



อำนาจในการทำนายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาควิชา
Predictive Power of Positive Psychological Capital to
Working Performance of Nursing Faculties,
Southern Boromarajonani College of Nursing

ดลปัทฏ์ ทรงเลิศ*

ชุตติมา รักษ์บางแหลม

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช

กิตติพร เนาว์สุวรรณ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

*e-mail: Pakamon2518@hotmail.com

Dolpaphat Songloed

Chutima Rukbanglaem

Boromarajonani College of Nursing, Nakhon Si Thammarat

Kittiporn Nawsuwan

Boromarajonani College of Nursing, Songkhla

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยหาความสัมพันธ์เชิงทำนาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาควิชา กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาควิชา จำนวน 84 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และศักยภาพในการปฏิบัติงาน เครื่องมือผ่านการตรวจสอบเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติถดถอยอย่างง่าย

ผลการศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาควิชา ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.42) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.48) และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถทำนายศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาควิชา ได้ร้อยละ 42.10 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ศักยภาพในการปฏิบัติงาน อาจารย์พยาบาล อำนาจในการทำนาย



Abstract

This predictive correlational research aimed to study the predictive power of positive psychological capital to working performance of Nursing Faculties, Southern Boromarajonani College of Nursing. The sample was 84 lecturers who worked in Southern Boromarajonani College of Nursing. Research instrument was developed by researcher, consisting of three parts: general information, positive psychological capitals, and working performance. Content validity of the questionnaire was confirmed by 3 experts. And its reliability was examined using Cronbach's Alpha Coefficient yielding a value of .95. Data were analyzed using descriptive statistics, and simple linear regression. The study found the following: Overall score of the positive psychological capital (\bar{X} =3.99, S.D.=0.42) and working performance were at a high level (\bar{X} =4.06, S.D.=0.48). The positive psychological capital predicted for 42.10 % variance in the working performance of Nursing Faculties, Southern Boromarajonani College of Nursing ($P < .001$).

Keywords: Positive Psychological Capital, Working Performance, Nursing Faculties, Predictive Power

บทนำ

ผลการปฏิบัติงานเป็นผลของกระบวนการที่เป็นระบบ ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อวัดคุณค่าของบุคคลในการปฏิบัติงาน ภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด ภายใต้มาตรฐานหรือเกณฑ์ที่วางไว้เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการบรรลุเป้าหมายโดยเชื่อมโยงกับเป้าหมาย ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานในมิติของการเพิ่มรายได้ ความเป็นอยู่ที่ดี และการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำหรับความสำคัญต่อองค์กรเป็นการคงไว้ซึ่งมาตรฐานและผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ส่งผลต่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร ดังนั้นกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอันหนึ่งของผู้บริหารองค์กร (Office of the Service Commission, 2008) สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg Motivator-Hygiene Theory) (Herzberg, 1966) ซึ่งกล่าวว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจต่อผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ นโยบายการบริหาร องค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงในงาน ตลอดจนเกียรติยศและศักดิ์ศรีในตำแหน่งงาน โดยผลการปฏิบัติงานของ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพและปริมาณงาน 2) ด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน และ 3) ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลการปฏิบัติจึงเป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาของบุคลากรในองค์กร และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) เป็นศาสตร์ที่ควรศึกษาและค้นหาจุดแข็ง (Strengths) ความดี (Virtues) ของมนุษย์ที่ปรากฏ ได้แก่ ความรู้สึกมีคุณค่า (Value) การมีสติรู้ตื่นตื่นไหลในกิจกรรม (Flow) การมองโลกในทางบวกหรือในแง่ดี (Optimism) ความหวัง (Hope) และความสุข (Happiness) และหาแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีเหล่านี้เพื่อช่วยเติมเต็มชีวิตของมนุษย์ให้มีความหมายและมีความสุข ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Confidence or Self Efficacy) 2) ความหวัง (Hope) 3) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และ 4) ความยืดหยุ่น (Resilience) ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007) สอดคล้องกับการศึกษาของ Luthans, Avolio, Walumbwa & Li (2005) พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้พบว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดีและความยืดหยุ่นสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร Pikunrat & Kochapakdee (2017) ศึกษาความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ระดับความ

มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อคิดวิเคราะห์ในการตัดสินใจ และด้านการใช้จิตใต้สำนึกในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบประเด็นใหม่อีก 4 ประเด็น ดังนี้ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม การมีมนุษยสัมพันธ์ ความเสียสละ และความมีน้ำใจ ซึ่งเป็นต้นทุนมนุษย์ที่สำคัญและมีคุณค่า

วิทยาลัยพยาบาลในเขตภาคใต้ ประกอบด้วย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช สงขลา ยะลา ตรัง และ สุราษฎร์ธานี เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลที่จัดตั้งขึ้นเพื่อผลิตพยาบาลวิชาชีพให้แก่สถานบริการสุขภาพของรัฐ อยู่ภายใต้สังกัดของสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจหลัก 4 ประการเช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษา คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และมีกระบวนการขับเคลื่อนพันธกิจหลักให้บรรลุเป้าหมาย 5 ประการ ที่จะสนับสนุนขับเคลื่อนพันธกิจหลักให้บรรลุเป้าหมายได้ คือ 1) ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และแผนการดำเนินงาน 2) กิจกรรมพัฒนานักศึกษา 3) การบริหารจัดการ 4) การเงินและงบประมาณ และ 5) ระบบและกลไกประกันคุณภาพ ปัจจุบันเปิดสอน 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2555 (Praboromarajchanok Institute of Health Workforce Development, 2013) ดังนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และผ่านการประเมินของหน่วยงานภายนอก วิทยาลัยพยาบาลจำเป็นต้องมีการปรับรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อสนองนโยบายการผลิตบัณฑิตทางวิชาชีพพยาบาลให้แก่สังคม เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นการปฏิบัติโดยตรงต่อมนุษย์ พยาบาลจึงจำเป็นต้องเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ในฐานะของสิ่งมีชีวิตที่มีจิตใจคุณค่า ต้องคำนึงถึงสิทธิและความเป็นมนุษย์ของผู้ป่วย (Kusom, 2010) ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและญาติ อาจารย์พยาบาลจึงเป็นบุคคลสำคัญต่อการสร้างบัณฑิตพยาบาลให้มีคุณภาพผ่านกระบวนการเรียนการสอนภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ตลอดจนการเป็นต้นแบบที่ดี ทั้งนี้เชื่อว่า

อาจารย์พยาบาลที่ได้รับการเอาใจใส่จะขยายขีดความสามารถให้มีสมรรถนะระดับสูงเกินกว่าที่องค์กรคาดหวังส่งผลให้องค์กรสามารถอยู่รอดและได้เปรียบในเชิงแข่งขันของยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ จากการศึกษา Luthans, et al., (2007) พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันขององค์กร และสามารถทำนายความตั้งใจอยู่ในองค์กรได้ร้อยละ 21.2 เช่นเดียวกับการศึกษาของ Norkaew (2014) พบว่าอาจารย์ที่มีวินัย มีความรอบรู้และมีความสามารถสูงมักจะมีผลปฏิบัติงานที่ดีประสบความสำเร็จและการศึกษา Suttinantchai (2008) พบว่า บุคลากรที่มีรูปแบบวิธีการคิดเชิงบวกจะเกิดพลังความคิดร่วมสร้างสรรค์ พยายามมองหาโอกาสและบริหารโอกาสสร้างความเติบโต หลีกเลี่ยงจุดด้อยขององค์กรได้ ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงศึกษาอำนาจในการทำนายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช ภาคใต้ อันจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช ภาคใต้

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีผลการปฏิบัติงานของทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1966) (Herzberg Motivator-Hygiene Theory) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน 1) ด้านคุณภาพและปริมาณงาน 2) ด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน และ 3) ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน สำหรับแนวคิดทฤษฎีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกใช้แนวคิดของ Luthans, Avolio, Avey & Norman (2007) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน 1) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง 2) ด้านความหวัง 3) ด้านการมองโลกในแง่ดี และ 4) ด้านความยืดหยุ่น โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย (รูปที่ 1)



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการวิจัย

เป็นการวิจัยหาความสัมพันธ์เชิงทำนาย (Causal Correlational Predict Design)

ประชากร ได้แก่ อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้ ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี รวมทั้งสิ้น 221 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ อาจารย์พยาบาลทั้งข้าราชการและพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้ ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี จำนวนทั้งสิ้น 84 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G* Power กำหนดค่า Effect Size เท่ากับ 0.3 ค่าความคลาดเคลื่อน (Alpha) เท่ากับ 0.05 และค่า Power เท่ากับ 0.8 การได้มาของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยคำนวณจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการหารด้วยประชากรทั้งหมดคูณด้วยจำนวนอาจารย์พยาบาลแต่ละวิทยาลัย แล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละวิทยาลัยโดยวิธีหีบแบบไม่คืนที่ ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช 17 คน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา 17 คน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง 16 คน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา 15 คน และ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี 19 รวมทั้งสิ้น 84 คน

เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีภาคใต้ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ อายุ เพศ สถานภาพ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ผู้วิจัยขออนุญาตใช้เครื่องมือโดยแปลเป็นภาษาไทยปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ของ Luthans, et al., (2007) คำถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 24 ข้อ มี 4 ด้าน ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมี 6 ข้อ ด้านความหวังมี 6 ข้อ ด้านการมองโลกในแง่ดีมี 6 ข้อ ด้านความยืดหยุ่นมี 6 ข้อ เป็นคำถามทางบวก 22 ข้อ และคำถามทางลบ 2 ข้อ การให้ค่าน้ำหนักถ่วงน้ำหนักการให้คะแนนข้อคำถาม

ด้านบวก จากระดับ 5 เห็นด้วยมากที่สุด ถึง ระดับ 1 ไม่เห็นด้วย สำหรับข้อคำถามด้านลบให้ค่าน้ำหนักจากระดับ 1 เห็นด้วยมากที่สุด ถึง ระดับ 5 ไม่เห็นด้วย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาจาก Tungpanprasert (2007) เป็นแบบวัดผลการปฏิบัติงานมีข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพและปริมาณงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ และด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ การให้ค่าน้ำหนักถ่วงน้ำหนักการให้คะแนนข้อคำถามจากระดับ 5 ผลการปฏิบัติงานระดับดีมาก ถึง ระดับ 1 ผลการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบเชิงเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการพยาบาล นักวิชาการทางการบริหารการพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญในการสร้างเครื่องมือ เพื่อตรวจสอบความตรง ความชัดเจนและความถูกต้องของภาษา เนื้อหา และโครงสร้าง โดยใช้ดัชนีความตรงของเนื้อหาทั้งฉบับ เท่ากับ .85 โดยแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เท่ากับ .79 และแบบสอบถามศักยภาพในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .87 จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีราชบุรี 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 จำแนกเป็นแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเท่ากับ .93 และแบบสอบถามศักยภาพในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .97

ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีภาคใต้ ทุกแห่งที่เป็นวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้ โดยประสานกับรองผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยในแต่ละวิทยาลัยในการติดตามรวบรวมแบบสอบถาม ทั้งนี้โดยให้ผู้ช่วยนักวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ธุรการของกลุ่มวิจัยแต่ละวิทยาลัยเป็นผู้เก็บแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนข้อปฏิบัติ แก่ผู้ช่วยนักวิจัย และกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน เป็นเวลา 2 สัปดาห์หลังจากแจกแบบสอบถามตลอดจนการชี้แจงการพิทักษ์สิทธิแก่กลุ่มตัวอย่างตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด จำนวน 84 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้ ค่าความถี่ และ ร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวกและ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัย พยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้ โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ทั้งนี้แบ่งระดับโดยใช้ค่าพิสัยหารด้วยช่วงชั้นที่ ต้องการ (5-1/4=.80) แบ่งค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 1.00-1.80=น้อยที่สุด 1.81-2.60=น้อย 2.61-3.40=ปานกลาง 3.41-4.20=มาก และ 4.21-5.00=มากที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างทุน ทางจิตวิทยาเชิงบวกและศักยภาพในการปฏิบัติงานของ อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยการ กำหนดค่าระดับความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ (r) แบ่งเป็น 5 ระดับ (Wiersma & Jurs, 2009) ดังนี้ .01-.20 =ต่ำมาก .21-.40=ต่ำ .41-.60=ปานกลาง .61-.80=สูง มากกว่า .80=สูงมาก

4. วิเคราะห์อำนาจในการทำนายของทุนทาง จิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของ อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้ โดยใช้สถิติถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ทั้งนี้ก่อนที่ผู้วิจัยจะวิเคราะห์สถิติถดถอยอย่าง ง่าย ได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ตาม หลักการใช้สถิติดังกล่าว (Hair, et al., 2010) ดังนี้

4.1 ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) โดยใช้สถิติทดสอบ Kolmogorov-smirnov Test พบว่า ค่าเฉลี่ยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและศักยภาพใน การปฏิบัติงานมีการแจกแจงแบบปกติ (P=.831 และ .051 ตามลำดับ) และพิจารณาจากกราฟ Normal Probability Plot พบว่า ค่าเฉลี่ยของข้อมูลส่วนใหญ่จะอยู่รอบ ๆ เส้นตรง ได้การกระจายของข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบปกติ

4.2 ตัวแปรต้นกับตัวแปรตามความสัมพันธ์เชิง เส้นตรง (Linearity) โดยการทดสอบสถิติเอฟ (F-test) พบว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (F=54.768, P=.000)

4.3 ข้อมูลมีความแปรปรวนของค่าความ คลาดเคลื่อนเป็นเอกภาพ (Homoscedasticity) โดยการ พิจารณาจากกราฟ Scatterplot พบว่า จุดห่างจาก เส้นตรงที่ 0 กระจายใกล้เคียงกันและจุดกระจายไม่เกิน ± 3

4.4 ความอิสระของความคลาดเคลื่อน (Error) ของข้อมูลไม่สัมพันธ์กัน (ไม่มี Auto-Correlation) โดย พิจารณาจากค่า Durbin-Watson มีค่า 1.686

จริยธรรมวิจัย

ผู้วิจัยเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณา รับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทั้งนี้ผู้วิจัยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง 3 ด้าน คือ ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นจากการวิจัย ประโยชน์ที่ ได้รับจากการวิจัย และการรักษาความลับของข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 92.86 อายุ 36-40 ปี ร้อยละ 35.71 สถานภาพคู่ ร้อยละ 67.86 การศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 80.95 และระยะเวลาปฏิบัติงาน 20 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 44.05

2. ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของอาจารย์พยาบาลใน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้ ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก (\bar{X} =3.99, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความหวัง และด้านการมองโลกในแง่ดี (\bar{X} =4.12, S.D.=0.51) รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ความสามารถของ ตนเอง (\bar{X} =3.98, S.D.=0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยืดหยุ่น (\bar{X} =3.88, S.D.=0.48) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี ภาคใต้

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความหวัง	3.00	5.00	4.12	0.51	มาก
2. ด้านการมองโลกในแง่ดี	3.00	5.00	4.12	0.51	มาก
3. ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	2.83	5.00	3.98	0.55	มาก
4. ด้านความยืดหยุ่น	2.83	5.00	3.88	0.48	มาก
ภาพรวม	3.00	4.88	3.99	0.42	มาก



3. ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้

ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ

ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.53) รองลงมา คือ ด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพและปริมาณงาน ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.50) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้

ศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านคุณภาพและปริมาณงาน	3.00	5.00	3.93	0.50	มาก
2. ด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.00	5.00	4.00	0.59	มาก
3. ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน	2.50	5.00	4.23	0.53	มากที่สุด
ภาพรวม	2.88	5.00	4.06	0.48	มาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้

ผลการวิเคราะห์พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับศักยภาพในการ

ปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .648 (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้

ตัวแปร	ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	.648**

5. อำนาจในการทำนายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้

ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยอย่างง่าย พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ .421 แสดงว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกใช้ทำนายศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้ร้อยละ 42.10 โดยมีสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ $y=1.045+.756$ (ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก)

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z=.648$ (ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก)

จากสมการดังกล่าวอธิบายได้ว่าเมื่ออาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 0.648 หน่วย

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้

ตัวแปร	ค่าคงที่	B	Beta	R^2	F
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	1.045	.756	.648	.421	59.513**

**P< .001

การอภิปรายผลวิจัย

ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า ทูนาทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r=.648$) และสามารถทำนายศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครโกสุมพิสัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้ร้อยละ 42.10 ทั้งนี้เนื่องจาก ทูนาทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสภาวะของบุคคลที่เป็นจุดเด่นหรือจุดแข็งที่มีการพัฒนาคุณลักษณะในทางที่ดี อันจะส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ มีองค์ประกอบ 4 อย่าง คือ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Confidence or Self Efficacy) ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความยืดหยุ่น (Resilience) (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบล้วนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ด้านความหวังจะช่วยหาแนวทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการและมีแรงจูงใจในการกระทำตามแนวทางนั้นโดยความหวังประกอบด้วยความคิดที่ผูกโยงกับเป้าหมาย (Goal Thought) พลังแห่งแนวทาง (Pathway Thinking or Way Power) และพลังแห่งความตั้งใจ (Agency or Will Power) (Weis & Speridakos, 2011) ในขณะที่การมองโลกในแง่ดีจะแสดงถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น มีความพึงพอใจและจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากขึ้น และอดทนต่อปัญหาความยุ่งยากอุปสรรค อีกประการที่สำคัญ คือ คนที่มองโลกในแง่ดี จะมีความมุ่งมั่น มีความพึงพอใจ มีส่วนร่วม และรู้สึกได้รับการเสริมพลังและบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Luthans, et al., 2007) สำหรับในด้านการรับรู้สมรรถนะแห่งตนนั้น เป็นการตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งตามแนวคิดนี้แบนดูราเชื่อว่า การรับรู้สมรรถนะแห่งตนมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการกระทำพฤติกรรมใดแล้ว จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีการกระทำหรือปฏิบัติพฤติกรรมนั้น (Bandura, 1974) ส่วนในด้านความยืดหยุ่นนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเช่นกันต่อการปรับตัวของบุคคลให้สามารถกลับฟื้นคืนมาสู่ภาวะปกติจากความทุกข์ยากลำบาก (Adversity) ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เป็นมาจากแหล่งของความเครียดต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความเครียดภายในครอบครัว ปัญหาสุขภาพ ปัญหาจากการทำงานของบุคคล (Masten, Gewirtz & Sapienza, 2013) ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ทูนาทางจิตวิทยาเชิงบวกจึงมีความสำคัญและช่วยให้ผลการปฏิบัติงานได้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ดังเช่นทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg Motivator-Hygiene Theory) (Herzberg, 1966) องค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และ ปัจจัยค้ำจุน เช่น นโยบายการบริหารองค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์อันดี สภาพการทำงาน ตลอดจนเงินเดือน เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Luthans, et al., (2007) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดีและความยืดหยุ่น สามารถทำนายความสามารถและความพึงพอใจในการทำงานได้ และการศึกษาของ Avey, Luthans & Youssef (2010) พบว่า ทูนาทางจิตวิทยาเชิงบวกกับเจตคติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยทูนาทางจิตวิทยาเชิงบวกให้ผลในเชิงบวกต่อเจตคติ และให้ผลเชิงลบต่อการละทิ้งการปฏิบัติงาน การลาออกจากงาน และการไม่ทุ่มเทกับงานที่ทำ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Sirimee (2014) พบว่า คุณลักษณะทางการบริหาร ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการสื่อสารและใช้เทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยม ($r=.712$) รวมไปถึงการศึกษาของ Srisiri (2014) พบว่า การมองโลกในแง่ดี ความรู้เกี่ยวกับงานและทักษะในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและสามารถทำนายได้ร้อยละ 13.9

สรุป

ทูนาทางจิตวิทยาเชิงบวกของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครโกสุมพิสัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, $S.D.=0.42$) และศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครโกสุมพิสัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, $S.D.=0.48$) เช่นเดียวกัน เมื่อทดสอบอำนาจในการทำนายพบว่า ทูนาทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถทำนายศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครโกสุมพิสัยได้ ร้อยละ 42.10 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งควรนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพ



และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร โดยการส่องถ่ายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งใน กิจกรรมการพัฒนาของเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลภาคใต้ และกิจกรรมของแต่ละวิทยาลัย เช่น กิจกรรมครอบครัว เสมือนกิจกรรมจิตตปัญญา ตลอดจนการจัดอบรมเชิง ปฏิบัติการ การเพิ่มทุนจิตวิทยาเชิงบวก อันส่งผลต่อการ พัฒนาสมรรถนะและผลการปฏิบัติทั้งในเชิงปริมาณและเชิง คุณภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมาสร้างเป็น โปรแกรมและทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรมต่อการเพิ่ม ศักยภาพในการปฏิบัติงานพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี ภาคใต้

References

- Avey, J., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of psychological capital in predicting work attitudes and behaviours. *Journal of Management, 36*, 430-452.
- Bandura, A. (1974). *Social learning theory*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Hair, F. J., Black, C. W., Babin, J. B., & Anderson, E. R. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
- Kusom, V. (2010). *Trend & Issue of Nursing Profession*. Bangkok: Sahaprapapibool. [in Thai]
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2007). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education, 7*(2), 209-221.
- Luthans, F., Avolio, J. B., Avey, B. J., & Norman, M. S. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, J. B., Walumbwa, F., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review, 1*, 247-269.
- Masten, S. A., Gewirtz, H. A., & Sapienza, K. J. (2013). *Resilience in Development: The Importance of Early Childhood*. Montreal, Quebec: Centre of Excellence for Early Childhood Development and Strategic Knowledge Cluster on Early Child Development.
- Norkaew, D. (2014). The development of nurse instructors' characteristics to achieve learning organization in the Colleges of Nursing, Praboromarajchanok Institute. *Nursing Journal of the Ministry of Public Health, 24*(1), 80-91. [in Thai]
- Office of the Service Commission. (2008). *The Evaluation of Government Performance Handbook*. Bangkok: Office of the Service Commission. [in Thai]
- Pikunrat, K., & Kochapakdee, W.C. (2017). Personal mastery of public health personnel working in Mueang district office, Nakhon Si Thammarat. *Journal of Southern Technology, 10*(1), 63-70.
- Praboromarajchanok Institute of Health Workforce Development. (2013). *Collection of Academic Performance in Humanized Service Mind*. Nontaburi: Ministry of Public Health. [in Thai]
- Sirimee, K. (2014). Relationships between characteristics and academic administration competencies of administrators in secondary schools in Nakhon Si Thammarat. *Journal of Southern Technology, 7*(2), 53-60. [in Thai]



- Suttinantchai, C. (2008). *Using Participatory Action Research to Empower Personnel of Romyen Kindergarten Aiming at Becoming a Learning Organization*. M.Ed. Independent Study (Educational Psychology and Counseling), Chiang Mai University. [in Thai]
- Srisiri, S. (2014). The relationship among optimism, job knowledge and skills and sales persons' job performance. *Journal of Southern Technology*, 7(1), 51-56. [in Thai]
- Tungpanprasert, P. (2007). *Knowledge and Understanding Concerning Organization and Employees Work Performance: A Case Study of Employees of Thiensurat Co., Ltd.* M.A. Thesis (Industrial and Organizational Psychology), King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok. [in Thai]
- Weis, R., & Speridakos, E. C. (2011). *A Meta-Analysis of Hope Enhancement Strategies in Clinical and Community Settings*. Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice Theory, Research and Practice.
- Wiersma, W., & Jurs, S. G. (2009). *Research Methods in Education*. Massachusetts: Pearson.