

การศึกษาอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี และเปรียบเทียบพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ก่อนและหลังการพัฒนา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการและแบบประเมินพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการ ของ วินา ปิตตะกาศ (2546) และนำไปทดสอบหาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยง 0.88

การดำเนินการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ตามแบบประเมินพฤติกรรมแสดงออกของพยาบาลประจำการ ของ วินา ปิตตะกาศ (2546) และนำเสนอโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อขออนุมัติต่อหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลและผู้อำนวยการโรงพยาบาลหลังจากได้รับการอนุมัติแล้วได้ดำเนินการในขั้นตอนที่ 2 โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการ ให้กับพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลโนนสะอาด รวมทั้งสิ้น 29 คน หลังจากนั้น 1 เดือน ได้ดำเนินการในขั้นตอนที่ 3 คือประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นภายหลังการพัฒนา โดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการก่อนการพัฒนา และหลังการพัฒนา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที แบบจับคู่

ผลการศึกษา พบว่า

1. ระดับพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ก่อนการพัฒนาทั้งโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการสื่อสาร ด้านความเป็นอิสระ ด้านการใช้สิทธิของตนเอง ด้านความควบคุมตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมอยู่ในระดับสูง และหลังการพัฒนาระดับพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูงทั้งโดยรวมและรายด้าน

2. พฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ก่อนและหลังการพัฒนามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยคะแนนเฉลี่ยหลังการพัฒนา ($\bar{x} = 3.75$) สูงกว่าก่อนพัฒนา ($\bar{x} = 3.47$)

ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมได้ ดังนั้นผู้บริหารควรกระตุ้นและส่งเสริมให้พยาบาลประจำการดำรงไว้ซึ่งพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรและผู้ใช้บริการต่อไป

The objective of this independent study was to develop and compare assertive behaviors of 29 nurses at Nonsa-ad hospital, Udonthani province. The study tools were the workshop on assertive behavior development for nurses at Nonsa-ad hospital and a questionnaire developed by Weena Pitteakard (2003). The reliability of the questionnaire tested by Cronbach's Alpha Coefficient which was 0.88.

The data were analyzed by SPSS for Windows in percentage, mean, standard deviation and paired t-test comparing assertive behaviors before and after development.

The study procedures consisted of three stages: 1) preparation stage of studying the nurse's assertive behaviors 2) implementation stage of training workshop and 3) evaluation stage of comparing nurse's assertive behaviors before and after development.

The study findings showed that :

1. The level of overall nurse's assertive behaviors after the development was higher than before the development. Before the development, the level of assertive behaviors in four dimensions (self control, communication, freedom, ringh) were moderate but responsibility for duties and activities was at high level. After the development assertive behaviors of every dimension, were at high level.

2. The level of nurse's assertive behaviors before the development was significantly higher than the behaviors after development.

The result of this study reveals that the workshop can increase assertive behaviors of nurses in Nonsa-ad hospital, Udonthani province. So the nurse executives should encourage and develop assertive behaviors in professional nurses continuously.