ความเข้มแข็งทางจิตใจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในพยาบาลใหม่ โรงพยาบาลตติยภูมิ สาธารณรัฐประชาชนจีน

Resilience and Organizational Citizenship Behaviors of New Nurses in Tertiary Hospitals, The People's Republic of China

โบ ไอ* เพชรสุนีย์ ทั้งเจริญกุล อภิรดี นันท์ศุภวัฒน์*****

Bo Ai*, Petsunee Thungjaroenkul, Apiradee Nantsupawat*****

บทคัดย่อ

การเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจช่วยให้พยาบาลเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การศึกษาเชิงพรรณนาแบบสหสัมพันธ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเข้มแข็งและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในพยาบาลใหม่ สาธารณรัฐประชาชนจีน รวมทั้งหาความสัมพันธ์ของทั้งสองกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพยาบาลใหม่จำนวน 162 คน ที่ทำงานในโรงพยาบาลตติยภูมิสองแห่งในเขตปกครองตนเองสิบสองปันนา สาธารณรัฐประชาชนจีน และสุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย แบบวัดความเข้มแข็งภายในฉบับภาษาจีนที่พัฒนาโดยยางและคณะ (2015) และแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประเทศไต้หวัน ที่พัฒนาโดยฟาร์และคณะ (1997) ซึ่งแบบวัดความเข้มแข็งภายในมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์คเท่ากับ .86 และแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรประเทศไต้หวันโดยรวมทั้งฉบับมีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์คเท่ากับ 0.88 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน

Received: September 10, 2020 Revised: November 6, 2020 Accepted: December 5, 2020

* นักศึกษาปริญญาโท, คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ E-mail: aibaron923@gmail.com

* Master student, Faculty of Nursing, Chiang Mai University, Chiang Mai, Thailand

** Corresponding Author, รองศาสตราจารย์ ดร., คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ E-mail: petsunee@gmail.com

** Corresponding Author, Associate Professor Dr., Faculty of Nursing, Chiang Mai University, Chiang Mai, Thailand. E-mail: petsunee@gmail.com

*** รองศาสตราจารย์ ดร., คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ E-mail: piradee.n@cmu.ac.th

*** Associate Professor Dr., Faculty of Nursing, Chiang Mai University, Chiang Mai, Thailand.

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลใหม่มีความเข้มแข็งภายในอยู่ในระดับปานกลาง (M = 135.14, SD = 19.47) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง (M = 6.33, SD = 0.46) ความเข้มแข็งภายในมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r_s = .521, p-value = .001)

ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าความสำคัญของความเข้มแข็งภายในที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและชี้ให้เห็นความจำเป็นที่ผู้บริหารการพยาบาลจะต้องหาวิธีในการเพิ่มพฤติกรรมความเข้มแข็งภายในของพยาบาลใหม่ โดยอาจใช้การฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งภายในของพยาบาลใหม่ การมีตัวแบบความเข้มแข็งภายในและการจัดให้มีระบบสนับสนุนพยาบาลใหม่

คำสำคัญ: ความเข้มแข็งภายใน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พยาบาลใหม่ โรงพยาบาลตติยภูมิ

Abstract

Strengthening resilience helps nurses to engage in positive organizational citizenship behavior. This descriptive correlational study aimed to explore levels of resilience and organizational citizenship behavior (OCB) among new nurses in the People's Republic of China (PRC). The sample included 162 new nurses working in two tertiary hospitals in Xishuangbanna Dai Autonomous Prefecture, the PRC. The subjects were randomly selected by a stratified random sampling method. Research instruments consisted of the Chinese version of the Resilience Scale (RS-CN) developed by Yang et al (2015), and the Taiwan Organizational Citizenship Behavior Scale (TOCB) developed by Farh et al (1997). The Cronbach's alpha coefficient of RS-CN was .86, while that of TOCB was .88. Descriptive statistics and Spearman rank correlation coefficient were used in data analyses.

The results illustrate that the new nurses had a moderate level of resilience (M = 135.14, SD = 19.47) and a high level of OCB (M = 6.33, SD = 0.46). Resilience was significantly correlated with OCB (r_s = .521, p-value = .001).

The results of this study highlight the importance of resilience on OCB and indicate a need for nursing administrators to find ways to increase resilience behavior of new nurses. Building resilience of new nurses by training, role models of resilience, and by providing support systems should be an important focus for nursing administrators.

Keywords: resilience, organizational citizenship behavior, new nurses, tertiary hospital

ความเป็นมาของปัญหา

ปัจจุบันมีการลาออกของพยาบาลอย่างต่อเนื่องทำให้การธำรงพยาบาลโดยเฉพาะพยาบาลใหม่กลายเป็นประเด็นสำคัญทางการบริหารที่ทุกประเทศให้ความสำคัญ จากการสำรวจในประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า ร้อยละ 13 ของพยาบาลใหม่ลาออกจากงานในปีแรกหลังเลิกงาน[1] และร้อยละ 57 ของพยาบาลใหม่ของแคนาดาออกจากงานภายในสองปีของการจ้างงาน[2] เหตุผลหนึ่งที่ทำให้พยาบาลใหม่ลาออกเกิดขึ้นจากการขาดประสบการณ์ในการทำงานเชิงวิชาชีพและขาดประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับแพทย์และบุคลากรโรงพยาบาลอื่น ๆ มีผลทำให้พยาบาลใหม่เกิดความเครียด วิตกกังวลและอาจลาออกจากงานได้[3] ดังนั้น การทำให้พยาบาลใหม่รับรู้ว่าพวกเขามีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจะทำให้คงอยู่ในงานและตอบแทนด้วยการทุ่มเทปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือที่เรียกพฤติกรรมดังกล่าวว่า " พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational citizenship behavior)"

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นหนึ่งในพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสมัครใจของคนทำงานที่จะทำงานนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย[4] พยาบาลในสาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะแสดงออกมาให้เห็นใน 5 ลักษณะ คือ 1) การให้ความช่วยเหลือคนทำงาน (altruism toward colleague) 2) ความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) 3) การมีส่วนร่วมในโรงพยาบาล (identification with hospital) 4) การรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น (interpersonal harmony) และ 5) การปกป้องทรัพยากรขององค์กร (protecting company resources)[5] การที่พยาบาลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะส่งผลทางตรงต่อการสร้างผลิตภาพและการสร้างผลงานให้เกิดขึ้นในองค์การ เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ทุ่มเทและเต็มใจร่วมมือกันในการทำงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ[6] จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาล โดยในประเทศจีนมีการศึกษาพบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลประจำมณฑลยูนนาน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง (M = 5.30, SD = 0.72)[7] และในประเทศไต้หวันพบว่า พยาบาลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง (M = 4.58, SD = 0.57)[8] จะเห็นได้ว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในพยาบาลแต่ละประเทศมีความแตกต่างกัน และในงานวิจัยที่ผ่านมาทำการศึกษากับพยาบาลทั้งหมดในโรงพยาบาลยังไม่ได้มีการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลใหม่ ซึ่งกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลเป็นเวลานาน

การที่พยาบาลใหม่จะเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ส่วนหนึ่งเกิดจากการมีความเข้มแข็งทางจิตใจ (resilience) โดยความเข้มแข็งทางจิตใจ คือความสามารถของบุคคลในการเผชิญและตอบสนองเชิงบวกกับเหตุการณ์ที่กระทบกระเทือนจิตใจ[9] ซึ่งพยาบาลจีนที่มีความเข้มแข็งทางจิตใจจะมีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ การให้ความหมาย (meaningfulness) การพึ่งพาตนเอง (self-reliance) ความใจเย็น (equanimity)

และความเพียรพยายาม (ceaseless self-improvement)[10] ดังนั้นคนทำงานที่มีความเข้มแข็งทางจิตใจจะสามารถรับมือกับสถานการณ์การทำงานและสภาพแวดล้อมที่รู้ว่ายากลำบากได้ รวมทั้งสามารถปรับตัวกลับคืนสู่ภาวะปกติและมีความพร้อมในการทำงานต่าง ๆ ได้[6] จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งทางจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพบว่า ยังมีความแตกต่างในผลการศึกษา โดยในการศึกษาของพอลและคณะ[11] ที่ทำการศึกษากับคนทำงานและพบว่าความเข้มแข็งทางจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในขณะที่การศึกษาของแฮดมิและคณะ[12] ที่ศึกษากับคนทำงานในกระทรวงการกีฬาพบว่าความเข้มแข็งทางจิตใจไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และยังไม่พบว่ามีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งทางจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลมาก่อน ดังนั้นจึงยังไม่สามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งทางจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยเฉพาะในกลุ่มพยาบาลใหม่ได้อย่างชัดเจน

ในสาธารณรัฐประชาชนจีน โรงพยาบาลตติยภูมิจะมีการรับพยาบาลใหม่เป็นประจำทุกปี และเรียกพยาบาลที่ทำงานใน 3 ปีแรกว่าเป็นพยาบาลใหม่ เพราะถ้าผ่านการประเมินการทำงานไปแล้วจึงจะมีการปรับระดับให้เป็นพยาบาลประจำในโรงพยาบาล โดยใน 1-3 ปีแรกจะมีพยาบาลพี่เลี้ยงคอยสอนและให้คำแนะนำในการทำงาน[13] อย่างไรก็ตามสาธารณรัฐประชาชนจีนมีประชากรจำนวนมาก โรงพยาบาลตติยภูมิในแต่ละมณฑลจึงมีผู้ที่เข้ารับบริการอย่างหนาแน่นภายใต้ข้อจำกัดที่มีจำนวนบุคลากรพยาบาลไม่เพียงพอ ประกอบกับพยาบาลใหม่ต้องมีการปรับตัวในการเรียนรู้งานในบทบาทใหม่จึงเกิดภาวะกดดันในการทำงาน[14] พยาบาลที่มีความเข้มแข็งทางจิตใจสูงจะสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความกดดันได้อย่างเหมาะสมและมองเห็นการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตน ในทางตรงข้ามคนที่มีความเข้มแข็งทางจิตใจน้อยจะไม่สามารถใช้พลังใจในการต่อสู้ให้ตนเองผ่านพ้นจากภาวะกดดันนั้น ทำให้เกิดความรู้สึกเครียด เบื่อหน่ายในการทำงานและมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงาน[15] ซึ่งในประเทศไต้หวัน พบว่าร้อยละ 28 ของพยาบาลใหม่มีการลาออกจากงานภายในหนึ่งปีของการจ้างงาน[16] ดังนั้นการศึกษาวิจัยเพื่อให้ทราบว่าพยาบาลใหม่ในสาธารณรัฐประชาชนจีนมีความเข้มแข็งทางจิตใจและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับใด รวมทั้งได้ข้อมูลความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสอง ย่อมจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารทางการพยาบาลในการวางแนวทางให้ความช่วยเหลือแก่พยาบาลใหม่ได้อย่างเหมาะสม อันจะทำให้พยาบาลใหม่สามารถปรับตัวเข้าสู่บทบาทใหม่และสามารถสร้างผลงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ป่วยและโรงพยาบาลต่อไป

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของฟาร์และคณะ[5] ที่ระบุว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะแสดงออกมาให้เห็นใน 5 ลักษณะ คือ 1) การให้ความช่วยเหลือคนทำงาน 2) ความสำนึกในหน้าที่ 3) การมีส่วนร่วมในโรงพยาบาล 4) การรักษา

สัมพันธภาพกับผู้อื่น และ 5) การปกป้องทรัพยากรขององค์กร พฤติกรรมดังกล่าวเป็นสิ่งที่โรงพยาบาลไม่ได้กำหนดให้พยาบาลใหม่ต้องทำและไม่มีความเกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งพยาบาลใหม่จะเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีนั้น พยาบาลใหม่จะต้องมีความเข้มแข็งทางจิตใจตามกรอบของยางและคณะ[10] ที่ประกอบด้วย 1) การให้ความหมาย 2) การพึ่งพาตนเอง 3) ความใจเย็น และ 4) ความเพียรพยายาม อันจะนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้

คำถามการวิจัย

1. พยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลตติยภูมิ สาธารณรัฐประชาชนจีนมีความเข้มแข็งทางจิตใจอยู่ในระดับใด

2. พยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลตติยภูมิ สาธารณรัฐประชาชนจีนมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับใด

3. ความเข้มแข็งทางจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเข้มแข็งทางจิตใจของพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลตติยภูมิ สาธารณรัฐประชาชนจีน

2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลตติยภูมิ สาธารณรัฐประชาชนจีน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งทางจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลตติยภูมิ สาธารณรัฐประชาชนจีน

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์ (correlational study) นี้ ทำการศึกษาในประชากรพยาบาลใหม่ที่ทำงานในโรงพยาบาลตติยภูมิ สาธารณรัฐประชาชนจีนในปี ค.ศ. 2020 จำนวน 222 คน ใช้การสุ่มเลือกตัวอย่างตามเกณฑ์ต่อไปนี้ คือ 1) มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป 2) ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตติยภูมิ เขตปกครองตนเองสิบสองปันนา 3) ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระหว่าง 1-3 ปี และ 4) สามารถสื่อสาร อ่าน และ/หรือเขียนภาษาจีนได้ กำหนดขนาดตัวอย่างในงานวิจัยโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน[17] โดยกำหนดความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ .05 ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 143 คน และได้มีการเพิ่มขนาดตัวอย่างจากเดิมร้อยละ 20[17] เพื่อทดแทนแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ทำให้มีขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้มีทั้งหมด 172 คน

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้มาจากโรงพยาบาลตติยภูมิ เขตปกครองตนเองสิบสองปันนาที่มีทั้งหมด 2 แห่ง วิธีการสุ่มตัวอย่างในงานวิจัยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามงานการพยาบาล โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการตามสัดส่วนของพยาบาลในแต่ละหอผู้ป่วยและสุ่มรายชื่อของพยาบาลแต่ละหอผู้ป่วยโดยใช้การจับฉลากแบบไม่แทนที่ตามจำนวนที่คำนวณได้

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

1) ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานในโรงพยาบาล และรายได้

2) ความเข้มแข็งทางจิตใจ เป็นข้อคำถามที่นำมาจากเครื่องมือที่ชื่อว่า The Chinese version of Resilience Scale (RS-CN) ซึ่งยางและคณะ[10] เป็นผู้พัฒนาขึ้นโดยใช้แนวคิดความเข้มแข็งทางจิตใจของวาร์นิคและยัง[9] เครื่องมือนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด แยกเป็น 5 ด้าน โดยข้อคำถามในด้านการให้ความหมายมีจำนวน 6 ข้อ ด้านความเพียรพยายามมีจำนวน 7 ข้อ ด้านการพึ่งพาตนเองมีจำนวน 6 ข้อ และด้านความใจเย็นมีจำนวน 6 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบประมาณค่า 7 ระดับ (1-7) การคิดคะแนนใช้การหาผลรวม และนำมาจำแนกออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ คะแนนระหว่าง 25-100 หมายถึง มีความเข้มแข็งทางจิตใจอยู่ในระดับต่ำมาก คะแนน 101-115 มีความเข้มแข็งทางจิตใจอยู่ในระดับต่ำ คะแนนระหว่าง 116-145 หมายถึง มีความเข้มแข็งทางจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนระหว่าง 146-160 หมายถึง มีความเข้มแข็งทางจิตใจอยู่ในระดับสูง คะแนน 161-175 มีความเข้มแข็งทางจิตใจอยู่ในระดับสูงมาก เครื่องมือวิจัยนี้ได้มีการแปลเป็นภาษาจีนโดยไม่มีการดัดแปลงข้อความจึงไม่จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ความตรง และได้นำไปหาความเที่ยงกับตัวอย่าง 10 คน ได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .86

3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นข้อคำถามที่นำมาจากแบบวัด Taiwan Organizational Citizenship Behavior Scale (TOCB) ซึ่งฟาร์และคณะ[5] ได้พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยออร์แกนและคณะ[4] ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด แยกเป็นคำถามในด้านการให้ความช่วยเหลือคนทำงาน (4 ข้อ) ด้านความสำนึกในหน้าที่ (5 ข้อ) ด้านการมีส่วนร่วมในโรงพยาบาล (4 ข้อ) ด้านการรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น (4 ข้อ) และด้านการปกป้องทรัพยากรขององค์กร (3 ข้อ) ลักษณะคำถามแบบเลือกตอบประมาณค่า 7 ระดับ (1-7) การคิดคะแนนใช้การหาค่าเฉลี่ยและนำค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยภาพรวมและรายด้าน ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ระดับ คือ คะแนนเฉลี่ย 1.00-3.00 หมายถึงอยู่ในระดับต่ำ คะแนนเฉลี่ย 3.01-5.00 หมายถึงอยู่ในระดับปานกลาง และคะแนนเฉลี่ย 5.01-7.00 หมายถึงอยู่ในระดับสูง เครื่องมือวิจัยนี้ไม่ได้ทำการวิเคราะห์ความตรงเพราะเป็นเครื่องมือที่ยืมมาโดยไม่ได้มีการดัดแปลงและได้นำไปหาความเที่ยงกับตัวอย่าง 10 คน ได้ค่าความเที่ยงโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.88 ส่วนความเที่ยงในแต่ละด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือคนทำงานเท่ากับ 0.90 ด้านความสำนึกในหน้าที่เท่ากับ 0.82 ด้านการมีส่วนร่วมในโรงพยาบาลเท่ากับ 0.82 ด้านการรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น เท่ากับ 0.96 และด้านการปกป้องทรัพยากรขององค์กร เท่ากับ 0.93

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

โครงร่างงานวิจัยนี้ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรม คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามหมายเลข 018/2020 และได้มีการขออนุญาตจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั้งสองแห่งเมื่อได้รับอนุญาตให้ทำการเก็บข้อมูล

จากผู้อำนวยการโรงพยาบาลแล้ว กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ทุกรายจะได้รับเอกสารคำชี้แจงและมีการลงนามหรือยินยอมเป็นวาจาว่าจะเข้าร่วมการวิจัยก่อนที่จะได้ตอบแบบสอบถาม และในเอกสารคำชี้แจงได้มีการระบุว่าจะมีการปกปิดข้อมูลไว้เป็นความลับ จะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมและทำลายข้อมูลที่เก็บมาได้ภายหลังสิ้นสุดงานวิจัย 1 ปี

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ภายหลังได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้าหอผู้ป่วยแต่ละแห่งเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้ จากนั้นได้มีการใช้ผู้ประสานงาน 2 คนเป็นผู้ทำการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างและเข้าพบกลุ่มตัวอย่างเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ สิทธิของกลุ่มตัวอย่างในการดำเนินการวิจัย และหากยินยอมเข้าร่วมวิจัยจะขอให้ลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมวิจัย เมื่อได้รับคำยินยอมเข้าร่วมวิจัยแล้ว ผู้ประสานจึงแจกชุดเอกสารที่ประกอบด้วยแบบสอบถาม เอกสารการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย และซองใส่เอกสาร รวมทั้งแจ้งว่าขอให้กลุ่มตัวอย่างส่งคืนแบบสอบถามภายใน 2 สัปดาห์โดยใส่ซองปิดผนึกและใส่ลงในกล่องคืนแบบสอบถามที่วางไว้ในแต่ละหอผู้ป่วย งานวิจัยนี้ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนเมษายน 2563 ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 168 ฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 96.7 ของแบบสอบถามที่ส่งไป) และมีแบบสอบถามสมบูรณ์ที่สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ได้ 162 ฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 94.2 ของแบบสอบถามที่ส่งไป)

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS Version 13 โดยข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลความเข้มแข็งทางจิตใจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นำมาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งทางจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมนเนื่องจากข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่เป็นโค้งปกติ

ผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 24.1 ปี (SD = 1.86) เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 95.1 มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 82.7 ได้รับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 3000-5000 หยวน ผลการศึกษาความเข้มแข็งทางจิตใจพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเข้มแข็งทางจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 135.14, SD = 19.47) (ตารางที่ 1) สำหรับผลการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 6.33, SD = 0.46) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงด้วยดังแสดงในตารางที่ 2

เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งทางจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน ผลการศึกษาพบว่า ความเข้มแข็งทางจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม (r_s = .521, p = .001)

อภิปรายผล

ความเข้มแข็งทางจิตใจ คือความสามารถของบุคคลในการเผชิญและตอบสนองเชิงบวกกับเหตุการณ์ที่กระทบกระเทือนจิตใจ[10] ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลตติยภูมิ เมืองสิบสองปันนา สาธารณรัฐประชาชนจีนมีความเข้มแข็งทางจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง (ตาราง 1) เหตุผลที่ทำให้พยาบาลใหม่ สาธารณรัฐประชาชนจีน มีความเข้มแข็งทางจิตใจมีระดับปานกลาง อาจมาจากการที่เพิ่งเข้าไปทำงานในโรงพยาบาลจึงมีประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลและทักษะในการทำงานร่วมกับบุคลากรทางการพยาบาลหรือสหวิชาชีพอื่น ๆ น้อย เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยุ่งยากในการทำงานจะไม่สามารถตัดสินใจได้เองโดยลำพัง เกิดความไม่มั่นใจในตนเองและรู้สึกวิตกกังวล อย่างไรก็ตามมีปัจจัยบวกที่ช่วยให้พยาบาลใหม่มีความเข้มแข็งทางจิตใจ นั่นคือ ก่อนที่จะเข้าสู่บทบาทพยาบาล กลุ่มตัวอย่างได้รับการสอนและฝึกปฏิบัติในโรงพยาบาลเป็นระยะเวลา 4-5 ปีและในปีสุดท้ายของการเรียนจะได้รับการมอบหมายให้ขึ้นทำงานในโรงพยาบาลเป็นเวลา 8-12 เดือนจึงมีความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาล[18] ประกอบกับโรงพยาบาลในสาธารณรัฐประชาชนจีนจะมีระบบพี่เลี้ยงที่ให้การช่วยเหลือพยาบาลใหม่ในช่วง 1-3 ปีแรกของการทำงาน[12] ซึ่งระบบพี่เลี้ยงที่ดีจะช่วยให้พยาบาลใหม่สามารถเผชิญและจัดการกับเหตุการณ์ที่กระทบกระเทือนจิตใจได้ดียิ่งขึ้น[19]

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสมัครใจของคนทำงานที่จะทำงานนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย ในการศึกษานี้พบว่าพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลตติยภูมิ เมืองสิบสองปันนา สาธารณรัฐประชาชนจีนมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับสูง (ตาราง 2) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในหลักสูตรพยาบาลระดับปริญญาตรีจะมีการปลูกฝังให้นักศึกษาพยาบาลที่จะเป็นพยาบาลในอนาคตยึดมั่นอยู่ในหลักศีลธรรมและจรรยาวิชาชีพ ต้องมีความเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว มีการฝึกฝนให้มีความรับผิดชอบในงานและอาสาช่วยเหลืองานของผู้อื่น[20] คุณลักษณะที่ดีเหล่านี้จะช่วยให้พยาบาลใหม่มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายและทำงานอื่นที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อโรงพยาบาล นอกจากนี้ระบบพี่เลี้ยงพยาบาลใหม่ในสาธารณรัฐประชาชนจีนมีส่วนสำคัญในการ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเข้มแข็งทางจิตใจโดยรวมและรายด้าน (n = 162)

ความเข้มแข็งทางจิตใจ	Mean	SD	ระดับ
โดยรวม	135.14	19.47	ปานกลาง
- ด้านความเพียรพยายาม	38.32	5.64	
- ด้านการพึ่งพาตนเอง	30.81	5.67	
- ด้านการให้ความหมาย	34.43	5.24	
- ด้านความใจเย็น	31.59	4.92	

หล่อหลอมให้พยาบาลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยในช่วง 1-3 ปีแรกของการทำงาน พยาบาลใหม่จะมีพี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่สอนงานในบทบาทพยาบาลและกระตุ้นให้พยาบาลใหม่ได้ทำงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากบทบาทที่รับผิดชอบเพื่อจะได้เรียนรู้งานทั้งหมดที่จะเป็นประโยชน์ต่อโรงพยาบาล[17] นอกจากนี้พฤติกรรมของพี่เลี้ยงมีส่วนทำให้พยาบาลใหม่เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังผลงานวิจัยของโฮเมอร์[19] ที่พบว่าคนทำงานใหม่จะเลียนแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากพี่เลี้ยง

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งทางจิตใจกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการศึกษาพบว่าความเข้มแข็งทางจิตใจของพยาบาลใหม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของพอลและคณะ[11] ที่ทำการศึกษากับคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมและพบว่าความเข้มแข็งทางจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยเหตุผลของความสัมพันธ์ดังกล่าวเกิดจากคนที่มีความเข้มแข็งทางจิตใจจะมีการตอบสนองกับสถานการณ์ความยุ่งยากอย่างเหมาะสม ไม่หุนหันพลันแล่น มีความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น เปลี่ยนแปลงตนเองจากการพึ่งพาตนเองไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน และสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้วยความรัก ความเข้าใจและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนผู้อื่นเท่าที่จะทำได้ ในทำนองเดียวกับพยาบาลจีนที่เพิ่งเข้าไปทำงานไม่ถึง 3 ปีจะต้องมีการปรับตัวกับบทบาทใหม่และเกิดความเครียดจากการทำงานร่วมกับบุคลากรทางการแพทย์และพยาบาล แต่หากพยาบาลใหม่มีความเข้มแข็งทางจิตใจแล้วจะสามารถควบคุมและจัดการกับอารมณ์ทางลบที่เกิดขึ้นในตนเองได้ มีความอดทนและเพียรพยายามที่จะปรับตัวให้อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้[16] ความเข้มแข็งทางจิตใจของพยาบาลใหม่จะนำไปสู่การแสดงออกของการเป็นสมาชิกที่ดีของโรงพยาบาล เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงาน การมีส่วนร่วมในโรงพยาบาล การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้าน (n = 162)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	Mean	SD	ระดับ
โดยรวม	6.33	0.46	สูง
- ด้านการมีส่วนร่วมในโรงพยาบาล	5.97	1.52	สูง
- ด้านการให้ความช่วยเหลือคนทำงาน	6.33	0.65	สูง
- ด้านการรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น	6.77	0.42	สูง
- ด้านการปกป้องทรัพยากรขององค์กร	6.84	0.33	สูง
- ด้านความสำนึกในหน้าที่	5.90	0.86	สูง

สรุปผลวิจัย

งานวิจัยนี้พบว่า พยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลตติยภูมิ สาธารณรัฐประชาชนจีนมีความเข้มแข็งทางจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และยังพบว่าความเข้มแข็งทางจิตใจของพยาบาลใหม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากผลการวิจัยนี้จึงมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลและพี่เลี้ยงพยาบาลใหม่จึงควรให้ความช่วยเหลือและเป็นที่ปรึกษาในการทำงาน รวมทั้งเป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการกับปัญหาและสถานการณ์ที่ยุ่งยากในการให้การพยาบาลผู้ป่วยและทำงานร่วมกับสหวิชาชีพอื่น เพื่อให้พยาบาลใหม่เกิดการพัฒนาทางด้านจิตใจและมีพลังใจในการทำงานและรับมือกับสถานการณ์ที่บีบคั้นต่าง ๆ ได้

2. องค์การพยาบาลควรมีการประเมินความเข้มแข็งทางจิตใจของพยาบาลใหม่ตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงานจะช่วยให้ผู้บริหารทางการพยาบาลวางระบบสนับสนุนและพัฒนาพยาบาลใหม่ให้มีความเข้มแข็งทางจิตใจและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไปได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยนี้ทำการศึกษาพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลตติยภูมิเท่านั้นจึงมีข้อจำกัดในการอ้างอิงผลการศึกษาไปยังพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลระดับอื่น เช่น โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลทั่วไป ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาวิจัยในโรงพยาบาลระดับอื่นเพิ่มเติม

2. พัฒนาโปรแกรมการสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจสำหรับพยาบาลใหม่ ในโรงพยาบาลตติยภูมิ สาธารณรัฐประชาชนจีน อันจะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมให้พยาบาลใหม่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

1. Kovner CT, Brewer CS, Fatehi F, Jun J. What does nurse turnover rate mean and what is the rate ?. Policy Politics Nurs Pract 2014;15(3-4):64-71.
2. Laschinger HK, Cummings G, Leiter M, Wong C, MacPhee M, Ritchie J, et al. Starting out: a time-lagged study of new graduate nurses' transition to practice. Int J Nurs Stud 2016;57:82-95.
3. Phillips C, Kenny A, Esterman A, Smith C. A secondary data analysis examining the needs of graduate nurses in their transition to a new role. Nurse Educ Pract 2014;14(2):106-11.

4. Organ DW, Podsakoff PM, MacKenzie SB. Organizational citizenship behavior: its nature, antecedents, and consequences. Thousand Oaks: Sage Publications; 2006.
5. Farh J-L, Earley PC, Lin S-C. Impetus for action: a cultural analysis of justice and organisational citizenship behavior in Chinese society. Adm Sci Q 1997;42(3):421-44.
6. Paul H, Bamel UK, Garg P. Employee resilience and OCB: mediating effects of organizational commitment. Vikalpa 2016; 41(4): 308-24.
7. Yang Q. Leader-member exchange and organizational citizenship behavior among nurses in Tertiary Hospitals, Yunnan Province, The people's republic of China [Thesis]. Chiang Mai: Chiang Mai University; 2012. (in Thai)
8. Chu L-C. Mediating toxic emotions in the workplace - the impact of abusive supervision. J Nurs Manag 2014;22(8):953-63.
9. Wagnild GM, Young HM. Development and psychometric evaluation of the resilience scale. J Nurs Meas 1993;1(2):165-78.
10. Yang F, Bao JM, Huang XH, Guo Q, Smith GD. Measurement of resilience in Chinese older people. Int Nurs Rev 2015;62(1):130-9.
11. Paul H, Garg P. Elevating organizational consequences through employee resilience [Internet]. 2012 [cited 2020 Nov 2]. Available from: https://www.researchgate.net/publication/289670999__National__Conference__on__Emerging__Challenges__for__Sustainable__Business__2012
12. Hatmi K, Esmaeili RM, Sajadi HS. Predict organizational citizenship behavior of the staff based on the factors of the psychological capital and staff of Ministry of Sport and Youth. Turk J Sport Exe 2017;19(2):162-8.
13. Li Q, He LX, Peng H. Study on influence of "one-to-one" tutorial system on occupational self-efficacy of new nurses in intensive care unit and emergency department. Chin Nurs Res 2014;1:110-3.
14. Zhang YP, Huang X, Xu SV, Xu CJ, Feng XQ, Jin JF. Can a one-on-one mentorship program reduce the turnover rate of new graduate nurses in China? A longitudinal study. Nurse Educ Pract 2019;40:102616. doi: 10.1016/j.nepr.2019.08.010.
15. Guo YF, Cross W, Plummer V, Lam L, Luo YH, Zhang JP. Exploring resilience in Chinese nurses: a cross-sectional study. J Nurs Manag 2017;25(3):223-30.

16. Shi Y, Guo H, Zhang S, Xie F, Wang J, Sun Z, et al. Impact of workplace incivility against new nurses on job burn-out: a cross sectional study in China. BMJ Open 2018;8:e020461. doi:10.1136/ bmjopen-2017-020461.
17. Krejcie RV, Morgan DW. Determination sample size for research activities. Educ Psychol Meas 1970;30(3):607-10.
18. Wang L, Tao H, Bowers BJ, Brown R, Zhang Y. Influence of social support and self-efficacy on resilience of early career registered nurses. West J Nurs Res 2018;40(5):648-64.
19. Horner DK. Mentoring: positively influencing job satisfaction and retention of new hire nurse practitioners. Plast Surg Nurs 2017;37(1):7–22.
20. Eddins EE, Hu J, Liu H. Baccalaureate nursing education in China: issues and challenges. Nurs Educ Perspect 2011;32(1):30-3.