

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน  
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน\*

THE PERCEPTION OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AFFECTED ON  
WORKING HAPPINESS OF PRIVATE HOSPITAL'S  
PROFESSIONAL NURSES

ณัฐภูมิ ราชบุรี, อนิรุท พิพัฒน์ประภา

Nattapoom Rajchaburi, Anirut Pipatprapa

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

Rajamangala University of Technology Isan

Corresponding Author Email: Anirut.Pi@rmuti.ac.th

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 197 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากและมีความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเห็นคุณค่าการปฏิบัติงาน และ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์การส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ:** การรับรู้; การสนับสนุนจากองค์การ; ความสุขในการทำงาน; โรงพยาบาลเอกชน

## Abstract

The research objectives were to study the effect of perceived organizational support on work happiness in the one of private hospital's professional nurses. The research samples were 197 professional nurses of the one of private hospital using multi-stage random sampling method. A questionnaires were used as the research tools. The data was analyzed by descriptive statistics such as frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and hypothesis testing with inferential statistics by Multiple regression analysis. The research findings indicated that the overall average of perceived organizational support was at high level. Overall level of work happiness approach was at the highest. With regarding hypothesis result, the perceived organizational support approach for job performance, appreciated in working, and opportunity for development in the organization had positive effect on the happiness of working encouragement of professional nurses in their workplace. The hypothesis testing results were accepted with statistical significant value at the level of 0.01.

**Keywords:** Perception; Perceived Organizational Supporting; Work Happiness; Private Hospital

## บทนำ

ในปัจจุบันสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมหรือแม้แต่กระทั่งสิ่งแวดล้อม อีกทั้งปริมาณโรคอุบัติใหม่ที่เพิ่มขึ้นและการเป็นสังคมผู้สูงอายุทำให้ความต้องการใช้บริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพเพิ่มมากขึ้น ในส่วนภาครัฐก็ได้มีการสนับสนุนนโยบายด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 โดยมุ่งเน้นให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ ภายใน 10 ปี ตั้งแต่ พ.ศ.2560 - 2569 ด้วยเหตุนี้ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนของไทยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของนโยบายภาครัฐ ส่งผลให้การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพเติบโตต่อเนื่อง โดยโรงพยาบาลเอกชนของไทยต่างเร่งปรับตัวและได้รับการยอมรับในระดับสากลให้เป็นจุดสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ของโลกซึ่งมีข้อได้เปรียบด้านคุณภาพการให้บริการและประสิทธิภาพการรักษาที่สูงติดอันดับโลกและมีอัตราค่ารักษาพยาบาลถูกกว่าเมื่อเทียบกับประเทศที่มีมาตรฐานการรักษาในระดับเดียวกัน (พูลสุข นิลกิจศรานนท์, 2562)

สำหรับโรงพยาบาลเอกชนมีงานการให้บริการผู้ป่วยเป็นหนึ่งในพันธกิจที่มีความสำคัญ ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพจึงเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ไปสู่เป้าหมายของโรงพยาบาลได้ พยาบาลวิชาชีพเป็นอาชีพที่เกิดความเครียดได้ง่ายและทุก

สถานการณ์ เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและความปลอดภัยของผู้ที่มารับบริการ (อัญญธรณ์ ทองแก้ว และศิริลักษณ์ ศุภปิติกร, 2561) การเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนนั้นต้องแบกรับความกดดันเพิ่มขึ้นจากหลายทาง อาทิ ความกดดันในการปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติตามหลักหัตถการที่ถูกต้อง ความกดดันจากองค์การที่ต้องรักษาชื่อเสียงและมาตรฐานในการบริการอยู่ตลอดเวลา และความกดดันจากผู้รับบริการที่มีความคาดหวังต่อบริการสูง ต้องการได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และหายจากโรคเร็วที่สุด ล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรเกิดความเครียด (ธีระพล ปัญญาวิ, 2559) มีความสุขในการทำงานลดลง เบื่อหน่ายไม่อยากทำงาน ขาดความกระตือรือร้น หมดความรักในงาน จนนำไปสู่การตัดสินใจเปลี่ยนงานและลาออกในที่สุด (จิราภรณ์ ภูสมบัติ, 2556) จากสถิติการลาออกของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชน AA พบว่าในปี 2558 - 2560 มีอัตราการลาออกคิดเป็นร้อยละ 10.24 11.48 และ 12.29 ตามลำดับ ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ เป็นเหตุให้องค์การต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณค่า และสูญเสียทรัพยากรในการจัดหาบุคลากรใหม่ส่งผลเสียอย่างมากต่อการวางแผนการทำงาน และการบริหารอัตรากำลังขององค์การ ดังนั้นองค์การจึงเห็นความสำคัญในประเด็นด้านความสุขในการทำงาน ผ่านปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในด้านต่าง ๆ

โดยเฉพาะการเสริมสร้างความสุขในการทำงานนั้นถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญที่จะช่วยลดการลาออกของพนักงานและเพิ่มความพึงพอใจในชีวิตได้ เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานก็จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการแสดงออกอย่างกระตือรือร้นและปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน เกิดความผูกพันและความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน เกิดความรักในงานและยึดมั่นในองค์การสูง ลดปัญหาเรื่องการขาดงานหรือลาออกได้ (Manion, 2003; กิจจา อ่วมแก้ว, 2560) ดังนั้นองค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานแก่บุคลากร

จากการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยส่วนมากจะถูกพิจารณาจากปัจจัย อาทิเช่น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศจริยธรรมในงาน ซึ่งปัจจัยที่ถูกนำมาศึกษาคือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดยพิจารณาผ่านองค์ประกอบดังต่อไปนี้ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการยกย่องให้เกียรติและ ด้านปัจจัยเกื้อหนุนการปฏิบัติงาน (คมกริช นันทะโรจวงศ์, 2561) เมื่อพนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การว่าองค์การให้ความสำคัญกับพนักงานหรือเล็งเห็นคุณค่าในการทำงานและมีความห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ดังนั้นจึงส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากตอบแทนให้กับองค์การโดยการทำงานช่วยองค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์การต่อไป (กฤษกร เต็งเจริญกุล, 2561) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน (ชัยณัฐ แก้วมณีโชติ, 2558; อิศรีย์ เอี่ยมบำรุงสกุล, 2558; ธีรพันธ์ เสียงสนั่น, 2560; นิรุช เจริญลอย, 2560; สุชนา ฟองอนันตรัตน์, 2560; คมกริช นันทะโรจวงศ์, 2561)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัด นครราชสีมา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การได้อย่าง เหมาะสม ทั้งยังมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทาง ในการปรับปรุงหรือนำเสนอเป็นนโยบายในการสนับสนุนการทำงาน of บุคลากรและช่วย เสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครราชสีมา

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 218 คน เลือก ตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ขั้นแรกใช้วิธีการ สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยคำนวณตามสัดส่วนของ ประชากรในแต่ละตำแหน่งงาน ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล และ พยาบาลปฏิบัติการ จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร , 2553) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 90.37 ของประชากรทั้งหมด

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ ตัวเลือก (Check List) โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ใช้แบบวัดของ Eisenberger et. al. (1986) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาใน องค์การ ด้านความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และ ด้านการเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานของพนักงาน ลักษณะคำถามใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) 5 ระดับ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ใช้แบบวัดของ Manion (2003) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ ลักษณะคำถามใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) 5 ระดับ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง (Try Out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คนในโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดนครราชสีมา แล้วคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างใช้สถิติแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความสุขในการทำงาน โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แบบสอบถามที่มีความถูกต้องและสมบูรณ์ จำนวน 197 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.37 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 99.0 มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 97.0 มีสถานภาพโสด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 มีตำแหน่งงานพยาบาลปฏิบัติการ จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 88.8 และมีอายุการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมาคือมีอายุการทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.08, S.D. = 0.531) และผลของการวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังตารางที่ 1 สำหรับปัจจัยความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.30, S.D. = 0.492) และผลของการวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังตารางที่ 2 ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

| การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร         | $\bar{X}$   | S.D.         |
|---------------------------------------|-------------|--------------|
| 1. ด้านการปฏิบัติงาน                  | 4.34        | 0.491        |
| 2. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์กร | 4.19        | 0.606        |
| 3. ด้านการเห็นคุณค่าการปฏิบัติงาน     | 4.19        | 0.617        |
| 4. ด้านความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน    | 3.58        | 0.796        |
| <b>รวม</b>                            | <b>4.08</b> | <b>0.531</b> |

จากตารางที่ 1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน AA มีความคิดเห็นต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.08, S.D. = 0.531) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.34, S.D. = 0.491) รองลงมา คือ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์กร ( $\bar{X}$  = 4.19, S.D. = 0.606) และด้านการเห็นคุณค่าการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$  = 4.19, S.D. = 0.617) ตามลำดับ

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของความสุขในการทำงาน

| ความสุขในการทำงาน        | $\bar{X}$  | S.D.         |
|--------------------------|------------|--------------|
| 1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ | 4.40       | 0.587        |
| 2. ด้านความรักในงาน      | 4.32       | 0.627        |
| 3. ด้านการเป็นที่ยอมรับ  | 4.28       | 0.522        |
| 4. ด้านความสำเร็จในงาน   | 4.22       | 0.509        |
| <b>รวม</b>               | <b>4.3</b> | <b>0.492</b> |

จากตารางที่ 2 พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน AA มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.30, S.D. = 0.492) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.40, S.D. = 0.587) รองลงมา คือ ด้านความรักในงาน ( $\bar{X}$  = 4.32, S.D. = 0.627) และด้านการเป็นที่ยอมรับ ( $\bar{X}$  = 4.28, S.D. = 0.522) ตามลำดับผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังตารางที่ 3 ต่อไปนี้

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา

| การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร                | ความสุขในการทำงาน |       |         |       |         |
|--|-------------------|-------|---------|-------|---------|
|  | B                 | S.D.  | $\beta$ | t     | P-value |
| ค่าคงที่ (Constant)                          | 0.938             | 0.195 |         | 4.800 | 0.000** |
| ด้านการปฏิบัติงาน ( $X_1$ )                  | 0.387             | 0.062 | 0.386   | 6.202 | 0.000** |
| ด้านการเห็นคุณค่าการปฏิบัติงาน ( $X_4$ )     | 0.229             | 0.062 | 0.287   | 3.694 | 0.000** |
| ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์กร ( $X_2$ ) | 0.151             | 0.056 | 0.186   | 2.701 | 0.008** |
| ด้านความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ( $X_3$ )    | 0.027             | 0.035 | 0.044   | 0.763 | 0.446   |
| $R^2 = 0.632, \text{Adj}R^2 = 0.624$         |                   |       |         |       |         |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน AA เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์กร และด้านการเห็นคุณค่าการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน AA อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าด้านการปฏิบัติงานส่งผลมากที่สุด ( $\beta = 0.386, P < 0.01$ ) รองลงมา คือ ด้านการเห็นคุณค่าการปฏิบัติงาน ( $\beta = 0.287, P < 0.01$ ) และ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์กร ( $\beta = 0.186, P < 0.01$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพบว่า ด้านการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์กร ด้านความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและด้านการเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานเท่ากับ ร้อยละ 62.40 (AdjR2 = 0.624) โดยสามารถเขียนเป็นสมการมาตรฐาน (Beta) ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.386 (X_1)** + 0.186 (X_2)** + 0.044 (X_3) + 0.287 (X_4)**$$

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์กร และด้านการเห็นคุณค่าการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน AA อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแยกการอภิปรายผลการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรในการจัดเตรียมเครื่องมือที่จำเป็นต่อการทำงาน ให้มีความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย ให้กำลังใจและให้โอกาสในการแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดจึงทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) ที่กล่าวว่า การที่องค์กรมีการจัดเตรียมเครื่องมือหรืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ใช้ในการทำงานอย่างครบครันและให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างปลอดภัย ให้กำลังใจในการทำงาน ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ส่งผลให้พนักงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานและทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ชัญญุณท์ แก้วมณีโชติ (2558) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานขายประกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของนิรุช เจริญลอย (2560) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานภาคพื้นดินในสายการบินไทยแอร์เอเชีย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ คมกริช นันทะโรจพงษ์ (2561) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรรับรู้ถึงการให้การยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานดี การให้เกียรติและการให้ความสำคัญจากองค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกดีใจ มีกำลังใจในการทำงานและรู้สึกปลื้มปีติ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานและไม่อยากไปปฏิบัติงานแห่งอื่น สอดคล้องกับแนวคิดของธานี สีสด (2559) ที่กล่าวว่า การเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานเป็นการรับรู้ของพนักงานต่อองค์กร หัวหน้างานและผู้บริหาร ว่าให้การยอมรับ มองเห็นคุณค่าความสำคัญในตัวพนักงาน ยกย่องให้เกียรติเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้สำเร็จ ให้การยอมรับในการเข้ามาเป็นส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร ตลอดจนเข้าใจ เห็นใจเมื่อพนักงานตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพันธ์ เสียงสนั่น (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การมองโลกในแง่ดี ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทยโดยมีการรับรู้ความสำเร็จใน

อาซีพีเป็นตัวแปรสื่อพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักกิจกรรมบำบัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของสุชญา ฟองอนันตรัตน์ (2560) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และงานวิจัยของ คมกริช นันทะโรจพงศ์ (2561) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการเห็นคุณค่าการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

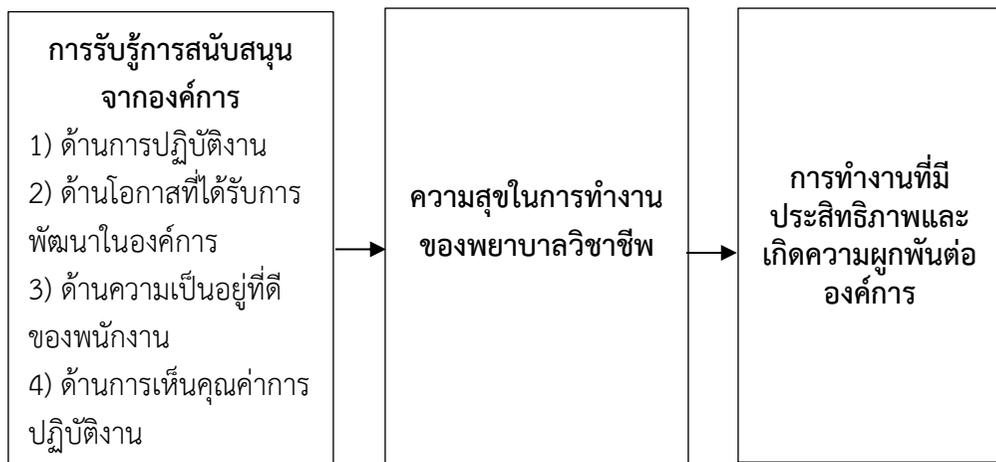
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์การส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่า องค์การมีการจัดแผนการฝึกอบรมต่าง ๆ แก่บุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างบ่อยครั้งและมีความต่อเนื่อง อีกทั้งองค์การมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติหรือสายงานอื่น ๆ โดยองค์การมีตำแหน่งที่พร้อมจะให้บุคลากรก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถจึงส่งผลให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจและมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) ที่กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์การเป็นการรับรู้ที่ตนได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมเพิ่มเติมในทักษะต่าง ๆ หรือได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและมีความท้าทายรวมทั้งได้รับการสนับสนุนหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่มีความเหมาะสมกับความสามารถของตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของชญญณ์ท์ แก้วมณีโชติ (2558) ซึ่งพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์การมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานขายประกันวินาศภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ ชีรพันธ์ เสียงสนั่น (2560) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์การส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักกิจกรรมบำบัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรที่ได้รับเป็นที่น่าพึงพอใจและคุ้มค่ากับความรู้ความสามารถ รวมถึงผลตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลามีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ จึงไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีเพียงพออยู่แล้ว ความสุขที่จะมากขึ้นจึงไม่ได้เกิดจากผลตอบแทนหรือสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น แต่เป็นเรื่องของการสนับสนุนด้านเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงาน การได้รับการยกย่องชมเชยและการให้การสนับสนุนด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชญญณ์ท์ แก้วมณีโชติ (2558) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานขายประกัน เช่นเดียวกัน

กับงานวิจัยของนิรุช เจริญลอย (2560) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานภาคพื้นดินในสายการบินไทยแอร์เอเชีย และงานวิจัยของคมกริช นันทะโรจพงศ์ (2561) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต

### องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์การ โดยที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์การ และด้านการเห็นคุณค่าการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสายงานของพยาบาลวิชาชีพ ในขณะที่ด้านความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานไม่ได้ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งนั่นแสดงให้เห็นว่าองค์การที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นควรให้ความสำคัญกับระบบการจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในเรื่องของการสนับสนุนการทำงานของพนักงาน การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างคุณค่าในตนเองของบุคลากรในองค์การที่เป็นรูปธรรม นอกจากนี้แล้ว ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดในการทำงานที่มีความเหมาะสมก็จะทำให้บุคลากรในองค์การทำงานได้อย่างมีความสุขและพร้อมที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้กับองค์การ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารองค์การควรให้ความสำคัญกับการจัดเตรียมเครื่องมือหรืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ใช้ในการทำงานอย่างครบครันและให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างปลอดภัย เช่น มีอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่หลากหลายและครอบคลุมการรักษาต่าง ๆ มีถุงมือทางการแพทย์ หน้ากากอนามัย เจลล้างมือแอลกอฮอล์อย่างเพียงพอต่อการใช้งาน และรักษาความสะอาดทุกพื้นที่ทางเหตุการณ์ เป็นต้น ทำให้บุคลากรรับรู้ได้ถึงความใส่ใจขององค์การ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์การ

2. การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากรขององค์การ โดยการยกย่องชมเชยกับความสำเร็จของบุคลากร เช่น การมอบรางวัลหรือใบประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ได้รับคำชมเชยดีเยี่ยมจากผู้มาใช้บริการ อีกทั้งองค์การควรมีการประเมินผลการทำงานอย่างมีความเป็นธรรม โปร่งใสและให้ความสำคัญกับความพยายามและเล็งเห็นถึงคุณค่าในตัวบุคลากร ไม่บอกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ให้การยอมรับในการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจึงจะทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อต้องการเห็นองค์การมีความก้าวหน้าและไม่อยากไปปฏิบัติงานแห่งอื่น

3. การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติหรือสายงานอื่น ๆ โดยการให้โอกาสบุคลากรในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน อาทิเช่น ส่งบุคลากรประจำแผนกที่ตนสังกัดอยู่ไปอบรมเฉพาะทางเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะเชิงลึกในงาน จัดอบรมทักษะทางด้านภาษาเพื่อนำมาปรับใช้ในการให้บริการแก่ชาวต่างชาติในอนาคต จัดอบรมการปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพ เป็นต้น อีกทั้งให้ทุนสนับสนุนแก่บุคลากรในการศึกษาต่อเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามความรู้ ความสามารถ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ สำหรับผู้ที่สนใจดำเนินการวิจัยในอนาคต ควรขยายขอบเขตงานวิจัยด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น หมอ ผู้ช่วยพยาบาล วิสัญญีพยาบาล เป็นต้น เพื่อให้เกิดความหลากหลายด้านประชากรที่จะศึกษา

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะการวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับผู้ที่สนใจจะดำเนินการวิจัยในอนาคต ควรศึกษาเป็นวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เจาะลึกมากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน AA สำหรับผู้ที่สนใจที่จะ

ดำเนินการวิจัยในอนาคต ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน บรรยากาศองค์การ เป็นต้น

### เอกสารอ้างอิง

- กิจจา อ่วมแก้ว. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กฤษกร เต็งเจริญกุล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันในงานของผู้ปฏิบัติงานขับเคลื่อนยานยนต์สาธารณะ จังหวัดขอนแก่น (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- คมกริช นันทะโรจงศ์. (2561). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความสุขในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต. *WMS Journal of Management Walailak University*, 7(1), 21-30.
- จิราภรณ์ ภู่มุมบูรณ์. (2556). ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร (งานนิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยญณ์ท์ แก้วมณีโชติ. (2558). บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและมีความสุขในการทำงาน ของพนักงานขาย บริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธัญธรรณ์ ทองแก้ว และศิริลักษณ์ ศุภปิติภร. (2561). ความเครียดจากการทำงานและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *Chulalongkorn Medical Journal*, 62(2), 197-209.
- ธานี สีสด. (2559). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- ธีรพันธ์ เสียงสนั่น. (2560). *การมองโลกในแง่ดี ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความสุขในการทำงานของนักกิจกรรมบำบัดในประเทศไทยโดยมีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเป็นตัวแปรสื่อ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีระพล ปัญญาวิ. (2559). ความเครียดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู. *วารสารการพัฒนาสุขภาพชุมชน มหาวิทยาลัย ขอนแก่น*, 4(2), 185-197.
- นิรุช เจริญลอย. (2560). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของพนักงานที่ปฏิบัติงานภาคพื้นดินในสายการบินไทยแอร์เอเชีย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัย: แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ยู แอนด์ ไอ อินเตอร์มีเดีย จำกัด.
- พูลสุข นิลกิจสรานนท์. (2562). *แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2562-64 ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน มิถุนายน 2562*. สืบค้น 6 มกราคม 2563, จาก [https://www.krungsri.com/bank/getmedia/42e5f42d-4465-4304-92af-60e3c2539460/IO\\_Private\\_Hospital\\_190624\\_TH\\_EX.aspx](https://www.krungsri.com/bank/getmedia/42e5f42d-4465-4304-92af-60e3c2539460/IO_Private_Hospital_190624_TH_EX.aspx)
- วีรญา ศิริจรรยาพงษ์. (2556). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามาริบัติ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ วิชาเอกบริหารสาธารณสุข). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุชญา ฟองอนันต์รัตน์. (2560). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อิสริย์ เอี่ยมบำรุงสกุล. (2558). *การเห็นคุณค่าในตนเอง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- Eisenberger, R. et al. (1986). Perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 71(3), 500-507.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of nursing administration*, 33(12), 652-655.