

ความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Happiness at work and coping strategies among Supporting Staffs
in Faculty of Medicine, Chulalongkorn University



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Science in Mental Health

Department of Psychiatry

Faculty of Medicine

Chulalongkorn University

Academic Year 2018

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
โดย	นางมุกดา ชัยพิพัฒน์
สาขาวิชา	สุขภาพจิต
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	อาจารย์ นายแพทย์อรรถพล สุคนธาภิรมย์ ณ พัทลุง

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะแพทยศาสตร์
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์สุทธิพงศ์ วัชรสินธุ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงชุติมา หุ่่มเรื่องวงศ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(อาจารย์ นายแพทย์อรรถพล สุคนธาภิรมย์ ณ พัทลุง)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุชีรา ภัทรายุตวรรตน์)

มุกดา ชัยพิพัฒน์ : ความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุนคณะ
แพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (Happiness at work and coping strategies among
Supporting Staffsin Faculty of Medicine, Chulalongkorn University) อ.ที่ปรึกษาหลัก : อ. นพ.
อรรถพล สุคนธาภิรมย์ ณ พัทลุง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขและกลวิธีในการเผชิญ
ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของความสุขและกลวิธีในการเผชิญปัญหา ในบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย จำนวน 256 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multiple-stage sampling)
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะ
งาน แบบสอบถามความสุขในการทำงาน และแบบสอบถามรูปแบบในการเผชิญปัญหา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม
คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) สถิติที่ใช้ คือ จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไค-สแควร์ Fisher's exact test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน และสถิติถดถอยโลจิสติก

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ร้อยละ 48.0 คะแนนความสุข
รายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงสูงมาก ปัจจัยส่วนบุคคลและด้านการปฏิบัติงานได้แก่อายุ และประสบการณ์การทำงาน
พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวม ($P < 0.01$) และ ($P < 0.05$) บุคลากรมีความเห็นว่าด้าน
ลักษณะงานมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อความสุขในการทำงาน และอยู่ในระดับสูง เรียงลำดับคือความหลากหลายของงาน
ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน ความสำคัญของงานและความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยมี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวม ($P < 0.01$) บุคลากรส่วนใหญ่ใช้กลวิธีในการเผชิญปัญหาใน
รูปแบบมุ่งจัดการกับปัญหาและรูปแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ความสุขในการทำงานโดยรวม ($P < 0.05$) และปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานโดยรวมคืออายุที่เพิ่มขึ้น (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, $P < 0.01$)

สาขาวิชา สุขภาพจิต
ปีการศึกษา 2561

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6074262030 : MAJOR MENTAL HEALTH

KEYWORD: Happiness, Coping strategies

Mookda Chaipipat : Happiness at work and coping strategies among Supporting Staffs in Faculty of Medicine, Chulalongkorn University. Advisor: Atapol Sughondhabirorn na badalung, M.D.

The purpose of this descriptive research is to study happiness at work and coping strategies among supporting Staffs in Faculty of Medicine, Chulalongkorn University.

The multiple-stage sampling was used to enroll 256 subjects. Data were collected by using self-report questionnaire to assess demographic information, characteristics of job, happiness at work and coping strategies questionnaire.

Statistical analysis was done by using SPSS for windows to analyze amount, percentage, mean, standard deviation, chi-square, Fisher's exact test, Spearman's Rank correlation coefficient and logistic regression analysis.

Result showed that an overall happiness at work was high level ,48.0%. The other factors of work happiness are moderate to high level. The personal and operation factors such as age and work experience are positive relationships with happiness at work ($P < 0.01$) and ($P < 0.05$). 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 are 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 are positive relationship with happiness at work ($P < 0.05$). and forecast overall happiness factors are 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, $P < 0.01$).

Field of Study: Mental Health

Student's Signature

Academic Year: 2018

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดีโดยได้รับความกรุณา ความช่วยเหลือ และความอนุเคราะห์จาก บุคคลหลายท่าน

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์นายแพทย์อรรถพล สุคนธาภิรมย์ ณ พัทลุง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางในการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนการตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุง ข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์สำหรับการทำวิทยานิพนธ์ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์แพทย์หญิงชุติมา หุุ่มเรืองวงศ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุชีรา ภัทรายุตวรรตน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย ที่กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ มอบความรู้อันเป็นประโยชน์ ตลอดจนขอเสนอแนะทางด้านวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สุภาพรธรรม โคตรจรัส ศาสตราจารย์ชาน ผู้พัฒนามาตรฐานรูปแบบในการเผชิญปัญหา และอนุเคราะห์ให้นำแบบประเมินรูปแบบในการเผชิญปัญหา เป็นเครื่องมือในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุชีรา ภัทรายุตวรรตน์ อนุเคราะห์ให้นำแบบประเมินความสนใจในการทำงาน เป็นเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ คุณจินตาวรรณ รามทอง อนุเคราะห์ให้นำแบบประเมินเกี่ยวกับลักษณะงาน เป็นเครื่องมือในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ณภัทรวรรต บัวทอง ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัวและเวชศาสตร์ป้องกัน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อาจารย์ ดร.ธนภูมิ รัตนานพวงศ์ ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และคุณทิพาพร ม่วงไหมทอง ที่ให้ความรู้ให้คำปรึกษา คำแนะนำในการใช้สถิติสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณสุชีรา ปัญญาสันติกุล หัวหน้าฝ่ายบริหาร งานทรัพยากรมนุษย์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ให้คำแนะนำ เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ บุคลากรสายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ สาขาสุขาพจิต ด้วยดีตลอดหลักสูตรและในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย (Background and Rationale)	1
คำถามการวิจัย (Research Questions)	2
วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework)	3
คำสำคัญ (Key Words)	4
การให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการที่จะใช้ในการวิจัย (Operational Definition)	4
ผลหรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย (Expected Benefit and Application)	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
ความหมายของความสุข (Happiness)	5
ความหมายของความสุขในการทำงาน (Work Happiness).....	6
ความหมายของกลวิธีในการเผชิญปัญหา (Coping Strategies)	6
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7

งานวิจัยต่างประเทศ	11
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	12
รูปแบบการวิจัย (Research Design).....	12
ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)	12
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample)	12
เกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion Criteria)	12
เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria).....	12
ขนาดตัวอย่าง (Sample size).....	12
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Measurement)	16
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามขั้นพื้นฐาน.....	16
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน.....	16
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน.....	17
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามรูปแบบในการเผชิญปัญหา.....	18
การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data collection)	20
การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis).....	20
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	21
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	21
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	120
สรุปผลการวิจัย.....	120
ข้อเสนอแนะ	140
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้.....	140
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	142
บรรณานุกรม	143

ประวัติผู้เขียน..... 178



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การสุ่มตัวอย่าง วิธี Proportional Random Sampling	13
ตาราง 2 การสุ่มตัวอย่าง วิธี Cluster random sampling	13
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	23
ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง	24
ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	26
ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง	28
ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่าง	33
ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่าง	36
ตาราง 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยการเผชิญปัญหา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	36
ตาราง 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยการเผชิญ ปัญหา จำแนกตามข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	39
ตาราง 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยการเผชิญ ปัญหา จำแนกตามข้อมูลด้านลักษณะงาน.....	41
ตาราง 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน) กับข้อมูลส่วน บุคคล	43
ตาราง 13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน) กับข้อมูลด้าน การปฏิบัติงาน	44
ตาราง 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน) กับข้อมูลด้าน ลักษณะงาน.....	45
ตาราง 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ) กับ ข้อมูลส่วนบุคคล	46

ตาราง 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุใจในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	48
ตาราง 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุใจในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน	49
ตาราง 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุใจในการทำงาน (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) กับข้อมูลส่วนบุคคล	49
ตาราง 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุใจในการทำงาน (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	51
ตาราง 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุใจในการทำงาน (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน	52
ตาราง 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุใจในการทำงาน (ความรับผิดชอบ) กับข้อมูลส่วนบุคคล	53
ตาราง 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุใจในการทำงาน (ความรับผิดชอบ) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	54
ตาราง 23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุใจในการทำงาน (ความรับผิดชอบ) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน	55
ตาราง 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุใจในการทำงาน (ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน) กับข้อมูลส่วนบุคคล	56
ตาราง 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุใจในการทำงาน (ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	57
ตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุใจในการทำงาน (ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน	58
ตาราง 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุใจในการทำงาน (เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล) กับข้อมูลส่วนบุคคล	59
ตาราง 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุใจในการทำงาน (เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	60

ตาราง 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน	61
ตาราง 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) กับข้อมูลส่วนบุคคล	62
ตาราง 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	63
ตาราง 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน	64
ตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) กับข้อมูลส่วนบุคคล	65
ตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	66
ตาราง 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน	67
ตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (นโยบายและการบริหาร) กับข้อมูลส่วนบุคคล	68
ตาราง 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (นโยบายและการบริหาร) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	69
ตาราง 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (นโยบายและการบริหาร) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน	70
ตาราง 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (สภาพการทำงาน) กับข้อมูลส่วนบุคคล	71
ตาราง 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (สภาพการทำงาน) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	72
ตาราง 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (สภาพการทำงาน) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน	73

ตาราง 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุใจในการทำงาน (ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน) กับข้อมูลส่วนบุคคล.....	74
ตาราง 43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุใจในการทำงาน (ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	75
ตาราง 44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุใจในการทำงาน (ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน	76
ตาราง 45 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุใจกับงานที่ทำ (โดยรวม) กับข้อมูลส่วนบุคคล	77
ตาราง 46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุใจกับงานที่ทำ (โดยรวม) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	78
ตาราง 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุใจกับงานที่ทำ (โดยรวม) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน	79
ตาราง 48 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา กับข้อมูลส่วนบุคคล	80
ตาราง 49 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	81
ตาราง 50 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา กับข้อมูลด้านลักษณะงาน	82
ตาราง 51 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม กับข้อมูลส่วนบุคคล	83
ตาราง 52 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน	84
ตาราง 53 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม กับข้อมูลด้านลักษณะงาน	85
ตาราง 54 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง กับข้อมูลส่วนบุคคล	86
ตาราง 55 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ..	87
ตาราง 56 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง กับข้อมูลด้านลักษณะงาน.....	88

ตาราง 57 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา	89
ตาราง 58 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา	89
ตาราง 59 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา.....	90
ตาราง 60 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (ความรับผิดชอบ) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา	91
ตาราง 61 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา.....	91
ตาราง 62 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา.....	92
ตาราง 63 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา	93
ตาราง 64 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา	93
ตาราง 65 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (นโยบายและการบริหาร) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา.....	94
ตาราง 66 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (สภาพการทำงาน) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา	94
ตาราง 67 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา.....	95
ตาราง 68 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจกับงานที่ทำ (โดยรวม) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา	96
ตาราง 69 การวิเคราะห์สหประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยความพอใจในการทำงาน (รายด้านและภาพรวม) กับข้อมูลส่วนบุคคล (อายุและรายได้).....	97

ตาราง 70 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน (ราย ด้านและภาพรวม) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน (ประสบการณ์การทำงานและชั่วโมงการทำงาน)... 98	98
ตาราง 71 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน (ราย ด้านและภาพรวม) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน	99
ตาราง 72 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยการเผชิญปัญหา (รายด้าน) กับ ข้อมูลส่วนบุคคล (อายุและรายได้).....	101
ตาราง 73 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยการเผชิญปัญหา (รายด้าน) กับ ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน (ประสบการณ์การทำงานและชั่วโมงการทำงาน)	101
ตาราง 74 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยการเผชิญปัญหา (รายด้าน) กับ ข้อมูลด้านลักษณะงาน.....	102
ตาราง 75 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยการเผชิญปัญหา (รายด้าน) กับ ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการทำงาน (รายด้านและภาพรวม)	103
ตาราง 76 เปรียบเทียบปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ข้อมูลด้านลักษณะงาน และ ข้อมูลรูปแบบการเผชิญปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน	105
ตาราง 77 เปรียบเทียบปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ข้อมูลด้านลักษณะงาน และ ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเผชิญปัญหา.....	106
ตาราง 78 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน) ของ กลุ่มตัวอย่าง.....	107
ตาราง 79 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ) ของกลุ่มตัวอย่าง	108
ตาราง 80 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการทำงาน (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) ของกลุ่มตัวอย่าง	109
ตาราง 81 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการทำงาน (ความรับผิดชอบ) ของกลุ่ม ตัวอย่าง	110
ตาราง 82 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการทำงาน (ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน) ของกลุ่มตัวอย่าง	111

ตาราง 83 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน (เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล) ของกลุ่มตัวอย่าง	111
ตาราง 84 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา) ของกลุ่มตัวอย่าง	112
ตาราง 85 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน) ของกลุ่มตัวอย่าง	113
ตาราง 86 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน (นโยบายและการบริหาร) ของกลุ่มตัวอย่าง	114
ตาราง 87 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน (สภาพการทำงาน) ของกลุ่ม ตัวอย่าง	114
ตาราง 88 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน (ความมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงาน) ของกลุ่มตัวอย่าง	115
ตาราง 89 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขกับงานที่ทำ (โดยรวม) ของกลุ่มตัวอย่าง	116
ตาราง 90 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาของกลุ่ม ตัวอย่าง	117
ตาราง 91 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม ของกลุ่มตัวอย่าง	118
ตาราง 92 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงของกลุ่มตัวอย่าง	118
ตาราง 93 ข้อกระทงของแบบวัดการเผชิญปัญหา จำแนกตามรูปแบบการเผชิญปัญหา	177

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงค่าเฉลี่ยลักษณะงาน (รายด้าน) ของกลุ่มตัวอย่าง.....	28
ภาพ 2 แสดงค่าเฉลี่ยความสนใจในการทำงาน (รายด้าน) ของกลุ่มตัวอย่าง	32
ภาพ 3 แสดงค่าเฉลี่ยการเผชิญปัญหา (รายด้าน) ของกลุ่มตัวอย่าง	34
ภาพ 4 แสดงค่าเฉลี่ยการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาของกลุ่มตัวอย่าง.....	34
ภาพ 5 แสดงค่าเฉลี่ยการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมของกลุ่มตัวอย่าง	35
ภาพ 6 แสดงค่าเฉลี่ยการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงของกลุ่มตัวอย่าง	35



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย (Background and Rationale)

ความสุข คือ สิ่งที่มีมนุษย์ทุกคนแสวงหา นิยามแห่งความสุขของมนุษย์แต่ละคนจึงมีความมากน้อยแตกต่างกันไป ประกอบกับปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมในปัจจุบันที่แตกต่างไปจากในอดีต จึงมีผลทำให้มนุษย์ที่ยังต้องทำงานหาเลี้ยงชีพภายใต้สภาวะที่มีการแข่งขันสูง ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ความสุขในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการดำรงชีวิตที่เป็นสุขของคนในยุคปัจจุบัน ความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เพราะหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุขใจในงานที่ทำ มีกำลังใจในการทำงาน ผลงานที่ออกมา ก็จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสุขในการทำงาน คือ การที่บุคคลนั้นได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก สนุกสนาน และเกิดความคิดสร้างสรรค์ในทางบวก เกิดความพึงพอใจและความศรัทธาในงานที่ทำ จึงทำให้สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร⁽¹⁾

ดังนั้นการสร้างสภาวะที่ดีในองค์กรหรือการเป็นองค์กรแห่งความสุข ไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน มีบุคลากรที่เพียงพอกับงาน มีสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร แต่ยังหมายถึงการแข่งขันระหว่างองค์กร เพื่อช่วงชิงบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้มาร่วมงานกับองค์กรของตน ดังนั้นการทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ตามมา

บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยสิ่งที่จะทำให้เกิดผลดังกล่าวนี้ต้องเกิดจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและสร้างคุณค่าให้กับองค์กร บุคลากรขององค์กรจึงเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีค่า องค์กรจึงต้องรักษาพร้อมไปกับพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ มีสมรรถนะก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการทำให้บุคลากรที่มีค่าขององค์กรได้ทำงานกับองค์กรต่อไป จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะองค์กรใดถ้าต้องสูญเสียบุคลากรที่มีค่า ก็จะทำให้เกิดปัญหาต่างๆตามมา ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทน⁽²⁾

ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทย ได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยให้บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า สนุกกับงาน รวมถึงการมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^(3, 4)

การที่องค์กรซึ่งประกอบด้วยคนจำนวนมากมาทำงานร่วมกัน ย่อมจะเกิดปัญหาระหว่างบุคลากรด้วยกันหรือกับหัวหน้างาน ดังนั้นการใช้กลวิธีในการเผชิญปัญหาของแต่ละคนจึงมีความแตกต่างกันไป หากบุคคลที่ต้องประสบกับปัญหา ความกดดัน ความเครียดที่ผ่านเข้ามาขณะทำงานใช้วิธีการเผชิญปัญหาที่มีประสิทธิภาพ บุคคลนั้นก็ปรับตัวได้ดี แต่ถ้าบุคคลใดใช้วิธีการเผชิญปัญหาที่ไม่มีประสิทธิภาพ บุคคลนั้นก็ปรับตัวไม่ได้ด้วยเช่นเดียวกัน

วิธีการเผชิญปัญหาของบุคคลเป็นผลจากการกระทำร่วมกันระหว่างปัจจัยภายในของบุคคลนั้นกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการใช้วิธีการตอบสนองต่อเหตุการณ์หนึ่ง เพื่อให้สามารถคงความสมดุลภายใน หรือสามารถรักษาความปกติไว้ได้

การเผชิญปัญหาเป็นพฤติกรรมที่บุคคลใช้ในการลดความขัดแย้งและความตึงเครียดที่เกิดขึ้นในใจ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างบุคคลและสิ่งที่มีผลกระทบ จัดว่าเป็นวิธีการเผชิญปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ⁽⁵⁾

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกอย่างมีนัยสำคัญคือระดับการศึกษา รายได้ วิธีการเผชิญความเครียดด้านการมุ่งแก้ไขปัญหาและการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความเครียดและวิธีการเผชิญความเครียดของลาซารัส และฟอล์คแมน⁽⁶⁾

จากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น จึงเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน และกลวิธีในการเผชิญปัญหาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษา ด้วยคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นคณะหนึ่งของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน โดยบุคลากรสายวิชาการได้แก่ อาจารย์ นักวิจัย มีหน้าที่หลักในการผลิตบัณฑิตแพทย์และบุคลากรทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ให้มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีคุณธรรมและจริยธรรม และสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงนับว่างานทางด้านสายวิชาการเป็นงานที่ทรงเกียรติ มีความภาคภูมิใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของความสุขในการทำงาน

ในอีกด้านหนึ่งบุคลากรสายสนับสนุน มีหน้าที่คอยสนับสนุนในการทำงานของสายวิชาการ ซึ่งด้วยภาระงาน และประกอบกับการเผชิญปัญหาขณะปฏิบัติงาน รวมทั้งปัจจัยต่างๆที่มีส่วนเกี่ยวข้องของแต่ละบุคคล ทำให้อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยผลที่ได้จะใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมมาตรฐานการดูแลบุคลากรสายสนับสนุน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงานตระหนักรู้ถึงกลวิธีในการเผชิญปัญหาต่อไป

คำถามการวิจัย (Research Questions)

1. ความสุขและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นอย่างไร
2. กลวิธีในการเผชิญปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยหรือไม่
3. ปัจจัยใดบ้างที่มีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

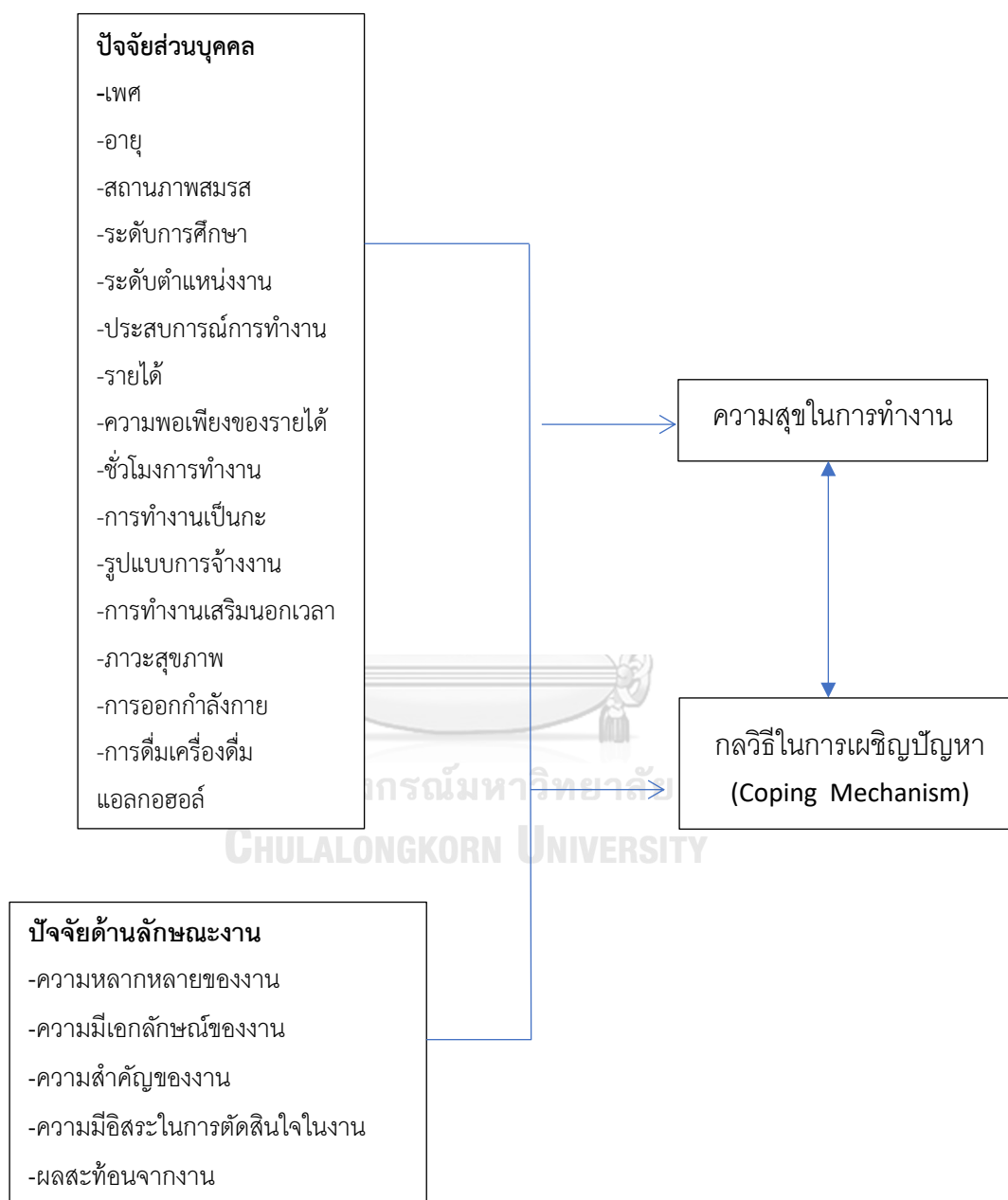
1. เพื่อศึกษาความสุขและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework)

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable)



ข้อจำกัดในการวิจัย (Limitation)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง ในบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยไม่สามารถเป็นตัวแทนของบุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงาน

หรือองค์กรอื่น ๆ ที่มีการบริหารจัดการที่แตกต่างออกไปได้ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยภายในและภายนอกอื่น ๆ ที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เช่น การรับรู้คุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพ ความมั่นคงในงาน บรรยากาศองค์กร ฯลฯ

คำสำคัญ (Key Words)

ความสุข (Happiness)

กลวิธีในการเผชิญปัญหา (Coping strategies)

การให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการที่จะใช้ในการวิจัย (Operational Definition)

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลที่ได้รับเหตุการณ์ ณ ขณะนั้น เกิดความรู้สึกหลากหลายในทางที่ดี ได้แก่ ความรู้สึกสนุกสนาน เพลิดเพลิน กระตือรือร้นในงานที่ทำ พึงพอใจและภาคภูมิใจในงานที่ทำ รวมทั้งมีเพื่อนร่วมงานที่ดี เห็นคุณค่าของงานที่ทำ รู้ว่างานที่ทำมีความสำคัญ และทำให้มีความสุขในที่ทำงาน⁽⁷⁾ ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบประเมินความสุขในการทำงานของรศ.ดร.สุชีรา ภัทรายุทธวรรตน์⁽⁸⁾ จากภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล โดยยึดตามแนวคิดของ Frederick Herzberg⁽⁹⁾

กลวิธีในการเผชิญปัญหา (Coping strategies) เป็นความพยายามทางความรู้สึกนึกคิดและทางพฤติกรรม เป็นกระบวนการการตอบสนองของบุคคลเมื่อเผชิญกับปัญหา สถานการณ์หรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากภายในและภายนอกของตัวบุคคล ทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม การเผชิญปัญหา ไม่มีรูปแบบที่แน่นอน เป็นพลวัต เป็นกระบวนการจัดการโดยธรรมชาติและเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การเผชิญปัญหานั้นจะแสดงออกมา 3 แบบ คือแบบมุ่งจัดการกับปัญหา แบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม หรือแบบหลีกเลี่ยง แต่แต่ละบุคคลจะแสดงออกมาแบบใดมากกว่า ขึ้นอยู่กับความแตกต่างเฉพาะบุคคลและสถานการณ์นั้นๆ⁽¹⁰⁾ ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบวัดรูปแบบในการเผชิญปัญหา (Coping Scale) พัฒนาโดย สุภาพรธรรม โคตรจรัส และชุมพร ยงกิตติกุล⁽¹¹⁾ สามารถประเมินรูปแบบในการเผชิญปัญหา 3 รูปแบบ คือ การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา (Problem focused coping) การเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม (Seeking social support) และการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง (Avoidance)

ผลหรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย (Expected Benefit and Application)

1. ทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรขณะที่ทำการวิจัย และมีปัจจัยใดที่บุคลากรให้ความสำคัญในการทำให้เกิดความสุขในการทำงาน
2. เพื่อนำปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของบุคลากรที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารองค์กร ในการสร้างความตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานและองค์กรต่อไป
3. สามารถเป็นพื้นฐานในการทำวิจัยเชิงลึก เพื่อทราบถึงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาที่ต่างกันของบุคลากรได้อย่างแท้จริง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับเรื่องความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหา โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของความสุข (Happiness)
2. ความหมายของความสุขในการทำงาน (Work Happiness)
3. ความหมายของกลวิธีในการเผชิญปัญหา (Coping Strategies)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. งานวิจัยต่างประเทศ

ความหมายของความสุข (Happiness)

ความสุข หรือ **สุข** พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 นิยามว่า ความสบายกายสบายใจ คือ ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก มีการใช้แนวความคิดทางปรัชญา ศาสนา จิตวิทยา ชีววิทยาอธิบายความหมายของความสุข รวมถึงสิ่งทำให้เกิดความสุข

Veenhoven⁽¹²⁾ ความสุข หมายถึง การประเมินของแต่ละคนว่า ชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน การที่เราบอกว่าเรามีความสุข จึงหมายถึง เรารู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิตเรา คนที่มีความสุขนั้น เป็นคนที่แทบจะรู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตตนเอง ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูงและชอบประสบการณ์ใหม่ๆ มีอารมณ์มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นลงง่าย และมักจะหวังว่าตนจะพบเจอสิ่งดีๆ ในอนาคต

Gavin and Mason⁽¹³⁾ ทฤษฎีจริยศาสตร์ของ Aristotle ได้กล่าวว่า มนุษย์ปรารถนาชีวิตที่ดีและยืนยาว และเพื่อให้ได้ซึ่งสิ่งนี้ก็ต้องอยู่ในสังคมที่ดี โดยเปรียบสังคมที่ดีก็คือองค์กร เพราะคนเราใช้เวลาส่วนมากในการทำงานและทุ่มเทพลังทั้งหมดที่มีอยู่ไปกับการทำงาน รวมทั้งองค์กรยังเป็นสถานที่ติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอีกด้วย ลักษณะสำคัญ 3 ประการ ต่อการสร้างความสุขของอริสโตเติล คือ (1) อิสรเสรี (Freedom) ความสุขเกิดจากการที่บุคคลนั้นสามารถสร้างทางเลือกให้กับตนเองได้ (2) ความรู้ (Knowledge) ความสุขเกิดจากการที่บุคคลนั้นได้รับข้อมูลข่าวสาร ได้รับความรู้ ประกอบกันทำให้เขาสามารถตัดสินใจได้ (3) คุณธรรม (Virtue) การมีคุณธรรม และจริยธรรมอันดีจะนำมาซึ่งความสุข ซึ่งก่อให้เกิดผลของการภาคภูมิใจในตนเอง การนับถือตนเอง การยอมรับตนเอง การชื่นชมยินดีในตนเองและสุดท้ายนำมาซึ่งความสมบูรณ์ของชีวิต

กล่าวโดยสรุป ความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละคน ขึ้นอยู่กับการตั้งเป้าหมายและประสบการณ์ในชีวิต ผลของการกระทำนั้นก่อให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูงและอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ ทั้งนี้ความสุขขึ้นกับปัจจัยหลายอย่างมาประกอบกัน และส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตและนำมาซึ่งความสุข

ความหมายของความสุขในการทำงาน (Work Happiness)

ความสุขในที่ทำงาน (Happy work place)⁽⁴⁾ กล่าวว่า การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุข จะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พรหมนิภา สืบสุข⁽¹⁾ กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การที่บุคคลนั้นได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก สนุกสนาน และเกิดความคิดสร้างสรรค์ในทางบวก เกิดความพึงพอใจและความศรัทธาในงานที่ทำ จึงทำให้สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ทำ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ความรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

ความหมายของกลวิธีในการเผชิญปัญหา (Coping Strategies)

การที่บุคคลดำเนินการกับสถานการณ์เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น และไม่ว่าจะได้รับการประเมินว่าเป็นความท้าทาย ความเจ็บปวด การสูญเสีย หรือการคุกคาม บุคคลก็ต้องจัดการกับปัญหาไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง จึงถูกเรียกว่าการเผชิญปัญหา (coping) โดย Lazarus และ Folkman⁽¹⁰⁾ ได้แบ่งรูปแบบของการเผชิญปัญหาออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

- การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นที่ปัญหา (problem-focused coping) โดยกลวิธีที่ใช้การมุ่งแก้ไขปรับเปลี่ยนที่สถานการณ์ หรือพฤติกรรมของผู้อื่น หรือมุ่งแก้ที่ตนเอง รวมถึงการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม การขอความช่วยเหลือจากพ่อแม่ ครู เพื่อน ผู้ใหญ่ ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ และการทำกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลายจากความเครียดโดยวิธีที่ไม่เป็นโทษ

- การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นที่อารมณ์ (emotion-focused coping) โดยกลวิธีที่ใช้อาจเป็นการระบายออกทางอารมณ์ การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมเพื่อได้รับกำลังใจ การนำเอาความเชื่อทางศาสนามาจัดการกับปัญหา เช่น การสวดมนต์ขอพรพระ การคิดหวังว่าเหตุการณ์จะกลับร้ายกลายเป็นดี จะมีปาฏิหาริย์เกิดขึ้น รวมถึงกลวิธีอย่างการหลีกเลี่ยง การลัด การหนีห่าง การเลือกสนใจรับรู้ การเปรียบเทียบเชิงบวกหรือคิดถึงคนที่โชคร้ายกว่าตนเองเพื่อให้รู้สึกดีขึ้น และการยึดคุณค่าด้านบวกจากเหตุการณ์ด้านลบ

Carver, Scheier และ Weintraub⁽⁵⁾ การเผชิญปัญหา เป็นพฤติกรรมที่บุคคลใช้ในการลดความขัดแย้งและความตึงเครียดที่เกิดขึ้นในใจ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างบุคคลและสิ่งที่มากระทบ จัดว่าเป็นวิธีการเผชิญปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป กลวิธีการเผชิญปัญหา เป็นกระบวนการที่แสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลมาจากการรู้คิดในการประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองทางอารมณ์และทางร่างกาย กลวิธีการเผชิญปัญหามี 3 แบบ คือ แบบมุ่งจัดการกับปัญหา แบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมหรือแบบหลีกเลี่ยง ทั้งนี้แต่ละคนจะแสดงออกแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความแตกต่างเฉพาะตัวบุคคลและสถานการณ์นั้นๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นฤมล แสงวงผล⁽¹⁴⁾ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงานและความริ้นรมย์ในงาน และพบว่าเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติและประเภทบุคลากรที่ต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล⁽¹⁵⁾ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ ผลการศึกษาพบว่าผลตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่ามีมีความสุขเมื่อทำงานเสร็จตามที่คาดหวังอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย 8.26 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลคือ อายุ รายได้ และสาขา ปัจจัยด้านความพร้อมในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย และด้านจิตใจเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมี 4 ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือด้านสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการพักระหว่างการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

อภิชาติ ภูพานิช⁽¹⁶⁾ ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทัศนคติของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.94 และด้านที่มีค่าน้อยที่สุดนั้น ได้แก่ ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ มีค่าเฉลี่ย 2.67 ผู้ที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

วิมลรัตน์ อิศรางนุกร ณ อยุธยา⁽⁶⁾ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล วิธีการเผชิญความเครียด การสนับสนุนทางสังคมและความผาสุกในสตรีที่มีบุตรยาก โรงพยาบาลรามาริบัติและโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 170 คน ผลการวิจัยพบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางลบกับวิธีการเผชิญความเครียดด้านการมุ่งแก้ไขอารมณ์ และวิธีการเผชิญความเครียดด้านการแก้ปัญหาทางอ้อม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ วิธีการเผชิญความเครียดด้านการมุ่งแก้ไขปัญหา และการสนับสนุนทางสังคม ผลการวิจัยจึงสนับสนุนทฤษฎีความเครียดและวิธีการเผชิญความเครียดของลาซารัส และโพลค์แมน

ชัชสรัญ เต็งพงศธร⁽¹⁷⁾ ศึกษาพฤติกรรมการจัดการกับปัญหาของพนักงานบริษัท โรงงานทอผ้า จำนวน 411 คน พบว่าปัจจัยที่ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ (1)เพศกับระดับความเครียด (2)อายุ อายุงานและระดับของพนักงานกับพฤติกรรมการจัดการที่อารมณ์ (3)สถานภาพสมรสกับการจัดการกับปัญหา (4)วุฒิการศึกษากับผลกระทบจากปัญหาเศรษฐกิจและพฤติกรรมการจัดการอารมณ์ (5)แผนกกับผลกระทบจากปัญหาเศรษฐกิจ (6)การรับรู้ฐานะทางการเงินและสุขภาพของตนเองกับผลกระทบจากปัญหาเศรษฐกิจและระดับ

ความเครียด ซึ่งแนวทางในการจัดการกับปัญหา โดย(1)ชี้แจงสถานการณ์ที่เป็นจริงของบริษัท (2)จัดเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงาน (3)จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน (4)ส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง

เกษร เรื่องแก้ว⁽¹⁸⁾ ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ จำนวน 75 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานมากที่สุด (โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 จากคะแนนเต็ม 4) และสูงสุดใน 8 ด้าน ที่ทำการ ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันคือระดับการศึกษาของพนักงาน นอกจากนี้พนักงานมีข้อเสนอแนะให้เพิ่มสวัสดิการรักษาพยาบาลและการจัดให้มีการออม รวมทั้งมีการปรับปรุงเกี่ยวกับระบบงาน หลักเกณฑ์ สภาพแวดล้อมของพนักงานและการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพในการจัดทำโครงการต่างๆได้

ชุตติกาญจน์ เปาทุย⁽¹⁹⁾ ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล:กรณีศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช ทำการศึกษาโดยการส่งแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 400 คน พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสุขทางใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมาคือ ความสุขทางกาย และด้านความสุขทางสังคม ($\bar{X} = 3.66$ และ $\bar{X} = 3.57$ ตามลำดับ) การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมาคือโอกาสความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.51$) การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ความสุขในการทำงานจากตัวแปรอิสระ พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.724$) และสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ได้ร้อยละ 54.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.389 และสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราชเมื่อทราบการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็น $\hat{Y} = 1.094 + 0.702 X_1$

อรรถพร คงเขียว⁽²⁰⁾ ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน:กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนกรีต จำกัด จำนวน 95 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและด้านสภาพการทำงาน และรู้สึกเฉยๆกับปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับระดับความสุขในการทำงานโดยค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) พบว่าปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานระดับปานกลาง ปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ

เนตรสวรรค์ จินตนาวัล⁽²¹⁾ ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 261 คน พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประเภทของโรงพยาบาลที่สังกัด อายุ ประสบการณ์การทำงาน แผนกในฝ่ายการพยาบาล

สถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ด้านความสุขอันเกิดจากสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร เกิดจากการช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างผู้ปฏิบัติงานและมีการทำงานเป็นทีม ด้านความสุขอันเกิดจากความสำเร็จในงาน เกิดจากการได้รับมอบหมายงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถในด้านนั้นและส่งผลให้มีคุณค่าในตนเอง ด้านความสุขอันเกิดจากการตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลเกิดจากผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพพยาบาล ด้านความสุขอันเกิดจากการเป็นที่ยอมรับทางสังคมเกิดจากการได้โอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความสุขอันเกิดจากการได้รับการสนับสนุนสวัสดิการขององค์กรเกิดจากการได้รับการสนับสนุนสวัสดิการตรงตามความต้องการและความจำเป็น

สพลกิตต์ สังข์ทิพย์⁽²²⁾ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างในกลุ่มตัวอย่างครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 480 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ความสุขทางกายและความสุขทางใจ เท่ากับ 2.87 และ 2.71 ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและระดับชั้นมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยทั้งหมด 12 ปัจจัย โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสุขในการทำงานของครู ได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัว ผลการทดสอบโมเดลเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของครู พบว่ามีความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลระหว่างครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยมีค่าไคสแควร์ เท่ากับ 256.03 ; $p = 0.81$ ที่องศาอิสระ เท่ากับ 277 ค่า GFI เท่ากับ 0.90 ค่า NFI เท่ากับ 0.98 และค่า RFI เท่ากับ 0.97

โฉมณภา บุญธรรม⁽²³⁾ ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแบรนด์ (1835) จำกัด จำนวน 53 คน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรักและภาคภูมิใจในงาน และด้านคุณภาพของงาน นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านบรรยากาศการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรักและภาคภูมิใจในงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความรักและภาคภูมิใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05

สิรินทร แซ่ฉั่ว⁽²⁴⁾ ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์:กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน จำนวน 218 คน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงาน จากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระ และมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุข

นภัสขชล รอดเที่ยง⁽²⁵⁾ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ($p\text{-value} < 0.01$) ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ

กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ การศึกษาเสนอแนะให้องค์กรควรกำหนดนโยบายเพื่อบริหารงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่ชัดเจนเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนงานภายใน เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและเกิดความสุขในการทำงานอันจะส่งผลให้องค์กรพัฒนาก้าวไปสู่องค์กรแห่งความสุข

ณัฐชนันทรพร ทิพย์รักษา⁽²⁶⁾ ศึกษาความเกี่ยวข้องในเชิงเหตุและผลของตัวแปร 3 ตัว คือ แรงจูงใจในการทำงาน ความขี้เกียจ และความสุขในการทำงาน โดยดูความแตกต่างของตัวแปรทั้ง 3 ระหว่างพนักงานที่ทำงานขององค์กรไทย และองค์กรต่างประเทศที่อยู่ในประเทศไทย ได้แก่องค์กรญี่ปุ่นและองค์กรอังกฤษ จำนวนทั้งหมด 553 คน พบว่า (1) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความขี้เกียจของพนักงานอย่างชัดเจนโดยพบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจมากมีความขี้เกียจมากกว่าพนักงานที่แรงจูงใจน้อยพบผลเช่นเดียวกันนี้ทั้งในกลุ่มพนักงานทั้งหมด (2) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างชัดเจน (3) ความขี้เกียจกับความสุขในการทำงาน พบว่าความขี้เกียจไม่ส่งผลต่อความสุขโดยรวม แต่เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีความขี้เกียจมีความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลาย (Happy Relax) และด้านการทำงานดี (Happy Work-Life) นอกจากนี้พบว่าในองค์กรไทยพนักงานที่มีความขี้เกียจมาก มีความสุขในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีความขี้เกียจน้อย แต่ไม่พบผลดังกล่าวในองค์กรญี่ปุ่นและองค์กรอังกฤษ

พิชชามณูช บุญสิทธิ์⁽²⁷⁾ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตนกับความวิตกกังวลในการสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยมีการเผชิญปัญหาเป็นตัวแปรส่งผล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน ผลการศึกษาพบว่า การริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความวิตกกังวลในการสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยและการเผชิญปัญหา แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการปัญหา และสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม ส่วนการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมและการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงปัญหานั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความวิตกกังวลในการคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัย

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง⁽²⁸⁾ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 327 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) อายุและประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .114$) และ ($r = .117$) ตามลำดับ ส่วนสถานภาพสมรสและระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ (3) ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .580$) (4) บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .768$)

กัลยารัตน์ อ่องคณา⁽²⁹⁾ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 405 คน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$) (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .29$) ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (3) การรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .64$ และ $r = .60$ ตามลำดับ)

งานวิจัยต่างประเทศ

Manion, J.⁽³⁰⁾ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาล จำนวน 24 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับประสบการณ์ความสุขในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานเกิดจาก 4 ปัจจัย คือ การประสานงานที่ดี มีความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การได้รับการยอมรับนับถือ

Bettiana Piko⁽³¹⁾ ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีในการเผชิญปัญหากับตัวแปรที่สัมพันธ์กับสุขภาพในวัยรุ่น โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนมัธยมปลายจำนวน 1,039 คน เพื่อตรวจสอบการเผชิญปัญหา 4 ด้าน คือ การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงปัญหา แบบวิเคราะห์ปัญหา แบบเสี่ยง และแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม พบว่านักเรียนหญิงใช้การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงปัญหาและแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม และนักเรียนชายใช้การเผชิญปัญหาแบบวิเคราะห์ปัญหาและแบบเสี่ยง

Gomez Conrado⁽³²⁾ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและความเครียดในการเผชิญปัญหาในกลุ่มนักเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 608 คน ผลการศึกษาพบว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาต่ำมีความสัมพันธ์กับการใช้กลวิธีในการเผชิญปัญหาแบบไม่จัดการกับปัญหาโดยตรง ในทางกลับกันนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูงมีความสัมพันธ์กับการใช้กลวิธีในการเผชิญปัญหาแบบจัดการกับปัญหาโดยตรง นอกจากนี้ยังพบว่าเพศว่าเป็นตัวแปรที่แสดงถึงความแตกต่างในการเผชิญปัญหา กล่าวคือเพศหญิงใช้การเผชิญปัญหาแบบจัดการกับปัญหาโดยตรงมากกว่าเพศชาย

Folkman & Lazarus⁽³³⁾ วิเคราะห์กลวิธีในการเผชิญปัญหาในคนวัยกลางคนของชุมชนตัวอย่าง จำนวน 100 คน โดยมีอายุระหว่าง 45 – 64 ปี พบว่า การใช้กลวิธีในการเผชิญปัญหากับความเครียดของเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน ภายใน 1 ปี พบว่าไม่มีความแตกต่างในการใช้กลวิธีในการเผชิญปัญหา ส่วนในด้านเพศนั้นพบว่า เพศชาย ใช้กลวิธีในการเผชิญปัญหาแบบเน้นที่ปัญหามากกว่าเพศหญิง ในขณะที่เพศหญิงจะต้องการข้อมูลเพิ่มเติม และกลวิธีในการเผชิญปัญหาแบบเน้นอารมณ์ไม่มีความแตกต่างของเพศ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย (Research Design)

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบเชิงพรรณนา โดยศึกษาที่ ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional)

ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample)

ประชากรเป้าหมาย (Target Population) ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน

ประชากรตัวอย่าง (Population Sample) ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานในคณะ
แพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เกณฑ์การคัดเลือกเข้า (Inclusion Criteria)

1. เป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงาน สังกัดคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป
3. สามารถอ่าน เขียน ภาษาไทยได้
4. สนใจและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria)

1. อยู่ในช่วงทดลองงาน
2. พนักงานที่ลาระยะยาว ได้แก่ ลาคลอด ลาศึกษาต่อต่างประเทศ ดูงานต่างประเทศ ฯลฯ

ขนาดตัวอย่าง (Sample size) - คำนวณจากสูตรของ Taro Yamane โดยให้ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ มีค่าเท่ากับ 0.05

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

e = คือ ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างไม่เกินร้อยละ 5

N = คือ ขนาดของประชากร (จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและจ้างเหมา : ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ณ วันที่ 26 ธันวาคม 2560) จำนวน 551 คน

$$n = \frac{551}{1+551(0.05)^2}$$

$$= 232 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้จำนวน 232 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูล จึงพิจารณาเก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่ม 10% ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวนเท่ากับ 256 คน

ขั้นตอนต่อมาทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multiple-stage sampling) โดยทำตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ที่ศึกษาตามกลุ่มงานที่ทำได้แก่
 - 1.1 ภาควิชา,หน่วยงานในชั้น preclinic
 - 1.2 ภาควิชา,หน่วยงานในชั้น clinic
 - 1.3 หน่วยงานในฝ่ายบริหาร
 - 1.4 หน่วยงานในฝ่ายวิชาการ

โดยแต่ละชั้นมีคุณลักษณะพิเศษ มีความเหมือนกันภายในชั้นเดียวกันและมีความแตกต่างระหว่างชั้น (homogeneous within stratum and heterogeneous between strata)

2. การสุ่มตัวอย่าง วิธี Proportional Random Sampling โดยทำการแบ่งขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

ตาราง 1 การสุ่มตัวอย่าง วิธี Proportional Random Sampling

กลุ่ม/หน่วยงาน	N (คน)	n (คน)
ภาควิชา,หน่วยงานในชั้น preclinic	102	47
ภาควิชา,หน่วยงานในชั้น clinic	114	53
หน่วยงานในฝ่ายบริหาร	192	90
หน่วยงานในฝ่ายวิชาการ	143	66
รวม	551	256

3. การสุ่มตัวอย่างแบบยกกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยการแบ่งกลุ่มย่อยจากกลุ่ม/หน่วยงาน ในตารางที่ 1 ออกเป็นกลุ่ม (Cluster) โดยแยกเป็นกลุ่มใหญ่ (หมายถึงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนมากกว่าหรือเท่ากับ 10 คน ขึ้นไป) และกลุ่มเล็ก (หมายถึงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนน้อยกว่า 10 คน ลงมา)

ตาราง 2 การสุ่มตัวอย่าง วิธี Cluster random sampling

ภาควิชา,หน่วยงานในชั้น preclinic	
กลุ่มใหญ่	N (คน)
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	31
พยาบาลวิทยา	17
กายวิภาคศาสตร์	14
นิติเวชศาสตร์	11
ประสิดิทยา	10

กลุ่มเล็ก	N (คน)
สรีรวิทยา	8
ชีวเคมี	6
เภสัชวิทยา	4
เวชศาสตร์ชั้นสูง	1
รวม	102

ภาควิชา,หน่วยงานในชั้น clinic	
กลุ่มใหญ่	N (คน)
อายุรศาสตร์	32
สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	26
กุมารเวชศาสตร์	11
กลุ่มเล็ก	N (คน)
ศัลยศาสตร์	9
เวชศาสตร์ฟื้นฟู	8
เวชศาสตร์ป้องกันและสังคม	7
รังสีวิทยา	6
จิตเวชศาสตร์	4
จักษุวิทยา	4
ออโรโธปิดิกส์	4
โสต ศอ นาสิกวิทยา	2
วิสัญญีวิทยา	1
รวม	114

หน่วยงานในฝ่ายบริหาร	
กลุ่มใหญ่	N (คน)
งานบริหารระบบกายภาพ	53
งานคลัง	25
ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์	23
งานบริหารทรัพยากรมนุษย์	16
ศูนย์ห้องปฏิบัติการทางการแพทย์	15
งานสารบรรณ	13
งานพัสดุ	10

กลุ่มเล็ก	N (คน)
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	9
งานพัฒนาคุณภาพการศึกษา	8
ศูนย์ประชาสัมพันธ์	7
ศูนย์ประชุมวิชาการ	5
งานนโยบายและแผน	4
ศูนย์ฝึกผ่าตัด	3
ฝ่ายบริหาร	1
รวม	192

หน่วยงานในฝ่ายวิชาการ	
กลุ่มใหญ่	N (คน)
งานบริหารการวิจัย	47
ห้องสมุด	19
งานบริหารวิชาการ	13
งานบัณฑิตศึกษา	12
งานบริการการวิจัย	11
กลุ่มเล็ก	N (คน)
ศูนย์พัฒนาทักษะทางคลินิก	6
งานวิจัยกิจ	5
งานจัดการความรู้	5
งานจริยธรรมการวิจัย	5
ศูนย์ผลิตและพัฒนาสื่อคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา(CAI)	5
งานทรัพยากรการวิจัย	3
งานการศึกษาชั้นปริญญาตรี	4
งานกิจการนิสิต	4
งานทะเบียนและประมวลผล	2
งานแพทยศาสตรศึกษา	1
ฝ่ายวิชาการ	1
รวม	143

4. หลังจากนั้นให้ทำการจับสลากรวม (Cluster) ขึ้นมา โดยให้มีตัวแทนจากกลุ่มใหญ่ และมีตัวแทนจากกลุ่มเล็ก และเมื่อรวมจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มแล้ว จะต้องให้ได้จำนวนเท่ากับสมาชิกในกลุ่ม/หน่วยงาน ที่แสดงไว้ในตารางที่ 1 โดยมีความแตกต่างภายในกลุ่มเดียวกัน และมีเหมือนกันระหว่างกลุ่ม (heterogeneous within cluster and homogeneous between clusters)
5. หลังจากนั้นจะทำการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มขึ้นมาได้ ทำการตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Measurement)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามชนิดตอบเองทั้งหมด ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามขั้นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

แบบสอบถามข้อมูลบุคคลทั่วไป ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 15 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ความพอเพียงของรายได้ ชั่วโมงการทำงาน การทำงานเป็นกะ รูปแบบการจ้างงาน การทำงานเสริมนอกเวลา ภาวะสุขภาพ การออกกำลังกาย การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน ดังต่อไปนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานจากการพัฒนาโดยจินดาวรรณ รามทอง⁽³⁴⁾ ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามในงานวิจัยของรัชนี หาญสมสกุล⁽³⁵⁾ หัตยา ศรีวงษ์⁽³⁶⁾ อัจฉมา ชื่นบุญและคณะ⁽³⁷⁾ จากแนวคิดทฤษฎีของ Hackman and Oldman⁽³⁸⁾ เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งมีข้อคำถามทั้งหมดเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 18 ข้อ โดยข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามทางบวกทั้งหมด แบ่งเป็นองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านความหลากหลายของงาน	จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-3
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 4-7
ด้านความสำคัญของงาน	จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 8-10
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 11-14
ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน	จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 15-18

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่าตามแบบลิเคอร์ท 5 ระดับ กำหนดให้เลือกตอบได้คำตอบเดียว มีระดับคะแนนและความหมายของตัวเลือก ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก
ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้นทุกประการ	5
ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น	4
ท่านไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น	3
ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น	2
ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น	1

เกณฑ์ในการแปลผล ใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้นเป็นดัชนีในการแบ่งระดับความคิดเห็น ดังนี้
 คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ลักษณะงานมีความหมายมีคุณค่าในระดับสูงมาก
 คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ลักษณะงานมีความหมายมีคุณค่าในระดับสูง
 คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ลักษณะงานมีความหมายมีคุณค่าในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ลักษณะงานมีความหมายมีคุณค่าในระดับต่ำ
 คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ลักษณะงานมีความหมายมีคุณค่าในระดับต่ำมาก

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ : การหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.66-1.00 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้เท่ากับ 0.95

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานของ รศ.ดร.สุชีรา ภัทรายุทธวรรณ⁽³⁹⁾ จากภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 22 ข้อเป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยยึดตามแนวคิดของ ของ Frederick Herzberg⁽⁹⁾ ซึ่งแบ่งระดับความสุขในการทำงานว่าเกี่ยวข้องกับปัจจัยดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) ข้อ 1,2
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ข้อ 3,4
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work it self) ข้อ 5,6
4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ข้อ 7,8
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Possibility growth) ข้อ 9,10
6. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary) ข้อ 11,12
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relationships superiors) ข้อ 13,14
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relationship subordinate) ข้อ 15,16
9. ด้านนโยบาย และการบริหาร (Company policy and administration) ข้อ 17,18
10. ด้านสภาพการทำงาน (Working conditions) ข้อ 19,20
11. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job security) ข้อ 21,22

โดยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) แต่ละข้อกำหนดมาตราประมาณค่า 5 ระดับคือ

สำหรับข้อคำถามในเชิงบวก (positive item) กำหนดค่าดังนี้

พึงพอใจมากที่สุด	ให้คะแนนเป็น	5
พึงพอใจมาก	ให้คะแนนเป็น	4
พึงพอใจปานกลาง	ให้คะแนนเป็น	3
พึงพอใจน้อย	ให้คะแนนเป็น	2
พึงพอใจน้อยที่สุด	ให้คะแนนเป็น	1

สำหรับข้อคำถามในเชิงลบ (negative item) กำหนดค่าดังนี้ (ข้อ 10,15)

พึงพอใจมากที่สุด	ให้คะแนนเป็น	1
พึงพอใจมาก	ให้คะแนนเป็น	2
พึงพอใจปานกลาง	ให้คะแนนเป็น	3
พึงพอใจน้อย	ให้คะแนนเป็น	4
พึงพอใจน้อยที่สุด	ให้คะแนนเป็น	5

เกณฑ์ในการแปลผล ใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้นกำหนดค่าเกณฑ์ความสุขในการทำงานดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูงมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูงมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ : โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบนำร่อง (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เข้ารับการอบรมเตรียมบริหารรุ่นที่ 9 จำนวน 40 คน และได้รับตอบคืนจำนวน 31 คน นำไปหาค่าความสอดคล้องภายใน (internal consistency) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.89 และแบบแบ่งครึ่ง (odd-even) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.85 ปรับข้อคำถามที่ไม่ชัดเจน และมาตรประมาณค่า ซึ่งได้จากการ try out จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างสำรวจจริง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามรูปแบบในการเผชิญปัญหา

แบบวัดรูปแบบในการเผชิญปัญหา

แบบวัดรูปแบบในการเผชิญปัญหา (Coping Scale) พัฒนาโดย สุภาพรพรณ โคตรจรัส และชุมพร ยงกิตติกุล⁽¹¹⁾ โดยแบบวัดรูปแบบในการประเมินปัญหา ได้พัฒนาจากพื้นฐานทางทฤษฎีตามแนวทฤษฎีความเครียดและการเผชิญความเครียดของ Lazarus⁽¹⁰⁾ และใช้กรอบอ้างอิงในการพัฒนาการเผชิญปัญหาจากการศึกษาและพัฒนาเครื่องมือ โดยนำแบบวัด COPE (The Cope Inventory) ของ Carver, Scheier และ Weintraub⁽⁵⁾ และแบบวัดการเผชิญปัญหาของวัยรุ่น (Adolescent Coping Scale) ของ Frydenbegr และ Lewis⁽⁴⁰⁾ มาพัฒนาใช้สำหรับคนไทย ซึ่งเป็นพื้นฐานข้อมูลเดียวกัน

แบบวัดรูปแบบในการเผชิญปัญหา เป็นแบบประเมินที่ให้ผู้ตอบรายงานตนเอง (Self-report) จำนวน 50 ข้อคำถาม สามารถประเมินรูปแบบในการเผชิญปัญหา 3 รูปแบบ คือ การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา (Problem focused coping) การเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม

(Seeking social support) และการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง (Avoidance) มีลักษณะมาตรวัดแบบมาตรประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนจะให้คะแนนรายข้อ โดยมีช่วงคะแนนตั้งแต่ 1-5 คะแนน ซึ่งให้คะแนนรายข้อตามความบ่อยครั้งของการใช้วิธีการเผชิญปัญหาแต่ละวิธีดังนี้

คำตอบ	คะแนน
ทำบ่อยมาก	5
ทำค่อนข้างบ่อย	4
ทำและไม่ทำพอๆกัน	3
ไม่ค่อยได้ทำ	2
ไม่ทำเลย	1

การแปลผล

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การตัดคะแนนของค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละด้านโดยคะแนนแต่ละช่วงแสดงถึงการใช้กลวิธีการเผชิญปัญหานั้น ๆ มากหรือน้อยตามเกณฑ์การตัดคะแนนจากงานวิจัยของเปรมพร มั่นเสมอ⁽⁴¹⁾ ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบวัดรูปแบบในการเผชิญปัญหา (Coping Scale) พัฒนาโดย สุภาพรพรณ โคตรจรัส และ ชุมพร ยงกิตติกุล⁽¹¹⁾ ดังนี้

ช่วงคะแนนระหว่าง	การใช้กลวิธีการเผชิญปัญหา
1.00 – 2.49	น้อย
2.50 – 2.99	ปานกลางถึงค่อนข้างน้อย
3.00 – 3.49	ปานกลางถึงค่อนข้างมาก
3.50 – 5.00	มาก

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ : ทดสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัด ด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ของแบบวัดทั้งหมดมีค่าเท่ากับ 0.901 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ในแต่ละด้านดังนี้ ค่าความเที่ยงการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการปัญหา = 0.853 ค่าความเที่ยงการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม = 0.776 ค่าความเที่ยงการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง = 0.877

การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data collection)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อโครงร่างวิทยานิพนธ์ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม โดยขั้นตอนการดำเนินการมีดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวจากภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ยื่นต่อคณบดีคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. เข้าพบหัวหน้าภาควิชา/ฝ่าย หน่วยงาน และเจ้าหน้าที่เพื่อขอความยินยอมในการเก็บข้อมูล
4. ขอความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยให้คำอธิบาย ตอบข้อสงสัย และกลุ่มตัวอย่างสามารถตัดสินใจ อย่างอิสระในการเข้าร่วมการวิจัยและสามารถออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในขณะที่ผู้เข้าร่วมวิจัยพักหรือในเวลาว่างจากการทำงานที่ผู้เข้าร่วมวิจัยสะดวกในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม โดยใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามเพียงครั้งเดียวประมาณ 30-45 นาที โดยที่แบบสอบถามนั้นจะไม่ระบุถึงตัวผู้เข้าร่วมวิจัย และผู้เข้าร่วมการวิจัยมีสิทธิ์ไม่ตอบข้อความใด ๆ ที่ไม่ต้องการตอบ โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งสิ้น และเมื่อผู้เข้าร่วมการวิจัยทำแบบสอบถามเสร็จแล้ว จึงนำแบบสอบถามใส่ซองปิดและนำส่งกล่องเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

ใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Science) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ได้แก่ จำนวน ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐานและพิสัยควอไทล์
2. ใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อศึกษาความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานกับตัวแปรปัจจัยศึกษาอื่น ๆ ที่เป็นข้อมูล (Categorical data) ด้วยได้แก่ Chi-square และ Fisher's exact test
3. วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความสุขในการทำงานและคะแนนกลวิธีในการเผชิญปัญหา
4. วิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานด้วย Logistic regression

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N แทน ขนาดของประชากร

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

Mean (\bar{X}) แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Min แทน ค่าต่ำสุด

Max แทน ค่าสูงสุด

p-value แทน ค่าความน่าจะเป็นของสถิติที่ใช้ทดสอบ

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน

P แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

Sig แทน ค่าสำหรับบอกความมีนัยสำคัญทางสถิติ

B แทน สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวทำนายซึ่งทำนายในรูปคะแนนดิบ

S.E.(B) แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวทำนาย

95% CI แทน ช่วงความเชื่อมั่นที่ 95%

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล จากการเก็บแบบสอบถามจากบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 256 ชุด ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตั้งแต่ 17 สิงหาคม 2561 ถึง 8 ตุลาคม 2561 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งส่วนการนำเสนอออกเป็น 10 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล
- 1.2 ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน
- 1.3 ข้อมูลด้านลักษณะงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- 4.1 ปัจจัยด้านบุคคล
- 4.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน
- 4.3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- 5.1 ปัจจัยด้านบุคคล
- 5.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน
- 5.3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ส่วนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและรูปแบบในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสาย
สนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 7 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ข้อมูลด้าน
ลักษณะงานกับคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานและคะแนนเฉลี่ยการเผชิญปัญหา และ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานและคะแนนเฉลี่ยการ
เผชิญปัญหา

ส่วนที่ 8 สรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและรูปแบบในการเผชิญปัญหาของ
บุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 9 ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 10 ปัจจัยทำนายรูปแบบการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐานและพิสัยควอไทล์ เพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ข้อมูลด้านลักษณะงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 256 คน

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
เพศ (n=256)		
ชาย	48	18.7
หญิง	208	81.3
อายุ (ปี) (n=248)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 37.71 (10.12) ค่าต่ำสุด = 22.00, ค่าสูงสุด = 73.00		
≤ 35	119	48.0
35.1 – 50.0	95	37.1
> 50	34	13.3
สถานภาพสมรส (n=256)		
โสด	145	56.6
สมรส	102	39.8
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	9	3.6
ระดับการศึกษา (n=256)		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	57	22.3
ปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี	158	61.7
ปริญญาโท	37	14.4
ปริญญาเอก	4	1.6
รายได้ทั้งหมด (บาท/เดือน) (n=239)		
ค่ามัธยฐาน (พิสัยควอไทล์) = 20,000 (9,000) ค่าต่ำสุด = 4,000, ค่าสูงสุด = 70,000		
≤ 15,000	44	18.4
15,001 – 20,000	93	38.9
20,001 – 25,000	54	22.6
> 25,000	48	20.1
ความเพียงพอของรายได้ (n=255)		
เพียงพอ เหลือเก็บ	67	26.3
เพียงพอ ไม่เหลือเก็บ	96	37.6
ไม่เพียงพอ	92	36.1

ตารางที่ 3 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ภาวะสุขภาพ (n=256)		
แข็งแรงดี ไม่มีโรคประจำตัว	163	63.7
แข็งแรงดี แม้มือโรคประจำตัว	78	30.5
ไม่แข็งแรง มีโรคประจำตัว	15	5.8
การออกกำลังกาย (n=256)		
ออกกำลังกายเป็นประจำ	20	7.8
ออกกำลังกายเป็นครั้งคราว	159	62.1
ไม่ออกกำลังกายเลย	77	30.1
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (n=253)		
ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์เป็นประจำ	6	2.4
ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์บางครั้ง	107	42.3
ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	140	55.3

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.3 มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี ร้อยละ 48.0 อายุเฉลี่ยเท่ากับ 37.7 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุเท่ากับ 10.12

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด ร้อยละ 56.6 และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ร้อยละ 61.7

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือน ตั้งแต่ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.9 โดยมีรายได้มีฐานเท่ากับ 20,000 บาท ค่าพิสัยควอร์ไทล์ เท่ากับ 9,000 บาท รายได้ต่ำสุด เท่ากับ 4,000 บาท รายได้สูงสุด เท่ากับ 70,000บาท มีความเพียงพอของรายได้แต่ไม่เหลือเก็บ ร้อยละ 37.6

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีภาวะสุขภาพแข็งแรงดี ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 63.7 การออกกำลังกายพบว่าการออกกำลังกายเป็นประจำ ร้อยละ 62.1 และไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ร้อยละ 55.3

2. ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
ขนาดใหญ่	211	82.4
ขนาดเล็ก	45	17.6
ระดับตำแหน่งงาน (n=249)		
ผู้ปฏิบัติงาน	235	94.4
หัวหน้างาน/หน่วยงาน	14	5.6

ตารางที่ 4 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน (ปี) (n=246)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 10.82 (9.28) ค่าต่ำสุด = 0.08, ค่าสูงสุด = 39.00		
≤ 5	93	37.8
5.1 – 10	68	27.6
10.1 – 15	21	8.6
> 15	64	26.0
ชั่วโมงการทำงาน (ชั่วโมง/วัน) (n=247)		
ค่ามัธยฐาน (พิสัยควอไทล์) = 8.00 (Q ₃ -Q ₁ , 8.00-8.00=0.00) ค่าต่ำสุด = 7.00, ค่าสูงสุด = 16.00		
< 8	9	3.6
8	214	86.6
> 8	24	9.8
การทำงานเป็นกะ (n=254)		
ทำงานเป็นกะ	12	4.7
ไม่ได้ทำงานเป็นกะ	242	95.3
รูปแบบการจ้างงาน (n=255)		
พนักงานมหาวิทยาลัย	173	67.8
พนักงานคณะแพทย์	51	20.0
จ้างเหมา	31	12.2
การทำงานเสริมนอกเวลา (n=256)		
ทำ	70	27.3
ไม่ได้ทำ	186	72.7

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ ร้อยละ 82.4 ระดับตำแหน่งงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 94.4 ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ร้อยละ 37.8 ค่าเฉลี่ยของประสบการณ์การทำงาน คือ 10.82 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.28 ค่าต่ำสุดของประสบการณ์การทำงานเท่ากับ 0.08 ปี และค่าสูงสุดของประสบการณ์การทำงาน เท่ากับ 39 ปี

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีช่วงเวลาการทำงานเท่ากับ 8 ชั่วโมง ร้อยละ 86.6 ไม่ได้ทำงานเป็นกะ ร้อยละ 95.3 รูปแบบการจ้างงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 67.8 และไม่ได้ทำงานเสริมนอกเวลา ร้อยละ 72.7

3. ข้อมูลด้านลักษณะงาน

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ความหลากหลายของงาน (n=253)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 3.93 (0.69) ค่าต่ำสุด = 2.00, ค่าสูงสุด = 5.00		
ระดับต่ำมาก	-	-
ระดับต่ำ	9	3.6
ระดับปานกลาง	54	21.3
ระดับสูง	117	46.2
ระดับสูงมาก	73	28.9
ความมีเอกลักษณ์ของงาน (n=249)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 3.93 (0.60) ค่าต่ำสุด = 2.00, ค่าสูงสุด = 5.00		
ระดับต่ำมาก	-	-
ระดับต่ำ	6	2.4
ระดับปานกลาง	29	11.7
ระดับสูง	136	54.6
ระดับสูงมาก	78	31.3
ความสำคัญของงาน (n=254)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 3.78 (0.68) ค่าต่ำสุด = 1.00, ค่าสูงสุด = 5.00		
ระดับต่ำมาก	3	1.2
ระดับต่ำ	10	3.9
ระดับปานกลาง	62	24.4
ระดับสูง	119	46.9
ระดับสูงมาก	60	23.6
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (n=251)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 3.70 (0.75) ค่าต่ำสุด = 1.25, ค่าสูงสุด = 5.00		
ระดับต่ำมาก	5	2.0
ระดับต่ำ	11	4.4
ระดับปานกลาง	60	23.9
ระดับสูง	122	48.6
ระดับสูงมาก	53	21.1
ผลสะท้อนกลับจากงาน (n=255)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 3.91 (0.66) ค่าต่ำสุด = 1.00, ค่าสูงสุด = 5.00		
ระดับต่ำมาก	1	0.4
ระดับต่ำ	6	2.4
ระดับปานกลาง	48	18.8
ระดับสูง	132	51.8
ระดับสูงมาก	68	26.6

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความหลากหลายของงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 46.2 ค่าเฉลี่ยความหลากหลายของงาน เท่ากับ 3.93 จาก 5 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ค่าต่ำสุด 2.00 และค่าสูงสุด 5.00 จาก 5 คะแนน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 54.6 ค่าเฉลี่ยความมีเอกลักษณ์ของงาน เท่ากับ 3.93 จาก 5 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 ค่าต่ำสุด 2.00 และค่าสูงสุด 5.00 จาก 5 คะแนน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ด้านความสำคัญของงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 46.9 ค่าเฉลี่ยความสำคัญของงาน เท่ากับ 3.78 จาก 5 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 ค่าต่ำสุด 1.00 และค่าสูงสุด 5.00 จาก 5 คะแนน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 48.6 ค่าเฉลี่ยความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 3.70 จาก 5 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 ค่าต่ำสุด 1.25 และค่าสูงสุด 5.00 จาก 5 คะแนน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มองผลสะท้อนกลับจากงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 51.8 ค่าเฉลี่ยผลสะท้อนกลับจากงาน เท่ากับ 3.91 จาก 5 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ค่าต่ำสุด 1.00 และค่าสูงสุด 5.00 จาก 5 คะแนน

ที่มา : แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานจากการพัฒนาโดยจินดาวรรณ รามทอง ⁽³⁴⁾

เกณฑ์ในการแปลผล ใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้นเป็นดัชนีในการแบ่งระดับความคิดเห็น ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ลักษณะงานมีความหมายมีคุณค่าในระดับสูงมาก

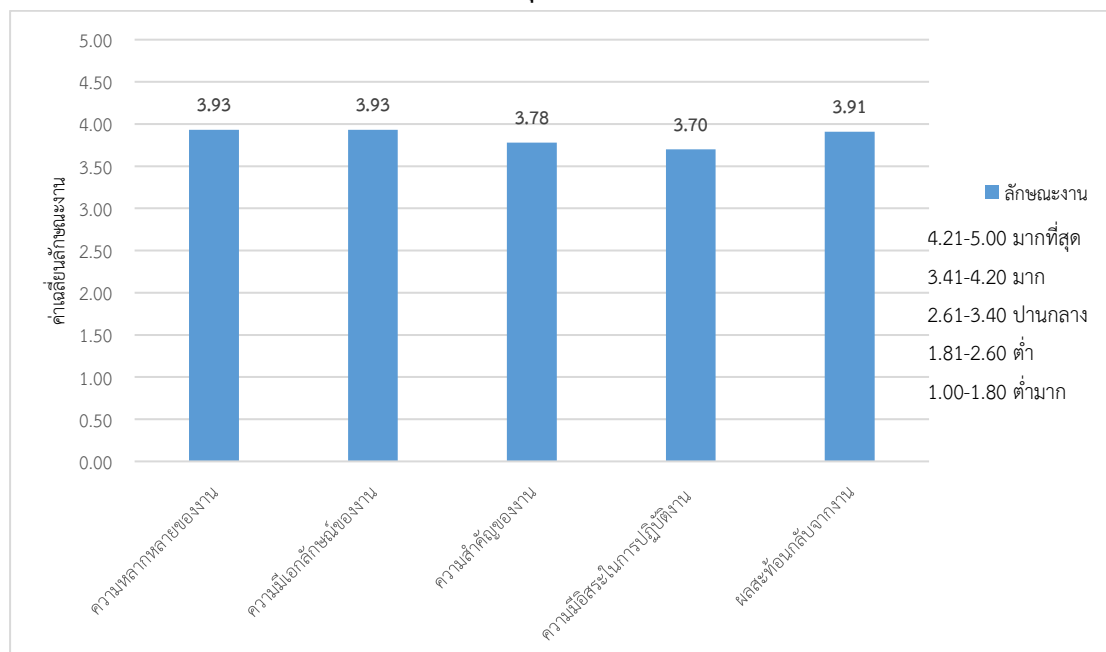
คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ลักษณะงานมีความหมายมีคุณค่าในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ลักษณะงานมีความหมายมีคุณค่าในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ลักษณะงานมีความหมายมีคุณค่าในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ลักษณะงานมีความหมายมีคุณค่าในระดับต่ำมาก

ภาพ 1 แสดงค่าเฉลี่ยลักษณะงาน (รายด้าน) ของกลุ่มตัวอย่าง



ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐานและพิสัยควอไทล์ เพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 256 คน

ข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านความสนใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ความสำเร็จของงาน (n=256)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 3.75 (0.62) ค่าต่ำสุด = 2.00, ค่าสูงสุด = 5.00		
ระดับต่ำมาก	-	-
ระดับต่ำ	11	4.3
ระดับปานกลาง	99	38.7
ระดับสูงมาก	126	49.2
ระดับสูงมากที่สุด	20	7.8
การได้รับการยอมรับนับถือ (n=253)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 3.76 (0.68) ค่าต่ำสุด = 1.00, ค่าสูงสุด = 5.00		
ระดับต่ำมาก	3	1.2
ระดับต่ำ	4	1.6
ระดับปานกลาง	89	35.2
ระดับสูงมาก	134	53.0
ระดับสูงมากที่สุด	23	9.0

ตารางที่ 6 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (n=255)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 3.46 (0.86) ค่าต่ำสุด = 1.00, ค่าสูงสุด = 5.00		
ระดับต่ำมาก	12	4.7
ระดับต่ำ	29	11.3
ระดับปานกลาง	104	40.8
ระดับสูงมาก	93	36.5
ระดับสูงมากที่สุด	17	6.7
ความรับผิดชอบ (n=255)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 4.03 (0.63) ค่าต่ำสุด = 1.00, ค่าสูงสุด = 5.00		
ระดับต่ำมาก	1	0.4
ระดับต่ำ	2	0.8
ระดับปานกลาง	63	24.7
ระดับสูงมาก	151	59.2
ระดับสูงมากที่สุด	38	14.9
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (n=256)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 3.00 (0.58) ค่าต่ำสุด = 1.00, ค่าสูงสุด = 5.00		
ระดับต่ำมาก	8	3.1
ระดับต่ำ	49	19.1
ระดับปานกลาง	185	72.3
ระดับสูงมาก	10	3.9
ระดับสูงมากที่สุด	4	1.6
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (n=256)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 3.32 (0.80) ค่าต่ำสุด = 1.00, ค่าสูงสุด = 5.00		
ระดับต่ำมาก	10	3.9
ระดับต่ำ	38	14.8
ระดับปานกลาง	127	49.7
ระดับสูงมาก	72	28.1
ระดับสูงมากที่สุด	9	3.5
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (n=256)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 3.71 (0.90) ค่าต่ำสุด = 1.00, ค่าสูงสุด = 5.00		
ระดับต่ำมาก	9	3.5
ระดับต่ำ	20	7.8
ระดับปานกลาง	73	28.5
ระดับสูงมาก	119	46.5
ระดับสูงมากที่สุด	35	13.7

ตารางที่ 6 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (n=256)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 3.28 (0.85) ค่าต่ำสุด = 1.00, ค่าสูงสุด = 5.00		
ระดับต่ำมาก	7	2.7
ระดับต่ำ	54	21.1
ระดับปานกลาง	134	52.3
ระดับสูงมาก	41	16.1
ระดับสูงมากที่สุด	20	7.8
นโยบายและการบริหาร (n=256)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 3.50 (0.87) ค่าต่ำสุด = 1.00, ค่าสูงสุด = 5.00		
ระดับต่ำมาก	11	4.3
ระดับต่ำ	23	9.0
ระดับปานกลาง	106	41.4
ระดับสูงมาก	96	37.5
ระดับสูงมากที่สุด	20	7.8
สภาพการทำงาน (n=255)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 3.72 (0.78) ค่าต่ำสุด = 1.00, ค่าสูงสุด = 5.00		
ระดับต่ำมาก	3	1.2
ระดับต่ำ	19	7.4
ระดับปานกลาง	102	40.0
ระดับสูงมาก	102	40.0
ระดับสูงมากที่สุด	29	11.4
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (n=254)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 3.89 (0.69) ค่าต่ำสุด = 1.00, ค่าสูงสุด = 5.00		
ระดับต่ำมาก	1	0.4
ระดับต่ำ	9	3.5
ระดับปานกลาง	76	29.9
ระดับสูงมาก	131	51.6
ระดับสูงมากที่สุด	37	14.6
โดยรวม ความสุขใจกับงานที่ทำ (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

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นว่าด้านความสำเร็จของงานก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ร้อยละ 49.2 ค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จของงาน เท่ากับ 3.75 จาก 5 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 ค่าต่ำสุด 2.00 และค่าสูงสุด 5.00 จาก 5 คะแนน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ร้อยละ 53.0 ค่าเฉลี่ยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ 3.76 จาก 5 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 ค่าต่ำสุด 1.00 และค่าสูงสุด 5.00 จาก 5 คะแนน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 40.8 และระดับสูงมาก เท่ากับ 36.5 ค่าเฉลี่ยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เท่ากับ 3.46 จาก 5 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 ค่าต่ำสุด 1.00 และค่าสูงสุด 5.00 จาก 5 คะแนน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นว่าด้านความรับผิดชอบก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ร้อยละ 59.2 และค่าเฉลี่ยด้านความรับผิดชอบ เท่ากับ 4.03 จาก 5 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ค่าต่ำสุด 1.00 และค่าสูงสุด 5.00 จาก 5 คะแนน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นว่าด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 72.3 และค่าเฉลี่ยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เท่ากับ 3.00 จาก 5 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 ค่าต่ำสุด 1.00 และค่าสูงสุด 5.00 จาก 5 คะแนน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นว่าด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 49.7 และค่าเฉลี่ยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลเท่ากับ 3.32 จาก 5 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 ค่าต่ำสุด 1.00 และค่าสูงสุด 5.00 จาก 5 คะแนน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ร้อยละ 46.5 และค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 3.71 จาก 5 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90 ค่าต่ำสุด 1.00 และค่าสูงสุด 5.00 จาก 5 คะแนน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 52.3 และค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ 3.28 จาก 5 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 ค่าต่ำสุด 1.00 และค่าสูงสุด 5.00 จาก 5 คะแนน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นว่าด้านนโยบายและการบริหารก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 41.1 และระดับสูงมาก ร้อยละ 37.5 และค่าเฉลี่ยด้านนโยบายและการบริหาร เท่ากับ 3.50 จาก 5 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 ค่าต่ำสุด 1.00 และค่าสูงสุด 5.00 จาก 5 คะแนน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นว่าด้านสภาพการทำงานก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและระดับสูงมากเท่ากัน ร้อยละ 40.0 และค่าเฉลี่ยด้านสภาพการทำงาน เท่ากับ 3.72 จาก 5 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 ค่าต่ำสุด 1.00 และค่าสูงสุด 5.00 จาก 5 คะแนน

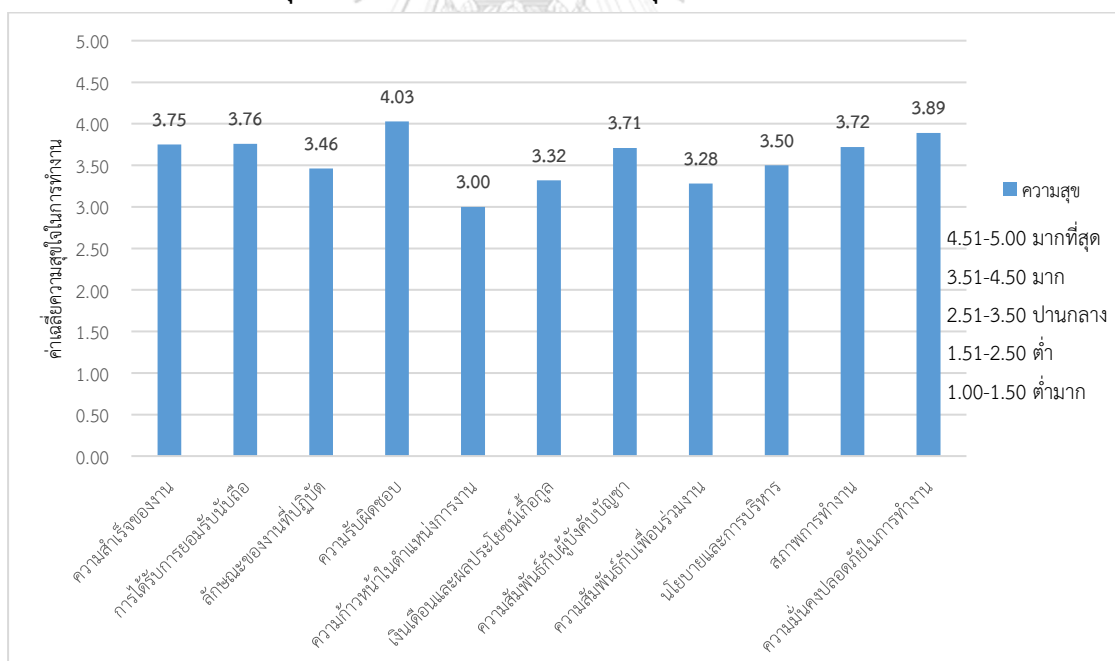
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นว่าด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ร้อยละ 51.6 และค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เท่ากับ 3.89 จาก 5 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ค่าต่ำสุด 1.00 และค่าสูงสุด 5.00 จาก 5 คะแนน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความสุขโดยรวมในการทำงานในคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับสูงมาก ร้อยละ 48.0 และค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวมในการทำงานในคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เท่ากับ 3.88 จาก 5 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 ค่าต่ำสุด 1.00 และค่าสูงสุด 5.00 จาก 5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลผล ใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้นกำหนดค่าเกณฑ์ความสุขในการทำงานดังนี้⁽³⁹⁾

ค่าเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง	ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูงมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง	ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูงมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง	ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง	ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก

ภาพ 2 แสดงค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน (รายด้าน) ของกลุ่มตัวอย่าง



ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐานและพิสัยควอไทล์ เพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 256 คน

ข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่าง

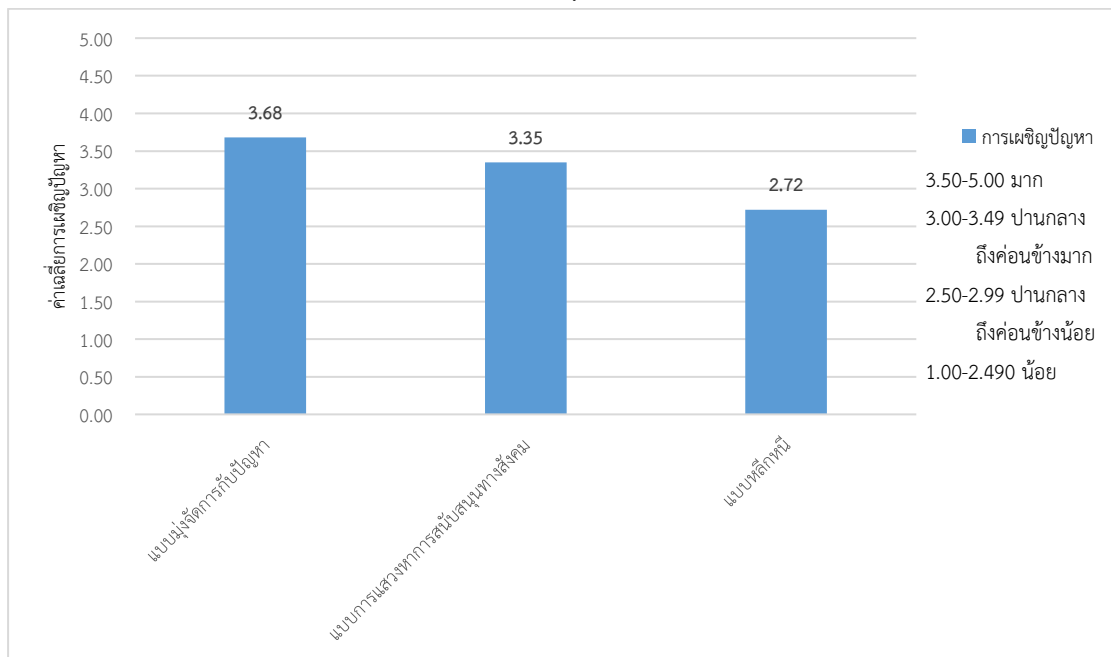
ปัจจัยที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา (n=235)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 3.68 (0.49) ค่าต่ำสุด = 1.7, ค่าสูงสุด = 5.0		
ระดับน้อย	7	3.0
ระดับปานกลางถึงค่อนข้างน้อย	4	1.7
ระดับปานกลางถึงค่อนข้างมาก	69	29.4
ระดับมาก	155	66.0
การเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม (n=253)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 3.35 (0.63) ค่าต่ำสุด = 1.4, ค่าสูงสุด = 5.0		
ระดับน้อย	17	6.7
ระดับปานกลางถึงค่อนข้างน้อย	49	19.4
ระดับปานกลางถึงค่อนข้างมาก	78	30.8
ระดับมาก	109	43.1
การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง (n=243)		
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) = 2.72 (0.63) ค่าต่ำสุด = 1.4, ค่าสูงสุด = 5.0		
ระดับน้อย	99	40.7
ระดับปานกลางถึงค่อนข้างน้อย	69	28.4
ระดับปานกลางถึงค่อนข้างมาก	47	19.3
ระดับมาก	28	11.5

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ใช้รูปแบบในการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 66.0 ค่าเฉลี่ยรูปแบบในการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา เท่ากับ 3.68 จาก 5 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 ค่าต่ำสุด 1.70 และค่าสูงสุด 5.00 จาก 5 คะแนน

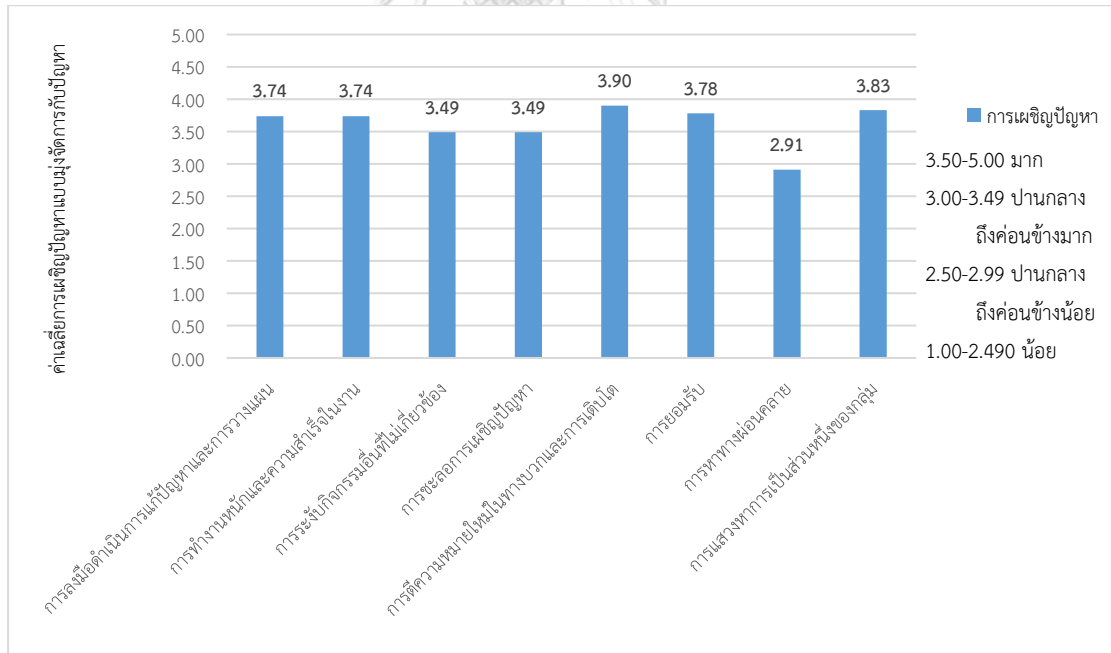
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ใช้รูปแบบในการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 43.1 ค่าเฉลี่ยรูปแบบในการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม เท่ากับ 3.35 จาก 5 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ค่าต่ำสุด 1.40 และค่าสูงสุด 5.00 จาก 5 คะแนน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ใช้รูปแบบในการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 40.7 ค่าเฉลี่ยรูปแบบในการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง เท่ากับ 2.72 จาก 5 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ค่าต่ำสุด 1.40 และค่าสูงสุด 5.00 จาก 5 คะแนน

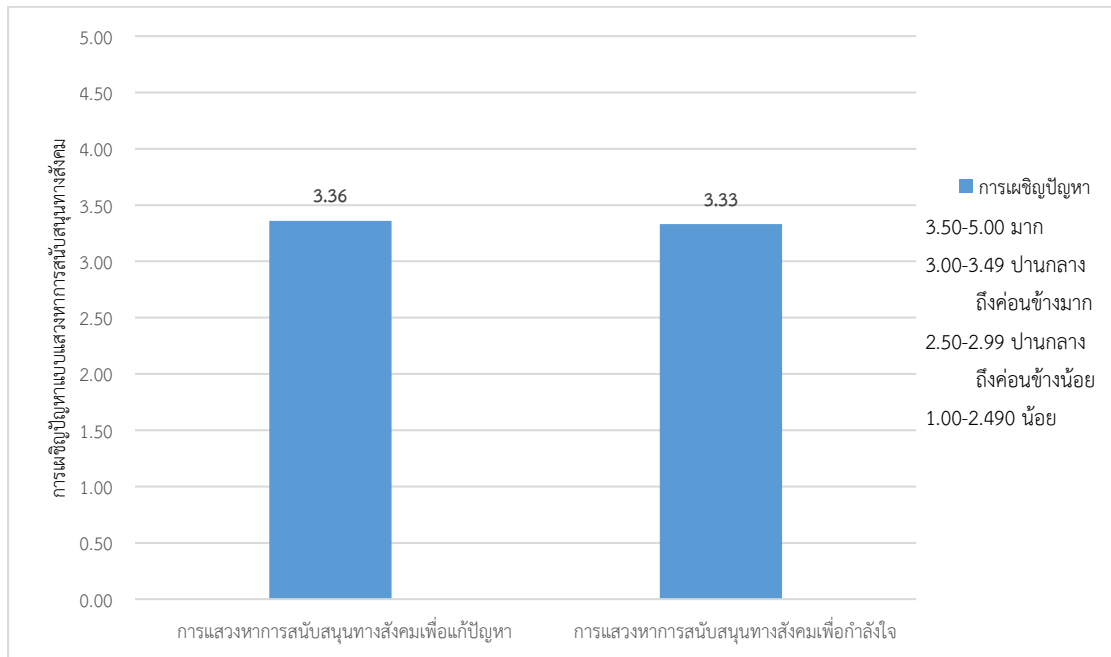
ภาพ 3 แสดงค่าเฉลี่ยการเผชิญปัญหา (รายด้าน) ของกลุ่มตัวอย่าง



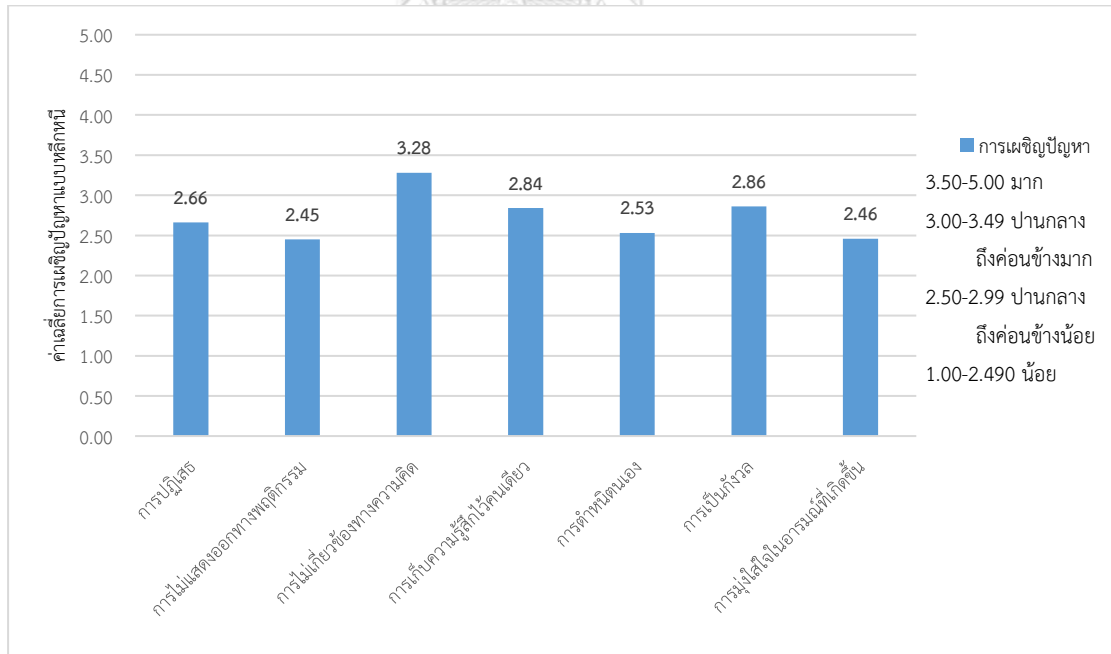
ภาพ 4 แสดงค่าเฉลี่ยการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาของกลุ่มตัวอย่าง



ภาพ 5 แสดงค่าเฉลี่ยการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมของกลุ่มตัวอย่าง



ภาพ 6 แสดงค่าเฉลี่ยการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงของกลุ่มตัวอย่าง



ตาราง 8 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่าง

รูปแบบในการเผชิญปัญหา							จำนวน	ร้อยละ
1	มุ่งจัดการกับปัญหา	ระดับน้อย	การแสวงหา การสนับสนุน ทางสังคม	ระดับน้อย	หลีกเลี่ยง	ระดับน้อย	6	2.7
2						ระดับมาก	1	0.4
3				ระดับมาก	ระดับน้อย	2	0.9	
4					ระดับมาก	-	-	
5		ระดับมาก	การแสวงหา การสนับสนุน ทางสังคม	ระดับน้อย	หลีกเลี่ยง	ระดับน้อย	41	18.4
6						ระดับมาก	6	2.7
7				ระดับมาก	ระดับน้อย	103	46.2	
8					ระดับมาก	64	28.7	

จากตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามาก การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมมาก และหลีกเลี่ยงน้อย คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมาคือรูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามาก การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมมาก และหลีกเลี่ยงมาก คิดเป็นร้อยละ 28.7 และในกลุ่มตัวอย่างนี้ ไม่พบรูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาน้อย การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมมาก และหลีกเลี่ยงมาก

ตาราง 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยการเผชิญปัญหา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	การเผชิญปัญหา											
	มุ่งจัดการกับปัญหา				การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม				หลีกเลี่ยง			
	n	ร้อยละ	mean	S.D.	n	ร้อยละ	mean	S.D.	n	ร้อยละ	mean	S.D.
เพศ												
ชาย	45	19.1	3.69	0.53	48	19.0	3.31	0.72	44	18.1	2.84	0.74
หญิง	190	80.9	3.67	0.48	205	81.0	3.35	0.61	199	81.9	2.69	0.61
อายุ (ปี)												
≤ 35	115	50.7	3.63	0.46	118	48.1	3.44	0.59	115	48.7	2.80	0.61
35.1 – 50.0	82	36.1	3.77	0.45	94	38.4	3.26	0.63	91	38.6	2.63	0.63
> 50	30	13.2	3.66	0.66	33	13.5	3.28	0.73	30	13.7	2.68	0.73

ตารางที่ 9 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยการเผชิญปัญหา
จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ ศึกษา	การเผชิญปัญหา											
	มุ่งจัดการกับปัญหา				การแสวงหาการสนับสนุน ทางสังคม				หลีกเลี่ยง			
	n	ร้อยละ	mean	S.D.	n	ร้อยละ	mean	S.D.	n	ร้อยละ	mean	S.D.
สถานภาพ												
สมรส												
โสด	131	55.7	3.70	0.50	143	56.5	3.42	0.59	139	57.2	2.79	0.66
สมรส	96	40.9	3.66	0.42	101	40.0	3.26	0.63	96	39.5	2.63	0.56
หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่	8	3.4	3.47	0.90	9	3.5	3.11	0.98	8	3.3	2.34	0.71
ระดับ												
การศึกษา												
ต่ำกว่าปริญญาตรี	56	23.8	3.57	0.50	56	22.1	3.30	0.61	56	23.0	2.83	0.59
ปริญญาตรีหรือ ประกาศนียบัตร เทียบเท่า	141	60.0	3.65	0.47	157	62.1	3.33	0.57	148	60.9	2.68	0.60
ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	38	16.2	3.93	0.44	40	15.8	3.47	0.83	39	16.1	2.67	0.80
รายได้												
ทั้งหมด												
(บาท/เดือน)												
≤ 15,000	44	20.0	3.60	0.49	44	18.6	3.18	0.50	43	18.9	2.68	0.46
15,001 – 20,000	84	38.2	3.59	0.49	92	39.0	3.38	0.63	88	38.8	2.81	0.62
20,001 – 25,000	50	22.7	3.76	0.40	53	22.5	3.39	0.67	50	22.0	2.67	0.71
> 25,000	42	19.1	3.88	0.50	47	19.9	3.41	0.67	46	20.3	2.63	0.65
ความ												
เพียงพอของ												
รายได้												
เพียงพอ เหลือ เก็บ	58	24.8	3.78	0.44	65	25.8	3.37	0.71	65	26.9	2.67	0.76
เพียงพอ ไม่ เหลือเก็บ	88	37.6	3.74	0.47	95	37.7	3.39	0.64	92	38.0	2.71	0.62
ไม่เพียงพอ	88	37.6	3.55	0.51	92	36.5	3.30	0.56	85	35.1	2.75	0.55

ตารางที่ 9 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยการเผชิญปัญหา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ ศึกษา	การเผชิญปัญหา											
	มุ่งจัดการกับปัญหา				การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม				หลีกเลี่ยง			
	n	ร้อยละ	mean	S.D.	n	ร้อยละ	mean	S.D.	n	ร้อยละ	mean	S.D.
ภาวะสุขภาพ												
แข็งแรงดี ไม่มีโรคประจำตัว	150	63.8	3.70	0.47	162	64.1	3.35	0.61	154	63.4	2.71	0.63
แข็งแรงดี แม้มียโรคประจำตัว	71	30.2	3.67	0.47	77	30.4	3.36	0.66	74	30.5	2.72	0.65
ไม่แข็งแรง มีโรคประจำตัว	14	6.0	3.50	0.71	14	5.5	3.18	0.70	15	6.1	2.72	0.59
การออกกำลังกาย												
ออกกำลังกายเป็นประจำ	20	8.5	3.72	0.43	20	7.9	3.46	0.63	19	7.8	2.74	0.69
ออกกำลังกายเป็นครั้งคราว	145	61.7	3.73	0.46	156	61.7	3.35	0.63	153	63.0	2.70	0.63
ไม่ออกกำลังกายเลย	70	29.8	3.57	0.54	77	30.4	3.31	0.64	71	29.2	2.75	0.64
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์												
ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์เป็นประจำ	6	2.6	3.69	0.48	5	2.0	3.03	1.05	5	2.1	2.97	0.90
ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์บางครั้ง	98	42.2	3.60	0.51	106	42.4	3.28	0.65	102	42.5	2.79	0.61
ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	128	55.2	3.73	0.47	139	55.6	3.41	0.59	133	55.4	2.65	0.64

จากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายส่วนใหญ่ มีการใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามากกว่ารูปแบบอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 และในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงส่วนใหญ่ ใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามากกว่ารูปแบบอื่นเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี มีการใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามากกว่ารูปแบบอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่อยู่ในสถานภาพโสด มีการใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา มากกว่ารูปแบบอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี มีการใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามากกว่ารูปแบบอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท มีการใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามากกว่ารูปแบบอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49

กลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจของรายได้ แต่ไม่เหลือเก็บมีจำนวนเท่ากับกลุ่มตัวอย่างที่รายได้ไม่เพียงพอ มีการใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามากกว่ารูปแบบอื่น โดยค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่มีความพึงพอใจของรายได้ แต่ไม่เหลือเก็บสูงกว่ากลุ่มที่รายได้ไม่เพียงพอเล็กน้อย คือเท่ากับ 3.74 และ 3.55 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 และ 0.51 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มีสุขภาพแข็งแรงดี ไม่มีโรคประจำตัว มีการใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามากกว่ารูปแบบอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการออกกำลังกายเป็นประจำ มีการใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามากกว่ารูปแบบอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ มีการใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามากกว่ารูปแบบอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

ตาราง 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยการเผชิญปัญหา จำแนกตามข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	การเผชิญปัญหา											
	มุ่งจัดการกับปัญหา				การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม				หลีกเลี่ยง			
	n	ร้อยละ	mean	S.D.	n	ร้อยละ	mean	S.D.	n	ร้อยละ	mean	S.D.
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน												
ขนาดใหญ่	193	82.1	3.69	0.50	208	82.2	3.37	0.63	199	81.9	2.75	0.65
ขนาดเล็ก	42	17.9	3.61	0.44	45	17.8	3.26	0.61	44	18.1	2.55	0.50
ระดับตำแหน่งงาน												
ผู้ปฏิบัติงาน	215	94.3	3.66	0.49	232	94.3	3.33	0.63	225	95.3	2.71	0.62
หัวหน้างาน/หน่วยงาน	13	5.7	3.97	0.45	14	5.7	3.46	0.61	11	4.7	2.50	0.77
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)												
≤ 5	88	39.1	3.65	0.48	92	37.9	3.39	0.58	88	37.8	2.72	0.54
5.1 – 10	63	28.1	3.63	0.42	68	28.0	3.30	0.61	65	27.9	2.78	0.69
10.1 – 15	19	8.4	3.83	0.35	20	8.2	3.38	0.62	19	8.2	2.65	0.59
> 15	55	24.4	3.72	0.61	63	25.9	3.27	0.71	61	26.1	2.61	0.69

ตารางที่ 10 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยการเผชิญปัญหา จำแนกตามข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	การเผชิญปัญหา											
	มุ่งจัดการกับปัญหา				การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม				หลีกเลี่ยง			
	n	ร้อยละ	mean	S.D.	n	ร้อยละ	mean	S.D.	n	ร้อยละ	mean	S.D.
ชั่วโมงการทำงาน (ชั่วโมง/วัน)												
≤ 8	206	91.2	3.68	0.50	221	90.5	3.34	0.63	212	90.6	2.71	0.64
> 8	20	8.8	3.72	0.38	23	9.5	3.32	0.57	22	9.4	2.73	0.55
การทำงานเป็นกะ												
ทำงานเป็นกะ	12	5.2	3.82	0.54	10	4.0	3.69	0.41	12	5.0	3.07	0.67
ไม่ได้ทำงานเป็นกะ	221	94.8	3.68	0.48	241	96.0	3.34	0.63	229	95.0	2.70	0.63
รูปแบบการจ้างงาน												
พนักงานมหาวิทยาลัย	159	67.9	3.71	0.46	171	67.9	3.35	0.62	164	67.8	2.69	0.67
พนักงานคณะแพทย์	46	19.7	3.63	0.56	50	19.8	3.37	0.65	48	19.8	2.80	0.57
จ้างเหมา	29	12.4	3.60	0.52	31	12.3	3.25	0.64	30	12.4	2.66	0.54
การทำงานเสริมนอกเวลา												
ทำ	64	27.2	3.78	0.51	68	26.9	3.38	0.67	64	26.3	2.71	0.74
ไม่ได้ทำ	171	72.8	3.64	0.48	185	73.1	3.33	0.61	179	73.7	2.72	0.60

จากตารางที่ 10 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดใหญ่ มีการใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามากกว่ารูปแบบอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ระดับตำแหน่งงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน มีการใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามากกว่ารูปแบบอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 และกลุ่มตัวอย่างที่ระดับตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างาน มีการใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามากกว่ารูปแบบอื่นเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีการใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามากกว่ารูปแบบอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ชั่วโมง มีการใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามากกว่ารูปแบบอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานเป็นกะ มีการใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามากกว่ารูปแบบอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีการใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามากกว่ารูปแบบอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ไม่ได้ทำงานเสริมนอกเวลา มีการใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามากกว่ารูปแบบอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48

ตาราง 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยการเผชิญปัญหา จำแนกตามข้อมูลด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	การเผชิญปัญหา											
	มุ่งจัดการกับปัญหา				การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม				หลีกเลี่ยง			
	n	ร้อยละ	mean	S.D.	n	ร้อยละ	mean	S.D.	n	ร้อยละ	mean	S.D.
ความหลากหลายของงาน												
ระดับต่ำ	9	3.9	2.96	0.50	9	3.6	2.94	0.42	8	3.3	2.74	0.32
ระดับปานกลาง	48	20.7	3.53	0.53	52	20.8	3.14	0.62	50	20.7	2.60	0.52
ระดับสูง	175	75.4	3.76	0.44	189	75.6	3.42	0.63	183	76.0	2.74	0.67
ความมีเอกลักษณ์ของงาน												
ระดับต่ำ	5	2.2	3.56	0.73	6	2.4	3.17	0.96	6	2.5	2.44	0.42
ระดับปานกลาง	27	11.7	3.19	0.56	27	11.0	2.85	0.49	28	11.7	2.58	0.51
ระดับสูง	198	86.1	3.75	0.41	213	86.6	3.42	0.61	205	85.8	2.74	0.64
ความสำคัญของงาน												
ระดับต่ำ	13	5.6	3.18	0.65	13	5.2	2.77	0.36	13	5.4	2.55	0.51
ระดับปานกลาง	55	23.5	3.56	0.55	60	23.9	3.29	0.60	59	24.4	2.61	0.53
ระดับสูง	166	70.9	3.75	0.42	178	70.9	3.41	0.64	170	70.2	2.76	0.67

ตารางที่ 11 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเฉลี่ยการเผชิญปัญหา จำแนกตามข้อมูลด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่ ศึกษา	มุ่งจัดการกับปัญหา				การเผชิญปัญหา การแสวงหาการสนับสนุน ทางสังคม				หลีกเลี่ยง			
	n	ร้อยละ	mean	S.D.	n	ร้อยละ	mean	S.D.	n	ร้อยละ	mean	S.D.
ความมี อิสระใน การ ปฏิบัติงาน												
ระดับต่ำ	13	5.6	3.19	0.96	16	6.5	2.81	0.77	15	6.3	2.59	0.46
ระดับปาน กลาง	57	24.7	3.58	0.32	59	23.8	3.36	0.48	55	23.0	2.65	0.54
ระดับสูง	161	69.7	3.74	0.46	173	69.7	3.39	0.64	169	70.7	2.75	0.68
ผลสะท้อน กลับจาก งาน												
ระดับต่ำ	7	3.0	3.34	0.99	7	2.8	2.64	0.83	7	2.9	2.26	0.59
ระดับปาน กลาง	44	18.8	3.39	0.52	46	18.3	3.21	0.54	42	17.4	2.65	0.51
ระดับสูง	183	78.2	3.76	0.42	199	78.9	3.40	0.63	193	79.7	2.75	0.66

จากตารางที่ 11 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยด้านความหลากหลายของงานมากที่สุดและอยู่ในระดับสูง จะมีการใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามากกว่ารูปแบบอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมากที่สุดและอยู่ในระดับสูง จะมีการใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามากกว่ารูปแบบอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยด้านความสำคัญของงานมากที่สุดและอยู่ในระดับสูง จะมีการใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามากกว่ารูปแบบอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานมากที่สุดและอยู่ในระดับสูง จะมีการใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามากกว่ารูปแบบอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยด้านผลสะท้อนกลับจากงานมากที่สุดและอยู่ในระดับสูง จะมีการใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามากกว่ารูปแบบอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (รายด้านและภาพรวม) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน และข้อมูลด้านลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test

ตาราง 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสุขในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
เพศ					
ชาย	23	47.9	25	52.1	0.442
หญิง	87	41.8	121	58.2	
อายุ (ปี)					
≤ 35	58	48.7	61	51.3	0.067
> 35	48	37.2	81	62.8	
สถานภาพสมรส					
โสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	76	49.4	78	50.6	0.011*
สมรส	34	33.3	68	66.7	
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	42.1	33	57.9	0.881
ปริญญาตรีขึ้นไป	86	43.2	113	56.8	
รายได้ทั้งหมด (บาท/เดือน)					
≤ 20,000	29	43.9	37	56.1	0.685
> 20,000	71	41.0	102	59.0	
ความเพียงพอของรายได้					
เพียงพอ	69	42.3	94	57.7	0.729
ไม่เพียงพอ	41	44.6	51	55.4	
ภาวะสุขภาพ					
แข็งแรง	98	40.7	143	59.3	0.003**
ไม่แข็งแรง	12	80.0	3	20.0	
การออกกำลังกาย					

ออกกำลังกายเป็นประจำ/ครั้งคราว	67	37.4	112	62.6	0.006**
ไม่ออกกำลังกายเลย	43	55.8	34	44.2	

ตารางที่ 12 (ต่อ) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสนใจในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์					
ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์	52	46.0	61	54.0	0.336
ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	56	40.0	84	60.0	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 12 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานกับข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสนใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และภาวะสุขภาพ การออกกำลังกายมีความสัมพันธ์กับความสนใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ทั้งหมด ความเพียงพอของรายได้และการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ไม่มีความสัมพันธ์กับความสนใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน

ตาราง 13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสนใจในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน					
ขนาดใหญ่	94	44.5	117	55.5	0.269
ขนาดเล็ก	16	35.6	29	64.4	
ระดับตำแหน่งงาน					
ผู้ปฏิบัติงาน	105	44.7	130	55.3	0.088
หัวหน้างาน/หน่วยงาน	3	21.4	11	78.6	
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)					
≤ 10	74	46.0	87	54.0	0.073
> 10	29	34.1	56	65.9	

ชั่วโมงการทำงาน (ชั่วโมง/วัน)					
≤ 8	97	43.5	126	56.5	0.573
> 8	9	37.5	15	62.5	

ตารางที่ 13 (ต่อ) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสนใจในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
การทำงานเป็นกะ					
ทำงานเป็นกะ	5	41.7	7	58.3	0.951
ไม่ได้ทำงานเป็นกะ	103	42.6	139	57.4	
รูปแบบการจ้างงาน					
พนักงานมหาวิทยาลัย	74	42.8	99	57.2	0.865
พนักงานคณะแพทย์/จ้างเหมา	36	43.9	46	56.1	
การทำงานเสริมนอกเวลา					
ทำ	27	38.6	43	61.4	0.383
ไม่ได้ทำ	83	44.6	103	55.4	

จากตารางที่ 13 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานกับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าทุกปัจจัยของด้านการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสนใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน

ตาราง 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสนใจในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
ความหลากหลายของงาน					
ระดับต่ำ	46	73.0	17	27.0	<0.001**
ระดับสูง	64	33.7	126	66.3	
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
ระดับต่ำ	21	60.0	14	40.0	0.018*
ระดับสูง	83	38.8	131	61.2	

ความสำคัญของงาน					
ระดับต่ำ	56	74.7	19	25.3	<0.001**
ระดับสูง	52	29.1	127	70.9	

ตารางที่ 14 (ต่อ) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสุขในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
ระดับต่ำ	49	64.5	27	35.5	<0.001**
ระดับสูง	57	32.6	118	67.4	
ผลสะท้อนกลับจากงาน					
ระดับต่ำ	42	76.4	13	23.6	<0.001**
ระดับสูง	68	34.0	132	66.0	

*p<0.05 , **p<0.01

จากตารางที่ 14 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จของงานกับข้อมูลด้านลักษณะงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสุขในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
เพศ					
ชาย	20	42.6	27	57.4	0.471
หญิง	76	36.9	130	63.1	
อายุ (ปี)					
≤ 35	49	41.5	69	58.5	0.268
> 35	44	34.6	83	65.1	

สถานภาพสมรส

โสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	61	40.1	91	59.9	0.379
สมรส	35	34.7	66	65.3	

ตารางที่ 15 (ต่อ) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสุขในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	42.9	32	57.1	0.391
ปริญญาตรีขึ้นไป	72	36.5	125	63.5	
รายได้ทั้งหมด (บาท/เดือน)					
≤ 20,000	67	49.3	69	50.7	<0.001**
> 20,000	22	22.0	78	78.0	
ความเพียงพอของรายได้					
เพียงพอ	53	32.9	108	67.1	0.024*
ไม่เพียงพอ	43	47.3	48	52.7	
ภาวะสุขภาพ					
แข็งแรง	87	36.6	151	63.4	0.070
ไม่แข็งแรง	9	60.0	6	40.0	
การออกกำลังกาย					
ออกกำลังกายเป็นประจำ/ครั้งคราว	59	33.3	118	66.7	0.021*
ไม่ออกกำลังกายเลย	37	48.7	39	51.3	
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์					
ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์	50	45.0	61	55.0	0.040*
ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	45	32.4	94	67.6	

*p<0.05 , **p<0.01

จากตารางที่ 15 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าความเพียงพอของรายได้ การออกกำลังกายและการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายได้ทั้งหมด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และภาวะสุขภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตาราง 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพอใจในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน					
ขนาดใหญ่	86	41.3	122	58.7	0.017*
ขนาดเล็ก	10	22.2	35	77.8	
ระดับตำแหน่งงาน					
ผู้ปฏิบัติงาน	91	39.2	141	60.8	0.427
หัวหน้างาน/หน่วยงาน	4	28.6	10	71.4	
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)					
≤ 10	66	41.3	94	58.8	0.185
> 10	27	32.5	56	67.5	
ชั่วโมงการทำงาน (ชั่วโมง/วัน)					
≤ 8	84	38.2	136	61.8	0.739
> 8	10	41.7	14	58.3	
การทำงานเป็นกะ					
ทำงานเป็นกะ	3	27.3	8	72.7	0.541 ^a
ไม่ได้ทำงานเป็นกะ	92	38.3	148	61.7	
รูปแบบการจ้างงาน					
พนักงานมหาวิทยาลัย	66	38.6	105	61.4	0.669
พนักงานคณะแพทย์/จ้างเหมา	29	35.8	52	64.2	
การทำงานเสริมนอกเวลา					
ทำ	24	35.3	44	64.7	0.598
ไม่ได้ทำ	72	38.9	113	61.1	

*p<0.05, a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 16 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การทำงานเป็นกะ รูปแบบการจ้างงานและการทำงานเสริมนอกเวลา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตาราง 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพึงพอใจในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
ความหลากหลายของงาน					
ระดับต่ำ	37	60.7	24	39.3	<0.001**
ระดับสูง	59	31.2	130	68.8	
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
ระดับต่ำ	18	54.5	15	45.5	0.024*
ระดับสูง	73	34.1	141	65.9	
ความสำคัญของงาน					
ระดับต่ำ	45	61.6	28	38.4	<0.001**
ระดับสูง	49	27.5	129	72.5	
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
ระดับต่ำ	42	56.0	33	44.0	<0.001**
ระดับสูง	52	30.1	121	69.9	
ผลสะท้อนกลับจากงาน					
ระดับต่ำ	36	67.9	17	32.1	<0.001**
ระดับสูง	60	30.2	139	69.8	

*p<0.05 , **p<0.01

จากตารางที่ 17 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับข้อมูลด้านลักษณะงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพึงพอใจในการทำงาน	p-value
----------------	-----------------------	---------

	(ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ)				
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
เพศ					
ชาย	28	58.3	20	41.7	0.819
หญิง	117	56.5	90	43.5	

ตารางที่ 18 (ต่อ) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงาน (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสนใจในการทำงาน (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
อายุ (ปี)					
≤ 35	79	66.4	40	33.6	0.006**
> 35	63	49.2	65	50.8	
สถานภาพสมรส					
โสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	96	62.7	57	37.3	0.020*
สมรส	49	48.0	53	52.0	
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	34	59.6	23	40.4	0.630
ปริญญาตรีขึ้นไป	111	56.1	87	43.9	
รายได้ทั้งหมด (บาท/เดือน)					
≤ 20,000	89	65.0	48	35.0	0.007**
> 20,000	48	47.5	53	52.5	
ความเพียงพอของรายได้					
เพียงพอ	91	56.2	71	43.8	0.696
ไม่เพียงพอ	54	58.7	38	41.3	
ภาวะสุขภาพ					
แข็งแรง	131	54.6	109	45.4	0.003**
ไม่แข็งแรง	14	93.3	1	6.7	
การออกกำลังกาย					
ออกกำลังกายเป็นประจำ/ครั้งคราว	92	63.4	53	36.6	0.011*
ไม่ออกกำลังกายเลย	86	78.2	24	21.8	
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์					

ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์	92	51.7	86	48.3	0.011*
ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	53	68.8	24	31.2	

*p<0.05, **p<0.01

จากตารางที่ 18 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กับข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าสถานภาพสมรส การออกกำลังกายและการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอายุ รายได้ทั้งหมด และภาวะสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเพศ ระดับการศึกษา และความเพียงพอของรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ตาราง 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสุขในการทำงาน (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน					
ขนาดใหญ่	123	58.6	87	41.4	0.234
ขนาดเล็ก	22	48.9	23	51.1	
ระดับตำแหน่งงาน					
ผู้ปฏิบัติงาน	135	57.7	99	42.3	0.033*
หัวหน้างาน/หน่วยงาน	4	28.6	10	71.4	
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)					
≤ 10	99	61.9	61	38.1	0.026*
> 10	40	47.1	45	52.9	
ชั่วโมงการทำงาน (ชั่วโมง/วัน)					
≤ 8	127	57.2	95	42.8	0.499
> 8	12	50.0	12	50.0	
การทำงานเป็นกะ					
ทำงานเป็นกะ	5	41.7	7	58.3	0.288
ไม่ได้ทำงานเป็นกะ	138	57.3	103	42.7	
รูปแบบการจ้างงาน					
พนักงานมหาวิทยาลัย	93	54.1	79	45.9	0.222
พนักงานคณะแพทย์/จ้างเหมา	51	62.2	31	37.8	

การทำงานเสริมนอกเวลา					
ทำ	35	50.0	35	50.0	0.173
ไม่ได้ทำ	110	59.5	75	40.5	

*p<0.05

จากตารางที่ 19 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสนใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ชั่วโมงการทำงาน การทำงานเป็นกะ รูปแบบการจ้างงาน และการทำงานเสริมนอกเวลา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสนใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ตาราง 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงาน (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสนใจในการทำงาน (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
ความหลากหลายของงาน					
ระดับต่ำ	55	87.3	8	12.7	<0.001**
ระดับสูง	87	46.0	102	54.0	
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
ระดับต่ำ	27	77.1	8	22.9	0.006**
ระดับสูง	111	52.1	102	47.9	
ความสำคัญของงาน					
ระดับต่ำ	66	88.0	9	12.0	<0.001**
ระดับสูง	77	43.3	101	56.7	
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
ระดับต่ำ	59	78.7	16	21.3	<0.001**
ระดับสูง	82	46.9	93	53.1	
ผลสะท้อนกลับจากงาน					
ระดับต่ำ	45	81.8	10	18.2	<0.001**
ระดับสูง	99	49.7	100	50.3	

**p<0.01

จากตารางที่ 20 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กับข้อมูลด้านลักษณะงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าปัจจัยที่ศึกษาทุกด้านของลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน (ความรับผิดชอบ) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพึงพอใจในการทำงาน (ความรับผิดชอบ)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
เพศ					
ชาย	13	27.1	35	72.9	0.833
หญิง	53	25.6	154	74.4	
อายุ (ปี)					
≤ 35	37	31.1	82	68.9	0.073
> 35	27	21.1	101	78.9	
สถานภาพสมรส					
โสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	44	28.6	110	71.4	0.226
สมรส	22	21.8	79	78.2	
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	24.6	43	75.4	0.796
ปริญญาตรีขึ้นไป	52	26.3	146	73.7	
รายได้ทั้งหมด (บาท/เดือน)					
≤ 20,000	37	27.0	100	73.0	0.571
> 20,000	24	23.8	77	76.2	
ความเพียงพอของรายได้					
เพียงพอ	42	25.9	120	74.1	0.978
ไม่เพียงพอ	24	26.1	68	73.9	
ภาวะสุขภาพ					
แข็งแรง	64	26.7	176	73.3	0.367 ^a
ไม่แข็งแรง	2	13.3	13	86.7	
การออกกำลังกาย					
ออกกำลังกายเป็นประจำ/ครั้งคราว	40	22.5	138	77.5	0.059

ไม่ออกกำลังกายเลย	26	33.8	51	66.2	
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์					
ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์	34	30.1	79	69.9	0.160
ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	31	22.3	108	77.7	

a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 21 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ

ตาราง 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (ความรับผิดชอบต่อ) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสุขในการทำงาน (ความรับผิดชอบต่อ)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน					
ขนาดใหญ่	55	26.2	155	73.8	0.808
ขนาดเล็ก	11	24.4	34	75.6	
ระดับตำแหน่งงาน					
ผู้ปฏิบัติงาน	58	24.8	176	75.2	0.754 ^a
หัวหน้างาน/หน่วยงาน	4	28.6	10	71.4	
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)					
≤ 10	45	28.0	116	72.0	0.268
> 10	18	21.4	66	78.6	
ชั่วโมงการทำงาน (ชั่วโมง/วัน)					
≤ 8	55	24.8	167	75.2	0.981
> 8	6	25.0	18	75.0	
การทำงานเป็นกะ					
ทำงานเป็นกะ	4	33.3	8	66.7	0.505 ^a
ไม่ได้ทำงานเป็นกะ	60	24.9	181	75.1	
รูปแบบการจ้างงาน					
พนักงานมหาวิทยาลัย	44	25.6	128	74.4	0.832
พนักงานคณะแพทย์/จ้างเหมา	22	26.8	60	73.2	
การทำงานเสริมนอกเวลา					

ทำ	18	25.7	52	74.3	0.970
ไม่ได้ทำ	48	25.9	137	74.1	

a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 22 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าข้อมูลด้านการปฏิบัติงานทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ

ตาราง 23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (ความรับผิดชอบต่อ) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสุขในการทำงาน (ความรับผิดชอบต่อ)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
ความหลากหลายของงาน					
ระดับต่ำ	24	38.1	39	61.9	0.008**
ระดับสูง	40	21.2	149	78.8	
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
ระดับต่ำ	13	37.1	22	62.9	0.098
ระดับสูง	51	23.9	162	76.1	
ความสำคัญของงาน					
ระดับต่ำ	32	42.7	43	57.3	<0.001**
ระดับสูง	34	19.1	144	80.9	
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
ระดับต่ำ	31	40.8	45	59.2	<0.001**
ระดับสูง	34	19.5	140	80.5	
ผลสะท้อนกลับจากงาน					
ระดับต่ำ	22	40.0	33	60.0	0.007**
ระดับสูง	44	22.1	155	77.9	

**p<0.01

จากตารางที่ 23 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อข้อมูลด้านลักษณะงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงานและผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความมีเอกลักษณ์ของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อ

ตาราง 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงาน (ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสนใจในการทำงาน (ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
เพศ					
ชาย	48	100.0	0	0.0	0.079 ^a
หญิง	194	93.3	14	6.7	
อายุ (ปี)					
≤ 35	115	96.6	4	3.4	0.134
> 35	119	92.2	10	7.8	
สถานภาพสมรส					
โสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	148	96.1	6	3.9	0.174
สมรส	94	92.2	8	7.8	
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	53	93.0	4	7.0	0.521 ^a
ปริญญาตรีขึ้นไป	189	95.0	10	5.0	
รายได้ทั้งหมด (บาท/เดือน)					
≤ 20,000	130	94.9	7	5.1	0.568
> 20,000	95	93.1	7	6.9	
ความเพียงพอของรายได้					
เพียงพอ	154	94.5	9	5.5	0.775 ^a
ไม่เพียงพอ	88	95.7	4	4.3	
ภาวะสุขภาพ					
แข็งแรง	228	94.6	13	5.4	0.580 ^a
ไม่แข็งแรง	14	93.3	1	6.7	
การออกกำลังกาย					
ออกกำลังกายเป็นประจำ/ครั้งคราว	169	94.4	10	5.6	1.000 ^a
ไม่ออกกำลังกายเลย	73	94.8	4	5.2	

การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์	110	97.3	3	2.7	0.072
ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	129	92.1	11	7.9	

a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 24 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานกับข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสนใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตาราง 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงาน (ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสนใจในการทำงาน (ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน					
ขนาดใหญ่	203	96.2	8	3.8	0.021 ^a
ขนาดเล็ก	39	86.7	6	13.3	
ระดับตำแหน่งงาน					
ผู้ปฏิบัติงาน	225	95.7	10	4.3	0.029 ^a
หัวหน้างาน/หน่วยงาน	11	78.6	3	21.4	
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)					
≤ 10	154	95.7	7	4.3	0.250 ^a
> 10	78	91.8	7	8.2	
ชั่วโมงการทำงาน (ชั่วโมง/วัน)					
≤ 8	213	95.5	10	4.5	0.120 ^a
> 8	21	87.5	3	12.5	
การทำงานเป็นกะ					
ทำงานเป็นกะ	12	100.0	0	0.0	1.000 ^a
ไม่ได้ทำงานเป็นกะ	229	94.6	13	5.4	
รูปแบบการจ้างงาน					
พนักงานมหาวิทยาลัย	161	93.1	12	6.9	0.237 ^a

พนักงานคณะแพทย์/จ้างเหมา	80	97.6	2	2.4	
การทำงานเสริมนอกเวลา					
ทำ	67	95.7	3	4.3	0.764 ^a
ไม่ได้ทำ	175	94.1	11	5.9	

*p<0.05, a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 25 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานกับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และประสบการณ์การทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การทำงานเป็นกะ รูปแบบการจ้างงาน และการทำงานเสริมนอกเวลา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน (ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพึงพอใจในการทำงาน (ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
ความหลากหลายของงาน					
ระดับต่ำ	61	96.8	2	3.2	0.528 ^a
ระดับสูง	178	93.7	12	6.3	
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
ระดับต่ำ	34	97.1	1	2.9	0.699 ^a
ระดับสูง	201	93.9	13	6.1	
ความสำคัญของงาน					
ระดับต่ำ	71	94.7	4	5.3	1.000 ^a
ระดับสูง	169	94.4	10	5.6	
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
ระดับต่ำ	75	98.7	1	1.3	0.070 ^a
ระดับสูง	162	92.6	13	7.4	
ผลสะท้อนกลับจากงาน					
ระดับต่ำ	54	98.2	1	1.8	0.314 ^a
ระดับสูง	187	93.5	13	6.5	

a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 26 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงานกับข้อมูลด้านลักษณะงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าข้อมูลด้านลักษณะงานทุกด้าน ไม่มี ความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตาราง 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล) กับข้อมูล ส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพอใจในการทำงาน (เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
เพศ					
ชาย	32	66.7	16	33.3	0.780
หญิง	143	68.8	65	31.3	
อายุ (ปี)					
≤ 35	87	73.1	32	26.9	0.107
> 35	82	63.6	47	36.4	
สถานภาพสมรส					
โสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	110	71.4	44	28.6	0.194
สมรส	65	63.7	37	36.3	
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	34	59.6	23	40.4	0.109
ปริญญาตรีขึ้นไป	141	70.9	58	29.1	
รายได้ทั้งหมด (บาท/เดือน)					
≤ 20,000	102	74.5	35	25.5	0.016*
> 20,000	61	59.8	41	40.2	
ความเพียงพอของรายได้					
เพียงพอ	101	62.0	62	38.0	0.002**
ไม่เพียงพอ	74	80.4	18	19.6	
ภาวะสุขภาพ					
แข็งแรง	161	66.8	80	33.2	0.042 ^a
ไม่แข็งแรง	14	93.3	1	6.7	
การออกกำลังกาย					
ออกกำลังกายเป็นประจำ/ครั้งคราว	125	69.8	54	30.2	0.440
ไม่ออกกำลังกายเลย	50	64.9	27	35.1	

การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์	83	73.5	30	26.5	0.119
ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	90	64.3	50	35.7	

* $p < 0.05$, $p < 0.001^{**}$, a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 27 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลกับข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่ารายได้ทั้งหมด และภาวะสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความเพียงพอของรายได้ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การออกกำลังกายและการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล

ตาราง 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพอใจในการทำงาน (เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน					
ขนาดใหญ่	145	68.7	66	31.3	0.788
ขนาดเล็ก	30	66.7	15	33.3	
ระดับตำแหน่งงาน					
ผู้ปฏิบัติงาน	165	70.2	70	29.8	0.371 ^a
หัวหน้างาน/หน่วยงาน	6	57.1	6	42.9	
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)					
≤ 10	117	72.7	44	27.3	0.042*
> 10	51	60.0	34	40.0	
ชั่วโมงการทำงาน (ชั่วโมง/วัน)					
≤ 8	152	68.2	71	31.8	0.492
> 8	18	75.0	6	25.0	
การทำงานเป็นกะ					
ทำงานเป็นกะ	7	58.3	5	41.7	0.524 ^a
ไม่ได้ทำงานเป็นกะ	168	69.4	74	30.6	
รูปแบบการจ้างงาน					
พนักงานมหาวิทยาลัย	110	63.6	63	36.4	0.020*

พนักงานคณะแพทย์/จ้างเหมา	64	78.0	18	22.0	
การทำงานเสริมนอกเวลา					
ทำ	40	57.1	30	42.9	0.018*
ไม่ได้ทำ	135	72.6	51	27.4	

*p<0.05, a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 28 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าประสบการณ์การทำงาน รูปแบบการจ้างงาน และการทำงานเสริมนอกเวลา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับข้อมูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน ชั่วโมงการทำงานและการทำงานเป็นกะ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับข้อมูล

ตาราง 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน (เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับข้อมูล) ด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพึงพอใจในการทำงาน (เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับข้อมูล)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
ความหลากหลายของงาน					
ระดับต่ำ	55	87.3	8	12.7	<0.001**
ระดับสูง	117	61.6	73	38.4	
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
ระดับต่ำ	30	85.7	5	14.3	0.013*
ระดับสูง	138	64.5	76	35.5	
ความสำคัญของงาน					
ระดับต่ำ	67	89.3	8	10.7	<0.001**
ระดับสูง	106	59.2	73	40.8	
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
ระดับต่ำ	57	75.0	19	25.0	0.124
ระดับสูง	114	65.1	61	34.9	
ผลสะท้อนกลับจากงาน					
ระดับต่ำ	48	87.3	7	12.7	0.001**
ระดับสูง	126	63.0	74	37.0	

*p<0.05 , **p<0.01

จากตารางที่ 29 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลกับข้อมูลด้านลักษณะงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล

ตาราง 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพึงพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
เพศ					
ชาย	20	41.7	28	58.3	0.775
หญิง	82	39.4	126	60.6	
อายุ (ปี)					
≤ 35	44	37.0	75	63.0	0.432
> 35	54	41.9	75	58.1	
สถานภาพสมรส					
โสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	64	41.6	90	58.4	0.491
สมรส	38	37.3	64	62.7	
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	35.1	37	64.9	0.405
ปริญญาตรีขึ้นไป	82	41.2	117	58.8	
รายได้ทั้งหมด (บาท/เดือน)					
≤ 20,000	56	40.9	81	59.1	0.571
> 20,000	38	37.3	64	62.7	
ความเพียงพอของรายได้					
เพียงพอ	62	38.0	101	62.0	0.394
ไม่เพียงพอ	40	43.5	52	56.5	
ภาวะสุขภาพ					
แข็งแรง	90	37.3	151	62.7	0.001**
ไม่แข็งแรง	12	80.0	3	20.0	

การออกกำลังกาย

ออกกำลังกายเป็นประจำ/ครั้งคราว	70	39.1	109	60.9	0.713
ไม่ออกกำลังกายเลย	32	41.6	45	58.4	

การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์	47	41.6	66	58.4	0.626
ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	54	38.6	86	61.4	

**p<0.001

จากตารางที่ 30 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าภาวะสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ทั้งหมด ความเพียงพอของรายได้ การออกกำลังกายและการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตาราง 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสุขในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน					
ขนาดใหญ่	93	44.1	118	55.9	0.003**
ขนาดเล็ก	9	20.0	36	80.0	
ระดับตำแหน่งงาน					
ผู้ปฏิบัติงาน	93	39.6	142	60.4	0.439
หัวหน้างาน/หน่วยงาน	7	50.0	7	50.0	
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)					
≤ 10	64	39.8	97	60.2	0.828
> 10	35	41.2	50	58.8	
ชั่วโมงการทำงาน (ชั่วโมง/วัน)					
≤ 8	88	39.5	135	60.5	0.852
> 8	9	37.5	15	62.5	
การทำงานเป็นกะ					
ทำงานเป็นกะ	4	33.3	8	66.7	0.769 ^a
ไม่ได้ทำงานเป็นกะ	96	39.7	146	60.3	

รูปแบบการจ้างงาน					
พนักงานมหาวิทยาลัย	77	44.5	96	55.5	0.020*
พนักงานคณะแพทย์/จ้างเหมา	24	29.3	58	70.7	
การทำงานเสริมนอกเวลา					
ทำ	30	42.9	40	57.1	0.546
ไม่ได้ทำ	72	38.7	114	61.3	

*p<0.05, **p<0.001, a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 31 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่ารูปแบบการจ้างงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การทำงานเป็นกะ และการทำงานเสริมนอกเวลา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตาราง 32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพึงพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
ความหลากหลายของงาน					
ระดับต่ำ	32	50.8	31	49.2	0.029*
ระดับสูง	67	35.3	123	64.7	
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
ระดับต่ำ	21	60.0	14	40.0	0.007**
ระดับสูง	77	36.0	137	64.0	
ความสำคัญของงาน					
ระดับต่ำ	43	57.3	32	42.7	<0.001**
ระดับสูง	57	31.8	122	68.2	
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
ระดับต่ำ	40	52.6	36	47.4	0.005**
ระดับสูง	59	33.7	116	66.3	
ผลสะท้อนกลับจากงาน					
ระดับต่ำ	35	63.6	20	36.4	<0.001**
ระดับสูง	67	33.5	133	66.5	

*p<0.05 , **p<0.01

จากตารางที่ 32 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับข้อมูลด้านลักษณะงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพึงพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
เพศ					
ชาย	38	79.2	10	20.8	0.589
หญิง	157	75.5	51	24.5	
อายุ (ปี)					
≤ 35	86	72.3	33	27.7	0.271
> 35	101	78.3	28	21.7	
สถานภาพสมรส					
โสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	117	76.0	37	24.0	0.927
สมรส	78	76.5	24	23.5	
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	80.7	11	19.3	0.363
ปริญญาตรีขึ้นไป	149	74.9	50	25.1	
รายได้ทั้งหมด (บาท/เดือน)					
≤ 20,000	114	83.2	23	16.8	0.003**
> 20,000	68	66.7	34	33.3	
ความเพียงพอของรายได้					
เพียงพอ	119	73.0	44	27.0	0.083
ไม่เพียงพอ	76	82.6	16	17.4	
ภาวะสุขภาพ					
แข็งแรง	180	74.7	61	25.3	0.025** ^a
ไม่แข็งแรง	15	100.0	0	0.0	

การออกกำลังกาย

ออกกำลังกายเป็นประจำ/ครั้งคราว	137	76.5	42	23.5	0.835
ไม่ออกกำลังกายเลย	58	75.3	19	24.7	

การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์	90	79.6	23	20.4	0.259
ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	103	73.6	37	26.4	

*p<0.05, **p<0.001, a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 33 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าภาวะสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายได้ทั้งหมด มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ความเพียงพอของรายได้ การออกกำลังกายและการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน					
ขนาดใหญ่	168	79.6	43	20.4	0.005**
ขนาดเล็ก	27	60.0	18	40.0	
ระดับตำแหน่งงาน					
ผู้ปฏิบัติงาน	176	74.9	59	25.1	0.527 ^a
หัวหน้างาน/หน่วยงาน	12	85.7	2	14.3	
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)					
≤ 10	122	75.8	39	24.2	0.742
> 10	66	77.6	19	22.4	
ชั่วโมงการทำงาน (ชั่วโมง/วัน)					
≤ 8	167	74.9	56	25.1	0.359
> 8	20	83.3	4	16.7	
การทำงานเป็นกะ					
ทำงานเป็นกะ	11	91.7	1	8.3	0.304 ^a
ไม่ได้ทำงานเป็นกะ	182	75.2	60	24.8	

รูปแบบการจ้างงาน					
พนักงานมหาวิทยาลัย	134	77.5	39	22.5	0.454
พนักงานคณะแพทย์/จ้างเหมา	60	73.2	22	26.8	
การทำงานเสริมนอกเวลา					
ทำ	55	78.6	15	21.4	0.580
ไม่ได้ทำ	140	75.3	46	24.7	

**p<0.01, a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 34 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความสนใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การทำงานเป็นกะ รูปแบบการจ้างงาน การทำงานเสริมนอกเวลา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสนใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสนใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
ความหลากหลายของงาน					
ระดับต่ำ	49	77.8	14	22.2	0.748
ระดับสูง	144	75.8	46	24.2	
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
ระดับต่ำ	33	94.3	2	5.7	0.006**
ระดับสูง	156	72.9	58	27.1	
ความสำคัญของงาน					
ระดับต่ำ	60	80.0	15	20.0	0.332
ระดับสูง	133	74.3	46	25.7	
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
ระดับต่ำ	65	85.5	11	14.5	0.032*
ระดับสูง	128	73.1	47	26.9	
ผลสะท้อนกลับจากงาน					
ระดับต่ำ	48	87.3	7	12.7	0.033*
ระดับสูง	147	73.5	53	26.5	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 35 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับข้อมูลด้านลักษณะงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ไม่มี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน (นโยบายและการบริหาร) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพึงพอใจในการทำงาน (นโยบายและการบริหาร)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
เพศ					
ชาย	25	52.1	23	47.9	0.688
หญิง	115	55.3	93	44.7	
อายุ (ปี)					
≤ 35	70	58.8	49	41.2	0.226
> 35	66	51.2	63	48.8	
สถานภาพสมรส					
โสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	87	56.5	67	43.5	0.476
สมรส	53	52.0	49	48.0	
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	54.4	26	45.6	0.959
ปริญญาตรีขึ้นไป	109	54.8	90	45.2	
รายได้ทั้งหมด (บาท/เดือน)					
≤ 20,000	82	59.9	55	40.1	0.096
> 20,000	50	49.0	52	51.0	
ความเพียงพอของรายได้					
เพียงพอ	84	51.5	79	48.5	0.150
ไม่เพียงพอ	56	60.9	36	39.1	
ภาวะสุขภาพ					
แข็งแรง	126	52.3	115	47.7	0.002**
ไม่แข็งแรง	14	93.3	1	6.7	

การออกกำลังกาย

ออกกำลังกายเป็นประจำ/ครั้งคราว	91	50.8	88	49.2	0.059
ไม่ออกกำลังกายเลย	49	63.6	28	36.4	

การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์	68	60.2	45	39.8	0.106
ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	70	50.0	70	50.0	

**p<0.001

จากตารางที่ 36 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารกับข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าภาวะสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ทั้งหมด ความเพียงพอของรายได้ การออกกำลังกายและการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร

ตาราง 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (นโยบายและการบริหาร) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสุขในการทำงาน (นโยบายและการบริหาร)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน					
ขนาดใหญ่	120	56.9	91	43.1	0.128
ขนาดเล็ก	20	44.4	25	55.6	
ระดับตำแหน่งงาน					
ผู้ปฏิบัติงาน	130	55.3	105	44.7	0.153
หัวหน้างาน/หน่วยงาน	5	35.7	9	64.3	
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)					
≤ 10	94	58.4	67	41.6	0.242
> 10	43	50.6	42	49.4	
ชั่วโมงการทำงาน (ชั่วโมง/วัน)					
≤ 8	120	53.8	103	46.2	0.673
> 8	14	58.3	10	41.7	
การทำงานเป็นกะ					
ทำงานเป็นกะ	4	33.3	8	66.7	0.135
ไม่ได้ทำงานเป็นกะ	134	55.4	108	44.6	

รูปแบบการจ้างงาน					
พนักงานมหาวิทยาลัย	98	56.6	75	43.4	0.319
พนักงานคณะแพทย์/จ้างเหมา	41	50.0	41	50.0	
การทำงานเสริมนอกเวลา					
ทำ	38	54.3	32	45.7	0.937
ไม่ได้ทำ	102	54.8	84	45.2	

จากตารางที่ 37 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารกับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าข้อมูลด้านการปฏิบัติงานทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร

ตาราง 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุใจในการทำงาน (นโยบายและการบริหาร) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสุใจในการทำงาน (นโยบายและการบริหาร)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
ความหลากหลายของงาน					
ระดับต่ำ	45	71.4	18	28.6	0.001**
ระดับสูง	92	48.4	98	51.6	
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
ระดับต่ำ	26	74.3	9	25.7	0.009**
ระดับสูง	108	50.5	106	49.5	
ความสำคัญองงาน					
ระดับต่ำ	60	80.0	15	20.0	<0.001**
ระดับสูง	78	43.6	101	56.4	
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
ระดับต่ำ	52	68.4	24	31.6	0.003**
ระดับสูง	84	48.0	91	52.0	
ผลสะท้อนกลับจากงาน					
ระดับต่ำ	42	76.4	13	23.6	<0.001**
ระดับสูง	98	49.0	102	51.0	

**p<0.01

จากตารางที่ 38 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารกับข้อมูลด้านลักษณะงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าข้อมูลด้านลักษณะงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (สภาพการทำงาน) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพอใจในการทำงาน (สภาพการทำงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
เพศ					
ชาย	21	43.8	27	56.3	0.453
หญิง	103	49.8	104	50.2	
อายุ (ปี)					
≤ 35	59	50.0	59	50.0	0.761
> 35	62	48.1	67	51.9	
สถานภาพสมรส					
โสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	78	51.0	75	49.0	0.357
สมรส	46	45.1	56	54.9	
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	43.9	32	56.1	0.414
ปริญญาตรีขึ้นไป	99	50.0	99	50.0	
รายได้ทั้งหมด (บาท/เดือน)					
≤ 20,000	69	50.7	67	49.3	0.477
> 20,000	47	46.1	55	53.9	
ความเพียงพอของรายได้					
เพียงพอ	71	43.8	91	56.2	0.035*
ไม่เพียงพอ	53	57.6	39	42.4	
ภาวะสุขภาพ					
แข็งแรง	109	45.4	131	54.6	<0.001**
ไม่แข็งแรง	15	100.0	0	0.0	

การออกกำลังกาย

ออกกำลังกายเป็นประจำ/ครั้งคราว	85	47.5	94	52.5	0.576
ไม่ออกกำลังกายเลย	39	51.3	37	48.7	

การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์	50	44.6	62	55.4	0.338
ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	71	50.7	69	49.3	

*p<0.05, **p<0.001

จากตารางที่ 39 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานกับข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าความเพียงพอของรายได้ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และภาวะสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ทั้งหมด การออกกำลังกายและการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน

ตาราง 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในการทำงาน (สภาพการทำงาน) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพอใจในการทำงาน (สภาพการทำงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน					
ขนาดใหญ่	108	51.4	102	48.6	0.053
ขนาดเล็ก	16	35.6	29	64.4	
ระดับตำแหน่งงาน					
ผู้ปฏิบัติงาน	112	47.9	122	52.1	0.876
หัวหน้างาน/หน่วยงาน	7	50.0	7	50.0	
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)					
≤ 10	80	50.0	80	50.0	0.930
> 10	42	49.4	43	50.6	
ชั่วโมงการทำงาน (ชั่วโมง/วัน)					
≤ 8	104	46.8	118	53.2	0.285
> 8	14	58.3	10	41.7	
การทำงานเป็นกะ					
ทำงานเป็นกะ	5	41.7	7	58.3	0.642

ไม่ได้ทำงานเป็นกะ	117	48.5	124	51.5	
รูปแบบการจ้างงาน					
พนักงานมหาวิทยาลัย	86	49.7	87	50.3	0.678
พนักงานคณะแพทย์/จ้างเหมา	38	46.9	43	53.1	
การทำงานเสริมนอกเวลา					
ทำ	32	46.4	37	53.6	0.661
ไม่ได้ทำ	92	49.5	94	50.5	

จากตารางที่ 40 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานกับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าข้อมูลด้านการปฏิบัติงานทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสนใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน

ตาราง 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงาน (สภาพการทำงาน) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสนใจในการทำงาน (สภาพการทำงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
ความหลากหลายของงาน					
ระดับต่ำ	40	63.5	23	36.5	0.005**
ระดับสูง	81	42.9	108	57.1	
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
ระดับต่ำ	28	80.0	7	20.0	<0.001**
ระดับสูง	90	42.3	123	57.7	
ความสำคัญของงาน					
ระดับต่ำ	47	62.7	28	37.3	0.003**
ระดับสูง	75	42.1	103	57.9	
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
ระดับต่ำ	46	61.3	29	38.7	0.007**
ระดับสูง	75	42.9	100	57.1	
ผลสะท้อนกลับจากงาน					
ระดับต่ำ	45	81.8	10	18.2	<0.001**
ระดับสูง	78	39.2	121	60.8	

**p<0.01

จากตารางที่ 41 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานกับข้อมูลด้านลักษณะงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ

Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าข้อมูลด้านลักษณะงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความสนใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงาน (ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสนใจในการทำงาน (ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
เพศ					
ชาย	17	35.4	31	64.6	0.800
หญิง	69	33.5	137	66.5	
อายุ (ปี)					
≤ 35	40	33.9	78	66.1	0.756
> 35	41	32.0	87	68.0	
สถานภาพสมรส					
โสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	53	34.6	100	65.4	0.746
สมรส	33	32.7	68	67.3	
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	49.1	29	50.9	0.006**
ปริญญาตรีขึ้นไป	58	29.4	139	70.6	
รายได้ทั้งหมด (บาท/เดือน)					
≤ 20,000	51	37.5	85	62.5	0.038*
> 20,000	25	24.8	76	75.2	
ความเพียงพอของรายได้					
เพียงพอ	46	28.6	115	71.4	0.016*
ไม่เพียงพอ	40	43.5	52	56.5	
ภาวะสุขภาพ					
แข็งแรง	82	34.3	157	65.7	0.544
ไม่แข็งแรง	4	26.7	11	73.3	

การออกกำลังกาย					
ออกกำลังกายเป็นประจำ/ครั้งคราว	53	29.9	124	70.1	0.046*
ไม่ออกกำลังกายเลย	33	42.9	44	57.1	
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์					
ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์	38	33.9	74	66.1	0.985
ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	47	33.8	92	66.2	

*p<0.05, **p<0.001

จากตารางที่ 42 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานกับข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่ารายได้ทั้งหมด ความเพียงพอของรายได้ และการออกกำลังกาย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ภาวะสุขภาพและการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ตาราง 43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน (ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพึงพอใจในการทำงาน (ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน					
ขนาดใหญ่	76	36.2	134	63.8	0.086
ขนาดเล็ก	10	22.7	34	77.3	
ระดับตำแหน่งงาน					
ผู้ปฏิบัติงาน	80	34.2	154	65.8	0.161
หัวหน้างาน/หน่วยงาน	2	15.4	11	84.6	
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)					
≤ 10	55	34.6	104	65.4	0.656
> 10	27	31.8	58	68.2	
ชั่วโมงการทำงาน (ชั่วโมง/วัน)					
≤ 8	75	33.9	146	66.1	0.377
> 8	6	25.0	18	75.0	
การทำงานเป็นกะ					
ทำงานเป็นกะ	3	27.3	8	72.7	0.755 ^a
ไม่ได้ทำงานเป็นกะ	82	34.0	159	66.0	

รูปแบบการจ้างงาน					
พนักงานมหาวิทยาลัย	55	32.0	117	68.0	0.324
พนักงานคณะแพทย์/จ้างเหมา	31	38.3	50	61.7	
การทำงานเสริมนอกเวลา					
ทำ	20	29.0	49	71.0	0.316
ไม่ได้ทำ	66	35.7	119	64.3	

a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 43 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานกับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าข้อมูลด้านการปฏิบัติงานทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ตาราง 44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน (ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพึงพอใจในการทำงาน (ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
ความหลากหลายของงาน					
ระดับต่ำ	31	49.2	32	50.8	0.002**
ระดับสูง	52	27.7	136	72.3	
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
ระดับต่ำ	17	50.0	17	50.0	0.021*
ระดับสูง	64	30.0	149	70.0	
ความสำคัญของงาน					
ระดับต่ำ	39	52.0	36	48.0	<0.001**
ระดับสูง	46	26.0	131	74.0	
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
ระดับต่ำ	38	50.7	37	49.3	<0.001**
ระดับสูง	47	27.0	127	73.0	
ผลสะท้อนกลับจากงาน					
ระดับต่ำ	33	61.1	21	38.9	<0.001**
ระดับสูง	52	26.1	147	73.9	

*p<0.05 , **p<0.01

จากตารางที่ 44 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานกับข้อมูลด้านลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 45 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับงานที่ทำ (โดยรวม) กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพึงพอใจกับงานที่ทำ (โดยรวม)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
เพศ					
ชาย	17	35.4	31	64.6	0.335
หญิง	59	28.4	149	71.6	
อายุ (ปี)					
≤ 35	39	32.8	80	67.2	0.268
> 35	34	26.4	95	73.6	
สถานภาพสมรส					
โสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	47	30.5	107	69.5	0.720
สมรส	29	28.4	73	71.6	
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	21.1	45	78.9	0.106
ปริญญาตรีขึ้นไป	64	32.2	135	67.8	
รายได้ทั้งหมด (บาท/เดือน)					
≤ 20,000	46	33.6	91	66.4	0.129
> 20,000	25	24.5	77	75.5	
ความเพียงพอของรายได้					
เพียงพอ	44	27.0	119	73.0	0.192
ไม่เพียงพอ	32	34.8	60	65.2	
ภาวะสุขภาพ					
แข็งแรง	70	29.0	171	71.0	0.389 ^a
ไม่แข็งแรง	6	40.0	9	60.0	
การออกกำลังกาย					
ออกกำลังกายเป็นประจำ/ครั้งคราว	53	29.6	126	70.4	0.967

ไม่ออกกำลังกายเลย	23	29.9	54	70.1	
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์					
ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์	37	32.7	76	67.3	0.332
ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	38	27.1	102	72.9	

a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 45 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานโดยรวมกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม

ตาราง 46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับงานที่ทำ (โดยรวม) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพึงพอใจกับงานที่ทำ (โดยรวม)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน					
ขนาดใหญ่	64	30.3	147	69.7	0.625
ขนาดเล็ก	12	26.7	33	73.3	
ระดับตำแหน่งงาน					
ผู้ปฏิบัติงาน	73	31.1	162	68.9	0.184
หัวหน้างาน/หน่วยงาน	2	14.3	12	85.7	
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)					
≤ 10	53	32.9	108	67.1	0.182
> 10	21	24.7	64	75.3	
ชั่วโมงการทำงาน (ชั่วโมง/วัน)					
≤ 8	67	30.0	156	70.0	0.739
> 8	8	33.3	16	66.7	
การทำงานเป็นกะ					
ทำงานเป็นกะ	2	16.7	10	83.3	0.519 ^a
ไม่ได้ทำงานเป็นกะ	74	30.6	168	69.4	
รูปแบบการจ้างงาน					
พนักงานมหาวิทยาลัย	55	31.8	118	68.2	0.226
พนักงานคณะแพทย์/จ้างเหมา	20	24.4	62	75.6	
การทำงานเสริมนอกเวลา					
ทำ	20	28.6	50	71.4	0.811

ไม่ได้ทำ	56	30.1	130	69.9
----------	----	------	-----	------

a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 46 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงานโดยรวมกับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าข้อมูลด้านการปฏิบัติงานทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับความสนใจในการทำงานโดยรวม

ตาราง 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจกับงานที่ทำ (โดยรวม) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสนใจกับงานที่ทำ (โดยรวม)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	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	
ผลสะท้อนกลับจากงาน					
ระดับต่ำ	31	56.4	24	43.6	<0.001**
ระดับสูง	45	22.5	155	77.5	

*p<0.05 , **p<0.01

จากตารางที่ 47 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงานโดยรวมกับข้อมูลด้านลักษณะงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความสนใจในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์กับความสนใจในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบในการเผชิญปัญหา (รายด้าน) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน และข้อมูลด้านลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test

ตาราง 48 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา				p-value
	น้อย		มาก		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
เพศ					
ชาย	2	4.4	43	95.6	1.000 ^a
หญิง	9	4.7	181	95.3	
อายุ (ปี)					
≤ 35	8	7.0	107	93.0	0.133
> 35	3	2.7	109	97.3	
สถานภาพสมรส					
โสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	9	6.5	130	93.5	0.207 ^a
สมรส	2	2.1	94	97.9	
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	7.1	52	92.9	0.298 ^a
ปริญญาตรีขึ้นไป	7	3.9	172	96.1	
รายได้ทั้งหมด (บาท/เดือน)					
≤ 20,000	9	7.0	119	93.0	0.048 ^{*a}
> 20,000	1	1.1	91	98.9	
ความเพียงพอของรายได้					
เพียงพอ	4	2.7	142	97.3	0.183 ^a
ไม่เพียงพอ	6	6.8	82	93.2	
ภาวะสุขภาพ					
แข็งแรง	9	4.1	212	95.9	0.133 ^a
ไม่แข็งแรง	2	14.3	12	85.7	

การออกกำลังกาย

ออกกำลังกายเป็นประจำ/ครั้งคราว	4	2.4	161	97.6	0.018 ^a
ไม่ออกกำลังกายเลย	7	10.0	63	90.0	

การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์	7	6.7	97	93.3	0.227 ^a
ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	4	4.7	221	95.3	

*p<0.05, a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 48 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการปัญหากับข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่ารายได้ทั้งหมด และการออกกำลังกาย มีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ความเพียงพอของรายได้ ภาวะสุขภาพ และการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ไม่มีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการปัญหา

ตาราง 49 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา				p-value
	น้อย		มาก		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน					
ขนาดใหญ่	10	5.2	183	94.8	0.694 ^a
ขนาดเล็ก	1	2.4	41	97.6	
ระดับตำแหน่งงาน					
ผู้ปฏิบัติงาน	11	5.1	204	94.9	1.000 ^a
หัวหน้างาน/หน่วยงาน	0	0.0	13	100.0	
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)					
≤ 10	8	5.3	143	94.7	1.000 ^a
> 10	3	4.1	71	95.9	
ชั่วโมงการทำงาน (ชั่วโมง/วัน)					
≤ 8	11	5.3	195	94.7	0.065 ^a
> 8	0	0.0	20	100.0	
การทำงานเป็นกะ					
ทำงานเป็นกะ	1	8.3	11	91.7	0.448 ^a
ไม่ได้ทำงานเป็นกะ	10	4.5	211	95.5	
รูปแบบการจ้างงาน					
พนักงานมหาวิทยาลัย	4	2.5	155	97.5	0.041 ^a

พนักงานคณะแพทย์/จ้างเหมา	7	9.3	68	90.7	
การทำงานเสริมนอกเวลา					
ทำ	3	4.7	61	95.3	1.000 ^a
ไม่ได้ทำ	8	4.7	163	95.3	

*p<0.05, a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 49 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการปัญหากับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่ารูปแบบการจ้างงาน มีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การทำงานเป็นกะ และการทำงานเสริมนอกเวลาไม่มีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการปัญหา

ตาราง 50 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา กับข้อมูลด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา				p-value
	น้อย		มาก		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
ความหลากหลายของงาน					
ระดับต่ำ	8	14.0	49	86.0	0.001** ^a
ระดับสูง	3	1.7	172	98.3	
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
ระดับต่ำ	7	21.9	25	78.1	0.001** ^a
ระดับสูง	3	1.5	195	98.5	
ความสำคัญของงาน					
ระดับต่ำ	9	13.2	59	86.8	0.001** ^a
ระดับสูง	2	1.2	164	98.8	
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
ระดับต่ำ	8	11.4	62	88.6	0.004** ^a
ระดับสูง	3	1.9	158	98.1	
ผลสะท้อนกลับจากงาน					
ระดับต่ำ	9	17.6	42	82.4	0.001** ^a
ระดับสูง	2	1.1	181	98.9	

**p<0.01, a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 50 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการปัญหากับข้อมูลด้านลักษณะงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-

square และ Fisher's exact test พบว่าข้อมูลด้านลักษณะงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 51 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	การเผชิญปัญหาแบบ การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม				p-value
	น้อย		มาก		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
เพศ					
ชาย	14	29.2	34	70.8	0.589
หญิง	52	25.4	153	74.6	
อายุ (ปี)					
≤ 35	24	20.3	94	79.7	0.047*
> 35	40	31.5	87	68.5	
สถานภาพสมรส					
โสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	31	20.4	121	79.6	0.011*
สมรส	35	34.7	66	65.3	
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	33.9	37	66.1	0.130
ปริญญาตรีขึ้นไป	47	23.9	150	76.1	
รายได้ทั้งหมด (บาท/เดือน)					
≤ 20,000	33	24.3	103	75.7	0.517
> 20,000	28	28.0	72	72.0	
ความเพียงพอของรายได้					
เพียงพอ	42	26.3	118	73.8	0.827
ไม่เพียงพอ	23	25.0	69	75.0	
ภาวะสุขภาพ					
แข็งแรง	62	25.9	177	74.1	0.763 ^a
ไม่แข็งแรง	4	28.6	10	71.4	
การออกกำลังกาย					

ออกกำลังกายเป็นประจำ/ครั้งคราว	42	23.9	134	76.1	0.223
ไม่ออกกำลังกายเลย	24	31.2	53	68.8	
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์					
ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์	33	29.7	78	70.3	0.230
ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	32	23.0	107	77.0	

* $p < 0.05$, a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 51 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมกับข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าอายุ และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเพศ ระดับการศึกษา รายได้ ทั้งหมด ความเพียงพอของรายได้ ภาวะสุขภาพ การออกกำลังกายและการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ไม่มี ความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม

ตาราง 52 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	การเผชิญปัญหาแบบ				p-value
	การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม				
	น้อย		มาก		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน					
ขนาดใหญ่	49	23.6	159	76.4	0.049*
ขนาดเล็ก	17	37.8	28	62.2	
ระดับตำแหน่งงาน					
ผู้ปฏิบัติงาน	62	26.7	170	73.3	1.000 ^a
หัวหน้างาน/หน่วยงาน	3	21.4	11	78.6	
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)					
≤ 10	37	23.1	123	76.9	0.114
> 10	27	32.5	56	67.5	
ชั่วโมงการทำงาน (ชั่วโมง/วัน)					
≤ 8	58	26.2	163	73.8	0.987
> 8	6	26.1	17	73.9	
การทำงานเป็นกะ					
ทำงานเป็นกะ	0	0.0	10	100.0	0.069 ^a
ไม่ได้ทำงานเป็นกะ	64	26.6	177	73.4	

รูปแบบการจ้างงาน

พนักงานมหาวิทยาลัย	45	26.3	126	73.7	0.948
พนักงานคณะแพทย์/จำเหมาย	21	25.9	60	74.1	
การทำงานเสริมนอกเวลา					
ทำ	12	17.6	56	82.4	0.064
ไม่ได้ทำ	54	29.2	131	70.8	

* $p < 0.05$, a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 52 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมกับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การทำงานเป็นกะ รูปแบบการจ้างงาน และการทำงานเสริมนอกเวลาไม่มีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม

ตาราง 53 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม กับข้อมูลด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	การเผชิญปัญหาแบบ การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม				p-value
	น้อย		มาก		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
ความหลากหลายของงาน					
ระดับต่ำ	23	37.7	38	62.3	0.021*
ระดับสูง	43	22.8	146	77.2	
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
ระดับต่ำ	17	51.5	16	48.5	<0.001**
ระดับสูง	47	22.1	166	77.9	
ความสำคัญของงาน					
ระดับต่ำ	25	34.2	48	65.8	0.067
ระดับสูง	41	23.0	137	77.0	
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
ระดับต่ำ	22	29.3	53	70.7	0.461
ระดับสูง	43	24.9	130	75.1	
ผลสะท้อนกลับจากงาน					
ระดับต่ำ	18	34.0	35	66.0	0.148
ระดับสูง	48	24.1	151	75.9	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 53 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมกับข้อมูลด้านลักษณะงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลสะท้อนกลับจากงานไม่มีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม

ตาราง 54 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้ กับข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ศึกษา	การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้				p-value
	น้อย		มาก		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
เพศ					
ชาย	29	65.9	15	34.1	0.609
หญิง	139	69.8	60	30.2	
อายุ (ปี)					
≤ 35	76	66.1	39	33.9	0.334
> 35	87	71.9	34	28.1	
สถานภาพสมรส					
โสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	98	66.7	49	33.3	0.303
สมรส	70	72.9	26	27.1	
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	34	60.7	22	39.3	0.120
ปริญญาตรีขึ้นไป	134	71.7	53	28.3	
รายได้ทั้งหมด (บาท/เดือน)					
≤ 20,000	86	65.6	45	34.4	0.091
> 20,000	73	76.0	23	24.0	
ความเพียงพอของรายได้					
เพียงพอ	113	72.0	44	28.0	0.241
ไม่เพียงพอ	55	64.7	30	35.3	
ภาวะสุขภาพ					
แข็งแรง	158	69.3	70	30.7	0.781 ^a
ไม่แข็งแรง	10	66.7	5	33.3	
การออกกำลังกาย					
ออกกำลังกายเป็นประจำ/ครั้งคราว	119	69.2	53	30.8	0.979

ไม่ออกกำลังกายเลย	49	69.0	22	31.0	
การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์					
ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์	70	65.4	37	34.6	0.318
ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	95	71.4	38	28.6	

a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 54 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง

ตาราง 55 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง				p-value
	น้อย		มาก		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน					
ขนาดใหญ่	131	65.8	68	34.2	0.018*
ขนาดเล็ก	37	84.1	7	15.9	
ระดับตำแหน่งงาน					
ผู้ปฏิบัติงาน	156	69.3	69	30.7	0.512 ^a
หัวหน้างาน/หน่วยงาน	9	81.8	2	18.2	
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)					
≤ 10	106	69.3	47	30.7	0.756
> 10	57	71.3	23	28.7	
ชั่วโมงการทำงาน (ชั่วโมง/วัน)					
≤ 8	149	70.3	63	29.7	0.838
> 8	15	68.2	7	31.8	
การทำงานเป็นกะ					
ทำงานเป็นกะ	5	41.7	7	58.3	0.053 ^a
ไม่ได้ทำงานเป็นกะ	41.7	70.3	68	29.7	
รูปแบบการจ้างงาน					
พนักงานมหาวิทยาลัย	114	69.5	50	30.5	0.965
พนักงานคณะแพทย์/จ้างเหมา	54	69.2	24	30.8	
การทำงานเสริมนอกเวลา					
ทำ	40	62.5	24	37.5	0.181

ไม่ได้ทำ	128	71.5	51	28.5
----------	-----	------	----	------

*p<0.05, a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 55 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงกับข้อมูลด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การทำงานเป็นกะ รูปแบบการจ้างงานและการทำงานเสริมนอกเวลา ไม่มีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง

ตาราง 56 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง กับข้อมูลด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง				p-value
	น้อย		มาก		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
ความหลากหลายของงาน					
ระดับต่ำ	43	74.1	15	25.9	0.321
ระดับสูง	123	67.2	60	32.8	
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
ระดับต่ำ	25	73.5	9	26.5	0.541
ระดับสูง	140	68.3	65	31.7	
ความสำคัญของงาน					
ระดับต่ำ	57	79.2	15	20.8	0.032*
ระดับสูง	111	65.3	59	34.7	
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
ระดับต่ำ	51	72.9	19	27.1	0.364
ระดับสูง	113	66.9	56	33.1	
ผลสะท้อนกลับจากงาน					
ระดับต่ำ	37	75.5	12	24.5	0.270
ระดับสูง	130	67.4	63	32.6	

*p<0.05

จากตารางที่ 56 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงกับข้อมูลด้านลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน (รายด้านและภาพรวม) และรูปแบบในการเผชิญปัญหา (รายด้าน) ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test

ตาราง 57 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพึงพอใจในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา					
ระดับน้อย	8	72.7	3	27.3	0.057 ^a
ระดับมาก	91	40.6	133	59.4	
การเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม					
ระดับน้อย	35	53.0	31	47.0	0.048*
ระดับมาก	73	39.0	114	61.0	
การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง					
ระดับน้อย	74	44.0	94	56.0	0.433
ระดับมาก	29	38.7	46	61.3	

* $p < 0.05$, a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 57 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานกับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา และการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน

ตาราง 58 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพึงพอใจในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ)		p-value
	n	ร้อยละ	

	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา					
ระดับน้อย	8	80.0	2	20.0	0.005 ^a
ระดับมาก	76	34.2	146	65.8	

ตารางที่ 58 (ต่อ) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสุขในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
การเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม					
ระดับน้อย	38	58.5	27	41.5	<0.001**
ระดับมาก	58	31.2	128	68.8	
การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง					
ระดับน้อย	62	37.1	105	62.9	0.984
ระดับมาก	27	37.0	46	63.0	

*p<0.05, **p<0.01, a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 58 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตาราง 59 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสุขในการทำงาน (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา					
ระดับน้อย	9	81.8	2	18.2	0.119 ^a
ระดับมาก	123	54.9	101	45.1	
การเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม					

ระดับน้อย	44	66.7	22	33.3	0.069
ระดับมาก	100	53.8	86	46.2	
การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง					
ระดับน้อย	100	59.5	68	40.5	0.323
ระดับมาก	39	52.7	35	47.3	

a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 59 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าการเผชิญปัญหาทุกรูปแบบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ตาราง 60 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (ความรับผิดชอบ) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสุขในการทำงาน (ความรับผิดชอบ)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา					
ระดับน้อย	4	36.4	7	63.6	0.493 ^a
ระดับมาก	59	26.5	164	73.5	
การเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม					
ระดับน้อย	16	24.6	49	75.4	0.801
ระดับมาก	49	26.2	138	73.8	
การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง					
ระดับน้อย	39	23.4	128	76.6	0.228
ระดับมาก	23	30.7	52	69.3	

a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 60 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านความรับผิดชอบกับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าการเผชิญปัญหาทุกรูปแบบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความรับผิดชอบ

ตาราง 61 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสุขในการทำงาน (ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา					

ระดับน้อย	9	81.8	2	18.2	0.102 ^a
ระดับมาก	214	95.5	10	4.5	
การเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม					
ระดับน้อย	62	93.9	4	6.1	0.747 ^a
ระดับมาก	178	95.2	9	4.8	

ตารางที่ 61 (ต่อ) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสุขในการทำงาน (ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง					
ระดับน้อย	160	95.2	8	4.8	1.000 ^a
ระดับมาก	71	94.7	4	5.3	

a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 61 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานกับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าการเผชิญปัญหาทุกรูปแบบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตาราง 62 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสุขในการทำงาน (เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา					
ระดับน้อย	10	90.9	1	9.1	0.110 ^a
ระดับมาก	149	66.5	75	33.5	
การเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม					
ระดับน้อย	49	74.2	17	25.8	0.233
ระดับมาก	124	66.3	63	33.7	
การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง					
ระดับน้อย	127	75.6	41	24.4	0.001 ^{**}
ระดับมาก	40	53.3	35	46.7	

**p<0.01, a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 62 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลกับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา และการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ตาราง 63 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพึงพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา					
ระดับน้อย	4	36.4	7	63.6	1.000 ^a
ระดับมาก	88	39.3	136	60.7	
การเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม					
ระดับน้อย	22	33.3	44	66.7	0.262
ระดับมาก	77	41.2	110	58.8	
การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง					
ระดับน้อย	68	40.5	100	59.5	0.509
ระดับมาก	27	36.0	48	64.0	

a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 63 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าการเผชิญปัญหาทุกรูปแบบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตาราง 64 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพึงพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา					
ระดับน้อย	9	81.8	2	18.2	1.000 ^a
ระดับมาก	172	76.8	52	23.2	

การเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการ

สนับสนุนทางสังคม

ระดับน้อย	48	72.7	18	27.3	0.485
ระดับมาก	144	77.0	43	23.0	

การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง

ระดับน้อย	123	73.2	45	26.8	0.173
ระดับมาก	61	81.3	14	18.7	

a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 64 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าการเผชิญปัญหาทุกรูปแบบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสนใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 65 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงาน (นโยบายและการบริหาร) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสนใจในการทำงาน (นโยบายและการบริหาร)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา					
ระดับน้อย	5	45.5	6	54.5	0.539
ระดับมาก	123	54.9	101	45.1	
การเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม					
ระดับน้อย	38	57.6	28	42.4	0.565
ระดับมาก	100	53.5	87	46.5	
การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง					
ระดับน้อย	96	57.1	72	42.9	0.348
ระดับมาก	38	50.7	37	49.3	

จากตารางที่ 65 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารกับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าการเผชิญปัญหาทุกรูปแบบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสนใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร

ตาราง 66 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงาน (สภาพการทำงาน) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสนใจในการทำงาน (สภาพการทำงาน)		p-value
	ต่ำ	สูง	

	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา					
ระดับน้อย	10	90.9	1	9.1	0.004**
ระดับมาก	104	46.6	119	53.4	
การเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม					
ระดับน้อย	32	48.5	34	51.5	0.929
ระดับมาก	89	47.8	97	52.2	

ตารางที่ 66 (ต่อ) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงาน (สภาพการทำงาน) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสนใจในการทำงาน (สภาพการทำงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง					
ระดับน้อย	83	49.4	85	50.6	0.620
ระดับมาก	34	45.9	40	54.1	

**p<0.01

จากตารางที่ 66 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานกับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการปัญหา มีความสัมพันธ์กับความสนใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมและการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง ไม่มีความสัมพันธ์กับความสนใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน

ตาราง 67 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในการทำงาน (ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา

ปัจจัยที่ศึกษา	ความสนใจในการทำงาน (ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา					
ระดับน้อย	7	70.0	3	30.0	0.014 ^a
ระดับมาก	68	30.5	155	69.5	
การเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม					
ระดับน้อย	25	38.5	40	61.5	0.309
ระดับมาก	59	31.6	128	68.4	

การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง

ระดับน้อย	51	30.7	115	69.3	0.311
ระดับมาก	28	37.3	47	62.7	

* $p < 0.05$, a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 67 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานกับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการปัญหา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมและการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ตาราง 68 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับงานที่ทำ (โดยรวม) กับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา

ปัจจัยที่ศึกษา	ความพึงพอใจกับงานที่ทำ (โดยรวม)				p-value
	ต่ำ		สูง		
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา					
ระดับน้อย	4	36.4	7	63.6	0.737 ^a
ระดับมาก	66	29.5	158	70.5	
การเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม					
ระดับน้อย	24	36.4	42	63.6	0.192
ระดับมาก	52	27.8	135	72.2	
การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง					
ระดับน้อย	50	29.8	118	70.2	0.780
ระดับมาก	21	28.0	54	72.0	

a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 68 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับงานที่ทำโดยรวมกับข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่าการเผชิญปัญหาทุกรูปแบบแบบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจกับงานที่ทำโดยรวม

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ข้อมูลด้านลักษณะงาน กับคะแนนเฉลี่ยความพอใจในการทำงานและคะแนนเฉลี่ยการเผชิญปัญหา และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยความพอใจในการทำงานและคะแนนเฉลี่ยการเผชิญปัญหา โดยใช้สถิติ Spearman correlation

ตาราง 69 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยความพอใจในการทำงาน (รายด้านและภาพรวม) กับข้อมูลส่วนบุคคล (อายุและรายได้)

	ปัจจัยที่ศึกษา	r	p-value
ความสำเร็จของงาน	อายุ	0.092	0.147
	รายได้	0.178	0.006**
การได้รับการยอมรับนับถือ	อายุ	0.069	0.285
	รายได้	0.239	<0.001**
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	อายุ	0.147	0.021*
	รายได้	0.188	0.004**
ความรับผิดชอบ	อายุ	0.171	0.007**
	รายได้	0.112	0.084
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการ งาน	อายุ	0.130	0.041*
	รายได้	0.134	0.038*
เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	อายุ	0.089	0.161
	รายได้	0.111	0.087
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	อายุ	-0.118	0.063
	รายได้	0.018	0.780
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุ	-0.139	0.029*
	รายได้	0.069	0.288
นโยบายและการบริหาร	อายุ	0.069	0.277
	รายได้	0.084	0.194
สภาพการทำงาน	อายุ	-0.045	0.480
	รายได้	0.009	0.894
ความมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงาน	อายุ	0.050	0.436
	รายได้	0.109	0.094
ความพอใจกับงานที่ทำ (โดยรวม)	อายุ	0.175	0.006**
	รายได้	0.030	0.639

*Correlation is significant at the 0.05 (2-tailed)

** Correlation is significant at the 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 69 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (รายด้านและภาพรวม) กับข้อมูลส่วนบุคคล (อายุและรายได้) โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Spearman correlation พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลปัจจัยด้านอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$, $r = .147$) ในด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$, $r = .171$) ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$, $r = .130$) และในด้านความสนุกกับงานที่ทำ(โดยรวม)มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$, $r = .175$) ยกเว้นข้อมูลส่วนบุคคลปัจจัยด้านรายได้ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$, $r = -.139$) และพบว่าข้อมูลส่วนบุคคลปัจจัยด้านรายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ในด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$, $r = .178$) ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$, $r = .239$) ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$, $r = .188$) และในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$, $r = .134$)

ตาราง 70 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงาน (รายด้านและภาพรวม) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน (ประสบการณ์การทำงานและชั่วโมงการทำงาน)

	ปัจจัยที่ศึกษา	r	p-value
ความสำเร็จของงาน	ประสบการณ์การทำงาน	0.037	0.565
	ชั่วโมงการทำงาน	0.018	0.777
การได้รับการยอมรับนับถือ	ประสบการณ์การทำงาน	0.058	0.368
	ชั่วโมงการทำงาน	-0.059	0.362
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ประสบการณ์การทำงาน	0.104	0.105
	ชั่วโมงการทำงาน	0.016	0.802
ความรับผิดชอบ	ประสบการณ์การทำงาน	0.086	0.179
	ชั่วโมงการทำงาน	0.074	0.248
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	ประสบการณ์การทำงาน	0.158	0.013*
	ชั่วโมงการทำงาน	0.088	0.169
เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	ประสบการณ์การทำงาน	0.137	0.032*
	ชั่วโมงการทำงาน	-0.040	0.531
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ประสบการณ์การทำงาน	-0.099	0.121
	ชั่วโมงการทำงาน	0.022	0.733
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ประสบการณ์การทำงาน	-0.089	0.163
	ชั่วโมงการทำงาน	-0.043	0.496
นโยบายและการบริหาร	ประสบการณ์การทำงาน	0.094	0.142
	ชั่วโมงการทำงาน	0.012	0.846
สภาพการทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน	-0.018	0.773
	ชั่วโมงการทำงาน	-0.076	0.232
ความมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน	0.029	0.655
	ชั่วโมงการทำงาน	0.019	0.766

ความพึงพอใจกับงานที่ทำ (โดยรวม)	ประสบการณ์การทำงาน	0.141	0.027*
	ชั่วโมงการทำงาน	-0.041	0.523

Correlation is significant at the 0.05 (2-tailed)

จากตารางที่ 70 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน (รายด้านและภาพรวม) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน (ประสบการณ์การทำงานและชั่วโมงการทำงาน) โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Spearman correlation พบว่า ข้อมูลด้านการปฏิบัติงานปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$, $r = .158$) ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$, $r = .137$) และในด้านความพึงพอใจกับงานที่ทำ(โดยรวม)มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$, $r = .141$)

ตาราง 71 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน (รายด้านและภาพรวม) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน

	ปัจจัยที่ศึกษา	r	p-value
ความสำเร็จของงาน	ความหลากหลายของงาน	0.473	<0.001**
	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.368	<0.001**
	ความสำคัญของงาน	0.552	<0.001**
	ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	0.507	<0.001**
	ผลสะท้อนกลับจากงาน	0.521	<0.001**
การได้รับการยอมรับนับถือ	ความหลากหลายของงาน	0.333	<0.001**
	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.310	<0.001**
	ความสำคัญของงาน	0.465	<0.001**
	ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	0.529	<0.001**
	ผลสะท้อนกลับจากงาน	0.505	<0.001**
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ความหลากหลายของงาน	0.488	<0.001**
	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.410	<0.001**
	ความสำคัญของงาน	0.575	<0.001**
	ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	0.530	<0.001**
	ผลสะท้อนกลับจากงาน	0.513	<0.001**
ความรับผิดชอบ	ความหลากหลายของงาน	0.348	<0.001**
	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.301	<0.001**
	ความสำคัญของงาน	0.314	<0.001**
	ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	0.369	<0.001**
	ผลสะท้อนกลับจากงาน	0.377	<0.001**
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	ความหลากหลายของงาน	0.166	<0.001**
	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.079	0.215
	ความสำคัญของงาน	0.224	<0.001**

เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	ความมีอิสระในการ ปฏิบัติงาน	0.296	<0.001**
	ผลสะท้อนกลับจากงาน	0.160	0.011*
	ความหลากหลายของงาน	0.362	<0.001**
	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.268	<0.001**
	ความสำคัญของงาน	0.339	<0.001**
	ความมีอิสระในการ ปฏิบัติงาน	0.247	<0.001**
	ผลสะท้อนกลับจากงาน	0.338	<0.001**

ตารางที่ 71 (ต่อ) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงาน (รายด้าน
และภาพรวม) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน

	ปัจจัยที่ศึกษา	r	p-value
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ความหลากหลายของงาน	0.334	<0.001**
	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.326	<0.001**
	ความสำคัญของงาน	0.428	<0.001**
	ความมีอิสระในการ ปฏิบัติงาน	0.214	0.001**
	ผลสะท้อนกลับจากงาน	0.476	<0.001**
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ความหลากหลายของงาน	0.181
ความมีเอกลักษณ์ของงาน		0.172	0.006**
ความสำคัญของงาน		0.188	0.003**
ความมีอิสระในการ ปฏิบัติงาน		0.227	<0.001**
ผลสะท้อนกลับจากงาน		0.278	<0.001**
นโยบายและการบริหาร		ความหลากหลายของงาน	0.365
	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.369	<0.001**
	ความสำคัญของงาน	0.477	<0.001**
	ความมีอิสระในการ ปฏิบัติงาน	0.380	<0.001**
	ผลสะท้อนกลับจากงาน	0.449	<0.001**
	สภาพการทำงาน	ความหลากหลายของงาน	0.337
ความมีเอกลักษณ์ของงาน		0.305	<0.001**
ความสำคัญของงาน		0.269	<0.001**
ความมีอิสระในการ ปฏิบัติงาน		0.253	<0.001**
ผลสะท้อนกลับจากงาน		0.432	<0.001**
ความมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงาน		ความหลากหลายของงาน	0.329
	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.287	<0.001**
	ความสำคัญของงาน	0.362	<0.001**

ความพึงพอใจกับงานที่ทำ (โดยรวม)	ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	0.398	<0.001**
	ผลสะท้อนกลับจากงาน	0.391	<0.001**
	ความหลากหลายของงาน	0.341	<0.001**
	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.269	<0.001**
	ความสำคัญของงาน	0.352	<0.001**
	ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	0.379	<0.001**
	ผลสะท้อนกลับจากงาน	0.434	<0.001**

*Correlation is significant at the 0.05 (2-tailed)

** Correlation is significant at the 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 71 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน (รายด้านและภาพรวม) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Spearman correlation พบว่าข้อมูลด้านลักษณะงาน ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ทุกด้านและโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นด้านผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความมีเอกลักษณ์ของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตาราง 72 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยการเผชิญปัญหา (รายด้าน) กับข้อมูลส่วนบุคคล (อายุและรายได้)

ปัจจัยที่ศึกษา		r	p-value
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา	อายุ	0.094	0.160
	รายได้	0.191	0.004**
การเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม	อายุ	-0.106	0.096
	รายได้	0.086	0.186
การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง	อายุ	-0.148	0.023*
	รายได้	-0.091	0.172

*Correlation is significant at the 0.05 (2-tailed)

** Correlation is significant at the 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 72 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหา (รายด้าน) กับข้อมูลส่วนบุคคล (อายุและรายได้) โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Spearman correlation พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลปัจจัยด้านรายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$, $r = 0.191$) และข้อมูลส่วนบุคคลปัจจัยด้านอายุ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$, $r = -0.148$)

ตาราง 73 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยการเผชิญปัญหา (รายด้าน) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน (ประสพการณ์การทำงานและชั่วโมงการทำงาน)

ปัจจัยที่ศึกษา		r	p-value
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา	ประสพการณ์การทำงาน	0.055	0.407
	ชั่วโมงการทำงาน	0.027	0.689

การเผชิญปัญหาแบบแสวงหา	ประสบการณ์การทำงาน	-0.039	0.548
การสนับสนุนทางสังคม	ชั่วโมงการทำงาน	0.035	0.586
การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง	ประสบการณ์การทำงาน	-0.081	0.219
	ชั่วโมงการทำงาน	0.085	0.196

จากตารางที่ 73 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหา (รายด้าน) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน (ประสบการณ์การทำงานและชั่วโมงการทำงาน) โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Spearman correlation พบว่าประสบการณ์การทำงานและชั่วโมงการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหาทุกรูปแบบ

ตาราง 74 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยการเผชิญปัญหา (รายด้าน) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่ศึกษา		r	p-value
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา	ความหลากหลายของงาน	0.360	<0.001**
	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.410	<0.001**
	ความสำคัญของงาน	0.299	<0.001**
	ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	0.316	<0.001**
	ผลสะท้อนกลับจากงาน	0.359	<0.001**
การเผชิญปัญหาแบบแสวงหา	ความหลากหลายของงาน	0.203	0.001**
	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.253	<0.001**
	ความสำคัญของงาน	0.209	0.001**
	ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	0.217	0.001**
	ผลสะท้อนกลับจากงาน	0.239	<0.001**
การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง	ความหลากหลายของงาน	0.002	0.978
	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.089	0.172
	ความสำคัญของงาน	0.151	0.019*
	ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	0.130	0.045*
	ผลสะท้อนกลับจากงาน	0.151	0.019*

*Correlation is significant at the 0.05 (2-tailed)

** Correlation is significant at the 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 74 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหา (รายด้าน) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Spearman correlation พบว่าข้อมูลด้านลักษณะงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาและการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 75 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยการเผชิญปัญหา (รายด้าน) กับข้อมูลด้านความสนใจในการทำงาน (รายด้านและภาพรวม)

ปัจจัยที่ศึกษา		r	p-value
การเผชิญปัญหา	ความสำเร็จของงาน	0.281	<0.001**
แบบมุ่งจัดการกับปัญหา	การได้รับการยอมรับนับถือ	0.335	<0.001**
	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.236	<0.001**
	ความรับผิดชอบ	0.423	<0.001**
	ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	-0.064	0.331
	เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	0.226	<0.001**
	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.102	0.119
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.016	0.812

ตารางที่ 75 (ต่อ) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยการเผชิญปัญหา (รายด้าน) กับข้อมูลด้านความสนใจในการทำงาน (รายด้านและภาพรวม)

ปัจจัยที่ศึกษา		r	p-value
การเผชิญปัญหา	นโยบายและการบริหาร	0.173	0.008**
แบบมุ่งจัดการกับปัญหา	สภาพการทำงาน	0.168	0.010*
	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	0.279	<0.001**
	ความสนใจกับงานที่ทำ (โดยรวม)	0.190	0.003**
การเผชิญปัญหา	ความสำเร็จของงาน	0.202	0.001**
แบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม	การได้รับการยอมรับนับถือ	0.269	<0.001**
	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.182	0.004**
	ความรับผิดชอบ	0.136	0.031*
	ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	0.040	0.526
	เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	0.244	<0.001**
	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.028	0.661
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-0.032	0.614
	นโยบายและการบริหาร	0.089	0.158
	สภาพการทำงาน	0.055	0.384
	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	0.103	0.102
	ความสนใจกับงานที่ทำ (โดยรวม)	0.128	0.042*
การเผชิญปัญหา	ความสำเร็จของงาน	0.042	0.512
แบบหลีกเลี่ยง	การได้รับการยอมรับนับถือ	0.073	0.258
	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.068	0.289
	ความรับผิดชอบ	-0.109	0.091
	ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	0.092	0.151
	เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	0.149	0.020*

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.042	0.512
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-0.080	0.216
นโยบายและการบริหาร	0.090	0.163
สภาพการทำงาน	0.067	0.302
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	-0.036	0.580
ความพอใจกับงานที่ทำ (โดยรวม)	0.000	0.999

*Correlation is significant at the 0.05 (2-tailed)

** Correlation is significant at the 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 75 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหา (รายด้าน) กับข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน (รายด้านและภาพรวม) โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Spearman correlation พบว่าการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และความพอใจกับงานที่ทำ (โดยรวม) และมีความสัมพันธ์ในด้านสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมกับข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน (รายด้านและภาพรวม) โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Spearman correlation พบว่าการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความรับผิดชอบ กับความพอใจกับงานที่ทำ(โดยรวม) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงกับข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน (รายด้านและภาพรวม) โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Spearman correlation พบว่า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
ผลสะท้อนกลับจากงาน	**	**	**	**	*	**	**	**	**	**	**	**
ข้อมูลด้านรูปแบบการเผชิญปัญหา												
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา	**	**	**	**		**			**	*	**	**
การเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม	**	**	**	*		**						*
การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง						*						

หมายเหตุ 1 ความสำเร็จของงาน, 2 การได้รับการยอมรับนับถือ, 3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, 4 ความรับผิดชอบ, 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน, 6 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล, 7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, 8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, 9 นโยบายและการบริหาร, 10 สภาพการทำงาน, 11 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

(*p<0.05 , **p<0.01)

ตาราง 77 เปรียบเทียบปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ข้อมูลด้านลักษณะงาน และข้อมูลด้านความพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเผชิญปัญหา

ปัจจัยที่ศึกษา	รูปแบบการเผชิญปัญหา		
	มุ่งจัดการกับปัญหา	การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม	หลีกเลี่ยง
ข้อมูลส่วนบุคคล			
อายุ		*	*
สถานภาพสมรส		*	
รายได้ทั้งหมด	*		
การออกกำลังกาย	*		
ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน			
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	*		*
รูปแบบการจ้างงาน	*		
ข้อมูลด้านลักษณะงาน			
ความหลากหลายของงาน	**	**	
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	**	**	
ความสำคัญของงาน	**	**	*
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	**	**	*
ผลสะท้อนกลับจากงาน	**	**	*
ข้อมูลด้านความพอใจในการทำงาน			
ความสำเร็จของงาน	**	**	
การได้รับการยอมรับนับถือ	**	**	
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	**	**	
ความรับผิดชอบ	**	*	

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	**	**	*
นโยบายและการบริหาร	**		
สภาพการทำงาน	*		
ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	**		
ความสุขใจกับงานที่ทำ (โดยรวม)	**	*	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

ส่วนที่ 9 ปัจจัยทำนายความสุขใจในการทำงาน (ภาพรวมและรายด้าน) ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Logistic regression analysis ด้วยวิธี Forward likelihood ratio

ตาราง 78 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขใจในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน) ของกลุ่มตัวอย่าง

นำตัวแปรดังต่อไปนี้มาวิเคราะห์

- ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ 1) สถานภาพสมรส 2) รายได้ทั้งหมด 3) ภาวะสุขภาพ และ 4) การออกกำลังกาย
- ข้อมูลด้านลักษณะงาน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และ 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน
- ข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา ได้แก่ 1) แบบมุ่งจัดการกับปัญหา และ 2) แบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม

ปัจจัยที่ศึกษา	B	S.E.(B)	p-value	Adjusted OR	95% CI of OR	
					Lower	Upper
สถานภาพสมรส (สมรส)	1.064	0.367	0.004**	2.899	1.412	5.952
ภาวะสุขภาพ (แข็งแรง)	2.088	0.785	0.008**	0.124	1.730	37.608
ความหลากหลายของงาน (สูง)	1.088	0.443	0.014*	2.967	1.246	7.069
ความสำคัญของงาน (สูง)	1.037	0.425	0.015*	2.822	1.228	6.487
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (สูง)	0.938	0.415	0.024*	2.554	1.133	5.758
ผลสะท้อนกลับจากงาน (สูง)	1.523	0.490	0.002**	4.586	1.755	11.983

Constant	-5.515	1.080	<0.001**	0.004
----------	--------	-------	----------	-------

*p<0.05, **p<0.01

จากตารางที่ 78 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพอใจในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน) ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Logistic regression analysis เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นด้วยวิธี Forward likelihood ratio แล้ว

กลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพสมรส (สมรส) เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน) ได้ 2.899 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส (โสด/หม้าย/หย่า/แยก) นอกจากนี้ภาวะสุขภาพที่แข็งแรง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน) ได้ 0.124 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีภาวะสุขภาพไม่แข็งแรง กลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายของงานสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน) ได้ 2.967 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายของงานต่ำ กลุ่มตัวอย่างที่มีความสำคัญของงานสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน) ได้ 2.822 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความสำคัญของงานต่ำ กลุ่มตัวอย่างที่มีความมีอิสระในการปฏิบัติงานสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน) ได้ 2.554 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความมีอิสระในการปฏิบัติงานต่ำ และกลุ่มตัวอย่างที่มีผลสะท้อนกลับจากงานสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน) ได้ 4.586 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีผลสะท้อนกลับจากงานต่ำ

ตาราง 79 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพอใจในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ) ของกลุ่มตัวอย่าง

นำตัวแปรดังต่อไปนี้มาวิเคราะห์

- ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ 1) รายได้ 2) ความเพียงพอของรายได้ 3) การออกกำลังกาย และ 4) การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
- ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน
- ข้อมูลด้านลักษณะงาน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และ 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน
- ข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา ได้แก่ 1) แบบมุ่งจัดการกับปัญหา และ 2) แบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม

ปัจจัยที่ศึกษา	B	S.E.(B)	p-value	Adjusted OR	95% CI of OR	
					Lower	Upper
รายได้ (> 20,000 บาท)	1.391	0.375	<0.001**	4.017	1.927	8.373
ความสำคัญของงาน (สูง)	1.063	0.378	0.005**	2.894	1.380	6.069
ผลสะท้อนกลับจากงาน (สูง)	1.070	0.451	0.018*	2.916	1.206	7.052

การเผชิญปัญหาแบบ การแสวงหาการ สนับสนุนทางสังคม (มาก)	1.309	0.393	0.001**	3.702	1.712	8.004
Constant	-2.509	0.565	<0.001**	0.081		

*p<0.05, **p<0.01

จากตารางที่ 79 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพอใจในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ) ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Logistic regression analysis เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นด้วยวิธี Forward likelihood ratio แล้ว

กลุ่มตัวอย่างที่รายได้มากกว่า 20,000 บาท เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ) ได้ 4.017 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีความสำคัญของงานสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ) ได้ 2.894 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความสำคัญของงานต่ำ กลุ่มตัวอย่างที่มีผลสะท้อนกลับจากงานสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ) ได้ 2.916 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีผลสะท้อนกลับจากงานต่ำ และกลุ่มตัวอย่างที่มีการเผชิญปัญหารูปแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมมาก เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ) ได้ 3.702 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการเผชิญปัญหารูปแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมน้อย

ตาราง 80 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพอใจในการทำงาน (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) ของกลุ่มตัวอย่าง

นำตัวแปรดังต่อไปนี้มาวิเคราะห์

- ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ 1) อายุ 2) สถานภาพสมรส 3) รายได้ทั้งหมด 4) ภาวะสุขภาพ 5) การออกกำลังกาย และ 6) การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
- ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ระดับตำแหน่งงาน และ 2) ประสบการณ์การทำงาน
- ข้อมูลด้านลักษณะงาน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และ 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน
- ข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา ได้แก่ 1) แบบมุ่งจัดการกับปัญหา และ 2) แบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม

ปัจจัยที่ศึกษา	B	S.E.(B)	p-value	Adjusted OR	95% CI of OR	
					Lower	Upper
อายุ (ปี)	0.064	0.023	0.005**	1.066	1.020	1.114
ความหลากหลายของงาน (สูง)	2.104	0.548	<0.001**	8.202	2.800	24.021

ความสำคัญของงาน (สูง)	1.884	0.475	<0.001**	6.579	2.593	16.690
Constant	-27.043	9995.560	0.998	0.000		

**p<0.01

จากตารางที่ 80 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพอใจในการทำงาน (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Logistic regression analysis เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นด้วยวิธี Forward likelihood ratio แล้ว

อายุเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความสุข โดยเมื่ออายุเพิ่มขึ้น 1 ปี สามารถทำนายการเพิ่มของความสุขได้ 1.066 เท่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายของงานสูงเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงาน (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) ได้ 8.202 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายของงานต่ำ กลุ่มตัวอย่างที่มีความสำคัญของงานสูงเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงาน (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) ได้ 6.579 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความสำคัญของงานต่ำ

ตาราง 81 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพอใจในการทำงาน (ความรับผิดชอบ) ของกลุ่มตัวอย่างนำตัวแปรดังต่อไปนี้มาวิเคราะห์

- ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ
- ข้อมูลด้านลักษณะงาน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และ 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน
- ข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา ได้แก่ 1) แบบมุ่งจัดการกับปัญหา และ 2) แบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม

ปัจจัยที่ศึกษา	B	S.E.(B)	p-value	Adjusted OR	95% CI of OR	
					Lower	Upper
ความสำคัญของงาน (สูง)	0.842	0.366	0.021*	2.320	1.133	4.752
ความมีอิสระในการ ปฏิบัติงาน (สูง)	0.904	0.363	0.013*	2.470	1.213	5.031
Constant	-0.154	0.304	0.613	0.858		

*p<0.05

จากตารางที่ 81 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพอใจในการทำงาน (ความรับผิดชอบ) ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Logistic regression analysis เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นด้วยวิธี Forward likelihood ratio แล้ว

กลุ่มตัวอย่างที่มีความสำคัญของงานสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงาน (ความรับผิดชอบ) ได้ 2.320 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความสำคัญของงานต่ำ และกลุ่มตัวอย่างที่มีความมีอิสระในการปฏิบัติงานสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงาน (ความรับผิดชอบ) ได้ 2.470 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความมีอิสระในการปฏิบัติงานต่ำ

ตาราง 82 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพอใจในการทำงาน (ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน) ของกลุ่มตัวอย่าง

นำตัวแปรดังต่อไปนี้มาวิเคราะห์

- ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ 1) อายุ และ 2) รายได้ทั้งหมด
- ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน 2) ระดับตำแหน่งงาน และ 3) ประสบการณ์การทำงาน
- ข้อมูลด้านลักษณะงาน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความสำคัญของงาน 3) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และ 4) ผลสะท้อนกลับจากงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	B	S.E.(B)	p-value	Adjusted OR	95% CI of OR	
					Lower	Upper
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน (ขนาดเล็ก)	1.264	0.603	0.036*	3.540	1.086	11.540
ระดับตำแหน่งงาน (หัวหน้างาน/ หน่วยงาน)	1.814	0.779	0.020*	6.134	1.333	28.219
Constant	-3.335	0.409	<0.001**	0.036		

*p<0.05, **p<0.01

จากตารางที่ 82 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพอใจในการทำงาน (ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน) ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Logistic regression analysis เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นด้วยวิธี Forward likelihood ratio แล้ว

กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดเล็ก เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจได้ 3.540 เท่าต่อความพอใจในการทำงาน (ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน) เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดใหญ่ และกลุ่มตัวอย่างที่ระดับตำแหน่งงานเป็นหัวหน้างาน/หน่วยงาน เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจได้ 6.134 เท่าต่อความพอใจในการทำงาน (ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน) เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่ระดับตำแหน่งงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน

ตาราง 83 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพอใจในการทำงาน (เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล) ของกลุ่มตัวอย่าง

นำตัวแปรดังต่อไปนี้มาวิเคราะห์

- ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ 1) รายได้ทั้งหมด 2) ความเพียงพอของรายได้ และ 3) ภาวะสุขภาพ
- ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ประสบการณ์การทำงาน 2) รูปแบบการจ้างงาน และ 3) การทำงานเสริมนอกเวลา
- ข้อมูลด้านลักษณะงาน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และ 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน

- ข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา ได้แก่ 1) แบบมุ่งจัดการกับปัญหา 2) แบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม และ 3) แบบหลีกเลี่ยง

ปัจจัยที่ศึกษา	B	S.E.(B)	p-value	Adjusted OR	95% CI of OR	
					Lower	Upper
ความสำคัญของงาน (สูง)	2.423	0.640	<0.001**	11.278	3.217	39.531
ประสบการณ์การทำงาน (> 10 ปี)	0.859	0.384	0.025*	2.360	1.112	5.007
การทำงานเสริมนอกเวลา (ทำ)	0.935	0.389	0.016**	0.392	0.183	5.464
การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง (มาก)	1.259	0.387	0.001**	3.524	1.652	7.516
Constant	-24.365	10479.136	0.998	0.068		

*p<0.05, **p<0.01

จากตารางที่ 83 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพอใจในการทำงาน (เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล) ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Logistic regression analysis เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นด้วยวิธี Forward likelihood ratio แล้ว

กลุ่มตัวอย่างที่มีความสำคัญของงานสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล) ได้ 11.278 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความสำคัญของงานต่ำ กลุ่มตัวอย่างที่ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล) ได้ 2.360 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานเสริมนอกเวลา เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล) ได้ 0.392 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างไม่ได้ทำงานเสริมนอกเวลา และกลุ่มตัวอย่างที่มีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงมาก เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล) ได้ 3.524 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงน้อย

ตาราง 84 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) ของกลุ่มตัวอย่าง

นำตัวแปรดังต่อไปนี้มาวิเคราะห์

- ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ภาวะสุขภาพ
- ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และ 2) รูปแบบการจ้างงาน
- ข้อมูลด้านลักษณะงาน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และ 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	B	S.E.(B)	p-value	Adjusted OR	95% CI of OR	
					Lower	Upper
ภาวะสุขภาพ (แข็งแรง)	1.742	0.705	0.013*	5.711	1.434	22.740
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน (ขนาดเล็ก)	1.144	0.428	0.008**	3.139	1.357	7.260

รูปแบบการจ้างงาน (พนักงานคณะฯ/จ้าง เหมา)	1.158	0.347	0.001**	3.183	1.612	6.284
ความมีอิสระในการ ปฏิบัติงาน (สูง)	0.782	0.320	0.015*	2.186	1.168	4.092
ผลสะท้อนกลับจากงาน (สูง)	0.983	0.362	0.007**	2.672	1.313	5.435
Constant	-2.987	0.802	<0.001**	0.050		

*p<0.05, **p<0.01

จากตารางที่ 84 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Logistic regression analysis เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นด้วยวิธี Forward likelihood ratio แล้ว

กลุ่มตัวอย่างที่มีภาวะสุขภาพแข็งแรง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) ได้ 5.711 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีภาวะสุขภาพไม่แข็งแรง กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานขนาดเล็ก เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) ได้ 3.139 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานขนาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่มีรูปแบบการจ้างงานเป็นพนักงานคณะฯ/จ้างเหมา เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) ได้ 3.183 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรูปแบบการจ้างงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่มีความมีอิสระในการปฏิบัติงานสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) ได้ 2.186 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอิสระในการปฏิบัติงานต่ำ และกลุ่มตัวอย่างที่มีผลสะท้อนกลับจากงานสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) ได้ 2.672 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีผลสะท้อนกลับจากงานต่ำ

ตาราง 85 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) ของกลุ่มตัวอย่าง

นำตัวแปรดังต่อไปนี้มาวิเคราะห์

- ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ 1) อายุ 2) รายได้ทั้งหมด และ 3) ภาวะสุขภาพ
- ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน
- ข้อมูลด้านลักษณะงาน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และ 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน

ปัจจัยที่ศึกษา	B	S.E.(B)	p-value	Adjusted OR	95% CI of OR	
					Lower	Upper
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน (ขนาดเล็ก)	0.954	0.378	0.012*	2.596	1.237	5.445
ความมีเอกลักษณ์ของ งาน (สูง)	1.726	0.754	0.022*	5.620	1.283	24.626
Constant	-2.982	0.745	<0.001**	0.051		

*p<0.05, **p<0.01

จากตารางที่ 85 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Logistic regression analysis เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นด้วยวิธี Forward likelihood ratio แล้ว

กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดเล็ก เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) ได้ 2.596 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่มีความมีเอกลักษณ์ของงานสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) ได้ 5.620 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความมีเอกลักษณ์ของงานต่ำ

ตาราง 86 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพอใจในการทำงาน (นโยบายและการบริหาร) ของกลุ่มตัวอย่าง

นำตัวแปรดังต่อไปนี้มาวิเคราะห์

- ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ภาวะสุขภาพ
- ข้อมูลด้านลักษณะงาน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และ 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน
- ข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา ได้แก่ แบบมุ่งจัดการกับปัญหา

ปัจจัยที่ศึกษา	B	S.E.(B)	p-value	Adjusted OR	95% CI of OR	
					Lower	Upper
ภาวะสุขภาพ (แข็งแรง)	2.612	1.067	0.014*	13.623	1.684	110.228
ความสำคัญของงาน (สูง)	1.580	0.396	<0.001**	4.854	2.233	10.553
ผลสะท้อนกลับจากงาน (สูง)	1.107	0.451	0.014*	3.026	1.251	7.324
การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา (น้อย)	2.128	0.869	0.014*	8.401	1.529	46.140
Constant	-4.827	1.183	<0.001**	0.008		

*p<0.05, **p<0.01

จากตารางที่ 86 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพอใจในการทำงาน (นโยบายและการบริหาร) ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Logistic regression analysis เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นด้วยวิธี Forward likelihood ratio แล้ว

กลุ่มตัวอย่างที่มีภาวะสุขภาพแข็งแรง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (นโยบายและการบริหาร) ได้ 13.623 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีภาวะสุขภาพไม่แข็งแรง กลุ่มตัวอย่างที่มีความสำคัญของงานสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (นโยบายและการบริหาร) ได้ 4.854 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความสำคัญของงานต่ำ กลุ่มตัวอย่างที่มีผลสะท้อนกลับจากงานสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (นโยบายและการบริหาร) ได้ 3.026 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีผลสะท้อนกลับจากงานต่ำ กลุ่มตัวอย่างที่มีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาน้อย เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพอใจในการทำงาน (นโยบายและการบริหาร) ได้ 8.401 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหามาก

ตาราง 87 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพอใจในการทำงาน (สภาพการทำงาน) ของกลุ่มตัวอย่าง

นำตัวแปรดังต่อไปนี้มาวิเคราะห์

- ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ 1) ความเพียงพอของรายได้ และ 2) ภาวะสุขภาพ
- ข้อมูลด้านลักษณะงาน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และ 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน
- ข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา ได้แก่ แบบมุ่งจัดการกับปัญหา

ปัจจัยที่ศึกษา	B	S.E.(B)	p-value	Adjusted OR	95% CI of OR	
					Lower	Upper
ความมีเอกลักษณ์ของงาน (สูง)	1.210	0.523	0.021*	3.353	1.203	9.345
ผลสะท้อนกลับจากงาน (สูง)	1.663	0.423	<0.001**	5.274	2.300	12.094
Constant	-23.459	10593.542	0.998	0.000		

*p<0.05, **p<0.01

จากตารางที่ 87 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการทำงาน (สภาพการทำงาน) ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Logistic regression analysis เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นด้วยวิธี Forward likelihood ratio แล้ว

กลุ่มตัวอย่างที่มีความมีเอกลักษณ์ของงานสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพึงพอใจในการทำงาน (สภาพการทำงาน) ได้ 3.353 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความมีเอกลักษณ์ของงานต่ำ กลุ่มตัวอย่างที่มีผลสะท้อนกลับจากงานสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความพึงพอใจในการทำงาน (สภาพการทำงาน) ได้ 5.274 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีผลสะท้อนกลับจากงานต่ำ

ตาราง 88 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการทำงาน (ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน) ของกลุ่มตัวอย่าง

นำตัวแปรดังต่อไปนี้มาวิเคราะห์

- ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ 1) ระดับการศึกษา 2) รายได้ทั้งหมด 3) ความเพียงพอของรายได้ และ 4) การออกกำลังกาย
- ข้อมูลด้านลักษณะงาน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และ 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน
- ข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา ได้แก่ แบบมุ่งจัดการกับปัญหา

ปัจจัยที่ศึกษา	B	S.E.(B)	p-value	Adjusted OR	95% CI of OR	
					Lower	Upper
ระดับการศึกษา (ปริญญาตรีขึ้นไป)	1.192	0.371	0.001**	3.293	1.592	6.810
ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (สูง)	0.899	0.356	0.011*	2.457	1.224	4.933
ผลสะท้อนกลับจากงาน (สูง)	1.079	0.397	0.007**	2.943	1.351	6.411
Constant	-1.388	0.474	0.003**	0.250		

*p<0.05, **p<0.01

จากตารางที่ 88 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน (ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน) ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Logistic regression analysis เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นด้วยวิธี Forward likelihood ratio แล้ว

กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงาน (ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน) ได้ 3.293 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างที่มีความมื่อิสระในการปฏิบัติงานสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงาน (ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน) ได้ 2.457 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความมื่อิสระในการปฏิบัติงานต่ำ กลุ่มตัวอย่างที่มีผลสะท้อนกลับจากงานสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงาน (ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน) ได้ 2.943 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีผลสะท้อนกลับจากงานต่ำ

ตาราง 89 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขกับงานที่ทำ (โดยรวม) ของกลุ่มตัวอย่าง

นำตัวแปรดังต่อไปนี้มาวิเคราะห์

- ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ
- ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน
- ข้อมูลด้านลักษณะงาน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมื่อิสระในการปฏิบัติงาน และ 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน
- ข้อมูลด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา ได้แก่ 1) แบบมุ่งจัดการกับปัญหา และ 2) แบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม

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
ความมื่อิสระในการปฏิบัติงาน (สูง)	0.839	0.354	0.018*	2.315	1.156	4.637
ผลสะท้อนกลับจากงาน (สูง)	1.364	0.397	0.001**	3.912	1.796	8.523
Constant	-2.400	0.797	0.003**	0.091		

*p<0.05, **p<0.01

จากตารางที่ 89 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน (โดยรวม) ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Logistic regression analysis เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นด้วยวิธี Forward likelihood ratio แล้ว

อายุเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความสุข โดยเมื่ออายุเพิ่มขึ้น 1 ปี สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความสุขได้ 1.048 เท่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความมื่อิสระในการปฏิบัติงานสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงาน (โดยรวม) ได้ 2.315 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความมื่อิสระในการปฏิบัติงานต่ำ กลุ่มตัวอย่างที่มีผลสะท้อนกลับจากงานสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของความสุขในการทำงาน (โดยรวม) ได้ 3.912 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีผลสะท้อนกลับจากงานต่ำ

ส่วนที่ 10 ปัจจัยทำนายรูปแบบการเผชิญปัญหา (รายด้าน) ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Logistic regression analysis ด้วยวิธี Forward likelihood ratio

ตาราง 90 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาของกลุ่มตัวอย่างนำตัวแปรดังต่อไปนี้มาวิเคราะห์

- ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ 1) รายได้ และ 2) การออกกำลังกาย
- ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ รูปแบบการจ้างงาน
- ข้อมูลด้านลักษณะงาน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และ 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน
- ข้อมูลด้านความพอใจในการทำงาน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) เงินเดือนและผลประโยชน์ผูกมัด 6) นโยบายและการบริหาร 7) สภาพการทำงาน 8) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และ 9) ความสุขใจกับงานที่ทำ (โดยรวม)

ปัจจัยที่ศึกษา	B	S.E.(B)	p-value	Adjusted OR	95% CI of OR	
					Lower	Upper
ความมีเอกลักษณ์ของงาน (สูง)	2.544	0.900	0.005**	12.736	2.181	74.385
ความสำคัญของงาน (สูง)	2.514	1.122	0.025*	12.353	1.369	111.483
Constant	0.685	0.565	0.245	1.930		

*p<0.05, **p<0.01

จากตารางที่ 90 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยทำนายการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Logistic regression analysis เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นด้วยวิธี Forward likelihood ratio แล้ว

กลุ่มตัวอย่างที่มีความมีเอกลักษณ์ของงานสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาได้ 12.736 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความมีเอกลักษณ์ของงานต่ำ กลุ่มตัวอย่างที่มี

ความสำคัญของงานสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาได้ 12.353 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความสำคัญของงานต่ำ

ตาราง 91 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

นำตัวแปรดังต่อไปนี้มาวิเคราะห์

- ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ 1) อายุ และ 2) สถานภาพสมรส
- ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน
- ข้อมูลด้านลักษณะงาน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และ 5) ผลสะท้อนกลับจากงาน
- ข้อมูลด้านความพอใจในการทำงาน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ และ 6) ความพอใจกับงานที่ทำ (โดยรวม)

ปัจจัยที่ศึกษา	B	S.E.(B)	p-value	Adjusted OR	95% CI of OR	
					Lower	Upper
อายุ (อายุตั้งแต่ 35 ปีลงมา)	0.861	0.340	0.011*	2.365	1.215	4.603
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน (ขนาดใหญ่)	1.063	0.402	0.008**	2.896	1.317	6.369
ความมีเอกลักษณ์ของงาน (สูง)	1.080	0.420	0.010*	2.944	1.293	6.703
การได้รับการยอมรับนับถือ (สูง)	1.284	0.347	<0.001**	3.609	1.829	7.122
Constant	-1.789	0.566	0.002**	0.167		

*p<0.05, **p<0.01

จากตารางที่ 91 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยทำนายการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Logistic regression analysis เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นด้วยวิธี Forward likelihood ratio แล้ว

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมได้ 2.365 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานขนาดใหญ่ เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมได้ 2.896 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างที่มีความมีเอกลักษณ์ของงานสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมได้ 2.944 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีเอกลักษณ์ของงานต่ำ กลุ่มตัวอย่างที่มีการได้รับการยอมรับนับถือสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมได้ 3.609 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการได้รับการยอมรับนับถือต่ำ

ตาราง 92 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงของกลุ่มตัวอย่าง

นำตัวแปรดังต่อไปนี้มาวิเคราะห์

- ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ
- ข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน
- ข้อมูลด้านลักษณะงาน ได้แก่ 1) ความสำคัญของงาน 2) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และ 3) ผลสะท้อนกลับจากงาน
- ข้อมูลด้านความสุขในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ปัจจัยที่ศึกษา	B	S.E.(B)	p-value	Adjusted OR	95% CI of OR	
					Lower	Upper
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน (ขนาดใหญ่)	1.007	0.452	0.026*	2.736	1.128	6.638
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (สูง)	1.079	0.304	<0.001**	2.940	1.620	5.335
Constant	-2.028	0.446	<0.001**	0.132		

*p<0.05, **p<0.01

จากตารางที่ 92 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยทำนายการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงของตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ Logistic regression analysis เมื่อควบคุมอิทธิพลจากตัวแปรอื่นด้วยวิธี Forward likelihood ratio แล้ว

กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดใหญ่ เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้ได้ 2.736 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลสูง เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้ได้ 2.940 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลต่ำ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 256 คน ระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึง กันยายน 2561

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน แบบสอบถามความสุขในการทำงาน และแบบสอบถามรูปแบบในการเผชิญปัญหา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐานและพิสัยควอไทล์ ในการบรรยายลักษณะของข้อมูล ใช้สถิติไคร้สแควร์ (Chi-square) และ Fisher's exact test เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหา

ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหา และความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหา ใช้สถิติ Logistic regression analysis ด้วยวิธี Forward likelihood ratio เพื่อหาปัจจัยในการทำนายความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหา

ปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 256 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 81.3 มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 35 ปี ร้อยละ 48.0 สถานภาพโสด ร้อยละ 56.6 และจบปริญญาตรี

หรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 61.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีรายได้ทั้งหมดเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท ซึ่งเป็นรายได้ที่เพียงพอ แต่ไม่เหลือเก็บ

บุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีภาวะสุขภาพแข็งแรงดี ไม่มีโรคประจำตัวร้อยละ 63.7 ออกกำลังกายเป็นประจำครั้งคราว ร้อยละ 62.1 และไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ร้อยละ 55.3

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

บุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดใหญ่ ร้อยละ 82.4 และอยู่ในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 94.4

ในด้านประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ร้อยละ 37.8 มีชั่วโมงการทำงาน 8 ชั่วโมง/วัน ร้อยละ 86.6 ส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานเป็นกะ ร้อยละ 95.3 และไม่ได้ทำงานเสริมนอกเวลา ร้อยละ 72.7

ในด้านรูปแบบการจ้างงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 67.8

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีความหลากหลายของงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 46.2 ความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 54.6 ความสำคัญของงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 46.9 ความมีอิสระในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 48.6 และผลสะท้อนกลับจากงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 51.8

ปัจจัยด้านความสนใจในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ในด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูงมาก ร้อยละ 49.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูงมาก ร้อยละ 53.0 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 40.8 และอยู่ในระดับสูงมาก ร้อยละ 36.5 ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงมาก ร้อยละ 59.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 72.3 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 49.7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงมาก ร้อยละ 46.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 52.3 ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ

41.4 ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับระดับสูงมาก ร้อยละ 40.0 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ร้อยละ 51.6 ด้านความพอใจในงานที่ทำ (โดยรวม) อยู่ในระดับสูงมาก ร้อยละ 48.0

ปัจจัยด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่ใช้รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 66.0 รูปแบบการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 43.1 และรูปแบบการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 40.7

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน

ปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และภาวะสุขภาพ การออกกำลังกาย มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานในด้านความสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พบว่าความเพียงพอของรายได้ การออกกำลังกาย และการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายได้ทั้งหมด มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พบว่า สถานภาพสมรส การออกกำลังกาย และการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และอายุ รายได้ทั้งหมดและภาวะสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พบว่า รายได้ทั้งหมด และภาวะสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความเพียงพอของรายได้ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พบว่า ภาวะสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พบว่า ภาวะสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรายได้ทั้งหมด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พบว่า ภาวะสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านนโยบายและการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พบว่า ความเพียงพอรายได้ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านสภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และภาวะสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านสภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พบว่า รายได้ทั้งหมด ความเพียงพอของรายได้ และการออกกำลังกาย มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในการได้รับการยอมรับนับถืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พบว่า ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานและระดับตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พบว่า ประสบการณ์การทำงาน รูปแบบการจ้างงานและการทำงานเสริมนอกเวลา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พบว่า รูปแบบการจ้างงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พบว่า ด้านลักษณะงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารและด้านสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พบว่า ด้านลักษณะงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านความรับผิดชอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นความมีเอกลักษณ์ของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านความรับผิดชอบ

พบว่า ความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พบว่า ด้านลักษณะงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและมีความสุขในงานที่ทำ (โดยรวม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและมีความสุขในงานที่ทำ (โดยรวม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พบว่า ความมีอิสระในการปฏิบัติงานและผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลปัจจัยด้านอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05, r = .147$) ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01, r = .171$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05, r = .130$) และมีความสุขกับงานที่ทำ (โดยรวม) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01, r = .175$) ยกเว้นข้อมูลส่วนบุคคลปัจจัยด้านอายุ มีความสัมพันธ์ทางลบกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05, r = -.139$)

และพบว่าข้อมูลส่วนบุคคลปัจจัยด้านรายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$, $r = .178$) การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$, $r = .239$) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$, $r = .188$) และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$, $r = .134$)

พบว่า เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (รายด้านและภาพรวม) กับข้อมูลด้านการปฏิบัติงาน (ประสบการณ์การทำงานและชั่วโมงการทำงาน) โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Spearman correlation พบว่า ข้อมูลการปฏิบัติงานด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$, $r = .158$) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$, $r = .137$)

พบว่า เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (รายด้านและภาพรวม) กับข้อมูลด้านลักษณะงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Spearman correlation พบว่าข้อมูลด้านลักษณะงาน ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ทุกด้านและโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ยกเว้นด้านผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และความมีเอกลักษณ์ของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบในการเผชิญปัญหา

ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบในการเผชิญปัญหา วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ทั้งหมดและการออกกำลังกาย มีความสัมพันธ์กับรูปแบบในการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พบว่า อายุและสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับรูปแบบในการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ รูปแบบการจ้างงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบในการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบในการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบในการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบในการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พบว่า ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบในการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบในการเผชิญปัญหาแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พบว่า ความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบในการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและรูปแบบการเผชิญปัญหา

ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับรูปแบบในการเผชิญปัญหา วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่า

ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบในการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบในการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบในการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับรูปแบบในการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พบว่า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์กับรูปแบบในการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน

เมื่อนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (ภาพรวมและรายด้าน) ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Logistic regression analysis ด้วยวิธี Forward likelihood ratio พบว่า

ตัวแปรที่สามารถทำนายความพอใจในการทำงาน (ความสำเร็จของงาน) ได้แก่ สถานภาพสมรส ภาวะสุขภาพ ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงานและผลสะท้อนกลับจากงาน

ตัวแปรที่สามารถทำนายความพอใจในการทำงาน (การได้รับการยอมรับนับถือ) ได้แก่ รายได้ ความสำคัญของงาน ผลสะท้อนกลับจากงานและการเผชิญปัญหาแบบสนับสนุนทางสังคม

ตัวแปรที่สามารถทำนายความพอใจในการทำงาน (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) ได้แก่ อายุ ความหลากหลายของงาน และความสำคัญของงาน

ตัวแปรที่สามารถทำนายความพอใจในการทำงาน (ความรับผิดชอบ) ได้แก่ ความสำคัญของงานและความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่สามารถทำนายความพอใจในการทำงาน (เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล) ได้แก่ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานและระดับตำแหน่งงาน

ตัวแปรที่สามารถทำนายความพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) ได้แก่ ภาวะสุขภาพ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน รูปแบบการจ้างงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงานและผลสะท้อนกลับจากงาน

ตัวแปรที่สามารถทำนายความพอใจในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) ได้แก่ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานและความมีเอกลักษณ์ของงาน

ตัวแปรที่สามารถทำนายความพอใจในการทำงาน (นโยบายและการบริหาร) ได้แก่ ภาวะสุขภาพ ความสำคัญของงาน ผลสะท้อนกลับจากงานและการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการปัญหา

ตัวแปรที่สามารถทำนายความพอใจในการทำงาน (สภาพการทำงาน) ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงานและผลสะท้อนกลับจากงาน

ตัวแปรที่สามารถทำนายความพอใจในการทำงาน (ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน) ได้แก่ ระดับการศึกษา ความมีอิสระในการปฏิบัติงานและผลสะท้อนกลับจากงาน

ตัวแปรที่สามารถทำนายความพอใจในการทำงาน (โดยรวม) ได้แก่ อายุ ความมีอิสระในการปฏิบัติงานและผลสะท้อนกลับจากงาน

ปัจจัยทำนายรูปแบบการเผชิญปัญหา

เมื่อนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเผชิญปัญหา (รายด้าน) ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Logistic regression analysis ด้วยวิธี Forward likelihood ratio พบว่า

ตัวแปรที่สามารถทำนายการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงานและความสำคัญของงาน

ตัวแปรที่สามารถทำนายการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ อายุ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานและการได้รับการยอมรับนับถือ

ตัวแปรที่สามารถทำนายการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้ได้แก่ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสุขในการทำงานและรูปแบบในการเผชิญปัญหาของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 256 คน พบว่าบุคลากรมีความสุขในงานที่ทำโดยรวม อยู่ในระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) ร้อยละ 48.0 เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิของนภัสจันทร์ มงคลพันธ์⁽⁴²⁾ ซึ่งใช้แบบสอบถามความสุขในการทำงานของ รศ.ดร.สุชีรา ภักทรายุทธวรรณี พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.42) จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความสุขกับการทำงานกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ ได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เห็นถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พึงพอใจในนโยบายและการบริหารของคณะกรรมการ มีความรักในองค์กร โดยสามารถอภิปรายผลการศึกษาในรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าเพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน (โดยรวม) ซึ่งแตกต่างจากที่พบในการศึกษาการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ของอภิชาติ ภูพานิช⁽¹⁶⁾ พบว่าเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

อายุ ในการศึกษาคั้งนี้ พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสนใจในการทำงาน (โดยรวม) โดยอายุเพิ่มมากขึ้น จะมีความสนใจในการทำงานมากขึ้นสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ดี.อี.เอ็ม คอร์ปอเรชั่น จำกัด ของอรรถพร คงเชียว⁽²⁰⁾ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุน้อยกว่า 20 ปี มีระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุ 26-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป ผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าทั้งนี้ เป็นเพราะคนที่มีอายุมากขึ้นจะมีวุฒิภาวะ สุขุม รู้จักชีวิต สามารถปรับตัวในการทำงาน กับเพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน ได้มากกว่าคนที่อายุน้อย รวมถึงความรับผิดชอบและการได้รับการยอมรับนับถือที่เพิ่มมากขึ้น

สถานภาพสมรส ในการศึกษาคั้งนี้ พบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน (โดยรวม) จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ดังนั้นจึงไม่มีภาระมากมายให้ต้องรับผิดชอบเมื่อเทียบกับผู้ที่มีสถานภาพสมรส จึงทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ต้องคอยวิตกกังวลในภาระของครอบครัว ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสส่วนใหญ่จะมีบุตรไม่เกิน 2 คน หรือไม่มีบุตร ดังนั้นจึงทำให้สถานภาพสมรสไม่มีความแตกต่างในผลของความสุขในการทำงาน (โดยรวม) สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีของณฤมล แสงผล⁽¹⁴⁾ พบว่าสถานภาพสมรสมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา ในการศึกษาคั้งนี้ พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน (โดยรวม) จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากองค์กรที่วิจัยนั้นเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ประกอบไปด้วยบุคลากรจำนวนมาก จึงมีความแตกต่างทางด้านวุฒิการศึกษา แต่บุคลากรทุกคนมีความสำคัญ มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง มีความถนัดในงานที่ทำ ทำให้ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ใช่ปัญหาสำคัญต่อความสุขในการทำงาน (โดยรวม) สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรัก จำกัดของนนท์รัตน์ อยู่ประเสริฐ⁽⁴³⁾ พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีของณฤมล แสงผล⁽¹⁴⁾ พบว่าระดับการศึกษามีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความสุขในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

รายได้ทั้งหมด ในการศึกษาคั้งนี้ พบว่ารายได้ทั้งหมดที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน (โดยรวม) จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่ารายได้ไม่ใช่สิ่งสำคัญที่สุดต่อการทำงานของบุคลากร เพราะจากผลการวิจัยจะเห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบในงานมาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้นการได้ทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคงจึงเป็นสิ่งสำคัญมากกว่ารายได้ สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรัก จำกัดของนนท์รัตน์ อยู่ประเสริฐ⁽⁴³⁾ และการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีของณฤมล แสงผล⁽¹⁴⁾ แตกต่างจากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานคร

หลวงสายงานบริการของธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล⁽¹⁵⁾ พบว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ความเพียงพอของรายได้ ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าความเพียงพอของรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน (โดยรวม) จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่จะได้รับสวัสดิการต่างๆจากองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการรักษาพยาบาล ค่าอุดหนุนการศึกษา ฯลฯ จึงทำให้ลดค่าใช้จ่ายของบุคลากรไปส่วนหนึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาความสุขกับสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรในส่วนกลางของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ของวิรัชรอง ลาวัลย์ศิริและรองศาสตราจารย์เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล⁽⁴⁴⁾ พบว่าความเพียงพอของรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ภาวะสุขภาพ ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าภาวะสุขภาพที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน (โดยรวม) จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรทำงานในคณะแพทยศาสตร์และโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ตั้งนั้นในสวัสดิการการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บไข้ได้ป่วย รวมทั้งการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีสุขภาพดี แตกต่างจากการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพของเกษร เรืองแก้ว⁽¹⁸⁾ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความใส่ใจต่อภาวะสุขภาพอย่างสูงซึ่งมองว่าส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยขอให้เพิ่มสวัสดิการการรักษาพยาบาล และการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงาน

การออกกำลังกาย ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าการออกกำลังกายที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน (โดยรวม) จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากที่ตั้งของคณะแพทยศาสตร์อยู่ใกล้สวนสาธารณะ ประกอบกับมีโรงยิม มีฟิตเนสเซ็นเตอร์ จึงเป็นการสะดวกสบายแก่บุคลากรในการออกกำลังกายไม่ว่าเวลาเข้าก่อนทำงาน หรือเวลาเย็นหลังเลิกงาน นอกจากนี้คณะผู้บริหารยังมีการรณรงค์จัดกิจกรรมวิ่งออกกำลังกายอยู่เป็นประจำ รวมทั้งการแข่งขันกีฬาบุคลากรเป็นประจำทุกปีแสดงถึงความห่วงใยต่อสุขภาพของบุคลากรในองค์กร แตกต่างจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายและการรับรู้อุปสรรคของการออกกำลังกายกับพฤติกรรมการออกกำลังกายของผู้สูงอายุ ในจังหวัดพะเยาของพิทักษ์พงศ์ ปันตะและดาว เวียงคำ⁽⁴⁵⁾ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายในระดับมากที่สุดคือการออกกำลังกายช่วยทำให้กินได้นอนหลับดี การออกกำลังกายทำให้กล้ามเนื้อแข็งแรง และการออกกำลังกายทำให้ทำงานสำเร็จ

การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน (โดยรวม) จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากองค์กร เป็นสถานที่ราชการ จึงมีข้อห้ามไม่ให้มีการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในสถานที่ทำงาน ประกอบกับบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์อยู่แล้ว และไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในงานเลี้ยงสังสรรค์ที่จัดขึ้นในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาการปรับพฤติกรรมการดื่มสุราในชุมชนของไศภณศิริ ยุทธวิสุทธิ⁽⁴⁶⁾ พบว่าการดื่มสุราเกิดผลกระทบทั้งต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อสังคมและประเทศชาติ

2. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน (โดยรวม) จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากองค์กรมีขนาดใหญ่ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก แต่ทุกหน่วยงานมีความสำคัญเท่าเทียมกัน การทำงานต้องมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังมีการพบปะสังสรรค์รับประทานอาหารร่วมกันประจำเดือนของทุกๆ หน่วยงานในองค์กร แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับทุกหน่วยงานในองค์กร ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการของธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล⁽¹⁵⁾ พบว่าสายงานบริการที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการที่แตกต่างกัน

ระดับตำแหน่งงาน ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน (โดยรวม) จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าระดับตำแหน่งงาน คุณสมบัติของผู้สมัครงานในตำแหน่งงานนั้นๆ ถูกกำหนดอย่างชัดเจนตั้งแต่ขั้นตอนการสมัครงาน การสอบสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียนก่อนที่จะได้รับการบรรจุ มีความชัดเจนและรัดกุมอยู่แล้ว สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง ในกลุ่มตัวอย่างครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของสพลกิตต์ สังข์ทิพย์⁽²²⁾ พบว่าครูสอนในระดับชั้นที่แตกต่างกันได้แก่ ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงาน (โดยรวม) โดยประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท ที.อี.เอ็ม คอร์ปอเรชั่น จำกัดของอรรถพร คงเขียว⁽²⁰⁾ พบว่าประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพบว่าผู้มีประสบการณ์ 1-3 ปี มีระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่า ผู้มีประสบการณ์มากกว่า 3 ปี จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้ที่มีประสบการณ์มากขึ้นจะมีการเผชิญปัญหาได้ดีกว่าเมื่อเทียบกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหา จะสามารถวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและทำการแก้ไข รวมทั้งการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานสามารถทำงานด้วยความสุข

ชั่วโมงการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าชั่วโมงการทำงานแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน (โดยรวม) จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าส่วนใหญ่เวลาเข้าทำงาน และเวลาเลิกงานจะคล้ายๆกันไม่ค่อยแตกต่างกัน ประกอบกับมีการสแกนลายนิ้วมือเมื่อเข้า-ออก จากงาน สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของชินกรและปภาดา น้อยค่าง⁽⁷⁾ พบว่าปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การทำงานเป็นกะ ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าการทำงานเป็นกะ ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน (โดยรวม) จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบุคลากร ส่วนใหญ่จึงไม่ได้ทำงานเป็นกะ ไม่เหมือนกับการทำงานในตำแหน่งพยาบาลที่จะมีการทำงานเป็นกะ สอดคล้องกับบทความการศึกษาความปลอดภัยจากการทำงานเป็นกะ (Shift Work) ในโรงพยาบาลของชนนท กงกมล⁽⁴⁷⁾ พบว่าการทำงานเป็นกะที่ไม่เหมาะสมและยาวนานส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เกิดผลกระทบต่อสุขภาพ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

รูปแบบการจ้างงาน ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่ารูปแบบการจ้างงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน (โดยรวม) จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่ารูปแบบการจ้างงานของบุคลากรไม่ได้แยกออกเป็นหลายประเภท ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และแต่ละประเภทก็ไม่มี ความแตกต่างมากมายในด้านสวัสดิการต่างๆ สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขของนักชวล รอดเที่ยง⁽²⁵⁾ พบว่ารูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

การทำงานเสริมนอกเวลา พบว่าการทำงานเสริมนอกเวลา ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน (โดยรวม) จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานเสริมนอกเวลา ซึ่งคิดว่าอาจเป็นเพราะบุคลากรที่เป็นโสด อาจใช้เวลาที่นอกเหนือจากงานในการหาความรู้เพิ่มเติม หรือสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน หรือมีกิจกรรมด้านสุขภาพ เช่น การวิ่งออกกำลังกาย การเข้าฟิตเนส มากกว่าการทำงานเสริมนอกเวลา สอดคล้องกับบทความ 10 วิธีสร้างสุขในการทำงานของกรมสุขภาพจิต⁽⁴⁸⁾ การจัดสรรเวลาการทำงานให้สมดุล ตามหลัก 8-8-8 คือทำงาน 8 ชั่วโมง เวลาที่เหลืออีก 2 ส่วนคือการนอนหลับและให้เวลากับครอบครัว

3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกลาโหมของจุฬาวดี กลิ่นเฟื่อง⁽²⁸⁾ โดยพบว่าเมื่อพยาบาลประจำการรับรู้คุณค่าของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง จะส่งผลให้พยาบาลประจำการเกิดแรงจูงใจในการทำงาน จะทำงานอย่างมีความสุข ทำให้พยาบาลประจำการมีการรับรู้คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะบุคลากรมีความรักในงานที่ทำ เกิดความสุขในการทำงาน เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความภาคภูมิใจเมื่องานประสบความสำเร็จ และเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จก็ได้ผลตามที่ติดตามมา การได้รับผลตอบแทนจากงานที่ทำ การได้รับสวัสดิการ การได้เลื่อนตำแหน่งงาน เห็นความก้าวหน้าทั้งแก่ตนเองและองค์กร ซึ่งเป็นไปตามคุณลักษณะของงาน ที่พัฒนาขึ้นโดย Hackman JR. และคณะ⁽³⁸⁾ และสอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วิทยาเขตหาดใหญ่ของจันทราวรรณ รามทอง⁽³⁴⁾ พบว่าตัวแปรลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกกับตัวแปร สุขภาพจิตและสังคม เพราะการที่บุคลากรสายสนับสนุนมีการรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่าง ชัดเจน และคิดว่างานที่ทำมีความมั่นคง จึงทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และส่งผลต่อความสุขในการ ทำงานตามมา นอกจากนี้การรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยเห็นว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรผู้นั้น ก็ทำให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานขององค์กรให้เกิดความสำเร็จ สอดคล้อง กับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าผู้ช่วยของพรรณนิภา สืบสุข⁽¹⁾ พบว่า การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ

ปัจจัยด้านความสนใจในการทำงาน

ด้านความสำเร็จของงาน จากผลการวิจัยพบว่าด้านความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยทำให้เกิดความสุขใน การทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเกิดจากการที่บุคลากรได้รับการมอบหมายให้ทำงานที่ตนเองมี ความถนัด มีประสบการณ์ เกิดความรักในงานนั้นๆ มีความมุ่งมั่น มุมานะ มีความพยายามในการหาข้อมูล จนงาน นั้นประสบความสำเร็จและส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาครของเนตรสวรรค์ จินตนาวัล⁽²¹⁾ พบว่าด้านความสุขอันเกิดจาก ความสำเร็จในงาน เกิดจากการได้รับมอบหมายงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถในด้านนั้นและส่งผลให้มีคุณค่า ในตนเอง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากผลการวิจัยพบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยทำให้เกิด ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเกิดจากการที่บุคลากรได้รับการมอบหมายให้ ทำงานและงานนั้นประสบความสำเร็จ จนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานและต่างหน่วยงาน ต่างองค์กร แต่สิ่งเหล่านี้เกิดจากการที่ผู้นั้นได้สะสมประสบการณ์การทำงานจนเกิดความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน นั้นๆจนเกิดเป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาครของเนตรสวรรค์ จินตนาวัล⁽²¹⁾ พบว่าด้านความสุขอันเกิดจากการเป็นที่ยอมรับทางสังคม เกิดจาก การได้โอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากผลการวิจัยพบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยทำให้เกิด ความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับระดับปานกลางจนถึงระดับสูงมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเมื่อบุคลากรได้รับ มอบหมายงานจากหัวหน้างาน ถ้างานนั้นเป็นงานที่ตนเองถนัดก็จะเกิดความสุขใจ สบายใจในการทำงาน แต่ถ้าต้อง

เรียนรู้ในงานใหม่ที่อาจยังไม่มีความรู้ในงานนั้นมากพอหรือไม่มีความถนัด อาจทำให้ความสุขในการทำงานลดลงได้ จนมาอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถ้าบุคลากรผู้นั้นได้ค้นคว้าหาความรู้ทั้งจากการหาข้อมูลด้วยตนเองหรือจากการสอบถามจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานที่มีประสบการณ์นั้นๆ จนสามารถทำงานนั้นและประสบความสำเร็จก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ดี อี เอ็ม คอนพิเดนซ์ จำกัด ของอรรถพร คงเขียว⁽²⁰⁾ พบว่าปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ทำของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่เป็นช่าง มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีการศึกษาระดับ ม.3 หรือต่ำกว่า ซึ่งอาจจะทำให้พนักงานไม่เข้าใจนโยบายต่างๆของบริษัท อีกทั้งงานที่ทำมีขั้นตอนการทำงานที่ยุ่ยาก จึงทำให้ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความรับผิดชอบ จากผลการวิจัยพบว่าด้านความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยทำให้เกิดความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าเกิดจากบุคลากรให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมาก มีความมุ่งมั่นในการทำงานขึ้นนั้นให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้ ทั้งนี้เกิดจากความรับผิดชอบที่สูงมากในบุคคลผู้นั้น สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ ของนภัสจันทร์ มงคลพันธ์⁽⁴²⁾ พบว่าความพอใจในการทำงานของบุคลากรในด้านความรับผิดชอบอยู่ในลำดับ 1 มากที่สุดเช่นกัน ทั้งนี้เป็นเพราะอธิบายตามหลักทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบเป็นปัจจัยจูงใจ (motivational factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเนื้อหาของงาน เป็นรางวัลที่เกิดขึ้นเองภายใน เป็นความรู้สึกภายในจิตใจ มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจโดยตรงซึ่งมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจ⁽⁴⁹⁾

แต่ผลการวิจัยนี้แตกต่างจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ดี อี เอ็ม คอนพิเดนซ์ จำกัด ของอรรถพร คงเขียว⁽²⁰⁾ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาให้ความสำคัญกับปัจจัยการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากสภาพการทำงานที่ต้องปฏิบัติงานในที่สูง อีกทั้งพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดว่างานมีปริมาณมากเกินไป เนื่องจากเป็นงานที่ต้องรอหน้างาน งานบางช่วงขาดและทำให้ต้องเร่งงาน มีผลทำให้พนักงานเกิดการลาออกและทิ้งงานได้

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จากผลการวิจัยพบว่าด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเป็นปัจจัยทำให้เกิดความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับเนื้อหาของงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่าผลที่จะเกิดขึ้นภายหลังในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ ของนภัสจันทร์ มงคลพันธ์⁽⁴²⁾ พบว่าตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จากผลการวิจัยพบว่าด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นปัจจัยทำให้เกิดความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับเนื้อหาของงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมากกว่าผลที่จะเกิดขึ้นภายหลังในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลเช่นเดียวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ ของนภัสจันทร์ มงคลพันธ์⁽⁴²⁾ พบว่าด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จากผลการวิจัยพบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยทำให้เกิดความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาอย่างมาก ซึ่งหมายถึงความรัก ความผูกพัน ความเอื้ออาทร ที่หัวหน้างานมีต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือต่อหัวหน้างาน และทำให้ทำงานด้วยความสุข มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ ของนภัสจันทร์ มงคลพันธ์⁽⁴²⁾ พบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัยพบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยทำให้เกิดความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานไม่มากนักเมื่อเทียบกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แสดงถึงบุคลากรมีความเป็นตัวของตัวเอง มีความมั่นใจ สามารถพึ่งตนเองในการทำงานในระดับหนึ่ง ให้ความใส่ใจในการทำงานมากกว่าการเข้าสังคม แต่ผลการวิจัยนี้แตกต่างจากการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ ของนภัสจันทร์ มงคลพันธ์⁽⁴²⁾ พบว่าบุคลากรให้ความสำคัญอย่างมากกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งค่าที่ได้อยู่ในระดับสูง โดยให้ความเห็นว่าสิ่งที่ทำให้มีความสุขในการทำงาน คือ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ช่วยเหลือกัน รักใคร่สามัคคี การได้ทำงานเป็นทีม ช่วยกันแก้ปัญหา เสียสละ ไม่เอาเปรียบกัน

ด้านนโยบายและการบริหาร จากผลการวิจัยพบว่าด้านนโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยทำให้เกิดความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรอาจมองว่าเป็นเรื่องไกลตัว ขาดความกระตือรือร้นที่จะทำความเข้าใจ ขาดความใส่ใจ และการให้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารยังเข้าไม่ถึงตัวบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิของนภัสจันทร์ มงคลพันธ์⁽⁴²⁾ พบว่าบุคลากรให้ความสำคัญด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งค่าที่ได้อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าด้านสภาพการทำงาน เป็นปัจจัยทำให้เกิดความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางเท่ากับระดับสูงมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรมีทั้งที่พอใจมีความสุขในสภาพการทำงานที่เป็นอยู่และมีบุคลากรที่ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ต้องพิจารณาจากหลายๆด้านไม่ว่าจะเป็นภาวะที่

มากเกินอัตราค่าจ้างที่มี สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการที่ได้รับ ประเภทการจ้างงาน ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้านสภาพการทำงานได้ สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิของนภัสจันทร์ มงคลพันธ์⁽⁴²⁾ พบว่าบุคลากรให้ความสำคัญด้านสภาพการทำงาน ซึ่งค่าที่ได้อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นปัจจัยทำให้เกิดความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรพิจารณาถึงความมั่นคงขององค์กร ภาพลักษณ์ขององค์กร ความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร ความน่าเชื่อถือขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิของนภัสจันทร์ มงคลพันธ์⁽⁴²⁾ พบว่าด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นปัจจัยทำให้เกิดความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยให้ความเห็นว่าบุคลากรประทับใจที่โรงพยาบาลมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ มีบุคลากรที่มีคุณภาพ เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์ทางการแพทย์

ด้านความสุขใจในการทำงาน (โดยรวม) จากผลการวิจัยพบว่าด้านความสุขใจในการทำงาน (โดยรวม) เป็นปัจจัยทำให้เกิดความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความสุขกับการทำงานกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ ได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เห็นถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พึงพอใจในนโยบายและการบริหาร มีความรักในองค์กร ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิของนภัสจันทร์ มงคลพันธ์⁽⁴²⁾ ซึ่งใช้แบบสอบถามความสุขในการทำงานของ รศ.ดร.สุชีรา ภัทรายุตวรรตน์ พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าสูงสุด 2 ลำดับแรกเหมือนกันคือ ด้านความรับผิดชอบและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แสดงว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานที่มีปัจจัยรายด้านที่เหมือนกัน

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ปัจจัยด้านรูปแบบในการเผชิญปัญหา

กลวิธีในการเผชิญปัญหาพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ใช้รูปแบบวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหารองลงมาคือรูปแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม สอดคล้องกับการศึกษาของวิลสัน อิศรางกูร ณ อยุธยา⁽⁶⁾ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่วิธีการเผชิญความเครียดด้านการมุ่งแก้ไขปัญหและการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งสนับสนุนทฤษฎีความเครียดและวิธีการเผชิญความเครียดของ Lazarus RS. และคณะ⁽¹⁰⁾ จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทำงานในด้านงานบริการทั้งด้านสนับสนุนงานการเรียนการสอนและงานบริการผู้ป่วยที่มารักษาในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ซึ่งเป็นงานที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาให้กับผู้รับบริการทั้งในเชิงรุกและแบบตั้งรับ ทำให้เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น จึงต้องใช้ความรวดเร็ว การตัดสินใจที่รีบด่วนเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้บุคลากร

ส่วนใหญ่เลือกใช้รูปแบบวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา ส่วนรูปแบบการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม จะเป็นรูปแบบที่ใช้ต่อจากรูปแบบวิธีการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา คือเมื่อปัญหานั้นได้ถูกทำให้เบาลงหรือคลี่คลายลง เช่นการขอคำปรึกษา ขอข้อมูล และแนวทางในการแก้ไขปัญหากจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือผู้ที่เคยมีประสบการณ์ในปัญหานั้น ๆ มาก่อน รวมไปถึงการสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและรูปแบบการเผชิญปัญหา

ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการปัญหา และปัจจัยด้านความสุขในการทำงานได้แก่ ความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม สอดคล้องกับการศึกษาการเผชิญปัญหาที่มุ่งแก้ปัญหา และการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม กับการปรับตัวของผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ของมนพัทธ์ อารัมภวีโรจน์⁽⁵⁰⁾ พบว่าผู้สูงอายุมีการเผชิญปัญหาที่มุ่งแก้ปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีการจัดการต้นเหตุของปัญหาอย่างมีระบบที่ถูกต้องมากกว่าการใช้อารมณ์ นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกิจกรรมทางศาสนา เพราะผู้สูงอายุในสังคมไทยมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ เมื่อปฏิบัติแล้วทำให้เกิดความสุข ความสบายใจ เช่นเดียวกับการศึกษาความสุขของนิสิตคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ของวรารกร ทรัพย์วีระปรกรณ์และเกรียงศักดิ์ รัฐกุล⁽⁵¹⁾ พบว่านิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มีความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมาก นิสิตกลุ่มที่มีความสามารถในการเผชิญความเครียดสูงจะมีความสุขมากกว่ากลุ่มที่มีความสามารถในการเผชิญความเครียดต่ำ และความสามารถในการเผชิญความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหาก็จะพยากรณ์ความสุขในการเรียนของนิสิตได้ ร้อยละ 43.60 สอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล วิธีการเผชิญความเครียด การสนับสนุนทางสังคมและความพึงพอใจในสตรีที่มีบุตรยากของวิมลรัตน์ อิศรางกูร ณ อยุธยา⁽⁶⁾ พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่วิธีการเผชิญความเครียดด้านการมุ่งแก้ไขปัญหและการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งสนับสนุนทฤษฎีความเครียดและวิธีการเผชิญความเครียดของ Lazarus RS. และคณะ⁽¹⁰⁾

ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน

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

ตัวแปรทำนายความสุขในการทำงาน (โดยรวม) ได้แก่ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งานของสิรินทร แซ่ฉั่ว⁽²⁴⁾ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระ และมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เพราะบุคลากรสามารถคิดงานได้อย่างอิสระ เกิดความคล่องตัวสูงในการทำงาน ทำให้เกิดผลงานที่แปลกใหม่ บุคลากรมีความทุ่มเทให้ผลงาน เกิดความสบายใจไม่รู้สึกลูกถูกควบคุมทางความคิด

ตัวแปรทำนายความสุขในการทำงาน (โดยรวม) ได้แก่ ผลสะท้อนกลับจากงาน สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งานของสิรินทร แซ่ฉั่ว⁽²⁴⁾ พบว่า ความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ของบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าทั้งนี้ก็เป็นเพราะบุคลากรสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ งานที่ได้ออกมามีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ งานที่ได้สามารถนำมาใช้ได้จริง เป็นต้นแบบให้กับผู้อื่น จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เกิดความไว้วางใจจากหัวหน้างาน

ปัจจัยทำนายรูปแบบการเผชิญปัญหา

ตัวแปรทำนายการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการปัญหา ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงานและความสำคัญของงาน สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งานของสิรินทร แซ่ฉั่ว⁽²⁴⁾ พบว่า ความมีเอกลักษณ์ในงาน ทำให้บุคลากรสร้างผลงานชิ้นหนึ่งได้อย่างสมบูรณ์ เพราะสามารถดำเนินการด้วยตนเองทุกขั้นตอน มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา การจัดการ การควบคุมในขอบเขตงานของตนเอง สามารถกำหนดวิธีการทำงานได้เอง จึงรู้สึกสนุกและก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

ตัวแปรทำนายการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ อายุ ตั้งแต่ 35 ปีลงมา จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรที่อายุน้อย เพิ่งเข้ามาทำงาน ทำให้บุคลากรใหม่จำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ต้องเรียนรู้วัฒนธรรมขององค์กร กฎระเบียบ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้เกิดความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเผชิญความเครียด การสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน กรณีศึกษา : หน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในสังกัดกรุงเทพมหานครของสุภา สังข์ทอง⁽⁵²⁾ พบว่าพฤติกรรมการเผชิญความเครียดแบบมุ่งเน้นการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนทางสังคมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์ ด้านสติปัญญา ด้านทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายเพิ่มเติม

ได้ว่าพฤติกรรมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ คือการได้รับการยกย่อง การยอมรับ เห็นใจ เป็นที่เคารพนับถือ ได้รับความรัก ความดูแลเอาใจใส่ ให้ความมั่นใจและมองเห็นคุณค่าจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมที่สอดคล้องกับองค์ประกอบการสนับสนุนทางสังคมด้านสติปัญญาที่บุคลากรได้รับ ข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการได้รับคำแนะนำ ที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ จนสามารถที่จะปรับตัวกับการทำงาน ในองค์กรนั้นได้ ส่วนการสนับสนุนทางสังคมด้านทรัพยากรที่มุ่งเน้นให้บุคลากรได้รับความช่วยเหลือด้านเวลา แรงงาน การเงิน สิ่งของและการบริการต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาและดำรงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตนได้

ตัวแปรทำนายการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน จาก ผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ จะเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมมากกว่า หน่วยงานขนาดเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานขนาดใหญ่มีผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานจำนวนมากกว่าเมื่อเทียบกับ หน่วยงานขนาดเล็ก จึงจำเป็นต้องทำความรู้จักกับบุคลากรที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงานเดียวกัน เพื่อที่จะขอความ ช่วยเหลือ ขอความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และบางครั้งจำเป็นต้องขอความร่วมมือจาก บุคลากรต่างหน่วยงาน เพื่อทำให้งานที่ทำอยู่มีความคล่องตัวมากขึ้นเมื่อจำเป็นต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่ อยู่ในองค์กรเดียวกันรวมถึงบางครั้งอาจต้องประสานงานข้ามองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการเผชิญความเครียด การสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน กรณีศึกษา : หน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในสังกัดกรุงเทพมหานคร ของสุภา สัจจทอง⁽⁵²⁾ พบว่าพฤติกรรมที่สอดคล้องกับ องค์ประกอบการสนับสนุนทางสังคมด้านสติปัญญาที่บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการได้รับคำแนะนำ จาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ และเพื่อนร่วมงานยินดีที่จะปรึกษาและหาข้อมูล เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาการ ทำงานร่วมกัน

ตัวแปรทำนายการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน จาก ผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบางครั้งงานที่รับผิดชอบ ไม่สามารถทำให้แล้วเสร็จในหน่วยงานของตนเองได้ จำเป็นต้องขอข้อมูล ขอความร่วมมือจากต่างหน่วยงาน จึงต้องทำความรู้จักกับบุคลากรต่างหน่วยงาน สอดคล้องกับ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเผชิญความเครียด การสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายใน การทำงาน กรณีศึกษา : หน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในสังกัดกรุงเทพมหานคร ของสุภา สัจจทอง⁽⁵²⁾ พบว่าการ สนับสนุนทางสังคมทั้งด้านอารมณ์ สติปัญญาและทรัพยากร จะทำให้ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานต่ำ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของการ์เรตต์และแดเนียล (Garrett and Daniel, 2001)⁽⁵³⁾ พบว่าบุคคลที่ได้รับแรงสนับสนุน ทางสังคม จะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานต่ำ เนื่องจากองค์กรที่มีการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นั้น จะสามารถป้องกันความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้นได้

ตัวแปรทำนายการเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นการทำให้เกิดการยอมรับนับถือทั้งจากบุคลากรในหน่วยงานของตนและจาก ต่างหน่วยงาน ถึงความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือ ในงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ รวมทั้งยังเป็นการตรวจสอบความพึง พอใจของผู้รับผลงานอีกทางหนึ่งด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของโคเฮน และวิล (Cohen and Wills, 1985)⁽⁵⁴⁾

ผลการวิจัยพบว่าผลการสนับสนุนทางด้านคุณค่าด้วยการให้การพึ่งพา ให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา ให้การยอมรับนับถือและการยกย่องเมื่อประสบความสำเร็จ จะทำให้ผู้ได้รับเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสามารถ

ตัวแปรทำนายการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้ได้แก่ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดเล็ก จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการทำงานบางครั้งอาจจะมีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับงานหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาหรือกับเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ก็จะมีมีความเครียดเกิดขึ้นได้ และเมื่อทำงานในหน่วยงานขนาดเล็ก ซึ่งมีบุคลากรจำนวนน้อยในหน่วยงาน เมื่อเกิดความขัดแย้งเกิดขึ้นจึงใช้การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง เพราะไม่ให้เกิดความขัดแย้งที่รุนแรงตามมา ซึ่งจะมีผลต่อการทำงานร่วมกันในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของเพียร์นา และวิลเลียม (Pienaar and Williemse, 2008)⁽⁵⁵⁾ พบว่า เมื่อบุคลากรมีการใช้พฤติกรรมการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงหรือหลีกเลี่ยง ส่งผลต่อการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์และด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเผชิญความเครียด การสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน กรณีศึกษา : หน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในสังกัดกรุงเทพมหานคร ของสุวภา สังข์ทอง⁽⁵²⁾ พบว่าความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเผชิญความเครียดในเชิงลบ เช่นการหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธปัญหาที่เกิดขึ้น

ตัวแปรทำนายการเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลสูง จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรใช้การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยงนี้ แสดงว่าไม่ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมากไปกว่า ความรับผิดชอบในงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนพิเตนท์ จำกัดของอรรถพร คงเขียว พบว่าด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ข้อเสนอแนะ

การนำเสนอในส่วนนี้ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน คือส่วนแรกเป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะจากการวิจัย และส่วนที่สองเป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังมีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า

1. การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multiple-stage sampling) และการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมเกือบทั้งหมด ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ได้ สามารถเป็นตัวแทนของประชากรเป้าหมายได้อย่างแท้จริง

(จากจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 551 คน ส่งแบบสอบถามทั้งสิ้น 437 ฉบับ คิดเป็น 79.3% , ได้รับการส่งกลับคืนจำนวน 309 ฉบับ คิดเป็น 70.7% และจากการคำนวณขนาดตัวอย่างที่ต้องการในการวิจัย

ครั้งนี้ 256 คน ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่ทำการวิจัยครั้งนี้คิดเป็น 82.8% ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด)

2. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มาเป็นอันดับแรกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน นั้นหมายถึงบุคลากรมีความรู้สึกว่าการที่ตนเองได้รับมอบหมายมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต้องทำให้สำเร็จ ลุล่วง เป็นความรู้สึกพึงพอใจโดยตรงซึ่งมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นทางผู้บริหารควรให้ความใส่ใจ เห็นคุณค่า ชื่นชมในคุณสมบัติที่ดีของบุคลากรในองค์กร
3. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยกับความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งอธิบายได้ว่าบุคลากรได้เห็นว่าสภาพขององค์กรมีความมั่นคงทั้งด้านการบริหาร สวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัย ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รายได้ ตลอดจนองค์กรเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจว่าสามารถทำงานในองค์กรแห่งนี้ได้จนถึงวัยเกษียณอายุ
4. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยกับความมีอิสระในการปฏิบัติงานสูง เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน นั้นหมายถึงบุคลากรในองค์กรต้องการทำงานที่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ในกระบวนการของการทำงาน มีอำนาจในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงานที่เห็นว่าเหมาะสม สามารถเลือกวิธีการที่คิดว่าให้ประโยชน์สูงสุดกับผู้รับบริการ รวมทั้งเปิดโอกาสให้วิเคราะห์ปัญหาและทำการแก้ไขปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยตนเอง โดยผู้บังคับบัญชาจะคอยกำกับดูแลอยู่ห่างๆ และทำให้เขารู้สึกว่าได้รับความสนใจและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา
5. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยกับผลสะท้อนกลับจากงานสูง เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน นั้นหมายถึงบุคลากรต้องการได้รับทราบผลของการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ต้องการได้รับคำแนะนำ คำชี้แนะ เพื่อพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้นทางผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญ ความใส่ใจ ชื่นชม ยินดี ในงานที่เขาทำ ประสบความสำเร็จ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
6. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าอายุและประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น ทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น นั้นหมายถึงบุคลากรที่ทำงานในองค์กรมาเป็นระยะเวลาาน ซึ่งมีทั้งวัยวุฒิ และคุณวุฒิ รวมทั้งประสบการณ์ในการทำงาน แต่ยังมีมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น มีความรัก ความผูกพันในองค์กร เสมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรตระหนักและเห็นคุณค่าในบุคลากรกลุ่มนี้ รวมทั้งให้เป็นตัวแทนในการถ่ายทอดประสบการณ์การทำงาน ความรู้สึกที่ดีที่มีต่อองค์กรให้กับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในองค์กร
7. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยกับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับการเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหาและรูปแบบการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีแต่ต้องระมัดระวังเรื่องความขัดแย้งในหน่วยงาน ความแตกต่างในปัจจัยด้านต่าง ๆ ในตัวบุคคล ดังนั้นจึงควรจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร เพื่อที่จะทำให้เกิดความรักความสามัคคีกันภายในหน่วยงานและองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเท่านั้น ซึ่งผลจากการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของบุคลากรในกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ อีกได้ เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหา ควรมีการศึกษาในทุกองค์กร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร เป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ และควรมีการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้านตัวแปรอื่นที่แตกต่างจากการวิจัยในครั้งนี้
2. ควรใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพมาร่วมด้วย เพื่อจะได้ทราบถึงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและการใช้กลวิธีในการเผชิญปัญหาที่ต่างกันของบุคลากรได้อย่างแท้จริง ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษานำร่อง ควรทำการศึกษาเชิงลึกเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและสาเหตุที่แท้จริง เพื่อที่จะให้ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทำการแก้ไข ปัญหาที่อาจนำมาสู่การทำงานที่ขาดความสุขของบุคลากรในองค์กร โดยอาจใช้วิธีสนทนากลุ่ม หรือการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของบุคลากรหรือหัวหน้างานต่อปัจจัยต่าง ๆ
3. ควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่ตามยุค ตามสมัย เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ระดับความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นหรือถดถอยลง เพื่อค้นหาแนวทางในการรักษาระดับความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาให้คงอยู่เท่าเดิมหรือเพิ่มมากขึ้น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี เกิดความผูกพันและวัฒนธรรมขององค์กรในระยะยาวต่อไป

บรรณานุกรม

1. พรรณิภา สืบสุข. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าผู้ปฎิบัติงาน [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2548.
2. สุธานิธิ์ นุกูลอึ้งอารี. การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน): กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย; 2555.
3. ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. 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. วิมลรัตน์ อิศรางกูร ณ อยุธยา. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล วิธีการเผชิญความเครียด การสนับสนุนทางสังคมและความผาสุกในสตรีที่มีบุตรยาก [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต พยาบาลศาสตร์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2541.
7. ชินกร น้อยคำยาง, ปภาดา น้อยคำยาง. รายงานการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2553.
8. สุชีรา ภัทรายุตวรรัตน. เครื่องมือวัดความสุขในการทำงาน. เอกสารประกอบการสอน ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล, ม.ป.ป.
9. Herzberg F. The hygiene-motivation or two factor theory. Corby: Chartered Management Institute; 1959.
10. Lazarus RS, Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer; 1984.
11. สุภาพรรณ โคตรจรัส, ชุมพร ยงกิตติกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูและพฤติกรรมส่วนบุคคลของวัยรุ่นไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2545.
12. Veenhoven R. Advances in understanding happiness. Revue Québécoise de Psychologie 1997;18:29-74.
13. Gavin JH, Mason RO. The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. Organ Dyn 2004;33:379-92.

14. นฤมล แสงผล. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2554.
15. ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานครหลวง สายงานบริการ [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต; 2557.
16. อภิชาติ ภูพานิช. การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ [วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2551.
17. ชัชสรัญ เต็งพงศธร. พฤติกรรมการจัดการกับปัญหาของพนักงานบริษัทโรงงานทอผ้ากรุงเทพ จำกัด [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2540.
18. เกษร เรืองแก้ว. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ [วิทยานิพนธ์พัฒนางานและสวัสดิการมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2553.
19. ชุตติกาญจน์ เปาทุย. ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล:กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2553.
20. อรรถพร คงเขียว. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ดี.อี.เอ็ม คอร์ปอเรชั่น จำกัด [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2554.
21. เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2553.
22. สพลกิตติ์ สังข์ทิพย์, สุชาดา บวรกิตติวงศ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง [วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2554.
23. โฉมณา บุญธรรม. ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทแบรนต์ (1835) [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2558.
24. สิรินทร แซ่ฉั่ว. ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์:กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2553.
25. นภัชชล รอดเที่ยง. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2543
26. ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา. แรงจูงใจในการทำงาน ความบากานและมีความสุขในการทำงาน [วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2556.

27. พิชชามญช์ บุญสิทธิ. ความสัมพันธ์ระหว่างการริเริ่มพัฒนาความงอกงามแห่งตนกับความวิตกกังวล [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2554.
28. จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2543.
29. กัลยารัตน์ อ่องคนา. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับการรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต] กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2549.
30. Manion J. Joy at work!: Creating a positive workplace. *J Nurs Adm* 2003;33:652-9.
31. Piko B. Gender differences and similarities in adolescents' ways of coping. *Psychol Rec* 2001;51:223-35.
32. Gomez C. The relationship between academic achievement and coping with stress among public junior high school adolescents [Thesis]. Ann Arbor, MI: Fordham University; 1993.
33. Folkman S, Lazarus RS. An analysis of coping in a middle-aged community sample. *J Health Soc Behav* 1980:219-39.
34. จินดาวรรณ รามทอง. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุ ตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน [วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต]. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2558.
35. รัชณี หาญสมสกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2550.
36. หัตยา ศรีวงษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการทำงานและบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินตรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2554.
37. อัชฌา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี ไกลูวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนิน, จิราภรณ์ โภชกปริภักษ์, สุนทร ช่องชนิด. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์เมรี่. *วารสารปัญญาภิวัฒน์* 2556;4 ฉบับพิเศษ: 73-85.
38. Hackman JR, Oldham GR. Motivation through the design of work: test of a theory. *Organ Behav Hum Decis Process* 1976;16:250-79.

39. สุชีรา ภัทรายุตวรรัตน. ความสุขใจในการทำงานบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. สารนิพนธ์หลักสูตรเตรียมผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล; 2550.
40. Frydenberg E, Lewis R. Boys play sport and girls turn to others: Age, gender and ethnicity as determinants of coping. J Adolesc 1993;16:253-66.
41. เปรมพร มั่นเสมอ. การปรับตัว กลวิธีการเผชิญปัญหา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2545.
42. นภัสจันท์ มงคลพันธ์, เขียวรัชย์ งามทิพย์วัฒนา, สุชีรา ภัทรายุตวรรัตน, วิชัย มนต์ศิริวิทยา. ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ. วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า 2560;2:87-99.
43. นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ. ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสต์ดรัก จำกัด [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2552.
44. วิรงรอง ลาวลัยศิริ, เขียวชาญ อาศวีวัฒนกุล. ความสุขกับสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรใน ส่วนกลางของสำนักงานประกันสุขภาพแห่งชาติ(สปสช.) คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; กรุงเทพฯ ; 2555.
45. พิทักษ์พงษ์ ปันติ๊ะ, ดาว เวียงคำ. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายและการรับรู้อุปสรรคของการออกกำลังกายกับพฤติกรรมออกกำลังกายของผู้สูงอายุ ในจังหวัดพะเยา. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ 2554;1:7-16.
46. ไศภินสรี ยุทธวิสุทธิและคณะ. การปรับพฤติกรรมการดื่มสุราในชุมชน Alcohol Behavioral Modification on Community. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า. จันทบุรี. 2559;2:160-8.
47. ชนนท์ กองกมล. ความปลอดภัยจากการทำงานเป็นกะ (Shift Work) ในงานโรงพยาบาล [อินเทอร์เน็ต]. [เข้า ถึง เมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2562] . เข้า ถึง ได้ จาก : http://www.cpk_box.net/Rworkshop/OccHealth_files/Shiftwork.pdf.
48. 10 วิธีสร้างสุข ในการทำงาน. กรมสุขภาพจิต. [เข้าถึงเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2562]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.it24hrs.com/2018/good-health-for-work/>.
49. Newstrom JW. Organization Behavior : Human behavior at work. Singapore : McGraw-Hill ; 2011.
50. มนพัทธ์ อารัมภวิโรจน์. การเผชิญปัญหาที่มุ่งแก้ปัญหาและการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม. ใน การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 1 "สร้างเสริมวิทยาการ ผสมผสานวัฒนธรรมไทย ก้าวอย่างมั่นใจเข้าสู่ AC". 29 กรกฎาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชธานี จ.อุบลราชธานี; 2559. หน้า 1755-67.
51. วรากร ทรัพย์วีระปกรณ์, เกียรติศักดิ์ รัฐกุล. ความสุขของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารศึกษาศาสตร์ 2560;1:55-68.

52. สุวภา สังข์ทอง. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเผชิญความเครียด การสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2554.
53. Garrett D, Daniel A. A New Look at Nurse Burnout : The Effects of Environment Uncertainty and social Climate. JONA Feb 2001;31(2):91-6.
54. Cohen S, Wills TA. Stress, social support, and the buffering hypothesis. Psychol Bull 1985;98:310-57.
55. Pienaar J, Willems S. Burnout, engagement, coping and general health of service employees in the hospitality industry. Tourism Management 2008;29:1053-63.




ภาคผนวก ก

เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย
(Information sheet for research participant)



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลอธิบายสำหรับ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	AF 09- 04/5.0 หน้า 149/6
---	--	---	--------------------------------

ชื่อโครงการวิจัย : ความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน
 คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ทำการวิจัย

ชื่อ นางมุกดา ชัยพิพัฒน์

ที่อยู่ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพระราม 4 เขตปทุมวัน
 กรุงเทพมหานคร 10330

เบอร์โทรศัพท์ที่ทำงาน 02-256-4298

เบอร์โทรศัพท์ติดต่อ 24 ชั่วโมง 081-4865725

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ชื่อ อาจารย์นายแพทย์อรรถพล สุคนธาภิรมย์ ณ พัทลุง


ที่อยู่ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพระราม 4 เขตปทุมวัน
 กรุงเทพมหานคร 10330

เบอร์โทรศัพท์ 02-256-4298

แหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย : ไม่มี

เรียน ผู้เข้าร่วมการวิจัยทุกท่าน

ท่านได้รับเชิญในโครงการวิจัยนี้เนื่องจากท่านเป็นบุคลากรสายสนับสนุนคณะแพทยศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยดังกล่าว ขอให้ท่านอ่าน
 เอกสารฉบับนี้อย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ท่านได้ทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้
 หากท่านมีข้อสงสัยใดๆเพิ่มเติม กรุณาซักถามจากทีมงานของแพทย์ผู้ทำวิจัย หรือแพทย์ผู้ร่วมทำวิจัย
 ซึ่งจะเป็นผู้สามารถตอบคำถามและให้ความกระจ่างแก่ท่านได้

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลอธิบายสำหรับ	AF 09-04/5.0
	คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	หน้า 2/6

ท่านสามารถขอคำแนะนำในการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จากครอบครัว เพื่อน ของท่านได้ ท่านมีเวลาอย่างเพียงพอในการตัดสินใจโดยอิสระ ถ้าท่านตัดสินใจแล้วว่าจะเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ขอให้ท่านลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของโครงการวิจัยนี้


เหตุผลและความเป็นมา

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยสิ่งที่จะทำให้เกิดผลดังกล่าว นั้นต้องเกิดจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและสร้างคุณค่าให้กับองค์กร บุคลากรขององค์กรจึงเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีค่า องค์กรจึงต้องรักษาพร้อมไปกับพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ มีสมรรถนะก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการทำให้บุคลากรที่มีค่าขององค์กรได้ทำงานกับองค์กรต่อไป จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะองค์กรใดถ้าต้องสูญเสียบุคลากรที่มีค่า ก็จะทำให้เกิดปัญหาต่างๆตามมา ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทน

ด้วยปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจในการที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน และกลวิธีในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยผลที่ได้จะใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมมาตรฐานการดูแลบุคลากรสายสนับสนุน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงาน ตระหนักถึงกลวิธีในการเผชิญปัญหาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

วัตถุประสงค์หลักจากการศึกษาในครั้งนี้คือเพื่อศึกษาความสุขและกลวิธีในการเผชิญปัญหา รวมทั้งความสัมพันธ์และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวนผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย จำนวน 256 คน

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลอธิบาย สำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	AF 09-04/5.0 หน้า 3/6
---	--	---	--------------------------

วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย


หลังจากท่านให้ความยินยอมที่จะเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ขอให้ท่านทำแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามมีด้วยกัน 4 ส่วน คือ **ส่วนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลบุคคลทั่วไป จำนวน 15 ข้อ **ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน จำนวน 18 ข้อ **ส่วนที่ 3** แบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวน 22 ข้อ และ **ส่วนที่ 4** แบบสอบถามรูปแบบในการเผชิญปัญหา จำนวน 50 ข้อ การตอบแบบสอบถามนี้เป็นการตอบแบบสอบถามเพียงครั้งเดียว ใช้เวลาในการทำประมาณ 30-45 นาที หากท่านไม่สามารถตอบคำถามได้ไม่ว่าด้วยสาเหตุใด ๆก็ตาม ท่านสามารถข้ามข้อนั้นหรือหยุดการทำแบบสอบถามและทำการถอนตัวได้ และท่านมีสิทธิไม่ตอบคำถามข้อใด ๆที่ท่านไม่ต้องการตอบ โดยไม่มีผลกระทบใดๆต่อตัวท่านทั้งสิ้น

ความเสี่ยงที่อาจได้รับ

ความเสี่ยงจากการเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ มีความเสี่ยงเพียงเล็กน้อย คือ อาจจะทำให้ท่านเสียเวลาหรือไม่สะดวกระหว่างที่ท่านเข้าร่วมโครงการวิจัย

ประโยชน์ที่อาจจะได้รับ

ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ว่ามีปัจจัยอะไรบ้าง และมากน้อยแค่ไหน และผลที่ได้จากการศึกษา จะได้ใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารแต่ละฝ่ายฯ และบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมทั้งเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	AF 09-04/5.0
			หน้า 4/6

อันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมในโครงการวิจัยและความรับผิดชอบของผู้ทำวิจัย/ ผู้สนับสนุนการวิจัย

หากท่านพบอันตรายที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมการวิจัย ท่านจะได้รับการรักษาอย่างเหมาะสมทันที หากท่านปฏิบัติตามคำแนะนำของทีมผู้ทำวิจัยแล้ว ผู้ทำวิจัยจะยินดีรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของท่าน และการลงนามในเอกสารให้ความยินยอม ไม่ได้หมายความว่าท่านได้ละสิทธิทางกฎหมายตามปกติที่ท่านพึงมี

ในกรณีที่ท่านได้รับอันตรายใดๆหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย ท่านสามารถติดต่อกับผู้ทำวิจัย คือ นางมุกดา ชัยพิพัฒน์ เบอร์โทรศัพท์มือถือ 081-486-5725 ได้ตลอด 24 ชั่วโมง

ค่าใช้จ่ายของท่านในการเข้าร่วมการวิจัย

ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ตลอดระยะเวลาการทำวิจัย

ค่าตอบแทนสำหรับผู้เข้าร่วมวิจัย


ท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทนในการเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้

การเข้าร่วมและสิ้นสุดการเข้าร่วมโครงการวิจัย

การเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้เป็นไปโดยสมัครใจ หากท่านไม่สมัครใจจะเข้าร่วมการศึกษาแล้วสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา

การปกป้องข้อมูลความลับของอาสาสมัคร

ข้อมูลที่จะไปสู่การเปิดเผยตัวท่าน จะได้รับการปกปิดและไม่เปิดเผยแก่สาธารณชน ในกรณีที่ผลการวิจัยได้รับการตีพิมพ์ ชื่อและที่อยู่ของท่านจะต้องได้รับการปกปิดอยู่เสมอ โดยจะใช้เฉพาะรหัสประจำโครงการวิจัยของท่าน

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลอธิบายสำหรับ	AF 09-04/5.0
		ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	หน้า 5/6

จากการลงนามยินยอมของท่าน ผู้ทำวิจัย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ผู้ตรวจสอบการวิจัย และหน่วยงานควบคุมระเบียบกฎหมาย สามารถเข้าไปตรวจสอบบันทึกข้อมูลทางการแพทย์ของท่านได้แม้จะสิ้นสุดโครงการวิจัยแล้วก็ตาม โดยไม่ละเมิดสิทธิของท่านในการรักษาความลับเกินขอบเขตที่กฎหมายและระเบียบกฎหมายอนุญาตไว้


หากท่านยกเลิกการให้สิทธิ์ดังกล่าว ท่านสามารถแจ้ง หรือเขียนบันทึกขอยกเลิกการให้ความยินยอม โดยส่งไปที่ นางมุกดา ชัยพิพัฒน์ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10300

หากท่านขอยกเลิกการให้คำยินยอมหลังจากที่ท่านได้เข้าร่วมโครงการวิจัยแล้ว ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะไม่ถูกบันทึกเพิ่มเติม อย่างไรก็ตาม ข้อมูลอื่นๆของท่านอาจถูกนำมาใช้เพื่อประเมินผลการวิจัย และท่านไม่สามารถกลับมาเข้าร่วมในโครงการนี้ได้อีก ทั้งนี้เนื่องจากข้อมูลของท่านที่จำเป็นสำหรับการใช้เพื่อการวิจัยไม่ได้ถูกบันทึก

สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ท่านจะมีสิทธิ์ในการตัดสินใจดังต่อไปนี้

1. ท่านจะได้ทราบถึงลักษณะและวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. ท่านจะได้รับการอธิบายเกี่ยวกับระเบียบวิธีการของการวิจัย
3. ท่านจะได้ทราบการอธิบายถึงความเสี่ยงเกี่ยวกับความไม่สบายที่ท่านจะได้รับจากการวิจัย
4. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงประโยชน์ที่ท่านอาจได้รับจากการวิจัย
5. ท่านจะมีโอกาสซักถามเกี่ยวกับงานวิจัยหรือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
6. ท่านจะได้รับทราบว่ากรยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถขอลถอนตัวจากโครงการเมื่อใดก็ได้ โดยผู้เข้าร่วมวิจัยในโครงการวิจัยสามารถขอลถอนตัวออกจากโครงการวิจัยโดยไม่มีผลกระทบใดๆทั้งสิ้น
7. ท่านจะได้รับสำเนาเอกสารไปยินยอมที่มีทั้งลายเซ็นและวันที่
8. ท่านจะได้รับโอกาสในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมโครงการวิจัยหรือไม่ก็ได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลข่มขู่

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลอธิบาย สำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	AF 09-04/5.0 หน้า 6/6
---	--	---	--------------------------

หากท่านไม่ได้รับการชดเชยอันควรต่อการบาดเจ็บหรือการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการวิจัย หรือท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ปรากฏในเอกสารข้อมูลอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในการวิจัย ท่านสามารถร้องเรียนได้ที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตึกอำนวยการ ชั้น 3 โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ถนนพระราม 4 ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์ 0-2256-4493 ในเวลาราชการ หรือ e-mail: medchulairb@chula.ac.th

การลงนามในเอกสารให้ความยินยอม ไม่ได้หมายความว่าท่านได้สละสิทธิทางกฎหมายตามปกติที่ท่านพึงมี

ขอขอบพระคุณในการร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้




ภาคผนวก ข

เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย
(Informed Consent Form)



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	เอกสารแสดงความยินยอม เข้าร่วม โครงการสำหรับอาสาสมัคร	AF 09-05/5.0
			หน้า 156/3

การวิจัยเรื่อง : ความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุนคณะ
แพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันที่ให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้านาย/นาง/นางสาว

ที่อยู่


ได้อ่านรายละเอียดจากเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมวิจัยที่แนบมาฉบับวันที่.....

และข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยสมัครใจ

ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยที่ข้าพเจ้าได้ลงนาม และวันที่พร้อมด้วยเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำวิจัย วิธีการวิจัย อันตราย หรืออาการที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย หรือจากยาที่ใช้ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัย และแนวทางการรักษาโดยวิธีอื่นอย่างละเอียด ข้าพเจ้ามีเวลาและโอกาสเพียงพอในการซักถามข้อสงสัยจนมีความเข้าใจอย่างดีแล้ว โดยผู้วิจัยได้ตอบคำถามต่างๆด้วยความเต็มใจไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ

ข้าพเจ้ารับทราบจากผู้วิจัยว่าหากเกิดอันตรายใดๆจากการวิจัยดังกล่าว ข้าพเจ้าจะได้รับการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกเข้าร่วมในโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผล และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลต่อการรักษาโรคหรือสิทธิอื่นๆที่ข้าพเจ้าจะพึงได้รับต่อไป

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	เอกสารแสดงความยินยอม เข้าร่วม โครงการสำหรับอาสาสมัคร	AF 09-05/5.0
			หน้า 2/3

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะเมื่อได้รับการยินยอมจากข้าพเจ้าเท่านั้น บุคคลอื่นในนามของบริษัทผู้สนับสนุนการวิจัย คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน อาจได้รับอนุญาตให้เข้ามาตรวจและประมวลข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัย ทั้งนี้จะต้องกระทำไปเพื่อวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเท่านั้น โดยการตกลงที่จะเข้าร่วมการศึกษานี้ข้าพเจ้าได้ให้คำยินยอมที่จะให้มีการตรวจสอบข้อมูลประวัติทางการแพทย์ของผู้เข้าร่วมวิจัยได้

ผู้วิจัยรับรองว่าไม่มีการเก็บข้อมูลใดๆเพิ่มเติม หลังจากที่ข้าพเจ้าขอยกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยและต้องการให้ทำลายเอกสารและ/หรือ ตัวอย่างที่ใช้ตรวจสอบทั้งหมดที่สามารถสืบค้นถึงตัวข้าพเจ้าได้

ข้าพเจ้าเข้าใจว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิ์ที่จะตรวจสอบหรือแก้ไขข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าและสามารถยกเลิกการให้สิทธิ์ในการใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าได้ โดยต้องแจ้งให้ผู้วิจัยรับทราบ


ข้าพเจ้าได้ตระหนักว่าข้อมูลในการวิจัยไม่มีการเปิดเผยชื่อ จะผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูลในรูปแบบบันทึกและในคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบ การวิเคราะห์ และการรายงานข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นและมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว ยินดีเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ จึงได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้

..... ลงนาม ผู้ให้ความยินยอม

(.....) ชื่อผู้ยินยอม ตัวบรรจง

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	เอกสารแสดงความยินยอม เข้าร่วม โครงการสำหรับอาสาสมัคร	AF 09-05/5.0
			หน้า 3/3

ข้าพเจ้าได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย อันตราย หรืออาการไม่พึงประสงค์หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย หรือยาที่ใช้ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด ให้ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยตามนามข้างต้นได้ทราบและมีความเข้าใจดีแล้ว พร้อมลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมด้วยความเต็มใจ

..... ลงนาม ผู้ทำวิจัย
(.....) ชื่อผู้ทำวิจัย ตัวบรรจง
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

..... ลงนามพยาน
(.....) ชื่อพยาน ตัวบรรจง
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย
(Questionnaire and Interview form)



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ID

--	--	--	--

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

- แบบสอบถามสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม มี 4 ส่วน ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 15 ข้อ
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน จำนวน 18 ข้อ
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวน 22 ข้อ
 - ส่วนที่ 4 แบบสอบถามรูปแบบในการเผชิญปัญหา จำนวน 50 ข้อ
- ให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยอ่านคำชี้แจงของแบบสอบถามแต่ละส่วนอย่างละเอียดจนเข้าใจ ก่อนลงมือทำและให้ตอบแบบสอบถาม จนครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด โดยไม่ต้องเขียนชื่อ นามสกุล ลงในแบบสอบถามชุดนี้
- ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ไม่มีการเสนอเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด
- แบบสอบถามทั้งหมดนี้ใช้เวลาในการตอบประมาณ 30-45 นาที

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางมุกดา ชัยพิพัฒน์

ภาควิชาจิตเวชศาสตร์

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เรื่อง : ความสุขในการทำงานและกลวิธีในการเผชิญปัญหาของบุคลากรสายสนับสนุนคณะ
แพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง : กรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ท่านเลือกตอบหรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุปี

3. สถานภาพสมรส

1. โสด

2. สมรส

3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

4. ปริญญาเอก

5. ระดับตำแหน่งงาน

1. ผู้ปฏิบัติงาน

2. หัวหน้างาน/หน่วยงาน

6. ประสบการณ์การทำงาน ปี

7. รายได้ทั้งหมดของท่าน บาท/เดือน

8. ความพอเพียงของรายได้

- 1. เพียงพอ เหลือเก็บ
- 2. เพียงพอ ไม่เหลือเก็บ
- 3. ไม่เพียงพอ

9. ชั่วโมงการทำงานชั่วโมง/วัน

10. การทำงานเป็นกะ

- 1. ทำงานเป็นกะ
- 2. ไม่ได้ทำงานเป็นกะ

11. รูปแบบการจ้างงาน

- 1. พนักงานมหาวิทยาลัย
- 2. พนักงานคณะแพทย์
- 3. จ้างเหมา

12. การทำงานเสริมนอกเวลา

- 1. ทำ
- 2. ไม่ได้ทำ

13. ภาวะสุขภาพ

- 1. แข็งแรงดีไม่มีโรคประจำตัว
- 2. แข็งแรงดีแม้มีโรคประจำตัว
- 3. ไม่แข็งแรง มีโรคประจำตัว

14. การออกกำลังกาย

- 1. ออกกำลังกายเป็นประจำ
- 2. ออกกำลังกายเป็นครั้งคราว
- 3. ไม่ออกกำลังกายเลย

15. การติ้มนเครื่องตีมีแอลกอฮอล์

- 1. ตีมีเครื่องตีมีแอลกอฮอล์เป็นประจำ
- 2. ตีมีเครื่องตีมีแอลกอฮอล์บางครั้ง
- 3. ไม่ตีมีเครื่องตีมีแอลกอฮอล์



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือท้ายของข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้นทุกประการ
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น
- 3 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
- 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
- 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ความหลากหลายของงาน					
1.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ทักษะหลายด้านเพื่อให้ งานมีคุณภาพ					
2.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ					
3.	งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ					
	ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน					
4.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีความชัดเจน					
5.	งานที่ท่านปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน					
6.	งานที่ท่านปฏิบัติผู้ปฏิบัติควรได้รับการอบรม					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน					
	ความสำคัญของงาน					
8.	งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนางาน					
9.	งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมกำหนดข้อปฏิบัติต่างๆ					
10.	งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านได้มีการจัดการกับปัญหาหรือความขัดแย้ง					
	ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
11.	ท่านสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน					
12.	ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองตามความเหมาะสม					
13.	ท่านมีอำนาจอย่างเพียงพอในการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
14.	ท่านมีโอกาสนำความรู้ไปปรับปรุงในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ					
	ผลสะท้อนกลับจากงาน					
15.	ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
16.	ท่านได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
17.	ท่านได้รับคำแนะนำในการพัฒนางานจากเพื่อนร่วมงาน					
18.	ท่านพัฒนาตนเองตามคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา					



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ท่านพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพียงใด					
2.	ท่านได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาเพียงใด					
3.	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่านเพียงใด					
4.	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและยอมรับในผลงานของท่านเพียงใด					
5.	งานในหน้าที่ของท่านมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้ท่านอยากทำงานเพียงใด					
6.	งานในหน้าที่เปิดโอกาสให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าเพียงใด					
7.	ท่านยินดีที่จะเสียสละเวลาให้กับงานที่ทำ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8.	เมื่อรับมอบหมายงาน ท่านปฏิบัติได้ทันเวลากำหนด เพียงใด					
9.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถเพียงใด					
10.	ท่านคิดว่าถ้าท่านย้ายไปอยู่ที่อื่น ท่านจะมีความ เจริญก้าวหน้ามากกว่าที่เป็นอยู่					
11.	ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ ความสามารถเพียงใด					
12.	ท่านพอใจกับสวัสดิการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆที่ ท่านได้รับเพียงใด					
13.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นที่พึงได้เมื่อเกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงานเพียงใด					
14.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญแก่ท่านเพียงใด					
15.	มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดความสามัคคีกัน ในหน่วยงานของท่านเพียงใด					
16.	เพื่อนร่วมงานช่วยกันแก้ปัญหาในด้านการปฏิบัติงาน เพียงใด					
17.	ท่านพอใจในนโยบายและแนวทางในการทำงานใน หน่วยงานของท่านเพียงใด					
18.	ท่านพอใจกับการกระจายงานในหน่วยงานของท่าน เพียงใด					

Version 1 : Date 17 May 2561

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19.	ท่านพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของท่านเพียงใด เช่น ความสะอาด ความสวยงาม					
20.	ท่านพอใจกับบรรยากาศของควมมีธรรมาศัยความเอื้ออาทรในหน่วยงานของท่านเพียงใด					
21.	ท่านมีความมั่นใจว่างานที่ท่านทำมีความมั่นคงเพียงใด					
22.	ท่านมีความมั่นใจในความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านเพียงใด					
23.	โดยรวมท่านคิดว่าท่านมีความสุขกับงานที่ทำในคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพียงใด					



ส่วนที่ 4 แบบวัดรูปแบบในการเผชิญปัญหา

คำชี้แจง กรุณาภาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่มีข้อความตรงกับตัวคุณที่สุด เมื่อคุณกำลังประสบ อยู่ในปัญหาบางอย่าง หรืออยู่ในสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียด คุณทำสิ่งต่อไปนี้มาก น้อยเพียงใด

การเลือกตอบให้ถือเกณฑ์ ดังนี้

- 1 = ไม่ทำเลย หมายถึง โดยทั่วไปฉันจะไม่ทำเช่นนั้นเลย
 2 = ไม่ค่อยได้ทำ หมายถึง โดยทั่วไปฉันจะทำเช่นนั้นบ้างเล็กน้อย
 3 = ทำและไม่ทำเท่าๆกัน หมายถึง โดยทั่วไปฉันจะทำเช่นนั้นในปริมาณปานกลาง
 4 = ทำค่อนข้างบ่อย หมายถึง โดยทั่วไปฉันจะทำเช่นนั้นเป็นส่วนมาก
 5 = ทำบ่อยมาก หมายถึง โดยทั่วไปฉันจะทำเช่นนั้นเป็นประจำ

ข้อ	ข้อความ	ทำ บ่อย มาก	ทำ ค่อนข้าง บ่อย	ทำและ ไม่ทำ พอๆกัน	ไม่ ค่อย ได้ทำ	ไม่ทำ เลย
		5	4	3	2	1
1	ฉันลงมือแก้ไขที่สาเหตุของปัญหา					
2	ฉันเรียนรู้จากเหตุการณ์ที่ประสบ					
3	ฉันเรียนรู้ที่จะอยู่กับปัญหาที่จะเกิดขึ้น					
4	ฉันพยายามทำตัวให้เข้ากับเพื่อนๆได้ดี					
5	ฉันขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น เช่น พ่อแม่ หรือญาติพี่น้อง					
6	ฉันระบายความในใจของฉันกับใครบางคน และรู้สึกสบายใจขึ้น					
7	ฉันพยายามไม่รับรู้ว่ามีอะไรเกิดขึ้น					

ข้อ	ข้อความ	ทำบ่อย มาก	ทำ ค่อนข้าง บ่อย	ทำและ ไม่ทำ พอๆกัน	ไม่ ค่อย ได้ทำ	ไม่ ทำ เลย
		5	4	3	2	1
8	ฉันทำกิจกรรมอื่น เช่นดูโทรทัศน์ เพื่อให้ จะคิดถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นน้อยลง					
9	ฉันไม่ให้ใครรู้ว่า ฉันกำลังกังวลเรื่อง อะไร					
10	ฉันกังวลว่าตนเองจะไม่มีความสุข					
11	ฉันลงมือแก้ปัญหาไปที่ละขั้น					
12	ฉันรเวลาให้ได้จังหวะที่เหมาะสมจึง ลงมือทำ					
13	ฉันพูดคุยปัญหากับคนอื่นให้ช่วย หาทางแก้ปัญหา					
14	ฉันเล่าปัญหาให้เพื่อนที่มีปัญหา เช่นเดียวกันฟัง					
15	ฉันยอมรับว่าไม่สามารถแก้ปัญหาได้ และเลิกความพยายามที่จะแก้ปัญหา ต่อไป					
16	ฉันหลีกเลี่ยงที่จะพบปะผู้คน					
17	ฉันหาวิธีใดวิธีหนึ่งแสดงออกเพื่อให้ ความทุกข์ลดลง เช่น ร้องไห้ โวยวาย นอนหลับ					

ข้อ	ข้อความ	ทำบ่อย มาก	ทำ ค่อนข้าง บ่อย	ทำและ ไม่ทำ พอๆกัน	ไม่ ค่อย ได้ทำ	ไม่ ทำ เลย
		5	4	3	2	1
18	ฉันพิจารณาความคิดเห็นของผู้อื่น แล้วพยายามนำมาใช้จัดการกับปัญหา					
19	ฉันมุ่งอยู่ที่การแก้ปัญหาและไม่ให้สิ่งใดมารบกวนความพยายามของฉัน					
20	ฉันหาสิ่งที่ดีจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น					
21	ฉันมุ่งอยู่ที่การแก้ปัญหาและไม่ให้สิ่งใดมารบกวนความพยายามของฉัน					
22	ฉันขอความช่วยเหลือจากอาจารย์หรือเพื่อน					
23	ฉันหวังว่าจะมีปาฏิหาริย์เกิดขึ้นให้สิ่งร้ายๆที่เกิดขึ้นกลับกลายเป็นดี					
24	ฉันคิดว่าฉันเป็นต้นเหตุของปัญหา					
25	ฉันรู้สึกหงุดหงิดและจะระบายอารมณ์ออกมา					
26	ฉันคิดหาทางที่จะจัดการกับปัญหาอย่างไรให้ดีที่สุด					
27	ฉันมุ่งอยู่ที่การแก้ปัญหาอย่างเต็มที่โดยไม่ให้ความคิดและกิจกรรมอื่นมารบกวน					

ข้อ	ข้อความ	ทำบ่อย มาก	ทำ ค่อนข้าง บ่อย	ทำและ ไม่ทำ พอๆกัน	ไม่ ค่อย ได้ทำ	ไม่ ทำ เลย
		5	4	3	2	1
28	ฉันทำอะไรเพื่อให้แน่ใจว่า จะไม่ทำ อะไรที่เลวร้าย เพราะการกระทำที่เร็ว เกินไป					
29	ฉันยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นและยอมรับว่า มันไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้					
30	ฉันทำให้คนที่มีความสำคัญกับตัวฉัน ประทับใจ					
31	ฉันเล่าปัญหาของฉัน และรู้สึกว่ามีคน เข้าใจและเห็นอกเห็นใจฉัน					
32	ฉันหวังว่าปัญหาต่างๆจะคลี่คลายไปได้ เอง					
33	ฉันบอกตัวเองว่าเป็นความผิดของฉัน					
34	ฉันพิจารณาถึงขั้นตอนต่างๆ ในการลง มือแก้ปัญหา					
35	ฉันคิดหาทางแก้ปัญหานี้ โดยไม่ให้สิ่ง ใดมารบกวน					
36	จากประสบการณ์ที่ผ่านมาทำให้ฉัน ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง					

ข้อ	ข้อความ	ทำบ่อย มาก	ทำ ค่อนข้าง บ่อย	ทำและ ไม่ทำ พอๆกัน	ไม่ ค่อย ได้ทำ	ไม่ ทำ เลย
		5	4	3	2	1
37	ฉันขอคำปรึกษาจากผู้ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญ					
38	ฉันหมดความพยายามที่จะทำอะไรต่อไป					
39	ฉันตำหนิตัวเอง					
40	ฉันพิจารณาดูว่าฉันกำลังทำอะไรและทำไมจึงทำ					
41	ฉันรอคอยเพื่อทำจิตใจให้สงบได้ก่อนจึงลงมือแก้ปัญหา					
42	ฉันออกกำลังกายเพื่อคลายเครียด					
43	ฉันพยายามบอกตัวเองว่าเหตุการณ์นี้ไม่ได้เกิดขึ้นจริง					
44	ฉันเก็บความรู้สึกต่างๆไว้คนเดียว					
45	ฉันกังวลกับปัญหาที่เกิดขึ้น					
46	ฉันขยันทำงานมาก					
47	ฉันยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้น และพยายามมองชีวิตให้สดใสเบิกบาน					

ข้อ	ข้อความ	ทำบ่อย มาก	ทำ ค่อนข้าง บ่อย	ทำและ ไม่ทำ พอๆกัน	ไม่ ค่อย ได้ทำ	ไม่ ทำ เลย
		5	4	3	2	1
48	ฉันปรับปรุงความสัมพันธ์ของฉันกับ ผู้อื่น					
49	ฉันกินหรือดื่มต่างไปจากปกติ					
50	ฉันรู้สึกไม่สบาย					

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ง

ข้อกระทงของแบบวัดการแผ่เชิญปัญหา จำแนกตามรูปแบบการแผ่เชิญปัญหา



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตาราง 93 ข้อกระทงของแบบวัดการเผชิญปัญหา จำแนกตามรูปแบบการเผชิญปัญหา

การเผชิญปัญหา	ข้อกระทงข้อที่
1.การเผชิญปัญหาแบบมุ่งจัดการกับปัญหา (จำนวน 23 ข้อ)	
1.1 การลงมือดำเนินการแก้ปัญหาและการวางแผน	1,11,26,34,40
1.2 การทำงานหนักและความสำเร็จในงาน	46
1.3การระงับกิจกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง	19,21,27,35
1.4การชะลอการเผชิญปัญหา	12,28,41
1.5การตีความหมายใหม่ในทางบวกและการเติบโต	2,20,36
1.6การยอมรับ	3,29,47
1.7การหาทางผ่อนคลาย	42
1.8การแสวงหาการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม	4,30,48
2.การเผชิญปัญหาแบบแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม (จำนวน 8 ข้อ)	
2.1การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมเพื่อแก้ปัญหา	5,13,18,22,37
2.2การแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมเพื่อกำลังใจ	6,14,31
3.การเผชิญปัญหาแบบหลีกเลี่ยง (จำนวน 19 ข้อ)	
3.1การปฏิเสธ	7,43
3.2การไม่แสดงออกทางพฤติกรรม	15,38,50
3.3การไม่เกี่ยวข้องทางความคิด	8,23,32
3.4การเก็บความรู้สึกไว้คนเดียว	9,16,44
3.5การตำหนิตนเอง	24,33,39
3.6การเป็นกังวล	10,45
3.7การมุ่งใส่ใจในอารมณ์ที่เกิดขึ้น	17,25,49

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางมุกดา ชัยพิพัฒน์
วัน เดือน ปี เกิด	24 กุมภาพันธ์ 2510
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2532 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี สาขาเทคนิคการแพทย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2537 สำเร็จการศึกษาปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย กรุงเทพ พ.ศ.2560 เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่อยู่ปัจจุบัน	สรอายุใจแมนชั่น ถนนสุขุมวิท 4 เขตคลองเตย แขวงคลองเตย จ.กรุงเทพฯ 10110

