

**ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
และความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษา
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง***

**Organizational Commitment, Big Five Personality
and Joy at Work Of Nurses with Organizational
Citizenship Behavior as a Mediating Variable:
A Case Study of a Government University Hospital**

อาริญา เฮงทวีทรัพย์ศิริ**

Ariya Hengthaveesapsiri

ศรีเรือน แก้วกังวาล***

Sriruen Kaewkungwal

* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Thesis for the Degree of Master of Arts (Industrial and Organizational Psychology)
Faculty of Liberal Arts, Thammasat University.

** นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์

Master student, Industrial and Organizational Psychology,Faculty of Liberal Arts,
Thammasat University. Corresponding author, e-mail: ariya201120@gmail.com.

*** อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์,คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Thesis Advisor, Faculty of Liberal Arts, Thammasat University.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ (1) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร (2) แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (3) แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ (4) แบบสอบถามความสุขในการทำงานผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

2. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบรายด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห่วงใย และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาล ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพยาบาล พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรรายด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมกับความสุขในการทำงานโดยเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างบุคลิกภาพแบบห้าหน้า และบุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับความสุขในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ, บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ, ความสุขในการทำงาน

Abstract

The purposes of this research are to study relationship between organizational commitment, Big Five Personality, behavior of organizational good membership and joy at work. Sample of the study consists of 360 nurses of a autonomous university's hospital. Research instruments are: (1) questionnaire on organizational commitment (2) questionnaire on Big Five personality (3) questionnaire on organizational citizenship behavior and (4) questionnaire on joy at work. The results of the study are as follows.

1. Overall and each organizational commitment consisting of affective commitment, continuance commitment and normative commitment are in moderate correlation with joy at work of nurses.

2. Each Big Five personality consisting of neuroticism and openness to experience are in low correlation with joy at work of nurses, while extraversion, agreeableness and conscientiousness are in moderate correlation with joy at work of nurses.

3. Overall of organizational citizenship behavior is in high correlation with joy at work of nurses. Each factor of organizational

citizenship behavior e.g. altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue and conscientiousness are in moderate correlation with joy at work of nurses.

4. Organizational citizenship behavior is a partial mediator variable of overall organizational commitment with joy at work. It shows a partial mediator variable of commitment toward organization on mentality, existence, and norm with joy at work of nurses.

5. Organizational citizenship behavior is a partial mediator variable of neuroticism and extraversion with joy at work. Organizational citizenship behavior is a complete mediator variable of openness to experience, agreeableness and conscientiousness with joy at work of nurses.

Keywords: Organizational Commitment, Big Five Personality

บทนำ

นโยบายสถานบริการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC:ASEAN Economic Community) ในปี พ.ศ. 2558 เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพด้านบริการ ซึ่งมีการลงทุนด้านบริการถึงร้อยละ 70 ในด้านสุขภาพต้องรับมือกับผลกระทบด้านบริการทางการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำข้อตกลงอาเซียนในเรื่องคุณสมบัติทางวิชาชีพ เรียกว่า เอ็มอาร์เอ (MRA: Mutual Recognition Arrangement) เพื่อความสะดวกในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของบุคลากรด้านสุขภาพ ได้ลงนาม 3 สาขาวิชาชีพ คือ แพทย์ ทันตแพทย์ และพยาบาล พัฒนาในด้านมาตรฐานของสถานพยาบาล และมาตรฐานด้านการรักษาพยาบาล ซึ่งจะทำให้การบริการด้านการแพทย์และสุขภาพเติบโตอย่างมากในอนาคต (กรุงเทพธุรกิจ, 2558)

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ได้รับความสนใจของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็นวิชาชีพที่เป็นความต้องการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้ในอนาคตจะเกิดความขาดแคลนพยาบาลในระดับสูง โดยการผลิตอาจไม่เพียงพอต่อความต้องการ รวมถึงการลาออกของพยาบาลมีแนวโน้มสูงขึ้น ทำให้เกิดนโยบายเพื่อให้เกิดการคงอยู่ในองค์กร คือ ความสุขในการทำงาน ฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาลในอันที่จะธำรงรักษาบุคลากรพยาบาล ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดงานไว้ในองค์กรต่อไป (ประชิด ศรราชพันธ์และคณะ, 2552) จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ความสุขจากการทำงานจะเกิดเมื่อได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นที่เห็นคุณค่า ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจ รู้สึกรัก และอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนางานและสร้างความผูกพันในองค์กรรวมถึงการคงอยู่ในองค์กรได้มากขึ้น (Manion, 2003)

พยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีผู้ป่วย ญาติ บุคลากรทางการแพทย์ และบุคลากรสนับสนุน ซึ่งการดูแลผู้ป่วยต้องดูแลแบบองค์รวมเพื่อให้การพยาบาลตามมาตรฐาน ทำให้มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานหลายปัจจัย โดยปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน มี 4 ปัจจัยคือ 1) ด้านตัวงานหรือลักษณะงาน 2) ด้านบุคคล 3) ด้านสัมพันธภาพ และ 4) ด้านสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์กร ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์จะศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลด้วย ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพท่าองค์ประกอบและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากการศึกษางานวิจัย พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจ ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานดีขึ้น และส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ (Dehaghi, 2012) โดยเฉพาะความผูกพันด้านจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรของตน มีอิทธิพลสำคัญ

ต่อการตัดสินใจที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์การ และการมีจิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป (Allen & Mayer, 1990)

บุคลิกภาพมีความสำคัญกับความสุขในการทำงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นคุณลักษณะ รูปแบบพฤติกรรม ความคิด รวมถึงการแสดงออกทางอารมณ์ที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ โดยเป็นตัวกำหนดลักษณะการปรับตัวของบุคคลที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล (Costa & McCrae, 1992 as cited in Howard & Howard, 2004) โดยพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน (Gutierrez et al., 2005)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ช่วยให้การดำเนินงานขององค์การดีขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นการกระทำของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติด้วยความสมัครใจ ไม่มีการบังคับหรือร้องขอนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์การได้กำหนดไว้ ไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัล หรือการลงโทษขององค์การ และเป็นการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น (Organ, 1991) ซึ่งพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน (สุกัญญา อินตะโดด, 2550)

ด้วยความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน แล้วนำผลที่ได้จากงานวิจัยไปใช้ในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเกิดความสุขในการทำงาน เพื่อให้พยาบาลมีความพึงพอใจ ไม่ลาออก และคงอยู่กับองค์การต่อไป

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

(1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความสุขในการทำงานของพยาบาล

(2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความสุขในการทำงานของพยาบาล

(3) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในฐานะตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

(4) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในฐานะตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

2. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมเป็นตัวแปรสื่อระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสุขในการทำงานโดยรวม

การตรวจเอกสาร

1. ทฤษฎีความผูกพันต่อการตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990)

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ได้นิยามความหมายความผูกพันต่อการไว้ว่า ความผูกพันต่อการ หมายถึง สภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อการของตน มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร และการมีจิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความผูกพันต่อการมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้ (1) ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อการ โดยที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์กร รู้สึกยึดมั่นกับองค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อการที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของบุคคลแต่ละคน เป็นการรับรู้ของบุคคลถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาต้องออกจากองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) หมายถึง จิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ต้องมีความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อการ ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้องและสมควรทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

2. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบตามแนวคิดของคอสตาและแมคเคเร (Costa & McCrae, 1992)

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) คือ คุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ ตามแนวคิดของคอสตาและแมคเคเร (Costa & McCrae, 1992 as cited in Howard & Howard, 2004) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (1) บุคลิกภาพแบบหวุ่นไหว (neuroticism) หมายถึง ระดับความรุนแรงของอารมณ์และอารมณ์ที่ไม่มั่นคง แบ่งเป็นความวิตกกังวลความโกรธ

ความท้อแท้ การคำนึงถึงแต่ตนเอง การถูกกระตุ้นและความเปราะบาง (2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (extraversion) หมายถึงปริมาณและความเข้มข้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การแสดงกิจกรรมร่วมกับบุคคลอื่น แบ่งเป็นความอบอุ่น การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น การกล้าแสดงออก การชอบทำกิจกรรม การแสวงหาความตื่นเต้น และการมีอารมณ์เชิงบวก (3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) หมายถึงความเกี่ยวข้องกับการเข้าใจและการแสวงหาประสบการณ์ แบ่งเป็นช่างฝัน การมีอารมณ์สุนทรีย์ภาพ การเปิดเผยความรู้สึก การปฏิบัติการณ์ความคิด และการยอมรับค่านิยม (4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (agreeableness) หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ของบุคคลอย่างมีโครงสร้างจากความเห็นอกเห็นใจตลอดจนถึงความเป็นอริกัน แบ่งเป็นการเชื่อใจผู้อื่น ความตรงไปตรงมา ความเอื้อเพื่อการคล้อยตามผู้อื่น ความสุภาพ และการมีจิตใจอ่อนไหว (5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (consciousness) หมายถึงการมีความรับผิดชอบ เคารพในหน้าที่ มีแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย แบ่งเป็นการมีความสามารถ การมีระเบียบ การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การมีความต้องการ สัมฤทธิ์ผลการมีวินัยในตนเอง และการมีความสุขรอบคอบ

3. ทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของออร์แกน(Organ, 1991)

ออร์แกน (Organ, 1991) ได้นิยามความหมายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (organizational citizenship behavior) หมายถึง ทุกสิ่งที่เป็นงานเลือกที่จะปฏิบัติด้วยตนเอง โดยความตั้งใจของตนเองที่นอกเหนือจากความผูกพันโดยสัญญาพิเศษหรือการบังคับโดยปฏิบัติตามที่เห็นสมควร ไม่ได้ขึ้นอยู่กับได้รับคำสั่งหรือรางวัล มี 5 รูปแบบ คือ (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) คือ การแสดงพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่นแก้ปัญหาในเรื่องงานด้วยความสมัครใจ เช่น การแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีใช้เครื่องมือ การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการจัดการกับงานที่ค้างอยู่ และการจัดหาปัจจัยที่จำเป็นสำหรับผู้ร่วมงาน ในสิ่งที่เขาไม่สามารถจัดหาเองได้ เป็นต้น (2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) คือ การแสดงพฤติกรรมเพื่อหาแนวทางช่วยผู้อื่นป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงาน เช่น การทำความ

เข้าใจถึงพื้นฐานของบุคคลก่อนที่จะมอบหมายหรือทำอะไรที่มีผลกระทบต่อผู้
นั้น และการแจ้งตารางงานล่วงหน้าให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องทราบ เป็นต้น (3)
พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น (sportsmanship) คือ การแสดงพฤติกรรมการ
อดทนต่อสภาพความไม่สะดวกสบาย และข้อกำหนดเรื่องงานที่ไม่สามารถ
หลีกเลี่ยงได้ โดยไม่ร้องเรียนหรือแสดงความไม่พอใจเมื่อถูกละทิ้งจากการทำงาน
เช่น การแสดงความอดทนอดกลั้นของเจ้าหน้าที่เทคนิคที่ต้องมาปฏิบัติงานในวัน
หยุดโดยไม่ทราบล่วงหน้า หรือโปรแกรมเมอร์ที่ต้องอดทนปฏิบัติงานตามตาราง
เวลาที่อัดแน่นเป็นบางครั้งบางคราวโดยไม่คาดคิด เป็นต้น (4) พฤติกรรมการให้
ความร่วมมือ (civic virtue) คือ การแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์
การให้ความร่วมมือในกระบวนการตามนโยบายขององค์กร เช่น การเข้าร่วมประชุม
การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมไปถึงการมีความรับผิดชอบและการรักษา
ความลับขององค์กร (5) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (consciousness) คือ
การแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดี ซึ่งอยู่เหนือระดับความต้องการต่ำที่สุดที่องค์กร
ต้องการ ได้แก่ การเข้าร่วมทำงาน การตรงต่อเวลา การดูแลรักษาความสะอาด
การรักษาทรัพยากรขององค์กร และเรื่องอื่นๆ เกี่ยวกับการบำรุงรักษาภายใน
องค์กร

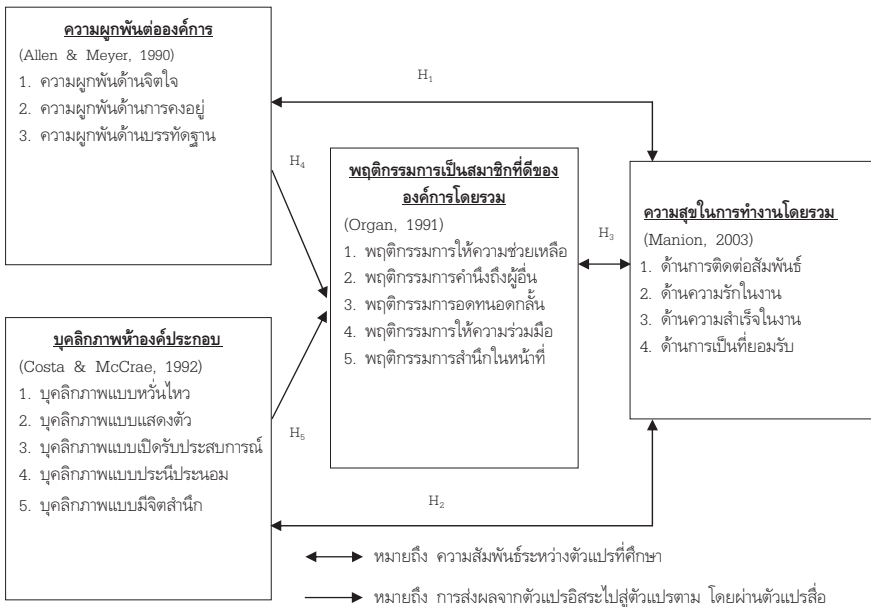
4. ทฤษฎีความสุขในการทำงานตามแนวคิดของมานีเนียน (Manion, 2003)

ความสุขในการทำงาน (joy at work) ตามแนวคิดของมานีเนียน
(Manion, 2003) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์
ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มปิติ นำไปสู่การปฏิบัติ
งานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ
ปฏิบัติงาน และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน บุคคลปฏิบัติงานร่วม
กันด้วยความสุขสนุกสนาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อ
งานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป โดย
องค์ประกอบของความสุขมี 4 ด้าน ดังนี้ (1) การติดต่อสัมพันธ์ (connections)
หมายถึงการรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน
โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับ

บุคลากรที่ตนปฏิบัติงานด้วย ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆและความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนได้รู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน (2) ความรักในงาน (love of the work) หมายถึงการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เฟลิดเฟลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน (3) ความสำเร็จในงาน (work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา (4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึงการรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

การวิจัยครั้งนี้ใช้ทฤษฎีดังกล่าวเพื่อมุ่งศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลทั้งสามปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน จากการค้นคว้านงานวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่เนื่องจากยังไม่มีผู้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในฐานะตัวแปรสื่อระหว่างความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและมีความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสามารถในการเป็นตัวแปรสื่อของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและมีความสุขในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. **กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง:** ประชากร คือ พยาบาลระดับปฏิบัติการ สังกัดฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 3002 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรของของยามาเน (Yamane, 1967) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามการแบ่งหน่วยงานของฝ่ายการพยาบาล ทั้งหมด 11 หน่วยงาน จากนั้นคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้การคำนวณตามสัดส่วนของจำนวนพยาบาลของหน่วยงาน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) จึงได้จำนวนพยาบาลตัวอย่าง 360 คน ที่ใช้ในการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย: เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตรวัดการประมาณค่าแบบ Likert 5 ระดับ แบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน สำหรับวิธีการตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด ได้แก่ การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 8 ท่าน จากนั้นนำการพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of consistency) นำแบบสอบถามที่ได้จากการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้วไปทดสอบก่อนนำไปใช้จริง (try out) เพื่อนำผลมาตรวจให้คะแนนและทำการวิเคราะห์เป็นรายข้อ (item analysis) นำข้อคำถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) มีรายละเอียดดังนี้

(1) แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และสถานภาพสมรส

(2) แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของ นัทธ จิตต์ธีรภาพ (2554) ตามแนวคิดของ อัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1990) จำนวน 24 ข้อมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .932 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้ ความผูกพันด้านจิตใจเท่ากับ .771 ความผูกพันด้านการคงอยู่เท่ากับ .925 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเท่ากับ .810

(3) แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของ กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2547) ซึ่งแปลมาจากแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่เรียกว่า NEO Five-Factor Inventor (NEO-FFI) ของคอสตาและแมคเคร (Costa & McCrae, 1992) จำนวน 60 ข้อมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .920 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้ บุคลิกภาพแบบห้วนใจเท่ากับ .800 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวเท่ากับ .820 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์เท่ากับ .620 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมเท่ากับ .890 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเท่ากับ .920

(4) แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของปีนัปัทมา ครุฑพันธุ์ (2550) ตามแนวคิดของออร์แกน (Organ, 1991) จำนวน 38 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .933 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเท่ากับ .891 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นเท่ากับ .781 พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นเท่ากับ .708 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือเท่ากับ .832 พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่เท่ากับ .730

(5) แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของพรณิภา สืบสุข (2548) ตามแนวคิดของมาเนียน (Manion, 2003) จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .952 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้ ด้านการติดต่อสัมพันธ์เท่ากับ .856 ด้านความรักในงานเท่ากับ .856 ด้านความสำเร็จในงานเท่ากับ .854 ด้านการเป็นที่ยอมรับเท่ากับ .904

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามผ่านฝ่ายการพยาบาล เพื่อมอบให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ.2558-เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2559 แบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด 360 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

(1) วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ

(2) วิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความสุขในการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(3) ทดสอบสมมติฐานที่ 1-3 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

(4) ทดสอบสมมติฐานที่ 4-5 โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (hierarchical multiple regression analysis) แล้วทำการทดสอบตัวแปรสื่อตามแนวคิดของ บารอนและเคนนี (Baron & Kenny, 1986) จากนั้นใช้สถิติทดสอบ Z (Z-test) ตามวิธีทดสอบของ โซเบล (Sobel, 1982)

ผลของการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลพบว่า พยาบาลมีอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.1 มีอายุนานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80 มีระดับรายได้ 20,000-25,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 31.4 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 72

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง คือ 3.77 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ 3.88, 3.78 และ 3.66 ตามลำดับ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ 3.78 และ 3.58 ตามลำดับ บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือ 3.36 และ 3.09 ตามลำดับ และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ คือ 2.53

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง คือ 3.99 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ 4.17, 4.08, 4.07, 3.90 และ 3.77 ตามลำดับ

ความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง คือ 3.89 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ 4.12, 3.91, 3.82 และ 3.73 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานโดยรวมของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .598$, $r = .514$, $r = .445$, และ $r = .544$ ตามลำดับ)

บุคลิกภาพแบบหัวน้ําและบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานโดยรวมของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ($r = -.291$, $r = .138$ ตามลำดับ) ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานโดยรวมของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ($r = .485$, $r = .395$, และ $r = .482$ ตามลำดับ)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความสุขในการทำงานโดยรวมของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ($r = .748$) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานโดยรวมของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ($r = .673$, $r = .452$, $r = .598$, $r = .694$, และ $r = .552$ ตามลำดับ)

4. ผลการทดสอบความเป็นตัวแปรสื่อของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐานไปสู่ความสุขในการทำงานโดยรวมของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ($z = 9.837$, $z = 9.204$, $z = 7.349$ และ $z = 9.482$ ตามลำดับ)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนระหว่างบุคลิกภาพแบบหัวน้ํา บุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับความสุขในการทำงานโดยรวมของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ($z = -5.120$ และ $z = 7.707$ ตามลำดับ)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับความสุขในการทำงานโดยรวมของพยาบาลอย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ($z = 3.191$, $z = 9.675$ และ $z = 10.417$ ตามลำดับ)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมของพยาบาล แสดงให้เห็นว่าเมื่อพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กร พยาบาลมีความสุขในการทำงานในหน้าที่เพื่อเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับผลการวิจัยของลักษณะ สดุดี (2550)

ด้านจิตใจอาจเนื่องจากพยาบาลมีความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ อุทิศเวลา เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ ทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของฟิลด์และบูเทนแดช (Field & Buitendach, 2011)

ด้านการคงอยู่ อาจเนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพอิสระ หางานทำได้ การดำรงชีวิตในวิชาชีพการพยาบาลจึงสามารถสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจได้ เมื่อพยาบาลได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีการส่งเสริมสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของเมห์แดดและอิรานเพอร์ (Mehdad & Iranpour, 2014) ที่พบว่าความผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน ทั้งนี้อาจมีผลจากบริบทสังคมในองค์กรที่แตกต่างกันในการศึกษาวิจัย

ด้านบรรทัดฐาน อาจเนื่องจากวิชาชีพพยาบาลมีแบบแผนในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงาน เมื่องานมีความสำเร็จ มีผลผลิตให้กับองค์กร แสดงถึงจิตสำนึกที่ต้องมีในการปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของเมห์แดดและอิรานเพอร์ (Mehdad & Iranpour, 2014) ที่พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน ทั้งนี้อาจมีผลจากบริบทสังคมในองค์กรที่แตกต่างกันในการศึกษาวิจัย

2. บุคลิกภาพห้องค้ประกอบมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลบุคลิกภาพแบบหัวน้ไวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมของพยาบาลค่าความสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ กล่าวคือ เมื่อพยาบาลมีความหัวน้ไวดำก้จะมีความสุขในการทำงานสูงอาจเนื่องจากพยาบาลต้องทำงานเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาให้ดีขึ้นและมีความปลอดภัย การทำงานของพยาบาลต้องพบกับบุคคลหลายระดับ เช่น การทำงานร่วมกับแพทย์ เภสัชกร นักกายภาพบำบัด เป็นต้น และพบกับปัญหาหลายเรื่อง เช่น การสื่อสารกับบุคลากรทางการแพทย์ เรื่องแผนการรักษา การวางแผนการให้การพยาบาลระหว่างทีมพยาบาลในหน่วยงาน เป็นต้น พยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีเหตุผล มีสติในการทำงานทำให้มีความสุขในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร วิริยะโพธิ์ชัย (2556)

บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมของพยาบาล อาจเนื่องจากพยาบาลเป็นผู้ให้บริการสุขภาพแก่สังคมด้วยการปฏิบัติบทบาทที่สอดคล้องกับทีมสุขภาพ คือ การให้การป้องกัน ส่งเสริม ดูแล รักษา และฟื้นฟูสุขภาพกาย จิต สังคม จิตวิญญาณ และสภาพแวดล้อม พยาบาลแสดงบทบาทในการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลโดยเป็นผู้ประสานงานระหว่างผู้ร่วมงาน ระหว่างผู้ป่วยและญาติ พยาบาลยังแสดงบทบาทในการตัดสินใจอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อความคล่องตัวในการทำงาน พยาบาลเป็นผู้ที่มีการแสดงออกซึ่งความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ และทีมสุขภาพทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภัสร์ อภิชาติรัตนชัย (2555)

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมของพยาบาล อาจเนื่องจากพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องมีความชำนาญและมีประสบการณ์ในการทำงาน พยาบาลมีโอกาสนในการเข้ารับการศึษาอบรมเพื่อรับรู้ข้อมูลในการรักษาพยาบาลใหม่ๆ การฝึกปฏิบัติให้มีความรู้ความชำนาญฟื้นฟูทักษะด้านเทคโนโลยีและพัฒนาทักษะเพื่อการวิจัย เพราะสังคมมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้พยาบาลต้องบริหารจัดการตนเองเพื่อกาให้บริการที่มีคุณภาพและทันสมัย จึงทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพันธ์ สอนสุทธิ (2552)

บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมของพยาบาล อาจเนื่องจากการพยาบาลเป็นศาสตร์ที่แสดงถึงความเอื้ออาทร และการเสียสละ และลักษณะงานต้องทำงานเป็นทีมกับบุคลากรทางการแพทย์เพื่อการรักษาพยาบาลในหลากหลายบริบท พยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอยู่ในระดับสูงจะทำให้การทำงานราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณสิริ สุจริต (2553)

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวมของพยาบาล อาจเนื่องจากการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง มีการตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีโอกาสในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยทำงานเต็มศักยภาพ ทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรกุล ลีเรือง (2553)

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการสำนึกในหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล อาจเนื่องจากการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ให้บริการผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรถือเป็นพฤติกรรมบริการที่พยาบาลเต็มใจกระทำเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับบริการที่ดี ทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัญญา อินตะโคด (2550)

ด้านการให้ความช่วยเหลือ อาจเนื่องจากลักษณะงานพยาบาลที่เน้นการช่วยเหลือผู้ป่วยทั้งทางตรงและทางอ้อม พยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยให้ได้รับการรักษาพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ นอกจากนี้ยังให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานโดยทำหน้าที่ประสานงานระหว่างทีมสุขภาพกับผู้ป่วยและญาติ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือโดยการนิเทศและอำนวยความสะดวกผู้มาศึกษาอบรมในโรงพยาบาล เมื่อพยาบาลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือมาก ทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ โพส (Post, 2005, p. 66) ที่พบว่า ผู้ที่มีอารมณ์และพฤติกรรมการให้

ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์กับความความสุข และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรวิภา มานะต่อ (2551) ที่พบว่า พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือมีความสัมพันธ์กับความสุข

ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พยาบาลแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น เช่น มีการจัดตารางเวร ซึ่งจะแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และเมื่อมีการประชุมหรือประชุมเร่งด่วน พยาบาลสามารถแลกเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ซึ่งผู้รับแลกเปลี่ยนแสดงความเสียสละต่อผู้แลกเปลี่ยน และการแลกเปลี่ยนไปด้วยความสมัครใจ จึงไม่มีความขัดแย้งเกิดขึ้น แสดงถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นได้อย่างชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรวิภา มานะต่อ (2551) ที่พบว่า พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความสุข

ด้านการอดทนอดกลั้นอาชีพยาบาลต้องทำงานกับเพื่อนร่วมงานหลายหน่วยงานและต้องแก้ปัญหาเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่หลากหลาย ซึ่งมีความรุนแรงแตกต่างกัน ถ้าพยาบาลมีความอดทนสูงก็จะมีความสุขในการทำงานสูงด้วย อาจเนื่องจากลักษณะงานมีความหลากหลาย ทำให้พยาบาลพบปัญหาในการทำงาน พยาบาลจะมีแบบแผนในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบตามลำดับความสำคัญของปัญหา และแก้ไขปัญหาเบื้องต้นก่อน แล้วรายงานตามระบบการบังคับบัญชา เมื่อมีการบริหารจัดการปัญหาที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรวิภา มานะต่อ (2551) ที่พบว่า พฤติกรรมด้านการอดทนอดกลั้นมีความสัมพันธ์กับความสุข

ด้านการให้ความร่วมมือ พยาบาลที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือจะทำงานเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลและสังคมเป็นหลัก ทั้งนี้พฤติกรรมด้านนี้มีความสำคัญต่อการทำงานในหน้าที่การพยาบาล อาจเนื่องจากพยาบาลต้องทำงานร่วมกับหลายหน่วยงาน การร่วมมือจึงเป็นพฤติกรรมที่สำคัญ ทั้งด้านการให้บริการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยตามมาตรฐานวิชาชีพ ทันท่วงทีเหตุการณ์ และพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามนโยบายทางด้าน

สุขภาพขององค์กร แสดงให้เห็นว่า เมื่อพยาบาลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือ ทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรวิภา มานะต่อ (2551) ที่พบว่า พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือมีความสัมพันธ์กับความสุข

ด้านการสำนึกในหน้าที่ พยาบาลต้องให้บริการดูแลรักษาพยาบาลผู้ที่มีความเจ็บป่วย จึงแสดงออกถึงการมีความรับผิดชอบต่องานในการให้บริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน การให้บริการด้วยความเคารพในสิทธิมนุษยชนและสิทธิของผู้ป่วย การให้บริการแก่ผู้ป่วยด้วยความรู้ความชำนาญ คำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นสำคัญ ทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรวิภา มานะต่อ (2551) ที่พบว่าพฤติกรรมด้านการสำนึกในหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความสุข

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานกับความสุขในการทำงานโดยรวมของพยาบาล แสดงว่าเมื่อพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลโดยตรงให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้เมื่อพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กร พยาบาลจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นผลทางอ้อมที่ทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน อธิบายได้ว่าพยาบาลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้และทุ่มเทการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทั้งงานในหน้าที่วิชาชีพพยาบาลและงานที่ส่งเสริมการดำเนินการขององค์กร แสดงถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพื่อประสิทธิภาพขององค์กร มีผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน แล้วนำไปสู่ความสุขในการทำงาน จากผลการวิจัยกล่าวได้ว่าพยาบาลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลทำให้พยาบาลแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของปานคมและจินดารัตน์ (Pankom & Jindarat, 2013) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า พยาบาลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน

สอดคล้องกับแนวคิดของ เมเยอร์และอัลเลน (Meyer & Allen, 1990) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนำไปสู่ความสุข

5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อบางส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัวกับความสุขในการทำงานโดยรวมของพยาบาล พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อสมบูรณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกกับความสุขในการทำงานโดยรวม แสดงว่า เมื่อพยาบาลมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำ บุคลิกภาพแบบแสดงตัวเป็นผลโดยตรงให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้เมื่อพยาบาลมีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว พยาบาลจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นผลทางอ้อมที่ทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน อธิบายได้ว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำ อาจเนื่องจากพยาบาลมีหน้าที่ช่วยชีวิตผู้ป่วยตามอาการและในสถานการณ์ที่แตกต่าง ทำให้พยาบาลมีอารมณ์ที่มั่นคง ไม่หวั่นไหวขณะทำงาน จึงทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน ส่วนพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว อาจเนื่องจากพยาบาลเป็นวิชาชีพที่สามารถทำงานเป็นทีมและทำงานในลักษณะงานได้ตามลำพัง จึงทำให้พยาบาลแสดงออกพฤติกรรมที่ดีในการทำงานแล้วมีความสุขในการทำงาน และพบว่าเมื่อพยาบาลมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก จะมีผลผ่านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแล้วทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน อธิบายได้ว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ อาจเนื่องจากพยาบาลเป็นอาชีพที่มีกระบวนการทำงานตามกรอบวิชาชีพ จึงต้องปฏิบัติตามระเบียบวิธีปฏิบัติทางการพยาบาล ร่วมกับการแสวงหาความรู้ที่เป็นประสบการณ์ใหม่เพื่อพัฒนางาน ทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน พยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม อาจเนื่องจากพยาบาลเป็นอาชีพที่ทำงานเพื่อส่วนรวมและเห็นประโยชน์ของผู้ป่วยเป็นที่ตั้ง มีแนวโน้มเสียสละความต้องการส่วนตัวเพื่อส่วนรวมจึงทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน

จากผลการวิจัยกล่าวได้ว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ จะ

แสดงพฤติกรรมทางบวก ทำให้พยาบาลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮลเลอร์และคณะ (Helleret et al., 2002 as cited in Cooper et al., 2014, p.409) ที่ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน ก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าเมื่อพยาบาลมีบุคลิกภาพห้วงศ์ประกอบมีผลให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ไดเนอร์ (Diener, 2003) ที่ได้กล่าวไว้ว่าบุคลิกภาพแสดงบทบาทที่สำคัญของความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้วงศ์ประกอบ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้วงศ์ประกอบ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพราะทั้งสามองค์ประกอบส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยจัดให้มี กิจกรรม การอบรม หรือสัมมนาเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้วงศ์ประกอบและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแล้วส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานของพยาบาล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในอนาคต

2.1 การศึกษาความสุขในการทำงานในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้การสัมภาษณ์ร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพที่เป็นข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

2.2 การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษากับประชากรที่เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ซึ่งอาจยังไม่ครอบคลุมพยาบาลทุกระดับในโรงพยาบาล ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษากับพยาบาลวิชาชีพทุกระดับในโรงพยาบาล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและชัดเจน

นอกจากนี้ควรศึกษากับประชากรในวิชาชีพอื่นเพิ่มขึ้นหรือองค์การเอกชน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ และก่อให้เกิดประโยชน์ในวงกว้างมากขึ้น

2.3 การศึกษารั้วนี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้านบุคคล คือ ความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพท่าองค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน ดังนั้น จึงมีความน่าสนใจในการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่สามารถทำให้เกิดความสุขในการทำงานเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่กว้างขึ้นและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์การได้มากขึ้นเช่น การศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน ตัวอย่างเช่น บรรยากาศขององค์การ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กนกพร วิริยะไพรัชชัย. (2556). **บุคลิกภาพท่าองค์ประกอบ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และความสุขในการทำงาน:กรณีศึกษาพนักงานขายรถยนต์ของบริษัทจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง**. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์. (2547). **การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพท่าองค์ประกอบเชาวน์อารมณ์ตามแนวคิดโกลแมน และความพึงพอใจในลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขายขอโรงแรมในกรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2558). **องค์ความรู้ประชาคมอาเซียน**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.thai-aec.com/>. (วันที่เข้าถึง 25 มกราคม 2558).
- นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). **ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง**. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประชิด ศราษพันธุ์. (2552). **สาระสำคัญที่ดึงดูดใจให้พยาบาลคงปฏิบัติงานอยู่ในไอ ซี ยู**. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

- ปิยาภัสร์ อภิชาติรัตนชัย. (2555). **บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ปัจจัยในการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง**. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิ่นปัทมา ครุฑภักดิ์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาของกลุ่มบริษัทเคมีแห่งหนึ่งในประเทศไทย**. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรรณิภา สืบสุข. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรวิภา มานะต่อ. (2551). **ภาวะความสุขกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ (สำนักงานใหญ่) แห่งหนึ่ง**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลักษมี สุดดี. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณสิริ สุจริต. (2553). **บุคลิกห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริพันธ์ สอนสุทธิ. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบุคลิกภาพ คุณค่าในตนกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลรัฐในกรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรกุล ลิ่วเรือง. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงานของพนักงาน:**

- กรณีศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกัญญา อินตะโดด. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร และความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization." **The Journal of Occupational Psychology**, 63: 1-18.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations." **Journal of Personality and Social Psychology**, 1173-1182.
- Cooper, C.A., Knotts, H.G., McCord, D.M., and Johnson, A. (2012). "Taking Personality Seriously: The Five-Factor Model and Public Management." **The American Review of Public Administration**, 43(3): 397-415.
- Dehaghi, M.R. (2012). "Happiness as an effective factor in Organizational Commitment of Managers." **African Journal of Business Management**, 6(3), 9460-9468.
- Diener, E., 2003. **Recent finding on Subjective well-being.** (Online). Available: <http://google.com>. (Accessed 25 Jan. 2015) Field, L.K. and Buitendach, J.H. (2011). "Happiness, Work Engagement and Organizational Commitment of Support Staff at Tertiary Education Institution in South Africa." **SA Journal of Industrial Psychology**, 37(1): 1-10.

- Gutierrez, J.L.G., Jimenez, M., Hernandez, E.G., and Puente, C.P. (2005). "Personality and Subjective well-being: Big Five correlates and Demographic Variable." **Personality and Individual Differences**, 38, 1561-1569.
- Howard, P. J., & Howard, J. M., 2004. **The Big Five Quickstart: An Introduction to the Five-Factor Model of Personality for Human Resource Professionals(Revised)**, Charlotte, North Carolina: **Contacts**. (Online). Available:from ERIC: <http://eric.ed.gov/?id=ED384754>. (Accessed 25 Jan. 2015).
- Manion, J. (2003). "Joy at Work: Creating a Positive Workplace." **Journal of Nursing Administration**, 33(12): 652-655.
- Mehdad, A. and Iranpour, M. (2014). "Relationship between Religious Beliefs, Workplace Happiness and Organizational Commitment." **International Journal of Scientific Management and Development**, 2(10), 562-568.
- Organ, D.W. (1991). **The Applied Psychology of Work Behavior**. Boston: R.R. Donnelly. & Sons Company. Sobel, M.E. (1982). **Sobel Test**. (Online). Available: <http://google.com>. (Accessed 25 Jan. 2015).
- Sriboonlue, P., and Peemanee, J. (2013). "Personal-Organizational Factors, OCB, and Job Performance: The Governance Bank Employees." **Proceeding of Annual Paris Business and Social Science Research Conference**. Post, S.G. (2005). "Altruism, Happiness, and Health: It is Good to be Good." **International Journal of Behavioral Medicine**, 12(2): 66-77.
- Yamane, T. (1967). **Statistic: An Introduction Analysis**. New York: Harper&Row.

Translated Thai References

- Apichatratanachai. P. (2012). **Big Five Personality Types, Work Factors and Happiness at Work at a Hospital in Autonomous University**. (The individual research for the degree of Master of Arts). Bangkok: Thammasat University. Bangkokbiznews. 2015. **ASEAN Economic Community : AEC**. (Online). Available: <http://www.thai-aec.com/>. (Accessed 25 Jan. 2015). [in Thai]
- Intadod. S. (2007). **The Relationships between Organizational Citizenship Behavior, Organizational Participation needs and Happiness at Work: A Case Study of Textile Industrial in The upper Northern Region**. (The thesis for the degree of Master of Science). Bangkok: Ramkhamhaeng University. [in Thai]
- Jitteerapap. N. (2011). **Demographic Background, Happy Workplace, and Organizational Commitment: A Case Study of a Food Industrial Factory**. (The individual research for the degree of Master of Arts). Bangkok: Thammasat University. [in Thai]
- Leerueng. S. (2010). **Relationship between The Big Five Personality, Perception of Leader Power and Joy at Work: A Case Study of Employees of a Hotel in Bangkok**. (The individual research for the degree of Master of Arts). Bangkok: Thammasat University. [in Thai]
- Loavattanavong. K. (2004). **A Comparative Study of Personality type (Five Factor Model), Emotional Quotient (Goleman), and Work Satisfaction of Hotel Sale Person in Bangkok**. (The thesis for the degree of Master of Arts). Bangkok: Thammasat University.
- Manator. P. (2008). **Happiness and Organizational Citizenship Behavior of Employee at a Commercial Bank (Headquarter)**. (The thesis for the degree of Master of Science). Bangkok:

- Kasetsart University. [in Thai]
- Sarathaphan. P. (2009). **Essentials of Magnetism in ICU**. Bangkok: P.A. Living. Sornsuthi. S. (2009). **Relationships between Personal Factors, Personality, Self Esteem, and Work Happiness of Staff Nurses in Intensive Care Units, Government Hospitals, Bangkok Metropolis**. (The thesis for the degree of Master of Nursing Science). Bangkok: Chulalongkorn University. [in Thai]
- Suddee. L. (2007). **Relationships Between Motivation, Social Support, Organizational Commitment, and Work Happiness of Staff Nurses, General Hospitals, Central Region**. (The thesis for the degree of Master of Nursing Science). Bangkok: Chulalongkorn University. [in Thai]
- Suebsuk. P. (2005). **Relationships between Work Characteristics, Transformational Leadership of Head Nurses and Joy at Work of Staff Nurses, Government University Hospital**. (The thesis for the degree of Master of Nursing Science). Bangkok: Chulalongkorn University. [in Thai]
- Sutjarit. W. (2010). **The Five-Factor Model of Personality Traits, The Four Paths of Accomplishment (IDDHIPADA), Social Support, and Happiness Behaviors at Work**. (The thesis for the degree of Master of Science). Bangkok: Ramkhamhaeng University. [in Thai]
- Wiriyaopchai. K. (2013). **Big Five Personality, Perceptions of Organizational Climate and Happiness at Work: A Case Study of Car Sale representative in a Car Company**. (The individual research for the degree of Master of Arts). Bangkok: Thammasat University. [in Thai]