ความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์การ ต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้

The Relationship of Positive Psychological Capital and Organization Commitment on Work Performance of Nursing Faculties, Southern Boromarajonani College of Nursing

ดลปภัฎ ทรงเลิศ [1] ดร.เรณุการ์ ทองคำรอด[2] ดร.กุญชร เจือตี๋[3]

Dolpaphat Songloed[1] Dr.Renukar Thongkhamrod[2] Dr.Kunchon Jeotee[3]

[1]พย.ม แขนงวิชาบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โทรศัพท์ 082-2713413

Email : pakamon2518@hotmail.com

[2]อาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โทรศัพท์ 02-5048102

Email:trenukar@hotmail.com

[3]อาจารย์ประจำ ศูนย์วิชาการวัดและประเมินผล สำนักทะเบียนและวัดผล โทรศัพท์ 02-50472034

Email:arpatsane.kun@stou.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงาน (2) ความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และความผูกพันต่อองค์การ ต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี ภาคใต้

กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม G*Power 3.1 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 102 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก 3) แบบสอบถามความผูกพัน ต่อองค์การ และ 4) แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผ่านการตรวจความตรงของเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และวิเคราะห์ค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเท่ากับ 0.93 แบบสอบถามความ ผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 0.85 แบบสอบถามผลการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.97 ตามลำดับวิเคราะห์

ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.05, S.D.=0.40) ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.32, S.D.=0.43) และผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (r = .629) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ (r =. 276) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก อาจารย์พยาบาล ความผูกพันต่อองค์การ ผลการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objective of this descriptive research were to study : (1) to determine the level of positive psychological capital ,organization commitment and work performance (2) to investigate the relationship of positive psychological capital and organization commitment on work performance of nursing faculties, southern Boromarajonani college of nursing

Stratified random sampling technique was used for selecting the study sampling. There are 102 of nursing faculties have participated in this study. The research instruments are comprising of 4 parts : 1) personal data 2)positive psychological capital 3)organization commitment and 4) work performance .All questionnaires have been corrected by 5 professiong who are expertise in this field .In addition, these instruments were tested for reliabily by conbachalpha coefficient and the results were 0.93,0.85,0.97 respectively. Data were analyzed bypercentage, mean, standard devition and pearson product-moment correlation coefficient .

The research findings were : (1) Nursing faculties of Southern Boromarjonani College of Nursing have high level of positive psychological capital ($\overline{x}$ =4.05, S.D.=0.40) and have medium level of organization commitment ($\overline{x}$=3.32, S.D.=0.43) and have high level of work performance($\overline{x}$ =4.13,S.D.=0.47) (2) The positive psychological capital was positively correlated with work performance satisfaction of nursing faculties among Southern Boromarajonani College of Nursing (r=.629, p<.01). and organization commitment correlated with work performance satisfaction of nursing faculties of Southern Boromarajonani College of Nursing with (r=.276, p<.01).

Keyword: positive psychological capital, Nursing Faculties, organization commitment, work performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาวะการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 สร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลก ส่งผลกระทบให้ทุกองค์การต้องปรับตัว และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การเป็นปัจจัยในการเติบโตอย่างมั่นคงขององค์การ ทำให้ต้องเน้นปรับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นการสร้างศักยภาพด้านมนุษย์ โดยการ

ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานซึ่งถือว่าคนเป็นหัวใจและกลไกสำคัญของกระบวนการพัฒนา และในการพัฒนาจึงต้องเน้นที่สินทรัพย์ทางปัญญา โดยการสร้างอัจฉริยภาพให้เกิดกับบุคคลในองค์การ หากองค์การใดสามารถพัฒนาบุคลากรได้ถูกต้องเหมาะสมย่อมได้เปรียบ มีความพร้อมในการใช้ความรู้ความสามารถที่แท้จริงของบุคลากรในองค์การ ความสำเร็จในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานก็จะชัดเจนขึ้น ช่วยสร้างความเปลี่ยนแปลงของผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และยังช่วยสนับสนุนการสร้างความเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาของสถาบันและการพัฒนาความเป็นวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลอีกด้วย

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การโดยมีความสำคัญในการช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายอย่าง เช่น กระบวนการสรรหา การคัดเลือกบุคคลไปจนถึงการฝึกอบรมพัฒนาบุคคล และยังมีส่วนช่วยให้ผู้บังคับบัญชาหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานเอง ทราบจุดเด่น จุดด้อย ระดับขีดความสามารถและศักยภาพของแต่ละคน ทำให้องค์การสามารถปรับปรุงแก้ไขจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้บุคคลากรมีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งเช่นกัน เพราะบุคคลมีแนวโน้มจะเชื่อการประเมินตนเองมากกว่าการประเมินจากบุคคลอื่น ทำให้บุคคลจะตระหนักถึงประสิทธิภาพของตนเองจึงกระตุ้นให้พัฒนาประสิทธิภาพของตนเองตลอดเวลา

การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์อย่างหนึ่งที่เข้าใจอยากและปฏิบัติได้ยาก เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ที่มีความผันแปรอยู่เสมอ ไม่ว่าด้านความคิด คำพูดและการกระทำที่จะเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่กดดันรอบตัวและปัจจัยจากความต้องการภายในตนเอง เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ อคติ ความลำเอียงต่าง ๆ มีผลสอดแทรกต่อการตัดสินใจแต่ท้ายที่สุดความสามารถของบุคคลที่มีต่อองค์การนั้น ๆ สามารถประเมินได้จากการเปรียบเทียบตนเองกับมาตรฐานการทำงานที่องค์การกำหนดไว้ โดยมีองค์ประกอบในการประเมินตนเองอยู่ 3 ด้านได้แก่ 1) ด้านคุณภาพและปริมาณงาน 2) ด้านความรู้ความสามารถ 3) ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ โพธิ์อ่อน (2550) กล่าวว่า สิ่งที่สำคัญของผลการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์การต้องประกอบด้วย คุณภาพงาน ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลโดยทั้ง 3 รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์การ หากขาดข้อใดข้อหนึ่งไปก็ยากที่จะคาดหวังได้ว่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะอยู่ในระดับสูงได้ สมใจ

ลักษณะ (2547) กล่าวว่า แนวปฏิบัติแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การให้สามารถพัฒนาตนองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานควรพัฒนาตนเองเกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้คือ อุดมการณ์การในการพัฒนาตนเอง การสำรวจตนเอง การตั้งความหวังและเป้าหมายในชีวิตและการทำงาน การพิชิตปัญหาอุปสรรคในการทำงานและการสร้างความเชื่อมั่นในกับตนเองเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital) เป็นแนวคิดใหม่เกิดจากการรวมตัวของคุณลักษณะบุคคลเชิงบวกมี 4 ประการ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self efficacy) ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ความหยุ่นตัว (Resiliency) (Luthans; et al, 2007) สามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในเชิงรุกขององค์การได้ จากการวิจัยของ สายสมร เฉลยกิตติ (2554) กล่าวว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นการพัฒนาภาวะจิตใจให้มองเห็นจุดเด่นหรือจุดแข็งของแต่ละบุคคลในทางที่ดี นำไปสู่การกำหนดพฤติกรรมที่สามารถประเมินได้และพัฒนาได้ (Baron and Greebberg,1990) กล่าวว่า ผู้ที่มีทุนจิตวิทยาเชิงบวกช่วยให้สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมได้ดี มองสิ่งต่าง ๆ ในด้านดี มีทัศนคติและความหวังที่ดี มีความเชื่อมั่นและมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อการปฏิบัติงาน มีความมั่นคงจิตใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีจิตใจที่เปิดกว้างในการรับรู้และยอมรับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง ส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน เจมส์ และคณะ (James; et al, 2011) ได้ศึกษาผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับเจตคติ พฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางบวก และยังทำให้บุคลากรนั้นเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ นอกจากนี้ยังพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจากงาน ความเครียดในงานและความวิตกกังวลในการทำงาน ผลจากการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยเสนอแนะว่า ควรมีการประยุกต์ใช้และสร้างโปรแกรมการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ลูธานส์และคณะ (Luthans; et al 2007: 541-572) ศึกษาเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในการวัดความสัมพันธ์ของความสามารถและความพึงพอใจในการทำงาน มีวัตถุประสงค์วิเคราะห์เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยุ่นตัว โดยหาปัจจัยทำนายความสามารถและความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก สามารถวัดได้และมีความสัมพันธ์กับความสามารถความพึงพอใจของผลการปฏิบัติงานได้

ความผูกพันต่อองค์การเป็นความมุ่งมั่น ความสามารถในการอุทิศตน เพื่อความสำเร็จขององค์การโดยการแสดงพฤติกรรม ในการทุ่มเท เต็มใจและจงรักภักดี ที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์การ มีเป้าหมายร่วมกัน ปฏิบัติตามบทบาทของตนซึ่งจะเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานให้กับองค์การทั้งหมด แบนดูรา (Bandura ,1997อ้างในชาญวุฒิ บุญชม, 2553) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การว่ามีความสำคัญสามารถเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์การ เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายองค์การช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ปราชญา กล้าผจญ และพอตา บุตรสุทธิวงศ์ (2550) กล่าวว่า หากองค์การใดสามารถทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากก็จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจมุ่งมั่นทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้บุคลากรเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีตามมา ซึ่งสอดคล้องกับ สเตียร์ (Streer 1998) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ โดยผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ได้ จุติรัตน์ ถาวโรและภาสชนก พิชญเวทย์วงศา (2551) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีผลกระทบที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ถ้าบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การระดับสูงจะพยายามตั้งใจทำงาน อุทิศกำลังกายและกำลังสติปัญญาส่งผลต่อการปฏิบัติงานในทางบวกและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิผลขององค์การอีกด้วย (Larson and Luthans 2006) กล่าวว่า ในการที่บุคคลมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะส่งผลให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่องานและต่อองค์การจึงส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การได้

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขเป็นสถาบันอุดมศึกษา สาขาพยาบาลศาสตร์ที่มีพันธกิจ เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น จำเป็นต้องมีการปรับรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อสนองนโยบาย การขยายการศึกษาสู่ปวงชนภายใต้ทรัพยากรจำกัด และการกำกับดูแลให้สถาบันมีคุณภาพมาตรฐาน สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการและเสรีภาพในการดำเนินงาน การพัฒนาคุณลักษณะอาจารย์พยาบาล เพื่อมุ่งสู่องค์การที่มีคุณภาพด้านการศึกษามีความสำคัญ ทั้งนี้องค์การที่ใช้การเรียนรู้เป็นยุทธศาสตร์บูรณการกับผลการปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการสร้างความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การทั้งระหว่างบุคคล องค์การและชุมชน เชื่อว่าอาจารย์พยาบาลที่ได้รับการเอาใจใส่จะขยายขีดความสามารถให้มีสมรรถนะระดับสูงเกินกว่าที่องค์การคาดหวัง ส่งผลให้องค์การสามารถอยู่รอดและได้เปรียบในเชิงแข่งขันของยุคสมัย

แห่งการเปลี่ยนแปลงได้ จากการศึกษาของ ดวงกมล หน่อแก้ว (2558) ได้กล่าวว่า การพัฒนาคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลเพื่อมุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ด้านคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลมีวินัยแบบแผนสูงสุดโดยอาจารย์พยาบาลเห็นว่าปัญหาการปฏิบัติงานเป็นโอกาสที่ดีในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและยังพบว่าอาจารย์พยาบาลประเมินตนเองว่ามีวินัยความรอบรู้ต่ำโดยเฉพาะการสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับแนวทางในการปฏิบัติงานให้ร่วมสมัยสอดคล้องกับนโยบายวิทยาลัยและการรับรู้ความสามารถของตนเองของอาจารย์พยาบาลเป็นสิ่งสำคัญในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นซึ่งบุคคลที่มีวินัยในการรอบรู้สูงมักจะมีผลปฏิบัติงานที่ดีประสบความสำเร็จมากกว่า ฉะนั้นองค์การที่ประสบความสำเร็จและเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลจะเอาจริงเอาจังกับกระบวนการประเมินผลปฏิบัติงาน จากการศึกษาของ เชาวลี สุทธินันท์ไชย (2551) ยังพบว่าบุคลากรที่มีรูปแบบวิธีการคิดเชิงบวกจะเกิดพลังความคิดร่วมสร้างสรรค์ พยายามมองหาโอกาสและบริหารโอกาสสร้างความเติบโตหลีกเลี่ยงจุดตกต่ำขององค์การได้

จากความสำคัญขอผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยในฐานะเป็นอาจารย์พยาบาล จึงมีความสนใจในการศึกษาครั้งนี้ ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ายังมีส่วนน้อยในการทำวิจัยเรื่องนี้ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้และคิดว่าผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารเพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง องค์การและวิชาชีพ และนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเสริมสร้างการมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์การเพื่อพัฒนาสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. ศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ระดับความผูกพันต่อองค์การ และระดับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา วิทยาลัย

พยาบาลบรมราชชนนี ตรัง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี จำนวนทั้งหมด 221 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2557) กลุ่มตัวอย่าง คือใช้โปรแกรม G*Power 3.1 (Faul,Erdfelder, Lang, & Buchner 2007; Faul,Erdfelder, Buchner, & Lang 2009) ฉะนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างตามความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 102 คน การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการแบบเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนกรรมกรรม ตรวจสอบความตรงของเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยค่าดัชนี CVI ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านทุกข้อคำถามมีค่า CVI ไม่ต่ำกว่า 0.8 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach s alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.97 แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเท่ากับ 0.93 และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ 0.85 ตามลำดับ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ผู้วิจัยทำการขออนุญาตใช้เครื่องมือโดยแปลเป็นภาษาไทยและปรับปรุงและพัฒนามาจากแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงของลูธานส์และคณะ (Luthans et, 2007) เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 24 ข้อ มี 4 ด้าน ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ด้านความหวัง ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านความหยุ่นตัว

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิด ของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Mayer,1990)โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนาจากแบบวัดความผูกพันต่อองค์การของสิริพร วงษ์โทน (2554) เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 17 ข้อ มี 3 ด้าน มีด้านจิตใจความรู้สึก ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน ของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) โดยผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนามาจาก ปาริฉัตร ตั้งพันธ์ประเสริฐ (2550) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ มีข้อคำถามจำนวน 16 ข้อได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือด้านคุณภาพและปริมาณงาน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเสนอต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีภาคใต้ทุกแห่งเพื่อขออนุมัติเก็บข้อมูล จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมทั้งหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์พยาบาลกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งการรวบรวมส่งคืนและจากการได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 130 ชุด ได้แบบสอบถามที่สมบรูณ์จำนวน 127 ชุด จึงนำแบบสอบถามทั้ง 127 ชุด มาวิเคราะห์

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผ่านการพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้วิจัยจัดทำคำชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบเรื่องสิทธิการเข้าร่วมวิจัยโดยความสมัครใจ ข้อมูลจัดเก็บเป็นความลับและนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

ผลการวิจัย

1 ผลการศึกษา ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 41-45 ปี ร้อยละ 29.9 ผู้หญิง ร้อยละ 94.5 สถานภาพคู่ ร้อยละ 65.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 42.5 ระดับการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 80.4 เงินเดือนอยู่ในช่วง 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 28.3 และตำแหน่งอาจารย์ปฏิบัติการ ร้อยละ 63.0

2. ผลการศึกษา

2.1 ระดับของผลการปฏิบัติงานพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูงและค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพและปริมาณงาน

2.2 ระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง และค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูงเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความหวัง ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความหยุ่นตัว

2.3 ระดับความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านจิตใจความรู้สึก ส่วนค่าเฉลี่ยระดับปานกลางโดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ด้านบรรทัดฐาน ด้านการคงอยู่

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน และระดับ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน (n = 127)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ผลการปฏิบัติงาน	**4.13**	**0.47**	**สูง**
ด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน	4.01	0.53	สูง
ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน	4.10	0.58	สูง
ด้านคุณภาพและปริมาณงาน	4.27	0.50	สูง
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	**4.05**	**0.40**	**สูง**
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	4.02	0.54	สูง
ด้านความหวัง	3.97	0.48	สูง
ด้านการมองโลกในแง่ดี	4.16	0.46	สูง
ด้านความหยุ่นตัว	3.86	0.48	สูง
ความผูกพันต่อองค์การ	**3.32**	**0.43**	**ปานกลาง**
ด้านจิตใจความรู้สึก	4.05	0.59	สูง
ด้านบรรทัดฐาน	3.17	0.86	ปานกลาง
ด้านการคงอยู่	2.73	0.59	ปานกลาง

3. ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (r = .629) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ (r =. 276) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์การกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้ (n=127)

ความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์การต่อผลการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก			
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	.559**	0.000	ปานกลาง
ด้านการมองโลกในแง่ดี	.524**	0.000	ปานกลาง
ด้านความหวัง	.487**	0.000	ปานกลาง
ด้านความหยุ่นตัว	.436**	0.000	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมต่อการปฏิบัติงาน	**.629****	**0.000**	**สูง**
ความผูกพันต่อองค์การ			
ด้านจิตใจความรู้สึก	.357**	0.000	ต่ำ
ด้านการคงอยู่	.075	0.400	ไม่สัมพันธ์
ด้านบรรทัดฐาน	.096	0.281	ไม่สัมพันธ์
ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมต่อการปฏิบัติงาน	.276**	0.000	ต่ำ

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ มีด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยุ่นตัว อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$=4.05, S.D.=0.40) และค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความหวัง ($\bar{X}$=4.16, S.D.= 0.46) ด้านการมองโลกในแง่ดี ($\bar{X}$=4.02, S.D.= 0.54) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\bar{X}$=3.97, S.D.= 0.48) ด้านความหยุ่นตัว ($\bar{X}$=3.86 ,S.D.= 0.48) และ พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติ

งานโดยรวมในระดับสูง (r =.629) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์พยาบาล มีความสามารถในการทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำพฤติกรรมต่าง ๆ และยอมรับความผิดพลาดว่าเป็นผลที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และมองสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในทางที่ดี และปรับตัวเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ และสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ด้วยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้ มีปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้ เช่น การเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันระหว่างหน่ายงานทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการส่งเสริมการยกย่อง ชมเชยและให้รางวัลกับอาจารย์ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในแต่ละด้าน เช่น ด้านการสอนภาคปฏิบัติ ด้านกิจการนักศึกษา ด้านการสอนทฤษฎี เป็นต้น มีการจัดให้มีการมอบรางวัลอย่างเป็นทางการ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกซึ่งสอดคล้องกับงานของ Seligman (อ้างในธีระพรอุวรรณโณ 2555) ไล (Li. 2002: 54-60) พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบทั้ง4 ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ยูสเสฟ (Youssef 2004 : 45) กล่าวว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและบุคลากรทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานความสุขในการทำงานได้ องค์ประกอบด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้ มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง ($\bar{x}$=3.97,S.D.= 0.48) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน (r=.559,p<.01) เนื่องจาก อาจารย์พยาบาลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองระดับสูงส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการการปฏิบัติงาน เพราะอาจารย์เห็นศักยภาพของตนเองว่าสามารถทำงานทั้งด้านวิชาการ การวิจัยจากผลงานที่ได้รับมากมายทั้งรางวัลในด้านการนำเสนองานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งแบนดูรา (Bandura. 1997 : 3) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นความเชื่อของบุคคลว่าตนมีความสามารถเพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการและการรับรู้ความสามารถของตนเองช่วยให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ช่วยให้บุคคลมีความพยายามและพากเพียรเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดและจากการศึกษาของ สิริพร วงษ์โทน (2554:7) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง คือ การมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน มีความปรารถนาที่จะกระทำในสิ่งที่ยากและท้าทาย มีความทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านความหวัง พบว่า อธิบายได้ว่า อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้ มีความคิด ความมุ่งมั่น ความตั้งใจที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ล่วงหน้า โดยเชื่อว่าตนเองสามารถหาวิธีต่าง ๆ ที่จะบรรลุเป้าหมายให้สำเร็จ เป็นภาวะที่สะท้อนความพยายามของคนที่จะบรรลุเป้าหมายและเชื่อว่า แผนและแนวทางที่กำหนดไว้ สามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้ โดย สิริพร วงษ์โทน (2554:7) กล่าวถึง ความหวังว่า เป็นความเชื่อที่มุ่งไปยังเป้าหมายในการปฏิบัติงานโดยเชื่อว่าตนเองสามารถหาวิธีการต่าง ๆ ที่จะบรรลุเป้าหมายและแรงจูงใจ องค์ประกอบด้านการมองโลกในแง่ดี จากการศึกษาของลูธานส์และคณะ (Luthans; et al. 2007: 248) ได้กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดีเป็นส่วนหนึ่งที่แสดงถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น มีความพึงพอใจและจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากขึ้น และอดทนต่อปัญหาความยุ่งยาก อุปสรรค ซึ่งด้วยภารกิจทั้ง 4 ด้าน คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ งานทำนุศิลปวัฒนธรรม ของอาจารย์พยาบาลที่ต้องปฏิบัติงานให้ครบทั้ง 4 ด้านในรอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบ 6 เดือน ซึ่งเป็นงานที่หนักสำหรับอาจารย์พยาบาลแต่ทั้งนี้ด้วยการมองโลกในแง่ดีส่งผลให้อาจารย์มีความอดทน มุ่งมั่นในปฏิบัติงาน อีกประการที่สำคัญคือ การมองโลกในแง่ดีจะช่วยให้เกิดความมุ่งมั่นมีความพึงพอใจ มีส่วนร่วมและรู้สึกได้รับการเสริมพลังในการมุ่งมั่นให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านความหยุ่นตัว อธิบายได้ว่า อาจารย์พยาบาลจะมีความสามารถในการปรับตัวในการเผชิญกับอุปสรรค ความขัดแย้งความล้มเหลวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานต่อไปให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ด้วยสถานการณ์ปัจจุบันด้วยภาระงานในทุกพันธะกิจ และมีทั้งการประเมินคุณภาพภายในภายนอกสถาบันเพื่อพัฒนาคุณภาพของการเรียนการสอน องค์การและอาจารย์พยาบาลเองทำให้อาจารย์ต้องมีความหยุ่นตัวสูงขึ้นตามมา

2.2 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน โดยพบว่า อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้ ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับต่ำ (r = .276) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ในรายด้านพบว่า มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจความรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ (r =.357) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ส่วนด้านการคงอยู่ และ ด้านบรรทัดฐานไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน (r =.075) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.4 และ (r =.096) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.2 ตามลำดับ ซึ่งขัดแย้งกับงานของ (Riketta, 2002, pp. 257-266) ที่พบว่า ความผูกพันต่อ

องค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและขัดแย้งกับงานของ Buchanan (1974) (อ้างในชาญวุฒิ บุญชม (2553:12) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกผลปฏิบัติงานและยังขัดแย้งกับงานของ (Allen and Meyer, 1990, pp. 1-18) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เป็นการแสดงอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยมีความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์การ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และอยากมีส่วนร่วมกับองค์การ เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์การและเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายองค์กรเพื่อช่วยให้องค์บรรลุเป้าหมายที่วางไว้มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาครั้งนี้ พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับผลปฏิบัติงานในระดับต่ำ และหากพิจารณารายด้านไม่พบความสัมพันธ์ทางบวกกับผลปฏิบัติงานในด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกยึดมั่น รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป (Porter, Steers, Mowday and Boulian,1974) โดยความผูกพันต่อองค์การที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์(Allen and Mayer,1990) ประกอบด้วย 3 ด้าน ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นความรู้สึกทางอารมณ์ ที่รู้สึกยึดมั่นต่อองค์การและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อยากมีส่วนร่วมกับองค์การ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) เป็นความปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์การ โดยเกิดจากการประเมินผลประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อยังคงอยู่กับองค์การและเปรียบเทียบกับผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปเมื่อลาออกจากองค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นความรู้สึกมีความเชื่อว่า เป็นพันธะที่จะต้องอยู่กับองค์การ โดยเกิดจากค่านิยมของความเชื่อว่า ต้องจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การ และมีความเชื่อว่าหากลาออกจากองค์การจะถูกมองว่าไม่น่าเชื่อถือไม่ซื่อสัตย์ และถึงแม้ว่าความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจความรู้สึกจะทำให้อาจารย์พยาบาลมีความทุ่มเทในการทำงานก็ตาม แต่ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานเป็นความรู้สึกที่ทำให้อาจารย์พยาบาลมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การและไม่คิดลาออกจากองค์การซึ่งอาจารย์พยาบาลที่ไม่คิดลาออกอาจจะไม่ส่งผลต่อผลปฏิบัติงานที่ดีได้ และปัจจุบันอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้มีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน การที่จะอยู่ในองค์การใดไม่มีผลต่อการปฏิบัติ

งานซึ่งปัจจัยนี้จะส่งผลต่อความคิด ความเชื่อของอาจารย์พยาบาลมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานแต่จากการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41-45 ปี คิดเป็น (ร้อยละ29.9) รองลงมาคือมีอายุ 45 ปีขึ้นไป (ร้อยละ29.1) และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีคิดเป็นร้อยละ (ร้อยละ 42.5) ซึ่งอาจารย์กลุ่มนี้เป็นกลุ่มในวัยที่มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานหลายปี หากลาออกจากองค์การไปก็ไม่มีผลต่อรายได้และความเป็นอยู่ เพราะระบบราชการผู้ที่อยู่ในระบบราชการเกิด 25 ปี ก็จะมีระบบเงินบำเหน็จ บำนาญตอบแทนอยู่แล้ว ดังนั้นจึงอาจทำให้อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้ ไม่มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ได้ นอกจากนี้การประเมินผลปฏิบัติงานไม่ได้พิจารณาในด้านของความทุ่มเทในงานเท่านั้น แต่ยังมีพิจารณาในด้านอื่น ๆ เช่น การมุ่งเน้นไปที่ผลสำเร็จของงานและเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งบางครั้งการทุ่มเทงาน อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ผลสำเร็จของงานก็มิได้สำเร็จในทุกงานเสมอไป ดังนั้นอาจจะมีปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ด้วยเหตุนี้ดังกล่าว จึงทำให้พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามวัดพียงการรับรู้เท่านั้น จึงควรมีการสัมภาษณ์เจาะลึกเพิ่มเติมซึ่งการศึกษาเชิงคุณภาพจะช่วยให้ข้อมูลเชิงลึกที่จะขยายเนื้อหาและนำผลที่ได้ไปใช้ได้มากขึ้น

2. ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยในการทำนายผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงควรมีการส่งเสริม ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้ ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกให้กับอาจารย์พยาบาลรวมทั้งเจ้าหน้าที่ในทุกระดับเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านจิตใจและความคิดที่ดีเพื่อเพิ่มความมั่งคงกังองค์การ

2. ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

กิรดา พุมพงษ์ . **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองคุณลักษณะงานความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง**.วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,2551.

จุติรัตน์ ถาวโรและ ภาสชนก พิชญเวทย์วงศา. **ปัจจัยทำนายที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์**. สงขลานครินทร์เวชสาร. 26, 5 (กันยายน-ตุลาคม 2551) : 442-448.

ชาญวุฒิ บุญชม. **ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษาเฉพาะในกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน** .วิทยานิพนธ์ สาขาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,2553.

ดวงกมล หน่อแก้ว. “การพัฒนาคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลเพื่อมุ่งสู้องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก” **วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข**.14, 26 (กันยายน-ตุลาคม 2558):80-85.

ปาริฉัตร ตั้งพันธ์ประเสริฐ. **ความรู้ความเข้าใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานของบริษัทเธียรสุรัตน์ จำกัด.**วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้าพระนครเหนือ,2550.

ศิริพรไทยกรณ์.**ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด มหาชนในเขตอำเภอเชียงใหม่จังหวัดเชียงใหม่**.วิทยานิพนธ์.**ป**ริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้,2554.

สมใจ ลักษณะ.**การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.**พิมพ์ครั้งที่ 4.คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.สวนหนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.กรุงเทพมหานคร, 2554.

สายสมร เฉลยกิตติ. **การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพโดยการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,2554.

สิริพร วงษ์โทน .**ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง**.ปริญญานิพนธ์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2554.

อริยา คูหา.**จิตวิทยาทางบวก (Positive Psychology).**วารสารรูสมิแล. 32, 3 (กันยายน – ธันวาคม 2554):77-82.

อุทัยวรรณ ช่วยตน.**ความยึดมั่นต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย: กรณีศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี.**วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ,2556.

Bandura,A. **Social learning theory**. Englewood Cliffs:Prentice-Hill ,1974.

Frederickson,B.L.“The role of positive emotion in positive psychology”**.American Psychological Association**;56 -3,2001. pp 218-226.

Hakimzadeh,R.,Ghodrati,A&Karamdost N. “**Factors Affecting TheTeaching-Learning In Nursing education**”.Proceeding of theGlobalSummit on Education 11-12 March 2013;Kuala Lumpur.Oranized,2013.pp 728-741.

Luthans,F.,Avey,J.B.,&Patera,J.L “ Experimental Analysis of A Web-Based Training Intervention to Develop Positive PsychologicalCapital”.**Academyof Management Learning & Education**;7 -2 , 2008. pp 209-221.

Luthans,F.,Avey,J.B.,&Avolio,S.J “The Development and Resulting Performance Impact of Positive PsychologicalCapital ”. **Human Resource Development Quarterly**;21-1,2010.pp.41-61.