

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและการคงอยู่ของวิชาชีพพยาบาลในจังหวัดตรัง

Motivation Factors Affect To Job Retention And Self Development Of Nurse In Trang

ปัทมา ทองเต็ม

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและการคงอยู่ของวิชาชีพพยาบาลในจังหวัดตรัง โดยประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในจังหวัดตรังจำนวน 447 คน และสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบตามสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบ T-Test และ F-Test (One-Way ANOVA) หาค่าความแปรปรวนทางเดียว ใช้วิธีการ LSD เมื่อพบค่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 89 มีอายุระหว่าง 31-35 ร้อยละ 36 มีสถานภาพโสดร้อยละ 70.5 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 92.2 มีรายได้อยู่ในช่วง 20,001-25,000 บาทร้อยละ 29.1 ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยสามัญร้อยละ 35.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 5-10 ปีร้อยละ 45.6 และปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐร้อยละ 95.1 ผลการวิจัย 1) รายได้แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/ตำแหน่งและความต้องการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) หน่วยงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/ตำแหน่งที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของวิชาชีพพยาบาลในจังหวัดตรังมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการได้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และ ด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ 4) ปัจจัยค่าเงินเดือนค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในองค์กรของวิชาชีพพยาบาลในจังหวัดตรัง

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การพัฒนาตนเองการคงอยู่, วิชาชีพพยาบาล

ABSTRACT

This study aims to investigate motivation factors affect to job retention and self development of nurse in trang. The research sample consisted of 447 professional nurses working in Trang Province, selected through convenience sampling. Statistical analysis included descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics like T-Test and F-Test (One-Way ANOVA) with LSD method for significant differences at 0.05 level and multiple regression analysis. Key findings include: most respondents were female, aged 31-35, single, with a bachelor's degree, earning 20,001-25,000 baht, working in general patient departments, and had been in their roles for 5-10 years, mainly in the public sector. The research found significant differences in the desire for skill development and technology advancement based on income and departmental differences, with job characteristics being the most influential motivational factor for nurse retention in Trang, followed by recognition, responsibility, career advancement, and job achievement. Salary was positively related to organizational retention.

Keywords : Motivation, Self-development, Retention, Nurse

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี(ด้านสาธารณสุข)พ.ศ.2559-2579 ที่กระทรวงสาธารณสุขทำขึ้นเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาลรองรับสังคมผู้สูงอายุ สังคมเมือง การเชื่อมต่อการค้าการลงทุน และลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงระบบสุขภาพของประชาชนไทยในทุกระดับ ตลอดจนมุ่งเน้นการพัฒนาความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี โดยมีการกำหนดเป้าหมาย“ประชาชนมีสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ผ่านการดำเนินงาน 4 ยุทธศาสตร์คือ 1.ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention Promotion & Protection Excellence)2.ด้านการบริการเป็นเลิศ (Service Plan) 3. บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ 4. บริหารเป็นเลิศ ด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข. 2561) ทำให้เทคโนโลยีในการรักษามีความก้าวหน้าและมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาอีกทั้งทางสภาการพยาบาลมีการกำหนดให้เก็บหน่วยคะแนนการศึกษาต่อเนื่อง (continuing nursing education unit: CNEU)เพื่อใช้ในการขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการแพทย์และการผดุงครรภ์

โดยจำเป็นต้องทำการสะสมหน่วยคะแนนไม่น้อยกว่า 50 หน่วยภายในระยะเวลา 5 ปี เพื่อเพิ่มศักยภาพให้ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ดังนั้นบุคลากรพยาบาลจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อสามารถให้การดูแลรักษาพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันสถานพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนที่กำลังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลอันเนื่องมาจากหลายสาเหตุ เช่น ภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นทั้งจากปริมาณผู้ป่วยที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพได้ทั่วถึงและรวดเร็ว ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับภาระงาน ขาดสวัสดิการที่ดี การทำงานภายใต้แรงกดดันและความคาดหวังทั้งภายในและภายนอกองค์กร ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและคงอยู่ของวิชาชีพพยาบาลในจังหวัดตรัง ซึ่งผลการวิจัยที่ได้นี้อาจเป็นข้อมูลที่สามารถนำมาส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและสามารถเป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรังและผู้บริหารทางการพยาบาลที่สามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของวิชาชีพพยาบาลในจังหวัดตรัง
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของวิชาชีพพยาบาลในจังหวัดตรัง

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของวิชาชีพพยาบาลในจังหวัดตรังแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของวิชาชีพพยาบาลในจังหวัดตรังแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่และการพัฒนาตนเองของวิชาชีพพยาบาลในจังหวัดตรัง ประกอบไปด้วยปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ หน่วยงานที่ทำงานปฏิบัติงานระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สังกัดโรงพยาบาล ความต้องการพัฒนาตนเองได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง ด้านเทคโนโลยี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ

ของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว และการคงอยู่ในองค์กร

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

ทำการศึกษาข้อมูลในกลุ่มวิชาชีพพยาบาลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดตรัง

3. ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดในจังหวัดตรังจำนวน 1,859 คน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจ

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบอร์ก (Two - Factor Theory) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ตัวงานเองหรือลักษณะของงานมีความสำคัญมากกว่าปัจจัยค่าจ้าง เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กับปัจจัยค่าจ้าง (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นความต้องการที่ไม่มีวันที่จะสิ้นสุดมีแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานได้แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ โดยกระบวนการจูงใจที่สร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีนั้นต้องมีการจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่มอย่างพร้อมกัน

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) เป็นทฤษฎีซึ่งสามารถยืดหยุ่นได้ตามสภาพแวดล้อมปัจจัยภายนอก และความแตกต่างระหว่างบุคคล ความพอใจในความต้องการแต่ละขั้นนั้นไม่ได้เกิดขึ้นในสภาวะที่มีพร้อมทุกอย่างหรือไม่มีเลย (all or none) หมายความว่าไม่จำเป็นที่จะต้องได้รับความพอใจ 100 เปอร์เซ็นต์ในความต้องการพื้นฐานแต่ละขั้นก่อนที่ความต้องการขั้นถัดไปจะปรากฏขึ้นความต้องการในแต่ละขั้นนี้ไม่ได้เป็นไปในทิศทางที่สูงขึ้นพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ เพียงอย่างเดียว แต่มันอาจมีโอกาสนี่จะลดลงมาด้วยก็ได้จากเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การหย่าร้าง การตกงาน เป็นต้น เมื่อปัจจัยความต้องการนั้น ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตประกอบรวมกัน ก็ย่อมส่งผลสำเร็จในชีวิต สร้างแรงจูงใจในการทำงาน

3. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแม็คคลีแลนด์ (Three Needs Theory) แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งควรให้ความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจอื่นๆ เมื่อแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะสามารถทำงานได้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้

การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีมากขึ้นด้วยเหตุที่มนุษย์เราต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า ดังนั้น มนุษย์ทุกคนต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น (เอกชัย บุญอาจ, 2553) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตนเอง โดยมีกระบวนการ คือ การเรียนรู้ (Learning) การวินิจฉัยตนเอง (Self Diagnosis) การกำหนดเป้าหมาย (Goal) การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) การหาเพื่อน (Recruit of other People) ความอดทนและพยายาม (Strickability and Preserverance) การประเมินผล (Evauiation)

การคงอยู่ของพนักงาน

Taunton, Krampitz และ Wood (1989) กล่าวถึงรูปแบบของปัจจัย 4 ด้านที่ส่งผลกับการรักษาพนักงานให้คงอยู่ที่เรียกว่า ทฤษฎีการรักษาพนักงานให้คงอยู่ (Theory model of retention) ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะพนักงาน (Employee Characteristics) กล่าวคือ ลักษณะของแต่ละบุคคล ระดับการศึกษา ภาระหน้าที่ของครอบครัว สัมพันธภาพกับองค์กร หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้หากมีสิ่งกระตุ้นที่ก่อให้เกิดผลในด้านลบที่กระทบต่อตัวพนักงานเองก็จะก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าและอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้เช่นกัน

2. ด้านภาระงาน (Task Requirement) ซึ่งอยู่ในรูปแบบของลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายที่ควรเหมาะสมกับพนักงานทั้งในระดับความสามารถความท้าทายที่จะสร้างโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง การกำหนดเป้าหมาย วางแผนกลยุทธ์องค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่เชื่อมกันระหว่างองค์กร ผู้บริหาร พนักงาน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร (Organization Characteristics) ในลักษณะขององค์กรมีกล่าวถึงค่าตอบแทน สวัสดิการ ที่มีการจ่ายอย่างเป็นธรรม เพื่อให้พนักงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจ มีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงาน พึงพอใจในงานที่ทำและยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป

4. ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร (Manager Characteristics) ลักษณะของผู้บริหาร หัวหน้างาน รูปแบบของภาวะผู้นำทัศนคติของผู้นำ การมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจนมีความยุติธรรม รับฟัง และพร้อมสนับสนุนพนักงานใน เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงการรับการยอมรับ ความไว้วางใจ ในการทำงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในจังหวัดตรัง ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ จำนวน 447 คน จากทั้งหมด 1,859 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัยของ ดารินปฏิเมธ(2566) วรรณญา ชื่นชม(2564) ชญาณี จุลบล(2563) นิดา ประพศิตธรรม(2563) วัชรารัตน์พร สุวรรณคาม(2559)ภรณ์ ก้อนแก้ว (2558) วรณี วิริยะกัสนานนท์(2556)นำมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และโดยสร้างแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับสูงมาก
- 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับสูง
- 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง
- 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับต่ำ
- 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับต่ำมาก

โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน สังกัดสถานพยาบาล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองซึ่งประยุกต์จากกรอบแนวคิดทฤษฎีของ McClelland และทฤษฎีของ Maslow ประกอบด้วย ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง ด้านเทคโนโลยี จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งประยุกต์จากกรอบแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว จำนวน 43 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร จำนวน 6 ข้อ

2. ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีคุณสมบัติเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการพิเศษ หรือ พยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ หรือ ผู้สอนในระดับมหาวิทยาลัยที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

ไปในสาขาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.856

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 89 มีอายุระหว่าง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 36 มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 70.5 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 92.2 มีรายได้อยู่ในช่วง 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.1 ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยสามัญคิดเป็นร้อยละ 35.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.6 และปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐคิดเป็นร้อยละ 95.1

2. การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของการพัฒนาตนเองของวิชาชีพพยาบาล

ด้านการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีระดับต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาโดยรวมในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.47 โดยต้องการการสนับสนุนหลักสูตรที่ตนเองสนใจ แม้ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.55 รองลงมาต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัดค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และต้องการการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานค่าระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.35

ด้านการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างมีระดับต้องการพัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรมโดยรวมในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 โดยต้องการให้หน่วยงานในสังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องค่าระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.57 รองลงมาต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้นค่าระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.44

ด้านการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างมีระดับต้องการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้โดยรวมในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 โดยต้องการการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถใหม่ๆ ในด้านอื่นๆค่าระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.60 รองลงมาความต้องการการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานทั้งในและนอกองค์กรค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และต้องการการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่างๆทั้งในและนอกองค์กรค่าระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.41

ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างมีระดับต้องการพัฒนาตนเองในด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน/เฉพาะตำแหน่งโดยรวมในระดับสูงมากค่าระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.52 โดยต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมหรือสนับสนุนทุน

ในการทำงานทางด้านวิชาการและต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสนำเสนอผลงานทางด้านวิชาการมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.58 รองลงมาต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสนำเสนอผลงานทางด้านวิชาการค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และต้องการการเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบค่าระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.42

ด้านเทคโนโลยี กลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีโดยรวมในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.54 โดยต้องการเทคโนโลยีด้านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานค่าระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.58 และรองลงมาต้องการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในการผลิตสื่อเผยแพร่ผลงานด้านวิชาการขององค์กรค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และต้องการศึกษาดูงานด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในและต่างประเทศค่าระดับคะแนนน้อยที่สุดเฉลี่ยเท่ากับ 4.40

2. การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิชาชีพพยาบาล

1. ปัจจัยจูงใจ

ด้านความสำเร็จของงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานโดยรวมในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.47 โดยรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้าแสดงให้เห็นว่ามีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่านค่าระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.58 รองลงมาสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายค่าระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.37

ด้านความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมในระดับสูงมากค่าระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.45 โดยสามารถอยู่ปฏิบัติงานได้จนสำเร็จแม้จะเลยเวลาปฏิบัติงานค่าระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.67 รองลงมาสามารถเข้าช่วยงานนอกเวลาทำงานปกติได้ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนดค่าระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.41

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่น กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่นโดยรวมในระดับสูงมากค่าระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.46 โดยมีระดับแรงจูงใจรู้สึกพอใจเมื่อท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในงานเดียวกันค่าระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.55 รองลงมาความคิดเห็นต่างๆที่ท่านเสนอแนะมักได้รับการยอมรับจากหัวหน้าค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และได้รับคำชมเชยและความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความสามารถและเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายค่าระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.37

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยรวมในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.35 โดยมี

ระดับแรงจูงใจได้รับการส่งเสริมศึกษาดูงานที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.42 รองลงมาได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะ ฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.28

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.44 โดยการอยู่เวรบ่อยหรือดึกทำให้รู้สึกเหนื่อยล้ามีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.52 รองลงมาได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และงานที่ทำอยู่มีความท้าทายและความน่าสนใจงานที่ทำอยู่มีความท้าทายและความน่าสนใจมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.27

2. ปัจจัยคำจูน

ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนค่าตอบแทนโดยรวมในระดับปานกลาง ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 โดยพอใจในกระบวนการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนขององค์กรมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.28 รองลงมาสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 เงินเดือนเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถและงานที่ท่านได้รับผิดชอบมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.47

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 โดยพอใจในการบริหารจัดการภายในองค์กรมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.40 รองลงมาหัวหน้างานของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบได้อย่างเสมอภาคและมีความยุติธรรมมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจังมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.28

ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับมากที่สุดค่าระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.44 โดยเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการทำงานมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.53 รองลงมาสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้อย่างดีมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.36

ด้านการนิเทศงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงานโดยรวมในระดับสูงมากค่าระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.32 โดยหัวหน้างานมีการให้ความรู้เรื่องความสำเร็จในการทำงานมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.38 รองลงมาหัวหน้างานมอบหมายงานตามหน้าที่รับผิดชอบมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และหัวหน้างานสอนงานตรงตามหน้าที่รับผิดชอบมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.22

ด้านนโยบายและการบริหาร กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย และการบริหารโดยรวมในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.39 โดยระเบียบที่องค์กร กำหนดไว้มีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.44 รองลงมาพอใจในเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ องค์กรได้กำหนดไว้มีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และองค์กรมีการสื่อสารที่ตีนโยบายของ องค์กรมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.26

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน สภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวมในระดับสูงมาก ค่าระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.29 โดยสถานที่ ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ย มากที่สุดเท่ากับ 4.36 รองลงมาองค์กรของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.34 และมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานอย่างเหมาะสมมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ย น้อยที่สุดเท่ากับ 4.17

ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพชีวิต ส่วนตัวโดยรวมในระดับสูงมากค่าระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.27 โดยพอใจที่ท่านสามารถมีเวลา ไปท่องเที่ยวหรือทำกิจกรรมกับครอบครัวมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.37 และมีชั่วโมง การทำงานของท่านไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัวมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.17

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของการคงอยู่ในองค์กรของวิชาชีพพยาบาล

กลุ่มตัวอย่างมีระดับการคงอยู่ในองค์กรโดยรวมในระดับปานกลางค่าระดับคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.33 โดยเลือกที่จะลาออกทันทีหากมีทางเลือกหรือโอกาสที่ดีกว่ามีค่าระดับคะแนนเฉลี่ย มากที่สุดเท่ากับ 4.23 รองลงมาติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามหน่วยงานหรือคนรู้จักเพื่อหางาน ใหม่เป็นประจำมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และยังคงทำงานกับองค์กรต่อไปแม้พบว่างานที่ ทำไม่ได้เป็นไปด้ถึงความคาดหวังมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.60

อภิปรายผลวิจัย

1. ปัจจัยด้านรายได้และหน่วยงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของวิชาชีพ พยาบาลในจังหวัดตรังที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ราชคมน์(2554)พบว่า อายุ ระดับการศึกษาและรายได้มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน เนื่องจากรายได้เป็น ปัจจัยสำคัญในการดำรงชีพของมนุษย์โดยวิชาชีพพยาบาลจะมีรายได้ส่วนใหญ่มาจากอัตรา ค่าตอบแทนนอกเวลา(OT) ดังนั้นเมื่อมีการศึกษาอบรมเฉพาะทางที่เจาะจงมากขึ้นจะทำให้อัตรา ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งหน่วยงานส่วนใหญ่ก็จะได้รับการส่งไปศึกษาอบรมเฉพาะทางที่ แตกต่างกันตามความเหมาะสมของหน่วยงานนั้นๆ

2. แรงจูงใจ(ปัจจัยจูงใจ) ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในองค์กรของวิชาชีพพยาบาลในจังหวัดตรัง (ปัจจัยค่าจูง) ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในองค์กรของวิชาชีพพยาบาลในจังหวัดตรังซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญนาฏ ญาณพิบูลย์ (2556)พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่องค์กรสามารถให้ได้มากกว่าองค์กรเดิม เพราะบุคลากรทุกคนต้องการที่จะประสบความสำเร็จในทุกๆด้านของชีวิต หากองค์กรไม่สร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรอยู่กับองค์กรต่อไป บุคลากรเหล่านั้นก็จะลาออกจากองค์กร วิชาชีพพยาบาลก็เป็นบุคลากรขององค์กรเช่นกันหากองค์กรไม่สร้างแรงจูงใจให้แก่วิชาชีพพยาบาลก็จะลาออกจากองค์กรเพื่อไปอยู่กับองค์กรอื่นที่สวัสดิการต่างๆดีกว่า อีกทั้งวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนเป็นจำนวนมากในปัจจุบันจึงทำให้ห้องกรต่าง ๆ มากมายมีความต้องการวิชาชีพพยาบาลไปปฏิบัติการในองค์กรนั้นๆ เช่น โรงพยาบาลเอกชน คลินิกเฉพาะทางต่างๆ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

1. กระทรวงสาธารณสุขและผู้บริหารสถานพยาบาลต่างๆสำรวจความต้องการและเหตุผลในการพัฒนาตนเองของวิชาชีพพยาบาลในหน่วยงานเพื่อตอบสนองให้ตรงกับความต้องการของบุคคลนั้นๆทำให้บุคคลนั้นๆเกิดความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง
2. กระทรวงสาธารณสุขและผู้บริหารสถานพยาบาลต่างๆควรมีการจัดสรรงบประมาณที่จะส่งบุคลากรในหน่วยงานไปศึกษา/อบรมเฉพาะทางในด้านต่างๆ ที่สามารถต่อยอดให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถมาพัฒนาหน่วยงานของตนเองให้มีความก้าวหน้าทันสมัยและสามารถเพิ่มรายได้ให้แก่บุคลากรจากอัตราค่าตอบแทนนอกเวลา(OT)ที่เพิ่มขึ้นหรือรับงาน part time นอกเวลาตามความเฉพาะเจาะจงของหลักสูตรที่อบรม เช่น พยาบาลผู้ช่วยวิกฤต พยาบาลวิสัญญี พยาบาลไตเทียม พยาบาลเวชปฏิบัติ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เจาะจงมากขึ้น เช่น เพศเดียวกันจำนวนเท่ากัน สถานที่ปฏิบัติงานประเภทเดียวกัน สังกัดสถานที่ทำงานเดียวกัน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงมากขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง เช่น สภาพแวดล้อม ภาระหนี้สิน ภูมิลำเนาเดิมของครอบครัว เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในสังกัด

กระทรวงสาธารณสุขหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงและต่อยอดในอนาคต

3. การวิจัยครั้งเป็นแบบสอบถามเชิงปริมาณใช้เพียงแบบสอบถามอย่างเดียว ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเพิ่มแบบสอบถามเชิงคุณภาพ เช่น สัมภาษณ์ กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ตรงประเด็นและมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2560). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561.

สืบค้นจาก: <https://spd.moph.go.th>

เกียรติ บุญโย. (2562). การสร้างแรงจูงใจในพนักงานเพื่อความพึงพอใจในองค์กร. สืบค้นจาก:

<http://ojs.mcu.ac.th/index.php/lampang/article/view/5774/3537>

ณัฐริดา ปานโยมา. (2555). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษา ; ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) .บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรังสิต

นสิทธิ์ ปรัชญาวิพนธ์และประพันธ์ วงศ์บางโพ. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด. สืบค้นจาก:

<http://ojs.mcu.ac.th/index.php/lampang/article/view/5774/3537>

นิตญา วิมูล. (2554). ทฤษฎีแรงจูงใจไฟล์สมุทธิ (McClelland's Achievement Motivation Theory).

สืบค้นจาก:<http://nongwhaka.blogspot.com/2011/04/mcclellands-achievementmotivation.htm>

บัวงาม กลิ่นหอม. (2561). *Motivation of Self-development of Samchuk hospital's Nurse*

Suphan Buri Province, วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี

เพ็ชรภรณ์ ชัชวาลชาญชนกิจ. (2557). การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของโรงพยาบาลรัฐในประเทศไทย. ปรชญาดุษฐ์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสยาม.

ละออ นาคกุล. (2556). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบดี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 37(142): 16 -32.

สมนันท์ สุทธารัตน์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.วารสารพยาบาลตำรวจ,7(1):237 - 252

อำนวยการ บัญชี. (2556). ทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg and other). สืบค้น
จาก:<https://aumnuychai.blogspot.com>

Thanatporn Suthisansanee. (2566). ทฤษฎีมาสโลว์ ลำดับชั้นความต้องการ Maslow's hierarchy of needs. สืบค้นจาก: <https://thewisdom.com>