

**แรงจูงใจในการทำงานและหลักอิทธิบาทสี่ที่มีผลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร**

**Work motivation and The Four paths of accomplishments affecting the services
behaviors of professional nurses in private hospitals in Bangkok area**

ภาวดี วรรณสนธิ¹ และสุรพัฒน์ มังคะลี²

Pawadee Wannasanit¹ and Surapat Mangkalee²

นักศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต¹,

อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ² มหาวิทยาลัยรามคำแหง^{1,2}

E-mail : pawadee1528@gmail.com¹ . surapat@ru.ac.th.²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพทั่วไปของแรงจูงใจในการทำงาน หลักอิทธิบาทสี่ และพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ (2) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ และ (3) หลักอิทธิบาทสี่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-50,000 บาท และมีประสบการณ์การทำงานพยาบาล 11-15 ปี (2) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและให้ความสำคัญกับด้านความต้องการสัมพันธภาพที่ดีมากที่สุด (3) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะที่สอดคล้องกับหลักอิทธิบาทสี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญกับด้านวิมิงามากที่สุด (4) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยและเห็นด้วยในด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพมากที่สุด (5) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ (6) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่าหลักอิทธิบาทสี่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, หลักอิทธิบาทสี่, พฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ

ABSTRACT

This research aimed to investigate (1) the general conditions of work motivation, the four paths of accomplishments, and service behavior among professional nurses, (2) work motivation affecting service behavior of professional nurses, and (3) the four paths of accomplishments affecting service behavior of professional nurses. The sample comprised 400 professional nurses employed in private hospitals in Bangkok. The study's findings revealed that (1) the majority of respondents were female, single, aged 31-40 years, held a bachelor's degree, earned an average monthly income of 40,001-50,000 baht, and possessed 11-15 years of nursing experience. (2) Most respondents placed high importance on overall work motivation, with particular emphasis on the need for positive relationships. (3) A significant number of respondents valued characteristics aligned with the principle of influence. The results of hypothesis testing indicated that work motivation significantly influences the service behavior of professional nurses in private hospitals in Bangkok. (4) Most respondents expressed agreement regarding the service behavior of professional nurses, particularly in relation to ethics and professional conduct. (5) The findings confirmed that work motivation significantly affects the service behavior of professional nurses in private hospitals in Bangkok at a statistical significance level of 0.01, and (6) the results of testing the second hypothesis indicated that the four paths of accomplishments significantly influence the service behavior of professional nurses in private hospitals in Bangkok at a statistical significance level of 0.01.

Keywords: Work motivation, Four paths of accomplishment, Service behavior of professional Nurses

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยมีการแข่งขันที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครที่มีโรงพยาบาลเอกชนจำนวนมาก (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) ทำให้แต่ละโรงพยาบาลต้องพัฒนาคุณภาพการบริการเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการที่มีความคาดหวังสูงขึ้น โรงพยาบาลวิชาชีพถือเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการให้บริการด้านสุขภาพ เนื่องจากเป็นผู้ที่ต้องใกล้ชิดและดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง (สภาการพยาบาล, 2564) การให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพนั้นไม่เพียงต้องอาศัยความรู้ความสามารถทางวิชาชีพเท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยจิตบริการ และพฤติกรรมในการให้บริการที่ดี ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสม ทั้งความต้องการความสำเร็จ ความต้องการ

มีอำนาจ และความต้องการสัมพันธภาพที่ดี ตามทฤษฎีการจูงใจของแมคคลีแลนด์ (Devid McClelland, 1961) นอกจากนี้ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะอิทธิบาท สี่อันประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความตั้งใจ) และวิมังสา (การไตร่ตรอง) ยังเป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จและความเป็นเลิศในการให้บริการ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2549)

ในปัจจุบัน พบว่าปัญหาด้านพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนยังคงเป็นประเด็นที่ได้รับการร้องเรียนจากผู้รับบริการอยู่บ่อยครั้ง เช่น การสื่อสารที่ไม่เหมาะสม การแสดงกิริยาไม่สุภาพ การขาดความเอาใจใส่ผู้ป่วย หรือการให้บริการที่ล่าช้า (สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล, 2566) จากข้อมูลของสภาการพยาบาล พบว่าปัญหาทางพฤติกรรมส่วนใหญ่ เป็นเรื่องเกี่ยวกับมารยาท กิริยาจาทำที่ที่แสดงต่อผู้ให้บริการ การให้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ชัดเจนหรือล่าช้า (สภาการพยาบาล, แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ฉบับปรับปรุง) ซึ่งปัญหาเหล่านี้อาจเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ภาระงานที่หนัก ความเครียดจากการทำงาน การขาดแรงจูงใจที่เหมาะสม หรือการขาดหลักยึดในการทำงานที่ดี (ศิริพร จิรวัฒน์กุล และคณะ, 2555)

จากที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยต้องการทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและหลักอิทธิบาท สี่ ที่มีต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โรงพยาบาลเอกชนในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อพัฒนาพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพทำให้เกิดพฤติกรรมบริการที่พึงประสงค์ อันจะส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

(1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของแรงจูงใจในการทำงาน หลักอิทธิบาท สี่ และพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ (2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ และ (3) เพื่อศึกษาหลักอิทธิบาท สี่ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ

สมมติฐานของการวิจัย

(1) แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร (2) หลักอิทธิบาท สี่ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

(1) ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร (2) ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วยแรงจูงใจในการทำงาน หลักอทธิบาท สี่ และพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ และสุดท้ายคือ (3) ขอบเขตด้านระยะเวลา คือ ตั้งแต่เดือนกันยายน ถึง ตุลาคม พ.ศ.2567 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 2 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

(1) ประโยชน์เชิงวิชาการ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน หลักอทธิบาท สี่ และพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ (2) ประโยชน์เชิงนโยบาย ทำให้ผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชน หรือผู้เกี่ยวข้องในธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน ได้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงาน และหลักอทธิบาท สี่ ที่มีผลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ สามารถกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและประยุกต์ใช้ในการทำธุรกิจได้อย่างเหมาะสม

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แรงจูงใจในการทำงาน McClelland (1953) นิยามว่าแรงจูงใจของคนและประสิทธิภาพในงานต้องกระตุ้นด้วยความต้องการ 1 ใน 3 อย่าง ดังนี้ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการสัมพันธภาพที่ดี โดย McClellandกล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาของบุคคล หรือเป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

2. หลักอทธิบาท สี่ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2549) ได้กล่าวถึงหลักอทธิบาท แปลว่า ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ มี 4 อย่าง ได้แก่ ฉันทะ (ความ พอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ) และวิมังสา (ความสอบสวนไตร่ตรอง)ซึ่งคุณลักษณะที่สอดคล้องกับหลักอทธิบาท สี่ ประกอบด้วย (1) ฉันทะ คือ ความพอใจในการทำงานมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และปรารถนาทำงานให้ดียิ่งขึ้น (2) วิริยะ คือ มีความบากบั่นพากเพียร ท่วมเทแรงกายและแรงใจในการทำงาน (3) จิตตะ คือ มีความคิด จิตใจแน่วแน่ต่องานจนกว่างานจะสำเร็จ(4)วิมังสา คือ ความไตร่ตรองในการทำงานทุกขั้นตอน มีความตั้งใจจริงในการทำงาน

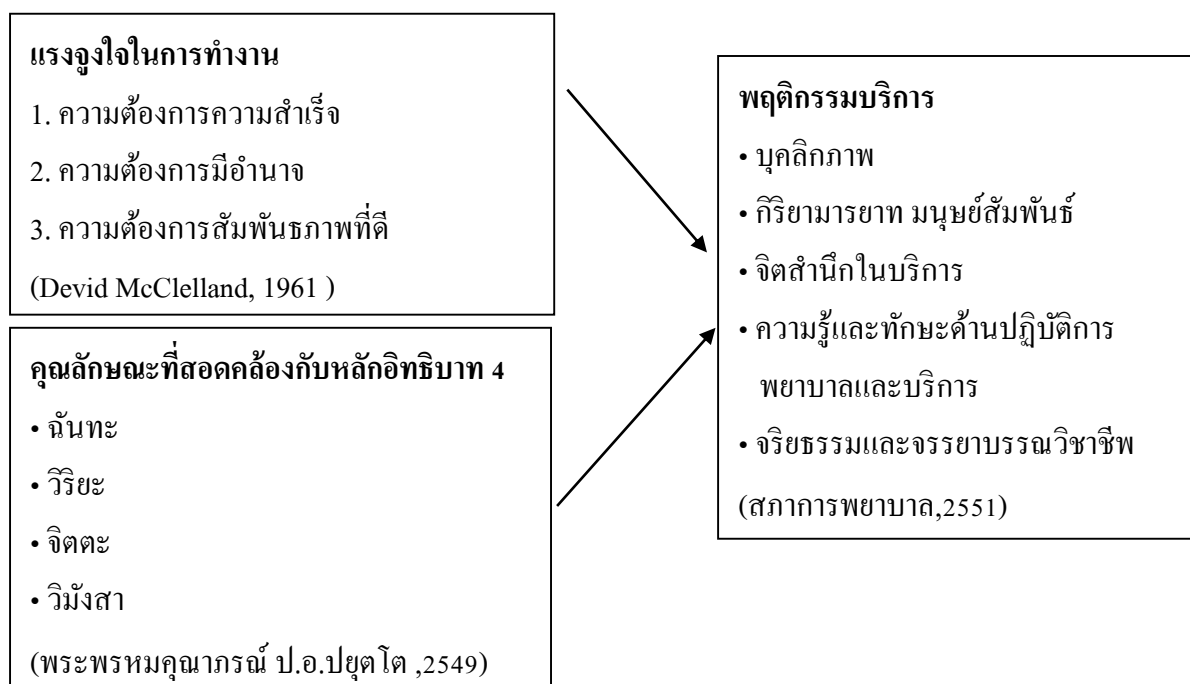
3. พฤติกรรมบริการของพยาบาล สภาการพยาบาล (2565) พฤติกรรมบริการพยาบาลเป็นการแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม โดยใช้ความรู้ ทักษะ และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการดูแลที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และพึงพอใจ

อติยา เล็กประทุม (2562) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งพบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง โดยแรงจูงใจในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สุณี เวชประสิทธิ์ (2560) ศึกษาเรื่องการพัฒนาจริยธรรมพยาบาลด้วยหลักอิทธิบาทสี่ พบว่า การพัฒนาจริยธรรมพยาบาลด้วยหลักอิทธิบาทสี่ ผู้การปฏิบัติเนืองด้วย วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ให้บริการด้านสุขภาพโดยดูแลทั้งด้านร่างกาย จิตใจของบุคคลเพื่อให้เกิดการให้บริการที่ดีปลอดภัย เป็นที่พอใจ และเชื่อถือไว้วางใจได้ทั้งผู้ป่วยและญาติผู้ป่วย ดังนั้นพยาบาลควรมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับหลัก อิทธิบาทสี่

ปิยะรัตน์ พุ่มวิเศษ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครพบว่า (1) พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับดี (2) การรับรู้ในความสามารถตนเอง และการสร้างเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ (3) ตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ คือการสร้างเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ

กรอบแนวความคิดการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้ ตัวแปรต้นประกอบด้วยแรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดของ McClelland (1961)และหลักอิทธิบาทสี่ ตามแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ปยุตโต (2549) ขณะที่ตัวแปรตามคือพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ ตามแนวทางของสภาการพยาบาล (2551) ดังแสดงในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริงจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากระดับความเชื่อมั่นทางสถิติที่ 0.05 ตามสูตรของคอกแรน (Cochran, 1977) ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (convenience Sampling) โดยอาศัยหลักความบังเอิญในกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย (1) สถิติเชิงพรรณนา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตัวแปรทุกตัวตามกรอบแนวคิดและ (2) สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-50,000 บาท และมีประสบการณ์การทำงานพยาบาล 11-15 ปี

ตาราง 1 ความสำคัญของแรงจูงใจและหลักอิทธิบาท สี่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
แรงจูงใจในการทำงาน	ความต้องการความสำเร็จ	4.28	0.51	มาก
	ความต้องการมีอำนาจ	4.06	0.52	มาก
	ความต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดี	4.28	0.55	มาก
	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	4.21	0.47	มาก
หลักอิทธิบาทสี่	ด้านฉันทะ	4.15	0.52	มาก
	ด้านวิริยะ	4.39	0.54	มาก
	ด้านจิตตะ	4.23	0.54	มาก
	ด้านวิมังสา	4.41	0.52	มาก
	หลักอิทธิบาท สี่โดยรวม	4.29	0.47	มาก

จากตาราง 1 พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ให้ความสำคัญกับด้านความต้องการสัมพันธภาพที่ดี ความต้องการความสำเร็จ และด้านความต้องการมีอำนาจ ตามลำดับ ให้ความสำคัญกับหลักอิทธิบาทสี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ให้ความสำคัญกับหลักอิทธิบาทสี่ด้านวิมังสา ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านฉันทะ ตามลำดับ

ตาราง 2 ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

พฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บุคลิกภาพ	4.38	0.52	เห็นด้วย
2. กิริยามารยาท มนุษย์สัมพันธ์	4.27	0.52	เห็นด้วย
3. จิตสำนึกในบริการ	4.32	0.51	เห็นด้วย
4. ความรู้และทักษะด้านปฏิบัติการ พยาบาลและบริการ	4.40	0.52	เห็นด้วย
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.44	0.55	เห็นด้วย
รวม	4.36	0.47	เห็นด้วย

จากตาราง 2 พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมบริการโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย กล่าวคือ เห็นด้วยในพฤติกรรมบริการด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ความรู้และทักษะด้านปฏิบัติการพยาบาลและบริการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านจิตสำนึกในบริการ และด้านกิริยามารยาท มนุษย์สัมพันธ์ ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 3 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	B	t	Sig
ค่าคงที่	1.783	10.752	0.000**
1. ด้านความต้องการความสำเร็จ	0.260	4.776	0.000**
2. ด้านความต้องการมีอำนาจ	0.008	0.154	0.878
3. ด้านความต้องการสัมพันธภาพที่ดี	0.335	6.568	0.000**

$R=0.630$, $R^2=0.397$, $SEE=0.367$, $F=86.859$, $Sig F=0.000$

** มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 จากตาราง 3 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดจะเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการสัมพันธภาพที่ดี มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ ความต้องการความสำเร็จ ตามลำดับ ในขณะที่แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการมีอำนาจไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 4 การวิเคราะห์หลักอิทธิบาท สี่ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

หลักอิทธิบาท สี่	B	t	Sig
ค่าคงที่	1.037	7.824	0.000**
1. ฉันทะ	0.037	0.997	0.319
2. วิริยะ	0.285	6.011	0.000**
3. จิตตะ	0.217	5.032	0.000*
4. วิมังสา	0.227	4.461	0.000*

R=0.797, R²=0.635, SEE=0.286, F=171.612, Sig F=0.000 ** มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 จากตาราง 4 พบว่าหลักอิทธิบาท สี่ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดจะเห็นว่า หลักอิทธิบาท สี่ ด้านวิริยะ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านวิมังสา และด้านจิตตะ ตามลำดับ ในขณะที่ด้านฉันทะไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด อายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-50,000 บาท และมีประสบการณ์การทำงานพยาบาล 11-15 ปี เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่ต้องใช้ความละเอียดอ่อน ความอดทน และการดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด ด้านสถานภาพส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด เนื่องจากภาระงานที่หนักและการทำงานเป็นกะส่งผลต่อการตัดสินใจสร้างครอบครัว ในส่วนของอายุและประสบการณ์การทำงาน พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และมีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและมีทักษะในการให้บริการ ด้านระดับการศึกษา

และรายได้ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าโรงพยาบาลรัฐ โดยมีรายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วง 40,001-50,000 บาท ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในด้านความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล (ปณัสยา หนูริง, 2564) ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่มีความพร้อมทั้งในด้านวิทยุติ คุณวุฒิ และประสบการณ์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการทางการพยาบาล

2. การให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญด้านความต้องการความสำเร็จ และความต้องการสัมพันธภาพที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากันและให้ความสำคัญระดับมาก รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการมีอำนาจ ตามลำดับ ทั้งนี้ในภาพรวมแสดงให้เห็นว่า การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากนั้น อาจเนื่องมาจากลักษณะงานพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบสูง และมีความท้าทาย สอดคล้องกับการศึกษาของ อทิตยา เล็กประทุม (2562) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับสูง เมื่อแยกรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้การให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ปณัสยา หนูริง (2564) ที่พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพต้องการความก้าวหน้าในอาชีพและการได้รับการยอมรับในความสามารถ สำหรับด้านความต้องการสัมพันธภาพที่ดี การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านสัมพันธภาพในระดับมาก เท่ากับด้านความสำเร็จนั้น สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมในวิชาชีพพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของ นันทรัตน์ ฉันทะปริดา (2564) พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีในทีมสุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วยและความพึงพอใจในการทำงาน

3. การให้ความสำคัญกับคุณลักษณะที่สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท สี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณลักษณะที่สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท สี่ ในด้านวิมังสา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และให้ความสำคัญระดับมาก รองลงมาคือ คุณลักษณะที่สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท สี่ ในด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านฉันทะ ตามลำดับ ทั้งนี้ ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะที่สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท สี่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะหากมีความเข้าใจและประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท สี่ ได้อย่างเหมาะสมทำให้สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม และปฏิบัติงานในบทบาทการเป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อชีวิตและความเจ็บป่วยของผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สุณี เวชประสิทธิ์, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ ทองประดิษฐ์ (2552) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพจะพัฒนาพฤติกรรมบริการของตนเองได้ จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนความคิด ให้มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท สี่ การที่ด้านวิมังสา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญกับการไตร่ตรอง วิเคราะห์ และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาสอดคล้องกับพิมพ์พิจิ มาลัยผ่อง (2566) ที่ทำการศึกษพบว่าคุณลักษณะที่มี

ความสำคัญที่พยาบาลจะต้องมีเป็นลำดับแรก คือ การปฏิบัติการพยาบาลด้วยใจ ซึ่งประกอบไปด้วย การมีความเอื้ออาทร และการมีจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ ความรักและความเอาใจใส่ในวิชาชีพพยาบาล ส่งผลต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วย ดังนั้นควรส่งเสริมพัฒนาพยาบาลวิชาชีพให้มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท 4 เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพพฤติกรรมบริการการดูแลผู้ป่วย

4. ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ความรู้และทักษะด้านปฏิบัติการพยาบาลและบริการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านจิตสำนึกในบริการ และด้านกิริยามารยาท มนุษย์สัมพันธ์ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนให้ความสำคัญกับคุณภาพการบริการเป็นอย่างมากซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยะรัตน์ พุ่มวิเศษ (2558) พบว่าพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์จิ กล้วยผ่อง (2566) ที่พบว่าคุณลักษณะพยาบาลที่เป็นเป้าประสงค์ของสภาการพยาบาล คุณลักษณะอันดับ 1 คือปฏิบัติการพยาบาลด้วยใจ ประกอบไปด้วยด้านความเอื้ออาทรและด้านจริยธรรม พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด เนื่องจากเป็นหลักการพื้นฐานที่สำคัญในการประกอบวิชาชีพพยาบาล นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ฉัฐชยา วุฒิมานกรณ์ (2557) ที่พบว่าการบริการด้วยใจของพยาบาลวิชาชีพในเครือโรงพยาบาลเกษมราษฎร์อยู่ในระดับมาก ด้านจิตสำนึกในบริการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการพยาบาล ซึ่งพยาบาลวิชาชีพต้องสร้างหรือปรับพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปในลักษณะเต็มใจและตั้งใจทำให้ดียิ่งขึ้น ในปัจจุบันธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนเป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงมาก โดยเฉพาะการแข่งขันด้านการให้บริการที่ต้องการให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดจากบริการที่ได้รับ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนควรมีพฤติกรรมบริการที่ดี โดยให้ความสำคัญกับจริยธรรมและมาตรฐานวิชาชีพเป็นอันดับแรก ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการให้บริการทางการแพทย์

5. จากสมมติฐาน 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ โดยเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดพบว่ามีเพียง 2 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ และด้านความต้องการสัมพันธภาพที่ดี มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ โดยผลของความมีอิทธิพลระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961) ที่อธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความปรารถนาของบุคคล หรือเป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปณัสยา หนูริง (2564) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลวิภาวดี” พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี คือความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน แรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โดยเฉพาะในด้านคุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของผู้ป่วย สอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา ผาสุสุวรรณเดช (2564) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่

มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง” พบว่าการมีส่วนร่วมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรรู้สึกได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี พยาบาลที่มีแรงจูงใจด้านสัมพันธ์ภาพสูงจะแสดงออกถึงพฤติกรรมบริการที่ดี มีความเอาใจใส่ผู้ป่วย และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน

6. จากสมมติฐาน 2 พบว่าหลักอิทธิบาท สี่โดยภาพรวม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดพบว่ามีเพียง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผลของความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท สี่ และพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพสอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ป.อ.ปยุตโต (2549) ที่ได้กล่าวถึงหลักอิทธิบาท สี่คือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ หลักอิทธิบาท สี่ เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาทั้งด้านความพอใจในงาน ความเพียรพยายาม ความเอาใจใส่ และการใช้ปัญญาไตร่ตรอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สุณี เวชประสิทธิ์ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาจริยธรรมพยาบาลด้วยหลักอิทธิบาท สี่” ให้พยาบาลปฏิบัติการ พยาบาลเปรียบเหมือนการปฏิบัติธรรมะซึ่งมีความตั้งใจ มีความเต็มใจและมีความใส่ใจในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติการพยาบาลทั้งก่อนการปฏิบัติ ขณะปฏิบัติ และภายหลังการปฏิบัติการพยาบาล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการจากผลการวิจัย

(1) จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและหลักอิทธิบาท สี่ ที่มีผลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดี มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ มากที่สุด การสร้างแรงจูงใจในการทำงานในด้านนี้โดยสร้างบรรยากาศการทำงานแบบเกื้อกูลและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จัดระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ จัดกิจกรรมสร้างทีมและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้บริหารและพยาบาล รองลงมาคือแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในด้านนี้ควรจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน กำหนดตัวชี้วัดผลงาน (KPI) ที่ท้าทายและสามารถบรรลุได้ การมอบรางวัลหรือการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและสนับสนุนการพัฒนาความรู้และทักษะผ่านการฝึกอบรม สัมมนา รวมทั้งพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลโดยจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและโปร่งใส พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจและเหมาะสม วางแผนอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภาระงาน และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) (2) จากการศึกษา

พบว่าหลักอิทธิบาทสี่ ด้านวิริยะ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านวิมังสา และด้านจิตตะ ตามลำดับ ด้านวิริยะ เนื่องด้วยพยาบาลวิชาชีพเป็นหัวใจสำคัญในการให้บริการที่ดีให้กับผู้รับบริการ ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมระบบการให้รางวัลและการยกย่องชมเชยพยาบาลที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ควรจัดสรรภาระงานให้เหมาะสมเพื่อให้พยาบาลสามารถทุ่มเทการดูแลผู้ป่วยได้อย่างเต็มที่ และควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจและกำลังใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านวิมังสา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพเพื่อให้ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นควรจัดให้มีการประชุมทีมเพื่อทบทวนและวิเคราะห์การให้บริการอย่างสม่ำเสมอ ด้านจิตตะ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการให้การพยาบาลที่มีความปลอดภัย ไม่เกิดภาวะแทรกซ้อนใดๆ แก่ผู้ป่วย ดังนั้นควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความตระหนักในสำคัญของงานบริการพยาบาล การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสมาธิในการทำงานและจัดอบรมพัฒนาจิตใจและสมาธิให้กับพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ ด้านการพัฒนาบุคลากรควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาทั้งด้านวิชาชีพและจิตใจ ควรบูรณาการหลักอิทธิบาทสี่ เข้าในนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาล จัดทำตัวชี้วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักอิทธิบาทสี่ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการพัฒนาดตนเองตามหลักอิทธิบาทสี่

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

(1) ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ เช่นพยาบาลวิชาชีพ Gen. Z โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ Gen. Z หรือการวิจัยในพื้นที่อื่นๆที่ไม่ใช่กรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบริการ อันจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชน ในการกำหนดกลยุทธ์ ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาพฤติกรรมบริการทำให้เกิดพฤติกรรมบริการที่พึงประสงค์ (2) ศึกษาปัจจัยอื่นๆที่อาจมีผลต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ เช่นปัจจัยด้านค่านิยม Gap Generation เป็นต้น เพราะทำให้ทราบข้อมูลที่ครอบคลุมถึงความต้องการที่แท้จริงของพยาบาลวิชาชีพ (3) ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัย เช่น การสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพแบบเจาะลึก การสังเกต เป็นต้น เพื่อให้มองเห็นภาพรวมแนวคิดที่มีความละเอียดรอบคอบและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กาญจนา ผาสุวรรณเดช. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน. *วารสารเกื้อการุณย์*, 28 (2), 93–104.
- ณัฐชา วุฒิมานกรณ. (2557). พฤติกรรมการดูแลความปลอดภัยผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่าย โรงพยาบาลเกษมราษฎร์. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 7 (1), 698-711.
- ตลาดาพับลิเคชั่น.

- นันท์รัตน์ ฉันทะปริดา.(2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ใน กรุงเทพมหานคร. วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข, 7 (3), 461–473.
- ปณัสยา หนูริง. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยะรัตน์ พุ่มวิเศษ. (2558). ปัจจัยพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 27(2), 11-21.
- ปิยาภรณ์ ทองประดิษฐ์และคณะ. (2552). ปัจจัยคัดสรร คุณลักษณะที่สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท สี่ กับ พฤติกรรมบริการของพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พระพรหมคุณาภรณ์.(2549). การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์พิ จิตต์ผ่อง. (2566). คุณลักษณะพยาบาลที่เป็นเป้าประสงค์ของสภาการพยาบาล. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริพร จิรวัดน์กุลและคณะ (2555). ความสุขกับความเครียดอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย. วารสารสภาการ พยาบาล, 27(4), 26-42.
- สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล องค์การมหาชน. (2566). HA Update 2023. กรุงเทพฯ: สถาบันรับรอง คุณภาพสถานพยาบาล องค์การมหาชน.
- สภาการพยาบาล. (2551). พระราชบัญญัติวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่2) พ.ศ.2540 และกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง. นนทบุรี. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สภาการพยาบาล. (2564). คู่มือส่งเสริมจริยธรรมสำหรับองค์การพยาบาล: กลไกและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จุฑาทอง.
- สภาการพยาบาล. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง). พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร: จุฑาทอง.
- สภาการพยาบาล. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง). พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร: จุฑาทอง.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). สถิติสถานพยาบาลเอกชน พ.ศ. 2566. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สุณี เวชประสิทธิ์.(2560).การพัฒนาจริยธรรมพยาบาลด้วยหลักอิทธิบาท ๔. วารสารปรัชญาปริทรรศน์, 22(1),136-146.
- อติทยา เล็กประทุม. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์, 46(1), 174-217.

McClelland, D.C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.

McClelland, David C. (1953). *The Achievement Motive*. (New York: Appleton Centurycrofts.)