



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

Happiness of Registered Nurses: A Case Study of Faculty of Medicine Vajira Hospital, Navamindradhiraj University

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

กนกลักษณ์ เจษฎาบุญ¹, ทิพาพันธุ์ สัมพะพงษ์² และ รัตนา ปานเรียนแสน³

ABSTRACT

The objectives of this study are to review the happiness at work, as an essential part for nurses themselves, their colleagues and within the organization. The purposes of this correlation research were to examine happiness at work and maintenance factors and to examine relationships between maintenance factors and happiness at work of registered nurse: case study of faculty of Medicine Vajira Hospital, Navamindradhiraj University. The study sample comprised of 267 registered nurses. The research instruments consisted of: 1) Personal Factors Questionnaire, 2) Maintenance factors Questionnaire and 3) Happiness at Work Questionnaire (the reliability =.92). Data were analyzed by using descriptive statistics; frequency, percentage, mean, standard, and correlation.

Results of the study revealed that:

1. Happiness at work registered nurses was at a high level ($\bar{x}=3.52$, S.D. =0.52).
2. The maintenance factors among registered nurses were at a middle level ($\bar{x}=3.38$, S.D.=0.41). The maintenance factors were at high level, including the family relationship ($\bar{x}=3.88$, S.D.=0.54), the relationships at work ($\bar{x}=3.82$, S.D.=0.50), the policy and administration ($\bar{x}=3.63$, S.D.=0.45) and the job description ($\bar{x}=3.48$, S.D.=0.49).
3. There was at a middle level ($r=.68$) which was the significant positive correlation between maintenance factors and happiness at work ($p<.01$).

The results of this study can be used as the guideline to improve work to maintenance factors enhance happiness at work registered nurses and this will contribute to job performance and be good for the organization.

Keywords: Happiness, Maintenance Factors, Work/ Registered Nurse

¹ นักศึกษาด้านการจัดการบริการสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
² วิทยาลัยพยาบาลและสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
³ วิทยาลัยสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
โทร 02-1601166, E-mail: rtana@hotmail.com



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

บทคัดย่อ

ความสุขในการทำงานมีความจำเป็นต่อพยาบาลและเพื่อนร่วมงาน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ปัจจัยคำจูนในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล จำนวน 267 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ส่วนที่ 2 ปัจจัยคำจูนในการทำงาน ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 0.52)

2. ปัจจัยคำจูนในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 0.41) โดยปัจจัยคำจูนที่มีระดับสูง ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.54) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.50) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.45) และด้านลักษณะงาน ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.49)

3. ปัจจัยคำจูนในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยคำจูนในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นผลดีต่อองค์กร

คำสำคัญ: ความสุข/ ปัจจัยคำจูน /การทำงาน/ พยาบาลวิชาชีพ

บทนำ

องค์การต่างๆให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานด้วยเหตุผลที่ว่า การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในอนาคต (Kerns, 2008, p. 1) โดยเฉพาะการปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นงานที่มีคุณลักษณะเฉพาะและเป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตมนุษย์ซึ่งไม่สามารถประมาณค่าได้ถ้าพยาบาลมีความสุขในการทำงานจะทำให้ช่วยเหลือผู้รับบริการ มีสุขภาพดี หายจากภาวะการเจ็บป่วยได้ ดังนั้น การที่พยาบาลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรพยาบาลจำเป็นต้องทำงานอย่างมีความสุข ด้วย (ฟาริดา อิบราฮิม, 2544, หน้า 5)

จากทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factors Theory) ของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, p.8-19) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน ซึ่งคำตอบที่ได้ก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg เป็นทฤษฎี การจูงใจภายนอก (external motivation) เพราะสามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้คนมีความพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานโดยปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน (motivators) กับปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจในงาน (hygiene) นั้นแยกออกจากกัน และไม่เหมือนกัน

มีเงื่อนไขบางอย่างที่เกี่ยวกับงานที่ทำให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากว่าสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ในการทำงาน แต่ว่าสิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้นอีก เรียกว่า ปัจจัยคำจูน (maintenance factors หรือ hygiene factors)

ความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบ 3 ด้าน 1) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure)



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

เป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึก
 ขอบใจ พอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน
 2) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (enthusiasm)
 เป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน มีความตื่นตัว
 มีชีวิตชีวาในการทำงาน และ 3) ความสบายใจในการ
 ทำงาน (comfort) เป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะที่
 ทำงาน เกิดความรู้สึกสบายใจกับการทำงาน และรู้สึก
 ว่าทำงานด้วยความราบรื่น ไม่มีความรู้สึกเครียด หรือ
 วิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน (Warr, 2007, p. 50)
 การมีความสุขกับการทำงานเป็นผลดีต่อบุคคลคือเป็น
 แรงจูงใจให้เกิดความท้าทายที่จะปฏิบัติงานให้ประสบ
 ความสำเร็จ ภาควิชาจิตต่อผลงาน (ณรงค์ หลักกำจร,
 2548, หน้า 102) ผลงานมีคุณภาพ ลดความเครียด
 ส่งผลให้มีสุขภาพดี (Manion, 2005, p. 23) ทำให้
 เพื่อนร่วมงานมีความสุข บรรยากาศในที่ทำงานดี มี
 การช่วยเหลือกันในการทำงาน (Manion, 2003,
 p. 652) รวมทั้งองค์การได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและ
 ประสิทธิภาพ (Neuhauser, 2002, p. 470; Manion,
 2003, p. 652; Kerns, 2008, p. 1) ผู้รับบริการได้รับ
 การบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ (Manion, 2005, p. 24)
 และกลับมาใช้บริการอีก (Kerns, 2008, p. 1) ผลที่
 เกิดขึ้นตามมาคือลดการลาออก และลดการขาดงาน
 (Manion, 2005, p.23) ส่วนคนที่ไม่มีมีความสุขในการ
 ทำงานจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ
 ทำงานช้าลงกว่าปกติ เนื่องจากความสามารถในการ
 ทำงานให้สำเร็จลดลง มักจะหลีกเลี่ยงการทำงาน ไม่ให้
 ความสนใจหรือไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานใด ๆ
 (The Kent Center for Human and
 Organizational Development, 2006, อ้างถึงใน
 เบญจวรรณ มัลลย์รุ่งสกุล, 2552, หน้า 2) เป็นผลเสีย
 ต่อองค์การคือพนักงานลาออก ลาป่วย มาสาย หรือขาด
 งานเป็นประจำ หน่วยงานได้ผลผลิตต่ำ หรือด้อย
 ประสิทธิภาพ อีกทั้งยังส่งผลให้ลูกค้าไม่ได้รับบริการที่ดี
 (ธู ขาติธนานนท์ และคณะ, 2544, หน้า 32) ด้วยเหตุ
 นี้ความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหาร

ทุกคนพึงเสริมสร้างให้บุคลากรในหน่วยงานของตนมี
 ความสุขในการทำงาน

ปัจจุบันคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล
 มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชเป็นโรงพยาบาล
 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็นสถานบริการสุขภาพ
 ในระดับตติยภูมิให้บริการทางด้านวิชาการด้านวิจัย
 และด้านบริการสุขภาพด้วยอุปกรณ์การแพทย์และ
 เทคโนโลยีที่ทันสมัย (ทัศนา บุญทอง, 2543, หน้า 52)
 ในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงขององค์กรไปสู่การเป็น
 มหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ แต่อยู่ใน
 กำกับของรัฐเพื่อประโยชน์ในการจัดการที่เป็นอิสระ
 และมีความคล่องตัว การเป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติงานของ
 นักศึกษาแพทย์และบุคลากรทางสุขภาพ อาจนำไปสู่
 การปรับเปลี่ยนภาระงาน นโยบาย ตลอดจนการ
 บริหารจัดการภายในโรงพยาบาล ซึ่งอาจทำให้
 พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในสังกัดไม่มีความสุขในการ
 ทำงาน สอดคล้องกับรายงานการลาออกโอนย้ายของ
 พยาบาลวิชาชีพของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล
 มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พบว่า แนวโน้มของการ
 ลาออกของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นทุกปี กล่าวคือใน
 ปีงบประมาณ 2553, 2554, 2555 มีพยาบาลปฏิบัติ
 หน้าที่จำนวน 945, 933, 768 คนมีการลาออก
 โอนย้ายของพยาบาลจำนวน 45, 78, 120 คน
 ตามลำดับ ทำให้สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้
 ประสบการณ์และความชำนาญซึ่งส่งผลกระทบต่อ
 คุณภาพการให้บริการ การเพิ่มหรือส่งเสริมให้บุคลากร
 ในหน่วยงานมีความสุขสามารถส่งผลให้การลาออกจาก
 หน่วยงานลดลงได้

จากการทบทวนวรรณกรรมพบปัจจัยที่
 เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานหลายปัจจัย คือ
 ปัจจัยด้าน 9 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน
 ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพใน
 ครอบครัว ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับ
 การยอมรับนับถือ ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน
 สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ โดยพบว่า



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

ความสุขในการทำงานสามารถจำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านความสบายใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลเพื่อนำไปหาแนวทางในการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพให้ทำงานอย่างมีความสุขและลดความตึงเครียดออกและเพิ่มความเข้าใจปัจจัยคำจูนที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพอันเป็นประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยคำจูนในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

วิธีการศึกษา หรือการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ฝ่ายการพยาบาล ได้แก่ กลุ่มงานศัลยกรรมกลุ่มงานสูติกรรม

กลุ่มงานเด็กกลุ่มงานอายุรศาสตร์กลุ่มงานผู้ป่วยนอก และงานเวชศาสตร์ฉุกเฉินฝ่ายการพยาบาลและงานวิชาการจำนวนทั้งหมด 802 คน (ฝ่ายการพยาบาล, มกราคม 2556)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 267 คน วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขและนำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จำนวน 30 คน นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 267 ฉบับ ที่มีความสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100 ดำเนินการในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2556

2. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

3. เกณฑ์การประเมินระดับความสุขและปัจจัยคำจูน มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.21 - 5.00	ระดับสูงมาก
3.41 - 4.20	ระดับสูง
2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

1.81 - 2.60 ระดับต่ำ
1.00 - 1.80 ระดับต่ำมาก
เกณฑ์ประเมินระดับความสัมพันธ์ ดังนี้
ค่า r ระหว่าง 0.70 – 0.90 หมายความว่า
มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่า r ระหว่าง 0.30 – 0.69 หมายความว่า
มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่า r ระหว่าง 0.01 – 0.29 หมายความว่า
มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

การดำเนินงาน

1. พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 สถานภาพโสดมีจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี มีจำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 81.6 อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการจำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 87.8 และมีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1-10 ปี มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 (ตารางที่ 1)

2. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ =3.52, S.D. =0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความกระตือรือร้น ($\bar{x}$ =3.93, S.D. =0.57) มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความสบายใจ ($\bar{x}$ =3.68, S.D. =0.58) โดยแปลความหมายได้ว่าอยู่ในระดับสูงในส่วนด้านความเพลิดเพลิน ($\bar{x}$ =3.37, S.D. =0.63)

ซึ่งแปลความได้ได้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

3. ปัจจัยสำคัญในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.38, S.D. =0.41) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากสูงไปต่ำ พบว่า 5 ใน 9 ด้าน อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว ($\bar{x}$ =3.88, S.D. =0.54) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ($\bar{x}$ =3.82, S.D. =0.50) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{x}$ =3.63, S.D. =0.45) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x}$ =3.49, S.D. =0.47) 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x}$ =3.33, S.D. =0.61) ด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน ($\bar{x}$ =3.30, S.D. =0.63) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x}$ = 3.23, S.D. =0.53) และด้านต่ำสุด ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ($\bar{x}$ =2.61, S.D. =0.73) อยู่ในระดับต่ำ (ตารางที่ 3)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสำคัญในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าปัจจัยสำคัญในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (r =.68**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์ 3 อันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงาน (ตารางที่ 4)



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละ เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ		
20 - 30 ปี	89	33.1
31 - 40 ปี	83	31.0
41 - 50 ปี	46	17.2
มากกว่า 50 ปี	50	18.7
สถานภาพ		
โสด	170	63.4
คู่	87	32.4
หม้าย / หย่า / แยก	10	4.2
รายได้		
10,001- 20,000 บาท	73	27.2
20,001- 30,000 บาท	85	31.7
30,001- 40,000 บาท	45	16.7
40,001- 50,000 บาท	30	11.5
มากกว่า 50,000 บาท	34	12.9
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	218	81.6
ปริญญาโท	48	18.1
ปริญญาเอก	1	0.3
ตำแหน่ง		
ระดับปฏิบัติการ	234	87.8
ระดับบริหาร	33	12.2
ระยะเวลาในการทำงาน		
1-10 ปี	107	40.0
11-20 ปี	71	26.5
21-30 ปี	61	23.0
มากกว่า 30 ปี	28	10.5
รวม	267	100



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม (n=267)

ความสุขในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านความกระตือรือร้น	3.93	0.57	สูง
ด้านความเพลิดเพลิน	3.37	0.63	ปานกลาง
ด้านความสบายใจ	3.68	0.58	สูง
รวม	3.52	0.54	สูง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยคำจูงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม (n= 267)

ปัจจัยคำจูงในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.ด้านนโยบายและการบริหาร	3.63	0.45	สูง
2.ด้านลักษณะงาน	3.48	0.49	สูง
3.ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	3.82	0.50	สูง
4.ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว	3.88	0.54	สูง
5.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.23	0.53	ปานกลาง
6.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.49	0.47	สูง
7.ด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน	3.30	0.63	ปานกลาง
8.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.33	0.61	ปานกลาง
9.ด้านสวัสดิการ	2.16	0.73	ต่ำ
รวม	3.38	0.41	ปานกลาง



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต้นทุนในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยต้นทุน	ความสุขในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
1.ด้านนโยบายและการบริหาร	.46**	ปานกลาง
2.ด้านลักษณะงาน	.52**	สูง
3.ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	.47**	ปานกลาง
4.ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว	.37**	ปานกลาง
5.ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.43**	ปานกลาง
6.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.53**	สูง
7.ด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน	.59**	สูง
8.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.50**	ปานกลาง
9.ด้านสวัสดิการ	.42**	ปานกลาง
รวม	.68**	สูง

**p<.01

การวิจัยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ความสุขของการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพรรณิภา สืบสุข (2548, หน้า 87) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ การศึกษาของกัลยารัตน์ อ่องคณา (2549, หน้า 99) และจงจิตต์ เลิศวิบูลย์มงคล (2546, หน้า 135) ซึ่งทั้งหมดพบว่าบุคลากรที่ประกอบอาชีพด้านพยาบาลวิชาชีพไม่ว่าจะอยู่ในโรงพยาบาลรัฐบาลหรือโรงพยาบาลเอกชนมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งอธิบายได้ว่าอาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่มิอาชีพเป็นพยาบาลทุกคนล้วนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ยินดีให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ จึงมีความตั้งใจในการทำงานเป็นอย่างมากโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยและไม่ถือว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ถูกบังคับให้ทำ แต่เป็น

การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ โดยปฏิบัติตามขอบเขตหน้าที่การทำงานตามพระราชบัญญัติวิชาชีพ (สายสมร เฉลยกิตติ, 2545, หน้า 23)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าประเด็นที่น่าสนใจคือด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือด้านความเพลิดเพลิน โดยมีระดับคะแนนในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพสามารถทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน มีความพอใจทำงานจนรู้สึกใช้เวลาผ่านไปรวดเร็ว ยินดีทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานสำเร็จ อารมณ์ดีขณะทำงาน และรู้สึกดีใจ ภูมิใจ เมื่องานสำเร็จ แต่อาจมีพยาบาลส่วนหนึ่งที่อาจเป็นเพราะอายุน้อย ระยะเวลาการทำงานน้อย อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติการ ทำให้มีประสบการณ์ทำงานน้อย อาจมีความเครียดในการทำงานบ้าง

2. การศึกษาปัจจัยต้นทุนในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าปัจจัยต้นทุนในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพยังต้องการปัจจัยต้นทุนในการทำงานด้านต่างๆเพิ่มจากที่มีอยู่ปัจจุบัน



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปราย คือด้านที่มีระดับคะแนนต่ำและปานกลาง ได้แก่ ด้านสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด โดยแปลผลระดับคะแนนต่ำ โดยคะแนนรายข้อคำถาม 5 ข้อ มีระดับคะแนนต่ำทุกข้อ ได้แก่ สวัสดิการที่จัดให้ เช่น ที่จอดรถ ที่พัก ความชัดเจนของการให้ข้อมูลด้านสวัสดิการ สวัสดิการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการมีส่วนร่วมการกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการ และพบด้านที่อยู่ระดับคะแนนปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในประเด็นความก้าวหน้าด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบข้อที่อยู่ในระดับคะแนนปานกลาง ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน พบส่วนใหญ่มีระดับคะแนนปานกลาง ได้แก่ การยกย่องจากหัวหน้า การให้รางวัล และการตอบแทนผลการทำงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจสะท้อนให้ผู้บริหารหน่วยได้นำไปประกอบการใช้วางแผนด้านบุคลากร อาจต้องมีการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน จัดการสนับสนุนให้เพิ่มความรู้ต่างๆ ตามความเหมาะสม หรือมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้อยู่เสมอ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูนในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าปัจจัยค่าจูนในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .68^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า ปัจจัยค่าจูนในการทำงานซึ่งได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อม

ในการทำงาน และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน หมายความว่าหากปัจจัยค่าจูนต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น มีการเพิ่มขึ้นหรือลดลงจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามไปด้วย ซึ่งสามารถอภิปรายในประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน ดังนี้

1) ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานสอดคล้องกับการศึกษาของพรรณิภา สืบสุข (2548, หน้า 87) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการศึกษาของเบญจวรรณ ชีไธ (2542, หน้า 75) เช่นเดียวกับการศึกษาของ จิราภรณ์ แพร่ด่วน (2543, หน้า 82) พบว่าลักษณะงานของพยาบาลที่ต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับการศึกษาของเบญจวรรณ ชีไธ (2542, หน้า 75) พบว่า ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานสอดคล้องกับการศึกษาจันทร์เพ็ญ สิทธิวงศ์ (2545, หน้า 133) ศึกษาพบว่า การได้รับโอกาสด้านการยกย่องชมเชย และการยอมรับมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกับการศึกษาของ เบญจวรรณ ชีไธ (2542, หน้า 75) พบว่า การยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

3) ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของมณฑิณี ฉายชูวงศ์ (2544, หน้า 74) พบว่าบรรยากาศองค์การในมิติขวัญกำลังใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผล

ในการศึกษาความสุขในการทำงาน ปัจจัยสำคัญในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสำคัญในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช สามารถสรุปได้ว่าพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีปัจจัยสำคัญในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ 9 ด้าน มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และพบความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ระหว่างความสุขในการทำงานกับปัจจัยสำคัญในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสามารถเพิ่มความสุขในการทำงานให้กับพยาบาลวิชาชีพได้หลายทาง ได้แก่ ส่งเสริมให้เกิดความเพลิดเพลินในการทำงาน

การรักษาสภาพบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และความสบายใจในการทำงานเพิ่มขึ้น อันจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ควรจัดระบบที่เลี้ยงให้กับพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ ควรให้ความดูแลเอาใจใส่ในเรื่องการทำงานของพยาบาลให้เพิ่มมากขึ้น เช่น

อาจมีการนำเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็วขึ้น มีการจัดช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาลให้เหมาะสมเพื่อป้องกันไม่ให้พยาบาลปฏิบัติงานติดต่อกันเป็นระยะเวลายาวนานเกินไปซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ลดลง และความสุขในการทำงานที่ลดลง

2. ผู้บริหารสามารถสนับสนุนปัจจัยสำคัญในการทำงานของพยาบาลเพื่อส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เช่น การนิเทศงานให้เหมาะสม มอบหมายงานที่มีความท้าทายและต้องใช้ความสามารถเพิ่มขึ้น และให้มีการหมุนเวียนหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้มีโอกาสทำงานต่างหน้าที่ กำหนดนโยบายให้ชัดเจนในการจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน สนับสนุนให้พยาบาลได้พัฒนาตนเองเพื่อให้พยาบาลมีความมั่นใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาแยกออกเป็นแต่ละแผนกเพื่อเปรียบเทียบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลในแผนกต่างๆ มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

2. การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่อยู่ในโรงพยาบาลของรัฐบาลและเอกชนมีความแตกต่างกันหรือไม่ในเรื่องความสุขในการทำงาน ตลอดจนความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านต่างๆ ในทีมสุขภาพ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ลักษณะทางประชากรศาสตร์กับความสุขในการทำงาน



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

เอกสารอ้างอิง

กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทร์เพ็ญ สิทธิวงศ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศรีนครินทร์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จิราภรณ์ แพร่ต่วน. (2543). ความเครียดและความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒประสานมิตร.

ทัศนาศ บุญทอง. (2543). ทิศทางการปฏิรูประบบการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.

เบญจวรรณ ชีโฮ. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทครูที่เลี้ยงของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลตรัง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฝ่ายการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช. (2556). ข้อมูลฝ่ายการพยาบาลคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช. เอกสารอัดสำเนา.

พรณิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฟาริดา อิบราฮิม. (2535). นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์ทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิชย์.

มันตณี ฉายชูวงศ์. (2544). บรรยาการองค์การกับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานประจำสถานีอนามัยในจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สายสมร เฉลยกิตติ และอารีวรรณ อ่วมตานี. (2545). ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 14(3), 23-31.



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

Kerns, C. D. (2008). Putting performance and happiness together in the workplace: Both job performance and the employees' level of happiness impact the potential of success for an organization. Journal of Relevant Business Information and Analysis, 11(1).