ISSN: 2586-923X E-ISSN: 2630-0362

JMND
Journal of MCU NakhonDhat
วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์

ปีที่ 11 ฉบับที่ 3 (มีนาคม) : Vol.11 No.3 (2024)
https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND
pp: 140-150

บทความวิชาการ : Academic article

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล : แรงจูงใจคงอยู่ในงาน*

PROFESSIONAL NURSES AT SUBDISTRICT HEALTH PROMOTING HOSPITALS : MOTIVATION REMAINS ON THE JOB

วาสนา บุณยมณี*, วงค์ชญพจณ์ พรหมศิลา, ประภาพร เมืองแก้ว, หทัยรัตน์ กระต่ายน้อย, ชมภู่ บุญไทย
Wasana Boonyamanee, Wongchayapote Promsila, Prapaporn Muangkaew, Hatairat Kratainoi, Chompoo Boonthai
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ อุตรดิตถ์ ประเทศไทย
Faculty of Nursing, Uttaradit Rajabhat University, Uttaradit, Thailand
*Corresponding author E-mail: wasana.boo@uru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทงานที่เพิ่มขึ้นของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าและไม่คงทนอยู่ในการปฏิบัติงานประจำ ซึ่งเกิดจากนโยบายปฏิรูประบบสุขภาพและนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิ โดยกำหนดให้มีการจัดตั้ง ทีมคลินิกหมอครอบครัวและจัดการระบบการแพทย์ปฐมภูมิ มีแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวปฏิบัติงานให้บริการประชาชน แบบบูรณาการและผสมผสานองค์รวมอย่างต่อเนื่อง การใช้กระบวนการสร้างแรงจูงใจที่ประกอบด้วย การใช้ทฤษฎีครอบคลุมทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน ทฤษฎีแรงจูงใจภายนอก ที่ตอบสนองความต้องการหรือความปรารถนาภายในของบุคคล กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ความต้องการเฉพาะอย่างหรือความต้องการภายในที่จูงใจและกำกับแนวทางการแสดงออกพฤติกรรมของบุคคล ร่วมกับทฤษฎีสองปัจจัย ที่ประกอบด้วย ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ปัจจัยบำรุงรักษา และทฤษฎีกระบวนการ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรู้คิดในการตัดสินใจและเลือกกระทำพฤติกรรมจากปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ครอบคลุมทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีความเป็นธรรม ร่วมกับการประเมินบริบทของพื้นที่ที่มีผลต่อความยากลำบากในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะเป็นสิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายควรสร้างและผลักดันให้เกิดขวัญและกำลังใจ แรงจูงใจ เพื่อรักษา หน่วงเหนี่ยว ฉุดรั้ง ให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคงอยู่ในงานอย่างเต็มใจ และผูกพันกับองค์กรกับงาน ผู้ร่วมงาน และพื้นที่ มีความมุ่งมั่นตั้งใจไม่เปลี่ยนแปลงที่จะคงอยู่ในองค์กรเดิม ปฏิบัติงานอย่างมีความผาสุก ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และผลลัพธ์สำคัญ คือ คุณภาพชีวิตของผู้รับบริการและผู้ให้บริการที่เกิดสมดุลยภาพต่อกัน

คำสำคัญ: พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, แรงจูงใจ, คงอยู่ในงาน

Abstract

The purpose of this article is present information about the increasing work role of professional nurses at Subdistrict Health Promoting Hospitals, which results in fatigue and inability to endure regular work. This is caused by the health system reform policy and the Thailand 4.0 policy that focuses on the development of the primary care system. By specifying the establishment

* Received March 13, 2024; Revised March 26, 2024; Accepted March 30, 2024

Family doctor clinic team and primary care medical system management There are family medicine doctors working to provide services to the public. Continuously integrated and holistic Using the motivation process That consists of using the theory covering the theory of hierarchy of needs. intrinsic motivation theory Extrinsic Motivation Theory that satisfies a person's inner needs or desires encourage behavior Specific needs or internal needs that motivate and direct the way a person expresses their behavior, together with the theory of two factors that consist of motivating factors. Maintenance factors and process theory That involves the cognitive process of deciding and choosing behavior. From the factors that stimulate motivation Covers goal setting theory Expectancy Theory and fairness theory Together with the assessment of the context of the area that affects the difficulties in the work of professional nurses at the Subdistrict Health Promoting Hospital, it will be something that those involved in policy making should create and push for morale and motivation to maintain. Delay, hold back, allow the professional nurses of the Subdistrict Health Promoting Hospital to remain in their jobs willingly. and are attached to the organization, work, co - workers, and area; have unwavering determination to remain in the same organization Work with happiness Affects the efficiency and effectiveness of work. and important results It is the quality of life of service recipients and service providers that is in balance with each other.

Keywords: Professional Nurse, Subdistrict Health Promotion Hospital, Motivation, Remains on The Job

บทนำ

ปัจจุบันจากนโยบายปฏิรูประบบสุขภาพและนโยบายประเทศไทย 4.0 มุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิ ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริการสุขภาพของประเทศ ที่มีเป้าหมายให้ประชาชน ได้เข้าถึงบริการสุขภาพอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและเป็นธรรมเพิ่มมากขึ้น ทำให้สามารถช่วยลดความแออัดในโรงพยาบาลลงได้ ความชัดเจนของระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิหรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้ถูกกำหนด ไว้ในสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 โดยกำหนดให้รัฐ ต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุข ที่มีประสิทธิภาพและทั่วถึง เสริมสร้างให้ประชาชน มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการดูแลส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรคด้วยตนเอง และส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการแพทย์แผนไทย และที่สำคัญ คือ กำหนดให้มีระบบการแพทย์ปฐมภูมิ ที่มีแพทย์ เวชศาสตร์ครอบครัว ให้บริการประชาชนในสัดส่วนที่เหมาะสมกับพื้นที่ ตามพระราชบัญญัติระบบสุขภาพปฐมภูมิพุทธศักราช 2562 ที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2562 (สำนักสนับสนุนระบบสุขภาพปฐมภูมิ, 2565) สอดคล้องกับเกณฑ์การจัดตั้งทีมคลินิกหมอครอบครัวในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (จิรณัฐ ชัยชนะ, 2561) ที่มุ่งเน้นการสร้างความเข้มแข็งของระบบบริการสุขภาพในระดับปฐมภูมิหรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่เป็นหัวใจสำคัญที่จะช่วยให้ประชาชนได้รับบริการสุขภาพอย่างเท่าเทียม ทั่วถึง มีคุณภาพ คุ้มค่าใช้จ่าย และผู้ให้บริการมีความสุขจากการทำงาน ระบบบริการปฐมภูมิ จึงต้องเป็นบริการ ที่เรียกว่า “ใกล้บ้าน ใกล้ใจ” (สมจิต หนุเจริญกุล, 2559) ซึ่งพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นบุคคลากรสำคัญ ในการให้บริการด้านสุขภาพปฐมภูมิ ในบริบทที่ผ่านมา ทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค การรักษาโรคเบื้องต้น การฟื้นฟูสุขภาพ ให้แก่ประชาชนทุกกลุ่มวัยในพื้นที่บริการและ จากนโยบายการปฏิรูประบบสุขภาพที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพิ่มขึ้น

แตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน หรือโรงพยาบาลทั่วไป ที่ปฏิบัติการพยาบาลภายใต้การควบคุมกำกับขององค์กรแพทย์และกลุ่มการพยาบาลที่สนับสนุนอัตรากำลังบุคคลกรในการทำงานและแรงจูงใจด้านต่าง ๆ จากบทบาทงานที่เพิ่มมากขึ้นของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอาจส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า ความไม่คงทนในการปฏิบัติงาน และคงอยู่ในงานอย่างต่อเนื่องและระยะยาวได้ ควรมีการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ โดยอ้างอิงจากทฤษฎีและแนวคิดที่กล่าวมาแล้วข้างต้นช่วยสร้างความผูกพันและแรงยึดเหนี่ยวระหว่างบุคคลกับองค์กรได้ ซึ่งมีการศึกษางานวิจัยหลายชิ้นงานบ่งชี้ว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานถือเป็นปัจจัยที่มีนัยยะสำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานด้วย ความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงาน และมีผลกระทบต่อระดับของความสำเร็จขององค์กรโดยตรง ตรงกันข้ามถ้าบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในงานก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพงานลดลง และอาจนำไปสู่การคงอยู่ในงานและลาออกจากงานในที่สุดองค์กรต่าง ๆ จึงต้องให้ความ ใส่ใจในรายละเอียดของการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ บรรลุ ซึ่งเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ (โอภาส จูเลิศตระกูล, 2564) และผลกระทบที่สำคัญ คือ คุณภาพ บริการและคุณภาพชีวิตของประชาชน (กองแก้ว ย้วนบุญหลิม และคณะ, 2564)

แรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล เพื่อให้เกิดการตอบสนองจากภายในก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และการจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถทำให้บุคคลมีความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (อริศรา ถิ่นนุกูล และวงศ์ธีรา สุวรรณิน, 2561)

พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นบุคคลากรที่มีบทบาทที่สำคัญ ในการให้บริการด้านการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค รักษาโรคเบื้องต้น ฟื้นฟูสุขภาพ แบบผสมผสาน ให้แก่ประชาชนทุกกลุ่มอายุในชุมชนจากนโยบายการปฏิรูประบบสุขภาพและพระราชบัญญัติระบบสุขภาพปฐมภูมิพุทธศักราช 2562 และเกณฑ์การจัดตั้งทีมคลินิกหมอครอบครัว (จิรณัฐ ชัยชนะ, 2561) ที่มุ่งเน้นสร้างความเข้มแข็งของการบริการสุขภาพในระดับปฐมภูมิ ให้ประชาชนได้รับบริการสุขภาพอย่างเท่าเทียม ทั่วถึง มีคุณภาพ คุ้มค่าใช้จ่าย และผู้ให้บริการมีความสุขจากการทำงานเป็นบริการ ที่เรียกว่า “ใกล้บ้าน ใกล้ใจ” (สมจิต หนุเจริญกุล, 2559) ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีบทบาทงานเพิ่มขึ้นจากเดิม ที่ต้องให้การบริการแบบบูรณาการ ผสมผสานองค์รวมเป็นผู้ช่วยแพทย์และตรวจรักษาแทนแพทย์ จัดการผู้ป่วยรายกรณี ที่ซับซ้อนแก่ประชาชนทุกกลุ่มอายุ ตามประเด็นปัญหาเสริมศักยภาพการเรียนรู้ของชุมชน การดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (มารศรี ก้วนหิ้น, 2561) ซึ่งเป็นบทบาทงานที่เพิ่มขึ้น แตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนที่ปฏิบัติงานภายใต้กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมและพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป ที่ปฏิบัติการพยาบาลด้านต่าง ๆ ภายใต้การควบคุมกำกับของกลุ่มการพยาบาล และปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่งหน้าที่เท่านั้น ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเกิดความเหนื่อยล้า เบื่องานไม่ทนกับงาน คุณภาพชีวิตโดยรวมบกพร่อง โยงใยถึงคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานในองค์การ (กองแก้ว ย้วนบุญหลิม และคณะ, 2564) ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีอัตราการย้ายงาน ออกจากงาน เพิ่มมากขึ้น ผลกระทบที่สำคัญที่สุด คือ คุณภาพบริการและคุณภาพชีวิตของประชาชน สอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยในประเทศไทยที่ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีภาวะขาดแคลน มีอัตราการย้ายงานหรือลาออกจากวิชาชีพค่อนข้างสูง เนื่องจากบทบาทหน้าที่ด้านบริการร่วมกับนโยบายของรัฐที่เน้นมาตรฐานคุณภาพ

บริการ ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน เกิดภาวะหมดไฟและ เบื่องาน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสวงดี, 2555) เช่นเดียวกับการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่ผ่านมา พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล ในระดับต่าง ๆ ประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติ งานภูมิลำเนา รายได้ ภาระงาน และครอบครัว (สมจิต แดนสีแก้ว และคณะ, 2560) สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน โอกาสในการเปลี่ยนงาน ลักษณะ งาน ความจำเจของงาน การมีส่วนร่วม การได้รับการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชาและบรรยากาศองค์กรซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลทั้งสิ้น (วริญากร ธนอัครสวัสดิ์ และคณะ, 2558)

แรงจูงใจในการทำงาน

เป็นคำมาจากภาษาละตินว่า Movere หมายถึง การเคลื่อนไหว เป็นความรู้สึกที่ทำ ให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ แรงจูงใจในการทำงาน คือ แรงกระตุ้นที่ผลักดันให้แสดงพฤติกรรมต่อความต้องการเพื่อตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นขององค์กร ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการและส่งผลให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด (โชติกา ระโส, 2555) ซึ่งการสร้างแรงจูงใจเกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์การ (โอภาส จูเลิศตระกูล, 2564) ดังนี้ คือ 1) ช่วยเสริมสร้างกำลังใจและพลังร่วมกันในการปฏิบัติงาน 2) สร้างพลังด้วยความสามัคคี 3) สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน 4) เสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การ 5) ช่วยทำให้การควบคุมกำกับงานราบรื่น อยู่ในระเบียบวินัย และศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน 6) เกื้อกูลและจูงใจให้สมาชิกเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการ สร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์การ 7) ทำให้เกิดศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงาน และ 8) เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โดยสรุป แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอการใช้กำลังบังคับให้ทำงานอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ ไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใดการจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกองค์กรต้องสนใจโดยเฉพาะปัจจัยที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ เพื่อจูงใจ หล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ และตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ กลุ่มทฤษฎี เนื้อหา (Content Theories) ที่อธิบายถึงความต้องการหรือความปรารถนาภายในของบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม คือ ความต้องการเฉพาะอย่างหรือความ ต้องการภายในเป็นสิ่งจูงใจและกำกับแนวทางการแสดงออกพฤติกรรมของบุคคลครอบคลุมทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน ทฤษฎีแรงจูงใจภายนอก และทฤษฎี สองปัจจัย และกลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรู้คิดในการตัดสินใจและเลือกกระทำพฤติกรรม โดยพยายามอธิบายว่าแรงจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ในรูปแบบใดมากกว่าจะบอกว่าปัจจัยอะไรกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งความต้องการอาจเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจูงใจครอบคลุมทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีความเป็นธรรม (ธนัญพร สุวรรณคาม, 2559) ดังแสดงตามตารางที่ 1

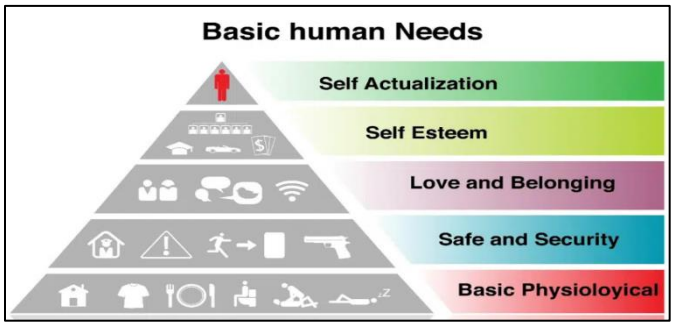
ตารางที่ 1 ตารางแสดงประเภททฤษฎีเนื้อหาและทฤษฎีกระบวนการ

ทฤษฎี	ประเภททฤษฎี		แนวคิด
	ทฤษฎีเนื้อหา	ทฤษฎีกระบวนการ	
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ Maslow	√		ความต้องการของมนุษย์มีทั้งหมด 5 ขั้น เรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไป ยังขั้นสูงสุด คือ ความต้องการทางด้านกายภาพ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการความนิยมนับถือ และความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน
ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน ทฤษฎีแรงจูงใจภายนอก	√		เรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเองและได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง
ทฤษฎี สองปัจจัย Herzberg Frederick	√		ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) และปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor)มีผลต่อความพอใจและเกี่ยวของกับงานโดยตรง
ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย		√	บุคคลจะแสดงพฤติกรรมนั้นขึ้นอยู่กับความ ต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายและมีความผูกพันไปให้ถึงเป้าหมาย
ทฤษฎีความคาดหวัง Vroom Theory		√	กระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลด้านผลลัพธ์และผลตอบแทน ตามที่เขาต้องการ
ทฤษฎีความเป็นธรรม		√	การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม

จากตารางที่ 1 ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของทฤษฎีเนื้อหาและทฤษฎีกระบวนการที่มีรายละเอียดประเด็นด้านตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์และการได้รับปัจจัยหรือสิ่งกระตุ้นจากทั้งภายในของบุคคลนั้นหรือจากภายนอกที่มีความเหมาะสม เกื้อหนุนและส่งเสริมให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการรับรู้ การคิดและพฤติกรรมในการทำงานหรือการอยู่ในสังคมขององค์กรอย่างมีเป้าหมายและด้วยความรักและผูกพัน ดังรายละเอียดทฤษฎีด้านเนื้อหาและด้านกระบวนการ ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Needs Hierarchy Theory)

Maslow เป็นผู้ก่อตั้งจิตวิทยาทางด้านมนุษยนิยม ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของแรงจูงใจ โดยความต้องการของมนุษย์ถูกจัดลำดับขั้นความสำคัญ มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาในสิ่งที่ยังไม่มี และเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลต่อไป (อรพินทร์ ชูชม, 2555) ทฤษฎีลำดับขั้นตอนของความต้องการ มีทั้งหมด 5 ขั้น เรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปยังขั้นสูงสุด คือ 1) ความต้องการทางด้านกาย เช่นอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เช่น ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในหน้าที่การงาน 3) ความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการได้รับความรัก การยอมรับ การชื่นชม 4) ความต้องการการยกย่อง เช่น ความต้องการได้รับความนิยมนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ และ 5) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน เช่นการได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความต้องการของตนเอง ดังแสดงตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ทฤษฎีแรงจูงใจภายในและภายนอก

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำการเรียนรู้หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมิต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ

1.2 เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคล ที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ได้แก่

2.1 เป้าหมายความคาดหวังในการกระทำใด ๆ กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงานมีความตั้งใจเพื่อให้ได้บรรจุเข้าทำงาน

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น การปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ต้องมีบุคลิคภาพที่น่าเชื่อถือ นักปกครองต้องมีบุคลิคภาพเป็นผู้นำ

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) หรือการลงโทษ (Punishment) การชมเชย การติเตียน การประกวด การแข่งขัน หรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น (โชติกา ระโส, 2555)

ทฤษฎีแรงจูงใจ สองปัจจัย (Theory of Motivation)

ทฤษฎีนี้ จะเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยแรกปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivation factors) ที่เป็นปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อความพอใจและเกี่ยวของกับงานโดยตรงคือด้านการประสบความสำเร็จในงานหรือได้ทำงานแล้วประสบผลสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือจากอาชีพนั้น ๆ การได้รับผิดชอบในงานและมีโอกาสก้าวหน้าในงาน ปัจจัยที่ สอง ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันให้ไม่เกิดความไม่พอใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่องาน ซึ่งได้แก่กฎระเบียบนโยบายบริษัท การบริหารจัดการต่าง ๆ การบังคับบัญชา ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับ ซึ่งทั้ง สองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างมาก (โชติกา ระโส, 2555)

โดยสรุปกระบวนการจูงใจ Herzberg ที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีโดยกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น และปัจจัยบำรุงรักษา โดยมีแนวคิดในเรื่องการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้นและส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมาก จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เป็นอันมาก ดังแสดงตามภาพที่ 2

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของMaslow	ทฤษฎี สอง ปัจจัยของHerzberg
ความต้องการด้านกายภาพ	ปัจจัยค้ำจุน
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	
ความต้องการทางสังคม	
ความต้องการความนิยมนับถือ	ปัจจัยจูงใจ
ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน	

ภาพที่ 2 แสดงเปรียบเทียบกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานเชิงเนื้อหา (ธนัญพร สุวรรณคาม, 2559)

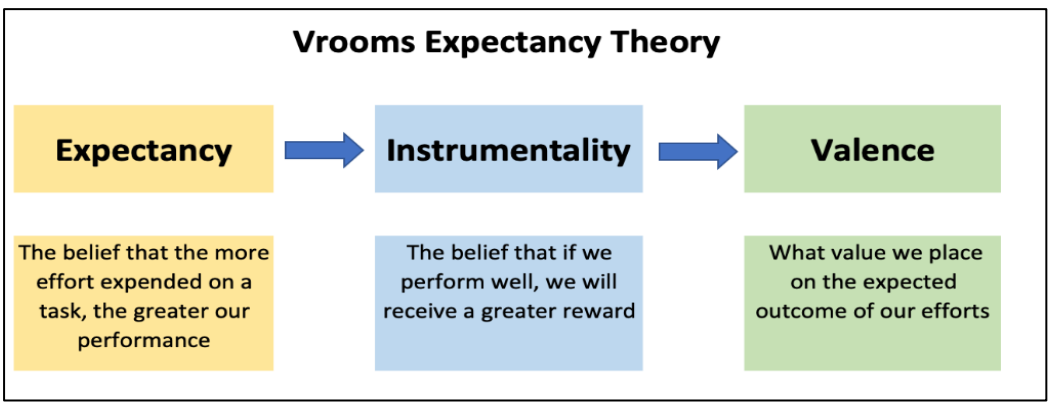
ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom Expectancy Theory)

Vroom, H.V. อธิบายว่า การจะจูงใจให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจถึงกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อนว่ามีความต้องการที่จะทำงานเพิ่มมากขึ้นจากระดับปกติที่เขาเคยทำ (Vroom, H .V., 1964) โดยปกติบุคคลมักจะทำงานโดยมีความคาดหวังว่า เขาจะได้ผลลัพธ์และผลตอบแทนตามที่เขาต้องการ เขาก็จะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจโดยจะมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ปัจจัย ดังนี้

1. การคาดหวังว่าถ้าพยายามทำแล้วจะทำได้ (Expectancy: E) คือ ความคาดหวังของคนที่ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่สุดความสามารถแล้ว จะมีโอกาสหรือความน่าจะเป็นถึงความสำเร็จของการทำงานในระดับที่พึงปรารถนา

2. การคาดหวังว่ากระทำแล้วจะได้ผลลัพธ์ (Instrumentality: I) คือ การคาดหวังของบุคคลไว้ล่วงหน้าว่าเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานแล้วผลที่ตามมาก็คือรางวัลและสิ่งอื่น ๆ ที่ได้จากการบรรลุผลสำเร็จ

3. ค่าของผลลัพธ์ (Valence: V) คือ ระดับคุณค่าหรือความต้องใจของผลลัพธ์ที่มีให้แก่บุคคลแต่ละบุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกันต่อผลลัพธ์เดียวกัน ค่าของผลลัพธ์เป็นตัวจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นออกมาเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์นั้น ดังแสดงตามภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงแบบจำลองของ Vroom's Expectancy theory

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal - Setting Theory)

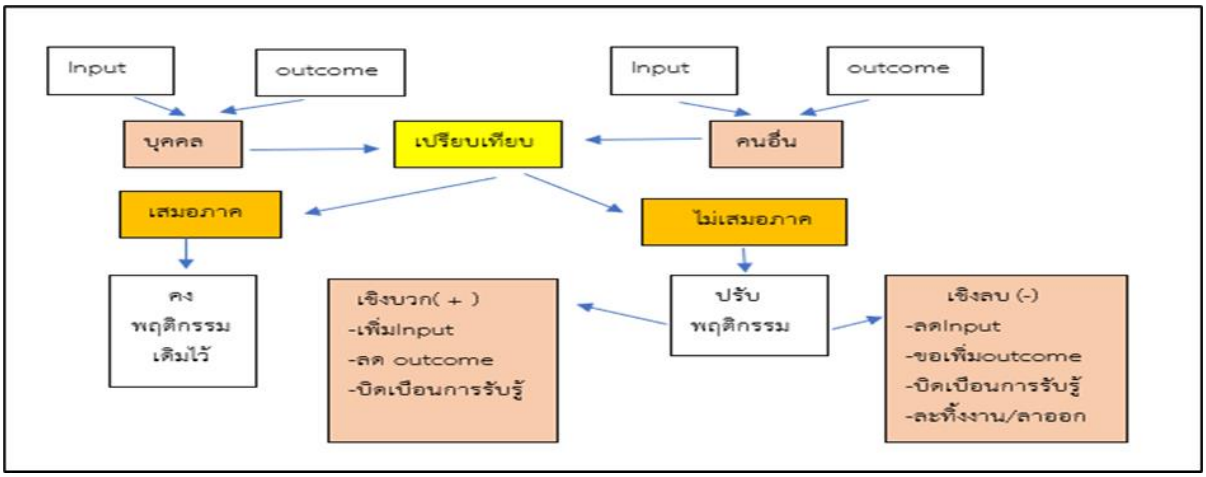
เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่มีการพัฒนามาจากแนวคิดของ Locke A. ที่กล่าวว่าแรงจูงใจที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย เป้าหมายเป็นสิ่งที่บุคคลตั้งใจให้บรรลุในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในอนาคต (Locke, A., 1976) เป้าหมายช่วยส่งเสริมการกระทำโดยมุ่งความใส่ใจของบุคคลไปยังเป้าหมายที่ต้องการ มีความเพียรพยายามและหาวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ โดยมีแนวทางดังนี้ (ธนัญพร สุวรรณคาม, 2559)

1. กำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง
2. เป้าหมายควรเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ
3. บุคคลควรมีความสามารถและมีทรัพยากรที่จำเป็นที่จะทาให้บรรลุเป้าหมาย
4. บุคคลควรได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการที่จะบรรลุเป้าหมาย
5. จัดสรรรางวัลสำหรับบุคคลที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
6. ผู้บริหารจำเป็นต้องสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย
7. การกำหนดเป้าหมายจะมีประสิทธิผลมากที่สุดถ้าพนักงานยอมรับเป้าหมายที่กำหนดไว้

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายมีความสำคัญในการช่วยสร้างความผูกพันของเป้าหมายกับบุคคล (Individual Goal Commitment) ความตั้งใจมุ่งมั่นให้บรรลุเป้าหมาย (อรพินทร์ ชูชม, 2555) ความมุ่งมั่นเป็นส่วนสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ ซึ่งเป้าหมายจะกำหนดพฤติกรรม หากองค์กรสร้างให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายนั้นจะทำให้พนักงานมีความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายนั้นมาตั้งแต่ต้นซึ่งจะส่งผลให้พนักงานทำงานได้ผลดีมากขึ้นตลอดจนมีความผูกพันทางใจกับเป้าหมายนั้นมากขึ้น

ทฤษฎีความเป็นธรรม (Equity Theory)

Adams, J.S. ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีความเป็นธรรมหรือเสมอภาคจะเป็นสิ่งที่ความรู้สึกและมองในเชิงเปรียบเทียบ ความรู้สึก (Feeling) หรือการรับรู้ (Perceptions) ของแต่ละบุคคลจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลนั้นประเมินศักยภาพในการทำงานของตนกับค่าจ้างที่ได้รับ เทียบจากบรรทัดฐาน (Norms) ภายในองค์การและกลุ่มวิชาชีพด้วยกัน (Adams, J.S., 1965) เป็นความรู้สึกว่าตนเองได้รับความเสมอภาคหรือไม่เสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นและทำให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเกิดขึ้นในเชิงบวกและลบ (วรุณศิริ พรพจน์ธนมาศ และคณะ, 2564) ดังแสดงตามภาพที่ 4



ภาพที่ 4 สรุปทฤษฎี ความเป็นธรรม เสมอภาค (Equity Theory)

การคงอยู่ในงาน

ความหมายของการคงอยู่ของบุคลากร คือการที่บุคลากรหรือ พนักงานคนนั้นมีความพึงพอใจและต้องการที่จะทำงานต่อไปในองค์การด้วยความรู้สึกที่เต็มใจและสมัครใจ โดยไม่ต้องการลาออกหรือโยกย้ายงานในอนาคต (ธนพร ปทุมรังสรรค์, 2557)

Taunton, R.L. ได้กล่าวถึง ทฤษฎีเรื่องของการคงอยู่ (Theory Model Retention) ว่ามีปัจจัยทั้งหมด 4 ด้านด้วยกัน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคลากร (Employee Characteristics) 2) ปัจจัยทางด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ (Task Requirement) 3) ปัจจัยทางด้านองค์การ (Organizational Characteristics) และ 4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager Characteristics) (Taunton R.L, et al., 1989) และแนวคิดเรื่องการคงอยู่หรือการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การนั้น เป็น เรื่องที่ควรให้ความสำคัญ เพราะจะได้ไม่ต้องสูญเสียพนักงานที่มีความสามารถไป (Ellenbecker, C.H., 2004) อีกทั้งยังสามารถช่วยองค์การในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการดูแลพนักงานได้ เป็นอย่างดี และไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการคัดเลือกสรรหาพนักงานและการ ฝึกอบรมพนักงานทดแทน (ธนพร ปทุมรังสรรค์, 2557) แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงแนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานในองค์การ

ปัจจัย	รายละเอียดของปัจจัย
ปัจจัยด้านบุคลากร (Employee Characteristic)	ปัจจัยด้าน บุคลากร (Employee Characteristic) - ความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น ได้แก่ หัวหน้า, ลูกน้อง, เพื่อนร่วมงาน - การได้รับโอกาสจากองค์การอื่นที่ตนเองมีความสนใจ - ภาระหน้าที่หรือความจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว - การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น/ความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จของ ตนเองฯลฯ
ปัจจัยด้านงานที่ ปฏิบัติ (Task Characteristic)	ปัจจัยด้านงานที่ ปฏิบัติ (Task Characteristic) - การมีส่วนร่วมในการท้างาน/ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีม - การได้ทำงานที่มีความท้าทายไม่น่าเบื่อ - การได้ทำงานที่ตนเองมีความถนัด ฯลฯ
ปัจจัยด้านองค์การ (Organizational Characteristic	ปัจจัยด้าน องค์การ (Organizational Characteristic) - การจ่ายค่าตอบแทน/สวัสดิการ/รางวัล - การได้รับความยุติธรรมจากการประเมินผลงาน - การก้าวหน้าในงาน/การเลื่อนตำแหน่ง/การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้า - การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร - การจัดกิจกรรมให้กับพนักงาน/แรงงานสัมพันธ์/Work Life Balance ฯลฯ
ปัจจัยด้าน ผู้บริหาร (Manager Characteristic)	ปัจจัยด้าน ผู้บริหาร (Manager Characteristic) - การได้รับความสนับสนุนหรือความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน - การสอนงานจากหัวหน้างาน - พฤติกรรมหรือแนวทางการทำงานของหัวหน้างาน ฯลฯ

สรุป

การสร้างแรงจูงใจ ที่ทำให้พนักงานหรือบุคคลากรในองค์การตัดสินใจ คงอยู่ในงานเดิม มีความรักและผูกพันในงานเดิมสถานที่ทำงานเดิม โดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาล ในทุกระดับ และพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีบทบาทการทำงาน เป็นลักษณะแบบ Multitasking skill คือ การทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกันหลายบทบาทหน้าที่ ที่สืบเนื่องมาจากการปฏิรูประบบสุขภาพของประเทศไทยและการพัฒนามาตรฐานการพยาบาลชุมชนในระบบบริการปฐมภูมิ หรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มุ่งเน้นการสร้างความเข้มแข็งของการบริการสุขภาพในระดับปฐมภูมิ ที่เรียกว่า “ใกล้บ้าน ใกล้ใจ” ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีภาระกิจงานเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานและการพักผ่อนไม่เพียงพอ เกิดเจ็บป่วยสุขภาพทรุดโทรม เกิดความเครียดจากการทำงาน ผลที่ตามมา คือ การตัดสินใจคงอยู่ในงานนอกจากนั้นยังพบปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์อีก ได้แก่ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน โอกาสในการเปลี่ยนงาน ลักษณะงานความจำเจของงาน การมีส่วนร่วม การได้รับการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชาและบรรยากาศองค์กร ซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลทั้งสิ้น ข้อเสนอแนะ ควรมีการประยุกต์ใช้รูปแบบของทฤษฎีแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ร่วมกับบริบทของพื้นที่ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่มีผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่ภาระงานที่สอดคล้องกับ Multitasking skill ของพยาบาลวิชาชีพในบริบทพื้นที่ที่มีความยากและซับซ้อนในกระบวนการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายสร้างและผลักดันขวัญกำลังใจ แรงจูงใจเพื่อรักษาและหน่วงเหนี่ยวให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคงอยู่ในงานอย่างเต็มใจ มุ่งมั่น และผูกพันกับองค์กร งาน ผู้ร่วมงาน บริบทพื้นที่ และมุ่งมั่นตั้งใจไม่เปลี่ยนแปลงที่จะคงอยู่ในองค์กรเดิม ปฏิบัติงานอย่างมีความผาสุก ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและผลลัพธ์สำคัญ คือ คุณภาพชีวิตของผู้รับบริการและผู้ให้บริการที่เกิดสมดุลยภาพต่อกัน

เอกสารอ้างอิง

กองแก้ว ย้วนบุญหลิม และคณะ. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลวชศาสตร์เขตร้อน คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ, 39(1), 59-67.

จิรณัฐ ชัยชนะ. (2561). การศึกษาบทบาทพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. ใน วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธนพร ปทุมรังสรรค์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจออนไลน์แห่งหนึ่ง. ใน การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธนัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มารศรี ก้วนหิ้น. (2561). การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารวิชาการแพทย์เขต 11, 32(2), 1067-1080.

วริญากร ธนอัครสวัสดิ์ และคณะ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตพื้นที่เครือข่ายบริการที่ 3. วารสารการพยาบาลและสุขภาพ, 9(2), 83-96.

วรุณศิริ พรพจน์ธนมาศ และคณะ. (2564). บทวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ต่อการอธิบายแรงจูงใจในการทำงานผ่านทฤษฎีความเสมอภาคของ J. STACY ADAMS. วารสารวิชาการชลบุรี, 17(3), 180-190.

วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสวงดี. (2555). ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารสภาการพยาบาล, 27(1), 5-12.

สมจิต แดนสีแก้ว และคณะ. (2560). บริบทการทำงานของพยาบาลไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ, 35(2), 216-224.

สมจิต หนุเจริญกุล. (2559). ชุดการเรียนรู้เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ:บทบาทพยาบาล สำนักสนับสนุนระบบพัฒนาและสร้างเสริมสุขภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: บริษัท มาตาการพิมพ์.

สำนักสนับสนุนระบบสุขภาพปฐมภูมิ. (2565). คู่มือคุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ. 2566. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์.

อรพินทร์ ชูชม. (2555). แรงจูงใจ ในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์. วารสารจิตวิทยามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2(2), 52-61.

อริศรา ถิ่นนุกูล และวงศ์ธีรา สุวรรณิน. (2561). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท 2 เอสเมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ. การค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

โอภาส จูเลิศตระกูล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. ใน สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล.

Adams, J.S. (1965). Inequity in Social Exchange. Advancce in Experimental and Social Phycology, 2(2), 267-299.

Ellenbecker, C.H. (2004). A theoretical model of job reten¬tion for home health care nurses. Journal of Advanced Nursing, 47(3), 303-310.

Locke, A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Chicago: Rand McNally.

Taunton R.L, et al. (1989). Manager impact on Retention of hospital staff part 1. Jour¬nal of Nursing Administration, 19(3), 14-19.

Vroom, H .V. (1964). Work and Motivation. Now York: Wiley and Sons Inc.