ทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันในงานของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์
Psychological Capital and Work Engagement of Nurses, Regional Hospitals

มินตรา	อุทัยรังษี *	Mintra	Uthairangsee *
บุญพิชชา	จิตต์ภักดี **	Bunpitcha	Chitpakdee **
ฐิติณัฏฐ์	อัคคะเดชอนันต์ **	Thitinut	Akkadechanunt **

บทคัดย่อ

ทุนทางจิตวิทยาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในงานของพยาบาล การวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทุนทางจิตวิทยา ความผูกพันในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันในงานของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก และโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์จำนวน 438 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบวัดทุนทางจิตวิทยาของ Luthans, Youssef, & Avolio (2007) ที่แปลย้อนกลับและปรับภาษาให้เหมาะสมกับบริบททางการพยาบาลโดยผู้วิจัย และ 3) แบบวัดความผูกพันในงานซึ่ง Supaporn Muanlamai (2012) ดัดแปลงมาจากแบบวัดความผูกพันในงานยูเทรคของ Schaufeli & Bakker (2003) วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทุนทางจิตวิทยาและแบบวัดความผูกพันในงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 และ 0.85 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา และการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน

ผลการวิจัยพบว่าทุนทางจิตวิทยาของพยาบาลโดยรวม ด้านการรับรู้สมรรถนะแห่งตนและด้านความหวังอยู่ในระดับสูง สำหรับด้านการยืดหยุ่นและด้านการมองโลกในแง่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันในงานโดยรวมด้านความรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงานและด้านความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน อยู่ในระดับปานกลาง และทุนทางจิตวิทยาโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ผู้บริหารการพยาบาลสามารถใช้ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาและส่งเสริมให้พยาบาลมีทุนทางจิตวิทยาเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มพูนความผูกพันในงานของพยาบาล

คำสำคัญ: *ทุนทางจิตวิทยา ความผูกพันในงาน พยาบาล โรงพยาบาลศูนย์*

Abstract

Psychological capital is a factor enhancing the work engagement of nurses.The purpose of this descriptive correlational research was to identify psychological capital and work engagement as

* *พยาบาลวิชาชีพ*

* *Register Nurse, mintra.ppor@gmail.com.*

** *ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*

** *Assistant Professor, Faculty of Nursing Chiang Mai University.*

วันที่รับบทความ 22 มกราคม 2561 วันที่แก้ไขบทความ 3 กันยายน 2561 วันที่ตอบรับบทความ 8 มกราคม 2562

well as the relationship between psychological capital and work engagement of nurses working in regional hospitals. The participants were 438 nurses working in Uttaradit Hospital, Buddhachinaraj Phitsanulok Hospital, and Chiang Rai Prachanukroh Hospital. The research instrument used in this study was a questionnaire which consisted of 3 parts; 1) personal data questionnaire, 2) Psychology Capital Questionnaire developed by Luthans et al. (2007) that had been back-translated and adapted to fit a nursing context by the researcher, and 3) The Work Engagement Scale by Supaporn Muanlamai (2012) modified from The Utrecht Work Engagement Scale by Schaufeli and Bakker (2003). The Cronbach's Alpha Coeffient of the Psychological Capital Questionnaire and the Work Engagement Scales were 0.84 and 0.85 respectively. Data were analyzed using descriptive statistics and Spearman rank correlation coefficient.

The results showed that overall psychological capital of nursing in regional hospitals, as well as dimensions of self-efficacy and hope, were at a high level while dimensions of resilience and optimism were at moderate level. The overall work engagement, as well as dimensions of vigor and dedication, were at relatively high level while the dimension of absorption was at moderate level. Psychological capital and its' dimensions had positive relationships with work engagement.

Nursing Administrators can used the results of this research as basic information for developing and enhancing nurses to increase psychological capital that will result in increasing work engagement.

Keywords: *Psychological Capital Work Engagement of Nurses, Regional Hospitals*

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรพยาบาลถือเป็นบุคลากรสุขภาพที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับงานการบริการแก่ผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่และใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุดตลอด 24 ชั่วโมง มีหน้าที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งการปฏิบัติการพยาบาล การบริหารจัดการงานในหอผู้ป่วย ตลอดจนการพัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (Santawaja, 2007) แต่ในสภาพการทำงานปัจจุบันพยาบาลต้องเผชิญกับความกดดันในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เช่น การพยายามลดต้นทุนการบริการสุขภาพแต่เพิ่มคุณภาพในผลลัพธ์การปฏิบัติงาน ซึ่งความพยายามในการลดข้อบกพร่องต่างๆ และเพิ่มผลลัพธ์ที่ดีจากการพยาบาลส่งผลให้พยาบาลต้องมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น (Keyko, Cummings, Yonge, & Wong, 2016) จากสภาวการณ์ขาดแคลนพยาบาลในโรงพยาบาลและภาระงานดังกล่าวข้างต้นทำให้พยาบาลที่เหลืออยู่ในโรงพยาบาลต้องทำงานหนักขึ้น (Kimbell & O'Neil, 2002) ส่งผลให้พยาบาลเกิดความเหนื่อยหน่ายในงานและทำให้ความผูกพันในงานของพยาบาลลดลง (Tomic & Tomic, 2011) ดังนั้นจึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารการพยาบาลที่จะช่วยส่งเสริมให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่มีความรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน มีพลังและทุ่มเทความพยายามในการทำงานแม้จะต้องเผชิญกับผู้ป่วยจำนวนมากและมีโรคที่ซับซ้อน บรรยากาศในการทำงานที่มีความตึงเครียด กดดัน เผชิญกับความเร่งรีบเกือบตลอดเวลา ตลอดจนรับรู้ว่าวิชาชีพพยาบาลที่ตนเองปฏิบัติอยู่เป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญ มีความท้าทาย นำมาซึ่งการสร้างความกระตือรือร้น แรงบันดาลใจ ความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพพยาบาลในขณะที่ปฏิบัติงานในฐานะพยาบาลวิชาชีพ และมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ซึ่งความรู้สึกและ

พฤติกรรมดังกล่าวแสดงถึงความความผูกพันในงานของพยาบาลตามแนวคิดของ Schaufeli & Bakker (2003)

(Schaufeli & Bakker, 2003) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในงานว่า หมายถึงความรู้สึกทางด้านบวกที่สัมพันธ์กับงานที่มีลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน (Vigor) หมายถึง การมีพลังและทุ่มเทความพยายามในการทำงานแม้จะเผชิญกับความยากลำบาก 2) ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การมีความเกี่ยวพันกับงานของตนเองสูง มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง มีแรงบันดาลใจ ภาคภูมิใจในงานและรู้สึกว่างานท้าทาย และ 3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) หมายถึง การมุ่งความสนใจไปที่งานอย่างเต็มที่และยากที่จะถอนตัวออกมาจากงานได้จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วในขณะที่ทำงาน จะเห็นได้ว่าความผูกพันในงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นในฐานะผู้บริหารการพยาบาลจึงจำเป็นที่จะต้องหาวิธีการที่จะส่งเสริมให้พยาบาลมีความผูกพันในงานของพยาบาลและการทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลก็เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารการพยาบาลมีข้อมูลเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมให้พยาบาลเกิดความผูกพันงานได้

สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานนั้น จากผลการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายและมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันในงานของพยาบาลนั้นมีหลายอย่างแบ่งเป็นปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ทรัพยากรในงาน (Job Resource) (Duong, Van, Akkadechanunt, & Chitpakdee, 2019) ทรัพยากรในวิชาชีพ (Professional Resource) ทรัพยากรในตนเอง (Personal Resource) ความต้องการของงาน (Job Demand) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Demographic Factors) (Keyko et al., 2016) โดยเฉพาะทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) เป็นหนึ่งในตัวแปรที่สำคัญของทรัพยากรภายในตนเองที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาล (Laschinger, Grau, Finegan, & Wilk, 2012) เนื่องจากทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

ทุนทางจิตวิทยาตามแนวคิดของ (Luthans et al., 2007) เป็นสภาวะของจิตใจในด้านบวกที่สามารถพัฒนาได้ในบุคคลแต่ละคน ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1) การรับรู้สมรรถนะแห่งตน (Self-Efficacy) คือภาวะ (State) ของบุคคลที่มีความมั่นใจในความสามารถ ความรู้และทักษะที่ตนเองมีอยู่ในการจัดการกับงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จ 2) ความหวัง (Hope) คือความคิดความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จโดยปราศจากความรู้สึกสิ้นหวัง 3) ความยืดหยุ่น (Resilience) คือคุณลักษณะหรือความสามารถของบุคคลที่จะรับมือหรือแสดงออกเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ ปัญหาหรือสภาวะกดดัน และ 4) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) คือคุณลักษณะทางบวกของบุคคลที่มีความคิดทางบวกหรือมุมมองทางบวกในการอธิบายสถานการณ์และยอมรับความผิดพลาดในการทำงาน ว่าไม่ได้มีสาเหตุจากสภาพแวดล้อมหรือตัวบุคคลอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ในการทำงานทุนทางจิตวิทยาสามารถส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่มีทุนทางจิตวิทยาสูงจะมีความมั่นใจว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ให้สำเร็จได้ ถึงแม้ว่าการปฏิบัติงานจะต้องเผชิญกับอุปสรรคหรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ก็สามารถรับมือกับเหตุการณ์ ปัญหาหรือสภาวะกดดันได้ ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นลักษณะที่องค์กรพึงปรารถนาให้มีอยู่ภายในตัวของบุคลากร นอกจากนี้ยังพบว่าทุนทางจิตวิทยาเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลากรไม่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและมีความผูกพันในงานด้วย (Luthans, Avey, & Jensen, 2008)

ดังนั้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยากับความผูกพันในงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ จะสามารถเสริมสร้างองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ

ปัจจัยที่ช่วยสร้างเสริมความผูกพันในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งจะสามารถนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างเสริมความผูกพันในงานของพยาบาลได้ อย่างไรก็ตามยังไม่พบงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยากับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันในงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการพยาบาลในการหาแนวทางเพื่อส่งเสริมทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันในงานของพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันในงานของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์

คำถามการวิจัย

1. ทุนทางจิตวิทยาของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์อยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันในงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์อยู่ในระดับใด
3. ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์ (Descriptive Correlational Research Study) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันในงานของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพยาบาลที่ทำงานโรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคเหนือ 3 แห่ง คือภาคเหนือตอนบนคือโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ และโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ ส่วนภาคเหนือตอนล่างคือ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก จำนวน 365 คน ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลอย่างน้อย 1 ปีและปฏิบัติงานในการให้บริการแก่ผู้ป่วยโดยตรงทั้งหอผู้ป่วยใน หอผู้ป่วยนอก และห้องฉุกเฉิน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคเหนือ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับอายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน สถานภาพการจ้าง กลุ่มงานการพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบและข้อคำถามปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบวัดทุนทางจิตวิทยา ซึ่งผู้วิจัยแปลจากแบบสอบถาม Psychological capital Questionnaire: PCQ ของ Luthans et al. (2007) ด้วยวิธีการแปลย้อนกลับและปรับคำถามในบ้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบทของพยาบาล มีข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ โดยมีข้อคำถามทางบวก 21 ข้อ และข้อคำถามทางลบ 3 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ ข้อคำถามทางบวก 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง และข้อคำถามทางลบ 1 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบวัดความผูกพันในงานยูเทรค (The Utrecht Work Engagement Scale: UWES) ของ Schaufeli & Bakker (2003) ที่แปลเป็นภาษาไทยและปรับปรุงโดย Supaporn Muanlamai (2012) ซึ่งเป็นแบบวัดความผูกพันในงานโดยรวม มีข้อคำถามทางบวกจำนวน 17 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบวัดทุนทางจิตวิทยาและแบบวัดความผูกพันในงาน ไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 20 คน จากโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์

โดยไม่ซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของเครื่องมือด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า แบบวัดทุนทางจิตวิทยาโดยรวม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านคือ ด้านการรับรู้สมรรถนะแห่งตน ด้านความหวัง ด้านความยืดหยุ่น และด้านการมองโลกในแง่ดีเท่ากับ .80 .84 .89 และ .85 ตามลำดับ ส่วนแบบวัดความผูกพันในงานซึ่ง สุภาพร เหมือนละม้าย ได้แปลและปรับปรุงจากแบบวัดความผูกพันในงานของยูเทรค (The Utrecht Work Engagement Scale: UWES) ของ Schaufeli & Bakker (2003) ซึ่งผู้วิจัยได้หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยรวมได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .85 และค่าความเชื่อมั่นด้านความรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน ด้านความทุ่มเทในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานเท่ากับ .90 .82 และ .86 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างและกำหนดแนวทางป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้นำเสนอโครงร่างวิจัยเพื่อรับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และของโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือทั้ง 3 แห่ง และในการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดส่งเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยแนบไปกับส่วนหน้าของแบบสอบถาม เพื่อชี้แจงรายละเอียดของโครงการวิจัยและสิทธิ์ของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย พร้อมทั้งแจ้งกลุ่มตัวอย่างถึงสิทธิที่จะไม่ตอบคำถามข้อใดที่ไม่สะดวกหรือทำให้คับข้องใจ และคำตอบหรือข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะถือเป็นความลับ โดยผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากโครงร่างวิจัยได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และของโรงพยาบาลที่จะเก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุตรดิตถ์ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก และโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ เพื่อขออนุญาตในการรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับงานวิจัยของฝ่ายการพยาบาลทั้ง 3 โรงพยาบาล พร้อมทั้งขอให้ฝ่ายการพยาบาลแต่งตั้งผู้ประสานงานวิจัยในการเก็บข้อมูลโรงพยาบาลละ 1 คน กำหนดเวลาให้ตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ เมื่อครบกำหนด 2 สัปดาห์หรือตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว พบว่าแบบสอบถามได้รับคืนมาจำนวน 423 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.57 มีความถูกต้องสมบูรณ์ทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดย สถิติแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ข้อมูลทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันในงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. หาค่าความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันในงาน โดยนำข้อมูลมาทดสอบการแจกแจงแบบปกติ (normality) โดยใช้การทดสอบโคลโมโกรอฟสเมียร์นอฟ (Komogorov-Smirnov test) พบว่าข้อมูลทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันในงาน มีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ จึงใช้ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation Coefficient) ในการทดสอบ และกำหนดค่าระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 โดยมีเกณฑ์ประเมินระดับความสัมพันธ์ดังนี้

r = 1	หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
r > .50	หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
r = .30-.50	หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

r = .10-.29 หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

r = 0 หมายความว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

พยาบาลส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 37.40 ปี (SD = 9.86) โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.73 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 94.33 มีสถานภาพสมรสคู่ร้อยละ 52.01 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 91.02 มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 61.94 สถานภาพการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพชำนาญการร้อยละ 53.43 โดยปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลอายุรศาสตร์ ร้อยละ 22.46 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เฉลี่ย 14.48 ปี (SD = 9.91) โดยมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี ร้อยละ 23.17 มากที่สุด

ทุนทางจิตวิทยาของพยาบาลโดยรวม ด้านการรับรู้สมรรถนะแห่งตนและด้านความหวัง อยู่ในระดับสูง สำหรับด้านการยืดหยุ่นและด้านการมองโลกในแง่ดีอยู่ในระดับปานกลาง (ดังแสดงในตารางที่ 1) ความผูกพันในงานโดยรวม ด้านความรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงานและด้านความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สำหรับด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ดังแสดงในตารางที่ 2) และทุนทางจิตวิทยาโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน (ดังแสดงในตารางที่ 3)

ตารางที่ 1 ทุนทางจิตวิทยาของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทุนทางจิตวิทยาของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ โดยรวม และรายด้าน (n=423)

ทุนทางจิตวิทยา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
โดยรวม	3.68	0.37	สูง
รายด้าน			
การรับรู้สมรรถนะแห่งตน	3.71	0.53	สูง
ความหวัง	3.85	0.48	สูง
การยืดหยุ่น	3.65	0.43	ปานกลาง
การมองโลกในแง่ดี	3.51	0.43	ปานกลาง

ตารางที่ 2 ความผูกพันในงานของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในงานของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ โดยรวมและรายด้าน (n=423)

ตัวแปร	ความผูกพันในงาน	p-value
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_s)	
ทุนทางจิตวิทยา	.630	.01
รายด้าน		
การรับรู้สมรรถนะแห่งตน	.526	.01
ความหวัง	.563	.01
การยืดหยุ่น	.436	.01
การมองโลกในแง่ดี	.361	.01

การอภิปรายผล

1. ทุนทางจิตวิทยาของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ ผลการศึกษาพบว่าทุนทางจิตวิทยาของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.68, SD = 0.38) ส่วนทุนทางจิตวิทยาของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์รายด้านพบว่า ด้านการรับรู้สมรรถนะแห่งตน ($\bar{X}$ = 3.71, SD = 0.53) และด้านความหวัง ($\bar{X}$ = 3.85, SD = 0.58) อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านการยืดหยุ่น ($\bar{X}$ = 3.65, SD = 0.43) และด้านการมองโลกในแง่ดี ($\bar{X}$ = 3.51, SD = 0.43) อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

ด้านการรับรู้สมรรถนะแห่งตน พยาบาลวิชาชีพมีทุนทางจิตวิทยาด้านการรับรู้สมรรถนะแห่งตนอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.71, SD = 0.53) อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลศูนย์มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพยาบาลไว้อย่างชัดเจน ทำให้พยาบาลรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน มีความปรารถนาที่จะกระทำในสิ่งที่ยากและท้าทาย มีความทุ่มเทพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารการพยาบาลยังมีการสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมการรับรู้สมรรถนะแห่งตน เช่น การมีนโยบายการปฏิบัติงานที่เน้นผลงาน และมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานมีตัววัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator หรือ KPI) ที่ชัดเจนและมีการประเมินผลงานตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ตั้งไว้ ตลอดจนมีการให้ข้อมูลย้อนกลับถึงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้พยาบาลสามารถรับรู้สมรรถนะแห่งตน และปรับปรุงคุณภาพการทำงานและการให้บริการอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ

ด้านความหวัง พยาบาลวิชาชีพพยาบาลวิชาชีพมีทุนทางจิตวิทยาด้านความหวังอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.85, SD = 0.48) อาจเนื่องมาจาก โรงพยาบาลศูนย์มีการกำหนดบันไดวิชาชีพไว้อย่างชัดเจนและมีการบรรจุเป็นข้าราชการ อีกทั้งลักษณะงานของพยาบาลที่มีแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานการพยาบาลและแนวปฏิบัติที่กำหนดครอบคลุม 4 มิติ คือ การรักษาพยาบาล ป้องกันภาวะแทรกซ้อนระหว่างการรักษา การฟื้นฟูสภาพและการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้พยาบาลมีความคิดที่จะพยายามหาแนวทางในการทำงาน และแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้านการยืดหยุ่น พยาบาลวิชาชีพมีทุนทางจิตวิทยาด้านการยืดหยุ่น อยู่ ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.65, SD = 0.43) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พยาบาลจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน รวมทั้งการที่พยาบาลต้องพบเจอกับคนไข้จำนวนมากหรือภาระงานที่หนัก อีกทั้งลักษณะงานพยาบาลเป็นงานที่มีการยืดหยุ่นน้อย เนื่องจากงานส่วนใหญ่มักจะมีแนวปฏิบัติหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้แล้วอาจส่งผลให้พยาบาล

ที่มีอายุหรือประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีการปรับตัวที่ยากลำบาก จึงทำให้พยาบาลมีการยืดหยุ่นไม่มากนัก นอกจากนี้อาจเนื่องจาก พยาบาลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 45.39 ทำให้เมื่อเจอกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานจะทำให้เกิดการปรับตัวที่ยากลำบาก

ด้านการมองโลกในแง่ดี พยาบาลวิชาชีพมีทุนทางจิตวิทยาด้านการมองโลกในแง่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.51, SD = 0.43) อาจเนื่องมาจาก พยาบาลจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วยและผู้ใช้บริการที่หลากหลาย ตลอดจนต้องประสานงานกับบุคลากรทางการแพทย์ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน (Ministry of Public Health, Office of the Permanent Secretary, Nursing Division, 2018) ซึ่งต้องใช้ความระมัดระวังในการที่จะไม่ให้เกิดข้อขัดแย้ง ประกอบกับลักษณะการทำงานของพยาบาลเป็นการทำงานกับชีวิตมนุษย์ที่เจ็บป่วย มีความเสี่ยงทั้งกับตนเองและผู้รับบริการ ทำให้พยาบาลต้องมีความระมัดระวังและต้องตื่นตัวกับข้อผิดพลาดต่างๆ อยู่เสมอจึงมักมีความระมัดระวังในการทำงานสูง และต้องคำนึงถึงความเสี่ยงหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจเกิดขึ้นอยู่เสมอ จึงทำให้พยาบาลมีคะแนนด้านการมองโลกในแง่ดีไม่สูงนัก

2. ความผูกพันในงานของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันในงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ โดยรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ = 3.63, SD = 0.49) ส่วนความผูกพันในงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์รายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.56, SD = 0.56) และด้านความทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.98, SD = 0.51) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง สำหรับด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ($\bar{X}$ = 3.40, SD = 0.58) อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

ด้านความรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน พยาบาลมีความ ผูกพันในงานด้านความรู้สึก เต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ = 3.56, SD = 0.56) อาจเนื่องจากโรงพยาบาลศูนย์เป็นโรงพยาบาลแม่ข่ายที่รับการส่งต่อผู้ป่วยที่มีอาการซับซ้อนจากโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนในเขตที่รับผิดชอบ (Ministry of Public Health, 2015) เป็นผลให้ต้องดูแลผู้ป่วยที่มีจำนวนมากและมีอาการที่หลากหลาย งานพยาบาลเป็นงานบริการทางด้านสุขภาพให้แก่ผู้รับบริการที่เจ็บป่วยให้ทุเลาหรือหายจากอาการที่เป็นอยู่ เมื่อให้การดูแลแล้วผู้ป่วยมีอาการดีขึ้นหรือหายจากโรค จึงทำให้พยาบาลมีพลังและทุ่มเทในการทำงาน รู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน

ด้านความทุ่มเทในการทำงาน พยาบาลมีความผูกพันในงานด้านความทุ่มเทในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}$ = 3.98, SD = 0.51) ทั้งนี้อาจเนื่องจากพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 53.90 อยู่ในตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพชำนาญการและพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ ส่งผลให้พยาบาลรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในงานของตนเอง ประกอบกับงานพยาบาลเป็นงานที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับงานการบริการแก่ผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่และใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุดตลอด 24 ชั่วโมง มีหน้าที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งการปฏิบัติการพยาบาล การบริหารจัดการงานในหอผู้ป่วย ตลอดจนการพัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (Ministry of Public Health, Office of the Permanent Secretary, Nursing Division, 2018) ส่งผลให้พยาบาลรับรู้ว่างานของตนเองเป็นงานที่มีคุณค่า

ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน พยาบาลมีความผูกพันในงานด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.40, SD = 0.58) อาจเนื่องมาจาก พยาบาลต้องเผชิญกับการขาดแคลนบุคลากรพยาบาล ส่งผลให้พยาบาลทำงานหนักและทำงานล่วงเวลาเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังต้องเผชิญกับความกดดันในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เช่น การพยายามลดต้นทุนการบริการสุขภาพแต่เพิ่มคุณภาพในผลลัพธ์การปฏิบัติงาน ส่งผลให้พยาบาลต้องมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น (Keyko et al.,

2016) ทำให้พยาบาลลาออกจากงาน จึงทำให้พยาบาลที่เหลืออยู่โรงพยาบาลเกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน และทำให้ความผูกพันในงานของพยาบาลลดลงได้ (Tomic & Tomic, 2011)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันในงานของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ การศึกษาครั้งนี้พบว่า ทุนทางจิตวิทยาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .630$, $p < .01$) และความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยารายด้านและความผูกพันในงานโดยรวมของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ ผลการศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยาในด้านการรับรู้สมรรถนะแห่งตนและด้านความหวัง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($r = .526$ และ $.563$, $p < .01$) ตามลำดับ และทุนทางจิตวิทยาในด้านการยืดหยุ่นและด้านการมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานโดยรวมในระดับปานกลาง ($r = .436$ และ $.361$, $p < .01$) ตามลำดับ อภิปรายได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาด้านการรับรู้สมรรถนะแห่งตนและความผูกพันในงานของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ ทุนทางจิตวิทยาด้านการรับรู้สมรรถนะแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความผูกพันในงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .526$, $p < .01$) อาจเป็นเพราะพยาบาลมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนว่าตนเองมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานพยาบาลได้ และยังได้รับการยอมรับในองค์กรให้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร จึงทำพยาบาลเกิดการรับรู้ว่าตนเองทำงานนี้ได้ และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อผู้ป่วยและองค์กร ส่งผลให้พยาบาลรู้สึกพึงพอใจในหน้าที่การงาน และเมื่อพยาบาลมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนสูง ทำให้พยาบาลมีความปรารถนาที่จะกระทำในสิ่งที่ยากและมีความพยายามทุ่มเทรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันในงานสูงเช่นกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาด้านความหวังและความผูกพันในงานของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ ทุนทางจิตวิทยาด้านความหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความผูกพันในงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ ($r = .563$, $p < .01$) อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันโรงพยาบาลมีการกำหนดบันไดวิชาชีพและมีการประเมินผลงานที่เป็นรูปธรรม อีกทั้งยังมีการนำแนวทางการบริหารต่างๆ มาใช้ในการพัฒนางาน เช่น ระบบการประกันคุณภาพโรงพยาบาล การจัดการความรู้ และการจัดการความเสี่ยง เป็นต้น (Ministry of Public Health, Department of Medical Services, Bureau of Nursing, 2008) ทำให้พยาบาลมีเป้าหมาย มีความตั้งใจที่จะไปสู่ตำแหน่งหรือความก้าวหน้าในวิชาชีพ จึงมีความคิดที่ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ทำให้มีความขยันขันแข็งและความพยายามส่งผลให้มีความผูกพันในงานเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาด้านการยืดหยุ่นและความผูกพันในงานของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ ทุนทางจิตวิทยาด้านการยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความผูกพันในงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ ($r = .436$, $p < .01$) อาจเป็นเพราะว่า ในสภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์นั้น พยาบาลต้องพบเจอกับคนไข้จำนวนมากและภาระงานที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้พยาบาลต้องมีการปรับตัวกับการทำงาน ซึ่งการยืดหยุ่นจึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการต่อสู้กับปัญหาและเป็นการเตรียมศักยภาพในการช่วยเพิ่มความสำเร็จในการทำงาน บุคคลที่มีการยืดหยุ่นสูงจะมีลักษณะสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี คือ มีความสามารถในการปรับตัวเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ คุณลักษณะนี้ช่วยให้บุคคลมีการปรับตัวที่ดี รู้จักควบคุมและจัดการสภาพจิตใจของตนเองให้สามารถรับมือกับปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงได้ (Masten, 2001) ดังนั้นหากพยาบาลกล้าที่จะเผชิญกับปัญหา มีการยืดหยุ่นสูง จะส่งผลให้พยาบาลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับและรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ทำให้เกิดความผูกพันในงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาด้านการมองโลกในแง่ดีและความผูกพันในงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ ทุนทางจิตวิทยาด้านการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความผูกพันในงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ ($r = .361$, $p < .01$) แสดงว่า พยาบาลที่มีการมองโลกในแง่ดีสูงจะมีความผูกพันในงานสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการมองโลกในแง่ดี คือ คุณลักษณะทางบวกของบุคคลที่มีความคิดทางบวก และยอมรับความผิดพลาดในการทำงานว่าไม่ได้มีสาเหตุจากสภาพแวดล้อมหรือตัวบุคคลอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว คนที่มองโลกในแง่ดีจะเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตดีและมีความมั่นคงทางอารมณ์ โดยการมองโลกในแง่ดีถือเป็นการมองตนเอง การมองโลกภายนอกและมองอนาคตว่าเต็มไปด้วยความหวัง หากพยาบาลมีการมองโลกในแง่ดีจะสามารถเผชิญกับความเครียด มีความมุ่งมั่นในการทำงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ส่งผลให้เกิดความผูกพันในงาน จึงทำให้พยาบาลที่มีการมองโลกในแง่ดีสูงก็จะทำให้เกิดความผูกพันในงานสูงไปด้วย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษานี้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารการพยาบาลใช้ในการส่งเสริม ให้พยาบาลมีทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันในงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงพยาบาลควรดำเนินการมีนโยบายในการบริหารการปฏิบัติงานที่เน้นผลงาน และมีการตั้งเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนพร้อมกับ ประเมินผลงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้พยาบาลเกิดแรงกระตุ้นและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันในงาน

2. ผลการศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยาในด้านการยืดหยุ่นและด้านการมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลควรส่งเสริมให้พยาบาลเกิดการยืดหยุ่นและการมองโลกในแง่ดี โดยจัดกิจกรรมที่สอดแทรกให้พยาบาลเกิดการปรับตัวทางจิตใจ อารมณ์และพฤติกรรม หากต้องเผชิญกับปัญหาจะสามารถปรับตัวได้ และยอมรับความผิดพลาดในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยากับตัวแปรอื่นๆ เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ภาวะผู้นำ ของพยาบาล

2. ศึกษาทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลรัฐระดับอื่นๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

Duong, Van. M., Akkadechanunt, T., & Chitpakdee, B. (2019). Job demands, job resources and work engagement among nurses in tertiary care hospitals, Thanh Hoa Province, The Socialist Republic of Vietnam. *Nursing Journal, 46*(1), 166-179. (In Thai)

Keyko, K., Cummings, G. G., Yonge, O., & Wong, C. A. (2016). Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies, 61,* 142-164.

Kimball, B., & O'Neal, E. (2002). Health care's human crisis: *The American nursing shortage.* New Jersey: Robert Wood Johnson Foundation.

Laschinger, H. K. S., Grau, A. L., Finegan, J., & Wilk, P. (2012). Predictors of new graduate nurses' workplace well-being: Testing the job demands-resources model. *Health Care Management Review, 37*(2), 175-186.

Luthans, F., Avey, J. B., & Jensen, S. M. (2008). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management, 48*(5), 677-693. doi:10.1002/hrm.20294

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the humancompetitive edge.* Oxford: Oxford University Press.

Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist, 56*(3), 227–238.

Ministry of Public Health. (2015). *Geographic information system for health resources.* Retrieved from http://gishealth.moph.go.th/healthmap/gmap.php#result. (In Thai)

Ministry of Public Health, Department of Medical Services, Bureau of Nursing. (2008). *Nursing standards in hospitals.* Nonthaburi: Ministry of Public Health. (In Thai)

Ministry of Public Health, Office of the Permanent Secretary, Nursing Division. (2018). *Role of professional nurses.* Bangkok: Tawan Media. (In Thai)

Santawaja, C. (2007). *Basic concepts. Nursing theory and process.* Bangkok: Thana Press. (In Thai)

Wattanapha, P. (2013). *Situation of resignation from nursing profession: Crisis and remedies. Faculty of Medicine Siriraj Hospital Mahidol University.* Retrieved from https://www.nci.go.th/tons. (In Thai)

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). UWES-Utrecht Work Engagement Scale: Version 1. In *Preliminary Manual.* Netherlands: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.

Tomic, M., & Tomic, E. (2011). Existential fulfilment, workload and work engagement among nurses. *Journal of Research in Nursing, 16*(5), 468-479.