ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาของนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชน
Psychological Factors Affecting Psychological Safety of Physical Therapist in Private Hospital

Received: Oct 17, 2025 **Revised:** Dec 10, 2025 **Accepted:** Dec 14, 2025

[1*]ภัทราภรณ์ วงนุรักษ์ วิงเคอ [2]ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา
[1*]Pattaraporn Wongnurak Vyncke [2]Prasarn Malakul Na Ayudhaya

[1*-2]จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
[1*-2]Psychology for Developing Human Potentials, Kasem Bundit University

*Corresponding Author, E-mail: pattabimwongnurak@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาการรับรู้ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตวิทยาด้านความมั่นคงทางอารมณ์ การไว้วางใจ และวัฒนธรรมองค์กร กับความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาด้านความมั่นคงทางอารมณ์ การไว้วางใจ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนักกายภาพบำบัดโนโรงพยาบาลกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ จำนวน 132 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามความเชี่ยวชาญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา มีความเที่ยงเท่ากับ 0.849 แบบวัดปัจจัยทางจิตวิทยา คือ แบบวัดความมั่นคงทางอารมณ์ แบบวัดความไว้วางใจ และแบบวัดวัฒนธรรมองค์กร มีความเที่ยงเท่ากับ 0.70, 0.898 และ 0.969 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ $\bar{X}$= , S.D., การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) นักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชนมีการรับรู้ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 111.42, S.D.=14.86) มีการรับรู้ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 45.09, S.D.=7.85) ที่เกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในทีมในระดับมาก ($\bar{X}$= 45.09, S.D.=7.85) และที่เกี่ยวข้องกับภาพรวมของทีมในระดับมาก ($\bar{X}$= 27.69, S.D.=3.24) 2) ปัจจัยทางจิตวิทยา (ความมั่นคงทางอารมณ์ ความไว้วางใจ และวัฒนธรรมองค์กร) และความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชนมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.447-0.770 โดยปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาโดยรวม คือ ความไว้วางใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.770 รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.628 และความมั่นคงทางอารมณ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.447 ตามลำดับ 3) ปัจจัยทางจิตวิทยาด้านความไว้วางใจส่งผลทางบวกต่อความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความมั่นคงทางอารมณ์ส่งผลทางบวกต่อความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และวัฒนธรรมองค์กรส่งผลทางลบต่อความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรปัจจัยทางจิตวิทยาสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนถึงความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชนได้ร้อยละ 61.1

คำสำคัญ: ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา ความมั่นคงทางอารมณ์ ความไว้วางใจ วัฒนธรรมองค์กร นักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน

Abstract

This descriptive study aimed to examine the perception of psychological safety among physical therapists in private hospitals, investigate the relationship between psychological factors—namely emotional stability, trust, and organizational culture—and psychological safety, and explore the impact of these psychological factors on the psychological safety of physical therapists in private hospitals. The sample consisted of 132 physical therapists working at Bangkok Hospital Headquarters, selected through stratified random sampling based on areas of expertise. The research instruments included the Psychological Safety Scale (reliability = 0.849) and the Psychological Factors Scales, comprising the Emotional Stability Scale, Trust Scale, and Organizational Culture Scale, with reliability coefficients of 0.70, 0.898, and 0.969, respectively. Data were analyzed using mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The findings revealed that the perception of psychological safety among physical therapists in private hospitals was at a high level ($\bar{X}$= 111.42, S.D. = 14.86). Psychological safety related to supervisors ($\bar{X}$= 45.09, S.D. = 7.85), colleagues and team members ($\bar{X}$= 45.09, S.D. = 7.85), and the overall team ($\bar{X}$= 27.69, S.D. = 3.24) were all high. Psychological factors—emotional stability, trust, and organizational culture—were positively and significantly correlated with psychological safety at the .01 level, with correlation coefficients ranging from 0.447 to 0.770. Trust showed the strongest positive correlation with psychological safety (r = 0.770), followed by organizational culture (r = 0.628) and emotional stability (r = 0.447). Regression analysis indicated that trust had a statistically significant positive effect on psychological safety at the .01 level, and emotional stability had a significant positive effect at the .05 level, while organizational culture demonstrated a negative but non-significant effect. Together, these psychological factors accounted for 61.1% of the variance in the psychological safety of physical therapists in private hospitals.

Keywords: psychological safety, emotional stability, trust, organizational culture, physical therapist, private hospital

บทนำ

ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา (Psychological Safety) หมายถึงความเชื่อว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย แม้ในสถานการณ์ที่ต้องเสี่ยงต่อการแสดงความคิดเห็น การตั้งคำถาม การแสดงข้อสงสัย หรือการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หากเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน ก็จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาในองค์กร (Edmondson, 2019) ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาถูกกล่าวถึงในองค์กรที่มีบริบทการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง ตัวอย่างเช่น องค์กรภาคอุตสาหกรรม การบิน การทหาร การบริการทางสาธารณสุข เป็นต้น (O'Donovan et al., 2021) แม้แต่ในบริบทการบริการทางสาธารณสุข การคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้รับบริการก็เป็นสิ่งที่สำคัญ องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ระบุในแผนปฏิบัติการด้านความ

ปลอดภัยของผู้ป่วยทั่วโลก พ.ศ. 2564–2573 ว่า เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goal) ข้อ 3.C มุ่งเน้นการเพิ่มการลงทุนด้านสุขภาพ รวมถึงการคัดเลือก พัฒนา ฝึกอบรม และรักษาบุคลากรด้านสุขภาพในประเทศกำลังพัฒนา โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาในสถานบริการสุขภาพ (World Health Organization, Global Patient Safety Action Plan 2021–2030, 2021) เนื่องจากความปลอดภัยเชิงจิตวิทยามีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ทั้งในด้านความร่วมมือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพงาน และการเรียนรู้จากความผิดพลาดหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดต่าง ๆ ซึ่งช่วยลดข้อผิดพลาดและพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมได้ (Ayano Ito, 2022) นอกจากนี้ ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยายังส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการแพทย์ เช่น การขอคำติชมและการขอความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น (O’Donovan & McAuliffe, 2020)

นักกายภาพบำบัดเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเสี่ยงต่อความเหนื่อยล้าและความเหนื่อยหน่ายจากการทำงานได้ง่าย จึงจำเป็นต้องมีความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาเพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาช่วยให้บุคลากรทางการแพทย์กล้าที่จะพูดคุยเกี่ยวกับความกังวลหรือข้อผิดพลาดในการทำงาน โดยเฉพาะในทีมสหวิชาชีพที่มีความหลากหลาย ซึ่งอาจทำให้เกิดมุมมองที่แตกต่างกันเกี่ยวกับความปลอดภัยและอุปสรรคด้านการสื่อสาร (Dietl et al., 2023; Purdy et al., 2022) การมีระดับความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาที่สูงยังช่วยลดความเหนื่อยหน่ายของบุคลากรทางการแพทย์ได้อีกด้วย (Yousaf et al., 2022)

ในบริบทของผู้วิจัยซึ่งทำงานเป็นนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชนระดับตติยภูมิที่มีความซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การให้บริการต้องมีคุณภาพ คำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วย และต้องพัฒนาทั้งทักษะวิชาชีพและทักษะทางสังคมของพนักงาน ผู้วิจัยจึงเห็นว่าความปลอดภัยเชิงจิตวิทยามีบทบาทสำคัญในการช่วยให้นักกายภาพบำบัดกล้าที่จะเสี่ยงในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น กล้าแสดงความคิดเห็นสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดในการทำงาน ส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ และท้ายที่สุดช่วยเพิ่มความปลอดภัยของผู้ป่วย

จากการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์กับนักกายภาพบำบัด การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus group) และการทบทวนวรรณกรรม พบว่าปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชนสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ปัจจัยระดับปัจเจกบุคคล (Individual Factor) คือ ความอารมณ์มั่นคง (Emotional Stability) บุคคลที่มีความมั่นคงทางอารมณ์มักรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานว่ามีความปลอดภัยเชิงจิตวิทยามากกว่าผู้ที่มีความวิตกกังวลหรือความเครียด (Frazier et al., 2017) อารมณ์ที่มีเสถียรภาพยังช่วยลดความเครียดและความวิตกกังวล ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในที่ทำงาน (Ahmad et al., 2017) 2) ปัจจัยระหว่างบุคคล (Interpersonal Factor) คือ ความไว้วางใจ (Trust) ความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีผลโดยตรงต่อการรับรู้บรรยากาศการทำงาน หากพนักงานไว้วางใจกัน จะรู้สึกปลอดภัยในการสื่อสารและแสดงความคิดเห็น ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญของความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา (Kahn, 1990) และ 3) ปัจจัยเชิงระบบ (System Factor) ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) วัฒนธรรมองค์กรที่ดีช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การแสดงความคิดเห็น และการเรียนรู้จากความผิดพลาด วัฒนธรรมที่สนับสนุนการจัดการข้อผิดพลาดอย่างสร้างสรรค์ช่วยเพิ่มระดับความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา ส่งผลให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Geng et al., 2022; Wang et al., 2019)

จากความสำคัญของความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาที่มีต่อการทำงานของนักกายภาพบำบัด ทั้งในด้านการสื่อสาร การร่วมมือ การเรียนรู้จากความผิดพลาด และการลดความเหนื่อยหน่าย รวมถึงบทบาทของปัจจัยทาง

จิตวิทยาในระดับปัจเจกบุคคล ระหว่างบุคคล และระดับระบบที่ส่งผลต่อการรับรู้ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาเรื่องความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตวิทยาด้านความมั่นคงทางอารมณ์ การไว้วางใจ และวัฒนธรรมองค์กร กับความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน
3. เพื่อศึกษาการส่งผลของปัจจัยทางจิตวิทยาด้านความมั่นคงทางอารมณ์ การไว้วางใจ และวัฒนธรรมองค์กร ต่อความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน

นิยามศัพท์

1. ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา (Psychological Safety) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าบรรยากาศในการทำงานมีความปลอดภัยเพียงพอให้สามารถเสี่ยงในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การแสดงความคิดเห็น การตั้งคำถาม หรือการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ โดยไม่ต้องกังวลถึงผลกระทบต่อภาพลักษณ์หรือสถานะของตนเอง สำหรับการวิจัยนี้ ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับหัวหน้างาน 2) ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในทีม และ 3) ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับภาพรวมของทีม
2. ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) คือ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมและแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม แม้ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ตึงเครียด โดยมีลักษณะไม่อ่อนไหวต่อสิ่งเร้า ไม่โกรธหรือวิตกกังวลง่าย และสามารถหลีกเลี่ยงอารมณ์เชิงลบได้
3. ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมที่สะท้อนถึงเจตนาที่ดีต่อผู้อื่น รวมถึงความเต็มใจที่จะยอมรับความเสี่ยงจากการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง โดยมีความคาดหวังในผลลัพธ์เชิงบวก ไม่ว่าจะเป็นความไว้วางใจต่อบุคคล หัวหน้างาน หรือองค์กร
4. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง รูปแบบหรือวิถีปฏิบัติที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วยค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติที่เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มและกำหนดพฤติกรรมการทำงานภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นรากฐานของระบบการทำงานและเป็นเอกลักษณ์ที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่น

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ จำนวน 200 คน (สถิติ ณ วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567 จากแผนกทรัพยากรบุคคล) เนื่องจากโรงพยาบาลกรุงเทพ สำนักงานใหญ่เป็นโรงพยาบาลที่มีนักกายภาพบำบัดมากที่สุด มีความหลากหลายในบทบาทหน้าที่การทำงาน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือนักกายภาพบำบัดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 132 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงจากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งชั้นตามแผนกความเชี่ยวชาญ ได้แก่ แผนกหัวใจ แผนกทรวงอกและผู้ป่วยวิกฤต แผนกกระดูกและกล้ามเนื้อ และแผนกสมองและระบบประสาท

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุปฏิทิน อายุงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และแผนกในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบวัดความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา พัฒนาจากข้อคำถามของ O'Donovan et al. (2020) โดยใช้วิธีการแปลแบบย้อนกลับ (Back Translation) และปรับถ้อยคำให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างและบริบทการทำงานของนักกายภาพบำบัด แบบวัดเป็นมาตรประมาณค่า 7 ระดับ จำนวน 20 ข้อ ผ่านการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.22–0.73 และมีค่าความเที่ยงของแบบวัดเท่ากับ 0.846

ส่วนที่ 3 แบบวัดปัจจัยทางจิตวิทยา

3.1 แบบวัดความมั่นคงทางอารมณ์ ผู้วิจัยอ้างอิงและพัฒนาแบบวัดจากแบบวัดของปรัศนียาภรณ์ ฤกษดายุทธ์ (2556) ซึ่งแปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทยมาจากเครื่องมือของ (Teng et al., 2009) ผู้วิจัยนำข้อคำถามทั้ง 5 ข้อ ที่เป็นมาตรส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มีทั้งหมด 10 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 0.67-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.20-0.67 และค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.70

3.2 แบบวัดความไว้วางใจ ผู้วิจัยอ้างอิงและพัฒนาแบบวัดจากข้อคำถามของปริมใจ โพธิ์รักษา (2561) ที่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อหัวหน้างาน และข้อคำถามของศาริณี นิติธรรม (2566) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และพัฒนาเป็นเป็นมาตรส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มีทั้งหมด 15 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 0.67-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.27-0.83 และค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.898

3.3 แบบวัดวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยอ้างอิงและพัฒนาแบบวัดจากแบบวัดวัฒนธรรมองค์กร The Organizational Culture Profile (OCP) ของ Sarros และคณะ (2005) โดยใช้วิธีการแปลแบบย้อนกลับ (Back Translation) ประกอบด้วย 7 มิติ ได้แก่ การสนับสนุน นวัตกรรม ความสามารถในการแข่งขัน การวางแนวปฏิบัติงาน ความมั่นคง การให้ความสำคัญกับรางวัล และ ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นระดับมาตราส่วน 7 ระดับมีทั้งหมด 25 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 0.66-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.29-0.92 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.969

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วยสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ความมั่นคงทางอารมณ์ ความไว้วางใจ และวัฒนธรรมองค์กร กับความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาในนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชนเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ใช้ในการศึกษาการส่งผลปัจจัยทางจิตวิทยาที่ต่อความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาในนักกายภาพบำบัดโรงพยาบาลเอกชนเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ดังนี้

1. นักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชนมีการรับรู้ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ =111.42, S.D.=14.86) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับหัวหน้างานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$= 45.09, S.D.=7.85) ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในทีมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ =27.69, S.D.=3.24) และความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับภาพรวมของทีมก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ($\bar{X}$= 38.64, S.D.=7.11)

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้านปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ความมั่นคงทางอารมณ์ ความไว้วางใจ และวัฒนธรรมองค์กร กับตัวแปรเกณฑ์คือความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.447–0.770 ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาสูงที่สุดคือความไว้วางใจ (r = 0.770) รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์กร (r = 0.628) และความมั่นคงทางอารมณ์ (r = 0.447) ตามลำดับ (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางจิตวิทยาและความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา

ตัวแปร	ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาโดยรวม(Y)	P value
ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) (X_1)	.447**	0.000
ความไว้วางใจ (Trust) (X_2)	.770**	0.000
วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) (X_3)	.628**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.01

3. ผลการวิเคราะห์การส่งผลของปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ความมั่นคงทางอารมณ์ ความไว้วางใจ และวัฒนธรรมองค์กร ต่อความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน พบว่าปัจจัยทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความไว้วางใจมีผลเชิงบวกต่อความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่ความมั่นคงทางอารมณ์มีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวัฒนธรรมองค์กรมีผลเชิงลบต่อความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ปัจจัยทางจิตวิทยาทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาได้ร้อยละ 61.1 (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	β	b	SE_b	t	Sig
ปัจจัยทางจิตวิทยา					
ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) (X1)	.145	.149	.063	2.377*	0.019
ความไว้วางใจ (Trust) (X2)	.764	.738	.100	7.409**	0.000
วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) (X3)	-.067	-.054	.081	-.668	0.506
ค่าคงที่ (Constant)= .385					
R= .782 R^2=.611, R^2 adj=.602, SE_{est}= .46900, F= 866.953					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า นักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชนมีการรับรู้ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงการรับรู้ในแต่ละด้าน ทั้งด้านที่เกี่ยวข้องกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและสมาชิกในทีม และด้านภาพรวมของทีม ซึ่งล้วนอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยนักกายภาพบำบัดรับรู้ว่าตนสามารถปรึกษาหัวหน้างานเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ปัญหาส่วนตัว หรือความขัดแย้งในหน่วยงานได้ อีกทั้งหัวหน้างานยังมีบทบาทในการให้คำแนะนำ เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็น สนับสนุนการเรียนรู้ และให้ความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น นอกจากนี้นักกายภาพบำบัดยังมีการสื่อสารเกี่ยวกับปัญหาหน้างานและความผิดพลาดภายในทีม รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง สอบถามเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับบทบาทการทำงาน ขอความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น รวมถึงมีการแจ้งปัญหา แบ่งปันข้อมูล และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในทีมอย่างเปิดเผย

2. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางจิตวิทยา ได้แก่ ความมั่นคงทางอารมณ์ ความไว้วางใจ และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถอภิปรายแยกตามแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

สำหรับ ความมั่นคงทางอารมณ์ พบว่า นักกายภาพบำบัดที่มีความมั่นคงทางอารมณ์สูงมีการรับรู้ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยามากขึ้น เนื่องจากความมั่นคงทางอารมณ์เป็นลักษณะบุคลิกภาพสำคัญของบุคลากรทางการแพทย์ ช่วยให้สามารถเผชิญความเครียด ใช้แนวทางเชิงรุก และจัดการปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานของ Frazier et al. (2017), Bas & Tabancali (2020) และ Grailey (2023) ที่ชี้ว่าความมั่นคงทางอารมณ์เป็นปัจจัยระดับปัจเจกบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา

ในด้าน ความไว้วางใจ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความไว้วางใจสูงมีการรับรู้ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยามากขึ้น โดยความไว้วางใจที่นักกายภาพบำบัดมีต่อหัวหน้างาน เช่น ความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาและภาวะผู้นำ รวมถึงความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานและทีม ล้วนส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นและการป้องกันความผิดพลาด ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Song (2020) ที่พบว่าความไว้วางใจช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการแสดงออกทางเสียง (voice behavior) และสนับสนุนความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาในบุคลากรทางการแพทย์

สำหรับ วัฒนธรรมองค์กร นักกายภาพบำบัดมีการรับรู้ว่าองค์กรของตนมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Chen et al. (2020) ที่ระบุว่า องค์กรที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดกว้างต่อการสื่อสาร ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และมีระบบจัดการข้อผิดพลาดที่สร้างสรรค์ จะช่วยเพิ่มการรับรู้ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาของบุคลากรในองค์กร

3. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาด้านความมั่นคงทางอารมณ์ส่งผลต่อความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความไว้วางใจส่งผลต่อความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ขณะที่วัฒนธรรมองค์กรมีผลเชิงลบต่อความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาแต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

นักกายภาพบำบัดที่มีความมั่นคงทางอารมณ์สูงมีแนวโน้มที่จะรับรู้ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยามากขึ้น ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับงานของ Grailey (2023) ซึ่งระบุว่าความมั่นคงทางอารมณ์ในฐานะหนึ่งในลักษณะ

บุคลิกภาพห้าแบบ (Five-Factor Personality) ส่งผลให้บุคคลมีอารมณ์ที่ผ่อนคลาย ปล่อยวาง ไม่วิตกกังวล หรือเครียดง่าย จึงมีแนวโน้มรับรู้ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาในระดับสูงกว่า

ในด้านความไว้วางใจ พบว่าความไว้วางใจที่นักกายภาพบำบัดมีต่อหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ส่งผลให้การรับรู้ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาเพิ่มสูงขึ้น ทั้งในมิติที่เกี่ยวข้องกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และภาพรวมของทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Song (2020) และ O'Donovan et al. (2021) ที่ชี้ว่าความไว้วางใจในผู้นำและเพื่อนร่วมงานช่วยให้บุคลากรทางการแพทย์รู้สึกปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นและการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ การศึกษาของ Joo et al. (2023) และ Mitterer & Mitterer (2023) ยังสนับสนุนว่าความไว้วางใจต่อองค์กร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และฝ่ายบริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา

แม้ว่าผลการวิจัยจะพบว่าวัฒนธรรมองค์กรส่งผลทางลบต่อความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาของนักกายภาพบำบัดในโรงพยาบาลเอกชน และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ผู้วิจัยเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรบางด้านอาจมีแนวโน้มไม่เอื้อต่อการรับรู้ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรในด้านการแข่งขันมีความเข้มข้นสูง องค์กรมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานในระดับมากที่สุด อีกทั้งมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงานในระดับสูง รวมถึงการให้รางวัลที่เน้นผลลัพธ์ของพนักงานในระดับค่อนข้างมาก ลักษณะดังกล่าวอาจไม่เอื้อต่อการเปิดเผยปัญหา ความผิดพลาด หรือการแสดงความคิดเห็นอย่างปลอดภัย จึงไม่ส่งผลให้เกิดการรับรู้ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Koca et al. (2021) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับชั้นที่มีการกำกับดูแลและประเมินผลอย่างใกล้ชิดเป็นอุปสรรคต่อการรับรู้ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาของพนักงาน นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ประกอบด้วยนักกายภาพบำบัดจากหลายสาขาความเชี่ยวชาญ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Mannion & Davies (2018) ที่ระบุว่าในบริบททางการแพทย์ที่มีความหลากหลายและแบ่งแยกตามความเชี่ยวชาญ ระดับความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาอาจแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมองค์กรย่อยของแต่ละกลุ่ม ปัจจัยที่หลากหลายดังกล่าวอาจทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความสับสนหรือไม่มั่นใจในการให้ข้อมูล ส่งผลให้ผลการวิจัยปรากฏเป็นเชิงลบและไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นประเด็นนี้จึงควรได้รับการศึกษาต่อในเชิงลึก เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่อาจมีอิทธิพลต่อความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา หากมีความเข้าใจที่ชัดเจนมากขึ้น อาจนำไปสู่ผลลัพธ์ที่แตกต่างจากการศึกษาครั้งนี้ได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้นำองค์กร หัวหน้างาน และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนานักกายภาพบำบัดให้มีความมั่นคงทางอารมณ์มากขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความไว้วางใจต่อหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร โดยการกำหนดแผนงานหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับนักกายภาพบำบัด และระหว่างสมาชิกในทีม เพื่อเพิ่มการรับรู้ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาในที่ทำงาน นอกจากนี้องค์กรควรกำหนดแนวทางและแผนงานที่สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดกว้างต่อการสื่อสาร และมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานอย่างแท้จริง เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาในระดับองค์กร เมื่อพนักงานรับรู้ถึงความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา จะช่วยส่งเสริมศักยภาพในการทำงาน เช่น การกล้าแบ่งปันความคิด การตั้งคำถาม การเสนอข้อคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ ลดความวิตกกังวลในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และมุ่งความสนใจไปที่การบรรลุเป้าหมายร่วมกับทีม ส่งผลให้เกิดความผูกพันและ

ความทุ่มเทต่อองค์กร อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้และยกระดับผลการทำงานของทีม ซึ่งเป็นผลลัพธ์สำคัญในระดับองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาต่อเนื่องเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความมั่นคงทางอารมณ์ของนักกายภาพบำบัด เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยเชิงลึกที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา

2. ควรศึกษาความไว้วางใจต่อหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กรในเชิงลึก เพื่อสำรวจกลไกที่มีอิทธิพลต่อความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาในกลุ่มนักกายภาพบำบัด รวมถึงแนวทางการเสริมสร้างความไว้วางใจในบริบทการทำงานที่ช่วยเพิ่มการรับรู้ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาในโรงพยาบาลเอกชน

3. ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรย่อยในแต่ละทีมความเชี่ยวชาญของนักกายภาพบำบัดอย่างละเอียด เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา

4. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา เช่น ความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันของพนักงาน ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของนักกายภาพบำบัด รูปแบบภาวะผู้นำ และระดับการมีส่วนร่วมของผู้นำ เพื่อให้สามารถอธิบายปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ครอบคลุมยิ่งขึ้นในบริบทของโรงพยาบาลเอกชน

เอกสารอ้างอิง

ปรัศนียาภรณ์ ฤกษดายุทธ์, วงจันทร์ เพชรพิเชฐเชียร, และโขมพักตร์ มณีวัต. (2556). พฤติกรรมการดูแลแบบเอื้ออาทรของพยาบาลห้องผ่าตัดตามการรับรู้ของพยาบาลห้องผ่าตัด. ใน *การประชุมหาดใหญ่วิชาการครั้งที่ 4: การวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมไทย* (หน้า 153–160). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. https://www.hu.ac.th/conference/conference2013/Proceedings2013/pdf/Book1/Describe6/727_153-160.pdf

ปรริมใจ โพธิ์รักษา, และทิพทินนา สมุทรานนท์. (2561). ความไว้วางใจในหัวหน้างาน ความยึดมั่นผูกพันในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 44*(2), 249–273. https://kukr.lib.ku.ac.th/kukr_es/index.php/BKN_SOC/search_detail/result/399152

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2563). *จิตวิทยาองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศาริณี นิติธรรม. (2566). *ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive. https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/5378/1/TP%20HOM.031%202566.pdf

Ahmad, S., Wasay, E., & Jhandir, S. U. (2017). Impact of emotional stability on employee performance. International Journal of Management, Accounting and Economics, 4(10), 1065–1075. http://www.ijmae.com/article_58141.html

Ayano Ito, A., Sato, K., Yumoto, Y., Sasaki, M., & Ogata, Y. (2022). A concept analysis of psychological safety: Further understanding for application to health care. *Nursing Open, 9*, 467–489. https://doi.org/10.1002/nop2.1086

Dietl, J. E., Derksen, C., Keller, F. M., & Lippke, S. (2023). Interdisciplinary and interprofessional communication intervention: How psychological safety fosters communication and increases atient safety. *Frontiers in Psychology, 14*, 1164288. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1164288

Edmondson, A. C. (2019). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. Wiley.

Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta‐analytic review and extension. *Personnel Psychology, 70*(1), 113–165. https://doi.org/10.1111/peps.12183

Geng, Z., Xiao, M., Tang, H., Hite, J. M., & Hite, S. J. (2022). Tolerate to innovate: An expectancy-value model on error management culture and radical creativity. *Management Decision, 60*(7), 2042–2059. https://doi.org/10.1108/MD-09-2020-1244

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692–724. https://doi.org/10.2307/256287

Koca, B., Ayşe, İ., Üstün, F., & Balli, E. (2021). The mediating role of psychological safety in the effect of organizational culture on innovation: A research in hotel enterprises. *International Journal of Business, 26*, 46–69. https://ijb.cyut.edu.tw/var/file/10/1010/img/838/V26N4-3.pdf

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610. https://studylib.net/doc/25399219/krejcieandmorgan-article-sample-size

O'Donovan, R., De Brún, A., & McAuliffe, E. (2021). Healthcare professionals' experience of psychological safety, voice, and silence. *Frontiers in Psychology, 12*, 626689. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.626689

O'Donovan, R., & McAuliffe, E. (2020). A systematic review exploring the content and outcomes of interventions to improve psychological safety, speaking up and voice behaviour. *BMC Health Services Research, 20*(1), 101. https://doi.org/10.1186/s12913020-4931-2

Purdy, E., Borchert, L., El-Bitar, A., Isaacson, W., Jones, C., Bills, L., & Brazil, V. (2022). Psychological safety and emergency department team performance: A mixed‐methods study. *Emergency Medicine Australasia, 35*(3), 456–465. https://doi.org/10.1111/1742-6723.14149

Sarros, J., Gray, J., Densten, I., & Cooper, B. (2005). The organizational culture profile revisited and revised: An Australian perspective. *Australian Journal of Management, 30*(1), 159–182. https://doi.org/10.1177/031289620503000109

Song, Y., Peng, P., & Yu, G. (2020). I would speak up to live up to your trust: The role of psychological safety and regulatory focus. *Frontiers in Psychology, 10*, 2966. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02966

Teng, C. I., Chang, S. S., & Hsu, K. H. (2009). Emotional stability of nurses: Impact on patient safety. *Journal of Advanced Nursing, 65*(10), 2088–2096. https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05072.x

Wang, X., Guchait, P., Lee, J., & Back, K.-J. (2019). The importance of psychological safety and perceived fairness among hotel employees: The examination of antecedent and outcome variables. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 18*(4), 504–528. https://doi.org/10.1080/15332845.2019.1626964

World Health Organization. (2021). Global patient safety action plan 2021–2030: Towards eliminating avoidable harm in health care. https://www.who.int/publications/i/item/9789240032705

Yousaf, M., Khan, M. M., & Paracha, A. T. (2022). Effects of inclusive leadership on quality of care: The mediating role of psychological safety climate and perceived workgroup inclusion. *Healthcare, 10*(11), 2258. https://www.mdpi.com/2227-9032/10/11/2258

.....