

ผลการฝึกปฏิบัติการมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการพยาบาล
โรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

นางสาวมณฑา วงศ์ประเสริฐ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

**The Effective of Assertive behavior training for Head Nurses in
Saiyok Community Hospital Kanchanaburi Province**

Miss Montha Wongprasert



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

School of Nursing

Sukhothai Thammathirat Open University

2011

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ผลการฝึกปฏิบัติการกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการพยาบาล
โรงพยาบาลชุมชน ในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

ชื่อและนามสกุล นางสาวมณฑา วงศ์ประเสริฐ


แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล


สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

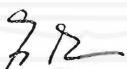
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. ศรีนวล สติตวิทยานันท์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิธิพัฒน์ เมฆขจร

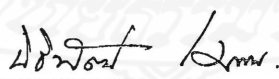
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2554

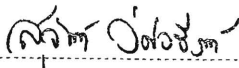
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กรรณิการ์ สุวรรณโคต)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศรีนวล สติตวิทยานันท์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิธิพัฒน์ เมฆขจร)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิศวธีรานนท์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ผลการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการพยาบาล
โรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

ผู้วิจัย นางสาวมณฑา วงศ์ประเสริฐ **รหัสนักศึกษา** 2495100717 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร. ศรีนวล สติวิทยานันท์
(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์ (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิธิพัฒน์ เมฆจร **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาผลของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี (2) เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรีต่อการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารการพยาบาลที่ได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจงและสุ่มเป็นกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองอย่างละ 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองคือ (1) โปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาลตามแนวคิดของ Clark(1978) (2) แบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง (3) แบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และ(4) แบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึก เครื่องมือทั้งหมดผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านและเครื่องมือฉบับที่(2)(3)และ(4) ค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 , .89 และ.94 ตามลำดับ ใช้เวลาในการฝึกอบรมจำนวน 6 สัปดาห์ๆละ 1 ชั่วโมง 30 นาที เก็บข้อมูลพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองก่อนและหลังการฝึกอบรม 1 สัปดาห์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ สถิติทดสอบค่าทีและทดสอบความแปรปรวนร่วม

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้บริหารการพยาบาลที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมีคะแนนประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .001$) (2) ผู้บริหารการพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมีคะแนนประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .001$) (3) ผู้บริหารการพยาบาลที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมีความพึงพอใจต่อการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในภาพรวมในระดับมากร้อยละ 100

คำสำคัญ ผู้บริหารการพยาบาล พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

Thesis title : The Effective of Assertive behavior training for Head Nurses in Saiyok Community Hospital Kanchanaburi Province

Researcher : Miss Montha Wongprasert ; **ID:** 2495100717 ;

Degree: Master of Nursing Science (Nursing Administration) ;

Thesis advisors : (1) Dr. Seenual Sadhitwithayanan, Associate Professor ;

(2) Dr. Ratchaneekool Pinyopanuwat, Assistant Professor ; (3) Dr. Nitipat

Mekkhachorn, Assistant Professor ; **Academic year :** 2011

Abstract

The purposes of this quasi-experimental research were : (1) to study the effective of assertive behavior training for head nurses in Saiyok Community Hospital Kanchanaburi Province.(2) to study the satisfaction of assertive training program.

The sample were consisted of 30 head nurses who working in Saiyok Community Hospital. The sample were randomized to two groups. The experimental group and control group were related 15 head nurses. Four tools were (1)the assertive behavior training program(2)the manual of assertive behavior evaluation (3)the assertive behavior evaluation by supervisor nurse and (4)the satisfaction of assertive training program tested content validity from five expert and tested for reliability were .96 , .89 and .94 respectively. According to the study, head nurses of experimental group were received training of assertive behavior Clark (1978). After training 6 times one a week, one hour and a half for each time were complete a manual of assertive behavior evaluation and supervisor nurse evaluated assertive behavior of head nurses. Study data were analyzed by using mean, standard deviation , percentage , t-test and ANCOVA.

The findings were as follows:

(1) The scores of assertive behavior evaluation in experimental group after received assertive behavior training were significantly higher than control group (p-value < .001) (2) The scores of assertive behavior evaluation in experimental group that received assertive behavior training were significantly higher than control group (p-value < .001) (3) The scores of satisfaction in assertive training program very satisfied 100 %

Keywords : Head nurse, Comma Assertive behavior

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร. ศรีนวล สติติวิทยานันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งเสียสละเวลา ให้ความรู้ คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. กรรณิการ์ สุวรรณโคตร ประธานสอบ วิทยานิพนธ์ และกรรมสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชนิกุล ภิญญโณภานุวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิธิพัฒน์ เมฆขจร ที่ให้ความกรุณาในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของงานวิจัย รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือ

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลไทรโยค ที่เอื้อเฟื้อสถานที่ในการฝึกอบรม พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลที่ให้ความร่วมมือในการประเมิน พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาล และอาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ กาญจนบุรี ที่ได้ฝึกอบรมตามโปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณ ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลไทรโยค ทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมถึงผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้

มณฑา วงศ์ประเสริฐ

กุมภาพันธ์ 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
ประเด็นปัญหาการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	12
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การวิเคราะห์ข้อมูล	61

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง	62
ส่วนที่ 2 เปรียบเทียบคะแนนระหว่างกลุ่มที่ได้รับการอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้ เข้ารับการอบรม	65
ส่วนที่ 3 คะแนนประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารการพยาบาล ต่อการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	72
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	75
สรุปการวิจัย	75
อภิปรายผล	78
ข้อเสนอแนะ	81
บรรณานุกรม	82
ภาคผนวก	88
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิ และหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัย	89
ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	93
ประวัติผู้วิจัย	148



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	61
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	62
ตารางที่ 4.3 ผลการประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล เปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม 1 สัปดาห์ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบค่าที (Dependent t-test).....	65
ตารางที่ 4.4 ผลการประเมินโดยผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง เปรียบเทียบคะแนนก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม 1 สัปดาห์ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบค่าที (Dependent t-test).....	66
ตารางที่ 4.5 ผลการประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรม และกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม โดยใช้วิธีวิเคราะห์ One-Way ANOVA.....	67
ตารางที่ 4.6 ผลการประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมกับคะแนนก่อนการฝึกอบรม	68
ตารางที่ 4.7 ผลการประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล วิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมของการทดสอบก่อนการฝึกอบรมที่มีต่อคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม.....	68
ตารางที่ 4.8 ผลการประเมินโดยผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม โดยใช้วิธีวิเคราะห์ One-Way ANOVA	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ผลการประเมินโดยผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมกับคะแนนก่อนการฝึกอบรม	70
ตารางที่ 4.10 ผลการประเมินโดยผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมของการทดสอบก่อนการฝึกอบรมที่มีต่อคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมกับคะแนนก่อนการฝึกอบรม	71
ตารางที่ 4.11 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารการพยาบาลต่อการฝึกโปรแกรมอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	73



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 6



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจกัน ให้ความใส่ใจต่อกัน เกิดความอบอุ่นใจ ตลอดจนก่อให้เกิดการช่วยเหลือและการร่วมมือในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับผลดังกล่าวก็จะมีคามเบิกบานใจ ความพึงพอใจและเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง นอกจากนี้ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความสุขในชีวิตครอบครัว มิตรภาพและความเป็นเพื่อน ส่วนหนึ่งเชื่อได้ว่าได้มาจากการสร้างและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นนั่นเอง ในทางตรงกันข้ามความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่บกพร่องจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการทะเลาะเบาะแว้งกัน และอาจประสบกับความล้มเหลวในการทำงาน โดยทั่วไปการแสดงออกของบุคคลบางคนจะก่อให้เกิดความรักใคร่ นับถือศรัทธาและสร้างมิตรภาพกับผู้อื่นได้ดี แต่ก็ยังมีบุคคลที่แสดงออกแล้วก่อให้เกิดความเกลียดชัง โกรธแค้น ไม่น่าศรัทธา ก่อศัตรู หรือบางคนเกิดความวิตกกังวลโดยไม่รู้ตัวตนเองควรจะแสดงออกอย่างไรในสถานการณ์ต่างๆ ที่ตนเองกำลังเผชิญอยู่ จึงมักมีคำถามเกิดขึ้นในใจว่า “จะแสดงออกอย่างไรจึงจะก่อให้เกิดผลดี และมีความมั่นใจในพฤติกรรมที่ตนแสดงออก” ในทางจิตวิทยาเรียกว่า “การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม” (Assertion training) (เทพ สวงนภิตติพันธ์ 2543)

พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม (Kelly อ้างถึงในทุติยรัตน์ รื่นริง 2540) หมายถึง พฤติกรรมท่าทางและคำพูดที่แสดงออกอย่างเหมาะสมกับกาลเทศะและเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยแสดงออกจากความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์ที่มีเหตุผลของบุคคล เพื่อเปิดเผยให้ผู้อื่นเข้าใจความคิดเห็นหรือความรู้สึกของตนเอง รวมทั้งเพื่อพิทักษ์สิทธิของตนเองและพิทักษ์ผลประโยชน์ของสังคมรวมทั้งผลประโยชน์ขององค์การพฤติกรรมการแสดงออก ประเมินจากพฤติกรรม การกระทำ ท่าทาง สีหน้าและนัยน์ตา (non-verbal) และประเมินจากคำพูด (verbal)

พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม (Assertive behavior) เป็นความสามารถของบุคคลที่จะแสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความสนใจ อารมณ์ ค่านิยมและความต้องการที่แท้จริงของตนเองได้อย่างเปิดเผยและจริงใจตามความเป็นจริงด้วยความรู้สึกสบายใจทั้งด้านบวกและด้านลบ ปราศจากความวิตกกังวลและเคารพในสิทธิของตนเอง ไม่ละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น

กล้าที่จะปฏิบัติหรือเริ่มการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น กล้ากล่าวคำขอร้องหรือกล่าวปฏิเสธต่อบุคคลอื่น กล้าที่จะปฏิบัติหรือเริ่มการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น การมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมนั้นจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง สามารถควบคุมตนเองได้ ลดความรู้สึกประหม่า ลดความกลัวหรือความวิตกกังวล ความเครียด หรือความรู้สึกกดดันลง ช่วยให้เกิดการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันกับบุคคลอื่นตลอดจนช่วยให้บุคคลมีความเสมอภาคกันและลดความขัดแย้ง

พยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องให้บริการกับผู้รับบริการที่มีลักษณะแตกต่างกันและมีความคาดหวังทางด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย การเคารพในสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทางด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ประกอบด้วย พูดยาไพเราะมีความสุภาพ สำนวรม มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความหนักแน่นทางอารมณ์ ทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้และเสริมสร้างบุคลิกภาพให้เหมาะสม (กรองไค อุณหสูตร 2539)

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในกลุ่มวิชาชีพพยาบาลนั้น Bakdash (1978) พบว่า พยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในระดับต่ำ และมีพฤติกรรมการแสดงออกแบบไม่กล้าแสดงออก ทั้งนี้เนื่องมาจากธรรมชาติทางการเรียนการสอนและแนวปฏิบัติของวิชาชีพที่สอนให้มีการแสดงออกแบบยอมทำตาม ไม่แสดงปฏิกริยาตอบโต้ ต้องอดทน (Salter, 1990) บทบาทของพยาบาลต้องเรียนรู้ในเรื่องการคิดถึงผู้อื่นก่อน ต้องไม่พูดโอ้อวดหรือบอกผู้อื่นเกี่ยวกับสิ่งที่ดีของตน เป็นผู้ฟังและพยายามเข้าใจผู้อื่น ต้องมีความอดทน ไม่บ่นแม้ว่าจะไม่พอใจเรื่องใดๆก็ตาม ต้องปรับตัวให้เข้ากับความรู้สึกนึกคิดผู้อื่นและเต็มใจที่จะให้ผู้อื่นมากกว่าผู้รับ จึงเป็นสาเหตุให้พยาบาลไม่กล้าแสดงความรู้สึกของตนเองออกมาเท่าที่ควรและเกิดความวิตกกังวล ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้พยาบาลไม่กล้าแสดงพฤติกรรมที่ตนต้องการออกมา (Clark, 1978) นั่นคือพยาบาลมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Freer (1978) พบว่าพยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอยู่ในระดับต่ำสอดคล้องกับของประเทศไทย ซึ่งพบว่าพยาบาลมีพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออกร้อยละ 35.5 (ราศรี แก้วนพรัตน์ 2540) อีกทั้งบุคลากรในวิชาชีพการพยาบาลส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงประมาณร้อยละ 90 (Holmes, 1978) เพราะผู้หญิงมักจะถูกปลูกฝังให้มีสามัญสำนึกที่คอยกระตุ้นเตือนตนเองอยู่เสมอว่าต้องสงบเสงี่ยมและไม่กล้าแสดงออกมากจนเกินไป (Kelly, 1979) และพยาบาลมักมีภาพพจน์เกี่ยวกับวิชาชีพของตนเองว่าเป็นวิชาชีพที่อยู่เบื้องหลัง (second rate professional)

Clark (1978) กล่าวว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมนอกจากจะมีความสำคัญกับพยาบาลวิชาชีพแล้ว ยังมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารทางการพยาบาล ซึ่งผู้บริหารทางการพยาบาลที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมจะช่วยให้เข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างถ่องแท้

และสามารถจัดการกับปัญหานั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมจะช่วยให้ผู้บริหารการพยาบาลสามารถแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจเรื่องนโยบาย แผนงาน ตลอดจนการบริหารงานต่างๆ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ สามารถแสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถในการวางแผนและปฏิบัติการพยาบาล ดังนั้นพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับ ทั้งผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง หรือระดับต้น ช่วยในการเสริมสร้างภาวะผู้นำและอำนาจระหว่างการมีสัมพันธภาพส่วนบุคคลและกลุ่มได้ ทำให้การบริหารองค์กรพยาบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนในด้านการให้การพยาบาล สามารถนำไปใช้กับผู้ป่วยและญาติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีในการรักษาพยาบาล และที่สำคัญ พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ลดน้อยลงและในขณะเดียวกันก็จะช่วยในเรื่องการยกระดับวิชาชีพ และการทำงานของพยาบาล ช่วยให้วิชาชีพพยาบาลเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นในสังคม เช่น แพทย์ เภสัชกรและผู้ร่วมงานจากวิชาชีพอื่นๆ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของผู้ป่วยและผู้มารับบริการทุกระดับช่วยในการส่งเสริมมาตรฐานการทำงาน of พยาบาลให้ดีขึ้น สามารถเผชิญหน้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมั่นใจและสามารถแสดงความคิดเห็น โดยไม่กล่าวโทษผู้อื่น หรือโดยไม่ต้องแสดงความโกรธออกมา เพราะพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมนี้เป็นการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยไม่มีการต่อว่าหรือติเตียน ซึ่งผลที่ได้คือ การผ่อนคลายความเครียด ลดความวิตกกังวล และยังได้มาซึ่งความถูกต้องที่ต่างฝ่ายต่างต้องการ ทั้งนี้พยาบาลหรือผู้บริหารการพยาบาลที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอยู่แล้ว สามารถที่จะสอนและฝึกให้พยาบาลรุ่นน้องให้มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมต่อไป และยังมีผลในด้านการช่วยให้พยาบาลสามารถจัดเตรียมการบริการ หรือยินยอมตามคำเรียกร้องของผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสมภายใต้ข้อตกลงที่เกิดขึ้นระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยที่ได้มาจัดตั้งร่วมกัน คือยอมรับในสิทธิผู้อื่น เพราะพยาบาลรุ่นใหม่ที่เน้นในการส่งเสริมสุขภาพนั้น พยาบาลที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมต้องเคารพในสิทธิของตนเอง เช่นเดียวกับเคารพในสิทธิของผู้ป่วยที่จะสามารถสอนให้ผู้ป่วยเคารพในสิทธิของพยาบาลได้สำเร็จ ซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ป่วยเข้าใจถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ บทบาทของพยาบาล ซึ่งเป็นผลให้ผู้ป่วยเข้าใจถึงหน้าที่ของเขาในฐานะผู้ป่วยที่จะต้องให้ความร่วมมือในการรักษาพยาบาล เพื่อประโยชน์ที่พวกเขาจะได้รับ

พรรณราย ทวีพะยะประภา (2528) การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม (Assertive training) เป็นวิธีการฝึกทางด้านพฤติกรรมชนิดหนึ่งที่นักจิตวิทยาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์นำมาใช้ในการฝึกปฏิบัติการให้แก่ผู้ที่มีความประสงค์จะปรับพฤติกรรมของเขาในด้านที่ติดต่อกับสัมพันธ์กับผู้อื่น และมักใช้ในรูปแบบการฝึกเป็นกลุ่มมากกว่าที่จะฝึกเป็นรายบุคคล

สอดคล้องกับการศึกษาของ วินา ปิตตะกาศ (2546) ศึกษาการพัฒนาพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการและเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนา แผนกศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์และเวชกรรมฟื้นฟู โรงพยาบาลอุดรธานี โดยอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาพฤติกรรมกล้าแสดงออกของพยาบาลประจำการ จำนวน 22 คน ผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมกล้าแสดงออกของพยาบาลโดยรวมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาโดยทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับสูงกว่าทั้งก่อนและหลังการพัฒนาเรียงลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบและกิจกรรม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความเป็นอิสระและด้านการใช้สิทธิของตนเอง ส่วนด้านการควบคุมตนเองก่อนและหลังการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง หลังการพัฒนาอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมกล้าแสดงออกของพยาบาลประจำการหลังการพัฒนา มีความแตกต่างกับก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 20 คน พบว่าผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ยังมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอยู่ในระดับค่อนข้างน้อยสอดคล้องกับงานวิจัยของราศรี แก้วพรัตน์ (2540) และพบว่าผู้บริหารการพยาบาลมีความสนใจที่จะเข้ารับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เพื่อฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมให้แก่ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งจะช่วยให้มีการพัฒนาพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ซึ่งเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่วิชาชีพและองค์กรพยาบาล ก่อให้เกิดการยอมรับของผู้บริหารระดับสูงในการปฏิบัติงานต่อไป

การที่จะพัฒนาศักยภาพของพยาบาลให้เป็นพยาบาลที่ดีต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อการใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ โดยจะต้องมีการส่งเสริมและฝึกให้มีการกล้าคิดกล้ากระทำ และกล้าแสดงออกในทางที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้จักควบคุมตนเอง และเกิดการมีวินัยในตนเองมากขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะช่วยพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาผลของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมที่มีต่อพฤติกรรมกล้าแสดงออกของผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อให้ผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค ได้เข้าใจการมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม สามารถควบคุมตนเองได้มากขึ้น มีความตระหนัก และนำความรู้ที่ได้จากการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมาใช้ในการปรับปรุงพฤติกรรมในการกล้าแสดงออกเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน ลดความขัดแย้งและ

สามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหารการพยาบาลให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาคุณภาพงานให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาผลของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

2.2 เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ต่อการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

3. ประเด็นปัญหาการวิจัย

3.1 ผลของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ควรเป็นอย่างไร

3.2 หลังได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี มีความพึงพอใจต่อการฝึกหรือไม่

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้เพื่อเป็นการศึกษาผลการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social cognitive theory) ของ Bandura (1989) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเริ่มตั้งแต่

4.1 ตัวแปรต้น

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี โดยจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดกล้าแสดงออกที่เหมาะสมทั้ง 5 ด้านตามแนวคิดของ Clark (1978) คือ

4.1.1 ความเป็นอิสระ

4.1.2 การควบคุมตนเอง

4.1.3 การใช้สิทธิของตนเอง

4.1.4 ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม

4.1.5 การติดต่อสื่อสาร

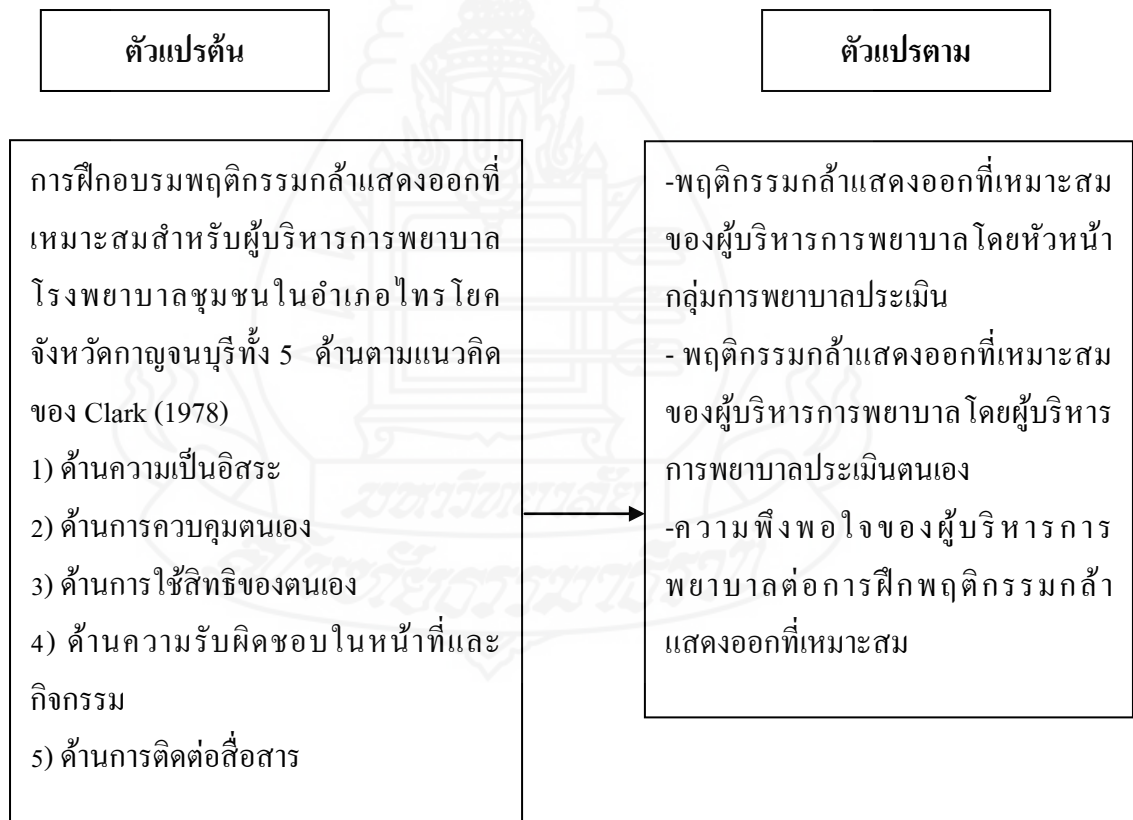
4.2 ตัวแปรตาม

4.2.1 พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี โดยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลประเมิน

4.2.2 พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี โดยผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง

4.2.3 ความพึงพอใจของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ต่อการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

ผังภาพที่ 1.1 สรุปตามกรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. สมมติฐานการวิจัย

5.1 หลังการเข้ารับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเพิ่มมากขึ้น

5.2 ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ที่เข้ารับการอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเพิ่มขึ้นมากกว่าผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

5.3 หลังได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี มีความพึงพอใจต่อการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

6. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

6.1 ประชากร คือ ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนใน อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 38 คน

6.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ที่ได้รับการคัดเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) และสุ่มเป็นกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองอย่างละ 15 คน

6.2.1 **กลุ่มควบคุม** คือ กลุ่มที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาล

6.2.2 **กลุ่มทดลอง** คือ กลุ่มที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาล

6.3 ตัวแปรต้น

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี โดยจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดกล้าแสดงออกที่เหมาะสมทั้ง 5 ด้านตามแนวคิดของ Clark (1978) คือ

6.3.1 ความเป็นอิสระ

6.3.2 การควบคุมตนเอง

6.3.3 การใช้สิทธิของตนเอง

6.3.4 ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม

6.3.5 การติดต่อสื่อสาร

6.4 ตัวแปรตาม

6.4.1 พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี โดยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลประเมิน

6.4.2 พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี โดยผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง

6.4.3 ความพึงพอใจของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ต่อการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม หมายถึง พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วยพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมทั้ง 5 ด้านตามแนวคิดของ Clark (1978) คือ ความเป็นอิสระ การควบคุมตนเอง การใช้สิทธิของตนเอง ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม และการติดต่อสื่อสาร

7.2 ผลการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม หมายถึง ผลที่ได้จากการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลและผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง ทั้งก่อนและหลังการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เปรียบเทียบกันโดยมีการติดตามผล 1 , 2 และ 4 สัปดาห์หลังการฝึก

7.3 การประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม หมายถึง การวัดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมโดยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค เป็นผู้ประเมินและผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเองจากแบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Clark (1978) ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

7.3.1 ด้านความเป็นอิสระ หมายถึง พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของ

ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนใน อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ในการเปิดเผยตนเอง ด้วยการกระทำและคำพูด มีการแสดงออกที่มั่นใจ การแสดงออกตามการรับรู้ที่แท้จริงของตนเอง ทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย กล่าวแสดงความคิดเห็นของตนเองกับผู้ที่มารับบริการ ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้รับทราบแม้ว่าความคิดเห็นของตนเองจะแตกต่างจากผู้อื่น

7.3.2 ด้านการควบคุมตนเอง หมายถึง การตระหนักและการรับรู้ของผู้บริหาร การพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนใน อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ในการที่จะควบคุมสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยสามารถเลือกได้ว่าเมื่อไรควรจะใช้ การควบคุมอย่างไร โดยเฉพาะการควบคุมหรือ ปรับพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งแสดงออกในหลายลักษณะ เช่น ควบคุมอารมณ์ในภาวะปกติและ ภาวะฉุกเฉินให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ โดยไม่รู้สึกโกรธเคืองและนำคำวิจารณ์นั้นมาปรับปรุงตนเอง โดยใช้คำพูดที่สุภาพไม่แสดงความก้าวร้าวออกมาและสามารถกล่าวชมเชยเมื่อผู้อื่นกระทำกิจกรรม ต่างๆ ได้สำเร็จ

7.3.3 ด้านการใช้สิทธิของตนเอง หมายถึง การใช้สิทธิของตนเองในฐานะที่เป็น ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดกาญจนบุรีในการใช้สิทธิกระทำในสิ่งที่เป็น การเพิ่มชื่อเสียงเกียรติยศและศักดิ์ศรีให้แก่ตนเอง สิทธิในการวางมาตรฐานการพยาบาล เพื่อความเป็น เลิศทางการพยาบาล สิทธิในการควบคุมการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมาย สิทธิในการมีบทบาททางสังคมและการเมืองกระทำในนามของพยาบาลสิทธิในการมีส่วนร่วมใน การจัดทำนโยบายที่มีผลต่อการพยาบาล สิทธิที่จะได้รับประโยชน์และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ วิชาชีพ

7.3.4 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม หมายถึง ความรับผิดชอบใน การกระทำของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดกาญจนบุรี ทั้งด้านบวกและด้าน ลบที่ได้จากการพูดและการกระทำ สามารถแสดงออกในลักษณะการทำงานที่มีการตั้งเป้าหมาย และทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สร้างนิสัยในการทำงาน สนใจงานที่ทำ สามารถปฏิบัติงานที่ไม่ สามารถทำได้ เมื่อทำงานผิดพลาดยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง ให้รางวัลแก่ตนเองเมื่อทำงาน สำเร็จ และสามารถยอมรับคำชมเชยโดยไม่เงินอาย สามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ที่ตนเอง รับผิดชอบ โดยไม่หาทางเลี่ยงปัญหานั้น

7.3.5 ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของ ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีการติดต่อสื่อสาร ที่ชัดเจนและสอดคล้องทั้งการพูดภาษาท่าทางได้อย่างเปิดเผย จริงใจและเหมาะสมกับกาลเทศะ มีทักษะในการสื่อสาร โดยเริ่มสนทนากับผู้อื่นก่อนได้ พูดแสดงความรู้สึกรู้สึกด้วยคำพูดที่ชัดเจนสบตา

คู่สนทนา ไม่หลบตาและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสนทนา ไม่คุยโอ้อวดหรือนั่งเงียบ คอยฟังอย่างเดียว

7.4 ผู้บริหารการพยาบาล หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วย รองหัวหน้าหอผู้ป่วยและ หัวหน้าเวรที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรหรือหลักสูตร ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ที่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและการ ผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี คือ โรงพยาบาลไทรโยค

7.5 การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม หมายถึง กระบวนการในการฝึก พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมตามแนวคิดของ Clark (1978) ทั้ง 5 ด้านคือ ความเป็นอิสระ การควบคุมตนเอง การใช้สิทธิของตนเอง ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม และการ ติดต่อสื่อสาร

7.6 ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาล ชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ต่อการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ที่ ประเมินโดยแบบประเมินความพึงพอใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 ผู้บริหารการพยาบาลสามารถนำโปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่ เหมาะสมไปใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลได้

8.2 วิชาชีพพยาบาลตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่ เหมาะสม เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของพยาบาล ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและเกิด สัมพันธภาพอันดีในวิชาชีพและระหว่างวิชาชีพ

8.3 เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยด้านการบริหารการพยาบาลต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาผลของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเป็นลำดับขั้นดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
 - 1.1 ความหมายของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
 - 1.3 ชนิดของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
 - 1.4 ลักษณะของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
 - 1.5 องค์ประกอบของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
 - 1.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
 - 1.7 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
 - 1.7.1 ความหมายและความเป็นมาของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
 - 1.7.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
 - 1.7.3 องค์ประกอบของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
 - 1.7.4 ขนาดของกลุ่มและระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
 - 1.7.5 แนวคิดและเทคนิคที่เกี่ยวกับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
 - 1.7.6 ทฤษฎีที่ใช้เป็นพื้นฐานในการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
 - 1.8 การจัดโปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
 - 1.9 พฤติกรรมกล้าแสดงออกของพยาบาลที่เหมาะสม
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลทั่วไป วิชาชีพ พยาบาลเริ่มให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เนื่องจาก นักวิชาการเห็นว่า พยาบาลที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองเพิ่มความสามารถในการควบคุมตนเองช่วยลดความวิตกกังวลและความตึงเครียดสามารถ พัฒนาการติดต่อสื่อสารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นสามารถเพิ่มพลังอำนาจในตนเองในการปฏิบัติการ พยาบาล สามารถพิทักษ์สิทธิของตนเองและได้ในสิ่งที่ตนเองต้องการช่วยให้เกิดการพัฒนางาน พัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วยเพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารและตนเอง (เพ็ญศรี ชุนไช้ 2544)

1.1 ความหมายของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมีนักวิชาการให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้ เช่น

เพ็ญศรี ชุนไช้ (2544) กล่าวว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเป็นการแสดง ความรู้สึกรูปแบบเปิดเผย ความเต็มใจที่จะเลือกและความเชื่อมั่นที่จะแสดงตามสิทธิของความเป็น บุคคล การเลือกที่จะแสดงออกที่เหมาะสมจะเกี่ยวข้องกับการเลือกพฤติกรรมที่จะแสดงออกใน สถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น

เกรียงศักดิ์ นิรติพัฒนาศัย (2547: 15) กล่าวว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่ เหมาะสมคือ การที่เราแสดงออกด้วยคำพูดหรือกิริยาอาการว่า เรามีความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่อง หนึ่ง โดยไม่ปิดบังหรืออ้อมค้อมแต่ไม่ก้าวร้าว

ทัศนาศา บุญทองและอรพรรณ โตสิงห์ (2548) กล่าวว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่ เหมาะสมหมายถึง การที่บุคคลมีความกล้าในการแสดงออกถึงความคิดเห็น ความต้องการหรือ ข้อเสนออันชอบธรรมตามสิทธิ เพื่อพิทักษ์สิทธิของตนเองหรือบุคคลอื่นที่ตนเองรับผิดชอบ ทั้งนี้การแสดงออกต้องเป็นไปด้วยความเหมาะสมตามบรรทัดฐานของสังคม ไม่ก้าวร้าวและต้องไม่ ไปคุกคามหรือละเมิดสิทธิของผู้อื่น

พรรณราย ททรัพย์ประภา (2548) กล่าวว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม หมายถึง พฤติกรรมที่มีการแสดงสิทธิอันพึงมีพึงได้ของตนเอง โดยไม่เป็นการล่วงละเมิดหรือก้าว ภายสิทธิของผู้อื่น การกล่าวคำปฏิเสธที่จะกระทำตามคำสั่งหรือคำขอร้องที่ไร้เหตุผลสมควรของ ผู้อื่น การกล่าวคำขอร้องหรือการออกคำสั่งที่มีเหตุผลอันควรแก่ผู้อื่นและการแสดงความรู้สึกร ทางด้านบวกและด้านลบออกมาให้ผู้อื่นทราบอย่างถูกต้องเหมาะสมแก่กาลเทศะ อย่างจริงใจและ

ตรงไปตรงมา

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2549) กล่าวว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เป็นพฤติกรรมที่บุคคลสามารถแสดงออกได้อย่างเป็นธรรมชาติมากที่สุดตามสถานการณ์ที่เป็นอยู่และสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้ด้วยวิธีการทางบวกโดยปราศจากความวิตกกังวล

บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ (2550) กล่าวว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเป็นพฤติกรรม ท่าทางและคำพูดที่แสดงออกอย่างเหมาะสมกับกาลเทศะและเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยแสดงออกจากความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์ที่มีเหตุผลของบุคคล เพื่อเปิดเผยให้ผู้อื่นเข้าใจความคิดเห็นหรือความรู้สึกของตนเอง รวมทั้งพิทักษ์สิทธิของตนเองและพิทักษ์ผลประโยชน์ของสังคม และผลประโยชน์ขององค์กร

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2550) กล่าวว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเป็นความสามารถที่จะเสนอ หรือแสดงออกของบุคคลได้อย่างเป็นธรรมชาติมากที่สุด ตามสถานการณ์ที่เป็นอยู่และสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้ด้วยวิธีการทางบวกโดยปราศจากความวิตกกังวล

Clark (1979) กล่าวว่า การกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เป็นการแสดงออกที่รวมทั้งด้านความเป็นอิสระการควบคุม สิทธิ ข้อผูกมัด ความรับผิดชอบ ความนับถือ กิจกรรมและการสื่อสารดังนี้(1)ความเป็นอิสระ(freedom)ในการกล้าแสดงออก เป็นความอิสระของพยาบาลที่จะเปิดเผยตัวเองโดยใช้คำพูด (words) และการกระทำ (action) คนที่กล้าแสดงออกจะแสดงออกทางคำพูดและการกระทำว่า “นี่คือตัวฉัน นี่คือความรู้สึกของฉัน และนี่คือสิ่งที่ฉันต้องการ” (2)การควบคุม (control) การควบคุมที่กล้าแสดงออกก็คือ การที่พยาบาลควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นกับเขาได้สามารถเลือกว่าจะควบคุมอะไรและเมื่อใดเขาไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของคนอื่น นอกจากพฤติกรรมของตัวเองเท่านั้น (3) สิทธิ (right) พยาบาลมีสิทธิเช่นเดียวกับประชาชนทั่วไป ผู้บริโภคน ผู้หญิง ซึ่งรวมทั้งด้านจิตใจด้วย (4) ความรับผิดชอบในการกำหนดสิทธิบางอย่างนั้น อาจจะตัดสินใจที่จะเลือกปฏิบัติทั้งหมดหรือบางอย่าง พยาบาลจะต้องรู้ข้อจำกัดของการควบคุมและการปฏิบัติบางอย่างเกี่ยวกับสิทธิเหล่านั้น จะต้องมีความรับผิดชอบตามมาคือ ความรับผิดชอบการกระทำของตนเอง การเป็นคนกล้าแสดงออก พยาบาลอาจจะเสี่ยงจากผลของคำพูดและการกระทำ การกล้าแสดงออกตามสิทธิอาจจะเกิดจากความใจเร็ว (heady) หรือถูกกระตุ้นจากความวิตกกังวล การเปลี่ยนแปลงบางอย่างของพยาบาลจะต้องไม่เริ่มต้นการกระทำด้วยความสงสัย ซึ่งจะนำไปสู่ความวิตกกังวล อย่างไรก็ดี พฤติกรรมกล้าแสดงออกนั้นจะกลายเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบความสัมพันธ์ของบุคคล ซึ่งผู้ที่แสดงออกจะต้องรับผิดชอบผลที่ตามมา (5) การสื่อสารในการกล้าแสดงออกนั้นพยาบาลจะต้องสื่อสารให้ชัดเจนและสม่ำเสมอ พยาบาลต้องส่งข่าวสารไปยังคนอื่นในสิ่งที่เขาปรารถนา (desire) ต้องการ (needs) ตั้งใจ (intentions) ความรู้หรือการปฏิบัติ (practice)

ตัวอย่างเช่น ถ้าพยาบาลพูดอย่างยิ้มแย้ม (smilingly) และสุภาพ (meekly) กับแพทย์ดังนี้ “ฉันไม่สามารถจะทำเดี๋ยวนี้ได้ เพราะว่าฉันกำลังให้การดูแลผู้ป่วย” แต่ก็ช่วยแพทย์ถ้าเขาขอร้องอีกครั้ง แต่พยาบาลมักจะส่งข่าวสารไม่ชัดเจนและไม่สม่ำเสมอ และมักเป็นข่าวสารที่ขัดแย้งกับความตั้งใจในการปฏิบัติของตนเอง

Wolpe (1982 อ้างถึงใน สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต 2550) กล่าวว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม หมายถึง การกล้าแสดงออกถึงความรู้สึกต่างๆที่มีต่อผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม โดยปราศจากความวิตกกังวล

Alberti & Emmons (1986 : 26) กล่าวว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เป็นพฤติกรรมการสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคลประเภทหนึ่ง ซึ่งคำนึงถึงความเท่าเทียมกันและเป็นพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลได้สามารถกระทำในสิ่งที่ตนสนใจที่สุด เพื่อการยืนยันถึงความต้องการของตนเอง โดยปราศจากความกังวลใจ มีการแสดงออกซึ่งความรู้สึกอย่างตรงไปตรงมาด้วยความสบายใจ จริงใจและเหมาะสม รวมทั้งการกระทำสิทธิ์ของตน โดยปราศจากการละเมิดสิทธิ์ของผู้อื่น

Doty (1989) กล่าวว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เป็นการแสดงความรู้สึกอย่างเปิดเผยเต็มใจที่จะตัดสินใจเลือกและมีความเชื่อมั่นที่จะแสดงออกตามสิทธิของมนุษยชน เลือกแสดงพฤติกรรมที่ปรารถนามากที่สุดในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยมีจุดประสงค์คือปรับปรุงและเพิ่มแนวทางการปฏิบัติในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน และเพื่อแสดงออกที่เหมาะสมให้บ่อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

Daly and Speed and Jackson (2004) อธิบายว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเป็นพฤติกรรมที่อยู่บนสิทธิอันถูกต้องของบุคคลในด้านความคิด ความรู้สึก ความเชื่อที่ถูกต้องและมีความซื่อสัตย์โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

Hughes and Ginnett and Curphy (2006) อธิบายว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเป็นพฤติกรรมตรงกันข้ามกับการไม่กล้าแสดงออกและความก้าวร้าว หรืออยู่ระหว่างการไม่กล้าแสดงออกกับความก้าวร้าว โดยอยู่บนความถูกต้องตามสิทธิของตนเอง

สรุปว่าพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม หมายถึง พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่บุคคลมีการกล้าแสดงออกได้อย่างมีอิสระตามความรู้สึก มีเหตุผลและเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยไม่ก้าวท้าวสิทธิของผู้อื่น สามารถควบคุมตนเองได้ตามขอบเขต มีความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม และสามารถสื่อสารสิ่งเหล่านั้นออกมาให้สังคมรับรู้ตามความเหมาะสม

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

Frederick H. Kanfer and Arnold G. Goldstein (1975: 163) ได้ให้ความเห็น

เกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า “พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเป็นพฤติกรรมที่อยู่กึ่งกลางระหว่างพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออกและพฤติกรรมก้าวร้าว” และเนื่องจากพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออกที่เหมาะสมและพฤติกรรมก้าวร้าว นั้น จะพบได้ในบุคคลทุกวัยและเป็นสาเหตุของปัญหาในที่ทำงาน ซึ่งเขียนออกมาเป็นรูปความสัมพันธ์ได้ดังนี้

พฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก.....พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม.....พฤติกรรมก้าวร้าว
(Passive.....AssertiveAggressive)

Clark (1978) มีแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความเป็นอิสระ หมายถึงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ในการเปิดเผยตนเอง ด้วยการกระทำและคำพูด มีการแสดงออกที่มั่นใจ การแสดงออกตามการรับรู้ที่แท้จริงของตนเอง ทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย กล้าแสดงความคิดเห็นของตนเองกับผู้ที่มารับบริการ ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้รับทราบแม้ว่าความคิดเห็นของตนเองจะแตกต่างจากผู้อื่น
2. ด้านการควบคุมตนเอง หมายถึง การตระหนักและการรับรู้ ในการที่จะควบคุมสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้น โดยสามารถเลือกได้ว่าเมื่อไรควรจะใช้ การควบคุมอย่างไร โดยเฉพาะการควบคุมหรือปรับพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งแสดงออกในหลายลักษณะ เช่น ควบคุมอารมณ์ในภาวะปกติและภาวะฉุกเฉินให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ โดยไม่รู้สึกโกรธเคืองและนำคำวิจารณ์นั้นมาปรับปรุงตนเอง โดยใช้คำพูดที่สุภาพไม่แสดงความก้าวร้าวออกมาและสามารถกล่าวชมเชยเมื่อผู้อื่นกระทำกิจกรรมต่างๆได้สำเร็จ
3. ด้านการใช้สิทธิของตนเอง หมายถึง การใช้สิทธิกระทำในสิ่งที่เป็นการเพิ่มชื่อเสียงเกียรติยศและศักดิ์ศรีให้แก่ตนเอง สิทธิในการวางมาตรฐานการพยาบาล เพื่อความเป็นเลิศทางการพยาบาล สิทธิในการควบคุมการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายสิทธิในการมีบทบาททางสังคมและการเมืองกระทำในนามของพยาบาลสิทธิในการมีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายที่มีผลต่อการพยาบาล สิทธิที่จะได้รับประโยชน์และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับวิชาชีพ
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม หมายถึงความรับผิดชอบในการกระทำ ทั้งด้านบวกและด้านลบที่ได้จากการพูดและการกระทำ สามารถแสดงออกในลักษณะการทำงานที่มีการตั้งเป้าหมายและทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สร้างนิสัยในการทำงาน สนใจงานที่สามารถปฏิบัติเสถียรงานที่ไม่สามารถทำได้ เมื่อทำงานผิดพลาดยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง ให้อภัยตัวเองเมื่อทำงานสำเร็จ และสามารถยอมรับคำชมเชยโดยไม่เงินอาย สามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ที่ตนเองรับผิดชอบ โดยไม่หาทางเลี่ยงปัญหา

5. ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ที่มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและสอดคล้องทั้งการพูดภาษาท่าทางได้อย่างเปิดเผย จริงใจและเหมาะสมกับกาลเทศะ มีทักษะในการสื่อสาร โดยเริ่มสนทนากับผู้อื่นก่อนได้ พูดแสดงความรู้สึกด้วยคำพูดที่ชัดเจนสบตาคู่สนทนา ไม่หลบตาและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสนทนา ไม่คุยโอ้อวดหรือนั่งเงียบคอยฟังอย่างเดียว

1.3 ชนิดของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

การที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมนั้น ย่อมมีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละสถานการณ์และเปลี่ยนแปลงตามบุคคลที่ตนติดต่อสื่อสารด้วย จะเห็นได้ว่าบุคคลจะแสดงออกมาในลักษณะใดนั้นต้องคำนึงถึงสถานการณ์ที่เป็นปัญหาและผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ (Lange & Jakubowski, 1976) ได้แบ่งพฤติกรรมกล้าแสดงออก ได้เป็น 5 ชนิดด้วยกัน คือ

1. การแสดงออกขั้นพื้นฐาน (basic assertion) การแสดงออกชนิดนี้เป็นการแสดงออกอย่างง่าย ๆ ที่ยืนยันถึงสิทธิส่วนบุคคล ความเชื่อ ความรู้สึก ความชอบหรือความคิดเห็น โดยการแสดงออกขั้นพื้นฐานดังนี้ คือการแสดงออกในเหตุการณ์ทั่วไปโดยไม่เกี่ยวข้องกับทักษะทางสังคมอื่นๆ การแสดงออกเช่นนี้ได้แก่ การเชิญ การชักชวน การโฆษณา การตอบปฏิเสธ การแสดงความปลอบใจ การเห็นใจ การขอความช่วยเหลือ การนอบน้อม เป็นต้น (หลุย จำปาเทศ 2533)

2. การแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกแบบเห็นอกเห็นใจ (empathic assertion) การแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมนี้คือ การที่บุคคลต้องการแสดงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องรับรู้ว่า ตนเองเข้าใจสถานการณ์ ความรู้สึก ความต้องการ ความเชื่อ ฯลฯ ของผู้นั้นอย่างไร มากกว่าที่จะแสดงความต้องการหรือความรู้สึกออกมาเพียงธรรมดาเท่านั้น ดังนั้น การแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมแบบเห็นอกเห็นใจจึงประกอบด้วยประโยค 2 ส่วนคือ ส่วนแรก บุคคลแสดงการยอมรับ การเข้าใจผู้อื่นและสถานการณ์นั้นจากนั้นจึงตามมาด้วย ส่วนที่สองคือการยืนยันสิทธิของตนเอง อย่างไรก็ตามการแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมแบบเห็นอกเห็นใจ จะช่วยให้ผู้พูดใช้เวลาชั่วครู่พยายามเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา ลักษณะเช่นนี้อาจช่วยลดพฤติกรรมก้าวร้าวที่เกินควรของผู้พูดเมื่อเกิดอารมณ์ฉุนเฉียว

3. การแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกในแบบเพิ่มระดับมากขึ้น (escalation assertion) เป็นการแสดงออกที่เริ่มจากการที่บุคคลมีการตอบสนอง โดยการแสดงออกในระดับที่น้อยก่อน และถ้าบุคคลที่เราตอบสนองออกไปยังไม่มีมีการตอบสนองกลับที่ดีขึ้น ระดับการแสดงออกจะค่อยๆ สูงขึ้นหรือเพิ่มระดับความรุนแรงขึ้นตามลำดับ อาจมีอารมณ์และเนื้อหาค่อนข้างไปในทางลบ บางเป้าหมาย ก็เพื่อตอบสนองบุคคลที่รู้สึกถูกรุกรานมากเกินไป แต่มิใช่การก้าวร้าว การแสดงออกแบบนี้

มีเป้าหมายที่จะเรียกร้องสิทธิ์ หรือต้องการปฏิเสธอย่างตรงไปตรงมา

4. การแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกแบบเผชิญหน้า (confrontive assertion) การแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกแบบเผชิญหน้า เหมาะที่จะใช้เมื่อคำพูดและการกระทำของผู้อื่นไม่สอดคล้องกัน การแสดงออกในรูปแบบนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 อธิบายสิ่งที่ผู้อื่นพูดว่าจะทำโดยไม่มีอคติ ส่วนที่ 2 อธิบายถึงสิ่งที่ผู้อื่นกระทำจริงๆ และส่วนที่ 3 แสดงถึงสิ่งที่ผู้พูดต้องการ

5. การแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกโดยใช้รูปแบบ I-Language (I-Language assertion) เป็นการแสดงออกโดยใช้ I-Language จะประกอบด้วยข้อความ 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ผู้พูดบรรยายพฤติกรรมของผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ไม่มีอคติ ส่วนที่ 2 ผู้พูดบรรยายถึงพฤติกรรมของผู้อื่นว่ามีผลกระทบที่เด่นชัดต่อชีวิตและความรู้สึกของผู้พูดอย่างไร ส่วนที่ 3 อธิบายถึงความรู้สึกของผู้พูดเองและส่วนที่ 4 อธิบายถึงสิ่งที่ผู้พูดต้องการให้ผู้อื่นกระทำ เช่น ให้คำอธิบายขอโทษ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหา

1.4 ลักษณะของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

Salter (1976: 4-6) สรุปว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมจะสามารถแสดงพฤติกรรมต่างๆ ได้ดังต่อไปนี้ คือ

1. การพูดแสดงความรู้สึกที่แท้จริง (use-feeling-talk) เป็นการแสดงออก ถึงความรู้สึกชอบและความสนใจได้อย่างไม่ชัดเจน แทนการพูดอะไรอะไรออกมาอย่างเป็นกลางๆ สามารถที่จะใช้ว่า “ฉันรู้สึกว่า...” หรือ “ฉันคิดว่า...” ได้ในเวลาอันเหมาะสม

2. การพูดเกี่ยวกับตนเอง (talk about yourself) เมื่อบุคคลทำใดสิ่งที่มีคุณค่าและน่าสนใจ บุคคลนั้นสามารถที่จะพูดหรือเล่าให้บุคคลอื่นทราบได้ โดยไม่พูดโอ้อวดหรือผูกขาดการสนทนาเพียงคนเดียวแต่สามารถที่จะเล่าความสำเร็จของตนได้เมื่อถึงเวลาอันเหมาะสม

3. การพูดทักทายปราศรัย (make greeting talk) บุคคลสามารถที่จะแสดงความ เป็นมิตรกับบุคคลที่ต้องการรู้จัก และแสดงความยินดีที่ได้พบเขาด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใสสามารถ กล่าวว่ “สวัสดีค่ะ ดีใจที่ได้พบคุณอีก” มากกว่าที่จะกล่าวเพียงว่า “สวัสดี” หรือพยักหน้าอย่างเดียว

4. การยอมรับคำชมเชย (accept complement) บุคคลสามารถยอมรับคำชมเชยได้อย่างจริงใจ แทนการแสดงความไม่เห็นด้วย เช่น เมื่อมีคนชมว่า “เสื้อของคุณตัวนี้สวย” สามารถตอบได้ว่า “ขอบคุณค่ะ ดิฉันก็ชอบเหมือนกัน” โดยถือว่าการยอมรับคำชมเชยเป็นการให้รางวัลผู้กล่าวคำชมเชยแทนที่การพูดในลักษณะเป็นการลงโทษ

5. การแสดงออกทางสีหน้าได้อย่างเหมาะสม (use appropriate facial talk) เป็นการแสดงออกทางใบหน้าและน้ำเสียงที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงและสามารถสบสายตากับคู่

สนทนาได้อย่างตรงไปตรงมา

6. การแสดงความไม่เห็นด้วยอย่างสุภาพ (disagree mildly) เมื่อมีความคิดไม่ตรงหรือไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น โดยที่ตนเองมีความแน่ใจในสิ่งที่ไม่เห็นด้วยนั้น สามารถที่จะแสดงความไม่เห็นด้วยอย่างนุ่มนวล ด้วยการแสดงกิริยาบางอย่าง เช่น มองไปทางอื่น เลิกก้าว สั่นศีรษะหรือเปลี่ยนเรื่องสนทนา

7. การขอให้แสดงความกระจ่าง (ask for clarification) เมื่อมีคนให้คำแนะนำ คำสั่งสอนหรือคำอธิบายไม่ชัดเจน ก็สามารถที่จะขอร้องให้เขาอธิบายให้ฟังอีกครั้งให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยสามารถพูดว่า “ดิฉันยังไม่เข้าใจคำอธิบายของคุณดิฉัน คุณจะกรุณาพูดใหม่อีกครั้งได้ไหมคะ”

8. การถามเหตุผลว่าทำไม (ask why) เมื่อมีผู้ใดมาขอร้องให้ทำในสิ่งที่ไม่ดี เหตุผล ก็สามารถถามได้ว่า “ทำไมคุณจึงต้องการให้ดิฉันทำสิ่งนั้นเล่าคะ” ด้วยน้ำเสียงสุภาพและไม่ทำหน้าบึ้งตึง แต่ไม่ต้องยี้ม

9. การแสดงความไม่เห็นด้วยในขณะนั้น (express active disagreement) เมื่อมีความคิดเห็นไม่ตรงหรือไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น โดยที่ตนเองมีความไม่แน่ใจในสิ่งที่ไม่เห็นด้วยนั้น ก็สามารถแสดงความไม่เห็นด้วยได้ โดยพูดว่า “ดิฉันมีความเห็นที่แตกต่างออกไป ดิฉันมีความเห็นว่า...”

10. การพูดเพื่อรักษาสิทธิของตนเอง (speak up for your rights) การไม่ยอมให้ใครเอาเปรียบโดยไม่ยุติธรรม สามารถที่จะปฏิเสธได้โดยไม่รู้สึกละอาย สามารถที่จะแสดงสิทธิและขอร้องให้ผู้อื่นแสดงต่อตนเองด้วยความยุติธรรม เช่น สามารถพูดได้ว่า “ดิฉันมาเข้าคิวก่อน” หรือ “กรุณาให้วีทียุหน้อยได้ไหมคะ” โดยไม่ทำลานสถานการณ์ คือ ไม่ต้องทะเลาะวิวาทหรือโกรธผู้อื่นนั่นเอง

11. การแสดงความมั่นคง (be persistent) เมื่อมีเรื่องข้องใจในเรื่องที่มีเหตุผลสมควร สามารถที่จะดำเนินการร้องทุกข์จนกว่าจะได้รับความพอใจ แม้จะมีผู้ใดขัดขวางก็จะไม่ล้มเลิกความตั้งใจ

12. หลีกเลี่ยงในการที่จะแสดงเหตุผลในทุกๆความเห็น (avoid justifying every opinion) ในการอภิปราย ถ้ามีใครโต้แย้งตลอดเวลาและคอยถามว่า “ทำไม ทำไม ทำไม” ก็สามารถที่จะปฏิเสธที่จะตอบคำถามเพื่อที่จะยุติปัญหาเหล่านั้น โดยพูดว่า “ดิฉันมีความรู้เช่นนี้คะ ดิฉันไม่จำเป็นต้องแสดงเหตุผลในทุกๆ สิ่งที่ดิฉันพูดออกไป ถ้าการแสดงเหตุผลมีความสำคัญต่อคุณมาก คุณน่าจะหาเหตุผลว่า ทำไมคุณจึงไม่เห็นด้วยกับดิฉันไปเสียทั้งหมด”

13. การใช้การประสานสายตา (eye contact) ขณะที่สนทนากันสามารถที่จะมองตาผู้ฟังได้ ซึ่งการประสานสายตานั้นับว่ามีความสำคัญมาก เพราะจะช่วยสะท้อนความรู้สึกจริงใจ

ของผู้ฟังได้ ในขณะที่เดียวกันทำให้ผู้พูดรู้ว่าผู้ฟังมีความสนใจในเรื่องที่กำลังสนทนากันมากน้อยเพียงใด หรือผู้ฟังมีความรู้สึกอย่างไร

Lazarus (1973) ได้กำหนดลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงถึงการกล้าแสดงออกที่เหมาะสมว่าน่าจะครอบคลุมพฤติกรรมใน 4 ลักษณะดังนี้ (1) สามารถที่จะเริ่มดำเนินการและยุติการสนทนาได้ด้วยความสำเร็จ (2) สามารถที่จะกล่าวคำปฏิเสธได้ (3) สามารถที่จะกล่าวคำขอร้องผู้อื่นได้ (4) สามารถที่จะแสดงออกถึงความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบได้

W.S. Agras (1975) ได้แยกลักษณะพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมออกมาเปรียบเทียบกันได้ดังนี้

พฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก	พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	พฤติกรรมก้าวร้าว
ถูกละเมิดสิทธิ ถูกเอารัดเอาเปรียบ	ป้องกันสิทธิของตนและเคารพในสิทธิของผู้อื่น	ละเมิดสิทธิ เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น
ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ	บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการโดยไม่ทำร้ายความรู้สึกของผู้อื่น	บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการบนความเดือดร้อนของผู้อื่น
รู้สึกคับข้องใจ ไม่มีความสุขกังวลใจ	มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เกิดความมั่นใจในตนเอง	ป้องกันตนเอง ขวนทะเลาะ ดูถูกเหยียดหยามผู้อื่น
เก็บความรู้สึก แยกตัว	เข้าสังคม แสดงความรู้สึกได้อย่างเหมาะสมแก่กาลเทศะ	บันดาลโทสะ โกรธและเป็นศัตรูกับผู้อื่น
ยอมให้ผู้อื่นเลือกวิถีทางให้	เลือกวิถีทางด้วยตนเอง	เลือกวิถีทางให้ผู้อื่น

Fensterheim & Baer (1975) ได้จำแนกลักษณะของผู้ที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมว่า มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ (1) เป็นผู้มีอิสระในการเปิดเผยตนเองทั้งคำพูดและการกระทำซึ่งบังถึงความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของตนเอง โดยไม่กระทบถึงบุคคลอื่น (2) เป็นผู้ที่มีความสามารถติดต่อกับคนทุกระดับอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา จริงใจและเหมาะสม (3) เป็นผู้ที่กระทำสิ่งต่างๆให้เป็นไปตามความต้องการของตนเองและแสวงหาโอกาสให้ตนเองไม่เฉื่อยชา ไม่รอให้ใครช่วย (4) เป็นบุคคลซึ่งกระทำในสิ่งที่ตนเชื่อว่าดีและถูกต้อง แต่ก็ยอมรับข้อผิดพลาดและขีดจำกัดของตนเอง

Smith (1975 : cited in Clark & Shea, 1979) ได้กล่าวถึงสิทธิ์ในการแสดง

พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมดังนี้คือ (1) สิทธิในการที่จะพิจารณาพฤติกรรม ความคิด อารมณ์ของตนและรับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนถึงผลที่ตามมาด้วยตนเอง (2) สิทธิที่จะปฏิเสธการให้ เหตุผล และกล่าวแก้ตัวในการกระทำของตน (3) สิทธิที่จะพิจารณาตัดสิน ถ้ามีหน้าที่ที่รับผิดชอบ ในปัญหาของบุคคลอื่น (4) สิทธิที่จะเปลี่ยนใจได้ (5) สิทธิที่จะกระทำผิดโดยมีการแสดงความ รับผิดชอบ (6) สิทธิในการที่จะพูดว่า“ฉันไม่ทราบ” (7) สิทธิที่จะมีอิสระจากไมตรีจิตที่ผู้อื่นหยิบ ยื่นให้ (8) สิทธิที่ตัดสินใจโดยไม่ให้เหตุผล (9) สิทธิในการจะพูดว่า“ฉันไม่เข้าใจ” (10) สิทธิที่จะ พูดว่า “ฉันไม่สนใจ” (11) สิทธิที่จะพูดว่า “ไม่” โดยไม่รู้สึกละอาย

Smaby and Tamminen (1976) ได้แบ่งลักษณะของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่ เหมาะสมเป็น 3 ระดับด้วยกัน ดังนี้ คือ (1) พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเพียงเล็กน้อย (minimally assertive) ซึ่งสามารถสังเกตได้จากคำพูดและการแสดงออกว่ามีลักษณะไม่ยอมตาม ผู้ที่เคยอาร์ดเอาเปรียบแต่ขณะเดียวกันก็ไม่เป็นการก้าวร้าว รู้ว่าตนเองรู้สึกอย่างไรในระดับนี้ มักจะใช้คำพูดว่า...อ้อ...ดี...แต่...เพื่อโต้ตอบฝ่ายตรงข้าม (2) พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ด้วยความมั่นใจ (confidently assertive) ซึ่งสามารถสังเกตได้จากน้ำเสียงที่หนักแน่น เชื่อมั่น โต้ตอบได้รวดเร็ว รู้จักที่จะใช้คำพูดที่ตรงกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นโดยปราศจากการเหน็บแนม แกะแค้นฝ่ายตรงข้ามและพูดด้วยเหตุผล (3) พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมร่วม (mutually assertive) มีลักษณะที่สามารถฟังและตอบฝ่ายตรงข้ามได้อย่างเข้าใจรวมทั้งรู้ว่าฝ่ายตรงข้ามมี ความรู้สึกอย่างไรนอกจากนั้นสามารถเผชิญหน้า (confront) กับฝ่ายตรงข้ามที่มีพฤติกรรมไม่ เหมาะสมเช่น โกรธ โดยไม่มีเหตุผลหรือขาดความรับผิดชอบ

Shelton (1977) ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมดังนี้ (1) บุคคลที่สามารถที่จะแสดงอารมณ์ต่างๆทั้งความพอใจและไม่พอใจได้อย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมาและด้วยความจริงใจ (2) บุคคลที่สามารถที่จะแสดงการรักษาสิทธิของตนเองโดย ปราศจากการละเมิดสิทธิของผู้อื่น (3) บุคคลมีความรู้สึกมั่นใจในการที่ยืนขึ้นเพื่อสิทธิของตนเอง โดยปราศจากความวิตกกังวล (4) บุคคลอิสระในการเลือกที่จะแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

Alberti and Emmons (1978 : 36-37) กล่าวถึงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่ เหมาะสมว่ามีลักษณะดังนี้ (1) เป็นการแสดงออกมาให้ปรากฏ (2) เป็นการแสดงออกอย่างจริงจัง (3) เป็นการแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา (4) มีลักษณะเป็นการส่งเสริมตนเอง (5) ไม่มีลักษณะที่ เป็นการทำร้ายความรู้สึกผู้อื่น (6) บางครั้งต้องใช้คำพูดในการสื่อสาร เช่น พูดแสดงความรู้สึก แสดงความคิดเห็นและขออภัย เป็นต้น (7) บางครั้งไม่ต้องใช้คำพูดในการสื่อสาร เช่น การใช้สายตา น้ำเสียง ท่าทาง การวางตัว เป็นต้น (8) มีความเหมาะสมแก่บุคคลมากกว่าที่จะเป็นลักษณะสากล (9) มีลักษณะรับผิดชอบต่อสังคม (10) เป็นลักษณะผสมผสานกันของทักษะที่ได้เรียนรู้มา ไม่ใช่

ลักษณะที่ติดตัวมาแต่กำเนิด

Rim & Master (1979) ได้สรุปเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเป็นพฤติกรรมระหว่างบุคคลเกี่ยวกับการกล้าแสดงออกของ ความคิดความรู้สึกอย่างตรงไปตรงมาและจริงใจ นอกจากนี้พฤติกรรมดังกล่าวต้องเป็นที่ยอมรับ ของสังคม และสุดท้ายคือจะทำให้บุคคลที่แสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมนั้น จะ ตระหนักถึงความรู้สึกและสวัสดิภาพของผู้อื่น พยาบาลก็เป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีส่วนร่วมในสิทธิของ บุคคลเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ นับตั้งแต่ในสถานะของผู้ที่มีปัญหาทางด้านจิตใจ ผู้มีส่วนร่วมในการใช้ สิทธิและฐานะผู้หญิง

ละเอียด ชูประยูร (2521: 9) ได้รวบรวมลักษณะของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่ เหมาะสมไว้ดังนี้ (1) การปฏิเสธที่จะทำตามคำขอร้อง (2) การเปิดเผยซึ่งข้อจำกัดส่วนตัว (3) การ ริเริ่มการติดต่อในสังคม (4) การแสดงออกซึ่งความรู้สึกทางบวก (5) การแสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์ (6) การแสดงความเป็นตัวของตัวเอง (7) การกล้าแสดงออกในเหตุการณ์ที่ควรได้รับ สิทธิ (8) การให้คำตอบและการตอบสนองทางลบ

Salter (1967) ผู้นำในเรื่องพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม กล่าวว่า บุคคลที่มี พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมจะสามารถแสดงพฤติกรรมต่างๆต่อไปนี้ (1)การพูดตาม ความรู้สึกที่แท้จริง สามารถแสดงออกถึงความรู้สึกชอบและสนใจได้มากกว่าที่จะพูดออกมาอย่าง เป็นกลางๆ และมีความสามารถในการใช้วลีที่ว่า “ฉันรู้สึกกว่า” หรือ “ฉันคิดว่า” ได้ในเวลาเดียวกัน (2)การพูดเกี่ยวกับตนเอง สามารถที่จะพูดหรือเล่าได้เมื่อทำสิ่งใดที่คิดว่ามีค่าและน่าสนใจ สามารถ ที่จะเล่าให้เพื่อนๆ ฟังได้ จะไม่ผูกขาดการสนทนาหรือพูดโอ้อวด แต่สามารถที่จะเล่าความสำเร็จได้ เมื่อถึงเวลาอันเหมาะสม (3) การพูดทักทายปราศรัย มีความเป็นมิตรกับบุคคลที่ต้องการจะรู้จัก ยิ้ม เยี่ยมแถมใสและแสดงความยินดีที่ได้พบเขา สามารถพูดว่า “สวัสดิค่ะ ดีใจที่ได้พบคุณอีก” มากกว่า ที่จะกล่าวว่า “สวัสดิ” หรือเพียงแต่พยักหน้าเฉยๆ หรือทำท่าเอียงอาย (4) การยอมรับการยกย่อง ชมเชย สามารถยอมรับการยกย่องชมเชยได้อย่างจริงใจ แทนที่จะแสดงความไม่เห็นด้วยอย่างตรง ข้าม ควรถือว่า การยอมรับคำชมเชยเป็นการให้รางวัลผู้กล่าวชมเชย แทนที่จะเป็นการลงโทษเขา (5) การแสดงสีหน้าได้อย่างเหมาะสมทั้งสีหน้าและน้ำเสียงที่พูดออกมา ควรจะแสดงความหมาย ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง และเมื่อสนทนากับผู้อื่นก็สามารถที่จะมองสายตาคู่สนทนาได้ (6) การ แสดงความไม่เห็นด้วยอย่างนุ่มนวลสุภาพ เมื่อไม่เห็นด้วยกับบุคคลอื่นนั้น เพื่อที่จะรักษาความ สงบหรือเพียงเอาใจเขา สามารถที่จะแสดงความไม่เห็นด้วยได้อย่างนุ่มนวล สามารถแสดงออกซึ่ง ความไม่เห็นด้วย อาจจะโดยการมองไปทางอื่น เดินออกไปเสีย ทำหน้าบึ้ง เลิกหัว สันติริษะหรือ เปลี่ยนเรื่องสนทนาใหม่ (7) การขอให้แสดงความกระจ่าง ถ้ามีบางคนให้คำแนะนำ คำสั่งสอนหรือ

อธิบายไม่ชัดเจน ก็สามารถที่จะขอร้องให้เขาอธิบายให้ฟังใหม่อีกครั้งหนึ่งเพื่อให้ชัดเจนยิ่งขึ้น แทนที่จะออกไปด้วยความรู้สึกสับสนไม่เข้าใจ (8) การถามเหตุผลทำไม เมื่อมีผู้ใดเข้ามาขอร้องให้ทำในสิ่งที่คุณเห็นว่า ไม่มีเหตุผลหรือไม่น่าสนใจ สามารถที่จะถามว่า “ทำไมคุณถึงต้องการให้ฉันทำในสิ่งนั้นล่ะคะ?” ด้วยน้ำเสียงสุภาพและไม่ทำหน้าบึ้งตึง แต่ไม่จำเป็นต้องยิ้ม (9) แสดงความไม่เห็นด้วยในขณะนั้นเมื่อมีความเห็นไม่ตรงกันหรือไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น โดยตนเองมีความแน่ใจในสิ่งที่ไม่เห็นด้วยนั้นก็สามารถที่จะแสดงความไม่เห็นด้วยได้ (10) การพูดเพื่อรักษาสิทธิของตนเอง จะไม่ปล่อยมาให้ใครเอาเปรียบ เมื่อรู้สึกว่ากำลังถูกเอาเปรียบสามารถที่จะปฏิเสธได้ โดยที่ไม่รู้สึกผิด สามารถที่จะแสดงสิทธิ์และขอร้องให้ผู้อื่นแสดงต่อตนเองด้วยความยุติธรรม (11) การแสดงความยินดีกรณเมื่อมีเรื่องข้องใจในเรื่องที่มีเหตุผล สามารถที่จะดำเนินการร้องทุกข์ได้จนกว่าจะได้รับความพึงพอใจ แม้จะมีผู้ใดขัดขวางก็จะไม่เลิกล้มความต้องการ (12) หลีกเลี่ยงต่อการที่จะต้องให้เหตุผลประกอบในการแสดงความคิดเห็นในทุกๆ ความเห็นในการอภิปราย ถ้ามีใครสอบถามคำถามและโต้แย้งตลอดเวลาที่สามารถที่จะยุติคำถามเหล่านั้นได้ โดยการปฏิเสธที่จะพูดต่อไปหรืออาจจะตอบอย่างเฉยๆและไม่จำเป็นต้องแสดงเหตุผลในทุกสิ่งที่พูดออกไป

1.5 องค์ประกอบของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

องค์ประกอบของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม มีผู้กล่าวไว้ดังนี้
 พรณราย ทวีพะระภา (2524) มีความเชื่อว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมประกอบด้วยภาษาถ้อยคำและภาษาที่ไม่ใช่ถ้อยคำ ซึ่งทั้งสองประการต้องมีความสอดคล้องกัน

Alberti & Emmons (1989) ได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม พอสรุปได้ดังนี้

1. การประสานสายตา (eye contact) คือ การมองสบสายตากับผู้ฟังในขณะที่คุณการประสานสายตาสามารถสื่อให้เห็นถึงความจริงใจ ความสนใจ การยอมรับนับถือของผู้พูดที่มีต่อผู้ฟัง และทำให้การสื่อความหมายมีความตรงไปตรงมามากขึ้น
2. ลักษณะของร่างกาย (body posture) เป็นลักษณะท่าทางการเผชิญหน้า การยืน การนั่งที่เป็นไปอย่างเหมาะสม การวางตัวในลักษณะที่โน้มตัวไปข้างหน้าเล็กน้อย เผชิญหน้ากับคู่สนทนา จะแสดงให้เห็นถึงความสนใจฟัง ยิ่งไปกว่านั้นการปรับท่าทางให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่พูดยังช่วยเน้นเนื้อหาขึ้นให้น้ำหนักเพิ่มมากขึ้น
3. ระยะห่างและการสัมผัสทางกาย (distance/ physical contact) ระยะห่างและการสัมผัสทางกายระหว่างคู่สนทนา มีผลต่อการสื่อความหมายเช่นเดียวกัน การยืนและนั่งที่ใกล้ชิดมากเกินไป หรือการสัมผัสทางกายควรให้เหมาะสมกับสัมพันธภาพที่มีความสนิทสนมคุ้นเคยกัน เพราะ

ความใกล้ชิดที่มากเกินไปในระหว่างการสนทนาบางครั้งอาจมีผลทำให้บุคคลที่สนทนาด้วยเกิดการปกป้องตนเองแต่บางทีก็อาจเพิ่มความสนิทสนมมากขึ้น

4. การแสดงท่าทาง (gestures) การแสดงท่าทางที่เหมาะสมประกอบการพูดจะช่วยเน้นเนื้อหาให้มีความหนักแน่นมากขึ้น นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความเปิดเผยความอบอุ่นและความมั่นใจของผู้พูดด้วย

5. การแสดงออกทางสีหน้า (facial expression) บุคคลที่แสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมนั้น สีหน้า ท่าทาง จะมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่พูด การแสดงออกทางสีหน้า ช่วยให้ผู้ฟังเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความตั้งใจของผู้พูด

6. น้ำเสียง ความกังวานของเสียงและระดับเสียง (voice tone, Inflection, volume) ลักษณะทั้งสามนี้มีความสำคัญมากในการให้คำพูดเพื่อการสื่อความหมาย การพูดด้วยระดับเสียงพอดีจะช่วยทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการสนทนา หากพูดด้วยเสียงแผ่วเบาทำให้ดูว่าขาดความสนใจในสิ่งที่พูด เสียงดังคล้ายตะโกนจะทำให้เกิดการต่อต้านสิ่งที่พูดนั้น ฉะนั้นการพูดที่ดีควรใช้เสียง ระดับเสียงหรือความกังวานสอดคล้องกับเรื่องราวและความรู้สึกที่สื่อออกมา

7. ความคล่องในการพูด (fluency) การพูดด้วยความลึกลับและติดขัดอยู่บ่อยๆ อาจทำให้ผู้ฟังเกิดความเบื่อหน่ายและอาจเข้าใจว่าผู้พูดขาดความมั่นใจในตนเอง การพูดออกไปช้าๆ มั่นคงและต่อเนื่องกันไปย่อมทำให้เข้าใจเนื้อหาได้โดยง่ายกว่าการพูดเร็วๆ อย่างร้อนรน หรือพูดแล้วหยุดชะงักไปนานๆ

8. โอกาสในการพูด (timing) การพูดหรือแสดงความรู้สึกเป็นไปตามธรรมชาติย่อมเป็นที่ต้องการของการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามผู้พูดควรพิจารณาถึงจังหวะหรือโอกาสในการพูด เพื่อประสิทธิภาพของการสื่อความหมาย หรือเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่จำเป็น

9. การฟัง (listening) การฟังอาจถือได้ว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดในการสนทนากัน ระหว่างบุคคล การฟังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพนั้นควรประกอบด้วยความกระตือรือร้นและความตั้งอกตั้งใจฟัง พยายามทำความเข้าใจกับสิ่งที่พูดและควรให้ข้อคิดเห็นย้อนกลับแก่ผู้พูด เพื่อให้เขาทราบว่าได้รับความเข้าใจและการยอมรับนับถือจากผู้ฟัง

10. คิด (thought) ในบรรดาองค์ประกอบต่างๆ ของการแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมนั้น ความคิดนับว่าเป็นขบวนการที่ซับซ้อนมากที่สุดเพราะไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง ความคิดที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมพิจารณาได้ 2 ลักษณะ คือ ความคิดที่ว่าบุคคลโดยทั่วไปสมควรแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมหรือไม่ และความคิดว่าบุคคลควรแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมหรือไม่ เมื่ออยู่ใน

สถานการณ์ที่จำเป็นต้องแสดงออก

11. เนื้อหาที่พูด (content) เนื้อหาเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความต้องการและความรู้สึกนึกคิดของผู้พูด การแสดงพฤติกรรมนั้นต้องสามารถคิดหาถ้อยคำเพื่อพูดให้ผู้ฟังเข้าใจเจตนาได้ แต่โดยทั่วไปแล้วบุคคลมักลังเลอยู่นานเพราะไม่รู้ว่าจะพูดอะไรออกไป การแก้ไขความบกพร่องนี้ขึ้นอยู่กับการศึกษาหาคำพูดในสิ่งที่ตนต้องการพูด

1.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

สรุปจากความเห็นของนักวิชาการ พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเป็นลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ซึ่งได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม ดังต่อไปนี้ คือ

1. อายุหรือประสบการณ์การทำงาน ในปัจจุบันพยาบาลรุ่นใหม่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูและสั่งสอนให้เป็นคนกล้าแสดงออกมากกว่าพยาบาลรุ่นเก่า ทำให้พยาบาลรุ่นใหม่ กล้าคิดกล้าทำ กล้าแสดงออกในสิ่งที่ตนคิดและเห็นว่าถูกต้อง ทำให้แนวโน้มการแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกมากขึ้น

2. ระดับการศึกษา พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอาจจะเพิ่มขึ้นตามระดับการศึกษา พยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ปริญญาโท ปริญญาเอก) มีระดับพฤติกรรมกล้าแสดงออกสูงกว่าระดับอื่นๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่ากระบวนการศึกษาหรือการเรียนรู้สามารถทำให้บุคคลเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มความมั่นใจในตนเอง กล้าคิด กล้าแสดงออกถึงความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้และรักษาไว้ซึ่งสิทธิของตนเองโดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

3. อัตมโนทัศน์ หรือความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเอง เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ บุคคลจะแสดงพฤติกรรมตามความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเอง

3.1 บุคคลที่มีความรู้สึกต่อตนเองในด้านบวกจะ

- มีความมั่นใจในตนเองสูง
- รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า
- กล้าแสดงความรู้สึกของตนเองออกมาให้ผู้อื่นรับรู้

3.2 ผู้ที่มีความรู้สึกต่อตนเองในด้านลบจะ

- ขาดความมั่นใจในตนเอง
- เกิดความกลัว ไม่กล้าแสดงออกในสิ่งที่ตนคิดหรือรู้สึก หรือ

แสดงออกในสิ่งที่ไม่ตรงกับสิ่งที่ตนเองคิด ทำให้ขาดความมั่นใจในพฤติกรรมของตนเอง หรือแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะที่ไม่เหมาะสม

4. การอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก การอบรมของพ่อแม่มีผลต่อการแสดงออกของบุตร

อย่างยิ่ง หากพ่อแม่อบรมสั่งสอนให้บุตรกล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องตั้งแต่วัยเด็ก จะส่งเสริมให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

5. ความคาดหวังของสังคมต่อบทบาททางเพศ ความคาดหวังของสังคมต่อผู้หญิงไทยยังนิยมให้มีความประพฤติเรียบร้อย เก็บกคความรู้สึกของตนได้ แม้ในปัจจุบันสังคมไทยจะเปิดโอกาสให้ผู้หญิงมีความเท่าเทียมกับผู้ชาย แต่ก็ยังคาดหวังว่าสตรีจะต้องมีความประพฤติเรียบร้อย มีความละเอียดไม่ประพฤติสิ่งที่รู้อยู่แก่ใจว่าสุภาพสตรีไม่ควรประพฤติ มีความสำรวมทั้งในด้านร่างกาย วาจา ใจ พยายามส่วนมากเป็นผู้หญิง จึงต้องปฏิบัติตามบทบาทของสตรีตามความคาดหวังของสังคม จึงมักจะเป็นผู้ที่ไม่กล้าแสดงพฤติกรรมตามความรู้สึกที่แท้จริงของตนเอง ออกมา ส่งผลให้พยาบาลส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมน้อย

นอกจากนี้ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลยับยั้งพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาล คือ ลักษณะทางสังคม การศึกษาพยาบาล และปทัศฐานของระบบการดูแลสุขภาพ (Clark, 1979) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ลักษณะทางสังคม (socialization) นับตั้งแต่มีวิชาชีพพยาบาล สังคมกำหนดว่าเป็นวิชาชีพที่นำไปสู่บทบาทของความเป็นผู้หญิง เป็นกุลสตรี ซึ่งปัจจุบันก็ยังคงมีความคิดเช่นนั้นอยู่ จึงเป็นการยากที่พยาบาลจะกล้าแสดงออก เพราะกลัวว่าบุคคลอื่นจะมองว่า พวกเขาไม่มีความเป็นผู้หญิงหรือมองว่าเป็นคนก้าวร้าว นอกจากนี้ยังกลัวการเผชิญหน้า ขาดการป้องกันการต่อว่าจากผู้อื่น ขาดการควบคุมตนเอง การเรียนรู้ที่แท้จริงเกี่ยวกับตนเอง มีการคิดแก้แค้นและลงโทษผู้อื่นตามอำนาจของตน

2. การศึกษาพยาบาล (nursing education) โดยทั่วไปอาจารย์พยาบาลมักปกป้องนักศึกษามากเกินไป และมีการป้องกันความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษาพยาบาลกับสมาชิกอื่นๆ ในทีมพยาบาล ในด้านความขัดแย้งระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับนักศึกษาพยาบาล ระหว่างนักศึกษาพยาบาลกับแพทย์ และระหว่างผู้ป่วยกับนักศึกษาพยาบาล ซึ่งการมีแนวโน้มเช่นนี้ เพราะอาจารย์พยาบาลยังไม่สามารถเรียนรู้การกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของตนเองยังไม่สามารถแสดงสิ่งที่ตนปรารถนาออกมาได้

3. ปทัศฐานของระบบการดูแลสุขภาพ (health care systems norms) ในระบบการดูแลสุขภาพ อนุญาตให้แพทย์เป็นผู้ตัดสินใจ สิ่งที่ทำให้พยาบาลที่พยายามกล้าแสดงออก อาจพบปฏิกิริยาในแง่ลบ เช่นกลุ่มการพยาบาลที่ไม่กล้าแสดงออกจะอยู่ด้านแพทย์และใช้อำนาจกดดันพยาบาลที่กล้าแสดงออก ให้กลับสู่กลุ่มที่ไม่กล้าแสดงออกเช่นกัน

1.7 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

1.7.1 ความหมายและความเป็นมาของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่

เหมาะสม

ได้มีผู้ให้ความหมายเพื่อเป็นแนวทางในการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมไว้ดังนี้

Wilk and Coplan (1977: 460) ให้ความหมายการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมว่า “การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเป็นเทคนิคที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น”

Corey (1981) ให้ความหมายการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมไว้ว่าเป็นแบบวิธีการทางพฤติกรรมนิยมที่ฝึกความกล้าแสดงออก ซึ่งเป็นการสอนให้คนรู้จักวิธีการแสดงความกล้าต่างๆในสังคม สำหรับผู้ที่มีความสนใจในการเรียนรู้เกี่ยวกับการวางแผนการสร้างสถานการณ์ การปฏิบัติและการประเมิน

วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี (2523) ให้ความหมายของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมว่า เป็นการฝึกให้บุคคลที่มีความประสัจจะเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองจากการเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออกกลายเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม สามารถที่จะแสดงความรู้สึกที่แท้จริงออกมาทั้งในทางบวก เช่นความรักใคร่ ความยินดี และทางลบ เช่น โกรธ ไม่พอใจ ได้อย่างตรงไปตรงมาด้วยความจริงใจ สามารถบอกปฏิเสธคำขอร้องที่ไม่มีเหตุผลสมควรและสามารถที่จะแสดงรักษาสีทิวของตนเอง โดยมีได้ละเมียดลิวของผู้อื่น

พรรณราย ทวีพะประภา (2527) ให้ความหมายของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม (assertive training) ไว้ว่าเป็นวิธีการฝึกทางด้านพฤติกรรมชนิดหนึ่งที่นักจิตวิทยาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์นำมาใช้ในการฝึกปฏิบัติการให้แก่ผู้ที่มีความประสัจจะปรับพฤติกรรมของเขาในด้านที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และมักใช้ในรูปแบบการฝึกเป็นกลุ่มมากกว่าที่จะฝึกเป็นรายบุคคล

เพ็ญศรี วชิราวิโรจน์ (2527) ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมว่า คือการฝึกทักษะในการสร้างสัมพันธ์กับคนอื่นชนิดที่ทำให้ตนรู้สึกพอใจภาคภูมิใจและเกิดความนับถือตนเอง โดยสามารถแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของตนทางคำพูดและท่าทาง สามารถติดต่อกับคนทุกระดับได้อย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์และเหมาะสม สามารถโต้แย้ง ขอร้องและขอรับการถูกปฏิเสธ โดยไม่เกิดความรู้สึกผิด ละอาย โกรธ หรือวิตกกังวล

วัลลภ ปิยะมโนธรรม (2528) ให้ความเห็นว่า “การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม คือการฝึกความรู้สึกให้เป็นอิสระเกี่ยวข้องโดยตรงกับการกระทำที่เป็นลักษณะเปิดเผย ตรงไปตรงมา จริงใจและลงท้ายผลก็คือ เป็นการแสดงความรู้สึกออกมาได้อย่างเหมาะสมถูกกาลเทศะ”

สรุปได้ว่า การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เป็นกระบวนการในการฝึกพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นผู้ที่มีกล้าแสดงออกตามความรู้สึกที่แท้จริงของตนออกมาทั้งในทางบวกและลบ เป็นการรักษาสติของตนเอง โดยมีได้ละเมดิทธิของผู้อื่น ตลอดจนไม่มีความวิตกกังวลในสิ่งที่ได้กระทำอย่างมีเหตุผลถูกต้องละเป็นที่ยอมรับของสังคม

การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมนั้น เป็นวิธีการฝึกทางด้านพฤติกรรมประเภทหนึ่งที่นักจิตวิทยาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์นำมาใช้ฝึกปฏิบัติเป็นกลุ่มแก่บุคคลที่ต้องการจะปรับพฤติกรรมของตนเอง แนวความคิดในเรื่องนี้พรรณราย ทร์พะยะประภา (2527) Lange & Jakubowski (1976) และวงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี (2523) ได้อธิบายไว้พอสรุปได้ว่าผู้ที่ได้รับเริ่มเป็นคนแรกคือ Salter โดยในปี ค.ศ. 1949 ได้เขียนหนังสือชื่อ “Salter’s Conditioned Reflex Therapy” ซึ่งในหนังสือเล่มนี้ได้บรรยายเกี่ยวกับรูปแบบของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมและให้แนวคิดว่าการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาตามความรู้สึกได้อย่างเหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีทั้งภายในตนเองของแต่ละคนและในระหว่างตนเองกับผู้อื่น หนังสือเล่มนี้นับว่าเป็นการช่วยกระตุ้นให้นักจิตวิทยาคนอื่นมีความตื่นตัวในเรื่องนี้ต่อมา Wolpe ได้ทำให้การฝึกเป็นระบบมากขึ้นเขาได้ทำการวิจัยว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกจะช่วยระงับความรู้สึกวิตกกังวลได้หรือไม่ และเขาได้พิมพ์ผลงานวิจัยออกเผยแพร่เมื่อปี ค.ศ. 1958 ในหนังสือมีชื่อว่า “Psychotherapy by Reciprocal Inhibition” ในหนังสือเรื่องนี้ให้แนวคิดว่าการที่บุคคลล้มเหลวที่จะแสดงพฤติกรรมตามความรู้สึกที่แท้จริงของตนออกมา มักจะก่อให้เกิดความวิตกกังวลอยู่เสมอและในหนังสือเรื่องนี้ชี้ให้เห็นองค์ประกอบเบื้องต้นของการบำบัดเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมการแสดงออก (ทูติยรัตน์ รื่นเรือง 2540)

ต่อมาในปี ค.ศ. 1966 Lazarus ได้ร่วมมือกับ Wolpe ในการเป็นผู้นำของการพัฒนาการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมโดยบุคคลทั้งสองเป็นผู้ที่แยกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมออกจากพฤติกรรมความก้าวร้าวได้อย่างชัดเจนและได้และได้ใช้การแสดงบทบาท (Role Play) เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมต่อมาในปี ค.ศ. 1969 Bandura ได้แต่งหนังสือขึ้นอีกเล่มหนึ่งชื่อ “Principles of Behavior Modification” และตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา นักจิตวิทยาทางด้านพฤติกรรมกล้าแสดงออกขยายกว้างขวางขึ้น และได้แพร่ขยายไปยังกลุ่มอาชีพอื่นๆ นักจิตวิทยาเหล่านี้ที่สำคัญได้แก่ Alberti & Emmons เขาได้เขียน

หนังสือชื่อ “Your Perfect Right” พิมพ์จำหน่ายจำนวน 100,000 ฉบับ ซึ่งจากหนังสือเล่มนี้ทำให้เรื่องนี้แพร่หลายไปได้อย่างรวดเร็ว และเนื่องจากเป็นที่นิยมมากจึงต้องจัดพิมพ์เป็นจำนวน 6 ครั้ง ครั้งล่าสุดเมื่อปี ค.ศ.1974 และต่อมาก็ได้มีหนังสือที่เขียนเกี่ยวกับเรื่องนี้อีกจำนวนมาก เช่น ในปี ค.ศ.1975 มีหนังสือชื่อ “When I Say No, I Feel Guilty” ซึ่งเขียนโดย Smith และในปีเดียวกันนี้ ได้มีการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกสำหรับผู้หญิงขึ้น จึงได้มีหนังสือเขียนขึ้นใหม่อีกหลายเล่ม เช่น “Assertive Woman” เขียนโดย Phelps & Austin “Assertive Training For Women” เขียนโดย Osborn & Harris นอกจากนี้ยังมีผลงานที่น่าสนใจ เช่น ผลงานของ Bloom & Coburn (1975), Shelton (1976), Jakubowski & Lange (1978) และ Kelly (1979) เป็นต้น

Clark (1978) ซึ่งมีตำแหน่งเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับพยาบาลในมลรัฐนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ทำการศึกษาและชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการจัดโปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับพยาบาลทุกระดับ โดยกล่าวว่า การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาวิชาชีพพยาบาล เพราะจะทำให้บุคลากรพยาบาลเป็นผู้ที่กล้าแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ กล้าเจรจาต่อรองกับเพื่อนร่วมวิชาชีพตลอดจนผู้รับบริการทุกระดับ Clark แนะนำว่าพยาบาลสามารถฝึกฝนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมได้ด้วยตนเองหรืออาจจัดเป็นกลุ่มก็ได้

สำหรับประเทศไทยแนวคิดเรื่องการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเพิ่งมีมาไม่นานและยังไม่แพร่หลายเท่าที่ควร เริ่มจากในปี พ.ศ.2521 ละเอียด ชูประยูร (2521) ได้ทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในกลุ่มผู้ร่วมงานจิตเวช โดยนำแบบสำรวจการกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของ Gambrell & Richey มาใช้ เพื่อศึกษาว่าคนไทยนั้นมีปัญหาความไม่กล้าแสดงออกมากน้อยเพียงใด สภาพสังคม วัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับหรือไม่ จากผลงานวิจัยในครั้งนี้ทำให้มีผู้สนใจและได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมกันต่อๆมา แต่ก็ยังไม่แพร่หลายนักและยังไม่มีรูปแบบของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมนี้ชัดเจนลงไป

1.7.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

มีผู้ที่กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมไว้ดังนี้

Gormally and Hill (1975: 295) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมไว้ว่า “มีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกมีทักษะในการสื่อสารกับผู้อื่นด้วยความมั่นใจ จริงใจ ตรงไปตรงมา และเป็นไปอย่างธรรมชาติมากขึ้น”

Wilk and Coplan (1977: 460) ได้กล่าวสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมว่า มี 2 ประการ คือ (1) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกแต่ละคนสามารถรับรู้เกี่ยวกับคำพูด ความรู้สึก สิทธิ เจตคติ ทั้งของตนเองและผู้อื่น ได้ดีขึ้น (2) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกมีทักษะในการพูด การฟังและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

Corey (1981) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการฝึกสรุปได้ดังนี้ คือ (1) เพื่อให้มีความสำนึกและมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเอาชนะตนเองหรือความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลเกี่ยวกับสิทธิของตนเอง (2) เพื่อพัฒนาเจตคติที่ดีเกี่ยวกับสิทธิของตนที่จะแสดงออกมาและยอมรับสิทธิของผู้อื่น (3) ให้เรียนรู้เกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม พฤติกรรมก้าวร้าวและพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก (4) เป็นการเพิ่มความเคารพนับถือในตัวเอง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการมีความคิดริเริ่ม (5) ให้สามารถที่จะนำเอาทักษะที่เรียนรู้ใหม่ๆ ไปประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2527) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมนั้นเป็นการฝึกสำหรับบุคคลที่มีความประสงค์จะเปลี่ยนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมได้อย่างถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การฝึกจะเน้นในเรื่องต่อไปนี้ คือ (1) การแสดงความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบออกมา เพื่อให้ผู้อื่นทราบอย่างถูกต้อง เหมาะสมแก่กาลเทศะอย่างจริงจัง และอย่างตรงไปตรงมา (2) การกล่าวคำขอร้องหรือออกคำสั่งที่มีเหตุผลสมควรแก่ผู้อื่น (3) การกล่าวคำปฏิเสธที่จะกระทำตามคำสั่ง หรือคำขอร้องที่ไร้เหตุผลอันสมควรของผู้อื่น (4) การแสดงสิทธิอันพึงได้ของตนโดยไม่เป็นการด่าทอหรือก้าวก่ายสิทธิของผู้อื่น

วัลลภ ปิยะมโนธรรม (2536) กล่าวว่าวัตถุประสงค์การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม คือ การฝึกความรู้สึกให้เป็นอิสระซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการกระทำที่เป็นลักษณะเปิดเผย ตรงไปตรงมา จริงใจและลงท้ายผลก็คือ เป็นการแสดงความรู้สึกออกมาได้อย่างเหมาะสมถูกกาลเทศะ

สรุปได้ว่า การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมในเรื่องการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้วยความรู้สึกที่ดี ทั้งทางบวกและทางลบ โดยไม่ละเมิดสิทธิของตนเองและของผู้อื่น เกิดความมั่นใจ ไม่วิตกกังวลในการแสดงพฤติกรรมนั้น และทำให้เกิดการยอมรับของบุคคลอื่น

1.7.3 องค์ประกอบของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

Alberti & Emmons (1978) ผู้เข้ารับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่

เหมาะสมจะต้องได้รับการฝึกในเรื่ององค์ประกอบต่อไปนี้

1. การประสานสายตา (eye contact) เมื่อสนทนากับผู้ใด ผู้พูดสามารถที่จะมองประสานสายตากับผู้ฟังได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้ผู้ฟังทราบถึงความรู้สึกจริงใจเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังพูดอยู่

2. การวางตัว (body posture) เรื่องราวที่กำลังพูดจะมีน้ำหนักมากขึ้น ถ้าหากว่าผู้พูดเว้นระยะห่างจากตัวผู้ฟัง หรือการยืน การนั่ง การโน้มตัวเข้าหาผู้ฟังหรือการวางตัวให้ตรงเป็นไปอย่างเหมาะสม

3. การแสดงท่าทาง (gesture) เรื่องราวที่จะพูดจะมีความหนักแน่นยิ่งขึ้นถ้าหากมีการแสดงท่าทางที่เหมาะสม

4. การแสดงออกทางใบหน้า (facial expression) ผู้ที่จะแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกจะต้องสามารถแสดงสีหน้าได้ตรงกับเรื่องราวที่กำลังพูด เช่นจะแสดงให้เห็นว่าตนเองกำลังโกรธ แต่สีหน้าที่แสดงออกกลายเป็นยิ้มแย้มหรือหัวเราะ นับว่าเป็นการแสดงออกทางสีหน้าที่ไม่ตรงกับเรื่องที่กำลังพูด

5. น้ำเสียง การสะท้อนและระดับเสียง (voice tone, inflection and volume) การพูดเสียงเรียบ เสียงกระซิบ จะเป็นการยากที่จะชักจูงผู้อื่นให้เชื่อ ในทำนองเดียวกันเสียงตะโกนก็เป็นอุปสรรคในการสื่อสารกับผู้อื่น ดังนั้นการใช้ระดับเสียงสูงๆต่ำๆ ที่เหมาะสมในการสนทนา จะเป็นการชักจูงให้เชื่อถือได้โดยไม่ต้องใช้การข่มขู่บังคับ

6. จังหวะในการพูด (timing) การแสดงออกโดยความสมัครใจจะเป็นเป้าหมายของผู้ที่ต้องการความกล้าในการแสดงออก แต่บางครั้งการลังเลใจจะสกัดผลที่ได้จากการแสดงออก แต่อย่างไรก็ตามการตัดสินใจเลือกจังหวะอันเหมาะสมนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็น เช่น ในกรณีที่เกิดการขัดแย้งกัน การพูดกับนายจ้างในสำนักงานส่วนตัวย่อมดีกว่าการพูดต่อหน้ากลุ่มคนงาน

7. เนื้อหาที่พูด (content) บุคคลมักจะมี ความลังเลใจอยู่นาน เพราะไม่รู้ว่า จะพูดอะไรซึ่งนับว่าจะต้องมีการฝึกพูดในบางสิ่งบางอย่าง เพื่อที่จะให้ผู้ฟังได้รู้ถึงความรู้สึกที่แท้จริงของผู้พูดในขณะนั้นได้

8. การฟัง (listening) การแสดงให้ผู้พูดทราบถึงความสนใจฟัง การสะท้อนความคิดเห็น การแสดงสีหน้าท่าทางที่เหมาะสมในขณะนั้น เช่น การพยักหน้าและการพยายามทำความเข้าใจในสิ่งที่ผู้พูดพูดให้ชัดเจนเสียก่อนที่จะพูดโต้ตอบ

การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกนี้เป็นการฝึกทักษะการกล้าแสดงออกทั้งทางด้านภาษาถ้อยคำ (verbal) และภาษาท่าทาง (non-verbal) โดยมีพื้นฐานการฝึกที่สำคัญ คือ ความสามารถที่จะแสดงความรู้สึกด้านท่าทาง ซึ่งได้แก่ การแสดงความรู้สึกออกได้ทางสายตา ทาง

ใบหน้า ทางกิริยาท่าทาง และทางน้ำเสียง

1.7.4 ขนาดของกลุ่มและระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่

เหมาะสม

การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมนั้นสามารถกระทำได้ทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม ขนาดของกลุ่มมีความสำคัญมากต่อการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพเพราะถ้าจำนวนสมาชิกมีมากหรือน้อยเกินไป อาจทำให้การฝึกไม่ประสบความสำเร็จตามต้องการ

Flowers & Booraem (1980) กล่าวว่า การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสามารถใช้ได้กับบุคคลทุกประเภท ทั้งคนไข้นอก คนไข่นอก ผู้ที่มีปัญหาในคลินิกจิตบำบัด ตลอดจนนักเรียน นักศึกษาในสถานศึกษา ขนาดของกลุ่มที่ฝึกที่ได้ผลคือ 8-10 คน และจำนวนครั้งที่เหมาะสม คือ 6-12 ครั้ง

Alberti & Emmons (1982) กล่าวว่า การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมนี้ถ้ากลุ่มมีขนาด 5-12 คน โดยเวลาที่ใช้ในการฝึกทั้งหมด 5-6 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมงจะทำให้การฝึกมีประสิทธิภาพใกล้เคียงกับการฝึกที่มีระยะเวลานาน

Kanfer & Goldstein (1975) กล่าวว่า ขนาดของกลุ่มที่ใช้ในการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ควรมีสมาชิกตั้งแต่ 8-10 คน ส่วนจำนวนครั้งที่ใช้ในการฝึกควรเป็น 6-8 ครั้งจะทำให้การฝึกได้ผลดีที่สุด

หลุย จำปาเทศ (2533) กล่าวว่า การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมนั้นอาจจะทำเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มก็ได้ แต่มีความเชื่อว่าการทำเป็นกลุ่มโดยทั่วไปแล้วจะได้รับการผลดีกว่าการฝึกเป็นรายบุคคล เช่น การฝึกเป็นกลุ่มสมาชิกจะได้รับการกระตุ้นหรือการเสริมแรงจากเพื่อนสมาชิก การฝึกเป็นกลุ่มสมาชิกสามารถจะเรียนรู้ความแตกต่างของสมาชิกในกลุ่ม และสมาชิกในกลุ่มสามารถที่จะยอมรับสิทธิที่เสนอเหตุผลตามสิทธิของเขา เป็นต้น

สรุปว่า การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมควรจะเป็นรูปแบบการฝึกแบบกลุ่ม ขนาดของกลุ่มประมาณ 5-12 คน และระยะเวลาที่ใช้ในการฝึก 6-12 ครั้ง ครั้งละประมาณ 1 ชั่วโมงแล้วแต่ความเหมาะสมและสามารถฝึกได้กับคนทุกประเภท

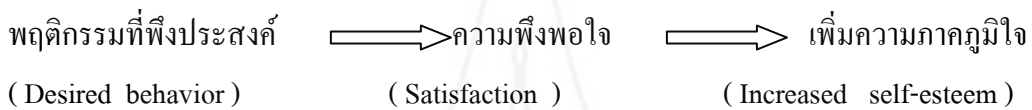
1.7.5 แนวคิดและเทคนิคที่เกี่ยวกับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

แนวคิดในการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

Salter (1961) ได้ให้แนวคิดในการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมไว้ 6 ประการ คือ (1) ให้แสดงออกด้วยอารมณ์และความรู้สึกทางคำพูดต่อเหตุการณ์ที่กำลังเผชิญ (2) ให้แสดงออกทางสีหน้าให้เหมาะสมกับเนื้อหาของความรู้สึกนึกคิดในระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์

กับผู้อื่น (3) ให้แสดงออกซึ่งความขัดแย้งในเรื่องที่ไม่เห็นด้วยโดยไม่จำเป็นต้องฝืนใจคล้อยตาม
 ผู้อื่น (4) ใช้สรรพนามบุรุษที่หนึ่งแทนตัวให้มากที่สุด เช่น “ฉัน” “ผม” (5) ให้แสดงออกทั้งสีหน้า
 ท่าทางในการรับคำชมเชยอย่างจริงจัง (6) พยายามโต้ตอบอย่างรวดเร็ว เป็นธรรมชาติทั้งคำพูดและ
 ท่าทางที่เหมาะสมกับเนื้อหาและสถานการณ์โดยไม่เว้นระยะไต่ตรองหรือแสดงอาการลังเล

Fensterheim & Baer (1975) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าเราสามารถควบคุมและ
 เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ โดยการจัดสถานการณ์ต่างๆให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการและ
 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีส่วนช่วยให้คนกล้าแสดงออกอย่างแท้จริง การเอาชนะและควบคุม
 จิตใจตนเองได้ เป็นลักษณะของความกล้าแสดงออก ดังแผนผังดังนี้



เทคนิคที่เกี่ยวกับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

Morris (1975) กล่าวถึงเทคนิคในการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่
 เหมาะสม ดังนี้

1. การแสดงบทบาทสมมติ (role playing) คือ การกำหนดสถานการณ์ขึ้น
 ตามสถานการณ์ที่เป็นปัญหา แล้วให้ผู้มีปัญหาได้ฝึกซ้อมการกล้าแสดงออกในแต่ละสถานการณ์
2. การแสดงแบบ (modeling) หรือการแสดงตัวอย่างให้ดู ใช้เมื่อเป็น
 แบบอย่างในการตอบสนองที่เห็นว่าเหมาะสม และผู้ที่เข้ารับการฝึกสามารถปฏิบัติตามได้ใน
 สถานการณ์การฝึก โดยผู้ฝึกจะเป็นผู้แสดงแบบหรือแบบอย่างมาให้ดู ได้แก่ ภาพยนตร์ ภาพนิ่ง เทป
 บันทึกเสียง เป็นต้น
3. การให้รางวัลและการให้คำแนะนำ (reward and coaching) เป็นการให้
 การเสริมแรงแก่ผู้เข้ารับการฝึกให้มีแรงจูงใจ เพื่อให้ความถี่และความเข้มข้นของพฤติกรรมที่ต้อง
 แก้ไขเพิ่มขึ้น แต่การชมเชยว่าเขาแสดงได้ดีหรือก้าวหน้าเพียงใดยังไม่เป็นการเพียงพอ ต้องให้
 ข้อเสนอแนะเชิงจูงใจต่อพฤติกรรมที่เขาแสดงออก เพื่อให้เขาเป็นตัวของตัวเองมากที่สุด

Lange & Jakubowski (1976) ได้กล่าวถึงเทคนิคในการฝึกซ้อมพฤติกรรม
 ไว้ดังนี้

1. การแสดงแบบ (modeling) คือ ผู้รับการฝึกใช้วิธีสังเกตและการเรียนรู้
 จากผู้ผ่านการฝึกและผู้รับการฝึกคนอื่นๆ ฟังจากเทปบันทึกเสียง หรือดูภาพเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้า
 แสดงออกจากเทปบันทึกภาพ

2. การแสดงตัวแบบภายใน (covert modeling) คือการที่ผู้รับการฝึกจินตนาการถึงบุคคลบางคน que แสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกในสถานการณ์ที่ตนเองรู้สึก

3. การฝึกซ้อมบทบาท (rehearsal) คือ การที่ผู้รับการฝึกหัดแสดงการตอบสนองในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาของตน โดยมีผู้นำการฝึกหรือผู้รับการฝึกคนอื่นๆ แสดงบทบาทสมมุติเป็นบุคคลอื่นที่อยู่ในสถานการณ์นั้น เพื่อตอบสนองกับผู้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกได้

4. การฝึกซ้อมบทบาทภายใน (covert rehearsal) คือ การที่ผู้รับการฝึกจินตนาการว่าตนเองได้แสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาได้ ซึ่งอาจจะได้รับการสาธิตตัวแบบมาก่อน โดยผู้นำการฝึก

5. การกลับบทบาทสมมุติ (role reversal) คือการให้ผู้รับการฝึกได้รับบทบาทเป็นผู้ได้รับการตอบสนองที่เป็นพฤติกรรมกล้าแสดงออก ซึ่งจะให้ผู้รับการฝึกเกิดการตระหนักรู้ด้วยศักยภาพของตนเอง ทั้งนี้ผู้นำการฝึกและผู้รับการฝึกคนอื่นๆ จะแสดงบทบาทเป็นผู้รับการฝึกผู้นั้น และแสดงรูปแบบของพฤติกรรมกล้าแสดงออก

6. การเสริมแรง (reinforcement) คือ การที่ผู้นำการฝึกและผู้รับการฝึกคนอื่นๆ แสดงการตอบสนองที่ดีหรือให้รางวัลต่อผู้รับการฝึกที่แสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกออกมา เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีการปรับปรุงพฤติกรรมได้ดียิ่งขึ้น

7. การสอน (coaching) คือ การที่ผู้นำการฝึกและผู้รับการฝึกคนอื่นๆ บรรยายถึงสิ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างชัดเจน

พรรณราย ทวีพระประภา (2547) ได้กล่าวถึงเทคนิคต่างๆ ที่นำมาใช้ในการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมไว้ดังต่อไปนี้

1. การให้คำแนะนำ (instructional coaching) คือผู้นำกลุ่มหรือผู้ฝึกจะเป็นผู้แนะนำให้ผู้รับการฝึกได้ทราบว่า เพราะเหตุใดบุคคลจึงแสดงออกไม่เหมาะสม พร้อมทั้งชี้แนะแนวทางให้ผู้เข้ารับการฝึกปฏิบัติปรับปรุงพฤติกรรมกล้าแสดงออก

2. การแสดงตัวอย่าง (modeling) เป็นเทคนิคที่ผู้นำกลุ่มแสดงแบบหรือตัวอย่างให้ผู้เข้ารับการฝึกดู หรืออาจจะดูจากเทปโทรทัศน์ก็ได้

3. การแสดงบทบาทสมมุติ (role playing) เป็นการกำหนดสถานการณ์ที่เป็นปัญหาจริงๆ แล้วให้ผู้เข้ารับการฝึกนึกถึงสถานการณ์นั้นๆ ช่วยให้ผู้รับการฝึกได้ลดความวิตกกังวลเกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้น

4. การซ้อมบทบาทของพฤติกรรม (behavioral rehearsal) คือการให้ผู้รับการฝึกได้ซ้อมบทบาทของพฤติกรรมที่ตนเองมีความต้องการจะแสดงออกต่อผู้อื่นก่อนที่จะไป

แสดงพฤติกรรมนั้น

5. การให้การเสริมแรง (reinforcement) คือการที่ผู้นำกลุ่มหรือผู้ฝึกให้คำชมเชยผู้เข้ารับการฝึก ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เข้ารับการฝึกเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้เร็วขึ้น

6. การให้การบ้าน (assigning homework) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกไปฝึกเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้รับการฝึกมีประสบการณ์มากขึ้น

7. การเขียนบทพูด (assertive script) คือ การให้ผู้เข้ารับการฝึกเขียนบทพูดเพื่อสื่อสารตามความต้องการที่แท้จริงของตนเองเป็นการเตรียมบทพูดมาก่อนช่วยให้ผู้พูดเกิดความมั่นใจในตนเองไม่ต้องกลัวผิด

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2549) ได้กล่าวถึงเทคนิคการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมไว้ดังต่อไปนี้

1. การใช้การซักซ้อมพฤติกรรม (behavioral rehearsal) และการแสดงบทบาทสมมุติ (role playing) ซึ่งเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยการซักซ้อมพฤติกรรมนั้นผู้เข้ารับการฝึกจะได้รับการบอกและให้ฝึกซ้อมว่าจะทำอะไรทั้งลักษณะท่าทางที่แสดงออกและคำพูด ในสภาพการณ์ที่ซักซ้อมนั้นจะจำลองสภาพการณ์จริง ส่วนการแสดงบทบาทสมมุติจะคล้ายกับการซักซ้อมพฤติกรรม จะต่างกันตรงที่ผู้เข้ารับการฝึกจะแสดงบทบาทสมมุติของบุคคลอื่น ซึ่งจะทำให้เขาเข้าใจสภาพการณ์ได้ดี

2. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) การให้ข้อมูลย้อนกลับนี้เป็นวิธีการที่จะช่วยพัฒนาพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น มักใช้ควบคู่กับวิธีการซักซ้อมพฤติกรรมและการแสดงบทบาทสมมุติ

3. การใช้ตัวแบบ (modeling) การใช้ตัวแบบเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่น่าสนใจในการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออก โดยที่ผู้ฝึกจะสร้างตัวแบบที่อาจจะเป็นตัวแบบชีวิตจริง ซึ่งผู้แสดงอาจจะเป็นผู้ฝึกเองหรือผู้เข้ารับการฝึกก็ได้ หรืออาจจะเป็นตัวแบบสัญลักษณ์โดยเสนอตัวแบบในแถบบันทึกภาพ ซึ่งการใช้ตัวแบบนี้มีประโยชน์อย่างมาก เพราะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกสามารถเรียนรู้ได้เร็วขึ้น

4. การฝึกให้จินตนาการถึงสภาพการณ์ และคิดถึงลักษณะของพฤติกรรมกล้าแสดงออกในสภาพการณ์นั้นๆ การกระทำเช่นนี้เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกซ้อมการแสดงพฤติกรรมของตนเองในความคิด ซึ่งจะช่วยให้การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกได้ผลดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้ามีจินตนาการว่า เมื่อแสดงพฤติกรรมดังกล่าวแล้วได้รับการเสริมแรงทางบวก

5. ใช้การเสริมแรงในการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสริมแรงทางสังคม เมื่อผู้เข้ารับการฝึกพัฒนาพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่

เหมาะสมในระดับที่ดีขึ้น

1.7.6 ทฤษฎีที่ใช้เป็นพื้นฐานในการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

การกล่าวถึงทฤษฎีที่ใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นจะต้องกล่าวถึง ทฤษฎีการเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้หมายถึงการเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจาก ประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หรือจากการฝึกหัด รวมทั้งเปลี่ยนปริมาณความรู้ ของผู้เรียน (สุรางค์ โคว์ตระกูล 2537) ทฤษฎีการเรียนรู้มีหลายทฤษฎี ขอยกมาตัวอย่างมา 3 ทฤษฎี คือ

ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral Theories) นักจิตวิทยากลุ่มนี้แบ่ง พฤติกรรมมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ respondent behavior หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยสิ่งเร้า เมื่อมีสิ่งเร้าพฤติกรรมตอบสนองก็จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถจะสังเกตได้ และ operant behavior เป็น พฤติกรรมที่บุคคลหรือสัตว์ตอบสนองออกมาโดยปราศจากสิ่งเร้าที่แน่นอน และพฤติกรรมนี้มีผล ต่อสิ่งแวดล้อมพื้นฐานความคิดของทฤษฎีพฤติกรรมนิยม คือ 1.พฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากการ เรียนรู้และสามารถสังเกตได้ 2.พฤติกรรมแต่ละชนิดเป็นผลรวมของการเรียนที่เป็นอิสระหลายอย่าง 3. แรงเสริมช่วยให้พฤติกรรมเกิดขึ้นได้

ทฤษฎีปัญญานิยม (Cognitive Theories) นักจิตวิทยากลุ่มนี้กล่าวว่าในการ รับรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งเราสามารถจะบ่งชี้ส่วนย่อยได้ การเปลี่ยนแปลงของส่วนย่อยส่วนใดส่วนหนึ่งจะมีผลต่อส่วนรวมการเรียนรู้ของคนส่วนมากจะเป็นอัตวิสัย (subjective) และมักจะเรียบเรียงให้เห็น ความสำคัญของส่วนย่อยและส่วนรวม

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาและสังคม (Social Cognitive Theories) ของ Bandura กล่าวว่า คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆตัวเราเสมอ การเรียนรู้เกิดจาก ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งทั้งผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน พฤติกรรมคนเราส่วนมากจะเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกต (observational learning) หรือการ เลียนแบบจากตัวแบบ (modeling) การเรียนรู้โดยการสังเกตไม่ใช่การลอกเลียนแบบจากสิ่งที่สังเกต โดยที่ผู้เรียนไม่คิด คุณสมบัติของผู้เรียนมีความสำคัญ เช่น ผู้เรียนจะต้องมีความสามารถรับรู้สิ่งเร้า และสามารถสร้างรหัสหรือกำหนดสัญลักษณ์ของสิ่งที่สังเกตเก็บไว้ในความจำระยะยาวและ สามารถเรียกใช้ในขณะที่ยังต้องการแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบ

การศึกษารุ่นนี้ ได้ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาและสังคม (Social Cognitive Theories) ของ Bandura (1989) เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ที่สำคัญ ซึ่งนำมาใช้เป็นทฤษฎี พื้นฐานในการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมและได้กล่าวถึงว่าคนเรามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและ สิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน บุคคลจะเกิดการเรียนรู้โดยการ

สังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น (observation learning) ในสองลักษณะคือ 1. การเลียนแบบพฤติกรรม (imitation) คือ การเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ๆ โดยการสังเกตพฤติกรรมที่ผู้อื่นกระทำหรือสังเกตจากตัวแบบ 2. การเรียนรู้ผลพฤติกรรม (vicarious learning) คือ บุคคลจะเกิดการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ๆ โดยสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นและเข้าใจในผลที่บุคคลนั้นได้รับจากพฤติกรรมเขา ซึ่งการเรียนรู้จากการสังเกตดังรายละเอียดดังนี้ แนวคิดการเรียนรู้จากการสังเกต (observational learning) พฤติกรรมของคนเราส่วนมากจะเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกต หรือการเลียนแบบจากตัวแบบ การเรียนรู้จากการสังเกตไม่ใช่การลอกเลียนแบบจากสิ่งที่สังเกต โดยที่ผู้เรียนไม่คิด คุณสมบัติของผู้เรียนมีความสำคัญ เช่น ผู้เรียนจะต้องมีความสามารถรับรู้สิ่งเร้าและสามารถสร้างรหัส หรือกำหนดสัญลักษณ์ของสิ่งที่สังเกตเก็บไว้ในความจำระยะยาว และสามารถเรียกใช้ในขณะที่ยังสังเกตเห็นการแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบ โดยมากการเกิดพฤติกรรมส่วนใหญ่มาจากการสังเกตนี้เอง เพราะถ้าบุคคลเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงเท่านั้นจะทำให้พัฒนาทางสติปัญญาและทางสังคมมีความจำกัดมาก เพราะถ้าข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาและบางพฤติกรรมจะเกิดการผิดพลาดได้มาก นอกจากนี้การเรียนรู้จากการสังเกตใช้ได้เหมาะสม โดยการแสดงแบบอาจมีหลายลักษณะ เช่น จากบุคคลอื่นกระทำพฤติกรรม จากโทรทัศน์ จากภาพยนตร์ จากวิทยุ จากเอกสาร นั่นคือการแสดงแบบอาจเป็นการแสดงโดยกระทำการแสดงแบบโดยภาพหรือการพูดบรรยาย การเรียนรู้ตามแนวคิดของ Bandura เกิดขึ้นใน 4 ประการคือ 1. กระบวนการใส่ใจหรือตั้งใจ 2. กระบวนการเก็บจำ 3. กระบวนการกระทำ 4. กระบวนการจูงใจ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. กระบวนการใส่ใจหรือตั้งใจ (attentional processes) เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกมีความตั้งใจและรับรู้พฤติกรรมของตัวแบบ บุคคลไม่สามารถเรียนรู้ได้จาก การสังเกตโดยเขาไม่มีความตั้งใจ กระบวนการตั้งใจจะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะสังเกตอะไรจากตัวแบบนั้น ตัวแบบที่ทำให้บุคคลมีความตั้งใจจากสังเกตนั้น ต้องเป็นตัวแบบที่มีลักษณะเด่นชัด เป็นตัวแบบที่ทำให้ผู้สังเกตเกิดความพึงพอใจ พฤติกรรมที่แสดงออกไม่สลับซับซ้อนมากนัก ดึงดูดจิตใจ มีคุณค่าในการใช้ประโยชน์ นอกจากตัวแบบแล้วผู้สังเกตจะต้องมีความสามารถในการรับรู้ซึ่งรวมทั้ง การเห็น การได้ยิน การรับรู้รสกลิ่นสัมผัส การรับรู้ความสามารถทางปัญญา ระดับ การตื่นตัวและความชอบที่เคยได้เรียนรู้มาก่อนแล้ว

2. กระบวนการเก็บจำ (retention processes) เป็นกระบวนการทำให้ผู้เข้ารับการฝึกเกิดการเก็บจำตัวแบบ บุคคลจะไม่ได้รับอิทธิพลมากนักจากตัวแบบถ้าเขาไม่สามารถจะจดจำได้ถึงลักษณะของตัวแบบ บุคคลจะต้องแปลงข้อมูลจากตัวแบบเป็นรูปแบบของสัญลักษณ์ และจัดโครงสร้างเพื่อให้จำได้ง่ายขึ้น ซึ่งแน่นอนปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการเก็บจำการชักซ้อม ลักษณะของตัวแบบที่สังเกตในความคิดของตนเองและชักซ้อมด้วยการกระทำ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับ

กับความสามารถทางปัญญาและโครงสร้างทางปัญญาของผู้สังเกตอีกด้วย

3. กระบวนการกระทำ (production processes) เป็นกระบวนการที่ผู้เข้ารับการฝึกสังเกตและแปลงสัญลักษณ์ที่เก็บจำไว้ขึ้นมาเป็นการกระทำซึ่งจะกระทำได้ดีหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งที่จำได้ในการสังเกตการณ์กระทำของตนเอง การได้ข้อมูลย้อนกลับจากการกระทำของตนเองและการเทียบเคียงการกระทำกับภาพที่จำได้ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้สังเกตอีกด้วย ซึ่งได้แก่ ความสามารถทางกายและทักษะในพฤติกรรมย่อยๆต่างๆที่จะทำให้สามารถแสดงพฤติกรรมได้ตามตัวแบบ

4. กระบวนการจูงใจ (motivation processes) เป็นกระบวนการที่ผู้เข้ารับการฝึกกระทำตามตัวแบบ การที่บุคคลที่เกิดการรับรู้แล้วจะแสดงพฤติกรรมหรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับกระบวนการจูงใจ กระบวนการจูงใจย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งล่อใจจากภายนอก สิ่งนั้นจะต้องกระตุ้นการรับรู้ เป็นสิ่งของที่จับต้องได้ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับสิ่งล่อใจที่ผู้อื่นได้รับ ตลอดจนสิ่งล่อใจของตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุสิ่งของและการประเมินตนเอง นอกจากนี้ในแง่ของผู้สังเกตนั้นยังขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในสิ่งล่อใจ ความลำเอียงจากการเปรียบเทียบทางสังคมและมาตรฐานภายในของตนเอง

1.8 การจัดโปรแกรมการฝึกพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม

การฝึกพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมเป็นการนำวิธีหลายๆแบบมารวมกัน แต่มีโครงสร้างมีขอบเขตของการปฏิบัติและมีกิจกรรมที่ต้องทำในแต่ละครั้ง การฝึกพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมจึงสามารถจัดเป็นโปรแกรมสำหรับกลุ่มที่มีโครงสร้างหรือมีรูปแบบที่สามารถยืดหยุ่นได้ ตามรูปแบบที่ Foder (1980:504-505, 507-508) ได้เสนอไว้ ซึ่งมีขั้นตอนหรือองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ ที่จะช่วยให้โปรแกรมมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบเหล่านี้ คือ

1. การประเมิน (assessment) เป็นการประเมินปัญหาในการแสดงออกของผู้รับการฝึกก่อนการฝึก โดยอาจใช้แบบสอบถามการรายงานตนเอง การแสดงบทบาทสมมุติ การเล่าพฤติกรรมของตนเอง เป็นต้น

2. การแนะนำ (instruction) เป็นการกล่าวนำเกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออก ความสำคัญหรือจุดประสงค์ของการฝึกทักษะกล้าแสดงออกและความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมกล้าแสดงออก พฤติกรรมก้าวร้าว และพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออกโดยมีการยกตัวอย่างประกอบ แล้วมีการอภิปรายเกี่ยวกับสิทธิของบุคคล การตั้งเป้าหมายในการกล้าแสดงออก วิธีที่ใช้เพื่อการแนะนำนี้ อาจจะเป็นการบรรยาย การสาธิตและการอภิปรายเป็นกลุ่ม การทำแบบฝึกหัด หรือการใช้สื่อต่างๆ ที่จัดเตรียมไว้

3. การฝึกทักษะ (skill training) คือการฝึกทักษะการกล้าแสดงออกโดยวิธีการ

สอน การให้ฝึกปฏิบัติในทักษะที่จำเป็น เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีความรู้และได้พัฒนาพฤติกรรมกล้าแสดงออกของตนจากการมีทักษะกล้าแสดงออก ซึ่งวิธีการที่ใช้ในการฝึกทักษะจะประกอบด้วยวิธีการ 6 วิธี ดังต่อไปนี้ คือ

3.1 การแสดงตัวแบบ (modeling) ผู้รับการฝึกจะสังเกตพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่ผู้นำการฝึก และผู้รับการฝึกคนอื่นๆ สาธิต หรือแสดงแบบอย่างให้ดู นอกจากนี้อาจสังเกตจากเทปบันทึกภาพ เพื่อให้ผู้รับการฝึกเกิดการเรียนรู้และเลียนแบบพฤติกรรมที่เหมาะสม

3.2 การแสดงบทบาทสมมุติ (role playing) เป็นการแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ โดยใช้ทักษะที่เรียนรู้มา

3.3 การฝึกซ้อมพฤติกรรม (behavioral rehearsal) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกได้ซ้อมบทบาทพฤติกรรมที่ตนเองมีความต้องการที่จะแสดงออกต่อบุคคลอื่น โดยใช้ทักษะที่เรียนรู้มาฝึกซ้อมร่วมกับผู้นำการฝึกหรือผู้รับการฝึกคนอื่นๆ ในสถานการณ์ต่างๆ และจะฝึกซ้อมหลายๆ ครั้ง จนกระทั่งผู้นำการฝึกและผู้รับการฝึกเห็นพ้องกันว่าเป็นการกล้าแสดงออก ก่อนที่จะไปแสดงพฤติกรรมนั้นจริงๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความมั่นใจมากขึ้นสบายใจในการแสดงออก

3.4 การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ผู้นำการฝึกและผู้รับการฝึกจะเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ที่ได้ปฏิบัติหลังจากได้ฝึกในแต่ละทักษะแล้ว

3.5 การสอน (coaching) ผู้นำหรือผู้ฝึกจะให้การแนะนำแก่ผู้ฝึกจะให้การแนะนำแก่ผู้รับการฝึก เพื่อส่งเสริมหรือทำให้เกิดความเข้าใจในการฝึกการกล้าแสดงออกมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งชี้แนะแนวทางให้ผู้รับการฝึกปฏิบัติเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมกล้าแสดงออก

3.6 การให้เสริมแรง (reinforcement) การที่ผู้นำหรือผู้เข้ารับการฝึกซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่ม ให้คำชมเชย ให้กำลังใจ และให้ความสนับสนุนในพฤติกรรมกล้าแสดงออกของผู้ที่ฝึกปฏิบัติ ซึ่งแสดงได้ดีและมีความเหมาะสม

4. การลดความรู้สึกรวิตกกังวล (anxiety reduction) เนื่องจากผู้รับการฝึกบางคน แม้ว่าจะมีทักษะการกล้าแสดงออกแล้ว แต่อาจจะถูกยับยั้งไม่ให้แสดงออก เนื่องจากมีความวิตกกังวล ซึ่งอาจจะแก้ไขโดยการฝึกการผ่อนคลายหรือเล่าถึงเหตุการณ์ที่มีความกลัว กังวล แล้วทดลองฝึกปฏิบัติกับสถานการณ์นั้นหลายๆ ครั้ง จนเกิดความรู้สึกลบสบายใจ

5. การสร้างความรู้ความเข้าใจใหม่ (cognitive restructuring) คือการเปลี่ยนความเชื่อมั่นที่ไม่มีเหตุผล ที่มีผลต่อพฤติกรรมกล้าแสดงออกของผู้รับการฝึก ซึ่งอาจทำได้โดยการอภิปรายแสดงความคิดเห็นถึงผลของการมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกต่อบุคคลอื่น เป็นต้น

6. การฝึกปฏิบัติ-การติดตามผล-การนำไปใช้ (practice-follow up- generalization) เพื่อให้ผู้รับการฝึกมีความชำนาญในการใช้ทักษะที่เรียนรู้มา สามารถผสมผสานหรือประยุกต์ใช้ให้

เหมาะสมกับบุคคล สถานการณ์หรือจุดประสงค์ที่ต้องการตามความเป็นจริงในชีวิตประจำวัน จึงต้องมีการฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง เดือนตนเองให้ใช้ทักษะที่เรียนรู้มาหลังจากการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง โดยนำทักษะไปฝึกต่อที่บ้านในระหว่างที่เข้ารับการฝึก ซึ่งเป็นการบ้านที่ให้แก่ผู้รับการฝึก เมื่อปฏิบัติแล้วให้นำรายงานผลในการเข้ากลุ่มการฝึกครั้ง

1.9 พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาล

ได้มีผู้กล่าวถึงบุคคลที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลไว้หลายท่าน เช่น

Fagin (1975 cited in Clark 1979) กล่าวถึงประโยชน์ของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมดังนี้

1. สิทธิที่จะกระทำในสิ่งที่จะเป็นการเพิ่มศักดิ์ศรีให้แก่ตนเอง โดยการใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะทางและพื้นฐานทางด้านวิชาการหลัก
2. สิทธิที่จะยอมรับในสิ่งแวดล้อมที่จะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้และรับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับวิชาชีพของตน
3. สิทธิที่จะทำงานท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เสี่ยงต่อความเครียดทางร่างกาย จิตใจ และสุขภาพให้น้อยที่สุด
4. สิทธิที่จะควบคุมในสิ่งที่เป็นการปฏิบัติทางวิชาชีพ ภายในข้อจำกัดของกฎหมาย
5. สิทธิในการตั้งมาตรฐานการพยาบาล เพื่อให้ได้มาซึ่งการพยาบาลที่ดีเยี่ยม
6. สิทธิในการมีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายที่มีผลต่อการพยาบาล
7. สิทธิในการมีบทบาททางสังคมและการเมืองในท่ามกลางของการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ

Clark (1979) พยาบาลที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมนั้น นอกจากจะรู้จักใช้สิทธิของตนแล้วยังต้องคำนึงถึงการเคารพสิทธิของความเป็นบุคคลของผู้อื่นร่วมด้วย และยอมรับระหนักดีว่าพวกเขาจะไม่ใช้ผู้ชนะหรือผู้ถูกต้องเสมอไป ส่วนหนึ่งของกล้าแสดงออกซึ่งพฤติกรรมประเภทนี้ก็คือความต้องการที่จะทราบและยอมรับข้อจำกัดและความเข้มแข็งของบุคคลตลอดจนเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในชีวิต ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้ที่มีพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก ซึ่งจะนั่งอยู่เบื้องหลังและรอคอยสิ่งที่จะเกิดขึ้นเสมอๆ นอกจากนี้ผู้ที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกนั้นยังเป็นผู้ที่ตั้งเป้าหมายและทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อความสำเร็จในอนาคตและยังได้ได้กล่าวถึงลักษณะของพยาบาลผู้มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกไว้ว่า เป็นผู้ที่มีความสามารถดังต่อไปนี้

1. สามารถตั้งเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อตนเองในการมีสัมพันธภาพ

กับผู้อื่นเช่น ผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อความเจริญก้าวหน้าของวิชาชีพ

2. เฝือกกับปัญหาต่างๆที่ต้องรับผิดชอบโดยไม่หาทางหลีกเลี่ยงปัญหานั้นๆ ทั้งนี้เพราะพวกเขา ถือว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นเพราะการที่พวกเขาต้องการแสดงถึงความปรารถนาและความต้องการของพวกเขาให้ผู้อื่นทราบ โดยไม่คาดหวังว่าผู้อื่นจะอนุโลมตามหรือเห็นด้วยกับพวกเขาหรือไม่ และพวกเขาสามารถที่จะพูดถึงปัญหาในประเด็นต่างๆได้ ด้วยความยุติธรรม ซึ่งเป็นวิธีการกระทำที่เพิ่มความเคารพในตนเองของพวกเขาให้มากยิ่งขึ้น

3. เป็นผู้ที่สามารถเพิ่มความเคารพตนเองให้มากขึ้นได้ โดยการพูดและการกระทำที่ตรงกับเป้าหมายของพวกเขาอย่างชัดเจน และเป็นผู้เห็นความสำคัญของความสามารถและการเรียนรู้ทั้งของตนเองและผู้อื่น จึงมักไม่ต้องการควบคุมหรือเรียกร้องความต้องการจากผู้อื่น ถึงแม้ว่าพวกเขาอาจจะรู้สึกผิดหวังบ้างเมื่อไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พวกเขาก็จะไม่เกิดความรู้สึกผิดโดยปราศจากเหตุผล

4. ทราบถึงสิทธิส่วนบุคคลที่ตนมีและในฐานะที่เป็นพยาบาล ซึ่งต้องตระหนักว่าพยาบาลมีสิทธิที่จะได้รับความเคารพจากผู้อื่น พยาบาลประเภทนี้จะยืนยันขึ้นต่อผู้เพื่อสิทธิของตนเองโดยปราศจากการละเมิดสิทธิของผู้อื่นหรือมีความวิตกกังวลจนเกินควร หรือกลัวผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง ด้วยความตระหนักถึงข้อเท็จจริงดังกล่าวเป็นเหตุให้พยาบาลต้องกำหนดขอบเขตหรือจำกัดสิ่งที่จะเข้ามาขัดจังหวะในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างงานของพวกเขาให้สมบูรณ์และเป็นไปตามแผนการที่วางไว้ ช่วยป้องกันไม่ให้ผู้อื่นมาเหยียบย่ำสิทธิของพยาบาล ดังนั้นจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลจึงไม่ใช่วิธีการแก้ปัญหาระหว่างบุคคลทั่วไปหรือแก้ปัญหาการทำงานที่ยากลำบาก แต่เป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้บุคคลเผชิญกับปัญหาและความยากลำบากในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เคารพในสิทธิ ความคิดเห็นและพฤติกรรมของผู้อื่น ดังนั้นพยาบาลที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม จะเปลี่ยนการกระทำของพวกเขาจากการพยายามที่จะควบคุมผู้อื่น (ความก้าวร้าว) หรือให้ผู้อื่นควบคุม (โอนอ่อนโดยการนิ่งเฉย/การหลีกเลี่ยง) มาเป็นการเลือกว่าเมื่อไรและด้วยวิธีอย่างไรที่จะควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นกับพวกเขา และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากการเลือกการควบคุมมาใช้ในการปฏิบัติงานต่างๆ

6. สามารถเสี่ยงกับการสูญเสียรูปแบบเก่าๆ ในการต่อสู้แก้ปัญหาและต้องเผชิญกับอาณาเขตส่วนบุคคลในด้านลบของผู้อื่นที่ไม่คุ้นเคยมาก่อนในขณะที่กำลังใช้พฤติกรรมกล้าแสดงออกอยู่ แต่พยาบาลผู้มีพฤติกรรมประเภทนี้ก็ยินดีเสี่ยงกับสิ่งต่างๆที่จะเกิดขึ้น เพราะพวกเขาถือว่าที่ได้รับการโต้ตอบต่างๆเป็นเพราะผู้อื่นยังไม่เคยชินกับพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกเพียงพอที่จะเข้าใจการกล้าแสดงออกของพยาบาลผู้มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกเช่นพวกเขา

7. สามารถเลือกที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมกล้าแสดงออกได้ถูกต้องกับสถานการณ์และบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ด้วย เพราะอาจเป็นไปได้ว่าไม่มีบุคคลใดเลยที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมได้ตลอดเวลา และในทุกๆสถานการณ์ ดังนั้นการเลือกแสดงพฤติกรรมประเภทนี้ให้ถูกต้องกับบุคคลบางคน หรือสถานการณ์บางสถานการณ์ จึงเป็นลักษณะเฉพาะของพยาบาลผู้มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เช่น พยาบาลบางคนอาจพบว่าเป็นการง่ายที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมกับแพทย์ แต่อาจพบว่าเป็นการยากลำบากจนไม่อยากจะอดทนที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมกับผู้ช่วยพยาบาลซึ่งเป็นผู้ที่มีความกลัว และเหนียวอาย พยาบาลบางกลุ่มอาจจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมประเภทนี้ได้กับผู้ร่วมงาน แต่ไม่สามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวกับผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าเช่น ผู้ตรวจการหรือครูอาจารย์ เป็นต้น แต่พยาบาลผู้มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม จะพยายามฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมประเภทนี้ให้ได้ดีกับบุคคลทุกระดับอย่างถูกต้องกาลเทศะด้วยพื้นฐานของเหตุผลและความเคารพในสิทธิของตนเองและของผู้อื่น

จกกลนี้ ศรีจักร โคตร (2539) พยาบาลที่มีการกล้าแสดงออกที่เหมาะสมนั้น จะต้องเป็นผู้ที่สามารถแสดงออกในด้านความเป็นอิสระ การควบคุมการใช้สิทธิ ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม และความสามารถในการสื่อสาร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ความเป็นอิสระ การกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในด้านความเป็นอิสระ คือ การเปิดเผยตัวเองด้วยการกระทำและคำพูดที่ตนเองคิดและรู้สึกได้อย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้ผู้อื่นทราบถึงความคิดและความต้องการที่แท้จริง ซึ่งแสดงออกได้ดังนี้

- 1.1 ใช้สรรพนามบุรุษที่ 1 แทนตัวเอง เช่น ดิฉัน ผม ฉัน เป็นต้น
- 1.2 กล้าแสดงออกในสิ่งที่ตนเองคิดหรือรู้สึกอย่างตรงไปตรงมา
- 1.3 สามารถเปิดเผยความรู้สึก หรือความคิดเห็นของตนเองที่ตรงข้ามกับผู้อื่นได้

2. การควบคุม การกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในการควบคุม คือ ความสามารถที่จะควบคุมสิ่งต่างๆ โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ โดยเฉพาะการควบคุมหรือปรับปรุงพฤติกรรมของตนเอง ไม่รวมถึงการควบคุมพฤติกรรมผู้อื่น ซึ่งสามารถแสดงออกได้ดังนี้

- 2.1 เมื่อมีเหตุการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้น สามารถที่จะควบคุมอารมณ์ของตนเองให้เป็นปกติและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.2 สามารถรับคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้โดยไม่เหนียวอาย
- 2.3 สามารถรับคำวิพากษ์วิจารณ์จากเพื่อนร่วมงานได้โดยไม่รู้สึกโกรธเคือง และนำคำวิจารณ์นั้นมาพิจารณาปรับปรุงตนเอง
- 2.4 สามารถใช้คำ “ทำไม” โดยใช้น้ำเสียงสุภาพและไม่ทำหน้าที่บึ้งตึง

- 2.5 สามารถกล่าวคำชมเชยผู้อื่น เมื่อบุคคลนั้นกระทำกิจกรรมต่างๆ ได้สำเร็จ
 - 2.6 สามารถให้ข้อคิดเห็นหรือข้อวิจารณ์แก่ผู้อื่นด้วยท่าทีสุภาพ ไม่ก้าวร้าว
 - 2.7 สามารถแสดงความโกรธออกมาได้โดยไม่เก็บกดหรือก้าวร้าว
 - 2.8 สามารถเผชิญกับปัญหา คำพูดเยาะเย้ยเสียดสีของผู้อื่นได้
3. การใช้สิทธิ การกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในการใช้สิทธิ คือ ความสามารถที่จะใช้สิทธิได้เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป รวมทั้งสิทธิในฐานะเป็นพยาบาล ดังนี้
- 3.1 สิทธิที่จะกระทำในสิ่งที่จะเป็นการเพิ่มศักดิ์ศรีให้แก่ตนเอง โดยการใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะทางและพื้นฐานทางด้านวิชาการเป็นหลัก
 - 3.2 สิทธิที่จะทำงานท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เสี่ยงต่อความเครียดของร่างกาย และจิตใจน้อยที่สุด
 - 3.3 สิทธิที่จะได้รับประโยชน์และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับวิชาชีพ
 - 3.4 สิทธิที่จะควบคุมในสิ่งที่เป็นกรปฏิบัติทางวิชาชีพภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมาย
 - 3.5 สิทธิในการกำหนดมาตรฐานการพยาบาล เพื่อให้ได้มาซึ่งการพยาบาลที่มีคุณภาพ
 - 3.6 สิทธิในการมีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายที่มีผลต่อการพยาบาล
 - 3.7 สิทธิในการมีบทบาททางสังคมและการเมือง ในบทบาทของพยาบาลและการดูแลสุขภาพ
4. ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม พยาบาลที่กล้าแสดงออกที่เหมาะสมจะต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม ซึ่งจะต้องทราบขอบเขตของการควบคุมและใช้สิทธิต่างๆ ความรับผิดชอบก็จะตามมา ความรับผิดชอบของพยาบาลทั้งทางบวกและทางลบสามารถแสดงออกดังนี้
- 4.1 สามารถทำงานเต็มความสามารถของตน มีการวางแผนทั้งในระยะสั้นระยะยาว มีการตั้งเป้าหมายและทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น
 - 4.2 สร้างนิสัยในการทำงาน สนใจในงานที่กำลังทำอยู่ แม้จะเป็นงานที่ชอบหรือไม่ชอบก็จะทำงานนั้นให้สำเร็จ
 - 4.3 สามารถปฏิเสธงานที่ไม่สามารถจะทำได้ และให้รางวัลแก่ตนเองบ้างเมื่องานสำเร็จ เพื่อเสริมสร้างกำลังใจแก่ตนเอง
 - 4.4 เมื่อมีความดีความชอบก็สามารถที่จะรับคำชมได้โดยไม่ขัดเงิน
 - 4.5 เมื่อทำงานผิดพลาดก็ต้องยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง โดยไม่รู้สึก

โทษเคืองและนำมาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเอง

4.6 เปรียบเทียบปัญหาต่างๆ ที่ต้องรับผิดชอบโดยไม่หาทางเลี่ยงปัญหานั้น เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นการแสดงถึงความปรารถนาและความต้องการให้ผู้อื่นทราบ โดยไม่คาดหวังว่าผู้อื่นจะอนุโลมหรือเห็นตรงกันด้วยหรือไม่ และสามารถที่จะพูดถึงปัญหาในประเด็นต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม

5. การติดต่อสื่อสาร การกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในการติดต่อสื่อสารก็คือความสามารถในการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา สอดคล้องกันทั้งคำพูดและกิริยาท่าทาง สามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลทุกระดับได้อย่างเปิดเผย จริงใจ และเหมาะสมกับกาลเทศะ ทักษะในการติดต่อสื่อสาร มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทุกระดับ ซึ่งสามารถแสดงออกได้ดังนี้

5.1 สามารถเริ่มสนทนากับผู้อื่นก่อนได้

5.2 พูดแสดงความรู้สึกร่วมด้วยเสียงอันดังพอสมควร คำพูดมีความชัดเจน

5.3 สบตากับคู่สนทนาไม่หลบสายตา

5.4 ยืนในระยะห่างจากคู่สนทนาพอสมควร

5.5 เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมในการสนทนา ไม่ผูกขาดการสนทนา ไม่คุยโอ้อวดหรือนั่งเงียบคอยฟังอย่างเดียว

Fensterheim & Baer (1975) ได้กล่าวถึงลักษณะบุคคลที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ 4 ประการ คือ

1. เป็นบุคคลที่รู้สึกอิสระในการเปิดเผยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการกระทำกล้าแสดงให้ทราบถึงความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของตน

2. เป็นบุคคลที่สามารถติดต่อกับบุคคลทุกระดับ ทั้งคนแปลกหน้า เพื่อนฝูงและคนในครอบครัว ซึ่งการติดต่อนั้นต้องเปิดเผย ตรงไปตรงมา

3. เป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้นต่อชีวิต กระทำสิ่งต่างๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของตนเอง และแสวงหาโอกาสให้ตนเองโดยไม่ต้องให้สิ่งใดมาช่วย

4. เป็นบุคคลที่กระทำในสิ่งที่ทำให้ตนเองภูมิใจ รู้ถึงข้อจำกัดของตนเอง ไม่คือร้อนเอาชนะในสิ่งที่ไม่อาจชนะได้ แต่จะสู้ในสิ่งที่คิดว่าถูกต้อง

การกล้าแสดงออกที่เหมาะสมและการพยาบาล

พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในด้านการพยาบาลมีอยู่ 2-3 อย่างที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหาร พยาบาลสามารถเรียนรู้ที่จะกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้ สร้างความเป็นผู้นำ สร้างอำนาจความสัมพันธ์กับบุคคลและกลุ่ม

Fensterheim & Baer, 1975 cited in Clark, 1979 กล่าวว่า พฤติกรรมสามารถ

เปลี่ยนแปลงได้ การเปลี่ยนแปลงแบ่งเป็น 3 ระดับ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงโดยวิธีการฝึกอบรม เพื่อให้มีการกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ซึ่งพยาบาลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 3 ระดับ

ระดับแรก เป็นระดับพื้นฐานเบื้องต้น ซึ่งง่ายที่จะเรียนรู้ ได้แก่

- การสบตากับคนอื่น (eye contact)
- การยืนและการนั่งตัวตรง (standing and sitting straight)
- พูดด้วยเสียงชัดเจน (speaking in a clear voice)

สิ่งเหล่านี้เป็นพฤติกรรมสื่อสารโดยไม่ใช้วาจาต่างๆ ที่สามารถทำให้เกิดความแตกต่าง เพื่อทำให้คนเกิดความสนใจที่จะฟังว่าพยาบาลพูดอะไร พยาบาลซึ่งพูดปะปะ/เรื่อยเปื่อย ใช้เสียงระดับเดียว หรือเสียงน่าเบื่อที่จะฟัง มองที่เพดานหรือพื้น นั่งหรือยืนตัวงอ หันตัวเองหนีจากผู้ฟัง ทำให้คนไม่ยอมฟังโดยไม่คำนึงถึงความสำคัญของข่าวสารที่พยาบาลต้องการจะสื่อสาร

ระดับที่สอง เป็นการสื่อสารด้วยวาจา ซึ่งจะรวมทั้ง

● การพูด “ค่ะ” เมื่อประสงค์ที่จะพูด และพูดว่า “ไม่” เมื่อพยาบาลไม่ประสงค์จะทำอะไรบางอย่าง

- ความพยายามในการถามหาสิ่งที่ชอบ และการได้รับคำสรรเสริญ
- การจัดการกับคำตำหนิที่ทำให้อับอาย โดยไม่ปฏิเสธ ไม่โจมตีคนอื่นไม่มีอารมณ์ขุ่นมัว (sulking) ไม่ใช้ความฉลาดแกมโกง (subtly) ไม่กระทำตอบ (retaliating)
- เรียนรู้การทำงานตามโครงสร้างขององค์กรว่าจะปฏิบัติอย่างไร
- นิสัยอื่นๆ ในชีวิตประจำวัน

ระดับที่สาม เป็นระดับที่รวมปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของคนในที่ทำงานและที่อื่นๆ โดยทั่วไป ผู้บริหารที่กล้าแสดงออกที่เหมาะสมนั้นต้องพัฒนาทักษะ 5 อย่าง คือ

1. เน้นการปฏิบัติด้านการบริหาร รวมทั้งการคิดเรื่องจุดมุ่งหมายของงาน ขั้นตอนที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย และการตัดสินใจว่าพยาบาลจะสามารถใช้ทักษะของเขาให้ได้ประโยชน์ที่ดีที่สุดได้อย่างไร

2. ความสามารถที่จะทำงานโดยการเรียนรู้นิสัยการทำงานที่ดีขึ้น มีวินัย มีสมาธิ และข้อจำกัดจากความพยายามของคนอื่นที่จะขัดขวางหรือปิดกั้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

3. ความสามารถที่จะควบคุมความวิตกกังวล และความกลัวคนอื่นประเมินพยาบาลและการกระทำของเขา

4. ความสามารถที่จะสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา เพื่อความร่วมมือตามคำขอร้อง ทำสิ่งที่ชอบ ให้คำสรรเสริญ จัดการกับคนที่ตำหนิให้อับอาย กำหนดข้อจำกัดโดยการกล่าวคำว่า “ไม่” ได้อย่างเหมาะสมและการสร้างกิจกรรมต่างๆ

5. ความสามารถที่จะเจรจาในระบบสังคมของงาน มีความรู้เรื่องบรรทัดฐานของพฤติกรรมที่ควรจะเป็น เมื่อมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่ใหญ่ที่สุดนั้น คนอื่นเจรจาให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร และมีที่ใดที่มีการฝืนการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

Freer (1987) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลวิชาชีพในออสเตรีย จำนวน 244 คน วัตถุประสงค์เพื่อวัดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม วัดระดับความสบายใจกับการกล้าแสดงออกที่เหมาะสม และผลตอบแทนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมโดยให้สถานการณ์ 10 สถานการณ์ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลแผนกผู้ป่วยนอกมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอยู่ในระดับสูง พยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอยู่ในระดับต่ำ ระดับพฤติกรรมกล้าแสดงออกโดยรวมของพยาบาลในการวิจัยนี้อยู่ในระดับสูง พยาบาลที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมจะมีเงินรายได้มากกว่าพยาบาลที่มีพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก

Freeman (1993) ได้ศึกษาผลของโปรแกรมการศึกษาพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมตามการรับรู้ของพยาบาลในเรื่องพลังอำนาจของบุคคลกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานในแผนกวิกฤติจำนวน 65 คน ในการศึกษาจะแบ่งเป็นพยาบาล 2 กลุ่ม ทั้ง 2 กลุ่มได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยกลุ่มทดลองจะได้รับการศึกษาพฤติกรรมกล้าแสดงออกแบบไม่เป็นทางการ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มทดลองมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม การรับรู้อำนาจส่วนบุคคลของตนและความรู้เพิ่มขึ้น

Kikus (1993) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมระหว่างพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มต่างๆ โดยศึกษาจากพยาบาลวิชาชีพจำนวน 500 คน ใช้แบบวัดพฤติกรรมกล้าแสดงออกของเรทส์ (Rathus) วัดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลกลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลกลุ่มที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมน้อยกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อย พยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีจะมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมน้อยกว่าพยาบาลกลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า พยาบาลที่ผ่านการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการส่งเสริมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมจะมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

มากกว่าพยาบาลกลุ่มที่ไม่ได้ผ่านการอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

2.2 งานวิจัยในประเทศ

อัจฉริยา วัชรวิวัฒน์ (2536) ได้ศึกษาพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารทางการแพทย์ตามการรับรู้ของตนเอง กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารทางการแพทย์โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 359 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้แนวคิดของClark (1979) วัดระดับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในด้านความเป็นอิสระ การควบคุมตนเอง การใช้สิทธิ ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม การติดต่อสื่อสาร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลมีระดับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมตามการรับรู้ของตนเองอยู่ในระดับสูง ผู้ที่มีอายุรายได้ และแผนกที่ต้องสัมผัสผู้รับบริการมากกว่าจะมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมากกว่า

พชณี จินชัย (2536) ได้ศึกษาพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันโรงพยาบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ศึกษาในพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้ตรวจการ พยาบาลประจำการ พยาบาลเทคนิคหรือเจ้าหน้าที่พยาบาล จำนวน 389 คน โดยใช้แบบสำรวจพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมการทำงาน ร้อยละ 25.7 พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในสถานการณ์ชีวิตทั่วไป ร้อยละ 17.5

สุมาลี อุดมผล (2537) ได้ทำการศึกษาผลของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมตามโปรแกรมของเคลลี่ ต่อพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ วิทยาเขตศสส จำนวน 16 คน โดยแบ่งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 8 คน กลุ่มทดลองเข้ารับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมตามโปรแกรมเป็นเวลา 5 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 3 ชั่วโมง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มทดลองมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเพิ่มมากกว่าก่อนเข้ารับการฝึกและกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม มากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดวงเดือน หัสโรห์ (2538) ผลของการฝึกการกล้าแสดงออกที่เหมาะสมและความวิตกกังวลของนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างชุดการฝึกการกล้าแสดงออกที่เหมาะสม และศึกษาผลของการฝึกการกล้าแสดงออกที่เหมาะสมต่อพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมและความวิตกกังวลของนักศึกษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยการอาสาสมัคร จำนวน 36 คน แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง กลุ่มละ 18 คน โดยวิธีการสุ่ม แบบแผนในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวิจัยที่มีกลุ่มควบคุม แบบสุ่ม และมีการทดสอบก่อนและหลัง (Pretest-Posttest Control Group Design) กลุ่มควบคุมไม่ได้รับการฝึกใด ๆ กลุ่มทดลอง

ได้รับการฝึกการกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง 30 นาที เป็นเวลาติดต่อกัน 2 สัปดาห์ รวม 4 ครั้ง โดยใช้เทคนิคต่างๆ คือ การให้คำแนะนำ การช่อมบทบาทของพฤติกรรม การแสดงตัวอย่าง การแสดงบทบาทสมมติ การเสริมแรง การทำกรบ้าน การป้อนข้อมูลย้อนกลับ และการเขียนบท เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบวัดความกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ซึ่ง ผู้วิจัยปรับปรุงใหม่จากแบบวัดความกล้าแสดงออกระดับวิทยาลัยของกาแลสซี และคณะ (Gallassi, et al., 1974) 2) แบบวัดความวิตกกังวล ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงใหม่จากแบบวัดความวิตกกังวลของซุง (Zung, 1991) 3) ชุดการฝึกการกล้าแสดงออกที่เหมาะสม สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยดัดแปลงจากรูปแบบการฝึกของซานส์ เบอรี (Sansbury, 1974) 4) วิธีทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรม การแสดงออกที่เหมาะสม สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย 5) แบบทดสอบแยกพฤติกรรม ไม่กล้าแสดงออก พฤติกรรมก้าวร้าวและพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของสม โภชน์ เอี่ยมสุภามิต สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) นักศึกษาพยาบาลที่ได้รับการฝึกการกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม มากกว่านักศึกษาพยาบาลที่ไม่ได้รับการฝึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) นักศึกษาพยาบาลที่ได้รับการฝึกการกล้าแสดงออกมีความวิตกกังวลต่ำกว่า นักศึกษาพยาบาลที่ไม่ได้รับการฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จกกลนี้ ศรีจักร โคตร (2539) ศึกษาถึงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมและพลังอำนาจในการปฏิบัติงานพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 391 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้แนวคิดของ Clark (1979) พบว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาล โดยพลังอำนาจที่ส่งผลให้พยาบาลกลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในด้านความเป็นอิสระ การควบคุมตนเอง การใช้สิทธิ ความรับผิดชอบในหน้าที่และ กิจกรรม การติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารต้องให้การช่วยเหลือสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาส

ทุดิยรัตน์ รื่นเริง (2540) ศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรม การแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยเปรียบเทียบพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาพยาบาลระหว่าง กลุ่มที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาพยาบาลกับ กลุ่มที่มีการเรียนการสอนปกติตามประมวลรายวิชาโดยไม่ได้รับการฝึกโดยใช้ โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาล ศาสตรชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี จำนวน 40 คน ที่มีคะแนนแบบประเมิน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาพยาบาลต่ำกว่า 50% แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 20

คน และกลุ่มควบคุม 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม และ โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาพยาบาลซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Clark (1979) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่ามัธยฐานค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ The Wilcoxon Matched Pairs Signed-Ranks Test และ The Mann-Whitney U Test ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการฝึกโดย ใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 2) พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการฝึกโดย ใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมมากกว่ากลุ่มที่มีการเรียนการสอนปกติตามประมวลรายวิชาโดยไม่ได้รับการฝึกโดย ใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการฝึกโดย ใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมในระยะ 2 สัปดาห์หลังการฝึกมากกว่าระยะหลังการฝึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ราสี แก้วนพรัตน์ (2540) ได้ศึกษาพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริการพยาบาลในช่วงเดือนกรกฎาคม 2536 จำนวน 280 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาล โดยใช้แนวคิดของอัลสัน ดี แกรมบริล และเคอร์รีล เอ.ริชเช กับ หลุยส์ จาปาเทศ ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมกล้าแสดงออกของพยาบาลในแต่ละประเภทประกอบด้วย ประเภทไม่กล้าแสดงออก (Unassertive) ร้อยละ 35.5 ประเภทกล้าแสดงออกที่เหมาะสม (Assertive) ร้อยละ 29.5 ประเภทมีความวิตกกังวล (Anxious-performer) ร้อยละ 20.5 และประเภทไม่สนใจ (Doesn't care) ร้อยละ 14.5 พยาบาลในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ร้อยละ 80.5 มีระดับความไม่สบายใจ หรือความวิตกกังวลอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 94.1 มีระดับความเป็นไปได้ของพฤติกรรมถ้าต้องมีการเผชิญสถานการณ์จริง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ขวัญตา บุญวาส (2541) ได้ศึกษาผลของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมแบบกลุ่มที่มีต่อพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมกับเพื่อนของนักศึกษา พยาบาลชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์วัชรระ กลุ่มตัวอย่างเป็น นักศึกษาพยาบาลที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมกับเพื่อนตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ ที่ 50 ลงมา จำนวน 12 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายจากประชากร และได้รับการฝึก พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบ ประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมกับเพื่อนและ โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกล้า แสดงออกที่เหมาะสมแบบกลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การทดสอบของวิลคอกซัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ นักศึกษาพยาบาลมีพฤติกรรมกล้าแสดงออก

ที่เหมาะสมกับเพื่อนดีขึ้นหลังจากได้ รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมแบบกลุ่ม อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

จาวรรรณ ศุภศรี (2541) การเปรียบเทียบผลของการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมและการฝึกลดความรู้สึก อ่อนไหวอย่างเป็นระบบเป็นรายบุคคลที่มีต่อพฤติกรรม การแสดงออกที่เหมาะสมในการเผชิญความ โกรธ ของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 2 วิทยาลัย พยาบาลบรมราชชนนีตรัง จังหวัดตรัง การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบผลของการฝึก พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมและการฝึกลดความรู้สึกอ่อนไหวอย่างเป็นระบบเป็น รายบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมในการเผชิญความ โกรธของนักศึกษาพยาบาล ศาสตร์ชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนีตรัง จังหวัดตรัง ปีการศึกษา 2541 กลุ่มตัวอย่างเป็น นักศึกษาพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ 2 ซึ่งมีความ โกรธที่เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ระหว่าง เปอร์เซ็นไทล์ที่ 30 - 70 และมีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมในการเผชิญความ โกรธตั้งแต่ เปอร์เซ็นไทล์ที่ 35 ลงมา และมีคะแนนพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมในการเผชิญความ โกรธ ที่ประเมิน โดยเพื่อนสนิทตั้งแต่ เปอร์เซ็นไทล์ที่ 40 ลงมา จำนวน 16 คน แล้วสุ่มอย่างง่ายเป็นกลุ่ม ทดลองที่ 1 และ กลุ่มทดลองที่ 2 กลุ่มละ 8 คน กลุ่มทดลองที่ 1 ได้รับความฝึกพฤติกรรม การแสดงออกที่ เหมาะสม กลุ่มทดลองที่ 2 ได้รับความฝึกลดความรู้สึกอ่อนไหวอย่างเป็นระบบเป็น รายบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมในการ เผชิญความ โกรธ แบบวัดความ โกรธที่เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait anger Inventory) และแบบ ประเมิน พฤติกรรมในการเผชิญความ โกรธ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทดสอบของ วินคอกซัน (Wilcoxon's Matched - Pairs Signed - Ranks Test) และของแมน - วิทนี (The Mann - Whitney U test) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) นักศึกษาพยาบาลที่ ได้รับความฝึกพฤติกรรม การแสดงออกที่เหมาะสมมีพฤติกรรม การแสดงออกในการเผชิญความ โกรธเหมาะสมขึ้นอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .01 2) นักศึกษาพยาบาลที่ ได้รับความฝึกลดความรู้สึกอ่อนไหวอย่างเป็นระบบ เป็นรายบุคคล มีพฤติกรรมแสดงออกในการเผชิญความ โกรธเหมาะสมขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ .01 3) นักศึกษาพยาบาลที่ ได้รับความฝึกพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมที่ ได้รับความฝึ กลดความรู้สึกอ่อนไหวอย่างเป็นระบบเป็นรายบุคคลมีพฤติกรรมแสดงออกในการเผชิญความ โกรธ เหมาะสมขึ้นไม่แตกต่างกัน

สุวิมล จอดพิมาย (2541) เป็นการวิจัยเชิงทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของนักศึกษาพยาบาล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษา พยาบาลชั้นปีที่ 1-3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2542 วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ และคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จำนวน 300 คนคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการ ทำแบบทดสอบ

พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมและจากแบบทดสอบความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ที่มีความสมัครใจเข้ารับการฝึกสถาบันละ 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ แบบทดสอบพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม แบบทดสอบความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แบบประเมินความรู้สึกและข้อคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อการเข้าร่วมกลุ่มฝึกอบรม และคู่มือการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมและความรู้สึกที่มีต่อตนเองสำหรับนักศึกษาพยาบาล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม พบว่า กลุ่มทดลองภายหลังการทดลองมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมากกว่าก่อนการทดลอง และมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การเปรียบเทียบความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง พบว่า กลุ่มทดลองภายหลังการทดลองมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมากกว่าก่อนการทดลอง และมากกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เฉพาะในกลุ่มทดลอง และเกิดขึ้นภายหลังจากการทดลองเท่านั้น

ทองสมัย ยุธชัย (2543) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมกับพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการประจำแผนกการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการประจำแผนกการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จำนวน 204 คนโดยวัดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมและพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการประจำแผนกการพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับสูงพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการประจำแผนกการพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมกับพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการประจำแผนกการพยาบาล โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมรัตน์ ภาศิณี (2545) การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยต่างๆ ของโรงพยาบาลชลบุรี จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้วัดการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และพฤติกรรมกล้าแสดงออก

ที่เหมาะสม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 และ .88 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับโอกาสอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมอยู่ในระดับสูง และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับโอกาสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

วีณา ปิตตะกาศ (2546) ศึกษาการพัฒนาพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการและเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนา แผนกศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์และเวชกรรมฟื้นฟู โรงพยาบาลอุดรธานี โดยอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาพฤติกรรมกล้าแสดงออกของพยาบาลประจำการจำนวน 22 คน ผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมกล้าแสดงออกของพยาบาลโดยรวมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาโดยทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับสูงกว่าทั้งก่อนและหลังการพัฒนาเรียงลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบและกิจกรรม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความเป็นอิสระและด้านการใช้สิทธิของตนเอง ส่วนด้านการควบคุมตนเองก่อนและหลังการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง หลังการพัฒนาอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมกล้าแสดงออกของพยาบาลประจำการหลังการพัฒนา มีความแตกต่างกับก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลของการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการสามารถพัฒนาพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการ แผนกศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์และเวชกรรมฟื้นฟู โรงพยาบาลอุดรธานีเพิ่มมากขึ้น

มณวิภา สาครินทร์ (2546) ได้ศึกษาถึงผลของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมต่อการเพิ่มพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และแบบวัดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมไทย (Thai Culture Assertive Behavior Scale) ของ วัชรวิทย์ (2542) มีค่า reliability coefficient

(Cronbach's) เท่ากับ 0.93 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2546 วิทยาลัยพยาบาลสหราชอาณาจักรที่สมัครใจเข้าร่วมการวิจัยจำนวน 22 คน สุ่มแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 11 คนกลุ่มทดลองได้เข้ารับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม จำนวน 3 ครั้ง รวมทั้งสิ้น 15 ชั่วโมงโดยมีผู้วิจัยเป็นผู้นำการฝึก การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการทดลอง แบบทดสอบก่อนและหลังการทดลอง โดยมีกลุ่มควบคุมในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดยใช้ t-test และ One way repeated ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุกัญญา แสนศรีจันทร์ (2546) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์กับความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐกลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 228 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม แบบสอบถามความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ และแบบสอบถามความสำเร็จในการสร้างเครือข่าย ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 11 ท่าน และวิเคราะห์ค่าความเที่ยงโดยทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .90, .95 และ .98 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การถดถอยและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายและความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ อยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 2.91$ และ 2.73 ตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอยู่ในระดับสูง $\bar{X} = 3.86$ 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการสร้างเครือข่าย 3) พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .267$) 4) ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .315$)

ดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ (2547) การวิจัยแบบกึ่งทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาล โดย 1) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาล ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานตามปกติ และ 2) เปรียบเทียบการทำงาน

เป็นทีมของบุคลากรการพยาบาล ก่อนและหลังการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรการพยาบาลตึกศัลยกรรมอุบัติเหตุชาย โรงพยาบาลชลบุรี จำนวน 37 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 17 คน และกลุ่มควบคุม 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ซึ่งใช้แนวคิดการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของ Clark (1978) คู่มือการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม แบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม แบบสังเกตพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม และเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการทดลอง ได้แก่ แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาล เครื่องมือวิจัยทั้งหมดผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบความเที่ยงของแบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม แบบสังเกตพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .74, .88 และ .97 ตามลำดับ วิธีการดำเนินการทดลองคือ กลุ่มทดลองจะได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม จำนวน 6 ครั้ง ประกอบด้วยการฝึกพฤติกรรมด้านความเป็นอิสระ ด้านการควบคุมอารมณ์ ด้านการใช้สิทธิ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ และด้านการติดต่อสื่อสาร หลังจากผ่านการประเมินว่ามีทักษะพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมครบถ้วนแล้ว บุคลากรการพยาบาลนำทักษะดังกล่าวไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ขณะที่กลุ่มควบคุมมีการปฏิบัติงานตามปกติ หลังการทดลอง 4 สัปดาห์ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลการทดลองโดยให้ทั้งสองกลุ่มตอบแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม นำข้อมูลที่ได้อมาวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (ANCOVA) และสถิติทดสอบที ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1)คะแนนการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอยู่ในระดับสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .001$) 2)คะแนนการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาลภายหลังได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมจะอยู่ในระดับสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอยู่ในระดับสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .001$) จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงว่า การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมีผลทำให้การทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาลเพิ่มสูงขึ้น

พิสมัย แจ่มสุทธีวรรณ์ (2549) ได้ทำการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม กับการทำงานเป็นทีม ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางจำนวน 424 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Moos, 1986) แบบสอบถามพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม (Clark, 1979) และแบบสอบถามการทำงานเป็น

ทีม (Woodcock, 1989) แบบสอบถามทั้งหมดผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงได้เท่ากับ .93, .89 และ .96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้นขึ้นตอน ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมกล้าแสดงออกอยู่ในระดับมาก การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง สภาพแวดล้อมในการทำงานและพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสามารถอธิบายการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 70.1



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 38 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ที่ได้รับการคัดเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) และสุ่มเป็นกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองอย่างละ 15 คน โดยที่กลุ่มทดลองได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โปรแกรมการฝึกตามแนวคิดของ Clark (1978) ประกอบด้วย การฝึกจำนวน 6 สัปดาห์ๆ ละ 1 ชั่วโมง 30 นาที รวมเป็นเวลาทั้งสิ้น 9 ชั่วโมง ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยวัดพฤติกรรมเป็น 2 ระยะ คือ ระยะก่อนการอบรม ระยะหลังการอบรม 1 สัปดาห์ ประเมินโดยให้หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลของโรงพยาบาลไทรโยค และผู้บริหารการพยาบาลเป็นผู้ประเมินตนเอง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

2.1.1 แบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี สำหรับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลประเมิน

2.2.2 แบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี สำหรับผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง

2.2.3 แบบประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ต่อการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 โปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาล

โรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

2.2.2 คู่มือการใช้โปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

2.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

2.3.1 แบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาลสำหรับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลเป็นผู้ประเมิน เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวคิดของ Clark (1978) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการใช้สิทธิของตนเอง ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมและด้านการติดต่อสื่อสาร ใช้สำหรับวัดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาล โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1) ผู้วิจัยทบทวนตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม จากนั้นนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาพัฒนาแบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการพยาบาล โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วยข้อคำถาม 18 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้านดังนี้

ด้านความเป็นอิสระ	จำนวน 3 ข้อ
ด้านการควบคุมตนเอง	จำนวน 3 ข้อ
ด้านการใช้สิทธิของตนเอง	จำนวน 4 ข้อ
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม	จำนวน 5 ข้อ
ด้านการติดต่อสื่อสาร	จำนวน 3 ข้อ

โดยให้หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลทำเครื่องหมาย / ลงในช่องการประเมินพฤติกรรมตามที่หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาล

2) การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ (Validity) นำแบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมที่พัฒนาขึ้น เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและแก้ไขส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมของข้อคำถามและการใช้ภาษา ได้ค่า CVI = .87

3) การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้ศึกษานำแบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลเป็นผู้ประเมิน ไปทดลองใช้ (Try out) กับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลซึ่งมีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบทดสอบโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยง = .89 ซึ่ง Pilot and Hungler (1999) กล่าวว่า

เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นใหม่ควรมีค่าความเที่ยง .70 ขึ้นไป จึงถือว่าอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้

2.3.2 แบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาล สำหรับผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวคิดของ Clark (1978) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการใช้สิทธิของตนเอง ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมและด้านการติดต่อสื่อสารใช้สำหรับวัดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาล โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1) **ผู้วิจัยทบทวนตำรา** เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม จากนั้นนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาพัฒนาแบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการพยาบาล โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วยข้อคำถาม 30 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้านดังนี้

ด้านความเป็นอิสระ	จำนวน 6 ข้อ
ด้านการควบคุมตนเอง	จำนวน 6 ข้อ
ด้านการใช้สิทธิของตนเอง	จำนวน 6 ข้อ
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม	จำนวน 6 ข้อ
ด้านการติดต่อสื่อสาร	จำนวน 6 ข้อ

โดยให้ผู้บริหารการพยาบาลทำเครื่องหมาย / ลงในช่องความถี่ของการปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย ปฏิบัติทุกครั้ง ปฏิบัติบ่อยครั้ง ปฏิบัติเป็นบางครั้ง ปฏิบัติน้อยครั้ง และไม่ปฏิบัติ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนนดังนี้

มีเหตุการณ์	ปฏิบัติทุกครั้ง (5 คะแนน) หมายถึง ผู้บริหารการพยาบาลปฏิบัติทุกครั้งที่มีเหตุการณ์
ครั้งที่มีเหตุการณ์	ปฏิบัติบ่อยครั้ง (4 คะแนน) หมายถึง ผู้บริหารการพยาบาลปฏิบัติ 3 ใน 4 ครั้งที่มีเหตุการณ์
ครั้งที่มีเหตุการณ์	ปฏิบัติเป็นบางครั้ง (3 คะแนน) หมายถึง ผู้บริหารการพยาบาลปฏิบัติ 2 ใน 4 ครั้งที่มีเหตุการณ์
ครั้งที่มีเหตุการณ์	ปฏิบัติน้อยครั้ง (2 คะแนน) หมายถึง ผู้บริหารการพยาบาลปฏิบัติ 1 ใน 4 ครั้งที่มีเหตุการณ์
	ไม่ปฏิบัติ (1 คะแนน) หมายถึง ผู้บริหารการพยาบาลไม่เคยปฏิบัติเลย

2) **การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ (Validity)** นำแบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมที่พัฒนาขึ้น เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและแก้ไข

ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมของข้อคำถามและการใช้ภาษา ได้ค่า CVI = .93

3) การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้ศึกษานำแบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเองไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารการพยาบาลซึ่งมีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบทดสอบ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยง = .96 ซึ่ง Pilot and Hungler (1999) กล่าวว่าเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นใหม่ควรมีค่าความเที่ยง .70 ขึ้นไป จึงถือว่าอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้

2.3.3 แบบประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ต่อการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

1) ศึกษาแนวคิดจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับพยาบาลตามแนวคิดของ Clark (1978) ประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการใช้สิทธิของตนเอง ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมและด้านการติดต่อสื่อสาร

2) การสร้างแบบประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ต่อการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเองและปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ

3) การตรวจสอบคุณภาพความตรง (Validity) โดยการนำแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและแก้ไข แล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความครอบคลุม ความถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์ ถ้อยแถลงเห็นตรงกันของผู้ทรงคุณวุฒิจากค่า CVI หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะมาปรับแก้ตามความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ค่า CVI = .98

4) การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้ศึกษานำแบบประเมินความพึงพอใจต่อการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารการพยาบาลซึ่งมีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบทดสอบ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยง = .94 ซึ่ง Pilot and Hungler (1999) ได้กล่าวว่า เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นใหม่ควรมีค่าความเที่ยง .70 ขึ้นไป จึงถือว่าอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้

2.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.4.1 โปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาล มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1) ศึกษาแนวคิดจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในการศึกษารุ่นนี้ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับพยาบาลตามแนวคิดของ Clark (1978) ประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการใช้สิทธิของตนเอง ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม และด้านการติดต่อสื่อสาร

2) การสร้างโปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเองและปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ

3) การตรวจสอบคุณภาพความตรง(Validity) โดยการนำโปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมและคู่มือการใช้โปรแกรม เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและแก้ไข แล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความครอบคลุม ความถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์ ถูเกณฑ์ความเห็นตรงกันของผู้ทรงคุณวุฒิจากค่า CVI หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะมาปรับแก้ตามความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ค่า CVI=.90

2.4.2 คู่มือการใช้โปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับ ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

1) ศึกษาแนวคิดจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในการศึกษารุ่นนี้ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับพยาบาลตามแนวคิดของ Clark (1978) ประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการใช้สิทธิของตนเอง ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม และด้านการติดต่อสื่อสาร

2) การสร้างคู่มือการใช้โปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเองและปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ

3) การตรวจสอบคุณภาพความตรง(Validity) โดยการนำคู่มือการใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมและคู่มือการใช้โปรแกรม เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและแก้ไข แล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาความครอบคลุม ความถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์ ถูเกณฑ์ความเห็นตรงกันของผู้ทรงคุณวุฒิจากค่า CVI หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะมาปรับแก้ตามความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ค่า CVI = .91

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

- 3.1 ทำหนังสือจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชเพื่อขออนุมัติในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนอำเภอไทรโยคในจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยและขอความร่วมมือในการวิจัยพร้อมตัวอย่างแบบสอบถาม
- 3.3 ติดต่อหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนอำเภอไทรโยคใน จังหวัดกาญจนบุรีเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย เพื่อความเข้าใจและขอความร่วมมือในการวิจัยพร้อมตัวอย่างแบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
- 3.4 ส่งแบบประเมินให้หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลประเมินทั้งกลุ่มควบคุม(กลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม) และกลุ่มทดลอง(กลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม) และแบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมให้ผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง ทั้งกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมประเมินตนเองก่อนการเข้ารับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม และกำหนดเวลารับแบบประเมินคืน โดยผู้วิจัยรับคืนด้วยตนเองภายหลังแจกแบบประเมินไปแล้ว 1 สัปดาห์
- 3.5 นำโปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม มาฝึกอบรมให้ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนอำเภอไทรโยคใน จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีวิทยากรจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี มาเป็นวิทยากรในการฝึกอบรม มีการจัดการฝึกอบรมที่ห้องประชุมโรงพยาบาลไทรโยค ทุกวันจันทร์ เวลา 16.30 – 18.00 น. เป็นเวลาติดต่อกัน 6 สัปดาห์
- 3.6 ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารการพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมต่อการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
- 3.7 หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาล ของกลุ่มที่เข้ารับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมและกลุ่มที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมซ้ำหลังการอบรม 1 สัปดาห์
- 3.8 ผู้บริหารการพยาบาลทั้งสองกลุ่มประเมินตนเองซ้ำหลังการอบรม 1 สัปดาห์
- 3.9 นำแบบประเมินที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมและกลุ่มที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 คะแนนการประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.2 คะแนนค่าความแตกต่างระหว่างก่อนและหลังการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมใช้ Dependent t-test

4.3 คะแนนเปรียบเทียบความแปรปรวนของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมวิเคราะห์ด้วยสถิติ Analysis of covariance (ANCOVA)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม และประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ต่อการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมโดยมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 เปรียบเทียบคะแนนระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมและเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการอบรม 1 สัปดาห์

ส่วนที่ 3 คะแนนประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ต่อการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ที่ได้รับการคัดเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) และสุ่มเป็นกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองอย่างละ 15 คน โดยที่กลุ่มทดลองได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โปรแกรมการฝึกตามแนวคิดของ Clark (1978) ประกอบด้วยการฝึกจำนวน 6 สัปดาห์ๆละ 1 ชั่วโมง 30 นาทีรวมเป็นเวลาทั้งสิ้น 9 ชั่วโมงโดยจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

กลุ่มที่ได้รับการอบรม		กลุ่มที่ไม่ได้รับการอบรม	
หน่วยงาน	จำนวน	หน่วยงาน	จำนวน
งานผู้ป่วยใน	6	งานผู้ป่วยใน	6
งานห้องคลอด	2	งานห้องคลอด	2
งานผู้ป่วยนอก	3	งานผู้ป่วยนอก	3
งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน	4	งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน	4

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรลักษณะทั่วไป	กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับ การอบรม (n = 15)		กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับ การอบรม (n = 15)	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ				
21 – 30 ปี	5	33.33	5	33.33
31 – 40 ปี	8	53.34	8	53.34
41 – 50 ปี	2	13.33	2	13.33
การศึกษา				
ปริญญาตรี	15	100	15	100
ตำแหน่ง				
พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ	10	66.67	12	80.00
พยาบาลวิชาชีพรองหัวหน้าหน่วย	3	20.00	2	13.33
พยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหน่วยงาน	2	13.33	1	6.67
รายได้				
ต่ำกว่า 20,000 บาท	2	13.33	7	46.66
20,000 – 30,000 บาท	9	60.00	4	26.67
มากกว่า 30,000 บาท	4	26.67	4	26.67

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ตัวแปรลักษณะทั่วไป	กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับ		กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับ	
	การอบรม (n = 15)		การอบรม (n = 15)	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน				
1 - 10 ปี	9	60.00	10	66.67
11 - 20 ปี	5	33.33	5	33.33
21 - 30 ปี	1	6.67	0	0.00
เคยเข้ารับการอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม				
ไม่เคยเข้ารับการอบรม	15	100	15	100
เคยเข้ารับการอบรม	0	0	0	0

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ที่เข้ารับการอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม จำนวน 15 คน และจำนวนผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม จำนวน 15 คนเท่ากัน อายุเฉลี่ยของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ที่เข้ารับการอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมและไม่ได้เข้ารับการอบรมมีอายุเฉลี่ยเท่ากันระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 53.34 การศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 100 ตำแหน่งของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ที่เข้ารับการอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการร้อยละ 66.67 ของผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการร้อยละ 80.00 รายได้เฉลี่ยของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ที่เข้ารับการอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมประมาณ 20,000 -30,000 บาท/เดือน ร้อยละ 60 รายได้เฉลี่ยของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมต่ำกว่า 20,000 บาท/เดือน ร้อยละ 46.66 ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ที่เข้ารับการอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม 1-10 ปี ร้อยละ 60.00 ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม 1-10 ปี ร้อยละ 66.67 ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ทั้งสองกลุ่มไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมาก่อนร้อยละ 100

ส่วนที่ 2 เปรียบเทียบคะแนนระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม และเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรม 1 สัปดาห์

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกล้าแสดงออกของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลไทรโยค ผู้วิจัยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม และเปรียบเทียบก่อนและหลังการฝึกอบรม 1 สัปดาห์ ดังเสนอในรูปตารางดังนี้

ตารางที่ 4.3 ผลการประเมิน โดยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรม 1 สัปดาห์ ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบค่าที่ (Dependent t-test)

พฤติกรรมกล้า แสดงออก ที่เหมาะสม	คะแนนก่อน		คะแนนหลังการ		t	df	p-value
	การฝึกอบรม		ฝึกอบรม				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
กลุ่มที่ได้รับการ ฝึกอบรม (N=15)	3.22	.351	4.49	.241	.886	28	.000
กลุ่มที่ไม่ได้รับการ ฝึกอบรม (N=15)	3.31	.164	3.45	.210	-12.533	28	.383

จากตารางที่ 4.3 ผลการประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรม 1 สัปดาห์ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4 ผลการประเมินโดยผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนน ก่อนและหลังการฝึกอบรม 1 สัปดาห์ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบค่าที (Dependent t-test)

พฤติกรรมกล้า แสดงออก ที่เหมาะสม	คะแนนก่อน		คะแนนหลังการ		t	df	p-value
	การฝึกอบรม		ฝึกอบรม				
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
กลุ่มที่ได้รับการ ฝึกอบรม (N=15)	3.45	.297	4.42	.293	-9.937	28	.000
กลุ่มที่ไม่ได้รับการ ฝึกอบรม (N=15)	3.36	.230	3.50	.206	-9.870	28	.357

จากตารางที่ 4.4 ผลการประเมินโดยผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนและหลังการฝึกอบรม 1 สัปดาห์ ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 ผลการประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม โดยใช้วิธีวิเคราะห์ One-Way ANOVA

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	8.066	1	8.066	157.069	.000
Intercept	474.681	1	474.681	4511.368	.000
group	8.066	1	8.066	157.069	.000
Error	1.438	28	.051		
Total	484.185	30			
Corrected Total	9.504	29			

a. R Squared = .942 (Adjusted R Squared = .938)

จากตารางที่ 4.5 ผลการประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลพบว่า คะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า F เท่ากับ 157.069

ตารางที่ 4.6 ผลการประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมกับคะแนนก่อนการฝึกอบรม

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	9.322 ^a	17	.548	36.134	.000
Intercept	389.675	1	389.675	2.56894	.000
group	2.260	1	2.260	148.949	.000
pre1	1.255	14	.090	5.907	.002
group * pre1	.002	2	.001	.065	.937
Error	.182	12	.015		
Total	484.185	30			
Corrected Total	9.504	29			

a. R Squared = .981 (Adjusted R Squared = .954)

จากตารางที่ 4.6 ผลการประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมกับคะแนนก่อนการฝึกอบรมได้ค่าทดสอบทางสถิติ F เท่ากับ .065 และค่า sig. เท่ากับ .937 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมกับคะแนนก่อนการฝึกอบรมไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงต้องทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (ANCOVA) ต่อไป

ตารางที่ 4.7 ผลการประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล วิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมของการทดสอบก่อนการฝึกอบรมที่มีต่อคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ก่อนการฝึกอบรม	.887	1	.887	43.449	.000
การฝึกอบรม	8.741	1	8.741	428.292	.000
ความคลาดเคลื่อน	.551	27	.020		

$R_{adj}^2 = .938$

จากตารางที่ 4.7 ผลการประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมของการทดสอบก่อนการฝึกอบรมที่มีต่อคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม พบว่า ได้ค่า F เท่ากับ 43.449 และค่า sig. เท่ากับ .000 แสดงว่าผลการทดสอบก่อนฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสรุปได้ว่าการปรับเอาอิทธิพลของผลการทดสอบก่อนฝึกอบรมออกแล้ว ช่วยลดความแปรปรวนของการทดลองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบเกี่ยวกับอิทธิพลของการฝึกอบรม ภายหลังการปรับอิทธิพลของการทดสอบก่อนการฝึกอบรมแล้ว พบว่า ได้ค่า F เท่ากับ 428.292 และค่า sig. เท่ากับ .000 แสดงว่าคะแนนกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ $R^2_{adj} = .938$ หมายความว่าผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรมและการฝึกอบรมสามารถอธิบายความแปรผันของคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมได้ 93.8%

ตารางที่ 4.8 ผลการประเมินโดยผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม โดยใช้วิธีวิเคราะห์ One-Way ANOVA

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	6.256	1	6.256	97.425	.000
Intercept	471.769	1	471.76	3799.55	.000
group	6.256	1	6.256	97.425	.000
Error	1.798	28	.064		
Total	479.823	30			
Corrected Total	8.054	29			

a. R Squared = .842 (Adjusted R Squared = .830)

จากตารางที่ 4.8 ผลการประเมินโดยผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่า F เท่ากับ 97.425

ตารางที่ 4.9 ผลการประเมินโดยผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมกับคะแนนก่อนการฝึกอบรม

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	7.944 ^a	23	.345	18.840	.001
Intercept	397.769	1	397.769	2.170	.000
group	3.058	1	3.058	166.781	.000
pre	1.351	17	.079	4.335	.039
group * pre	.276	5	.055	3.011	.106
Error	.110	6	.018		
Total	479.823	30			
Corrected Total	8.054	29			

a. R Squared = .986 (Adjusted R Squared = .934)

จากตารางที่ 4.9 ผลการประเมินโดยผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมกับคะแนนก่อนการฝึกอบรมได้ค่าทดสอบทางสถิติ F เท่ากับ 3.011 และค่า sig. เท่ากับ .106 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมกับคะแนนก่อนการฝึกอบรมไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงต้องทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (ANCOVA) ต่อไป

ตารางที่ 4.10 ผลการประเมินโดยผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมของการทดสอบก่อนการฝึกอบรมที่มีต่อคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมกับคะแนนก่อนการฝึกอบรม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ก่อนการฝึกอบรม	.526	1	.526	11.162	.002
การฝึกอบรม	5.459	1	5.459	115.865	.000
ความคลาดเคลื่อน	1.272	27	.047		

$$R_{adj}^2 = .803$$

จากตารางที่ 4.10 ผลการประเมินโดยผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมของการทดสอบก่อนการฝึกอบรมที่มีต่อคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม พบว่า ได้ค่า F เท่ากับ 11.162 และค่า sig. เท่ากับ .002 แสดงว่าผลการทดสอบก่อนฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสรุปได้ว่าการปรับเอาอิทธิพลของผลการทดสอบก่อนฝึกอบรมออกแล้ว ช่วยลดความแปรปรวนของการทดลองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบเกี่ยวกับอิทธิพลของการฝึกอบรม ภายหลังการปรับอิทธิพลของการทดสอบก่อนการฝึกอบรมแล้ว พบว่า ได้ค่า F เท่ากับ 115.865 และค่า sig. เท่ากับ .000 แสดงว่าคะแนนกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ $R_{adj}^2 = .803$ หมายความว่า การทดสอบก่อนการฝึกอบรมและการฝึกอบรมสามารถอธิบายความแปรผันของคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมได้ 80.3%

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (อาจารย์ที่อบรมเป็นผู้ประเมินและแสดงความคิดเห็น)

สัปดาห์ที่ 1

ตั้งใจเข้ารับการอบรมเป็นอย่างมาก เป็นครั้งแรกที่รู้ทำความเข้าใจกันเป็นเรื่องใหม่ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังไม่รู้จัก สนใจศึกษาเรื่องนี้ ให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมเป็นอย่างดี

สัปดาห์ที่ 2

ให้ความร่วมมือในการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษาในสัปดาห์ที่ 1 มาใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้ตั้งใจอบรมเป็นอย่างดี กล่าวเสนอความคิดเห็นที่เป็นของตนเองจริงๆ มาเข้ารับการฝึกอบรมตรงเวลา

สัปดาห์ที่ 3

ให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมเป็นอย่างดี กล่าวแสดงความคิดเห็นตามเหตุการณ์ สมมุติตรงเวลา กระตือรือร้นในการอบรม

สัปดาห์ที่ 4

ผู้เข้ารับการอบรมบางคนมาช้า นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาเพื่อแสดงความคิดเห็นได้ดี ให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมและกล่าวแสดงความคิดเห็นของตนเอง

สัปดาห์ที่ 5

ให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมเป็นอย่างดี กล่าวแสดงความคิดเห็นตามเหตุการณ์ สมมุติตรงเวลากระตือรือร้นในการอบรมมีการคุยกันเองเรื่องอื่นบ้าง แต่เมื่อสอบถามสามารถสรุปบทเรียนได้ถูกต้อง

สัปดาห์ที่ 6

เข้ารับการอบรมตรงเวลา นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์สมมุติได้ดี ให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมดีกล่าวแสดงความคิดเห็นของตนเองที่แตกต่างจากผู้อื่นได้ สามารถสรุปบทเรียนที่ได้จากการอบรมเสนอในภาพรวมของการอบรมได้ถูกต้อง กล่าวชมการอบรมว่าสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน

ส่วนที่ 3 คะแนนประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ต่อการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออก ที่เหมาะสม

การฝึกอบรมครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลความพึงพอใจในการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการพยาบาล เกี่ยวกับความรู้ในการฝึกอบรม วิทยากรและความพึงพอใจในการฝึกอบรมในภาพรวมดังเสนอในรูปตารางดังนี้

ตารางที่ 4.11 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารการพยาบาลต่อการฝึกโปรแกรมอบรม
พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ (n=15)					
		มาก	ร้อยละ	ปานกลาง	ร้อยละ	น้อย	ร้อยละ
1	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมก่อนเข้ารับการฝึกอบรม	0	0	0	0	15	100
2	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมหลังเข้ารับการฝึกอบรม	15	100	0	0	0	0
3	การนำความรู้จากการฝึกอบรมไปรวมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	15	100	0	0	0	0
4	สามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปรวมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมไปใช้ในชีวิตประจำวัน	15	100	0	0	0	0
5	เนื้อหาของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมีประโยชน์ต่อการนำมาปรับปรุงตนเอง	15	100	0	0	0	0
6	เอกสารประกอบการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม มีเนื้อหาครบถ้วนชัดเจน	14	93.33	1	6.67	0	0
7	ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	11	73.33	4	26.67	0	0
8	วิทยากรมีความรู้ในหัวข้อที่ฝึกอบรม	15	100	0	0	0	0
9	วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดเนื้อหา	14	93.33	1	6.67	0	0
10	วิทยากรมีความสามารถในการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม	14	93.33	1	6.67	0	0
11	วิทยากรมีความสามารถในการตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม	14	93.33	1	6.67	0	0
12	วิทยากรมีความสามารถในการสรุปประเด็นการฝึกอบรม	14	93.33	1	6.67	0	0
13	การอำนวยความสะดวกระหว่างการฝึกอบรม	12	80.00	3	20.00	0	0
14	ความเหมาะสมของสถานที่/อาหาร/ห้องฝึกอบรม	13	86.67	2	13.33	0	0
15	ท่านพอใจกับการฝึกอบรม โปรแกรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมครั้งนี้ มากน้อยเพียงใดในภาพรวม	15	100	0	0	0	0

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้บริหารการพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมีความพอใจกับการฝึกอบรมโปรแกรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในภาพรวมร้อยละ 100 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประเด็นที่ผู้เข้าฝึกอบรมมีความพึงพอใจทุก

คน คือ เนื้อหาของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมีประโยชน์ต่อการนำมาปรับปรุงตนเอง ความรู้ที่ได้รับ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน ส่วนประเด็นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม ร้อยละ 73.33



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ผลของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาผลของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

1.1.2 เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ต่อการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

มีวิธีการประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมก่อนและหลังการพัฒนา โดยให้หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลประเมิน และผู้บริหารการพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมประเมินตนเอง ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม 1 สัปดาห์

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1.3.1 แบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี สำหรับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลประเมิน

1.3.2 แบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี สำหรับผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง

1.3.3 แบบประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ต่อการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.4.1 โปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาล

โรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

1.4.2 คู่มือการใช้โปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

1.5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1 *ประชากร* คือ ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนใน อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรีจำนวน 38 คน

1.5.2 *กลุ่มตัวอย่าง* คือ ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนใน อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ที่ได้รับการคัดเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) และสุ่มเป็นกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองอย่างละ 15 คน

1) *กลุ่มควบคุม* คือ กลุ่มที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการพยาบาล

2) *กลุ่มทดลอง* คือ กลุ่มที่เข้ารับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการพยาบาล ตามโปรแกรมการฝึกที่ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดของ Clark (1978) ประกอบด้วยการฝึกจำนวน 6 สัปดาห์ๆละ 1 ชั่วโมง 30 นาที รวมทั้งสิ้นเป็นเวลา 9 ชั่วโมง โดยจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานงานผู้ป่วยใน 12 คน งานห้องคลอด 4 คน งานผู้ป่วยนอก 6 คนและงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน 8 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มจำนวน 15 คนเท่าๆกัน

1.6 ผลการวิจัย

1.6.1 *ผลของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมโดยเปรียบเทียบก่อนและหลังการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี* พบว่า

1) ค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม 1 สัปดาห์ ประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

2) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม 1 สัปดาห์โดยผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 ส่วนค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมของกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

1.6.2 ผลของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมโดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกในผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า

1) หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลเป็นผู้ประเมินพบว่า คะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมของการทดสอบก่อนการฝึกอบรมที่มีต่อคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม การทดสอบก่อนฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการปรับเอาอิทธิพลของผลการทดสอบก่อนฝึกอบรมออก ช่วยลดความแปรปรวนของการทดลองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการทดสอบเกี่ยวกับอิทธิพลของการฝึกอบรม ภายหลังการปรับอิทธิพลของการทดสอบก่อนการฝึกอบรม พบว่า คะแนนกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การทดสอบก่อนการฝึกอบรมและการฝึกอบรมสามารถอธิบายความแปรผันของคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมได้ 93.8%

2) ผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง พบว่า คะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมของการทดสอบก่อนการฝึกอบรมที่มีต่อคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม การทดสอบก่อนฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การปรับเอาอิทธิพลของผลการทดสอบก่อนฝึกอบรมออก ช่วยลดความแปรปรวนของการทดลองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการทดสอบเกี่ยวกับอิทธิพลของการฝึกอบรม ภายหลังการปรับอิทธิพลของการทดสอบก่อนการฝึกอบรม คะแนนกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การทดสอบก่อนการฝึกอบรมและการฝึกอบรมสามารถอธิบายความแปรผันของคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมได้ 80.3%

3) ความพึงพอใจของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนใน อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ต่อการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม พบว่าผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี มีความพึงพอใจต่อการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม โปรแกรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในภาพรวมระดับมากคิดเป็นร้อยละ 100 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้า

แสดงออกที่เหมาะสมก่อนเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมระดับน้อยร้อยละ 100 หลังการฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจระดับมากร้อยละ 100 สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ได้ในการปรับปรุงตนเองระดับมากร้อยละ 100 ความรู้สามารถของวิทยากรอยู่ในระดับมากร้อยละ 93.33

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนในโรงพยาบาล ไทรโยค เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมกับกลุ่มที่ไม่ได้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรม เปรียบเทียบก่อนและหลังการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายผลดังนี้

2.1 พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล

ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม 1 สัปดาห์ ของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาล ไทรโยค ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเพิ่มมากขึ้น ผลของการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมตามแนวคิดของ Clark (1978) สามารถพัฒนาพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ (2547) ที่ได้ศึกษาการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมตามโปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมีผลทำให้การทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาลเพิ่มสูงขึ้นซึ่งควรนำโปรแกรมฝึกอบรมนี้มาใช้ในการฝึกอบรมและการพัฒนาให้พยาบาลเกิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเพิ่มขึ้น

2.2 พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ประเมินโดยผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง

ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม 1 สัปดาห์ของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาล ไทรโยค ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมและกลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเพิ่มมากขึ้น ผลของการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมตามแนวคิดของ Clark (1978) สามารถพัฒนาพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ (2547) ที่ได้ศึกษาการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมตามโปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่

เหมาะสมมีผลทำให้การทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาลเพิ่มสูงขึ้นซึ่งควรนำไปรวมฝึกรวมนี้มาใช้ในการฝึกรวมและการพัฒนาให้พยาบาลเกิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

2.3 ความพึงพอใจของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค

จังหวัดกาญจนบุรี ต่อการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม หลังการเข้ารับการฝึกรวม

ผู้บริหารการพยาบาลมีความพึงพอใจต่อการฝึกรวม โปรแกรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ควรส่งเสริมให้มีการฝึกรวมในกลุ่มที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมหรือผู้ที่สนใจ เพื่อเป็นการพัฒนาพฤติกรรมบริการของผู้บริหารการพยาบาล ให้ครอบคลุมทั้งโรงพยาบาล

2.4 ผู้บริหารการพยาบาลที่ได้รับการฝึกรวมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกและสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะโปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเน้นการฝึกตามแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของ Clark (1978) ทั้ง 5 ด้าน เพื่อให้ผู้บริหารการพยาบาลที่เข้ารับการฝึกรวมสามารถแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมได้ตามขั้นตอนการฝึกดังนี้

2.4.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจตามแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

ความหมาย ลักษณะของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ประโยชน์ของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยวิธีการบรรยาย ยกตัวอย่างประกอบและให้ผู้บริหารการพยาบาลที่เข้ารับการฝึกรวมช่วยกันเสนอความคิดทุกคน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับผู้เข้ารับการฝึกรวม

2.4.2 การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

การวิจัยครั้งนี้ให้ผู้บริหารการพยาบาลที่เข้ารับการฝึกรวม ฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมตาม โปรแกรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Clark (1978) ทั้ง 5 ด้าน โดยจัดให้มีการฝึกรวม สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง 30 นาที ซึ่งผู้บริหารการพยาบาลที่เข้ารับการฝึกรวมมีการเปลี่ยนแปลงดังนี้

1) ทักษะการแนะนำตนเอง สามารถนำไปปฏิบัติในการกล้าที่จะแนะนำตนเองมากขึ้น ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของพยาบาล ทำให้ผู้รับบริการมีความมั่นใจในตัวพยาบาลมากขึ้น

2) พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระ ทำให้ผู้บริหารการพยาบาลที่เข้ารับการฝึกรวมมีความอิสระในการที่จะเปิดเผยตนเองทั้งการกระทำและคำพูดตามการรับรู้ที่แท้จริง สามารถสื่อความหมายให้ผู้อื่นรับรู้ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย กล้าแสดงความคิดเห็นทั้งผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้รับบริการด้วยวาจาที่สุภาพ

3) พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเอง ทำให้ผู้บริหารการพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรม สามารถควบคุมสิ่งต่างๆ ด้อยอาศัยความรู้และประสบการณ์ โดยเฉพาะการควบคุมและปรับพฤติกรรมของตนเอง ไม่พูดถ้อยคำที่ทำให้เกิดความก้าวร้าวในการปฏิบัติงาน

4) พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง ทำให้ผู้บริหารการพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรม สามารถใช้สิทธิของตนเองในฐานะพยาบาลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

5) พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ และกิจกรรม ทำให้ผู้บริหารการพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรม ตระหนักถึงความรับผิดชอบของพยาบาลทั้งทางบวกและลบ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่ สามารถวางแผนในการปฏิบัติงาน ตั้งเป้าหมายและสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดสามารถยอมรับความผิดพลาดนั้น โดยไม่รู้สึกโกรธ และนำข้อบกพร่องนั้นมาหาแนวทางแก้ไขต่อไป

6) พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสาร ทำให้ผู้บริหารการพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรม มีการติดต่อสื่อสารมีความเหมาะสมทั้งคำพูดและกิริยาท่าทาง สามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลได้ทุกระดับอย่างเปิดเผย จริงใจ เหมาะสมกับกาลเทศะ

2.4.3 การนำแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมตามแนวคิดของ Clark (1978) ทั้ง 5 ด้าน ไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ ช่วยให้พยาบาลมีความมั่นใจและเป็นการพัฒนาวิชาชีพให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน

2.5 วิทยากรในการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ผู้วิจัยให้ความสำคัญในการเลือกวิทยากรที่ฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมครั้งนี้เป็นอย่างมาก โดยคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยผู้วิจัยได้ประสานงานกับวิทยากรโดยตรงเพื่อวางแผนในการฝึกอบรมร่วมกัน โดยเริ่มตั้งแต่มีการเตรียมเนื้อหา จัดเตรียมเอกสารประกอบการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม สถานที่ในการฝึกอบรม และการทำกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม สอดคล้องกับการความพึงใจในการฝึกอบรมระดับมากร้อยละ 100

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 การนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารหน่วยงาน

จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลควรพิจารณานำโปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมนี้ไปใช้ในการอบรมพยาบาลให้ครอบคลุมทั้งหน่วยงาน เพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในด้านการสื่อสารและการแสดงความรู้สึกที่เหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานได้อย่างมีความสุขร่วมกัน ซึ่งสามารถนำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้ในการฝึกอบรม

3.1.2 การนำไปใช้ในด้านบริการพยาบาล

จากการวิจัยพบว่า หลังการได้รับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมผู้บริหารการพยาบาลที่ได้รับการฝึกอบรม มีการสื่อสารที่เหมาะสมและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้านความรู้สึกที่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองที่ดีขึ้น จึงควรนำโปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมนี้ไปใช้ในการฝึกอบรมพยาบาลให้ครอบคลุมทั้งโรงพยาบาลร่วมกับสหวิชาชีพ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ศึกษาเกี่ยวกับการนำโปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมไปใช้ในบุคลากรสาธารณสุขด้านอื่นๆ เช่น แพทย์, เภสัชกร หรือ ลูกจ้างที่ต้องให้บริการผู้ที่มารับบริการในโรงพยาบาล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมที่ผู้รับบริการพึงมี พึงประสงค์ ทำให้ลดปัญหาพฤติกรรมสื่อสารและบริการที่ไม่เหมาะสม

3.2.2 ศึกษาเกี่ยวกับความคงอยู่หลังได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาล ในระยะยาว เช่น 3 เดือน 6 เดือนหรือ 1 ปี



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

- กรองไฉ่ อุณหสุตร (2539) “การเรียนการสอนพยาบาลศาสตร์ สภาพการณ์และแนวโน้ม”
วารสารพยาบาลศาสตร์ 1 (มกราคม-มีนาคม 2539) 35-42
- เกรียงศักดิ์ นิธิพัฒนะชัย (2547) รายงานคุณลักษณะสำคัญที่พึงประสงค์ของคนไทยตามแต่ละ
ช่วงวัย กรุงเทพมหานคร องค์การค้ำของคุรุสภา
- จกกลณี ศรีจักรโคตร (2539) “พฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกและพลังอำนาจในการ
ปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป” วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ (2547) “ผลของการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อการ
ทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาล” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ดวงเดือน หัสโรห์ (2537) “ผลของการฝึกการกล้าแสดงออกต่อพฤติกรรมกล้าแสดงออกและความ
วิตกกังวลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ทุดิยรัตน์ รื่นเริง (2540) “ผลของการใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม
สำหรับนักศึกษาพยาบาล” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทองสมัย ยุธชัย (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการกล้าแสดงออกที่เหมาะสมกับพลัง
อำนาจในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการนอกเวลาราชการ ประจำแผนกการพยาบาล
โรงพยาบาลศรีนครินทร์” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- เทพ สงวนกิตติพันธุ์ (2543) การกล้าแสดงออกที่เหมาะสม กรุงเทพมหานคร พงษ์พาณิชย์เจริญผล
บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550) ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 24
กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประคอง วรรณสุต (2542) สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พรรณราย ทร์พะยะประภา (2524) “การฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก” วารสารจิตวิทยา
คลินิก 12(1): 47-65

- _____ . (2527) เทคนิคการสัมภาษณ์ : เพื่อการปรึกษาเชิงจิตวิทยา พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพมหานคร การพิมพ์พระนคร
- _____ . (2548) จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน กรุงเทพมหานคร
พรนเรศวร์
- พัชนี จินชัย (2536) “พฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกของพยาบาลที่มีสภาพการทำงาน
ที่ต่างกัน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- พิสมัย แจ่มสุทธีวรัตน์ (2549) สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม
กับการทำงานเป็นทีม ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วารสารการพยาบาล 2551 23(1) 87-99
- เพ็ญศรี ชุนใช้ (2544) “การแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับพยาบาลและผู้บริหารการพยาบาล”
ขอนแก่น ขอนแก่นการพิมพ์
- เพ็ญศรี วชิราวิโรจน์ (2527) การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกเพื่อลดความวิตกกังวลในการพูด
หน้าชั้นเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอัสสัมชัญมูลนิธิ
จังหวัดชัยนาท วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จิตวิทยาการแนะแนว
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- มณวิภา สาครินทร์ (2546) “การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมสำหรับนักศึกษา
พยาบาลชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2546 วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย” เอกสารวิชาการ
สุขภาพจิตนานาชาติ ครั้งที่ 5 ณ. โรงแรมปรีณซ์พาเลซ กรุงเทพมหานคร จากหลังคา
แดงสู่ชุมชน 2549 หน้า 143
- ราศรี แก้วนพรัตน์ (2540) “พฤติกรรมกล้าแสดงออกของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์”
วารสารพยาบาล 46(1): 33-42
- ละเอียด ชูประยูร และคณะ (2521) “การศึกษา Assertive Behavior ในผู้ร่วมทีมจิตเวช” วารสาร
จิตวิทยาคลินิก 9(1):7-18
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี (2523) “ผลการฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกที่มีผลต่อการ
เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและบุคลิกภาพของนักศึกษาหญิง” วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วีณา ปิตตะกาศ (2546) “การพัฒนาพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการ
แผนกศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์และเวชกรรมฟื้นฟู โรงพยาบาลอุดรธานี”
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น

- สุภิญญา แสนศรีจันทร์ (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์กับความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยาบัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุมาลี อุดมผล (2537) “ผลการฝึกการแสดงออกอย่างเหมาะสมตามโปรแกรมของเคลลี่ พฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2537) *จิตวิทยาการศึกษา* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2549) *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม* พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมรัตน์ ภาศิษฐ์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจกับพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชลบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา
- หลุย จำปาเทศ (2533) *จิตวิทยาสัมพันธ์* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อัจฉริยา วัชรวิวัฒน์ (2536) “การศึกษาพฤติกรรมกล้าแสดงของผู้บริหารการพยาบาลตามการรับรู้ของตนเอง โรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Alberti, R.E., & Emmons (1982). *Your perfect right : a guide to assertive living*. 4th ed. San Luis Obispo, Calif. : Impact
- Alberti, R.E., & Emmons, M.L. (1989). *Your perfect right: A Guide to assertive living*. 10th ed. California: Impact Publishing.
- Bakdash, D.P. (1978) “Becoming assertive nurse” *American Journal of Nursing*, 8(10), 1710-1712.
- Bandura, A. (1989) Social cognitive theory. In E. Barnouw (Ed.), *International encyclopedia of communications* (Vol. 4, pp. 92-96). New York: Oxford University Press.
- Clark, C.C. (1978) *Assertive skill for nurse*. Massachusetts: Contemporary Publishing.

- Clark, C.C. , & Shea , C.A. (1979). *Management in nurse a vital link in the health care system*.
New York: Mc Graw-Hill.
- Corey (1981) *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*.California. Cole
Polishing.
- Doty , L. (1989). *Communication and Assertion Skills for Older Persons*. Washington :
Hemisphere Publishing
- Fodor (1980) *Adolescent Assertiveness and Social Skills Training: A Clinical Handbook*.
- Frederick H. Kanfer and Arnold G. Goldstein (1975) *Helping people change : A textbook of
method*. New York Pergamon
- Fenstersheim, H. , & Baer, J. (1975). *Don't say no when you want to say yes*. New York:
David & Makay.
- Freer, T. (1987) . Factor in fluencing assertive behavior in registered nurse. Dissertation.
University of Alaska Anchorage Nursing,14(1)
- Gambrill & Richey (1992) *An Assertion Inventory for Use in Measurement and Research* .
Behavior Therapy.
- Gormally and Hill (1975) “A Micro training Approach to Assertion Training”. *Journal of
Counseling Psychology*. 22:299-303
- Kanfer,F.H.,and Arnold,P.G. (1975). *Helping people change: A textbook of method*. New
York: Pergamon.
- Kelly,C. (1979) *Assertive training: A facilitator*. California; International Authors.
- Kilkus, S.P. (1993) *Assertiveness among professional nurse*. Nursing, 18(8), 1324-1330
- Lange, A.J. , & Jakubowski, P. (1976) *Responsible assertive behavior: Cognitive behavior
procedure for trainer* . Campaign Illinois: Research Press.
- Lange, A.J. , & Jakubowski, P. (1978) *The Assertive Option: Your Rights & Responsibilities*. by
Patricia Jakubowski and Arthur J. Lange Champaign, Ill, Research Press.
- Lazarus,A.A.(1973) *On assertive behavior: A brief note*. *Behavior Therapy*. 2: 697-699
- Morris, J. (1975) *Fear reduction method*. New York: Pergamon Press.
- Salter,A. (1949). *A condition reflex therapy*. New York : Farrar Straus.
- Salter (1990). *The Conditioned Reflex Therapy*. New York . Pergamon Press.
- Shelton,J.L.(1977) “Assertive training: Consumer beware” *The Personnel and Guildance
Journal* 5(April): 465-468.

Smaby, M.H, and Armas, W.(1976) "Counselor Can be Assertive". *The Personnel and Guidance Journal* 5(April): 421-424.

Wolpe, J. (1982) Change in Self-Esteem, Locus of Control and Anxiety Among Female College Students Related to Assertion Training. *Dissertation Abstracts Index*. 43(3): 696-A.

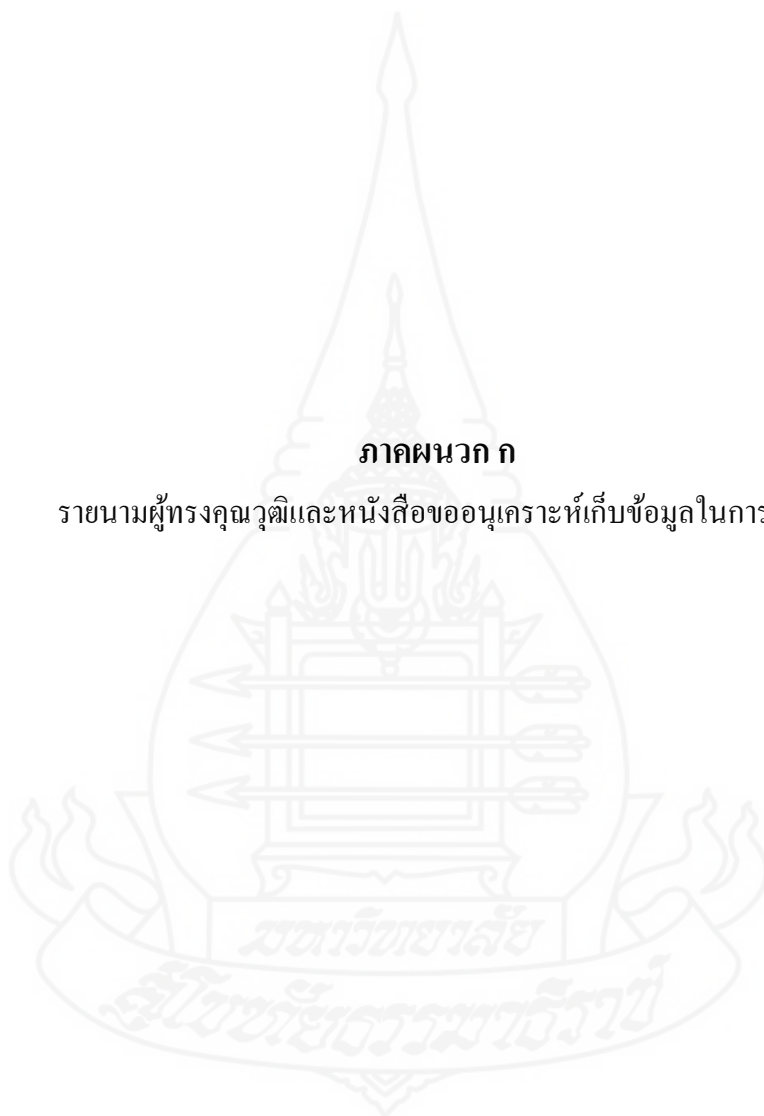




ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือขออนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย



ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. อาจารย์ทุติยรัตน์ รื่นเรือง
 สถานที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีชลบุรี
 วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช
2. อาจารย์ทริยาพรรณ สุภามณี
 สถานที่ทำงาน คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล แบบ 2(2)
 (ขยายเวลา) ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารการพยาบาล
3. อาจารย์เทพ สงวนกิตติพันธุ์
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 วุฒิการศึกษา ปริญญาโท (จิตวิทยาการปรึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ นักวิชาการศึกษาศูนย์วิทย์พัฒนา มสธ.จ.อุดรธานี
4. อาจารย์ ดร.เพ็ญนภา แดงค้อมยุทธ์
 สถานที่ทำงาน คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 วุฒิการศึกษา พยาบาลศาสตรดุษฎีบัณฑิต (พยาบาลศาสตร์)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช
5. อาจารย์ ดร.วัลลภา คชภักดี
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยทักษิณ
 วุฒิการศึกษา Doctor of Science in Nursing
 The University of Alabama at Birmingham, USA (Nursing Service Administration)
 ประสบการณ์หรือความชำนาญ อาจารย์ประจำคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา และ
 ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยทักษิณ



ที่ ศธ 0522.26/

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

กันยายน 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล ไทรโยค

ด้วยนางสาวมณฑา วงศ์ประเสริฐ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชา การบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ผลการฝึกปฏิบัติการมกล้าแสดงออกสำหรับผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สถิตวิทยานันท์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากโรงพยาบาลของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สถิตวิทยานันท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

สำเนาเรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาล ไทรโยค



ที่ ศธ 0522.26/

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

กันยายน 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและเข้าร่วมฝึกอบรม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามและเข้าร่วมฝึกอบรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวมณฑา วงศ์ประเสริฐ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้
ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ผลการฝึกปฏิบัติการกล้าแสดงออกสำหรับผู้บริหารการพยาบาล
โรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล
สถิตวิทยานันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบ
แบบสอบถามและเข้าร่วมฝึกอบรม ซึ่งข้อมูลที่คุณผู้วิจัยได้รับจะนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความ
เที่ยงตรง และสามารถนำไปรวบรวมข้อมูลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป ทั้งนี้ข้อมูลที่คุณ
ผู้วิจัยได้รับจากท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามที่แนบมานี้
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย
ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สถิตวิทยานันท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรม

(หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลเป็นผู้ประเมิน)

แบบประเมินฉบับนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ถูกประเมิน

ตอนที่ 2 แบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรม

*คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและเมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้วแบบประเมินนี้จะถูกทำลายทันที

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ถูกประเมิน

ชื่อผู้ถูกประเมิน.....อายุ.....ปี

ตำแหน่ง.....ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ถูกประเมิน.....ปี

ตอนที่ 2 แบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าผู้บริหารการพยาบาลในบังคับบัญชาของท่าน มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกมากน้อยเพียงใด โปรดพิจารณาโดยใช้เกณฑ์ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึงผู้บริหารการพยาบาลปฏิบัติทุกครั้งที่มีเหตุการณ์
มาก	หมายถึงผู้บริหารการพยาบาลปฏิบัติ 3 ใน 4 ครั้งที่มีเหตุการณ์
ปานกลาง	หมายถึงผู้บริหารการพยาบาลปฏิบัติ 2 ใน 4 ครั้งที่มีเหตุการณ์
น้อย	หมายถึงผู้บริหารการพยาบาลปฏิบัติ 1 ใน 4 ครั้งที่มีเหตุการณ์
น้อยที่สุด	หมายถึงผู้บริหารการพยาบาลปฏิบัติน้อยกว่า 1 ใน 4 ครั้งที่มีเหตุการณ์

มหาวิทยาลัย
ศรีปทุมราชภัฏ

แบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารโรงพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรม
(หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลเป็นผู้ประเมิน)

ข้อ	พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้ ถูกประเมิน	ระดับของพฤติกรรมกล้าแสดงออก ที่เหมาะสม				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1.	กล้าเปิดเผยตนเอง ด้วยการกระทำหรือคำพูด					
2.	มีการแสดงออกที่มั่นใจอย่างเหมาะสม ตาม การรับรู้ที่แท้จริงของตนเอง					
3.	กล้าแสดงความคิดเห็นของตนเองกับบังคับ บัญชาเมื่อมีความคิดเห็นแตกต่างจากอื่น					
4.	สามารถควบคุมพฤติกรรมเมื่อมีเหตุการณ์ ต่างๆเกิดขึ้น โดยแสดงพฤติกรรมที่ เหมาะสม					
5.	สามารถรับคำวิพากษ์วิจารณ์จาก ผู้บังคับบัญชา และนำคำวิจารณ์นั้นมา พิจารณาปรับปรุงตนเองได้					
6.	สามารถกล่าวชมเชยได้อย่างเหมาะสมเมื่อ ผู้อื่นกระทำกิจกรรมต่างๆได้สำเร็จ					
7.	กล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิ ของตนเองในฐานะที่เป็นผู้บริหารการ พยาบาล					
8.	กล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิใน การมีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายที่มีผลต่อ การพยาบาล					
9.	ใช้สิทธิในการควบคุมการปฏิบัติงานใน วิชาชีพ ภายใต้มาตรฐานข้อกำหนด กฎหมายหรือระเบียบของหน่วยงาน					

ข้อ	พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้ ถูกประเมิน	ระดับของพฤติกรรมกล้าแสดงออก ที่เหมาะสม				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
10.	ใช้สิทธิที่จะได้รับประโยชน์และค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ					
11.	มีความรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง ทั้งด้านบวกและด้านลบที่เกิดจากการพูดหรือ การกระทำ					
12.	สามารถทำงานที่มีการตั้งเป้าหมายและ ทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้					
13.	มีความรับผิดชอบต่องาน และสนใจในงาน ที่ทำ					
14.	สามารถปฏิเสธงานที่ไม่สามารถทำได้ หรือไม่เชี่ยวชาญอย่างเหมาะสม					
15.	สามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆที่ตนเอง รับผิดชอบโดยไม่เลี่ยงปัญหานั้น					
16.	มีทักษะการติดต่อสื่อสารที่มีความสอดคล้อง ทั้งการพูดและการกระทำ เหมาะสมกับ กาลเทศะ					
17.	พูดแสดงความรู้สึกด้วยคำพูดที่ชัดเจน สบตา คู่สนทนา ไม่หลบตา					
18.	เปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสนทนา ไม่คุยโอ้อวด หรือนิ่งเงียบคอยฟังเพียงอย่าง เดียว					

แบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารโรงพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรม

(การประเมินตนเอง)

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารโรงพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง O และเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. ท่านอายุ.....ปี
2. ท่านมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานปี
3. วุฒิการศึกษา.....
 - ปริญญาตรี
 - ปริญญาโท
 - ปริญญาเอก
4. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในตำแหน่ง
 - พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ
 - พยาบาลวิชาชีพรองหัวหน้าหน่วยงาน
 - พยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหน่วยงาน
 - อื่นๆ.....
5. ระดับรายได้ของท่านทั้งจากเงินเดือนและรายได้อื่นๆ ประมาณเดือนละ
 - ต่ำกว่า 20,000 บาท
 - 20,000-30,000 บาท
 - มากกว่า 30,000 บาท
6. ท่านเคยเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมหรือไม่
 - เคย
 - ไม่เคย

ตอนที่ 2 แบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรม

(การประเมินตนเอง)

คำชี้แจง

ในการตอบแบบประเมินนี้ไม่มีการตัดสินว่าถูกหรือผิด โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเป็นความลับ คำตอบของท่านจะเป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยซึ่งจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

แบบประเมินชุดนี้เป็นการประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของท่าน ครอบคลุมทั้งพฤติกรรมที่ท่านปฏิบัติ โดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง โดยมีข้อตกลงดังนี้

ปฏิบัติทุกครั้ง	หมายถึง	ท่านปฏิบัติทุกครั้งที่มีเหตุการณ์
ปฏิบัติบ่อยครั้ง	หมายถึง	ท่านปฏิบัติ 3 ใน 4 ครั้งที่มีเหตุการณ์
ปฏิบัติบางครั้ง	หมายถึง	ท่านปฏิบัติ 2 ใน 4 ครั้งที่มีเหตุการณ์
ปฏิบัติน้อยครั้ง	หมายถึง	ท่านปฏิบัติ 1 ใน 4 ครั้งที่มีเหตุการณ์
ไม่ปฏิบัติ	หมายถึง	ท่านไม่ได้ปฏิบัติเลย



**แบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารโรงพยาบาลที่เข้ารับการฝึกอบรม
(ประเมินตนเอง)**

ข้อ	พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	ระดับของการปฏิบัติ				
		ทุก ครั้ง	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	น้อย ครั้ง	ไม่ ปฏิบัติ
1.	ด้านความเป็นอิสระ ท่านสามารถเปิดเผยตนเองด้วยการกระทำหรือคำพูดที่แสดงถึงความรู้สึกของตนเอง					
2.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริงในการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
3.	เมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติไม่ถูกต้อง ท่านกล้าบอกให้รับรู้อย่างตรงไปตรงมา					
4.	เมื่อท่านมีความคิดเห็นไม่ตรงกับผู้บังคับบัญชา ท่านกล้าพูดแสดงความคิดเห็นหรือกล้าถามถึงเหตุผลของท่านต่อผู้บังคับบัญชา ได้อย่างเหมาะสม					
5.	ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นของท่านต่อผู้ร่วมงานเมื่อท่านมีความคิดเห็นไม่ตรงกับผู้ร่วมงาน					
6.	ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นของท่านต่อผู้รับบริการเมื่อท่านมีความคิดเห็นไม่ตรงกับผู้รับบริการ					
7.	ด้านการควบคุมตนเอง เมื่อท่านถูกผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานวิพากษ์วิจารณ์ในที่ประชุม ท่านสามารถชี้แจงเหตุผลได้เหมาะสม โดยไม่แสดงความโกรธเคือง					
8.	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ทั้งในภาวะปกติและภาวะฉุกเฉิน					
9.	เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด ท่านสามารถตั้งสติและแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี					
10.	เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด ท่านสามารถรับคำวิพากษ์วิจารณ์ โดยไม่โกรธ					
11.	เมื่อท่านได้รับคำวิพากษ์วิจารณ์ ท่านยอมรับและจะนำคำวิจารณ์นั้นมาพิจารณาปรับปรุงตนเอง					
12.	ท่านสามารถกล่าวชมเชยได้อย่างเหมาะสมเมื่อผู้อื่นประสบผลสำเร็จในงาน					

ข้อ	พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	ระดับของการปฏิบัติ				
		ทุก ครั้ง	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	น้อย ครั้ง	ไม่ ปฏิบัติ
	<u>ด้านการใช้สิทธิของตนเอง</u>					
13.	ท่านจะเสนอตัวกับผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเมื่อท่านมั่นใจว่าเป็นงานที่ท่านสามารถปฏิบัติได้					
14.	เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบ ท่านกล้าเสนอผลงานของหน่วยงานของท่านต่อที่ประชุม					
15.	ท่านกล้าเสนอนโยบายที่มีผลต่อการพยาบาลในการจัดทำแผนการพยาบาล					
16.	ท่านควบคุมการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยกำหนดให้ใช้มาตรฐานการพยาบาล					
17.	ท่านกล้าทักท้วงต่อผู้บริหารเมื่อได้รับคำตอบแทนที่ไม่เหมาะสมตามลักษณะงานของวิชาชีพ					
18.	ท่านใช้สิทธิ์ของท่านเมื่อมีการเลือกตั้งบุคคลในหน่วยงานที่เกี่ยวกับการพยาบาล					
	<u>ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม</u>					
19.	ท่านตั้งเป้าหมายของงาน และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้					
20.	ท่านมีความรับผิดชอบต่องานและสนใจในงานที่ท่านทำ					
21.	ท่านสามารถปฏิเสธงาน เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่ท่านไม่สามารถปฏิบัติได้					
22.	เมื่อทำงานผิดพลาด ท่านยอมรับผลที่เกิดจากความรับผิดชอบนั้น					
23.	เมื่อท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ท่านเต็มใจยอมรับคำชมเชยโดยไม่เงินอายุ					
24.	ท่านสามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยไม่หาทางเลี่ยงปัญหานั้น					
	<u>ด้านการติดต่อสื่อสาร</u>					
25.	ท่านสามารถติดต่อสื่อสารด้วยคำพูดหรือท่าทางได้อย่างชัดเจนเหมาะสมกับกาลเทศะ					
26.	ท่านสามารถเริ่มต้นการสนทนากับผู้อื่นที่ท่านรู้จักครั้งแรกได้					

ข้อ	พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	ระดับของการปฏิบัติ				
		ทุก ครั้ง	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	น้อย ครั้ง	ไม่ ปฏิบัติ
27.	ท่านสบตากับคู่สนทนา เมื่อท่านแสดงความรู้สึกด้วยคำพูดที่ชัดเจน เปิดเผยและจริงใจ					
28.	ท่านเปิดโอกาสให้คู่สนทนามีส่วนร่วมในการสนทนาด้วย					
29.	ท่านไม่คุยกับผู้อื่นด้วยคำพูดโอ้อวด					
30.	เมื่อท่านเข้าร่วมประชุมฝ่ายการพยาบาล ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นอย่างเหมาะสมโดยไม่นั่งเงียบคอยฟังเพียงอย่างเดียว					



คู่มือการใช้โปรแกรม
ฝึกพฤติกรรมการกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

ผู้วิจัย

นางสาวมณฑาทิ วังศ์ประเสริฐ



ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. ศรีนวล สถิตวิทยานันท์

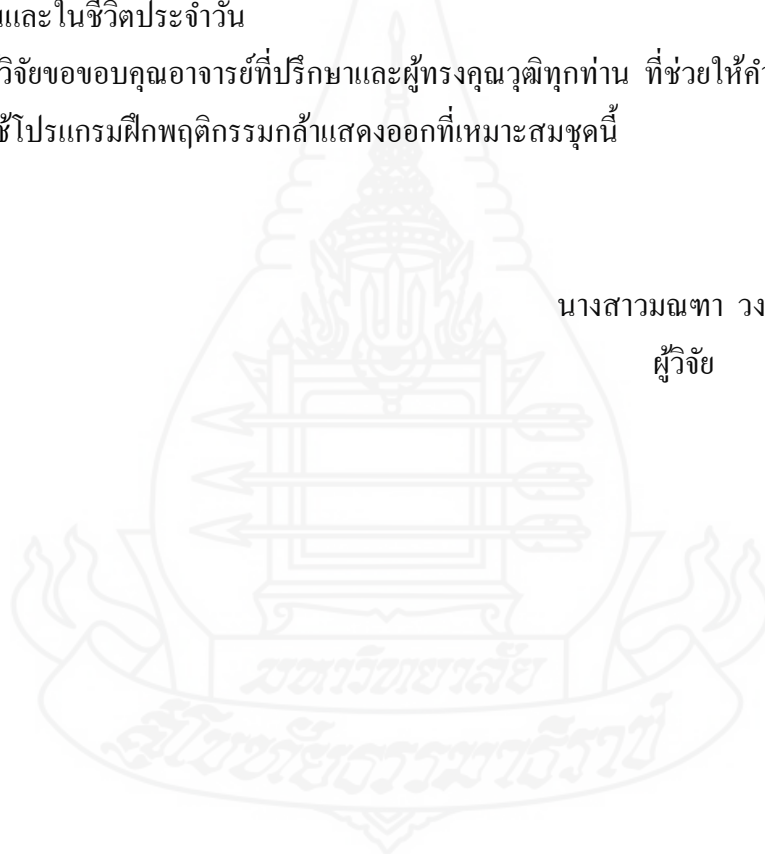
คำนำ

คู่มือการใช้โปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการพยาบาลฉบับนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อผู้บริหารที่เข้ารับการอบรมใช้เป็นแนวทางในการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ซึ่งคู่มือการใช้โปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้สถานการณ์สมมุติ ซึ่งผู้บริหารการพยาบาลมักประสบเหตุการณ์เหล่านี้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน

ผู้วิจัยขอขอบคุณอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ช่วยให้คำแนะนำในการสร้างคู่มือการใช้โปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมชุดนี้

นางสาวมณฑา วงศ์ประเสริฐ

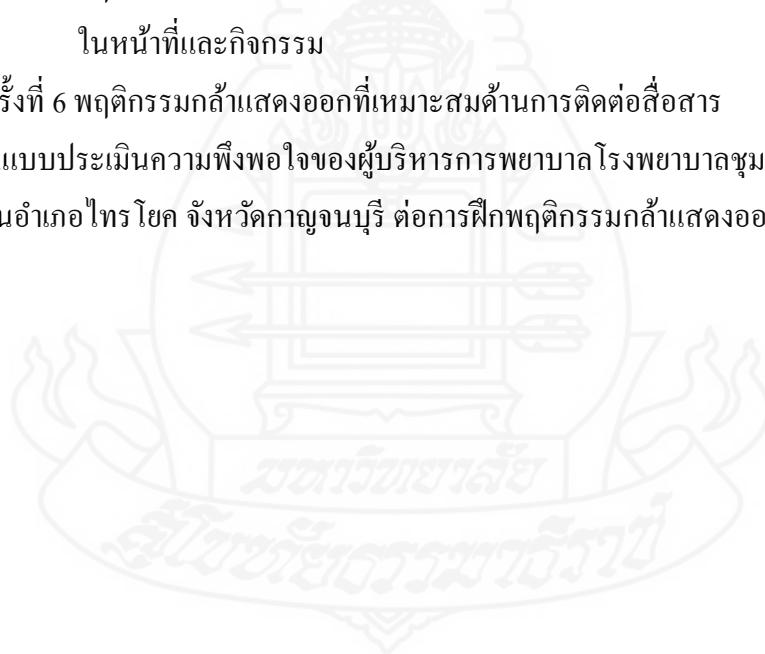
ผู้วิจัย



สารบัญ

หน้า

1. วัตถุประสงค์ของกลุ่มผู้ใช้โปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	4
2. ส่วนประกอบของกลุ่มผู้ใช้โปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	4
3. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	4
4. การใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	4
5. รายละเอียดของโปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	5
ครั้งที่ 1 การนำเข้าสู่การฝึกและให้ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	7
ครั้งที่ 2 พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระ	15
ครั้งที่ 3 พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเอง	21
ครั้งที่ 4 พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง	27
ครั้งที่ 5 พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบ	
ในหน้าที่และกิจกรรม	33
ครั้งที่ 6 พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสาร	39
6.แบบประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน	
ในอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ต่อการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	45



คู่มือการใช้โปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

คู่มือการใช้โปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมนี้ใช้สำหรับให้ผู้ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมใช้เป็นแนวทางในการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

1. วัตถุประสงค์ของคู่มือการใช้โปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
2. เพื่อให้ผู้ฝึกอบรมใช้เป็นแนวทางในการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

2. ส่วนประกอบของคู่มือการใช้โปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

1. ชุดกิจกรรมของโปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมที่ 1-6
2. แบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม (หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลเป็นผู้ประเมิน)
3. แบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม (ผู้บริหารการพยาบาลประเมินตนเอง)
4. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

3. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมโปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสามารถฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมได้ถูกต้อง
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมโปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

4. การใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

ใช้ในการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการพยาบาลเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและใช้ในชีวิตประจำวัน

5. รายละเอียดของโปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

ชุดกิจกรรมของโปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

ครั้งที่	กิจกรรม	วัตถุประสงค์
ครั้งที่ 1	การนำเข้าสู่การฝึกและให้ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ฝึกอบรมกับผู้เข้ารับการอบรม 2. ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจกฎระเบียบและบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ต้องปฏิบัติในกลุ่ม 3. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถบอกเกี่ยวกับแนวคิดลักษณะ และประโยชน์ของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม 4. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถบอกความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม พฤติกรรมไม่กล้าแสดงออกและพฤติกรรมก้าวร้าวได้ 5. ผู้เข้ารับการอบรมนำแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกไปใช้และมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
ครั้งที่ 2	พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถอธิบายความหมายและลักษณะของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระ 2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระไปใช้ได้ถูกต้อง
ครั้งที่ 3	พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเอง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถอธิบายความหมายและลักษณะของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเอง 2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเองไปใช้ได้ถูกต้อง

ครั้งที่	กิจกรรม	วัตถุประสงค์
ครั้งที่ 4	พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง	<p>1. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถอธิบายความหมายและลักษณะของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง</p> <p>2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเองไปใช้ได้ถูกต้อง</p>
ครั้งที่ 5	พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม	<p>1. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถอธิบายความหมายและลักษณะของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม</p> <p>2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมไปใช้ได้ถูกต้อง</p>
ครั้งที่ 6	พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสาร	<p>1. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถอธิบายความหมายและลักษณะของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการสื่อสาร</p> <p>2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการสื่อสารไปใช้ได้ถูกต้อง</p>

ชุดกิจกรรมของโปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

กิจกรรมที่ 1

ชื่อกิจกรรม การนำเข้าสู่การฝึกและให้ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

ขนาดของกลุ่ม 15 คน

แนวคิด การจำแนกลักษณะพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ฝึกอบรมกับผู้รับการอบรม
2. ผู้รับการอบรม เข้าใจกฎระเบียบและบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ต้องปฏิบัติในกลุ่ม
3. ผู้รับการอบรมสามารถบอกเกี่ยวกับแนวคิด ลักษณะและประโยชน์ของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
4. ผู้รับการอบรมสามารถบอกความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม พฤติกรรมไม่กล้าแสดงออกและพฤติกรรมก้าวร้าวได้
5. ผู้รับการอบรมนำแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกไปใช้และมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

สื่อประกอบกิจกรรม

1. เอกสารความรู้ที่ 1 กฎระเบียบการเข้ารับการฝึกอบรม
2. เอกสารความรู้ที่ 2 แนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
3. ใบงานที่ 1.1 การจำแนกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
4. ใบงานที่ 1.2 สถานการณ์เกี่ยวกับการจำแนกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
5. ใบงานที่ 1.3 แบบสังเกตพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในการเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรม
6. ใบงานที่ 1.4 แบบบันทึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและใช้ในชีวิตประจำวัน แบบประเมินตนเอง (สัปดาห์ที่ 1)

การดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำ

การสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้รับการอบรมโดยผู้ฝึกอบรมแนะนำตนเอง และให้ผู้รับการอบรมแนะนำตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงกฎระเบียบและบทบาทหน้าที่ในการเข้ารับการฝึกอบรม

ขั้นกิจกรรมและการนำไปใช้

1. ผู้ฝึกอบรมบรรยายเกี่ยวกับแนวคิด ลักษณะและประโยชน์ของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

2. ให้ผู้เข้ารับการอบรมทำแบบสำรวจการจำแนกความแตกต่างของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม พฤติกรรมไม่กล้าแสดงออกและพฤติกรรมก้าวร้าว ในใบงานที่ 1.1

3. ให้ผู้เข้ารับการอบรมทบทวนตนเองและเขียนเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม พฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก และพฤติกรรมก้าวร้าวให้มากที่สุดในเวลา 1 ชั่วโมง

4. ผู้ฝึกอบรมมอบหมายให้ผู้เข้ารับการอบรมวิเคราะห์สถานการณ์สมมุติในใบงานที่ 1.2 ตามแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เพื่อความเข้าใจแนวคิดที่ถูกต้อง

ขั้นสรุป

1. ผู้ฝึกอบรมสรุปเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมให้ผู้เข้ารับการอบรมรับฟัง

2. มอบหมายงานให้ผู้เข้ารับการอบรมนำแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมไปใช้ในการปฏิบัติงานและใช้ในชีวิตประจำวัน และบันทึกในแบบบันทึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

เทคนิคที่ใช้ การสร้างสัมพันธภาพ การทบทวนตนเอง การบรรยายให้ความรู้ การมอบหมายงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การเสริมแรงทางบวก การสรุป

การประเมินผล

1. การจำแนกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม จากใบงานที่ 1.1
2. การวิเคราะห์สถานการณ์สมมุติเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม จากใบงานที่ 1.2
3. สังเกตพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในการเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรม จากใบงานที่ 1.3
4. การนำแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมไปใช้ในการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน

(บันทึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและใช้ในชีวิตประจำวันจากใบงานที่ 1.4)

เอกสารความรู้ที่ 1

กฎระเบียบการเข้ารับการฝึกอบรบ

คำชี้แจง ผู้เข้ารับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบการฝึกอบรบอย่างเคร่งครัด ดังนี้

ข้อควรปฏิบัติ

1. เข้ารับการฝึกอบรบตรงเวลา
2. เข้ารับการฝึกอบรบทุกครั้ง
3. เข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมด้วยความตั้งใจ
4. พูดยุติความจริงตามความรู้สึกรู้สึกทุกครั้ง
5. รักษาความลับของผู้เข้ารับการฝึกอบรบทุกคน
6. ไม่นำความรู้ที่ได้จากการเข้ารับการฝึกอบรบไปเล่าให้กลุ่มควบคุมและผู้อื่นฟังจนกว่าจะจบการฝึกอบรบ
7. ทำแบบประเมินพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมตามความเป็นจริงเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง
8. ไม่วิจารณ์การฝึกอบรบในที่ประชุม
9. ใช้คำพูดที่สุภาพ
10. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
11. ไม่แสดงความคิดเห็นในขณะที่ผู้เข้ารับการอบรมท่านอื่นยังพูดไม่จบ
12. หลีกเลี่ยงการทำให้ผู้เข้ารับการอบรมท่านอื่นเสียหน้า
13. ร่วมกันแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อที่ประชุม

ข้อไม่ควรปฏิบัติ

1. ไม่เข้ารับการอบรม
2. ความรู้ที่ได้จากการเข้ารับการฝึกอบรบไปเล่าให้กลุ่มควบคุมและผู้อื่นฟัง
3. วิจารณ์การฝึกอบรบในที่ประชุม
4. ใช้คำพูดที่ไม่สุภาพ
5. แสดงความคิดเห็นในขณะที่ผู้เข้ารับการอบรมท่านอื่นยังพูดไม่จบ
6. การพูดและการกระทำที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมท่านอื่นเสียหน้า

เอกสารความรู้ที่ 2
แนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเป็นพฤติกรรมที่อยู่กึ่งกลางระหว่างพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออกและพฤติกรรมก้าวร้าว และเนื่องจากพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออกที่เหมาะสมและพฤติกรรมก้าวร่วมนั้น จะพบได้ในบุคคลทุกวัยและเป็นสาเหตุของปัญหาในที่ทำงาน ซึ่งเขียนออกมาเป็นรูปความสัมพันธ์ได้ดังนี้

พฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก.....พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม.....พฤติกรรมก้าวร้าว
(Passive.....AssertiveAggressive)

Agras (1975) ได้เปรียบเทียบลักษณะพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมกับพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออกและพฤติกรรมก้าวร้าวดังนี้

พฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก	พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	พฤติกรรมก้าวร้าว
ถูกละเมิดสิทธิ ถูกเอารัดเอาเปรียบ	ป้องกันสิทธิของตนและเคารพในสิทธิของผู้อื่น	ละเมิดสิทธิ เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น
ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ	บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการโดยไม่ทำร้ายความรู้สึกของผู้อื่น	บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการบนความเดือดร้อนของผู้อื่น
รู้สึกคับข้องใจ ไม่มีความสุขกังวลใจ	มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เกิดความมั่นใจในตนเอง	ป้องกันตนเอง ชวนทะเลาะ ถูกเหยียดหยามผู้อื่น
เก็บความรู้สึก แยกตัว	เข้าสังคม แสดงความรู้สึกได้อย่างเหมาะสมแก่กาลเทศะ	บันดาลโทสะ โกรธ และเป็นศัตรูกับผู้อื่น
ยอมให้ผู้อื่นเลือกวิถีทางให้	เลือกวิถีทางด้วยตนเอง	เลือกวิถีทางให้ผู้อื่น

ใบงานที่ 1.1
การจำแนกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

คำชี้แจง โปรดระบุพฤติกรรมที่ตรงกับพฤติกรรมที่กำหนด

พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่ เหมาะสม	พฤติกรรมก้าวร้าว	พฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.
4.	4.	4.
5.	5.	5.
6.	6.	6.
7.	7.	7.
8.	8.	8.
9.	9.	9.
10.	10.	10.

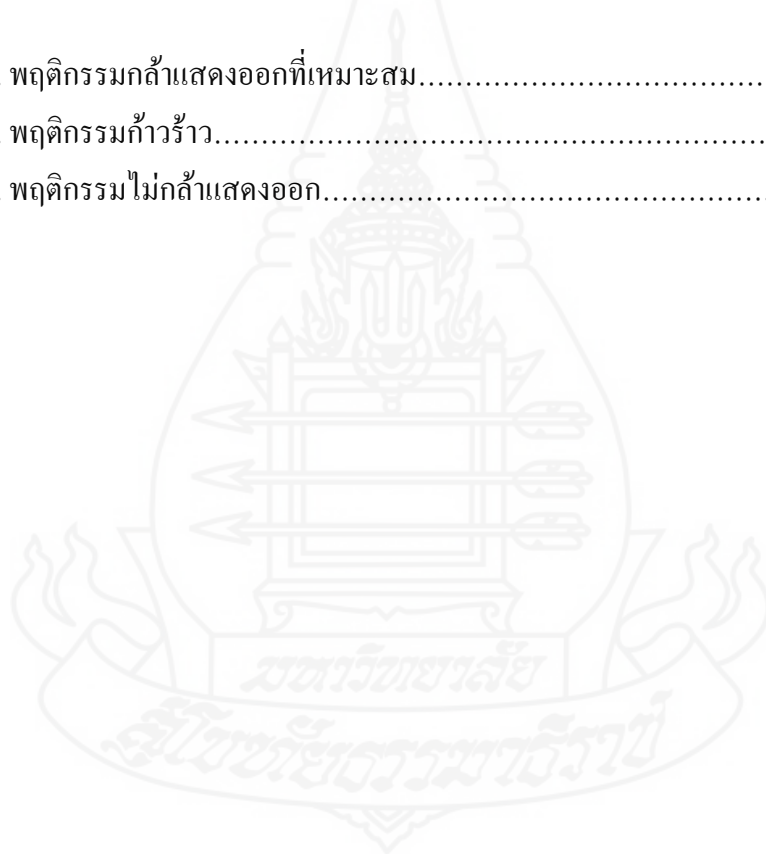
ใบงานที่ 1.2

สถานการณ์เกี่ยวกับการจำแนกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

สถานการณ์สมมุติ

เมื่อสัปดาห์ที่แล้ว ท่านไปประชุมวิชาการที่โรงแรมหรูแห่งหนึ่ง ขณะที่พักรับประทานอาหารกลางวัน ท่านยืนรอคิวตักอาหารกลางวันอยู่และกำลังจะถึงคิวตักอาหารของท่าน มีผู้เข้ารับการอบรมท่านหนึ่ง ไม่ยอมยืนรอตักคิว แข่งหน้าท่านไปตักอาหาร ถ้าท่านเป็นผู้เข้าประชุมท่านนี้ท่านจะปฏิบัติอย่างไรตามแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

1. พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม.....
2. พฤติกรรมก้าวร้าว.....
3. พฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก.....



ใบงานที่ 1.3

แบบสังเกตพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในการเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรม

(ความก้าวหน้าในทักษะพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม)

คำชี้แจง ผู้ฝึกอบรมใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมของผู้รับการอบรม

- 5 หมายถึง แสดงพฤติกรรมอย่างชัดเจน
 4 หมายถึง แสดงพฤติกรรมค่อนข้างชัดเจน
 3 หมายถึง แสดงพฤติกรรมพอสมควร
 2 หมายถึง แสดงพฤติกรรมค่อนข้างน้อย
 1 หมายถึง ไม่แสดงพฤติกรรมเลย

รายการประเมิน	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
1. ผู้รับการอบรมมีความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม					
2. ผู้รับการอบรมมีความสนใจในการร่วมกิจกรรม					
3. ผู้รับการอบรมให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรม					
4. ผู้รับการอบรมมีความสามารถในการนำเสนอผลงาน					
5. ผู้รับการอบรมแสดงออกซึ่งความพึงพอใจในการร่วมกิจกรรม					
6. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระ					
7. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเอง					
8. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง					
9. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม					
10. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสาร					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

ใบงานที่ 1.4

แบบบันทึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม(แบบประเมินตนเอง)

วันที่	พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่ เหมาะสม	พฤติกรรมกล้า แสดงออกที่ไม่เหมาะสม	ผลที่ได้รับจากการมี พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่ เหมาะสม
1			
2			
3			
4			
5			
6			

ชุดกิจกรรมของโปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

กิจกรรมที่ 2

ชื่อกิจกรรม พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระ

ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

ขนาดของกลุ่ม 15 คน

แนวคิด พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระ

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถอธิบายความหมายและลักษณะของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระ

2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระไปใช้ได้ถูกต้อง

สื่อประกอบกิจกรรม

1. เอกสารความรู้ที่ 2.1 เกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระ

2. ใบงานที่ 2.1 สถานการณ์เกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระ

3. ใบงานที่ 2.2 แบบสังเกตพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระในการเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรม

4. ใบงานที่ 2.3 แบบบันทึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและในชีวิตประจำวัน (แบบประเมินตนเอง)

การดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำ

ร่วมอภิปรายเกี่ยวกับการฝึกด้วยตนเองครั้งที่แล้ว การนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และปัญหาอุปสรรค

ขั้นกิจกรรมและการนำไปใช้

1. ผู้ฝึกอบรมบรรยายเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระ

2.1 คัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม 4 คน โดยความสมัครใจให้แสดงบทบาทสมมติตามใบงานที่

3. ผู้ฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรมอภิปรายบทบาทสมมติเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออก

ที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระ

ขั้นสรุป

1. ผู้ฝึกอบรมอธิบายสรุปเกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระ

2. มอบหมายงานให้ผู้เข้ารับการอบรมนำแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระไปใช้ในการปฏิบัติงานและในชีวิตประจำวัน (ใบบงานที่ 2.3)

เทคนิคที่ใช้ การอภิปรายผล การให้ข้อมูลย้อนกลับ การเสริมแรงทางบวก การฝึกซ้อมพฤติกรรม การแสดงบทบาทสมมุติ การสรุปแนวคิด การมอบหมายงาน

การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระในการเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรม จากใบบงานที่ 2.2

2. การนำพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระไปใช้ในการปฏิบัติงานและใช้ในชีวิตประจำวัน จากใบบงานที่ 2.3



เอกสารความรู้ที่ 2.1

ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระ

พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระ หมายถึง พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ในการเปิดเผยตนเอง ด้วยการกระทำและคำพูด มีการแสดงออกที่มั่นใจ การแสดงออกตามการรับรู้ที่แท้จริงของตนเอง ทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย กล้าแสดงความคิดเห็นของตนเองกับผู้ที่มารับบริการ ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้รับทราบแม้ว่าความคิดเห็นของตนเองจะแตกต่างจากผู้อื่น

ตัวอย่าง

เมื่อหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลเสนอให้หน่วยงานของท่านลดจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน เวรเช้า แต่ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความต้องการบุคลากรจำนวนเท่าเดิม ท่านสามารถชี้แจง โดยใช้เหตุผลด้วยความสุภาพ



ใบงานที่ 2.1

พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระ

สถานการณ์บทบาทสมมติ

ในการประชุมหัวหน้างานของฝ่ายการพยาบาล ประกอบด้วยสมาชิกที่ประชุมดังนี้

1. บรรณานา (หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล)	ประธานที่ประชุม
2. บัณฑิตา (หัวหน้างานผู้ป่วยใน)	กรรมการ
3. วรณภา (หัวหน้างานสูติกรรม)	กรรมการ
4. กานดา (หัวหน้างานอุบัติเหตุฉุกเฉิน)	กรรมการ
5. วาสนา (หัวหน้างานผู้ป่วยนอก)	กรรมการและเลขานุการ

ขณะที่มีการประชุม กานดา(หัวหน้างานอุบัติเหตุฉุกเฉิน) ต้องการพยาบาลมาประจำที่แผนกงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน(เวรเช้า)เพิ่มอีกวันละ 11 คน แต่บรรณานา(หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล) คิดว่าพยาบาลที่หน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินเวรเช้ามีอยู่แล้ว 4 คน เหมาะสมกับจำนวนคนไข้วันละ 40 คนอยู่แล้ว

กานดา(หัวหน้างานอุบัติเหตุฉุกเฉิน) : พยาบาลที่ขึ้นมา 1 คนทำหน้าที่หัวหน้าเวร เหลืออีก 3 คน ให้การพยาบาล ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ป่วยหนัก

บัณฑิตา (หัวหน้างานผู้ป่วยใน) : แต่ถ้าเราเพิ่มคนเราก็ต้องเพิ่มงบประมาณนะคะ

กานดา(หัวหน้างานอุบัติเหตุฉุกเฉิน) : แต่ยังไงงานอุบัติเหตุฉุกเฉินก็จะขอคนเพิ่มแหละ

วรณภา(หัวหน้างานสูติกรรม) : ถ้างานอุบัติเหตุฉุกเฉินได้เพิ่ม ห้องคลอดก็ขอเพิ่มเวรเช้าอีก 1 คนนะเพราะต้องดูแลคนไข้หลังคลอดเพิ่มด้วย

วาสนา (หัวหน้างานผู้ป่วยนอก) : ถ้าอย่างนั้นงานผู้ป่วยนอกขอเพิ่มบ้างนะคะ เพราะช่วงนี้คนไข้มากเหลือเกิน

บรรณานา (หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล) : แต่ถ้าเราเพิ่มพร้อมกันก็ต้องใช้งบประมาณมาก อาจจะเกินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ

ท่านโปรดวิเคราะห์พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระดังนี้

1.ถ้าท่านเป็นกานดา ควรใช้คำพูดที่แสดงถึงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระอย่างไร

2.ถ้าท่านเป็นบัณฑิตา ควรใช้คำพูดที่แสดงถึงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระอย่างไร

3.ถ้าท่านเป็นบรรณานา (หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล) ท่านจะใช้แนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระอย่างไร

ใบงานที่ 2.2

แบบสังเกตพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในการเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรม

(ความก้าวหน้าในทักษะพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม)

คำชี้แจง ผู้ฝึกอบรมใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม

- | | |
|---|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง แสดงพฤติกรรมอย่างชัดเจน |
| 4 | หมายถึง แสดงพฤติกรรมค่อนข้างชัดเจน |
| 3 | หมายถึง แสดงพฤติกรรมพอสมควร |
| 2 | หมายถึง แสดงพฤติกรรมค่อนข้างน้อย |
| 1 | หมายถึง ไม่แสดงพฤติกรรมเลย |

รายการประเมิน	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
1. ผู้เข้ารับการอบรมมีความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม					
2. ผู้เข้ารับการอบรมมีความสนใจในการร่วมกิจกรรม					
3. ผู้เข้ารับการอบรมให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรม					
4. ผู้เข้ารับการอบรมมีความสามารถในการนำเสนอผลงาน					
5. ผู้เข้ารับการอบรมแสดงออกซึ่งความพึงพอใจในการร่วมกิจกรรม					
6. ผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้าน ความเป็นอิสระ					
7. ผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้าน การควบคุมตนเอง					
8. ผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้าน การใช้สิทธิของตนเอง					
9. ผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้าน ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม					
10. ผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้าน การติดต่อสื่อสาร					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ใบงานที่ 2.3

แบบบันทึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและใช้ในชีวิตประจำวัน(แบบประเมินตนเอง)

วันที่	พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระ	พฤติกรรมที่ไม่แสดงถึงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระ	ผลที่ได้รับจากการแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระ
1			
2			
3			
4			
5			
6			

ชุดกิจกรรมของโปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

กิจกรรมที่ 3

ชื่อกิจกรรม พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเอง

ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

ขนาดของกลุ่ม 15 คน

แนวคิด พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเอง

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถอธิบายความหมายและลักษณะของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเอง

2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเองไปใช้ได้ถูกต้อง

สื่อประกอบกิจกรรม

1. เอกสารความรู้ที่ 3.1 เกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเอง

2. ใบงานที่ 3.1 สถานการณ์เกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเอง

3. ใบงานที่ 3.2 แบบสังเกตพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเองในการเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรม

4. ใบงานที่ 3.3 แบบบันทึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวันแต่ละวัน (แบบประเมินตนเอง)

การดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำ

ติดตามผลงานที่มอบหมายให้นำไปใช้ครั้งที่แล้ว

ขั้นกิจกรรมและการนำไปใช้

1. ผู้ฝึกอบรมบรรยายเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเอง

2. ให้ผู้เข้ารับการอบรมชมวิดีโอที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเองซึ่งเป็นสถานการณ์จากใบงานที่ 3.1

3. ผู้ฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรมอภิปรายเกี่ยวกับวิดีโอที่ชมตามแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

ขั้นสรุป

1. ผู้ฝึกอบรมอธิบายสรุปเกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเอง

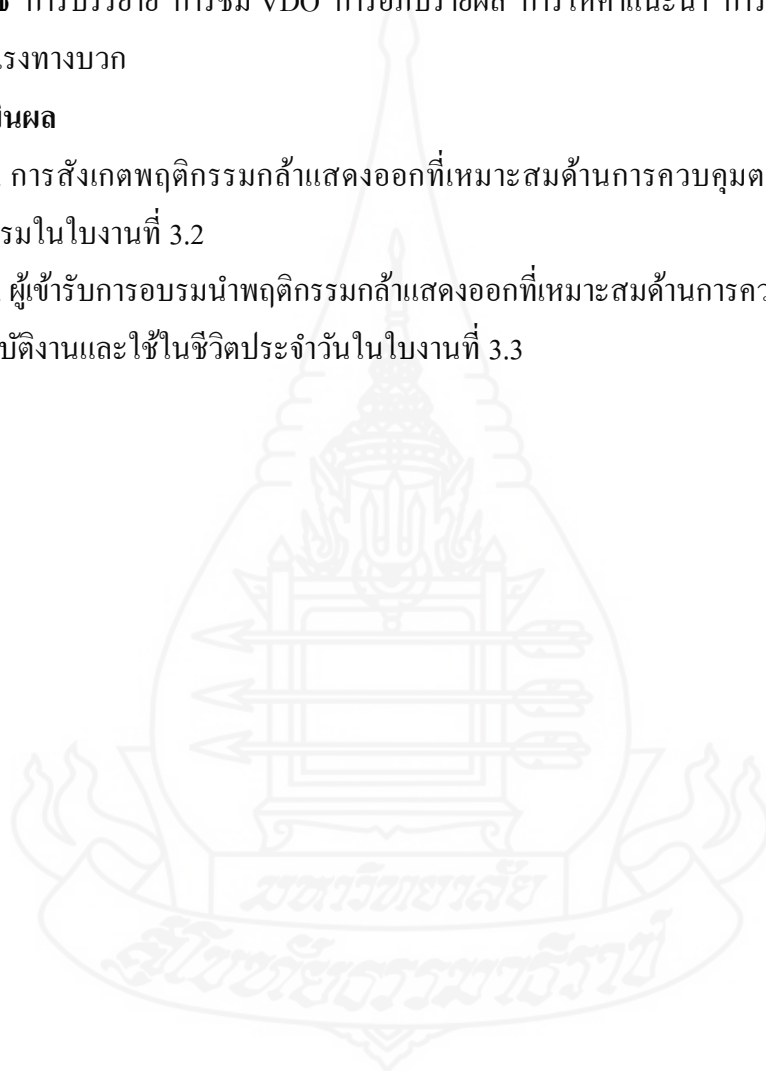
2. ผู้ฝึกอบรมมอบหมายงานให้ผู้เข้ารับการอบรมนำแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเองไปใช้ในการปฏิบัติงานและในชีวิตประจำวัน (ใบบงานที่ 3.3)

เทคนิคที่ใช้ การบรรยาย การชม VDO การอภิปรายผล การให้คำแนะนำ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การเสริมแรงทางบวก

การประเมินผล

1. การสังเกตพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเองในการเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมในใบบงานที่ 3.2

2. ผู้เข้ารับการอบรมนำพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเองไปใช้ในการปฏิบัติงานและในชีวิตประจำวันในใบบงานที่ 3.3



เอกสารความรู้ที่ 3.1

ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเอง

ด้านการควบคุมตนเอง หมายถึง การตระหนักและการรับรู้ของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไทรโยคจังหวัดกาญจนบุรี ในการที่จะควบคุมตนเองเมื่อมีเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสามารถเลือกได้ว่าเมื่อไรควรจะใช้ การควบคุมอย่างไร โดยเฉพาะการควบคุมหรือปรับพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งแสดงออกในหลายลักษณะ เช่น ควบคุมอารมณ์ในภาวะปกติและภาวะฉุกเฉินให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ โดยไม่รู้สึกรำคาญและนำคำวิจารณ์นั้นมาพิจารณาปรับปรุงตนเอง โดยใช้คำพูดที่สุภาพ ไม่แสดงความก้าวร้าวออกมา และสามารถกล่าวชมเชยได้อย่างเหมาะสมเมื่อผู้อื่นกระทำกิจกรรมต่างๆ ได้สำเร็จ

ตัวอย่าง

ขณะที่ท่านปฏิบัติงานเป็นพยาบาลหน้าห้องตรวจโรค มีพระภิกษุมารตรวจท่านจึงจัดคิวให้พระภิกษุได้รับการตรวจก่อน แต่มีผู้ป่วยรายหนึ่งลุกจากที่นั่งมาต่อว่าท่านว่าท่านให้พระภิกษุลัดคิว ท่านจึงรับฟังและชี้แจงให้ผู้ป่วยรายทรานั้นว่าทางโรงพยาบาลของเรามีนโยบายให้พระภิกษุได้รับการตรวจก่อน เพราะใกล้เวลาฉันเพล โดยท่านใช้ถ้อยคำที่สุภาพ ไม่ก้าวร้าว

ใบงานที่ 3.1

พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเอง

สถานการณ์บทบาทสมมติ

หน้าห้องอุบัติเหตุฉุกเฉิน (นอกเวลาราชการ) ขณะมีผู้ป่วยนั่งรอตรวจหลายคน พยาบาลขึ้นปฏิบัติงาน 3 คน พยาบาลคนที่ 1 กำลังวุ่นอยู่กับการซักประวัติผู้ป่วยเพื่อส่งเข้าพบแพทย์ตรวจรักษา ขณะที่พยาบาลคนที่ 2 กำลังทำแผลผู้ป่วยที่มีขนาดใหญ่ที่ต้องใช้เวลาในการทำแผลนาน พยาบาลคนที่ 3 กำลังจัดยาให้ผู้ป่วยกลับบ้าน

พยาบาลคนที่ 1: ป้าเป็นอะไรมาคะ... เป็นมากี่วัน ...มีอาการผิดปกติอื่นอีกหรือเปล่าคะ
ผู้ป่วยที่นั่งคอยตรวจ (คอยโทรศัพท์เสียงดังมาก ทั้งๆที่บริเวณหน้าห้องมีป้ายห้ามคุยโทรศัพท์เสียงดังปิดอยู่)

พยาบาลคนที่ 1 : ขอโทษนะคะ...ช่วยเบาเสียงหน่อยได้ไหมคะ....ซักประวัติไม่ได้ยินเลยคะ
ผู้ป่วย (คอยโทรศัพท์เสียงดังต่อ...ไม่สนใจพยาบาล)

พยาบาลคนที่ 1 : ป้าคะ....ช่วยคุยโทรศัพท์เบาๆหน่อยได้ไหมคะ....
ผู้ป่วย (คอยโทรศัพท์เสียงดังต่อ...ไม่สนใจพยาบาล)

พยาบาลคนที่ 2 : ช่างเขาเถอะ สามีเขาป่วย เขาโทรศัพท์กับลูกชาย เขาคงห่วงใยกัน เดียวก็คงหยุดคุยเสียงดังไปเองแหละ

พยาบาลคนที่ 3 : ฉันไม่เห็นด้วยนะ...คุณป้าเขาคุยเสียงดังมาตั้งนานแล้ว รบกวนคนอื่น เธอ (พยาบาลคนที่ 1) ไปจัดการหน่อยซิ...ควรมีมารยาทบ้าง ป้ายก็มีแต่ไม่อ่าน

การวิเคราะห์พฤติกรรมกล้าแสดงออก

1. ถ้าท่านเป็นพยาบาลคนที่ 1 ท่านจะนำแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเอง มาใช้ให้เหมาะสมได้อย่างไร
2. พยาบาลคนที่ 2 แสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมหรือไม่ เพราะเหตุใด
3. พยาบาลคนที่ 3 แสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมหรือไม่ เพราะเหตุใด

ใบงานที่ 3.2

แบบสังเกตพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในการเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรม

(ความก้าวหน้าในทักษะพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม)

คำชี้แจง ผู้ฝึกอบรมใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมของผู้รับการอบรม

- 5 หมายถึง แสดงพฤติกรรมอย่างชัดเจน
- 4 หมายถึง แสดงพฤติกรรมค่อนข้างชัดเจน
- 3 หมายถึง แสดงพฤติกรรมพอสมควร
- 2 หมายถึง แสดงพฤติกรรมค่อนข้างน้อย
- 1 หมายถึง ไม่แสดงพฤติกรรมเลย

รายการประเมิน	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
1. ผู้รับการอบรมมีความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม					
2. ผู้รับการอบรมมีความสนใจในการร่วมกิจกรรม					
3. ผู้รับการอบรมให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรม					
4. ผู้รับการอบรมมีความสามารถในการนำเสนอผลงาน					
5. ผู้รับการอบรมแสดงออกซึ่งความพึงพอใจในการร่วมกิจกรรม					
6. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้าน ความเป็นอิสระ					
7. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้าน การควบคุมตนเอง					
8. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้าน การใช้สิทธิของตนเอง					
9. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้าน ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม					
10. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้าน การติดต่อสื่อสาร					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ใบงานที่ 3.3

แบบบันทึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเอง ในการปฏิบัติงานและใช้ในชีวิตประจำวัน (แบบประเมินตนเอง)

วันที่	พฤติกรรมกล้าแสดงออก ที่เหมาะสมด้านการ ควบคุมตนเอง	พฤติกรรมที่ไม่แสดงถึง พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่ เหมาะสมด้านการควบคุม ตนเอง	ผลที่ได้รับจากการแสดง พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่ เหมาะสม ด้านการควบคุมตนเอง
1			
2			
3			
4			
5			
6			

ชุดกิจกรรมของโปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

กิจกรรมที่ 4

ชื่อกิจกรรม พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง

ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

ขนาดของกลุ่ม 15 คน

แนวคิด พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถอธิบายความหมายและลักษณะของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง

2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเองไปใช้ได้ถูกต้อง

สื่อประกอบกิจกรรม

1. เอกสารความรู้ที่ 4.1 เกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง

2. ใบงานที่ 4.1 สถานการณ์เกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง

3. ใบงานที่ 4.2 แบบสังเกตพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง ในการเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรม

4. ใบงานที่ 4.3 แบบบันทึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง ในการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวัน (แบบประเมินตนเอง)

การดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำ

ติดตามผลงานที่มอบหมายให้นำไปใช้ครั้งที่แล้ว

ขั้นกิจกรรมและการนำไปใช้

1. ผู้ฝึกอบรมบรรยายเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง

2. ผู้ฝึกอบรมแจกใบงานที่ 4.1 สถานการณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง

3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอภิปรายผลการวิเคราะห์สถานการณ์

ขั้นสรุป

1. ผู้ฝึกอบรมอธิบายสรุปเกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง

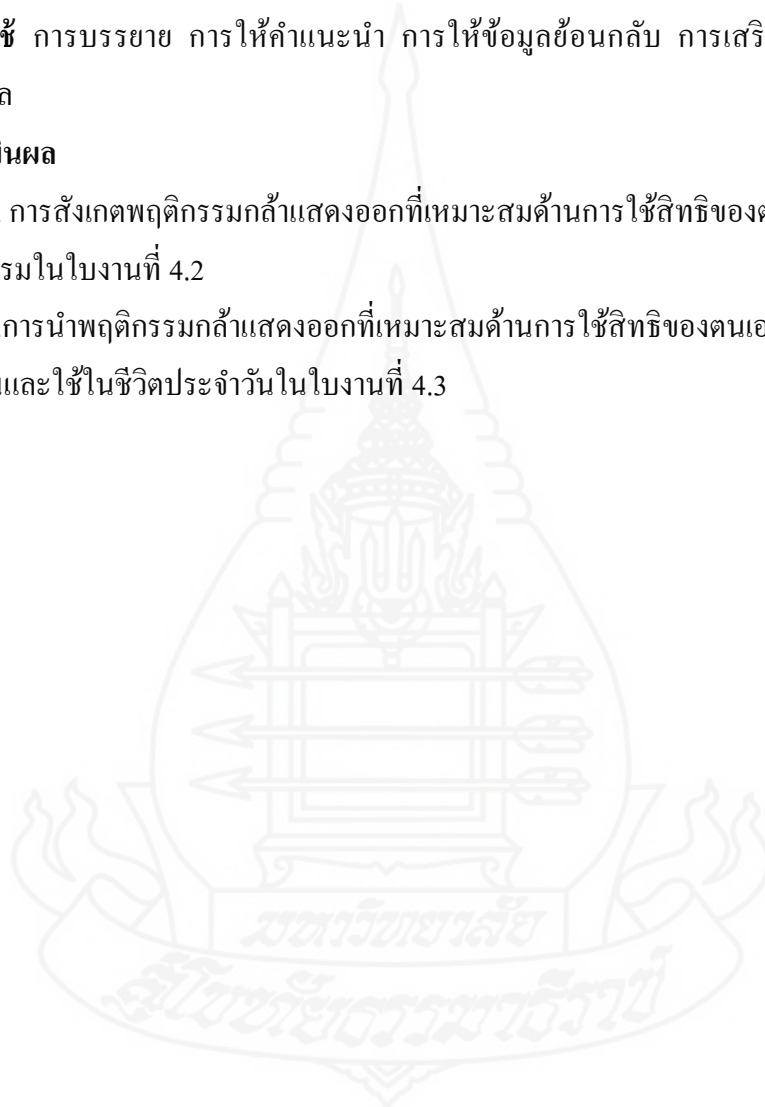
2. มอบหมายงานให้ผู้เข้ารับการอบรมนำแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเองไปใช้ในการปฏิบัติงานและในชีวิตประจำวัน (ใบบงานที่ 4.3)

เทคนิคที่ใช้ การบรรยาย การให้คำแนะนำ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การเสริมแรงทางบวก การอภิปรายผล

การประเมินผล

1. การสังเกตพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเองในการเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมในใบบงานที่ 4.2

2. การนำพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเองไปใช้ในการปฏิบัติงานและในชีวิตประจำวันในใบบงานที่ 4.3



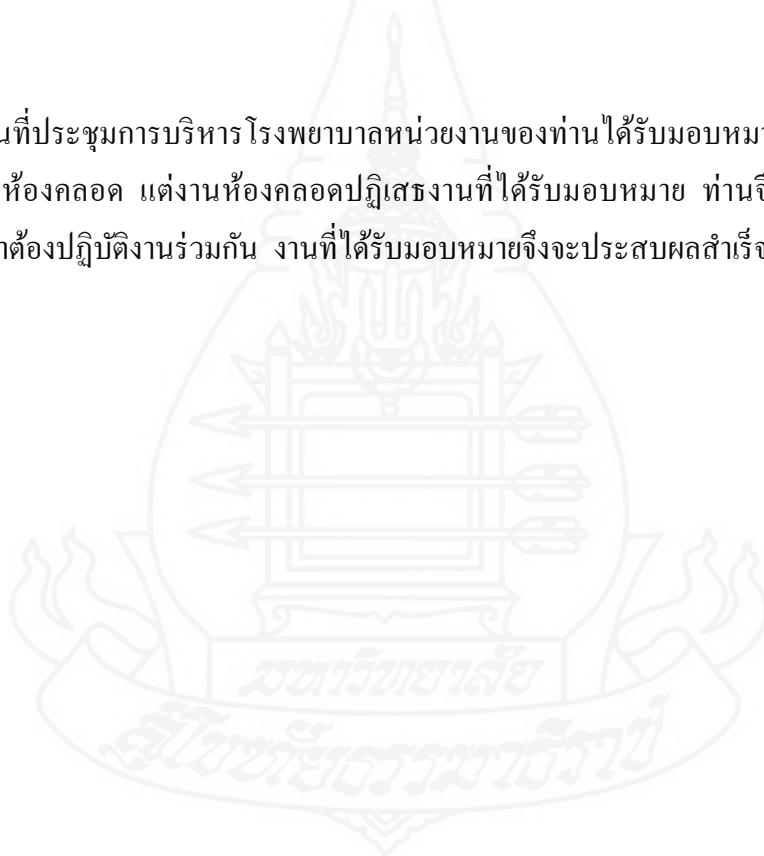
เอกสารความรู้ที่ 4.1

ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง

พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง หมายถึง การใช้สิทธิกระทำในสิ่งที่เป็นการเพิ่มชื่อเสียงเกียรติยศและศักดิ์ศรีให้แก่ตนเอง สิทธิในการวางมาตรฐานการพยาบาล เพื่อความเป็นเลิศทางการพยาบาล สิทธิในการควบคุมการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมาย สิทธิในการมีบทบาททางสังคมและการเมืองกระทำในนามของพยาบาล สิทธิในการมีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายที่มีผลต่อการพยาบาล สิทธิที่จะได้รับประโยชน์และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับวิชาชีพ

ตัวอย่าง

ในที่ประชุมการบริหารโรงพยาบาลหน่วยงานของท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานร่วมหน่วยงานห้องคลอด แต่งานห้องคลอดปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านจึงชี้แจงให้ที่ประชุมรับทราบที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน งานที่ได้รับมอบหมายจึงจะประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี



ใบงานที่ 4.1

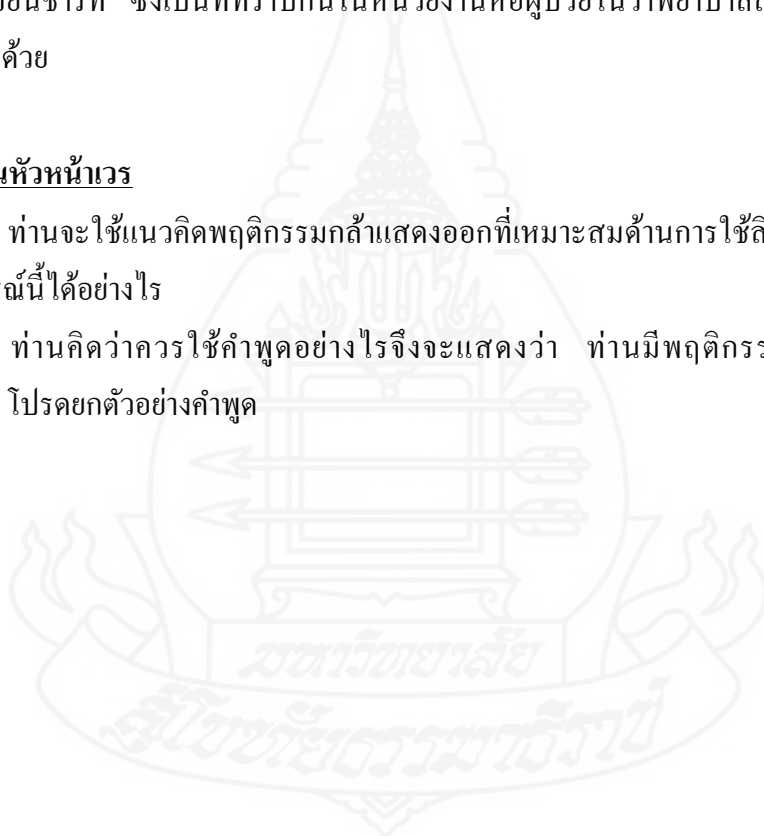
พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง

สถานการณ์

เมื่อถึงเวลาขึ้นปฏิบัติงานเวรบ่าย (16.00-24.00 น.) มีพยาบาลขึ้นปฏิบัติงาน 4 คน มีท่านเป็นหัวหน้าเวร ขณะที่พยาบาล 3 คนกำลังช่วยกันให้การพยาบาลผู้ป่วยที่พักรักษาตัวในหอผู้ป่วย ในตามเวลา เช่น วัดไข้ พ่นยา และฉีดยา มีพยาบาลนั้นท่านั่งหลับ (ซึ่งปฏิบัติเช่นนี้บ่อยครั้ง) หรือบางครั้งก็เลี่ยงการทำงานที่ไม่ชอบทำ เช่น การต้องไปส่งคนไข้ที่รพ.อื่น ซึ่งต้องนั่งรถและดูแลผู้ป่วยคนเดียวในรถ แต่มักจะชอบทำงานที่สบายใช้แรงน้อย เช่น การนั่งที่เคอร์เตอร์เป็นพยาบาลเขียนชาร์ท ซึ่งเป็นที่ทราบกันในหน่วยงานหอผู้ป่วยในว่าพยาบาลส่วนใหญ่ไม่ชอบขึ้นปฏิบัติงานด้วย

ถ้าท่านเป็นหัวหน้าเวร

1. ท่านจะใช้แนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเองมาใช้ในเหตุการณ์นี้ได้อย่างไร
2. ท่านคิดว่าควรใช้คำพูดอย่างไรจึงจะแสดงว่า ท่านมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โปรดยกตัวอย่างคำพูด



ใบงานที่ 4.2

แบบสังเกตพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในการเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรม

(ความก้าวหน้าในทักษะพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม)

คำชี้แจง ผู้ฝึกอบรมใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมของผู้รับการอบรม

- 5 หมายถึง แสดงพฤติกรรมอย่างชัดเจน
- 4 หมายถึง แสดงพฤติกรรมค่อนข้างชัดเจน
- 3 หมายถึง แสดงพฤติกรรมพอสมควร
- 2 หมายถึง แสดงพฤติกรรมค่อนข้างน้อย
- 1 หมายถึง ไม่แสดงพฤติกรรมเลย

รายการประเมิน	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
1. ผู้รับการอบรมมีความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม					
2. ผู้รับการอบรมมีความสนใจในการร่วมกิจกรรม					
3. ผู้รับการอบรมให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรม					
4. ผู้รับการอบรมมีความสามารถในการนำเสนอผลงาน					
5. ผู้รับการอบรมแสดงออกซึ่งความพึงพอใจในการร่วมกิจกรรม					
6. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระ					
7. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเอง					
8. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง					
9. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม					
10. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสาร					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ใบงานที่ 4.3

แบบบันทึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเองในการปฏิบัติงานและใช้ในชีวิตประจำวัน (แบบประเมินตนเอง)

วันที่	พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง	พฤติกรรมที่ไม่แสดงถึงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง	ผลที่ได้รับจากการแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง
1			
2			
3			
4			
5			
6			

ชุดกิจกรรมของโปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

กิจกรรมที่ 5

ชื่อกิจกรรม พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม

ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

ขนาดของกลุ่ม 15 คน

แนวคิด พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถอธิบายความหมายและลักษณะของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมได้

2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมไปใช้ได้ถูกต้อง

สื่อประกอบกิจกรรม

1. เอกสารความรู้ที่ 5.1 เกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม

2. ใบงานที่ 5.1 สถานการณ์เกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม

3. ใบงานที่ 5.2 แบบสังเกตพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมในการเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรม

4. ใบงานที่ 5.3 แบบบันทึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมในการปฏิบัติงานและชีวิตประจำวัน (แบบประเมินตนเอง)

การดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำ

ติดตามผลงานที่มอบหมายให้นำไปใช้ครั้งที่แล้ว

ขั้นกิจกรรมและการนำไปใช้

1. ผู้ฝึกอบรมบรรยายเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม

2. ผู้ฝึกอบรมแจกใบงานที่ 5.1

3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอภิปรายผลการวิเคราะห์สถานการณ์

ขั้นสรุป

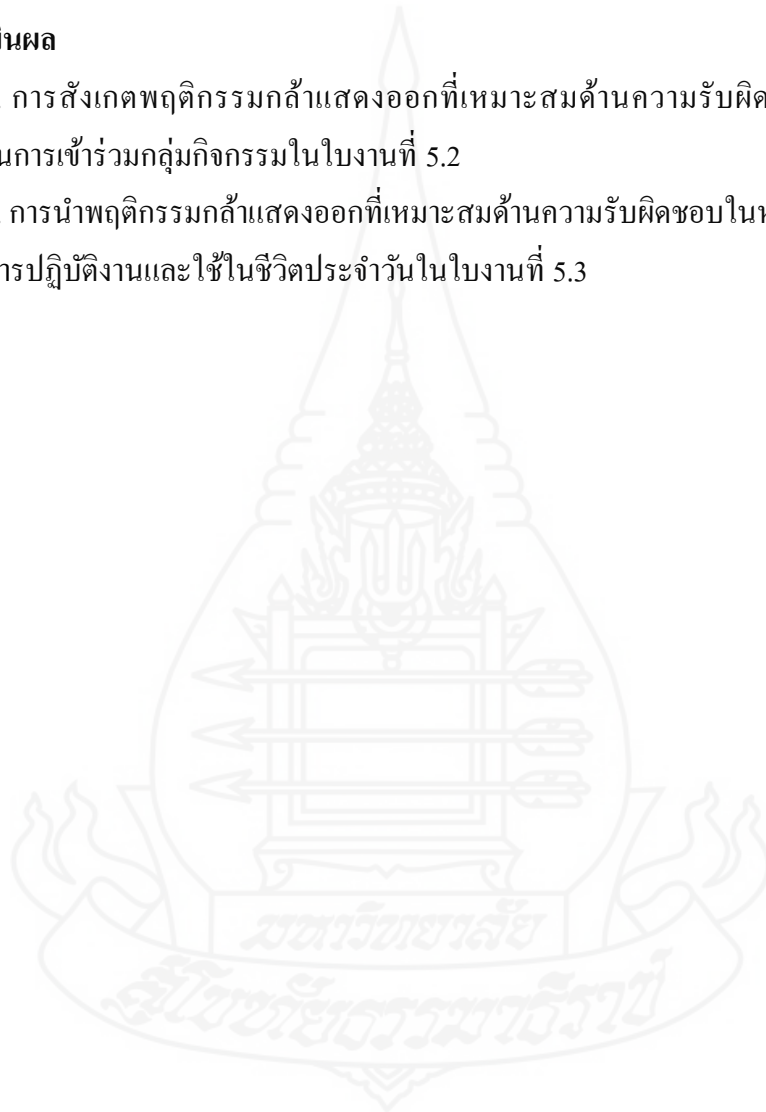
1. ผู้ฝึกอบรมอธิบายสรุปเกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความ

รับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม

2. มอบหมายงานให้ผู้เข้ารับการอบรมนำแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรมไปใช้ในการปฏิบัติงานและในชีวิตประจำวัน (ใบงานที่ 5.3) **เทคนิคที่ใช้** การบรรยาย การให้คำแนะนำ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การเสริมแรงทางบวก การอภิปรายผล

การประเมินผล

1. การสังเกตพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรมในการเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมในใบงานที่ 5.2
2. การนำพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรมไปใช้ในการปฏิบัติงานและในชีวิตประจำวันในใบงานที่ 5.3



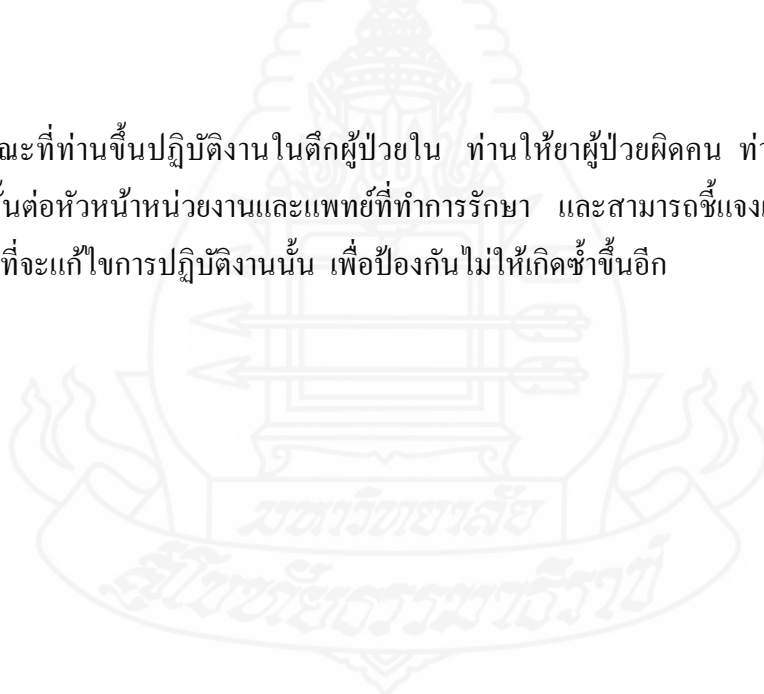
เอกสารความรู้ที่ 5.1

**ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่
และกิจกรรม**

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม หมายถึงความรับผิดชอบในการกระทำของผู้บริหาร การพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดกาญจนบุรี ทั้งด้านบวกและด้านลบที่ได้จากการพูดและการกระทำ สามารถแสดงออกในลักษณะการทำงานที่มีการตั้งเป้าหมายและทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความรับผิดชอบต่องาน สนใจงานที่ทำ สามารถปฏิเสธงานที่ไม่สามารถทำได้ เมื่อทำงานผิดพลาดก็ยอมรับผลที่เกิดจากความผิดพลาดนั้นและแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดนั้นอีก ใ้รางวัลแก่ตนเองเมื่อทำงานสำเร็จ และเต็มใจยอมรับคำชมเชยโดยไม่เงินอายุ สามารถเผชิญกับปัญหาต่างๆ ที่ตนเองรับผิดชอบ โดยไม่หาทางเลี่ยงปัญหานั้น

ตัวอย่าง

ขณะที่ท่านขึ้นปฏิบัติงานในตึกผู้ป่วยใน ท่านให้ยาผู้ป่วยผิดคน ท่านกล้ายอมรับความผิดพลาดนั้นต่อหัวหน้าหน่วยงานและแพทย์ที่ทำการรักษา และสามารถชี้แจงเหตุผลที่ทำให้ผิดพลาด และพร้อมที่จะแก้ไขการปฏิบัติงานนั้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำขึ้นอีก



ใบงานที่ 5.1

พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม สถานการณ์

เมื่อมีการประชุมหัวหน้างานของฝ่ายการพยาบาล ประกอบด้วยสมาชิกที่ประชุมดังนี้

1. สมปรารถนา (หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล)	ประธานที่ประชุม
2. กาญจนา (หัวหน้างานผู้ป่วยใน)	กรรมการ
3. วรณา (หัวหน้างานสูติกรรม)	กรรมการ
4. อรุณี (หัวหน้างานอุบัติเหตุฉุกเฉิน)	กรรมการ
5. ดวงใจ (หัวหน้างานผู้ป่วยนอก)	กรรมการและเลขานุการ

ขณะที่มีการประชุมคณะกรรมการฝ่ายการพยาบาลในวาระเกี่ยวกับการลาพักผ่อน การลาป่วยและการลากิจ สมปรารถนา (หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล) กล่าวถึงการลาของพยาบาลบางคน ที่มักหายไปจากที่ทำงานโดยไม่เขียนใบลา มาทำงานสายโดยไม่แจ้งหัวหน้างาน ซึ่งหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลพิจารณาเห็นว่า การกระทำดังกล่าวแสดงถึงการขาดความรับผิดชอบและตน ได้ถูกตำหนิจากผู้อำนวยการเรื่องการไม่ดูแลเจ้าหน้าที่ในฝ่ายงานของตนเอง

การวิเคราะห์สถานการณ์

1. ท่านคิดว่าสามารถนำพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมมาวิเคราะห์สถานการณ์นี้ได้อย่างไร
2. ท่านคิดว่าสมปรารถนา (หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล) ต้องรับผิดชอบเหตุการณ์นี้หรือไม่ เพราะอะไร
3. ท่านคิดว่าจะนำพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมมาแก้ไขปัญหาได้อย่างไร

ใบงานที่ 5.2

แบบสังเกตพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในการเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรม

(ความก้าวหน้าในทักษะพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม)

คำชี้แจง ผู้ฝึกอบรมใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมของผู้รับการอบรม

- 5 หมายถึง แสดงพฤติกรรมอย่างชัดเจน
- 4 หมายถึง แสดงพฤติกรรมค่อนข้างชัดเจน
- 3 หมายถึง แสดงพฤติกรรมพอสมควร
- 2 หมายถึง แสดงพฤติกรรมค่อนข้างน้อย
- 1 หมายถึง ไม่แสดงพฤติกรรมเลย

รายการประเมิน	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
1. ผู้รับการอบรมมีความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม					
2. ผู้รับการอบรมมีความสนใจในการร่วมกิจกรรม					
3. ผู้รับการอบรมให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรม					
4. ผู้รับการอบรมมีความสามารถในการนำเสนอผลงาน					
5. ผู้รับการอบรมแสดงออกซึ่งความพึงพอใจในการร่วมกิจกรรม					
6. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระ					
7. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเอง					
8. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง					
9. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม					
10. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสาร					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ใบงานที่ 5.3

แบบบันทึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมในการปฏิบัติงานและใช้ในชีวิตประจำวัน (แบบประเมินตนเอง)

วันที่	พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม	พฤติกรรมที่ไม่แสดงถึงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม	ผลที่ได้รับจากการแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม
1			
2			
3			
4			
5			
6			

ชุดกิจกรรมของโปรแกรมฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

กิจกรรมที่ 6

ชื่อกิจกรรม พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสาร

ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

ขนาดของกลุ่ม 15 คน

แนวคิด พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสาร

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถอธิบายความหมายและลักษณะของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสาร

2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสารไปใช้ได้ถูกต้อง

สื่อประกอบกิจกรรม

1. เอกสารความรู้ที่ 6.1 เกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสาร

2. ใบงานที่ 6.1 สถานการณ์เกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสาร

3. ใบงานที่ 6.2 แบบสังเกตพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสารในการเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรม

4. ใบงานที่ 6.3 แบบบันทึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานและในชีวิตประจำวัน (แบบประเมินตนเอง)

การดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำ

ติดตามผลงานที่มอบหมายให้นำไปใช้ครั้งที่แล้ว

ขั้นกิจกรรมและการนำไปใช้

1. ผู้ฝึกอบรมบรรยายเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสาร

2. ผู้ฝึกอบรมมอบหมายให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงบทบาทสมมุติเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสารตามใบงานที่ 6.1

3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอภิปรายผลการวิเคราะห์สถานการณ์ตามบทบาทสมมุติ

ขั้นสรุป

1. ผู้ฝึกอบรมอธิบายสรุปเกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสาร

2. ผู้ฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุปผลที่ได้รับจากการฝึกครั้งนี้ ประโยชน์ ข้อเสนอแนะ ข้อควรปรับปรุง

3. มอบหมายงานให้ผู้เข้ารับการอบรมนำแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสารไปใช้ในการปฏิบัติงาน (ใบบงานที่ 6.3)

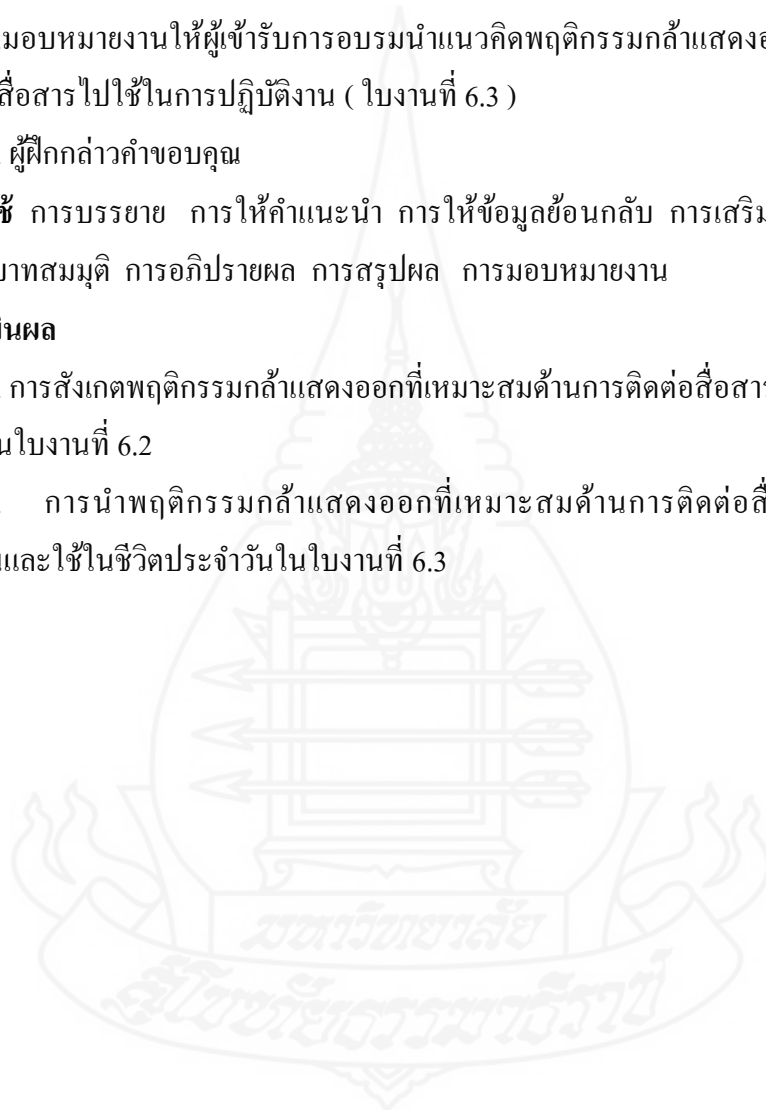
4. ผู้ฝึกกล่าวคำขอบคุณ

เทคนิคที่ใช้ การบรรยาย การให้คำแนะนำ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การเสริมแรงทางบวก การแสดงบทบาทสมมุติ การอภิปรายผล การสรุปผล การมอบหมายงาน

การประเมินผล

1. การสังเกตพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสารในการเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมในใบบงานที่ 6.2

2. การนำพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสารไปใช้ในการปฏิบัติงานและใช้ในชีวิตประจำวันในใบบงานที่ 6.3



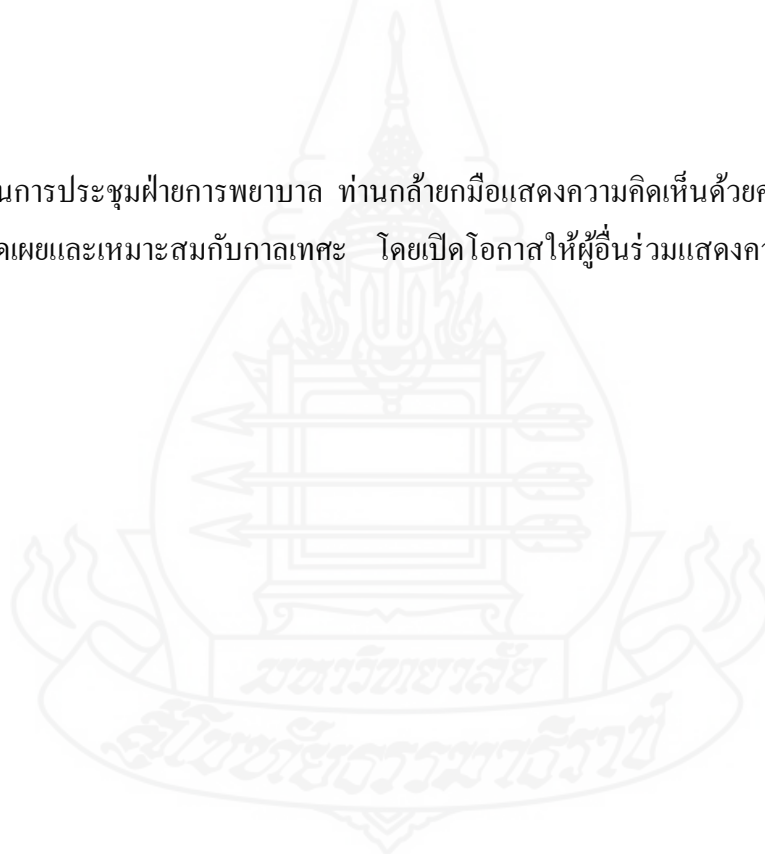
เอกสารความรู้ที่ 6.1

ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนในอำเภอไชยคจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและสอดคล้อง ทั้งการพูดและท่าทางได้อย่างเปิดเผย จริงใจและเหมาะสมกับกาลเทศะ มีทักษะในการสื่อสาร โดยเริ่มต้นการสนทนากับผู้อื่นก่อนได้ พูดแสดงความรู้สึกร่วมด้วยคำพูดที่ชัดเจนสบตาคู่สนทนา ไม่หลบตา และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสนทนา ไม่คุยโอ้อวด หรือนิ่งเงียบคอยฟังเพียงอย่างเดียว

ตัวอย่าง

ในการประชุมฝ่ายการพยาบาล ท่านกล้ายกมือแสดงความคิดเห็นด้วยคำพูดที่ชัดเจน สุกภาพ เปิดเผยและเหมาะสมกับกาลเทศะ โดยเปิดโอกาสให้ผู้อื่นร่วมแสดงความคิดเห็นด้วย



ใบงานที่ 6.1

พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสาร

สถานการณ์บทบาทสมมติ

เมื่อมีการประชุมพยาบาลงานผู้ป่วยใน ประกอบด้วยสมาชิกที่ประชุมดังนี้

1. กาญจนา (หัวหน้างานผู้ป่วยใน)	ประธานที่ประชุม
2. กรรณิกา (พยาบาลวิชาชีพ)	กรรมการ
3. วาสนา (พยาบาลวิชาชีพ)	กรรมการ
4. อรัญญา (พยาบาลวิชาชีพ)	กรรมการ
5. คารณิณี (พยาบาลวิชาชีพ)	กรรมการและเลขานุการ

ขณะที่มีการประชุมงานผู้ป่วยใน กาญจนา (หัวหน้างานผู้ป่วยใน) ต้องการให้ที่ประชุมพิจารณาคนที่ควรจะได้เพิ่มขึ้นเงินเดือนในรอบนี้ ดังนี้

กาญจนา (หัวหน้างานผู้ป่วยใน) : พี่ว่าควรจะเป็นอรนุช เพราะทำงานดี

กรรณิกา (พยาบาลวิชาชีพ) : หนูว่าอรัญญาดีกว่านะ เพราะเขาช่วยงานหน่วยงานเราเต็มที่นะ

วาสนา (พยาบาลวิชาชีพ) : ใช่ค่ะ...อรัญญาทุ่มเทให้กับงานมากนะค่ะ

อรัญญา (พยาบาลวิชาชีพ) : หนูว่าพี่กรรณิกาคือค่ะ เขาเป็นรองหัวหน้ารับผิดชอบมากค่ะ

คารณิณี (พยาบาลวิชาชีพ) : หนูว่ารอบนี้อรัญญา สมควรได้มากที่สุดค่ะ

กาญจนา (หัวหน้างานผู้ป่วยใน) : แต่พี่ว่าควรจะเป็นอรนุช สรุปลงให้อรนุชนะ

การวิเคราะห์พฤติกรรม

1. ท่านสามารถนำแนวคิดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการสื่อสารมาวิเคราะห์พฤติกรรมของกาญจนา (หัวหน้างานผู้ป่วยใน) ได้อย่างไร

2. ถ้าท่านเป็นคารณิณี (พยาบาลวิชาชีพ) ท่านจะใช้คำพูดอย่างไรที่แสดงถึงการใช้นโยบายพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการสื่อสาร

ใบงานที่ 6.2

แบบสังเกตพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในการเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรม

(ความก้าวหน้าในทักษะพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม)

คำชี้แจง ผู้ฝึกอบรมใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมของผู้รับการอบรม

- 5 หมายถึง แสดงพฤติกรรมอย่างชัดเจน
- 4 หมายถึง แสดงพฤติกรรมค่อนข้างชัดเจน
- 3 หมายถึง แสดงพฤติกรรมพอสมควร
- 2 หมายถึง แสดงพฤติกรรมค่อนข้างน้อย
- 1 หมายถึง ไม่แสดงพฤติกรรมเลย

รายการประเมิน	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
1. ผู้รับการอบรมมีความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม					
2. ผู้รับการอบรมมีความสนใจในการร่วมกิจกรรม					
3. ผู้รับการอบรมให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรม					
4. ผู้รับการอบรมมีความสามารถในการนำเสนอผลงาน					
5. ผู้รับการอบรมแสดงออกซึ่งความพึงพอใจในการร่วมกิจกรรม					
6. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระ					
7. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการควบคุมตนเอง					
8. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของตนเอง					
9. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม					
10. ผู้รับการอบรมมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสาร					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ใบงานที่ 6.3

แบบบันทึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานและใช้ในชีวิตประจำวัน (แบบประเมินตนเอง)

วันที่	พฤติกรรมกล้าแสดงออก ที่เหมาะสมด้านการ ติดต่อสื่อสาร	พฤติกรรมที่ไม่แสดงถึง พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่ เหมาะสมด้านการ ติดต่อสื่อสาร	ผลที่ได้รับจากการแสดง พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่ เหมาะสมด้านการ ติดต่อสื่อสาร
1			
2			
3			
4			
5			
6			

6. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมต่อโปรแกรมการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

1. ข้อมูลส่วนตัว

เพศ ชาย หญิง อายุ.....ปี ตำแหน่ง.....

2. รายการประเมินความพึงพอใจต่อโปรแกรมการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน

ระดับคะแนน 5 = ดีมาก 4 = ดี 3 = พอใช้ 2 = น้อย 1 = ควรปรับปรุง

ที่	รายการที่ประเมิน	5 (ดีมาก)	4 (ดี)	3 (พอใช้)	2 (น้อย)	1 (ควรปรับปรุง)
1.	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมก่อนเข้ารับการฝึกอบรม					
2.	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมหลังเข้ารับการฝึกอบรม					
3.	การนำความรู้จากการฝึกอบรมโปรแกรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
4.	สามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมโปรแกรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมไปใช้ในชีวิตประจำวัน					
5.	เนื้อหาของการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมีประโยชน์ต่อการนำมาปรับปรุงตนเอง					
6.	เอกสารประกอบการการฝึกอบรมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม มีเนื้อหาครบถ้วนชัดเจน					

ที่	รายการที่ประเมิน	5 (ดีมาก)	4 (ดี)	3 (พอใช้)	2 (น้อย)	1 (ควรปรับปรุง)
7.	ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม					
8.	วิทยากรมีความรู้ในหัวข้อที่ฝึกอบรม					
9.	วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดเนื้อหา					
10.	วิทยากรมีความสามารถในการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม					
11.	วิทยากรมีความสามารถในการตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม					
12.	วิทยากรมีความสามารถในการสรุปประเด็นการฝึกอบรม					
13.	การอำนวยความสะดวกระหว่างการฝึกอบรม					
14.	ความเหมาะสมของสถานที่/อาหาร/ห้องฝึกอบรม					
15.	ท่านพอใจกับการฝึกอบรม โปรแกรมพฤติกรรมกล้าแสดงออก ที่เหมาะสมครั้งนี้ มากน้อยเพียงใด ในภาพรวม					
16.	ข้อเสนอแนะ					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวมณฑา วงศ์ประเสริฐ
วัน เดือน ปีเกิด	4 กรกฎาคม 2515
สถานที่เกิด	จังหวัดกาญจนบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2538 ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราชนบุรี 1 พ.ศ. 2549 ศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการพยาบาล รุ่นที่ 2 สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2538 โรงพยาบาลเลขาขวัญ อำเภอเลขาขวัญ จังหวัดกาญจนบุรี ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 3 ประจำหอผู้ป่วยใน พ.ศ. 2541 โรงพยาบาลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 4 ประจำหอผู้ป่วยใน และพยาบาล ควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล พ.ศ. 2546 โรงพยาบาลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ตำแหน่งเป็นพยาบาลวิชาชีพ 6 หัวหน้างานห้องคลอด
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลไทรโยค อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ หัวหน้างานห้องคลอด