้องการของตนเอง

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.22$, $S.D. = 0.51$) อภิปรายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ เพราะเป็นผู้บริหารที่มีความใกล้ชิดกับบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ รวมทั้งผู้ป่วยมากที่สุด หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงถูกคาดหวังให้มีการปฏิบัติและดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ จึงต้องมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงและทักษะในการเป็นผู้นำ จึงทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยใน 3 จังหวัดชายแดนใต้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่สุดในยุคปัจจุบัน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้

ปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.54) อภิปรายได้ว่าผู้บริหารทางการพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ มีพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นแก้ปัญหา สามารถเผชิญความเครียดที่มุ่งแก้ปัญหาที่สาเหตุ ด้วยการใช้ความคิด เป็นความพยายามในการเข้าควบคุมสถานการณ์ที่ตั้งเครียดด้วยการหาข้อมูล คำแนะนำ และการตีความข้อมูลที่ได้มาเพื่อการวางแผน การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม และการประเมินสถานการณ์ อีกทั้งปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้ได้บังคับบัญชากับบรรยากาศในองค์กรเพื่อให้ผลการประเมินสถานการณ์ไปในทางที่ดีขึ้น⁷

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและพื้นที่อุปสรรค ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน 3 จังหวัดชายแดนใต้

ผลการศึกษา พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.253$) ทั้งนี้เพราะความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานที่ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถเผชิญกับอุปสรรคความยากลำบาก ความท้าทายในการทำงาน ด้วยความมุ่งมั่น ความอดทน ความเพียรพยายาม ทำให้สามารถแก้ไขอุปสรรคและปรับปรุงสถานการณ์ต่างๆ ให้ดีขึ้น หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคสูง จึงมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่ำ และจะเป็นผู้มีผลการปฏิบัติงานที่เยี่ยมยอดและสามารถรักษาระดับผลงานไว้ได้ เป็นนักแก้ปัญหาที่มีความคล่องตัว มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน²⁰

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.657$) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหา ($r = 0.552$, 0.458 และ 0.557 ตามลำดับ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรเศรษฐ กาบเครือ²⁰ พบว่า พนักงานระดับหัวหน้าขึ้นไปมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหา ย่อมเป็นการแสดงถึงแนวโน้มที่ดี ในการเผชิญปัญหา²¹ อภิปรายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ มีอิทธิพลต่อผู้ได้บังคับบัญชาในการเหนี่ยวนำ จูงใจ กระตุ้น ให้ผู้ตามปฏิบัติตามสิ่งที่คาดหวังให้สูงขึ้น โดยผู้ได้บังคับบัญชามีความพึงพอใจที่จะมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น แม้ภายใต้สถานการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นที่ไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ แม้จะมีความกลัวความเครียดต่อสภาพแวดล้อมและการทำงาน แต่ภายใต้ความกลัวก็ยังมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่¹¹ ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี จึงต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้คนรู้สึกอยากจะทำตามไปทุกหนทุกแห่ง ขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมลูกน้องให้ได้แสดงออกถึงความสามารถ ให้มีโอกาสดำเนินการให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกน้องเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรลดอัตราการโอนย้าย อันจะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนนุคลากร²¹

3. สมการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาของหัวหน้าหรือผู้ป่วยใน 3 จังหวัดชายแดนใต้

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาของหัวหน้าหรือผู้ป่วยใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ อภิปรายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีอิทธิพลต่อผู้ได้บังคับบัญชาในการเหนี่ยวนำ จูงใจ กระตุ้น ให้ผู้ตามปฏิบัติตามสิ่งที่คาดหวังให้สูงขึ้น โดยผู้ได้บังคับบัญชามีความพึงพอใจที่จะมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรัสวดี ไหมตรีกุล²¹ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์จังหวัดยะลาส่วนหนึ่งยังมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ แม้ว่าจะมีการะงานที่มาก อาจจะอยู่ได้ด้วยเงินค่าตอบแทนสนับสนุนส่วนหนึ่ง กำลังใจความเข้าใจจากผู้ร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา จากผู้ใกล้ชิดและครอบครัว ดังนั้นหัวหน้าหรือผู้ป่วยใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ลดอัตราการโอนย้าย อันจะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร¹¹ แก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถนำพาองค์กรให้อยู่รอดและมีความก้าวหน้าภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ของประเทศไทย ที่เป็นเหตุการณ์รุนแรงที่เกิดขึ้นใน 3 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ ยะลา ปัตตานีและนราธิวาส โดยมีเหตุการณ์ลอบทำร้าย วางเพลิง วางระเบิด และจลาจลเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัญหาดังกล่าวเกิดจากความขัดแย้งซึ่งเป็นปัญหาที่ซับซ้อน มีสาเหตุทั้งจากความขัดแย้งทางเชื้อชาติและศาสนา สอดคล้องกับ Bass¹² กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถแก้ไขปัญหได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ สามารถนำพาองค์กรให้อยู่รอดและมีความก้าวหน้าภายใต้สถานการณ์ที่กดดันหรือภาวะวิกฤตจากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงสามารถใช้ได้ผลดีในองค์กรทุกรูปแบบที่มีความแตกต่างของวัฒนธรรม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ระดับนโยบาย

1. ผู้บริหารองค์กรควรได้รับรู้ถึงความสำคัญและระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคว่าอยู่ในระดับใด ตระหนักและเห็นความสำคัญของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ที่จะกระตุ้นให้ผู้บริหารมีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคให้สูงขึ้น โดยเฉพาะด้านการควบคุมเพื่อให้มีโอกาสประสบความสำเร็จทั้งในอาชีพและชีวิตส่วนตัว

2. องค์กรพยาบาลควรตระหนักถึงปัจจัยจูงใจที่ทำให้พยาบาลเกิดความต้องการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมุ่งให้ความสนใจในความต้องการความเจริญก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ความสามารถและพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ระดับปฏิบัติการ

3. พยาบาลระดับปฏิบัติการควรได้รับการอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้าน เพื่อที่จะสามารถนำมาพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาผู้บริหารทางการแพทย์ ระดับหัวหน้าหรือผู้ป่วยเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายการศึกษาไปยังผู้บริหารทุกระดับ และหน่วยงานอื่น ๆ ด้วย

2. ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยให้หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินตนเอง ดังนั้นการทำวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้วิธีการประเมิน 360 องศา โดยผู้บริหารประเมินตนเองและให้เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ประเมินด้วย

3. ควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการเผชิญความเครียดของพยาบาลวิชาชีพและผู้บริหารทุกระดับ ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้

เอกสารอ้างอิง

1. วินัย สมะอุ๋น. อัตลักษณ์คนไทยกับความหลากหลายในวัฒนธรรม. ใน สุริชัย หวันแก้ว, กำเนิดไฟใต้. 15. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550
2. ประณีต ส่งวัฒนา, ปรีศนา อรรถผล, มนัสวีร์ อุดลยรัตน์, ทศนีย์ สมสมาน. รายงานการศึกษาความเป็นไปได้ ในการขยายบทบาทของคณะพยาบาลศาสตร์ในการผลิตและพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ม.ป.ท. , 2548
3. สุภัทร ฮาสุวรรณกิจ. บทเรียนภาคพิศดารนิติเวชสถานการณ์ไฟใต้. วารสารโรงพยาบาลชุมชน, 2550
4. นงนุช บุญยังและคณะ. ผลกระทบของสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ต่อความเครียด การปรับตัวต่อความเครียด คุณภาพชีวิต และการบริหารการพยาบาลตามการรับรู้ของผู้บริหารการพยาบาลในจังหวัดชายแดนภาคใต้. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2549
5. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. แนวปฏิบัติการดูแลด้านสุขภาพจิตผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ชายแดนใต้สำหรับหน่วยสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: บริษัทปิยอนด์ พับลิชชิง จำกัด, 2550
6. ครองคณา สีขาว. เขาวนอารมณ์. ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และพฤติกรรมในการเผชิญความเครียดของพยาบาล. วิทยานิพนธ์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549
7. Stoltz, Paul G. Adversity Quotient : Turning Obstacles into Opportunities. New York: John Wiley & Sons, 1997
8. นฤมล เรืองรุ่งขจรเดช. ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค การสนับสนุนทางสังคม และความเครียดในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัทพัฒนาโปรแกรมระบบงานแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549
9. Sullivan, J., Bretschneider, J. & McCausland, M.P. Designing a leadership development program for nurse manager. Journal of nursing administration, 2003
10. Bass, B.M. Leadership and performance beyond expectation. New York: The Free Press, 1985.

11. McDaniel, c.& Wolf, G.A. Transformation Leadership in nursing service: A test of theory. Hospital,1989.
12. Bass, B.M. Transformation Leadership: Industrial , military, and educational impact. Mahwah ,Newjersy:Lawrence Erlbaum Associates,Publishers,1998.
13. ลักขณา ใจสม. ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2554.
14. Stoltz, Paul G. Adversity Quotient at Work. New York: Harper Collins Publishers ,2000.
15. ปราณี มีหาญพงษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป.วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2547.
16. Avolio B.J. , Bass, B.M. and Jung D.I. Title: Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. Journal of Occupational and Organizational Psychology ,1999.
17. Cook, S.W. & Heppner, P.P. A Psychometric Study of Tree Coping Measures. Education and Psychological Measurement.,1997.
18. ประคอง กรรณสูตร.สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2542.
19. Lazarus, R.S. & Folkman, S. Stress, appraisal and coping. New York: Springer Publishing Company,1984.
20. นรเศรษฐ กาบเครือ. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการเผชิญปัญหากรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.
21. สุรัสวดี ไผ่ตรีกุล.ประสบการณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ภายใต้สถานการณ์ ความรุนแรง ในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ .วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2550.