



Resilience and Work Engagement of Nurses in General Hospitals* ความเข้มแข็งทางจิตใจและความผูกพันในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป*

บงกชรัตน์	แก้วประดิษฐ์**	Bonggotrat	Kaewpradit**
เพชรสุนีย์	ทั้งเจริญกุล***	Petsunee	Thungjaroenkul***
อภिरดี	นันทศุภวัฒน์****	Apiradee	Nantsupawat****

Abstract

Resilience is important for nurses in addressing job-related stress and promoting work engagement. This study aimed to investigate the resilience and work engagement of nurses in general hospitals in the Northern region, as well as the relationship between resilience and work engagement. A sample of 381 nurses was randomly selected using multi-stage sampling. The research instrument included a demographic data form, the Work Engagement Scale, and the Resilience Scale (Thai version). The reliability coefficients were .94 and .88, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics and Spearman's rank correlation.

The results of the study revealed that nurses in general hospitals had a moderate level of resilience ($M = 2.93$, $SD = 0.48$). Nurses perceived overall score work engagement at a moderate level ($M = 3.97$, $SD = 0.98$). All subscales of work engagement were at moderate levels. The mean scores for the following subscales were 4.17 for absorption ($SD = 0.99$), 3.87 for dedication ($SD = 1.15$), and 3.86 for vigor ($SD = 1.07$). There was a moderate positive relationship between resilience and work engagement ($r_s = 0.521$, $p < 0.01$).

These results implied that resilience in nurses working in general hospitals has been insufficient which results in moderate engagement at work. However, resilience can be developed through support from peers and managers. Therefore, nursing managers need to realize the importance of resilience enhancement and investigate nurses' resilience regularly.

Keywords: Resilience; Work engagement; Nurses; General hospitals

* Master's thesis, Master of Nursing Science program in Nursing Administration, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

** Graduate student of Nursing Science program in Nursing Administration, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

*** Corresponding author, Associate Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University;
e-mail: petsunee@gmail.com

**** Associate Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University



บทคัดย่อ

ความเข้มแข็งทางจิตใจมีความสำคัญต่อพยาบาลในการเผชิญกับความเครียดในงานและส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในงาน การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเข้มแข็งทางจิตใจและความผูกพันในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ และความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งทางจิตใจและความผูกพันในงาน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย พยาบาลจำนวน 381 คน ที่คัดเลือกด้วยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความผูกพันในงาน และแบบสอบถามความเข้มแข็งทางจิตใจฉบับภาษาไทย แบบสอบถามความผูกพันในงานและแบบสอบถามความเข้มแข็งทางจิตใจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 และ .88 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติ Spearman's rank correlation

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป มีความเข้มแข็งทางจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.93$, $SD = 0.48$) มีคะแนนความผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.97$, $SD = 0.98$) และในแต่ละด้านของความผูกพันในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความรู้สึกรักงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ($SD = 0.99$) ด้านการอุทิศตนให้กับงานมีค่าเท่ากับ 3.87 ($SD = 1.15$) และด้านความกระตือรือร้นมีค่าเท่ากับ 3.86 ($SD = 1.07$) และความเข้มแข็งทางจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความผูกพันในงาน ($r_s = 0.521$, $p < 0.01$)

ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า พยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปมีความเข้มแข็งทางจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม ความเข้มแข็งทางจิตใจสามารถพัฒนาได้ด้วยการสนับสนุนจากเพื่อนและผู้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พยาบาลเกิดความเข้มแข็งทางจิตใจ และประเมินความเข้มแข็งทางจิตใจของพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ความเข้มแข็งทางจิตใจ ความผูกพันในงาน พยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

*** ผู้เขียนหลัก รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ e-mail: petsunee@gmail.com

**** รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ที่มีการระบาดของโรคโควิด-19 โรงพยาบาลทั่วไปต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับแผนการทำงานในเรื่องคนและวิธีการทำงานทุกวัน นอกจากนี้ยังต้องมีการจัดอัตรากำลังไปช่วยงานในโรงพยาบาลตติยภูมิที่รองรับผู้ป่วยโควิดที่อยู่ในภาวะวิกฤตและโรงพยาบาลสนาม (Lamphun Statistical Office, 2021) พยาบาลมีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้ป่วยที่ติดเชื้อโรคโควิดในโรงพยาบาลและโรงพยาบาลสนาม รวมทั้งต้องมีการหมุนเวียนการทำงานไปให้บริการป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายเชื้อในโรงพยาบาลและชุมชน (Dissara & Junwin, 2021) สถานการณ์เช่นนี้ทำให้พยาบาลจะต้องมีความกระตือรือร้น อุทิศตนให้กับงานที่ทำและมีความจดจ่อและเสียสละให้กับงานที่ทำอย่างเต็มความสามารถ จากการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีความผูกพันในงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ป่วยได้รับการบริการที่มีคุณภาพ (Davik et al., 2020) ไม่เกิดข้อผิดพลาดที่เป็นอันตรายแก่ผู้ป่วย ลดภาวะแทรกซ้อนที่ไม่พึงประสงค์ขณะเข้ารับการรักษา ทำให้ผู้ป่วยเกิดความพึงพอใจในการบริการ (Simone et al., 2018) แต่การทำงานในช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้เกิดความไม่แน่นอน พยาบาลเกิดความเครียดจากการทำงาน (Srijanpal et al., 2022) ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้พยาบาลสามารถปรับตัวและจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ คือ การมีความเข้มแข็งทางจิตใจ (Resilience) ที่มีผลให้พยาบาลเกิดความผูกพันในงานตามมา (Bakker & Demerouti, 2008) ด้วย

ความผูกพันในงาน (Work engagement) เป็นความรู้สึกเชิงบวกของคนทำงานที่มีต่อการปฏิบัติกิจกรรมในองค์กร โดยแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ คือ 1) ความกระตือรือร้น (Vigor) หมายถึง มีพลังในการทำงานสูง สร้างสรรค์ ไม่ท้อแท้และกล้าเผชิญกับอุปสรรคที่เกิดขึ้น 2) การอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) คือ มีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจ มีความทุ่มเทในการทำงานสูง เห็นว่างานมีความท้าทาย และ 3) ความรู้สึกทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption) คือ มีความพอใจและจดจ่อต่อการทำงาน และไม่ละทิ้งงานที่ทำอยู่ได้ (Schaufeli & Bakker, 2003) นอกจากนี้ ความผูกพันในงานยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้พยาบาลมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทุ่มเทศักยภาพอย่างเต็มที่ให้กับงานที่รับผิดชอบ (Davik et al., 2020) มีความรัก ผูกพันกับองค์กรและคงอยู่ในงาน (Simpson, 2009) จากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันในงานของพยาบาลในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด-19 พบว่า พยาบาลประเทศอังกฤษมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.46$, $SD = 1.11$) ซึ่งมีความแตกต่างจากการศึกษาระดับความผูกพันในงานของพยาบาลในประเทศสเปนที่อยู่ในระดับสูง ($M = 4.60$, $SD = 1.35$) สำหรับประเทศไทย มีหลายงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาล เช่น การศึกษาของ วิจารณ์ จิมพลี (Chimplee, 2020) พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ มีความผูกพันในงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($M = 3.80$, $SD = 0.49$) การศึกษาของ วรณช วงศ์เจริญ (Wongcharoen, 2018) พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง มีความผูกพันในงานอยู่ในระดับสูง ($M = 3.46$, $SD = 0.64$) และการศึกษาของ นุชจรี นักรไ (Nakrai, 2020) พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มีความผูกพันในงานอยู่ในระดับสูง ($M = 4.12$, $SD = 0.58$) โดยทุกงานวิจัยทำการเก็บข้อมูลในช่วงก่อนมีการระบาดของโรคโควิด-19 แต่ยังไม่พบการศึกษาความผูกพันในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปทั้งในช่วงก่อนและระหว่างที่มีการระบาดของโรคโควิด-19

ความเข้มแข็งทางจิตใจ เป็นคุณลักษณะของบุคคลในการจัดการกับอุปสรรคและความทุกข์ยากที่เกิดขึ้นกับตนเอง (Connor & Davidson, 2003) ซึ่งความเข้มแข็งทางจิตใจเกิดจากความสามารถของบุคคลในการปรับตัวและฟื้นกลับสู่ภาวะปกติ ภายหลังพบกับเหตุการณ์วิกฤตที่ยากลำบากในชีวิต เมื่อมีความเข้มแข็งทางจิตใจแล้ว ก็เปรียบเสมือนมีเกราะที่ช่วยป้องกันเมื่อต้องเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามา หากพยาบาลมีความเข้มแข็งทางจิตใจที่มากขึ้น จะช่วยให้พยาบาลสามารถผ่านพ้นวิกฤต สามารถจัดการกับปัญหาและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนส่งผลให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความผูกพันในงาน (Zhang et al., 2020)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ในประเทศไทยยังไม่พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับความเข้มแข็งทางจิตใจของพยาบาล และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเข้มแข็งทางจิตใจกับความผูกพันในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป ทั้งในช่วงก่อนและระหว่างที่มีการระบาดของโรคโควิด-19 ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิจัยเรื่องนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารทางการพยาบาลในการวางแผนทางส่งเสริมให้พยาบาลมีความผูกพันในงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเข้มแข็งทางจิตใจและความผูกพันในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งทางจิตใจและความผูกพันในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดความผูกพันในงานของ ซอฟเฟลลี และ เบกเกอร์ (Schaufeli & Bakker, 2003) ที่กล่าวว่า ความผูกพันในงานเป็นความรู้สึกทางบวกต่องานที่แสดงออกมาใน 3 ด้าน คือ ความกระตือรือร้น (Vigor) การอุทิศตนให้กับงาน (Dedication) และความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (Absorption) และแนวคิดความเข้มแข็งทางจิตใจของ คอนเนอร์ และ เดวิดสัน (Connor & Davidson, 2003) ที่กล่าวว่า ความเข้มแข็งทางจิตใจเป็นความสามารถของบุคคลในการปรับตัวที่จะให้ประสบความสำเร็จจากอุปสรรคและความทุกข์ยาก ซึ่งความเข้มแข็งทางจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน โดยในแบบจำลองความผูกพันในงานของ เบกเกอร์ และ เดอเมอร์ตูติ (Bakker & Demerouti, 2008) ระบุว่า ความเข้มแข็งทางจิตใจเป็นทรัพยากรบุคคลอย่างหนึ่งที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน โดยบุคคลที่มีความเข้มแข็งทางจิตใจจะสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ทำให้บุคคลสามารถควบคุมสถานการณ์แวดล้อม และนำไปสู่ความรู้สึกทางบวกต่องาน มีความกระตือรือร้น อุทิศตนให้กับงาน และรู้สึกที่งานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์ (descriptive correlational research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปในเขตภาคเหนือ เขตบริการสุขภาพที่ 1, 2, และ 3 จำนวน 3,752 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี ที่ให้บริการแก่ผู้ป่วยโดยตรงและไม่อยู่ในระหว่างลาศึกษา ลาป่วย ลาคลอด

คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973 as cited in Srisatidnarukul, 2007) ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 362 คน และเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 เพื่อป้องกันโอกาสที่ข้อมูลจะสูญหาย (Burns & Grove, 2009) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 399 คน แยกเป็นโรงพยาบาลลำพูน จำนวน 152 คน โรงพยาบาลสุโขทัย จำนวน 87 คน และโรงพยาบาลกำแพงเพชร จำนวน 160 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) โดยสุ่มโรงพยาบาลทั่วไปในเขตภาคเหนือมา 3 จากทั้งหมด 10 แห่ง จากนั้นมีการคำนวณจำนวนพยาบาลที่ต้องการในแต่ละงานการพยาบาลของทั้ง 3 โรงพยาบาลและสุ่มพยาบาลในแต่ละงานพยาบาลตามจำนวนที่กำหนดโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 7 ข้อคำถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันในงาน ซึ่งนำมาจากแบบสอบถามความผูกพันในงาน the Utrecht work engagement scale (UWES) ที่แปลเป็นภาษาไทยโดย หทัยกร กิตติมานนท์ (Kittimanont, 2014) มีทั้งหมด 9 ข้อคำถาม ประกอบด้วยความรู้สึกรักของพยาบาล 3 ด้าน ได้แก่ ความกระตือรือร้น การอุทิศตนให้กับงาน และความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีลักษณะคำตอบเป็นมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (likert scale) 7 ระดับ ตั้งแต่ 0-6 โดย 0 คือ ไม่เคยเลย ไปจนถึง 6 คือ เสมอ/ทุก ๆ วัน คะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม จะนำมาหาค่าเฉลี่ยความผูกพันในงาน โดยมีการแปลผลคะแนน ดังนี้

ความผูกพันในงาน	ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
ความกระตือรือร้น	< 2.00	2.01–3.25	3.26–4.80	4.81–5.65	≥ 5.66
การอุทิศตนให้กับงาน	< 1.33	1.34–2.90	2.91–4.70	4.71–5.69	≥ 5.70
ความรู้สึกรักว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	< 1.17	1.18–2.33	2.34–4.20	4.21–5.33	≥ 5.34
ภาพรวม	< 1.77	1.78–2.88	2.89–4.66	4.67–5.50	≥ 5.51

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความเข้มแข็งทางจิตใจของ คอนเนอร์ และ เดวิดสัน (Connor & Davidson, 2003) ฉบับภาษาไทย ประกอบด้วย 25 ข้อคำถาม วัดทั้งหมด 5 ด้าน คือ 1) ความสามารถเฉพาะบุคคล 2) การปรับตัว ความทนต่ออารมณ์ทางลบ 3) การยอมรับความเปลี่ยนแปลง 4) ความรู้สึกควบคุมเหตุการณ์ได้ และ 5) จิตวิญญาน มีลักษณะคำตอบเป็นมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (likert scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 0-4 โดย 0 คือ ไม่จริงเลย ไปจนถึง 4 คือ จริงตลอดเวลา คะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม จะนำมาหาค่าเฉลี่ยความเข้มแข็งทางจิตใจ คะแนนเฉลี่ย 0.00-0.99 หมายถึง ระดับต่ำ, 1.00-1.99 หมายถึง ระดับค่อนข้างต่ำ, 2.00-2.99 หมายถึง ระดับปานกลาง และ 3.00-4.00 หมายถึง ระดับสูง

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยวิเคราะห์หาค่า Cronbach's alpha coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันในงาน และแบบสอบถามความเข้มแข็งทางจิตใจ เท่ากับ .94 และ .88 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เอกสารรับรองโครงการวิจัยเลขที่ 089/2565 และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย โรงพยาบาลลำพูน โรงพยาบาลสุโขทัย และโรงพยาบาลกำแพงเพชร ผู้วิจัยได้ชี้แจงข้อมูลและขอคำยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนทำการเก็บข้อมูล โดยให้กลุ่มตัวอย่างลงชื่อแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยในแบบฟอร์มพิทักษ์สิทธิ กลุ่มตัวอย่างสามารถออกจากกรวิจัยได้ตลอดเวลา ข้อมูลจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและจะถูกทำลายเมื่อการวิจัยเสร็จสิ้นแล้ว 1 ปี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อผู้ประสานงานการเก็บข้อมูลในโรงพยาบาลลำพูน โรงพยาบาลสุโขทัย และโรงพยาบาลกำแพงเพชร โดยโรงพยาบาลลำพูนผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากนั้น ผู้วิจัยได้ชี้แจงผู้ประสานงานเกี่ยวกับคุณสมบัติและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง วิธีการแจกแบบสอบถาม การรวบรวมแบบสอบถาม และวิธีการส่งแบบสอบถาม



กลับ ซึ่งกำหนดเวลาทำแบบสอบถาม 2 สัปดาห์และส่งคืนให้ผู้ประสานงานโดยใส่ซองปิดผนึก ผู้ประสานงานรวบรวมแบบสอบถามและส่งให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และครบถ้วนของข้อมูล พบว่าแบบสอบถามได้รับคืนมาทั้งหมด 390 ฉบับ (ร้อยละ 97.74) มีความสมบูรณ์ จำนวน 381 ฉบับ (ร้อยละ 97.70)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยหาค่า Spearman's rank correlation เนื่องจากข้อมูลมีการแจกแจงแบบโค้งไม่ปกติ

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 38.18 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.90 รองลงมาคือ กลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.30 กลุ่มอายุ 31-50 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า หรือเท่ากับ 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.50 และ 12.30 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 95.00 และศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 5.00 ส่วนสถานภาพสมรส พบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 47.20 รองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 44.40 และสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 8.40 ในด้านการมีบุตร พบว่ากลุ่มที่ไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 53.00 กลุ่มที่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 47.00 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในอาชีพพยาบาลมากกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.40 รองลงมาคือ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.50 และ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.10

ผลการศึกษาพบว่า ความเข้มแข็งทางจิตใจของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 1 และความผูกพันในงานของกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 2 และพบว่า ความเข้มแข็งทางจิตใจและความผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r_s = 0.521$, $p = .001$)

ตารางที่ 1 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความเข้มแข็งทางจิตใจ (n = 381)

ตัวแปร	Min	Max	M	SD	ระดับ
ความเข้มแข็งทางจิตใจ	0.92	4.00	2.93	0.48	ปานกลาง

ตารางที่ 2 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความผูกพันในงานแต่ละด้าน และโดยรวม (n = 381)

ความผูกพันในงาน	Min	Max	M	SD	ระดับ
ความกระตือรือร้น	0.33	6.00	3.86	1.07	ปานกลาง
การอุทิศตนให้กับงาน	0.33	6.00	3.87	1.15	ปานกลาง
ความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	0.67	6.00	4.17	0.99	ปานกลาง
ภาพรวม	0.56	6.00	3.97	0.98	ปานกลาง

ตารางที่ 3 แสดงค่า Spearman's rank correlation ของความเข้มแข็งทางจิตใจและความผูกพันในงาน (n = 381)

ตัวแปร	ความผูกพันในงาน	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_s)	P-value
ความเข้มแข็งทางจิตใจ	0.521	0.001

การอภิปรายผล

1. ความเข้มแข็งทางจิตใจของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความเข้มแข็งทางจิตใจตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.93$, $SD = 0.48$) (ตารางที่ 1) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลมีความสามารถในการปรับตัวที่ประสบความสำเร็จจากอุปสรรคและความทุกข์ยากอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 61.40) เป็นผู้ที่มิประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 11 ปี อายุงานที่เพิ่มมากขึ้นจะส่งผลทำให้พยาบาลมีทักษะและการพัฒนาตนเองในเรื่องการรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี มีความเข้มแข็งทางจิตใจสูง ทำให้สามารถรับมือและจัดการกับความเครียดได้ เสมือนมีภูมิคุ้มกันภายในตัวเอง ทำให้สามารถปรับตัวในการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ และสามารถจัดการกับสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยได้ดีกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานที่น้อยกว่า ซึ่งในขณะที่มีการเก็บข้อมูลเป็นช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด-19 จะเห็นได้ว่าอุปกรณ์ป้องกันโรครามีไม่เพียงพอ ทำให้พยาบาลจะต้องเรียนรู้การใช้ทรัพยากรที่มี หรือนำทรัพยากรเดิมมาหาวิธีการปรับใช้เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะของการปรับตัวที่ดี จะต้องอาศัยประสบการณ์เข้ามาช่วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อาฟซารี และคณะ (Afshari et al., 2021) ที่พบว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานที่มาก จะมีทักษะในการรับมือและจัดการกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ดีกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์น้อย

อย่างไรก็ตาม ด้วยสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ที่ผ่านมา ทำให้พยาบาลมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่จำนวนพยาบาลที่มีอยู่ยังคงเดิม ส่งผลให้พยาบาลที่เหลือน้อยต้องทำงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งพยาบาลยังต้องเรียนรู้และปรับตัวกับการดูแลรักษาผู้ป่วยโรคอุบัติใหม่และเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สถานการณ์เหล่านี้ส่งผลทำให้พยาบาลเกิดความเครียดและวิตกกังวล ซึ่งความเครียดและความวิตกกังวลที่เกิดขึ้น บั่นทอนความรู้สึกเชิงบวกที่ดีต่องาน ขาดความมั่นใจในการทำงาน ทำให้พยาบาลมีความเข้มแข็งทางจิตใจลดลง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฮอสกอร์ และ ยามาเน (Hosgor & Yaman, 2021) ที่พบว่า ความเครียดในการดูแลผู้ป่วยในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้พยาบาลเกิดการเรียนรู้ที่จะเผชิญปัญหา แต่มีความเข้มแข็งทางจิตใจลดลง จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่ายังมีทั้งปัจจัยบวกและลบที่มีผลต่อความเข้มแข็งทางจิตใจของพยาบาล จึงทำให้ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลมีความเข้มแข็งทางจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความผูกพันในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความผูกพันในงานตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.97$, $SD = 0.98$) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลเหล่านี้มีความรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการทำงาน เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนให้กับงานและความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีอายุเฉลี่ย 38.18 ปี ($SD = 9.88$) และพยาบาลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 61.40) มีประสบการณ์การทำงานที่มากกว่า 11 ปีขึ้นไป รวมทั้งเป็นพยาบาลในระดับชำนาญการถึงร้อยละ 59.80 พยาบาลในกลุ่มนี้เป็นพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์การทำงานสูง ได้รับมอบหมายในการทำหน้าที่เพิ่มมากขึ้น สามารถวางแผน จัดการเมื่อต้องเจอกับปัญหาหรืออุปสรรค จึงทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การพยาบาลนั้นมีคุณภาพ ผู้รับบริการพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้พยาบาลมีทัศนคติในเชิงบวกต่องาน จึงแสดงพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น เสียสละอุทิศตน ใส่ใจในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

อย่างไรก็ตาม ด้วยสถานการณ์ปัจจุบันที่พบว่าโรงพยาบาลทั่วไปมีอัตรากำลังคนทางการพยาบาลไม่เพียงพอ และผู้รับบริการที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้พยาบาลเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน อันมีผลให้พยาบาลขาดความกระตือรือร้นและสนใจในงานลดลง ส่งผลให้ความผูกพันในงานลดลงด้วย สอดคล้อง

กับผลการศึกษาของ นิศากร กะการดี และคณะ (Kakandee et al., 2020) ที่พบว่าอัตรากำลังใจพยาบาลที่ไม่เพียงพอ ส่งผลทำให้พยาบาลมีความเหนื่อยล้าและไม่อยากทำงาน ความผูกพันในงานลดลง จากข้อมูลดังกล่าวจึงทำให้พยาบาลมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการศึกษาในแต่ละด้านของความผูกพันในงาน อภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านความกระตือรือร้น

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีความผูกพันในงานในด้านความกระตือรือร้นอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.86$, $SD = 1.07$) แสดงว่าพยาบาลมีพลังในการทำงาน กล้าเผชิญกับความยากลำบากและมีความเข้มแข็งทางจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป ต้องใช้การทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานสำเร็จ เช่น โรงพยาบาลลำพูนที่พยาบาลจะร่วมกับสหวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพบริการรักษาพยาบาลให้ได้มาตรฐานวิชาชีพ (Lamphun Hospital, 2021) การได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากทีม บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อในการทำงานจึงส่งผลให้พยาบาลมีความมั่นใจ และเกิดแรงจูงใจที่จะทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย แจ่มสุทธีรวัฒน์ และ ยุพิน อังสุโรจน์ (Jangsuthivarawat & Aungsuroch, 2008) ที่พบว่าหากพยาบาลปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดี มีการทำงานเป็นทีม และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จะทำให้พยาบาลเกิดแรงจูงใจที่จะทำงาน ทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว มั่นใจในการทำงานและเกิดความผูกพันในงานได้

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันแนวโน้มผู้รับบริการที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และอัตรากำลังใจไม่เพียงพอของพยาบาล ทำให้พยาบาลที่เหลืออยู่มีภาระงานที่เพิ่มขึ้น ด้วยภาระงานที่มากเกินไป ก็จะทำให้พยาบาลขาดความกระตือรือร้นในการทำงานได้ ไม่กระปรี้กระเปร่า รู้สึกอ่อนล้า ไม่อยากตื่นมาทำงานในตอนเช้าในแต่ละวัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จาง และคณะ (Zhang et al., 2021) ที่พบว่าในช่วงที่มีการระบาดของโควิด-19 พยาบาลมีภาระงานเพิ่มขึ้นอย่างมากซึ่งส่งผลให้มีความผูกพันในงานลดลง จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นปัจจัยเชิงบวกและลบที่มีผลต่อความกระตือรือร้นของพยาบาลจึงทำให้ในการศึกษานี้พบว่า พยาบาลมีความผูกพันในงานในด้านความกระตือรือร้นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการอุทิศตนให้กับงาน

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีความผูกพันในงานด้านการอุทิศตนให้กับงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.87$, $SD = 1.15$) แสดงว่าพยาบาลให้ความสำคัญกับงาน มีความทุ่มเทในการทำงานและเห็นว่าการงานมีความท้าทายอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากอาชีพพยาบาลต้องทำงานกับชีวิตคน เป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรอบคอบระมัดระวัง จะเกิดความผิดพลาดไม่ได้เลย รับผิดชอบสูงในการทำงาน ยิ่งในสถานการณ์ที่มีการระบาดของโควิด-19 ซึ่งถือเป็นโรคอุบัติใหม่ที่ยังไม่เคยมีมาก่อน พยาบาลต้องรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น นอกจากจะต้องดูแลผู้ป่วยปกติแล้ว ต้องดูแลผู้ป่วยที่มีการติดเชื้อเพิ่มขึ้นด้วย (Committee on Public Health, 2022) จากสถานการณ์นี้ จะเห็นได้ว่า บทบาทการทำงานของพยาบาลมีความสำคัญและถือเป็นความท้าทายที่ต้องเผชิญ พยาบาลจะต้องทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้งานนั้นได้คุณภาพและสำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้ นอกจากนี้ พยาบาลยังต้องคอยจัดการกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การพยาบาลนั้นลุล่วงไปด้วยดี เช่น การจัดการกับอุปกรณ์การป้องกันการติดเชื้อที่ไม่เพียงพอ การจัดการเตียง การจัดอัตรากำลังใจ ความเสี่ยงในการติดเชื้อ ซึ่งถือเป็นความท้าทายอย่างมากในการทำงาน ดังนั้น พยาบาลต้องอาศัยความใส่ใจ ความทุ่มเท ไม่ใช่เพียงแค่ทางกาย แต่ต้องมีความทุ่มเททั้งแรงใจ และสติปัญญาด้วย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุบลรัตน์ ศักดิ์ทอง และ กัญญดา ประจุศิลป (Sakthong & Prachusilpa, 2022) ที่พบว่า หากพยาบาลใส่ใจทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น จะส่งผลทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงาน ภาคภูมิใจในงาน มีแรงจูงใจที่จะทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันในงาน

อย่างไรก็ตาม จากปัญหาค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับภาระงาน หรือการที่รับค่าตอบแทนพิเศษในช่วงโควิด-19 ล่าช้า ส่งผลทำให้พยาบาลไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงานได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนพร พงษ์บุญชู (Pongboonchoo, 2016) ที่พบว่า หากบุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว แต่ไม่ได้รับรางวัลตามที่คาดหวังไว้ จะทำให้รู้สึกว่าคุณค่าในตัวเองลดลง ไม่ภูมิใจกับงานที่ทำ ไม่มีแรงบันดาลใจในการทำงานหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่ามีทั้งปัจจัยบวกและลบที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในงานของพยาบาลและส่งผลให้พยาบาลรับรู้ว่ามีความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความรู้สึกรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีความผูกพันในงานด้านความรู้สึกรู้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 4.17$, $SD = 0.99$) แสดงว่าพยาบาลมีความพอใจและจดจ่อต่อการทำงานอยู่ในระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้อาจมาจากการประกอบวิชาชีพการพยาบาลได้รับการปลูกฝังตั้งแต่เรียนในสถาบันการศึกษาให้มีความอดทน เสียสละ และมุ่งมั่นที่จะทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (Thailand Nursing and Midwifery Council, 2018) พยาบาลจึงต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งจะพบเจอกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

อย่างไรก็ตาม ในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ที่ผ่านมา พยาบาลอาจต้องมีการโยกย้ายไปช่วยหน่วยงานอื่น หรือ อาจจะต้องเปลี่ยนสถานที่ในการทำงาน มีความไม่แน่นอนของเหตุการณ์และต้องแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างรวดเร็ว จึงทำให้พยาบาลต้องเผชิญกับความเครียดและความกดดันในการทำงานอย่างมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปันณทัต ต้นธนปัญญากร และคณะ (Tanthanapanyakorn et al., 2022) ที่พบว่าในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด-19 บุคลากรทางการแพทย์ รวมทั้งพยาบาลมีความเครียดอยู่ในระดับสูง โดยความเครียดนั้นอาจเกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ เช่น ความรู้ในการดูแลผู้ป่วย ความเสี่ยงต่อการติดเชื้อ การไม่ได้พบปะกับคนในครอบครัว ข้อจำกัดด้านเวชภัณฑ์ในการป้องกันโรค จากเหตุผลดังกล่าวนี้จึงทำให้พยาบาลมีความพอใจและจดจ่อต่อการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งทางจิตใจและความผูกพันในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป

ผลการศึกษาพบว่า ความเข้มแข็งทางจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันในงาน ($r_s = 0.521$, $p < .01$) ซึ่งผลการศึกษาที่สอดคล้องกับการศึกษาของ โค และ เซน (Cao & Chen, 2019) หลิว และคณะ (Lyu et al., 2020) วิลอน (Veron, 2020) คลาร์ก และคณะ (Clark et al., 2021) ที่พบว่า ความเข้มแข็งทางจิตใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน อธิบายผลการศึกษานี้ได้ตามแบบจำลองความผูกพันในงานของ เบกเกอร์ และ เดอเมอร์ตูติ (Bakker & Demerouti, 2008) ที่พบว่า ความเข้มแข็งทางจิตใจถือเป็นทรัพยากรส่วนบุคคลอย่างหนึ่ง ซึ่งหากบุคคลใดมีความความเข้มแข็งทางจิตใจจะทำให้บุคคลนั้นสามารถปรับตัวและรับมือกับอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้ ทำให้บุคคลสามารถจัดการสถานการณ์แวดล้อมที่ไม่พึงประสงค์ ส่งผลให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน มีทักษะและพัฒนาการทำงาน นำไปสู่ความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน จนส่งผลทำให้บุคคลนั้นมีความผูกพันในงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องาน กระตือรือร้น ขยันขันแข็งในการทำงาน รู้สึกว่ามีความสุขกับงานที่ทำ

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้พบว่า สองตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า มีปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลนอกเหนือจากความเข้มแข็งทางจิตใจ โดยเฉพาะปัจจัยภายนอก เช่น การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน ดังงานวิจัยของ นาซอร์ดิน และคณะ (Nasurdin et al., 2018) ที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือจากหัวหน้างานมีผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาล หรือสถานการณ์ที่มีการระบาดของโควิด-19 ซึ่งควรมีการศึกษาต่อไป



ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีความเข้มแข็งทางจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลของโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ ควรมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้พยาบาลพัฒนาทักษะในด้านความเข้มแข็งทางจิตใจเพิ่มมากขึ้น เช่น จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดการปัญหาของพยาบาลรุ่นพี่ การจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดการและการควบคุมอารมณ์ตนเอง เทคนิคการแก้ปัญหาเชิงระบบ
2. ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีความผูกพันในงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลของโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ ควรดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลเกิดความผูกพันในงานเพิ่มมากขึ้น เช่น จัดภาระงานให้เหมาะสม จัดสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เอื้อต่อการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมที่ดี ให้อิสระแก่พยาบาลในการตัดสินใจทำงานที่รับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้จะทำให้พยาบาลเกิดความกระตือรือร้น อุทิศตนให้กับงานและรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความเข้มแข็งทางจิตใจและความผูกพันในงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลขนาดอื่นทั้งในโรงพยาบาลสังกัดภาครัฐและภาคเอกชน ครอบคลุมทั่วประเทศ
2. ควรศึกษาปัจจัยทำนายความผูกพันในงานของพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ
3. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน เช่น การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในช่วงที่มีสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 เป็นต้น

References

- Afshari, D., Nourollahi-darabad, M., & Chinisaz, N. (2021). Psychosocial factors associated with resilience among Iranian nurses during COVID-19 outbreak. *Psychosocial Factors and Resilience Among Nurses*, 9, 1-7. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.714971>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Burns, N., & Grove, S. (2009) *The practice of nursing research: Appraisal, synthesis and generation of evidence* (6th ed.). Saunders Elsevier.
- Cao, X., & Chen, L. (2019). Relationships among social support, empathy, resilience and work engagement in haemodialysis nurses. *International Nursing Review*, 66, 366–373.
- Chimplee, W. (2020). Head nurses' servant leadership and registered nurses' work engagement, Regional Hospital, Northern Region. *Nursing Journal*, 47(1), 361-373. (in Thai)
- Clark, P., Crawford, T. N., Brandonn Hulse, B., & Polivka, B. J. (2021). Resilience, moral distress, and workplace engagement in emergency department nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 43(5), 442–451. <https://doi.org/10.1177/0193945920956970>
- Committee on Public Health. (2022). *Workload and efficiency of the nursing profession under the situation of the outbreak of COVID-19*. <https://pis.parliament.go.th/PARFileDownloadProxy/download?> (in Thai)
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>



- Davik, F. I., Widyacahya, F., Laksana, M. A. C., Damayanti, N. A., Suminar, D. R., & Wulandari, R. D. (2020). The effect of proactive personality, professionalism, and work engagement on performance among village midwives in neonatal complication management using the integrated management of childhood illness. *Indian Journal of Forensic Medicine and Toxicology*, 14(4), 965-971. <https://doi.org/10.37506/ijfmt.v14i4.11621>
- Dissara, W., & Junwin, B. (2021). Nurses with prevention management and controlling the Covid-19 outbreak in the community. *Journal of MCU Nakhondhat*, 8(12), 89-104. (in Thai)
- Hosgor, H., & Yaman, M. (2021). Investigation of the relationship between psychological resilience and job performance in Turkish nurses during the covid-19 pandemic in terms of descriptive characteristics. *Journal of Nursing Management*, 30(1), 44-52. <https://doi.org/10.1111/jonm.13477>
- Jangsuthivarawat, S., & Aungsuroch, Y. (2008). Working environment, assertive behavior and teamwork of staff nurses in general hospitals in the central region. *Thai Journal of Nursing Council*, 23(1), 87-99. (in Thai)
- Kakandee, N., Cheevakasemsook, A., & Iwichitkhun, D. (2020). Job burnout of generation y professional nurses at a government hospital. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 21(1), 293-301. (in Thai)
- Kittimanont, H. (2014). *A causal model of health professional personnel performances in the University Hospitals in Thailand* [Unpublished doctoral dissertation]. Cristian University. (in Thai)
- Lamphun Hospital. (2021). *Annual report 2021*. <https://www.lpnh.go.th/files/report/annualreport.pdf> (in Thai)
- Lamphun Statistical Office. (2021). *Analysis of the situation of the epidemic of COVID-19, Lamphun Province*. <http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/9419/north/lamphun.pdf> (in Thai)
- Lyu, H., Yao, M., Zhang, D., & Liu, X. (2020). The relationship among organizational identity, psychological resilience and work engagement of the first-line nurses in the prevention and control of COVID-19 based on Structural Equation Model. *Risk Management and Healthcare Policy*, 13(1), 2379-2386. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S254928>
- Nakrai, N. (2020). *Relationships between nurses' work characteristic, work environment, work engagement and quality of care, university hospitals* [Unpublished master's thesis]. Chulalongkorn University. (in Thai)
- Nasurdin, A. M., Ling, T. C., & Khan, S. N. (2018). Linking social support, work engagement and job performance in nursing. *International Journal of Business and Society*, 19(2), 363-386.
- Pongboonchoo, T. (2016). *The moderating effects of leadership on the relationships between work stress, job burnout and deviant workplace behavior* [Unpublished master's thesis]. Thammasat University.



- Sakthong, U., & Prachusilpa, G. (2022). A study of spirituality at work of professional nurses. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 23(1), 520-527. (in Thai)
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale (UWES) preliminary manual*. Utrecht University, Occupational Health Psychology Unit.
- Simone, S. D., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39, 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>
- Simpson, M. R. (2009). Predictors of work engagement among medical-surgical registered nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 31(1), 44-65. <https://doi.org/10.1177/0193945908319993>
- Srijanpal, W., Thatan, S., Sajai, K., & Pinsakul, C. (2022). Nurse's lived experiences in caring for COVID-19 patients. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 23(1), 111-120. (in Thai)
- Srisatidnarakul, B. (2007). *The methodology in nursing research*. Faculty of Nursing, Chulalongkorn University. (in Thai)
- Tanthanapanyakorn, P., Wongpituk, K., Ma-Oon, K., Ravinit, P., & Pongkan, A. (2022). Prevalence and factors related to stress of healthcare providers during Covid-19 pandemic situation of a hospital under the Department of Medical Services, Ministry of Public Health. *VRU Research and Development Journal Science and Technology*, 17(1), 111-125.
- Thailand Nursing and Midwifery Council. (2018). *Nursing council policy on nursing team manpower*. [https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/003\(1\).pdf](https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/003(1).pdf) (in Thai)
- Veron, D. L. (2020). *An investigation of nurse leader perceived stress, resilience, work engagement, and burnout a cross-sectional descriptive study* [Unpublished doctoral dissertation]. Adelphi University, College of Nursing and Public Health.
- Wongcharoen, W. (2018). Relationships between personal factors, transformational and transactional leaderships of head nurses, and work engagement of professional nurses in community hospitals. *The Journal of Faculty of Nursing Burapha University*, 26(3), 23-31. (in Thai)
- Zhang, H., Zhao, Y., Zou, P., Liu, Y., Lin, S., Ye, Z., Tang, L., Shao, J., & Chen, D. (2020). The relationship between autonomy, optimism, work engagement and organizational citizenship behaviour among nurses fighting COVID-19 in Wuhan: A serial multiple mediation. *BMJ Open*, 10(9), Article e039711. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-039711>
- Zhang, M., Zhang, P., Liu, Y., Wang, H., Hu, K., & Du, M. (2021). Influence of perceived stress and workload on work engagement in front-line nurses during COVID-19 pandemic. *Journal of Clinical Nursing*, 30(11-12), 1584-1595. <https://doi.org/10.1111/jocn.15707>