

บทความวิจัย (Research article)

ผลของการประยุกต์ใช้โปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี Effects of the Application of the Program to Enhance Organizational Commitment and Happiness among Registered Nurses in Community Hospitals, Phetchaburi Province

เอกรินทร์ อ่วมอ่วม¹, อีระวุธ ธรรมกุล^{2*}, วรางคณา จันทร์คง²

Ekarin Aoumuom¹, Theerawut Thammakun^{2*}, Warangkana Chankong²

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: Theerawut.tha@stou.ac.th; โทรศัพท์ 089-7164864)

(Received: October 31, 2022; Revised: December 16, 2022; Accepted: December 21, 2022)

บทคัดย่อ

การวิจัยกึ่งทดลองแบบสองกลุ่มวัดก่อนและหลัง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 78 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการ จำนวน 39 คนและกลุ่มควบคุมที่ปฏิบัติงานตามปกติ จำนวน 39 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรและความสุขของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .86 และ .84 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา และการทดสอบที ผลการวิจัยพบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองภายหลังเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุข มีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรและความสุขสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 28.50, 17.01; p < .05$ ตามลำดับ)

2. พยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลองภายหลังเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุข มีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรและความสุขสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 34.65, 15.44; p < .01$ ตามลำดับ)

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า สามารถนำโปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรพยาบาล เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน

¹ นักศึกษาลัทธิสุทธสาธิตสาธิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Master Student of Public Health, School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Associate Professor, School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University

ลดความขัดแย้ง ส่งเสริมทักษะการสื่อสาร และสัมพันธภาพที่ดี ทั้งกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, ความสุข, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลชุมชน

Abstract

The purpose of this quasi-experimental research is to study the effectiveness of the organizational commitment and workplace happiness promotion program among registered nurses (RNs) working at community hospitals in Phetchaburi Province. The samples consist of 78 RNs that have been divided into 1) an experimental group of 39 people and 2) a control group of 39 people. Data have been collected by using a set of questionnaires on work enhancement and happiness. The confidence value of Cronbach's alpha reliability coefficients is .86 and .84. After analyzing the data by using descriptive statistics and the t-test. The results, then, show that:

1. The experimental group has higher mean scores on work enhancement and happiness after participating in the program to enhance organizational commitment and happiness among registered nurses than before participating in the program. Statistically significant at .05, the *t*-test values are 28.50, and 17.01, respectively.

2. The experimental group has an average score on work enhancement and happiness, which is higher than the control group. The statistical difference in work enhancement and happiness is .01. The *t*-test values are $t = 34.65$, and 15.44, respectively.

Therefore, it can be concluded that the program should be progressively used as a guideline for improving the staff of nursing organizations to increase motivation and happiness in work, reduce conflict and promote good communication and relationship skills with colleagues.

Keywords: Organizational commitment, Happiness, Registered nurse, Community hospital

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายทั้งของงานและคน องค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืนคือ การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งการสรรหาที่มีคุณภาพสมบูรณ์ทั้งความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม รวมทั้ง การดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ จากการสำรวจภาระงานและสภาพการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลภาครัฐทั่วประเทศ พบว่าพยาบาลประจำการทำงานต่อเนื่องเกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน ส่งผลให้คุณภาพการบริการไม่

เป็นไปตามมาตรฐาน บรรยายการทำงานและสร้างความเครียด กระทั่งต่อประสิทธิภาพขององค์กร และคุณภาพชีวิตของพยาบาล รวมถึงองค์กรก็ได้รับผลกระทบจากการลาออกและโอนย้ายงานเพิ่มขึ้น (วิจิตรศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงดี, 2562) จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารทางการพยาบาลจำเป็นต้องทำความเข้าใจเป็นอย่างดี เพื่อการคงอยู่ในงานและการธำรงรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพไว้ในองค์กร

การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และสามารถใช้นโยบายการเข้าออกจากการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจ (ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, 2556) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นต่อองค์กรของตน (Allen & Meyer, 1990) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมต้องทำงานกับองค์กรเป็นระยะเวลายาวนาน และมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่นและผลักดันให้บุคลากรเต็มใจอุทิศตนเอง เพื่อการสร้างสรรคิให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่สามารถสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากร ผลที่ตามคือทำให้บุคลากรขาดความตั้งใจการทำงาน หลีกเลียงความรับผิดชอบ และหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่และลาออกไปยังองค์กรอื่นที่คิดว่าดีกว่า (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562)

การธำรงรักษาบุคลากรทางการพยาบาลที่ดีที่สุดคือ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพยาบาลวิชาชีพ เพราะเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการลดเวลาและลดค่าใช้จ่ายใน การสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทน อีกทั้ง เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลให้มีความสุขในการทำงานอีกด้วย (กิจจา อ่วมแก้ว, 2560) ในขณะที่ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน (Warr, 2007) นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้สึกรักอยากทำงาน มีความผูกพัน และพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน (Manion, 2003) นอกจากนี้ เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานยังลดการขาดงานและการลาออกจากงานด้วย ดังผลการวิจัยของโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการสื่อสารอย่างเป็นรูปธรรม การมีสัมพันธภาพที่ดี มีความไว้วางใจกัน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (กรรณทวรรณ ชุ่มเชื้อ, 2558)

จังหวัดเพชรบุรี มีโรงพยาบาลชุมชนประจำในแต่ละอำเภอ จำนวน 7 แห่ง เป็นโรงพยาบาลขนาดตั้งแต่ 30-100 เตียง มีภารกิจให้บริการดูแลประชาชนในระดับชุมชน ให้บริการครอบคลุม ทั้งมิติด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสภาพร่างกาย มีพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 360 คน มีสัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพต่อผู้ป่วยเกินเกณฑ์ (ประกาศสภาการพยาบาล เรื่อง มาตรฐานการพยาบาล พ.ศ. 2562, 2562) จากข้อมูลย้อนหลังของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ปีงบประมาณ 2563-2564 พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีอัตราการลาออกคิดเป็นร้อยละ 3.04 และ 3.12 ตามลำดับ (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรี, 2564) ซึ่งถือเป็นจำนวนที่มากเมื่อเทียบกับจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด และส่วนใหญ่มักเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) ที่ตำแหน่งไม่สามารถเลื่อนไหลสู่ระดับที่สูงขึ้นได้

จากปัญหาดังกล่าวร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า โปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขที่ผ่านมาเป็นการศึกษาแยกจากกัน ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขเป็นปัจจัยร่วมกันในการคงอยู่ของบุคลากร ผู้วิจัยจึงจัดทำโปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขของพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ The Gallup Organization (2008) ที่พูดถึงความผูกพันของบุคลากร (employee engagement) เป็นคุณลักษณะภายในที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึทางอารมณ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร มาบูรณาการร่วมกับทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg (1973) และแนวคิดการสื่อสารระหว่างบุคคลของ DeVito (2003) และแนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion (2003) ผลการวิจัยนี้ จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาล และผู้บริหารองค์การพยาบาลในการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร และสร้างบรรยากาศให้เหมาะกับการทำงานก็จะส่งผลให้การทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้รับบริการพึงพอใจ ผู้ปฏิบัติมีความสุขกับการทำงานมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรและความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี
2. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรและความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ระหว่างกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี และกลุ่มควบคุมที่ปฏิบัติงานตามปกติ

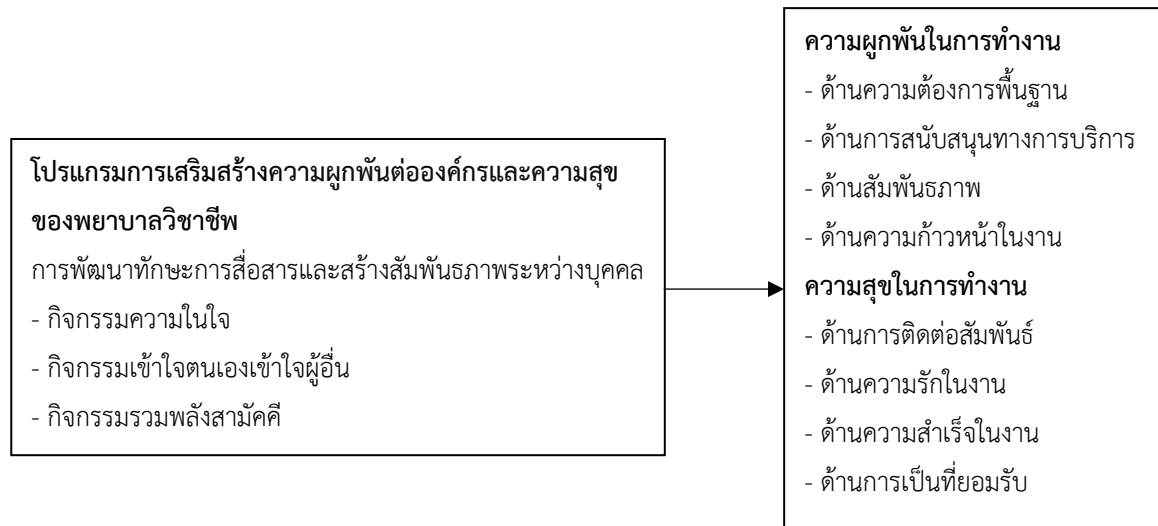
สมมติฐานการวิจัย

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดเพชรบุรี มีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรและความสุข ภายหลังการทดลองโดยการเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุข สูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยผลของโปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันและความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ผ่านกิจกรรมในการพัฒนาทักษะการสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มาจากกรอบแนวคิด The Gallup Organization (2008) เป็นคุณลักษณะภายในของบุคลากร เชื่อว่าการที่บุคลากรจะทำงานได้ดี สร้างสรรค์ผลิตผลที่มีประสิทธิภาพ และทำงานให้กับองค์กร

อย่างเต็มความสามารถ ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีทัศนคติในแง่บวกกับองค์กร เพื่อร่วมงาน และต่อตนเอง มาบูรณาการร่วมกับปัจจัยข้างต้น คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของทฤษฎีแรงจูงใจ (Herzberg, 1973) และแนวคิดการสื่อสารระหว่างบุคคล (Devito, 2003) ได้แก่ การเป็นคนเปิดเผย การร่วมรู้สึกและการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันและความสุขของพยาบาลวิชาชีพนี้ ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการพื้นฐาน การสนับสนุนทางการบริหาร สัมพันธภาพ และความก้าวหน้าในงาน และมีความสุขทั้งในด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพ



ภาพ กรอบแนวคิดการวิจัยผลของการประยุกต์ใช้โปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยกึ่งทดลอง แบบสองกลุ่มวัดก่อนและหลังการทดลอง (quasi-experimental research: two group pretest-posttest design) มีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 7 โรงพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2565 รวมทั้งสิ้น 360 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ในปี พ.ศ.2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สำหรับการทดสอบ Mean: Difference between two independents mean กำหนดค่าขนาดอทธิพล (effect size) ขนาดใหญ่ เท่ากับ .80 ค่า alpha = .05 อำนาจการทดสอบ (power of test) เท่ากับ .95 (ธวัชชัย วรพงศธร และ สุรีย์พันธุ์ วรพงศธร, 2561) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มละ 35 คน เพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่างจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในกลุ่มทดลอง และกลุ่ม

ควบคุมกลุ่มละ 39 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่ายโรงพยาบาลละ 13 คน โดยกลุ่มทดลองเป็นพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลหนองหญ้าปล้อง โรงพยาบาลแก่งกระจาน และโรงพยาบาลเขาย้อย และกลุ่มควบคุมจากโรงพยาบาลบ้านแหลม โรงพยาบาลท่ายาง และโรงพยาบาลบ้านลาด โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ 1) มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลนั้นๆ ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป 2) ไม่อยู่ในระหว่างลาศึกษาต่อ อบรมระยะสั้น หรือลาคลอด และ 3) มีความยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัย และมีเกณฑ์การยกเลิกจากการวิจัยคือ เข้าร่วมกิจกรรมไม่ครบถ้วน และให้ข้อมูลการวิจัยโดยการตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ โปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันและความสุขของพยาบาลวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Herzberg, 1973; Devito, 2003; Manion, 2003; The Gallup Organization, 2008) เป็นการพัฒนาทักษะการสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ประกอบด้วยกิจกรรมความเข้าใจ การเข้าใจตนเองเข้าใจผู้อื่น และรวมพลังสามัคคี ดำเนินกิจกรรมจำนวน 7 สัปดาห์ สัปดาห์ละๆ ละประมาณ 30-45 นาที ส่วนกลุ่มควบคุมปฏิบัติงานตามปกติ

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม จำแนกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ แผนกที่ปฏิบัติงาน อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ และเติมคำตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สร้างตามแนวคิดของ The Gallup Organization (2008) จำนวน 48 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความต้องการพื้นฐาน การสนับสนุนทางบริการ สัมพันธภาพ และความก้าวหน้าในงานยอมรับ ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ระหว่างมาก ให้ 5 คะแนน ถึ้น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน โดยมีคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 48-240 คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของปานจิตต์ กลั่นทกพันธ์ (2557) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Manion (2003) จำนวน 39 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ระหว่างมาก ให้ 5 คะแนน ถึ้น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน โดยมีคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 39-195 คะแนน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือการวิจัยนี้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์พยาบาล 2 ท่าน และ พยาบาลวิชาชีพ 1 ท่าน ซึ่งโปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity index: CVI) เท่ากับ .87 และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรและความสุขของพยาบาลวิชาชีพมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและนำไปทดลอง

ใช้กับพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดใกล้เคียง จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรและความสุขของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ .86 และ .84 ตามลำดับ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ระยะก่อนการทดลอง

- ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการทดลองไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ในเขตจังหวัดเพชรบุรี เพื่อขออนุญาตให้พยาบาลวิชาชีพเข้าร่วมการวิจัย

- นัดหมายกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการวิจัยรวมทั้งการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง การขอความยินยอมอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร และดำเนินการให้ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรและความสุขของพยาบาลวิชาชีพทั้งในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (pretest) โดยใช้เวลาประมาณ 20 นาที

- นัดหมายการดำเนินการวิจัยตามโปรแกรมทั้งในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยมีพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มทดลองโรงพยาบาลละ 13 คน จำนวน 3 โรงพยาบาล รวมทั้งสิ้น 39 คน ที่และ 3 โรงพยาบาลเป็นกลุ่มควบคุมจำนวน 39 คน โดยนัดหมายกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มแยกแต่ละโรงพยาบาลละ 13 คน ในการทำกิจกรรมแต่ละครั้งโดยกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลเดียวกันจะมาร่วมกิจกรรมในโปรแกรมพร้อมกัน โดยมีผู้ช่วยวิจัย 1 ท่าน ในการจัดกิจกรรมตามโปรแกรม และการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ระยะทดลอง ดำเนินกิจกรรมการวิจัยตามโปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันและความสุขของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 7 สัปดาห์ๆ ละครั้ง ระหว่างเดือนพฤษภาคม – กรกฎาคม 2565 โดยใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมงต่อครั้ง ดังนี้

- สัปดาห์ที่ 1 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ให้ความรู้และพัฒนาทักษะการสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และความสุขในการทำงาน

- สัปดาห์ที่ 2 กิจกรรมทบทวนความรู้และทักษะการสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และความสุขในการทำงาน และดำเนินการตามกิจกรรม “ความเข้าใจ” โดยการเขียนหรือวาดรูป และนำเสนอให้เพื่อนฟัง ในประเด็นฉันเป็นอย่างไร และรู้สึกอย่างไรกับชีวิตในช่วงนี้ และสะท้อนคิดสิ่งที่ได้เรียนรู้และการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานอย่างไร

- สัปดาห์ที่ 3 กิจกรรม “เข้าใจตนเองเข้าใจผู้อื่น” โดยใช้ใบงาน เรื่อง สัมผัสความรู้สึก อภิปรายและสรุปคุณค่าของการรู้จักและเข้าใจความรู้สึกของตนเองและการประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน

- สัปดาห์ที่ 4 กิจกรรม “รวมพลังสามัคคี” ผ่านการฝึกการพูดในเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน จากนั้น ให้ร่วมกันสะท้อนคิดประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรมตลอด 4 สัปดาห์ที่ผ่านมา และร่วมกันวางแผนเพื่อนำไปปฏิบัติจริงในการทำงาน

- สัปดาห์ที่ 5 มอบหมายให้กลุ่มตัวอย่าง นำแนวทางปฏิบัติที่ได้จากโปรแกรมเสริมสร้างความผูกพันและความสุขของพยาบาลวิชาชีพไปปฏิบัติจริงในการทำงานเป็นระยะเวลา 1 สัปดาห์

- สัปดาห์ที่ 6 ประชุมกลุ่มเพื่อสรุปประเมินผลการนำแนวทางปฏิบัติที่ได้จากโปรแกรมเสริมสร้างความผูกพันและความสุขของพยาบาลวิชาชีพไปปฏิบัติจริง

สำหรับกลุ่มควบคุม ดำเนินกิจกรรมเฉพาะการจัดประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะการสื่อสารและสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และความสุขในการทำงาน 1 ครั้ง

3. ระยะหลังการทดลอง

ในสัปดาห์ที่ 7 ผู้วิจัยนัดหมายกลุ่มตัวอย่างทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในการตอบแบบสอบถามความผูกพันในองค์กรและความสุขในการทำงาน (posttest)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: SD)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรและความสุขของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มทดลอง ระหว่างระยะก่อนและหลังการทดลอง โดยใช้สถิติการทดสอบที่แบบไม่เป็นอิสระต่อกัน (paired sample t-test)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรและความสุขของพยาบาลวิชาชีพ ระหว่างกลุ่มทดลองภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี และกลุ่มควบคุม โดยใช้สถิติการทดสอบที่แบบเป็นอิสระต่อกัน (independent t-test)

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี เลขที่ คจม.พบ. 008/2565 ลงวันที่ 20 เมษายน 2565

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน ของจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 78 คน โดยกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เป็นเพศหญิง ร้อยละ 92.31 เท่ากัน มีอายุอยู่ในช่วง 31-50 ปี ร้อยละ 61.54 และ 51.28 สถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 48.72 ในขณะที่กลุ่มควบคุมมีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 46.15 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ คือ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ร้อยละ 66.67 และ 58.97 แผนกที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นหอผู้ป่วยใน ร้อยละ 33.33 ในขณะที่กลุ่มควบคุมเป็นแผนกผู้ป่วยนอก ร้อยละ 38.46 มีรายได้เฉลี่ย อยู่ในช่วง 20,000 - 30,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 48.72 และ 51.28 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5-15 ปี ร้อยละ 64.10 และ 53.85 ตามลำดับ

ผลการทดสอบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง โดยใช้สถิติ Chi-square (χ^2) พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน รายละเอียด ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวน และร้อยละของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (n = 78)

รายการ	กลุ่มทดลอง (n = 39)		กลุ่มควบคุม (n = 39)		χ^2	p
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เพศ						
ชาย	3	7.69	3	7.69	.71	.39
หญิง	36	92.31	36	92.31		
อายุ (ปี)						
<30	13	33.33	12	30.77	.96	.11
31-50	24	61.54	20	51.28		
>50	2	5.13	7	17.95		
สถานภาพสมรส						
โสด	19	48.72	15	38.46	.78	.24
คู่	17	43.59	18	46.15		
หม้าย/หย่าร้าง	3	7.69	6	15.39		
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน						
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	2	5.13	2	5.13	.86	.70
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	26	66.67	23	58.97		
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	5	12.82	7	17.95		
พยาบาลวิชาชีพ	6	15.38	7	17.95		
แผนกที่ปฏิบัติงาน						
หอผู้ป่วยใน	13	33.33	11	28.21	2.43	.15
ผู้ป่วยนอก	11	28.21	15	38.46		
อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน	12	30.77	12	30.77		
หอผู้ป่วยหนัก	3	7.69	1	2.56		
รายได้เฉลี่ยของครอบครัวท่านต่อเดือน (บาท)						
< 20,000	12	30.77	13	33.33	4.05	.31
20,000 - 30,000	19	48.72	20	51.28		
>30,000	8	20.51	6	15.39		

ตาราง 1 (ต่อ)

รายการ	กลุ่มทดลอง (n = 39)		กลุ่มควบคุม (n = 39)		χ^2	p
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ระยะเวลาที่ในการปฏิบัติงาน (ปี)						
<5	10	25.64	8	20.51	.37	.84
5 - 15	25	64.10	21	53.85		
>15	4	10.26	10	25.64		

2. ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี

2.1 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรและความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี มีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ($M = 181.49$, $SD = .57$; $M = 134.31$, $SD = .59$) และความสุข ($M = 156.53$, $SD = .67$; $M = 120.27$, $SD = .62$) สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 28.50$, 17.01 ; $p < .05$ ตามลำดับ) รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และผลการทดสอบทีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรและความสุข ระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ($n = 39$)

ตัวแปร	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		Mean difference (95%CI)	t
	M	SD	M	SD		
ความผูกพันต่อองค์กร	134.31	.59	181.49	.57	41.17 (5.85, 21.94)	28.50*
ความต้องการขั้นพื้นฐาน	30.26	.60	36.67	.53	6.41 (5.85, 6.97)	23.17*
การสนับสนุนทางบริการ	32.05	.63	44.31	.60	12.25 (11.84, 12.66)	60.19*
สัมพันธภาพ	57.00	.65	78.10	.59	21.10 (20.25, 21.94)	50.42*
ก้าวหน้าในงาน	15.00	.50	22.41	.56	7.41 (6.97, 7.84)	34.23*
ความสุข	120.27	.62	156.53	.67	36.33 (4.21, 22.08)	17.01*
การติดต่อสัมพันธ์	28.79	.70	35.56	.66	6.76 (7.98, 8.55)	7.53*
ความรักในงาน	62.79	.63	83.51	.69	20.71 (19.35, 22.08)	30.23*
ความสำเร็จในงาน	13.15	.57	17.13	.69	3.97 (3.47, 4.46)	16.00*
การได้รับการยอมรับ	15.43	.60	20.33	.67	4.89 (4.21, 5.58)	14.28*

* $p < .05$

2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรและความสุขของพยาบาลวิชาชีพ ระหว่างกลุ่มทดลองภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุข และกลุ่มควบคุมที่ปฏิบัติงานตามปกติ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย (คะแนนหลังการทดลอง - ก่อนการทดลอง) ความผูกพันต่อองค์กร ($M = 45.37, SD = 20.60$) สูงกว่ากลุ่มควบคุม ($M = 34.65, SD = 15.76$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 34.65, p < .01$) และมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย (คะแนนหลังการทดลอง - ก่อนการทดลอง) ความสุข ($M = 39.13, SD = 26.17$) สูงกว่ากลุ่มควบคุม ($M = 30.04, SD = 20.13$) และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = 15.44, p < .01$) ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และผลการทดสอบที่ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความผูกพันในงานและความสุขของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ระหว่างกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุข และกลุ่มควบคุม ($n = 78$)

ตัวแปร	กลุ่มทดลอง ($n = 39$)		กลุ่มควบคุม ($n = 39$)		Mean difference (95%CI)	t
	M	SD	M	SD		
ความผูกพันต่อองค์กร	45.37	20.60	39.13	26.17	10.71 (6.62, 14.80)	34.65**
ความต้องการขั้นพื้นฐาน	30.26	0.60	27.64	0.67	2.62 (2.59, 3.25)	22.16**
การสนับสนุนทางบริการ	32.05	0.63	33.87	0.57	1.82 (1.60, 3.40)	60.11**
สัมพันธ์ภาพ	57.00	0.65	56.62	0.59	0.38 (0.33, 0.71)	50.12**
ก้าวหน้าในงาน	15.00	0.50	15.74	0.48	0.74 (0.65, 1.05)	33.23**
ความสุข	34.65	15.76	30.04	20.13	9.08 (3.81, 14.3)	15.44**
การติดต่อสัมพันธ์	25.90	0.70	25.49	0.60	0.41 (0.32, 0.73)	7.12**
ความรักในงาน	59.72	0.63	57.64	0.57	2.08 (2.01, 4.09)	31.25**
ความสำเร็จในงาน	11.54	0.57	12.46	0.50	0.92 (0.85, 1.77)	16.15**
การได้รับการยอมรับ	15.49	0.60	15.82	0.51	0.33 (0.25, 0.58)	14.25**

** $p < .01$

การอภิปรายผล

จากการศึกษาผลของโปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันและความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดเพชรบุรี มีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรและความสุขภายหลังการทดลองโดยการเข้าร่วมโปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันและความสุขสูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ได้ปฏิบัติงานตามปกติ ซึ่งอธิบายได้ว่า โปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันและความสุขเป็นกิจกรรมที่เน้นการพัฒนา

ความคิด และจิตใจ การชี้ให้เห็นถึงความเป็นจริงตามบริบทของแต่ละโรงพยาบาลและสัมพันธภาพของ อีกทั้ง การทำงานในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งเป็นโรงพยาบาลขนาดเล็ก มีบุคลากรจำนวนไม่มาก ทุกคนมีความรู้จักรู้จัก และคุ้นเคยกัน จึงรู้สึกเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ดังการศึกษาที่พบว่า ปฏิสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด (ปิยะมาศ เกิดแสง, 2562) เช่นเดียวกันกับในด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน จะเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ประภาพร พลฤกษ์ศรี, 2557)

พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดเพชรบุรี มีคะแนนเฉลี่ยความสุข ภายหลังจากเข้าร่วมโปรแกรมสูงขึ้น และมีคะแนนเฉลี่ยความแตกต่าง (คะแนนหลังการทดลอง - ก่อนการทดลอง) สูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อภิปรายได้ว่า โปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันและความสุขที่มีการปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงพยาบาลชุมชน ของจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้ระยะเวลา 7 สัปดาห์ และกิจกรรมการทดลองที่เป็นการทบทวนปัญหาและความต้องการ และได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นทั้งในด้านการติดต่อสื่อสาร การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทุกกิจกรรมมีส่วนช่วยในการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมการทำงานราบรื่น สะดวก ไม่มีข้อขัดแย้ง อีกทั้ง การทำกิจกรรมในโปรแกรม ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างเกิดการเรียนรู้และเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น มีโอกาสได้เปิดเผยความคิดเห็นความรู้สึกของตนเองโดยการแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำ ทำให้สามารถทราบความจริงทั้งในด้านบวกและด้านลบ ได้เรียนรู้และเห็นข้อดีข้อเสียของตนเองที่ควรปรับปรุง ส่งผลให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้นและส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกมีความสุขและมีกำลังใจในการทำงานอีกด้วย (นฤมล สุธีรวิทย์, 2558) รวมถึงลักษณะงานพยาบาลต้องมีการประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และสหสาขาวิชาชีพ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับทีมงาน จึงส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน (สิรินันท์ ขุนเพชร และ ฮอเดียะ บิลยะลา, 2560) อีกทั้งในโปรแกรม มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การแสดงบทบาทสมมติ เกม การระดมสมอง และการจำลองสถานการณ์ ช่วยให้บุคคลเข้าใจทักษะการจัดการตนเอง เพื่อนำไปใช้ในการควบคุมพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน สามารถนำไปจัดการกับปัญหาได้ดีและส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

นำโปรแกรมการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขของพยาบาลวิชาชีพ ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรขององค์กรพยาบาล เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมทักษะการสื่อสารและสัมพันธภาพที่ดี ทั้งกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ทำการวิจัยและพัฒนา (research and development) รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขของบุคลากรสหวิชาชีพ ทั้งแพทย์ เภสัชกร เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข และเจ้าหน้าที่อื่นๆ เพื่อการคงอยู่ของบุคลากรในทีมสุขภาพอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กรรณทวรรณ ชุ่มเชื้อ. (2558). ผลของโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 22(1), 59-71.
- กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี. (2564). *รายงานอัตรากำลัง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2563 - 2564*. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี.
- กิจจา อ่วมแก้ว. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย. *วารสารการพยาบาลและสุขภาพ*, 12(2), 119-139.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2556). *หลักการจัดการ: องค์การและการจัดการสมัยใหม่*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัชชัย วรพงศธร, และ สุรีย์พร วรพงศธร. (2561). การคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับงานวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power. *วารสารกรมอนามัย*, 14(2), 11-21.
- นฤมล สุธีรุฒิ. (2558). ภาวะหมดไฟ: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและแนวทางในการป้องกัน. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 32(91), 16-25.
- ประกาศสภาการพยาบาล เรื่อง มาตรฐานการพยาบาล พ.ศ.2562. (2562, 28 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 97 ง. หน้า 30-36. <https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/A111.PDF>.
- ประภาพร พลฤกษ์ศรี. (2557). *ปัจจัยคำตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทสยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปานจิตต์ กลั่นทกพันธ์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ปิยะมาศ เกิดแสง. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ, และกฤษฎา แสงวดี. (2562). ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลและแนวทางการแก้ไข: การจัดการปัจจัยระดับบุคคล. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม*, 20(38), 232-244.

- สิรินันท์ ขุนเพชร, และ ฮอเดียะ บิลยะลา. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(2), 69-80.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(1), 32-45.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Devito, J. A. (2003). *Human communication: The basic course* (9th ed.). Pearson Education.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees?. *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Manion, J. (2003). Joy at work!: Creating a positive workplace. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659.
- The Gallup Organization. (2008). *Employee engagement*. Gallup's Research-Based Approach. <https://www.gallup.com/workplace/229424/employee-engagement.aspx>.