

Original article

Happiness at work and coping strategies among supporting staffs in Faculty of Medicine, Chulalongkorn University

Mookda Chaipipat¹Atapol Sughondhabirom^{2*}

Abstract

Background: The study on happiness at work and coping strategies are the important factors that can enhance an supporting staffs to work at their highest capacity, to work more effectiveness, to achieve the goal, and to civilize the organization.

Objective: To study factors which affect the happiness at work and coping strategies of supporting staffs and the relationship between happiness at work and coping strategies among supporting staffs in Faculty of Medicine, Chulalongkorn University.

Methods: A total of 256 supporting staffs in Faculty of Medicine, Chulalongkorn University were recruited. The measurement of questionnaire consists of 4 parts: demographic data, motivation thru the design of work, happiness at work, and coping strategies.

Results: The study happiness at work was high level (48.0%). The other factors of work happiness were moderate to high level. The personal and operation factors such as age and work experience were positive relationships with happiness at work ($P < 0.01$ and $P < 0.05$ respectively). The results showed that overall opinion of staff members on the factors affecting happiness in Job characteristics at high level, which could be ranked in descending order were the variety of jobs, the unity of jobs, the feedback from jobs, the important of jobs and freedom in jobs operation by positive relationships with happiness at work ($P < 0.01$). Most of staffs used more effective means of coping: problem-focus and social support seeking strategies which factors were positive relationship with happiness at work ($P < 0.05$) and forecast overall happiness factors were increased age (OR = 1.048, 95% CI = 1.01 - 1.09, $P < 0.05$), high freedom in jobs operation (OR = 2.315, 95% CI = 1.16 - 4.63, $P < 0.05$) and high feedback from jobs (OR = 3.91, 95% CI = 1.80 - 8.52, $P < 0.01$).

Conclusion: The interesting point was that 'the feedback from jobs' was the high level. It showed that staff set priority with the superior's opinion and advice with their jobs. The highest happiness factor at work was 'responsibility' and was in highest level. It showed that staff set priority and love in jobs and organization. This was a distinctive characteristic of this organization's staff and the superiors should take more attention.

Keywords: Happiness, coping strategies.

*Correspondence to: Atapol Sughondhabirom, Department of Psychiatry, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University, Bangkok 10330, Thailand.
Email address : Atapol.S@gmail.com

Received: November 17, 2018

Revised: December 15, 2018

Accepted: December 26, 2018

¹Program in Mental Health, Department of Psychiatry, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand.

²Department of Psychiatry, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand.

นิพนธ์ต้นฉบับ

ความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหา ของบุคลากรสายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มุกดา ชัยพิพัฒน์¹

อรรถพล สุนธธาภิรมย์ ณ พัทลุง²

บทคัดย่อ

เหตุผลของการทำวิจัย: ความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคคลดำเนินงานได้เต็มความสามารถ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย และทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหา รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิธีการทำวิจัย: ศึกษาในบุคลากรสายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 256 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน แบบสอบถามความสนใจในการทำงาน แบบสอบถามรูปแบบในการเผชิญปัญหา

ผลการศึกษา: พบว่าความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก (ร้อยละ 48.0) คะแนนความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางถึงสูงมาก ปัจจัยส่วนบุคคลและด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ และประสบการณ์การทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวม ($P < 0.01$ และ $P < 0.05$ ตามลำดับ) บุคลากรมีความเห็นว่าด้านลักษณะงานมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อความสุขในการทำงาน และ อยู่ในระดับสูง เรียงลำดับคือความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน ความสำคัญของงานและความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวม ($P < 0.01$) บุคลากรส่วนใหญ่ใช้กลวิธีในการเผชิญปัญหาในรูปแบบมุ่งจัดการกับปัญหา และรูปแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวม ($P < 0.05$) และปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานโดยรวม คือ อายุที่เพิ่มขึ้น ($OR = 1.048, 95\% CI = 1.01 - 1.09, P < 0.05$) ความมีอิสระในการปฏิบัติงานสูง ($OR = 2.315, 95\% CI = 1.16 - 4.63, P < 0.05$) และผลสะท้อนกลับจากงานสูง ($OR = 3.91, 95\% CI = 1.80 - 8.52, P < 0.01$)

สรุป: บุคลากรให้ความสำคัญกับความคิดเห็น คำแนะนำ ในผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ปัจจัยความสุขในการทำงาน (รายด้าน) ที่สูงที่สุดคือความรับผิดชอบ ดังนั้นการให้ความสำคัญ ความรักในงานและองค์กร นับว่าเป็นคุณสมบัติที่ดีของบุคลากรแห่งนี้ ที่ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญอย่างมาก

คำสำคัญ: ความสุข, กลวิธีในการเผชิญปัญหา.

¹หลักสูตรสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

²ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความสุขในการทำงาน คือ การที่บุคคลนั้นได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก สนุกสนาน และเกิดความคิดสร้างสรรค์ในทางบวกเกิดความพึงพอใจและความศรัทธาในงานที่ทำจึงทำให้สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร⁽¹⁾

การสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กรหรือการเป็นองค์กรแห่งความสุข ไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน มีบุคลากรที่เพียงพอกับงาน มีสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร แต่ยังหมายถึงการแข่งขันระหว่างองค์กรเพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้มาร่วมงานกับองค์กรของตน ดังนั้นการทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ตามมา

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย ปัจจัยที่จะทำให้เกิดผลดังกล่าวนี้ต้องเกิดจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและสร้างคุณค่าให้กับองค์กรบุคลากรขององค์กรจึงเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีค่าองค์กรจึงต้องรักษาพร้อมไปกับการพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ มีสมรรถนะก้าวหน้าทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการทำให้บุคลากรที่มีค่าขององค์กรได้ทำงานกับองค์กรต่อไป จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะองค์กรใดถ้าต้องสูญเสียบุคลากรที่มีค่า ก็เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาไม่ว่าจะเป็นการสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทน⁽²⁾

ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทย ได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยให้บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า สนุกกับงาน รวมถึงการมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กร

เจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^(3, 4)

การเผชิญปัญหาเป็นพฤติกรรมที่บุคคลใช้ในการลดความขัดแย้งและความตึงเครียดที่เกิดขึ้นในใจเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างบุคคลและสิ่งที่มีผลกระทบจัดว่าเป็นวิธีการเผชิญปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ⁽⁵⁾

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน และกลวิธีในการเผชิญปัญหามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรเหล่านี้มีหน้าที่คอยสนับสนุนในการทำงานของสายวิชาการ ซึ่งด้วยภาระงาน ประกอบกับการเผชิญปัญหาขณะปฏิบัติงาน รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของแต่ละบุคคล ทำให้อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยผลที่ได้อาจใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมมาตรฐานการดูแลบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงานตระหนักรู้ถึงกลวิธีในการเผชิญปัญหาต่อไป

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หมายเลข IRB No.299/61 กลุ่มประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multiple-stage sampling) ได้แก่ การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) แบ่งตามกลุ่มงาน การสุ่มตัวอย่างวิธี Proportional Random Sampling แบ่งขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม การสุ่มตัวอย่างแบบยกลกลุ่ม (cluster random sampling) แบ่งกลุ่มย่อยจากกลุ่ม/หน่วยงาน และทำการจับสลากกลุ่ม (cluster) ขึ้นมาโดยให้มีตัวแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ หลังจากนั้นอธิบายวัตถุประสงค์ของการศึกษาให้ทราบและให้กลุ่มตัวอย่าง

ตัดสินใจในการเข้าร่วมการศึกษาวิจัยด้วยความสมัครใจ พร้อมกับลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการศึกษา โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มขึ้นมาได้ จำนวน 256 ราย ทำการตอบแบบสอบถาม และกำหนดวันเวลาที่ขอรับแบบสอบถามคืน โดยแบบสอบถามนี้ไม่มีการระบุตัวตนใด ๆ ของผู้เข้าร่วมวิจัยพร้อมกับใส่ซองมิดชิดและผู้วิจัยมาขอรับคืนด้วยตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งเครื่องมือเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามขั้นพื้นฐาน ข้อมูลบุคคลทั่วไป จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ความพอเพียงของรายได้ ชั่วโมงการทำงาน การทำงานเป็นกะ รูปแบบการจ้างงาน การทำงานเสริม นอกเวลา ภาวะสุขภาพ การออกกำลังกาย และการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยจินดาวรรณ รามทอง⁽⁶⁾ ดัดแปลงมาจากรัชนี หาญสมสกุล⁽⁷⁾ หัตยา ศรีวงษ์⁽⁸⁾ อัสมา ชื่นบุญ และคณะ⁽⁹⁾ จากแนวคิดทฤษฎีของ Hackman JR. และคณะ⁽¹⁰⁾ จำนวน 18 ข้อ แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานและด้านผลสะท้อนกลับจากงาน ข้อคำถามเป็นมาตรวัดแบบมาตรประมาณค่าตามแบบลิเคิร์ต (likert scale) 5 ระดับ และเกณฑ์ในการแปลผล คือระดับสูงมาก (4.21 – 5.00), ระดับสูง (3.41 – 4.20), ระดับปานกลาง (2.61 – 3.40), ระดับต่ำ (1.81 – 2.60) และระดับต่ำมาก (1.00 – 1.80) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.66 - 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.95

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน โดย รศ.ดร.สุชีรา ภัทราวุธวรรณ⁽¹¹⁾ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นระดับความสุขในด้านต่าง ๆ 22 ข้อ ระดับความสุขใจโดยรวม 1 ข้อ รวมทั้งสิ้น 23 ข้อ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้าน

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และระดับความสุขใจโดยรวม เกณฑ์ในการแปลผล คือระดับสูงมากที่สุด (4.51 – 5.00), ระดับสูงมาก (3.51 – 4.50), ระดับปานกลาง (2.51 – 3.50), ระดับต่ำ (1.51 – 2.50) และระดับต่ำมาก (1.00 – 1.50) มีการหาค่าความสอดคล้องภายใน (internal consistency) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.89 และแบบแบ่งครึ่ง (odd-even) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.85

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามรูปแบบในการเผชิญปัญหา

โดยประเมินรูปแบบในการเผชิญปัญหา 3 รูปแบบ จำนวน 50 ข้อ ได้แก่ การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา (problem focused coping) การเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม (seeking social support) และการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง (avoidance) มีลักษณะมาตรวัดแบบมาตรประมาณค่า (likert scale) 5 ระดับ พัฒนาโดย สุภาพรพรณ โคตรจรัส และ ชุมพร ยงกิตติกุล⁽¹²⁾ เกณฑ์การให้คะแนนตั้งแต่ 1 - 5 คะแนน ได้แก่ ทำบ่อยมาก 5, ทำค่อนข้างบ่อย 4, ทำและไม่ทำ พอ ๆ กัน 3, ไม่ค่อยได้ทำ 2, ไม่ทำเลย 1 การแปลผล ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การตัดคะแนนจากงานวิจัยของเปรมพร มั่นเสมอ⁽¹³⁾ ดังนี้ ช่วงคะแนนระหว่าง 1.00 – 2.49 น้อย, 2.50 – 2.99 ปานกลางถึงค่อนข้างน้อย, 3.00 – 3.49 ปานกลางถึงค่อนข้างมาก และ 3.50 – 5.00 มาก มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ของแบบวัดทั้งฉบับเท่ากับ 0.901 และมีค่าวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) ในแต่ละด้าน ดังนี้ การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการปัญหาเท่ากับ 0.853 การเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมเท่ากับ 0.776 การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงเท่ากับ 0.877

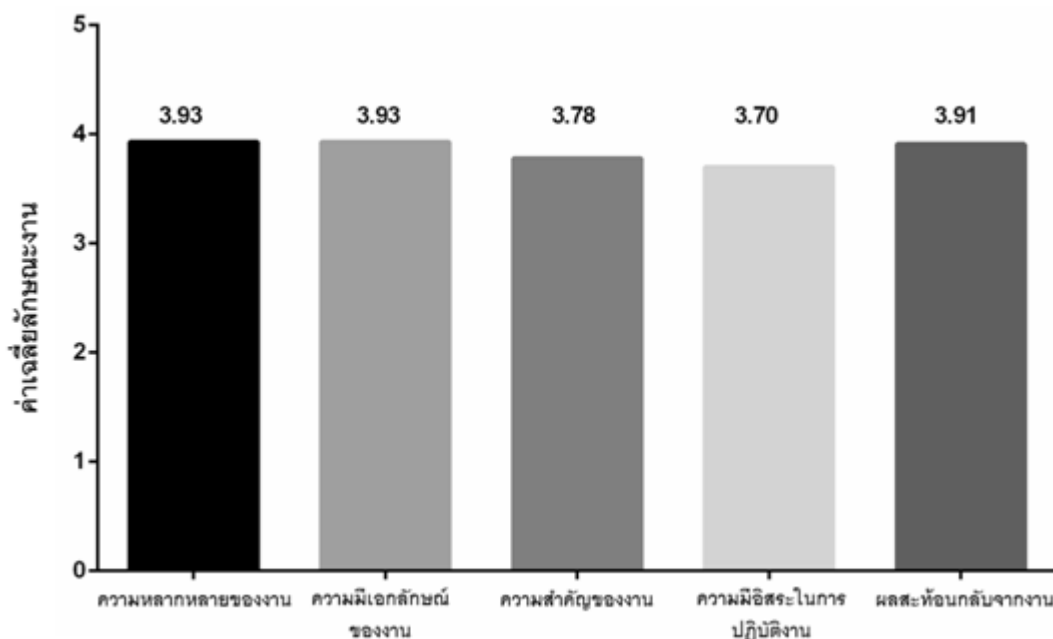
การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรม SPSS version 22.0 นำเสนอข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐานและพิสัยควอไทล์ และใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับตัวแปรปัจจัยศึกษาอื่น ๆ ที่เป็น categorical data โดยใช้การทดสอบไคสแควร์, Fisher's exact test และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Spearman correlation เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความสุขในการทำงานกับตัวแปรปัจจัยศึกษาอื่น ๆ ที่เป็น continuous data และวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน โดยทดสอบการถดถอยลอจิสติก (logistic regression) ด้วยวิธี Forward likelihood ratio โดยกำหนดระดับความสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ $P < 0.05$

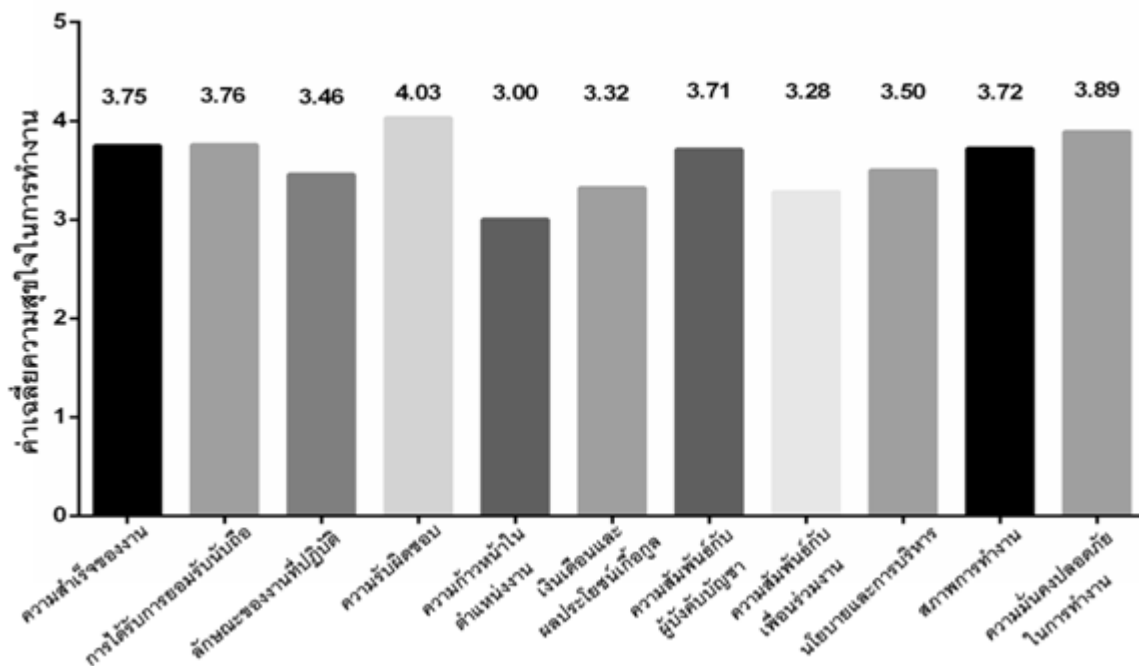
ผลการศึกษา

บุคลากรสายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 256 ราย ได้แก่กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 81.3 ส่วนใหญ่อายุ 35 ปี ลงมา ร้อยละ 48

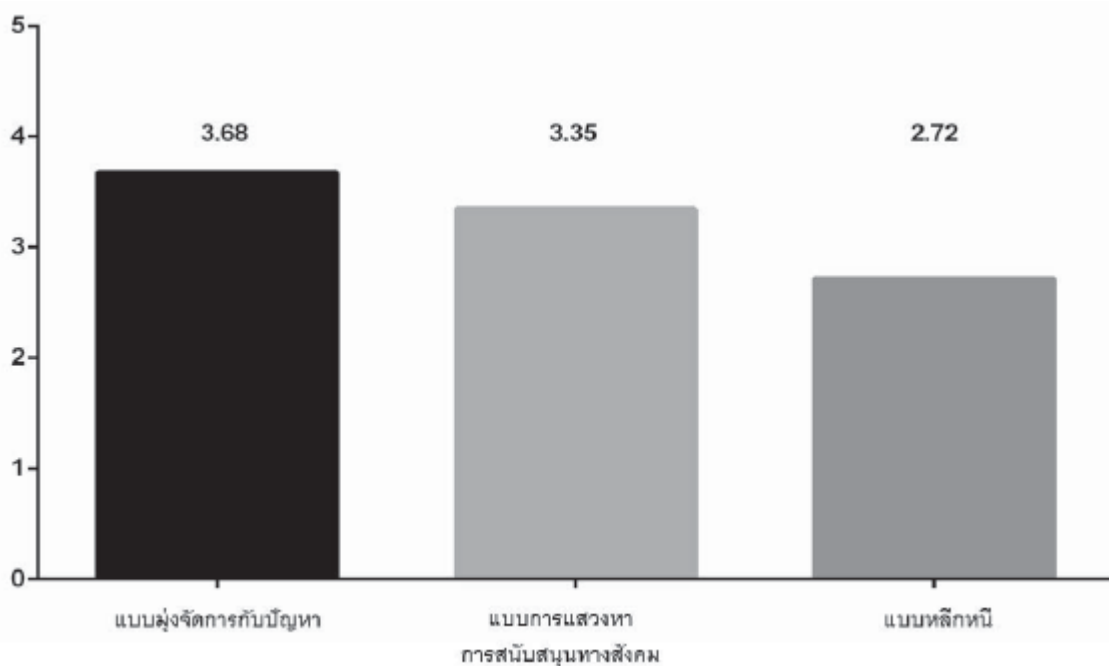
($\bar{X} = 37.71$, $SD = 10.12$) สถานภาพโสด ร้อยละ 56.6 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 61.7) มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 38.9 (median = 20,000, IQR = 9,000) ส่วนใหญ่เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ ร้อยละ 37.6 สุขภาพแข็งแรงดี ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 63.7 ออกกำลังกายเป็นครั้งคราว ร้อยละ 62.1 และไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ร้อยละ 55.3 โดยปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดใหญ่ ร้อยละ 82.4 และเป็นผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 94.4 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ร้อยละ 37.8 ($\bar{X} = 10.82$, $SD = 9.28$) ส่วนใหญ่ทำงาน 8 ชั่วโมง ร้อยละ 86.6 (median = 8.00, IQR = 0.00) เป็นการทำงานในรูปแบบพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 67.8 และไม่ได้ทำงานเสริมนอกเวลา ร้อยละ 72.7 ค่าเฉลี่ยด้านลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับสูง (3.41 – 4.20) (รูปที่ 1) ข้อมูลด้านความสุขในการทำงานพบว่าค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (รูปที่ 2) และมีรูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาสูงสุด รองลงมาคือแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมและแบบหลีกเลี่ยงตามลำดับ (รูปที่ 3)



รูปที่ 1. ค่าเฉลี่ยลักษณะงาน (รายด้าน)



รูปที่ 2. ค่าเฉลี่ยความสนใจในการทำงาน (รายด้าน)



รูปที่ 3. ค่าเฉลี่ยการเผชิญปัญหา (รายด้าน)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสนใจในการทำงาน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ มีความสนใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ร้อยละ 48.0 (ตารางที่ 1)

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสนใจในการทำงานโดยรวม โดยใช้การทดสอบไคสแควร์, Fisher's exact test แต่เมื่อ

วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สถิติ Spearman correlation เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความสนใจในการทำงานกับตัวแปรปัจจัยศึกษาอื่น ๆ พบว่าอายุ และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสนใจในการทำงานโดยรวม ($P < 0.01$ และ $P < 0.05$ ตามลำดับ) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 1. จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านความสนใจในการทำงาน (โดยรวม) ของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ความสนใจกับงานที่ทำ (โดยรวม) (n = 256)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 3.88 (0.81) ค่าต่ำสุด = 1.00, ค่าสูงสุด = 5.00		
ระดับต่ำมาก	2	0.8
ระดับต่ำ	7	2.7
ระดับปานกลาง	67	26.2
ระดับสูงมาก	123	48.0
ระดับสูงมากที่สุด	57	22.3

ตารางที่ 2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยความสนใจในการทำงาน (โดยรวม)

ปัจจัยที่ศึกษา		r	P - value
ความสนใจในการทำงาน (โดยรวม)	อายุ	0.175	0.006**
	รายได้	0.030	0.639
	ประสบการณ์การทำงาน	0.141	0.027*
	ชั่วโมงการทำงาน	-0.041	0.523
	ความหลากหลายของงาน	0.341	<0.001**
	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.269	<0.001**
	ความสำคัญของงาน	0.352	<0.001**
	ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	0.379	<0.001**
	ผลตอบแทนกลับจากงาน	0.434	<0.001**
	การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา	0.190	0.003**
	การเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม	0.128	0.042*
	การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง	0.000	0.999

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$

ปัจจัยด้านลักษณะงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความสนใจในการทำงานโดยรวม (ตารางที่ 2, 3)

ปัจจัยด้านรูปแบบการเผชิญปัญหาพบว่าการมุ่งจัดการกับปัญหา และรูปแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสนใจในการทำงานโดยรวม ($P < 0.01$ และ $P < 0.05$ ตามลำดับ) (ตารางที่ 2)

และเมื่อนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน การเผชิญ

ปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาและแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม มาวิเคราะห์ปัจจัยในการทำนายความสนใจในการทำงานโดยรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุเพิ่มขึ้น 1 ปี สามารถทำนายการเพิ่มของความสนใจได้ 1.048 เท่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความมีอิสระในการปฏิบัติงานสูง สามารถทำนายการเพิ่มของความสนใจได้ 2.315 เท่า เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความมีอิสระในการปฏิบัติงานต่ำ และกลุ่มตัวอย่างที่มีผลสะท้อนกลับจากงานสูง สามารถทำนายการเพิ่มของความสนใจได้ 3.912 เท่า เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีผลสะท้อนกลับจากงานต่ำ (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 3. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงาน (โดยรวม) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสนใจในการทำงาน (โดยรวม)				P - value
	ต่ำมาก-ต่ำ-ปานกลาง		สูงมาก-สูงมากที่สุด		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
ความหลากหลายของงาน					
ระดับต่ำ	26	41.3	37	58.7	0.016*
ระดับสูง	48	25.3	142	74.7	
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
ระดับต่ำ	17	48.6	18	51.4	0.007**
ระดับสูง	56	26.2	158	73.8	
ความสำคัญของงาน					
ระดับต่ำ	37	49.3	38	50.7	<0.001**
ระดับสูง	38	21.2	141	78.8	
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
ระดับต่ำ	36	47.4	40	52.6	<0.001**
ระดับสูง	38	21.7	137	78.3	
ผลตอบแทนกลับจากงาน					
ระดับต่ำ	31	56.4	24	43.6	<0.001**
ระดับสูง	45	22.5	155	77.5	

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$

ตารางที่ 4. แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสนใจกับงานที่ทำ (โดยรวม)

ปัจจัยที่ศึกษา	B	S.E.(B)	P - value	Adjusted OR	95% CI of OR	
					Lower	Upper
อายุ (ปี)	0.047	0.019	0.015*	1.048	1.009	1.088
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (สูง)	0.839	0.354	0.018*	2.315	1.156	4.637
ผลตอบแทนกลับจากงาน (สูง)	1.364	0.397	0.001**	3.912	1.796	8.523
Constant	-2.400	0.797	0.003**	0.091		

** $P < 0.01$

อภิปรายผล

ผลการศึกษาความสนใจในการทำงานและรูปแบบในการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสนใจในการทำงาน (โดยรวม) โดยอายุเพิ่มมากขึ้น มีความสนใจในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสนใจในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ดี.อี.เอ็ม

คอร์ฟีแดนท์ จำกัด ของอรรถพร คงเขียว⁽¹⁴⁾ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุน้อยกว่า 20 ปี มีระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุ 26 - 30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป เพราะคนที่มียุสสูงชันมีการปรับตัวในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน ได้มากกว่าคนที่อายุน้อย และสอดคล้องกับปัจจัยข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน (โดยรวม) สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท ดี.อี.เอ็ม คอร์ฟีแดนท์ จำกัด ของอรรถพร คงเขียว⁽¹⁴⁾ พบว่าประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพบว่าผู้มีประสิทธิภาพ 1 - 3 ปี มีระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่า ผู้มีประสิทธิภาพมากกว่า 3 ปี

ในการศึกษานี้พบว่าเพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแตกต่างจากที่พบในการศึกษาการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ของอภิชาติ ภูพานิช⁽¹⁵⁾ พบว่าเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

ปัจจัยข้อมูลด้านลักษณะงานทุกด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (โดยรวม) อย่างสูง ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรักในงานที่ทำ เกิดความสุขในการทำงาน เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความภาคภูมิใจเมื่องานประสบความสำเร็จ และเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จก็ได้ผลงานที่ดีตามมา การได้รับผลตอบแทนจากงานที่ทำ การได้รับสวัสดิการ การได้เลื่อนตำแหน่งงาน เห็นความก้าวหน้าทั้งแก่ตนเองและองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมของ

จุฑาภาดี กลิ่นเฟื่อง⁽¹⁶⁾ ซึ่งเป็นไปตามคุณลักษณะของงานที่พัฒนาขึ้นโดย Hackman JR. และคณะ⁽¹⁰⁾ และสอดคล้องการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ของจินดาพรรณ รามทอง⁽⁶⁾ พบว่าตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกกับตัวแปรสุขภาพจิตและสังคม เพราะการที่บุคลากรสายสนับสนุนมีการรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน และคิดว่างานที่ทำมีความมั่นคง จึงทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และส่งผลต่อความสุขในการทำงานตามมานอกจากนี้การรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยเห็นว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรผู้นั้น ก็ทำให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานขององค์กรให้เกิดความสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าผู้ช่วยของพรรณีภา สืบสุข⁽¹⁾ พบว่าการรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของโรงพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ใช้รูปแบบวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหารองลงมาคือรูปแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม สอดคล้องกับการศึกษาการเผชิญปัญหาที่มุ่งแก้ปัญหาและการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม กับ การปรับตัวของผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ของมนพัทธ์ อารัมภีโรจน์⁽¹⁷⁾ พบว่าผู้สูงอายุมีการเผชิญปัญหาที่มุ่งแก้ปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีการจัดการต้นเหตุของปัญหาอย่างมีระบบที่ถูกต้องมากกว่าการใช้อารมณ์ นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกิจกรรมทางศาสนา เพราะผู้สูงอายุในสังคมไทยมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ เมื่อปฏิบัติแล้วทำให้เกิดความสุข ความสบายใจ เช่นเดียวกับการศึกษาความสุขใจของนิสิตคณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยบูรพา ของวราร

ทรัพย์วิระปกรณ และเกรียงศักดิ์ รัฐกุล⁽¹⁸⁾ พบว่านิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มีความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมาก นิสิตกลุ่มที่มีความสามารถในการเผชิญความเครียดสูง มีความสุขมากกว่ากลุ่มที่มีความสามารถในการเผชิญความเครียดต่ำ และความสามารถในการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา พยากรณ์ความสุขในการเรียนของนิสิตได้ร้อยละ 43.60 สอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล วิธีการเผชิญความเครียด การสนับสนุนทางสังคมและความผาสุกในสตรีที่มีบุตรยากของวิลลรัตน์ อิศรางกูร ณ อยุธยา⁽¹⁹⁾ พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ วิธีการเผชิญความเครียดด้านการมุ่งแก้ไขปัญหาและการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งสนับสนุนทฤษฎีความเครียดและวิธีการเผชิญความเครียดของ Lazarus RS. และคณะ⁽²⁰⁾

ตัวแปรทำนายความสุขในการทำงาน (โดยรวม) ได้แก่ อายุที่เพิ่มมากขึ้น จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าคนที่มีความสูงชันจะมีการปรับตัวในการทำงาน กับเพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน ได้มากกว่าคนที่อายุน้อย รวมถึงความรับผิดชอบและการได้รับการยอมรับนับถือที่เพิ่มมากขึ้น

ตัวแปรทำนายความสุขในการทำงาน (โดยรวม) ได้แก่ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งานของสิรินทร แซ่ฉั่ว⁽²¹⁾ พบว่าบุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระ และมีเอกลักษณ์ของงาน ภาระเบียบและเวลางานยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงานทั้งนี้ เพราะบุคลากรสามารถคิดงานได้อย่างอิสระ เกิดความคล่องตัวสูงในการทำงาน ทำให้เกิดผลงานที่แปลกใหม่ บุคลากรมีความทุ่มเทให้ผลงาน เกิดความสบายใจไม่รู้สึกถูกควบคุมทางความคิด

ตัวแปรทำนายความสุขในการทำงาน (โดยรวม) ได้แก่ ผลสะท้อนกลับจากงาน สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งานของสิรินทร แซ่ฉั่ว⁽²¹⁾ พบว่าความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ของบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ งานที่ได้ออกมามีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ งานที่ได้สามารถนำมาใช้ได้จริง เป็นต้นแบบให้กับผู้อื่น จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน

ข้อจำกัดในการศึกษา การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การนำผลการศึกษาไปใช้ควรพิจารณาถึงปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันของแต่ละองค์กร และควรใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพมาร่วมด้วย เพื่อจะได้ทราบถึงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและการใช้กลวิธีในการเผชิญปัญหาที่แตกต่างกันของบุคลากรได้อย่างแท้จริง

สรุป

บุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก อายุและประสบการณ์การทำงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นด้วย บุคลากรให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อความเป็นปัจจัยอันดับแรกที่ทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานและผลสะท้อนกลับจากงาน เป็นสิ่งที่บุคลากรต้องการได้รับจากผู้บังคับบัญชาบุคลากรมีความเห็นว่าได้ปฏิบัติงาน

ในองค์กร ที่มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีบุคลากรที่มีคุณภาพ บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย มีการใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาและแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมนับเป็นคุณสมบัติที่ดีของบุคลากรขององค์กรแห่งนี้

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณสุชีรา ปัญญาสันติกุล หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ในการให้ข้อมูลและบุคลากรสายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในการตอบแบบสอบถาม รศ. ดร.สุชีรา ภักทรายุตวรรัตน์ อนุเคราะห์แบบประเมินความสุขในการทำงาน ร.ศ. สุภาพรณ โคตรจรัส ศาสตราจารย์ชาน อนุเคราะห์แบบประเมินรูปแบบในการเผชิญปัญหา คุณจินดาวรรณ รามทอง อนุเคราะห์แบบประเมินเกี่ยวกับลักษณะงาน อาจารย์ ดร.ณัฏฐวรรต บัวทอง ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัวและเวชศาสตร์ป้องกัน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อาจารย์ ดร. ธนภูมิ รัตนานุกพงศ์ ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกัน และสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และคุณทิพาพร ม่วงไหมทอง ที่ให้ความรู้ ให้คำปรึกษา คำแนะนำในการใช้สถิติสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. พรณิภา สืบสุข. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าผู้ป่วย [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2548.
2. สุธานันท์ นุกูลยิ่งอารี. การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน): กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย; 2555.
3. ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงาน

บุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ; 2544.

4. จรรยา ดาสา. ความสุขในที่ทำงาน [อินเทอร์เน็ต]. 2552 [เข้าถึงเมื่อ 22 มกราคม 2561]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.sut.ac.th/ces/Happy/article/001.pdf>.
5. Carver CS, Scheier MF, Weintraub JK. Assessing coping strategies: a theoretically based approach. J Pers Soc Psychol 1989;56: 267-83.
6. จินดาวรรณ รามทอง. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุ ตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน [วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2558.
7. รัชนี หาญสมสกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2550.
8. หัตยา ศรีวงษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการทำงานและบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินตรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2554.
9. อัสมา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนิน, จิราภรณ์ โกชกปริทัศน์, สุนทร ช่อชนิธิ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์เมรี่. วารสารปัญญาภิวัฒน์ 2556;4 ฉบับพิเศษ:73-85.
10. Hackman JR, Oldham GR. Motivation through the design of work: test of a theory. Organ Behav Hum Decis Process 1976;16:250-79.

11. สุชีรา ภัทราวุฒวรรตน์. ความสุขใจในการทำงาน บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. สารนิพนธ์หลักสูตรเตรียมผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล; 2550.
12. สุภาพรณ โคตรจรัส, ชุมพร ยงกิตติกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการอบรม เลี้ยงดูและพฤติกรรมส่วนบุคคลของวัยรุ่นไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2545.
13. เปรมพร มั่นเสมอ. การปรับตัว กลวิธีการเผชิญปัญหา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่1 [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2545.
14. อรรถพร คงเขียว. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ดี.อี.เอ็ม คอร์ปอเรชั่น จำกัด [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2554.
15. อภิชาติ ภูพานิช. การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ [วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2551.
16. จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2543.
17. มนพัทธ์ อารัมภวิโรจน์. การเผชิญปัญหาที่มุ่งแก้ปัญหาและการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม. ใน การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชานีติวิชาการ ครั้งที่ 1 “สร้างเสริมวิทยาการ ผสมผสานวัฒนธรรมไทย ก้าวอย่างมั่นใจเข้าสู่ AC”. 29 กรกฎาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชธานี จ.อุบลราชธานี; 2559. หน้า 1755-67.
18. วรากร ทรัพย์วีระปกรณ์, เกรียงศักดิ์ รัฐกุล. ความสุขใจของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารศึกษาศาสตร์ 2560;1:55-68.
19. วิมลรัตน์ อิศรางกูร ณ อยุธยา. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล วิธีการเผชิญความเครียด การสนับสนุนทางสังคมและความผาสุกในสตรีที่มีบุตรยาก [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต พยาบาลศาสตร์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2541.
20. Lazarus RS, Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer; 1984.
21. สิรินทร แซ่จั่ว. ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์:กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2553.