

การวิจัยเชิงสำรวจ: ระดับความสุขและพฤติกรรมการรับมือกับปัญหา ในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ชญ์รภัต สุทาวัน พย.ม.*

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความสุขและพฤติกรรมการรับมือกับปัญหาในการทำงาน และ ความสัมพันธ์ของลักษณะประชากรกับความสุขและพฤติกรรมการรับมือกับปัญหาในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏศรีสะเกษ ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2566 –วันที่ 30 กันยายน 2566 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร จำนวน 138 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือ ได้แก่ แบบประเมิน HAPPINOMETER และแบบประเมินพฤติกรรมการรับมือ กับปัญหาในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย Chi-square และ Fisher's exact test

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 56.5 โดยมีมิติที่ 1-7 ด้านสุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดีและใฝ่รู้ดี อยู่ในระดับมาก มิติที่ 8-9 ด้านสุขภาพเงินดี และการงานดี อยู่ในระดับปานกลาง ระดับความสุขเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.51) พฤติกรรมการรับมือ กับปัญหาในการทำงานแบบมุ่งแก้ปัญหาปฏิบัติระดับมาก 2 อันดับแรก คือ เรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ที่ ผ่านมา และแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามประสบการณ์ โดยภาพรวมปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.88$, S.D.= 0.57) พฤติกรรมการรับมือกับปัญหาแบบมุ่งแก้อารมณ์ปฏิบัติระดับมาก 2 อันดับแรก คือ ทำกิจกรรมต่างๆมากขึ้น เช่น ฟังเพลง เล่นกีฬา ปูกลั่นไม้ และนอนหลับมากขึ้น โดยภาพรวมปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.55$, S.D. = 0.52)

คำสำคัญ: ระดับความสุข พฤติกรรมการรับมือกับปัญหาในการทำงาน แบบประเมิน HAPPINOMETER บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ

* อาจารย์ประจำ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

รับบทความ: 20 ตุลาคม 2567 แก้ไขบทความ: 11 ธันวาคม 2567 รับผิดชอบบทความ: 15 ธันวาคม 2567

A Survey Research: Happiness Levels and Coping Behaviors with Work-Related Problems among Personnel at Sisaket Rajabhat University

Chanrapas Sutawan M.N.S.*

Abstract

This survey research aimed to study the happiness levels, coping behaviors with work-related problems, and the relationships between demographic characteristics, happiness, and coping behaviors among personnel at Sisaket Rajabhat University from July 1st to September 30th, 2023. The sample consisted of 138 personnel selected through simple random sampling. The research instruments included the HAPPINOMETER assessment and a work-related coping behavior questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, Chi-square, and Fisher's exact test.

The research results revealed that the level of happiness at work was high at 56.5%. Dimensions 1-7, which include good health, relaxation, kindness, spirituality, family, society, and pursuit of knowledge, were all at high levels. Dimensions 8-9, covering financial health and work satisfaction, were at moderate levels. The overall average happiness level was high ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.51). Regarding problem-focused coping behaviors at work, the top two practices at high levels were learning from past experiences for self-development and resolving situations based on experience. The overall implementation was at a moderate level ($\bar{X} = 1.88$, S.D. = 0.57). For emotion-focused coping behaviors, the top two practices at high levels were increasing activities such as listening to music, playing sports, gardening, and getting more sleep. The overall implementation was at a moderate level ($\bar{X} = 1.55$, S.D. = 0.52).

Keywords: Happiness levels, Coping behaviors with work-related problems, HAPPINOMETER, Rajabhat university personnel

* Lecturer, Faculty of Nursing, Sisaket Rajabhat University

Received: October 20, 2024, Revised: December 11, 2024, Accepted: December 15, 2024

บทนำ

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เป็นกลุ่มคนในวัยแรงงาน ซึ่งเป็นวัยที่สำคัญที่เผชิญกับความเครียดจากการทำงานได้ง่าย การศึกษาความเครียดของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า มีความเครียดด้านจิตใจในระดับปานกลาง ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้อง การวิจัยพบว่าพนักงานที่ถูกคาดหวังให้มีความทะเยอทะยาน มีเป้าหมายและความมุ่งมั่นในการทำงาน มุ่งเน้นงานเป็นหลักเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดในการทำงานได้¹ ปัจจัยเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ความสุขในการทำงาน สิ่งสำคัญที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ คือ การส่งเสริม “ความสุขของคนทำงาน” ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ที่สร้างความรู้สึกสดชื่นมีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุขในการทำงาน จึงเป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนการทำงาน ผลลัพธ์ความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ พนักงานคงอยู่ในงานไม่เปลี่ยนงานบ่อย และมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการศึกษาความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พบว่า ระดับความสุขในการทำงานด้าน Happy Family, Happy Society และ Happy Work life มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ²

ปัญหาในการทำงานเป็นสาเหตุหนึ่งของความเครียดในระดับบุคคล ส่งผลให้บุคคลต้องเรียนรู้การรับมือ(coping) ซึ่งเป็นความพยายามของบุคคลในการป้องกันหรือลดสิ่งที่ เป็นอุปสรรค สิ่งคุกคาม และความสูญเสียเพื่อลดความวิตกกังวลความยุ่งยากที่มักเกี่ยวข้องกับประสบการณ์เดิม³ มี

2รูปแบบหลักคือแบบมุ่งแก้ปัญหาและแบบมุ่งแก้อารมณ์ โดยแต่ละรูปแบบมีข้อดีและข้อจำกัดในการนำไปใช้ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละสถานการณ์⁴ ดังเช่นผลการศึกษารับมือกับความเครียดของพนักงานมหาวิทยาลัย¹ แบบมุ่งแก้ปัญหาพบว่าการปฏิบัติในระดับมากเป็นอันดับแรก ได้แก่เรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ที่ผ่านมา แบบมุ่งแก้อารมณ์ พบว่าการปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่ ทำจิตใจให้แจ่มใสเสมือนว่าไม่มีอะไรเกิดขึ้น

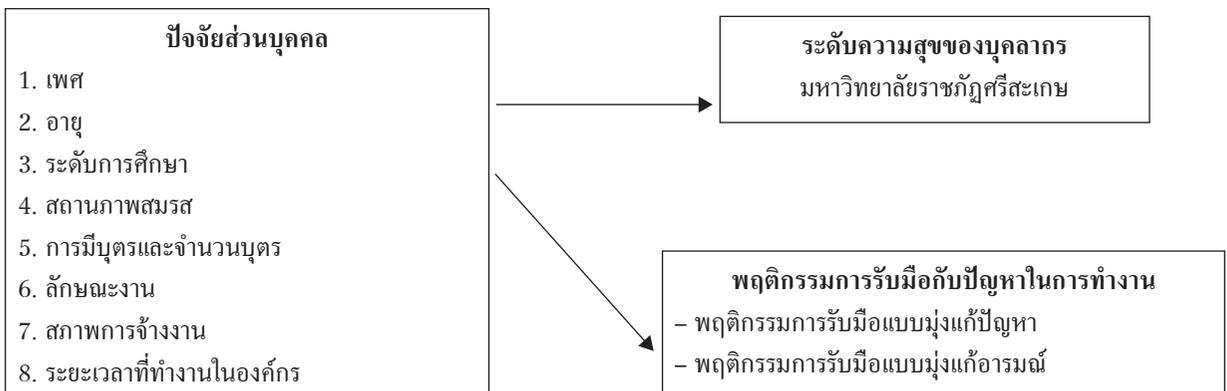
จากการทบทวนเอกสารดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นอาจารย์ สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช คณะพยาบาลศาสตร์เห็นความสำคัญของความสุขในการทำงานของบุคลากร รวมถึงสนใจพฤติกรรมกรับมือกับปัญหาในการทำงานของบุคลากร ซึ่งยังไม่มีการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวในมหาวิทยาลัยแห่งนี้มาก่อน จึงได้จัดทำการศึกษาประเมินความสุขและพฤติกรรมกรับมือกับปัญหาในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษขึ้น

ผลจากวิจัยนี้สามารถนำไปเสนอให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความสุข รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมกรับมือกับปัญหาที่เหมาะสม มีสุขภาพจิตดี มีความสุขในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขและพฤติกรรมกรับมือกับปัญหาในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะประชากรกับความสุขและพฤติกรรมกรับมือกับปัญหาในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ตัวแปรในการศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ (independent variables) ลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การมีบุตรและจำนวนบุตร ลักษณะงาน สภาพการทำงาน และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่

1) ระดับของความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีสะเกษ และ 2) พฤติกรรมการรับมือกับปัญหาในการทำงาน ได้แก่ พฤติกรรมการรับมือกับปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหา และ พฤติกรรมการรับมือกับปัญหาแบบมุ่งแก้อารมณ์

วิธีการวิจัย

ข้อพิจารณาทางด้านจริยธรรม

การวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ วันที่ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 ลำดับที่ 002/2566 เลขที่ HE 661002 ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย สิทธิที่จะปฏิเสธการตอบแบบสอบถามหรือยกเลิกการเข้าร่วมวิจัยนี้ได้ตลอดเวลาโดยไม่มีผลกระทบใดๆ และเปิดโอกาสให้อาสาสมัครซักถามปัญหาหรือข้อสงสัยจนเข้าใจดี จึงให้อาสาสมัครลงนามยินยอมเข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยเก็บข้อมูลส่วนตัวของอาสาสมัครไว้เป็นความลับ และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ จำนวน 549 คน เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2566 ถึง 30 กันยายน 2566 การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างประเภทที่ทราบจำนวนประชากร ใช้สูตรของ Weiers⁵ ซึ่งมีสัดส่วนประชากรร่วมอยู่ด้วย (หรือใช้สัดส่วนของตัวอย่าง (p) แทนเมื่อไม่ทราบสัดส่วนประชากร) ดังสูตร

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{Ne2 + Z^2p(1-p)}$$

โดยให้ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร = 549 คน

Z คือ ค่า Z ซึ่ง $\pm Z$ จะสอดคล้องกับระดับความเชื่อมั่นที่ต้องการ คือ ร้อยละ 95

P คือ ค่าประมาณการของสัดส่วนประชากรที่ต้องการ e คือ ความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมรับได้ กำหนด

ที่ 0.05

จากการศึกษาของกิติพัฒน์ ตามาพงษ์² พบว่า คุณภาพชีวิตและความสุขโดยรวมของบุคลากรมีค่าความถี่ (mode) 44 คิดเป็นร้อยละ 39.28 ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงใช้ $p = 0.39$ แทนค่าในสูตรดังนี้

$$n = \frac{549(1.96)^2(0.39)(0.61)}{549(0.05)^2 + (1.96)^2(0.39)(0.61)}$$

คำนวณได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 220 คน

เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย 1 ปีขึ้นไป และสมัครใจในการเข้าร่วมโครงการ ส่วนเกณฑ์การคัดออก ได้แก่ เป็นชาวต่างชาติ และติดราชการในวันเก็บข้อมูล

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) กรณีไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ให้ใช้ลำดับถัดไปแทน

ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างตอบกลับจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 62.73 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ จากการปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิได้รับคำแนะนำให้เก็บตัวอย่างไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของจำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้ หรือร้อยละ 25 ของจำนวนประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากร เป็นข้อมูลทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การมีบุตรและจำนวนบุตร ลักษณะงาน สภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 แบบประเมิน HAPPINOMETER พัฒนาโดยศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต⁶ ประกอบด้วย 9 ด้าน จำนวน 56 ข้อ

1. ด้าน Happy Body / สุขภาพดี จำนวน 6 ข้อ คำถาม (ข้อ 1-6)
2. ด้าน Happy Relax / ผ่อนคลายดี จำนวน 5 ข้อ คำถาม (ข้อ 7-11)
3. ด้าน Happy Heart / ด้านน้ำใจดี จำนวน 9 ข้อ คำถาม (ข้อ 12-20)

4. ด้าน Happy Soul / จิตวิญญาณดี จำนวน 5 ข้อ
คำถาม (ข้อ 21–25)

5. ด้าน Happy Family / ครอบครัวดี จำนวน 3
ข้อคำถาม (ข้อ 26–28)

6. ด้าน Happy Society / สังคมดี จำนวน 6 ข้อ
คำถาม (ข้อ 29–34)

7. ด้าน Happy Brain / ใฝ่รู้ดี จำนวน 3 ข้อคำถาม
(ข้อ 35–37)

8. ด้าน Happy Money / สุขภาพเงินดี จำนวน 4
ข้อคำถาม (ข้อ 38–41)

9. ด้าน Happy work Life / การงานดี (Happy
Plus) จำนวน 15 ข้อคำถาม (ข้อ 42–56)

มีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้ 1 หมายถึง
ระดับน้อยที่สุด 2 หมายถึง ระดับน้อย 3 หมายถึง ระดับ
ปานกลาง 4 หมายถึง ระดับมาก และ 5 หมายถึง ระดับ
มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยผลรวมแต่ละด้านมีการแปลผล ดังนี้
คะแนนเฉลี่ย 0.00–24.99 หมายถึง ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง
(Very Unhappy) คะแนนเฉลี่ย 25.00–49.99 หมายถึง
ไม่มีความสุข (Unhappy) คะแนนเฉลี่ย 50.00–74.99
หมายถึง มีความสุข (Happy) คะแนนเฉลี่ย 75.00–100.0
หมายถึง มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Happy)

เกณฑ์การวิเคราะห์และแปลความหมาย โดยหา
ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปล
ความหมายระดับความคิดเห็นพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของ
ระดับความคิดเห็น ซึ่งจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงดังนี้

$$\text{ช่วงการวัด} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ช่วงห่างแต่ละชั้น} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

4.21 – 5.00 หมายถึง บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับ
มากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับ
มาก

2.61 – 3.40 หมายถึง บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับ
ปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับ
น้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบประเมินพฤติกรรมมารับมือกับ
ปัญหาในการทำงาน เป็นเครื่องมือที่ได้รับการพัฒนาเป็น
แบบสอบถามมาจาก Lazarus & Folkman^{1,6} จำนวน 30
ข้อ เป็นการรับมือกับปัญหาโดยมุ่งแก้ปัญหา 14 ข้อ ได้แก่
ข้อ 1 – 14 ซึ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก และมุ่งเน้นการจัดการ
กับอารมณ์ 16 ข้อ ได้แก่ ข้อ 15–30 ซึ่งข้อคำถามเชิงลบ
ลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Linkert scale)
ตามระดับมาตรวัด 4 ระดับ ตั้งแต่ 0–3 โดยกำหนดเกณฑ์
การให้คะแนน ดังนี้ ระดับ 0 หมายถึง ไม่เคยมีพฤติกรรม
การรับมือกับปัญหาเหล่านี้เลย ระดับ 1 หมายถึง มี
พฤติกรรมรับมือกับปัญหาเหล่านี้เป็นครั้งคราว ระดับ 2
หมายถึง มีพฤติกรรมรับมือกับปัญหาเหล่านี้บ่อยๆ และ
ระดับ 3 หมายถึง มีพฤติกรรมรับมือกับปัญหาเหล่านี้
เป็นประจำ

เกณฑ์การแปลความหมายระดับการรับมือกับปัญหา
กำหนดคะแนนออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า
ร้อยละ 60 (0.00–1.00) หมายถึง พฤติกรรมรับมือกับ
ปัญหาในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 60–79 (1.01–
2.00) หมายถึง พฤติกรรมรับมือกับปัญหาในระดับปาน
กลาง คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 80 (2.01–3.00) หมายถึง
พฤติกรรมรับมือกับปัญหาในระดับมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content
validity) ผู้วิจัยนำแบบประเมิน HAPPINOMETER และ
พฤติกรรมรับมือกับปัญหาในการทำงานมาให้ผู้ทรง
คุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา
ประกอบด้วย จิตแพทย์ อาจารย์สาขาจิตวิทยาที่มี
ประสบการณ์ด้านการสอนและทำวิจัยด้านสุขภาพจิต และ
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการที่มีประสบการณ์การดูแลผู้รับ
บริการและทำวิจัยด้านสุขภาพจิต โดยค่าดัชนีความตรง
เชิงเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) เท่ากับ 1.00

2. การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ
(Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3
ไปทดลองใช้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษที่
ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำผลที่ได้วิเคราะห์ความ
เที่ยง (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ

ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ 0.916 และ 0.919 ตามลำดับ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประชุมเตรียมความพร้อมด้านทักษะและเทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูลแก่ผู้ช่วยวิจัย หลังได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ได้นำหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยเสนอบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยชี้แจงผู้ประสานงานของแต่ละหน่วยงานในประเด็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง การเซ็นยินยอมเพื่อเข้าร่วมเก็บข้อมูลวิจัย และเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัย โดยแบบสอบถามใช้หมายเลขรหัสเพื่อรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่าง หลังจากได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของคำตอบก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean, \bar{X}) หรือค่ามัธยฐาน (Median) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดย

ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ chi-square และ Fisher's exact test โดยข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) คือ สถิติ Chi-square test ใช้ได้เมื่อค่า expect value < 5 ไม่เกินร้อยละ 20 ของจำนวนเซลล์ทั้งหมด กรณีละเมียดตาราง 2 x 2 จะใช้สถิติ Fisher's exact test ในการทดสอบ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 138 คน คิดเป็นร้อยละ 62.73 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณไว้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.5 อายุต่ำสุด 25 ปี สูงสุด 62 ปี อายุเฉลี่ย 39 ปี ส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 25 - 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 49.0 มีสถานะคู่ ร้อยละ 50.7 ไม่มีบุตร ร้อยละ 52.9 ทำงานสำนักงาน ร้อยละ 36.2 สภาพการจ้างงาน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำตามเวลาตามสัญญาจ้าง ร้อยละ 60.9 ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 37.7 รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (n = 138)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	49	35.5
หญิง	89	64.5
อายุ		
25-40 ปี	61	44.2
41-55 ปี	43	31.2
มากกว่า 55 ปี	4	2.9
ไม่แจ้งอายุ	30	21.7
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย	14	10.1
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	1	0.7
ปริญญาตรี	68	49.0
สูงกว่าปริญญาตรี	55	39.9

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (n = 138) (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	63	45.7
คู่ (แต่งงาน/อยู่ร่วมกัน)	70	50.7
หม้าย/หย่า/แยกทาง	5	3.6
การมีบุตรและจำนวนบุตร		
ไม่มี	73	52.9
มีจำนวน 1 คน	23	16.7
มีจำนวน 2 คน	35	25.4
มีจำนวนมากกว่า 2 คน	7	5.1
ลักษณะงาน		
การเรียนการสอน	38	27.5
งานสำนักงาน	50	36.2
งานบริการ	44	31.9
งานด้านอื่นๆ	6	4.4
สภาพการจ้างงาน		
ข้าราชการ/พนักงานราชการ	10	7.3
ประจำเต็มเวลาถาวร	34	24.6
ประจำเต็มเวลาตามสัญญาจ้าง	84	60.8
จ้างตามภารกิจ	10	7.3
ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร		
1-5 ปี	43	31.2
6-10 ปี	43	31.2
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	52	37.6

ส่วนที่ 2 ระดับความสุขของบุคลากร ใหญ่มีความสุข จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาคือ มีความสุขอย่างยิ่ง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ

ระดับความสุขในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วน 42.8 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละของระดับความสุขในภาพรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (n = 138)

ระดับความสุขในภาพรวม	จำนวน (n = 138)	ร้อยละ
ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Unhappy)	0	0
ไม่มีความสุข (Unhappy)	1	0.7
มีความสุข (Happy)	78	56.5
มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Happy)	59	42.8
รวม	138	100

ระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างใน 9 มิติ พบว่า ค่า (S.D. = 0.64–0.85) แปลผลว่า บุคลากรมีความสุขอยู่ในเฉลี่ยของความสุขในมิติที่ 1-7 อยู่ระหว่าง 3.56–4.11 ระดับมาก ส่วนมิติที่ 8 Happy Money/สุขภาพเงินดี ค่า

เฉลี่ยเท่ากับ 3.32 (S.D. = 1.02) และมีมติที่ 9 การงานดี รวม 3.47 (S.D. = 0.51) แปลผลว่า บุคลากรมีความสุข
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 (S.D. = 0.66) แปลผลว่า บุคลากรมี อยู่ในระดับมาก รายละเอียดดังตารางที่ 3
ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความสุขเฉลี่ยในภาพ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษใน 9 มติ
(n = 138)

มติที่	มติด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสุข
1	Happy Body / สุขภาพดี	3.66	0.84	มาก
2	Happy Relax / ผ่อนคลายดี	3.56	0.85	มาก
3	Happy Heart / ใจดี	4.08	0.67	มาก
4	Happy Soul / จิตวิญญาณดี	4.11	0.64	มาก
5	Happy Family / ครอบครัวดี	3.99	0.77	มาก
6	Happy Society / สังคมดี	3.91	0.67	มาก
7	Happy Brain / ใฝ่รู้ดี	3.93	0.75	มาก
8	Happy Money / สุขภาพเงินดี	3.32	1.02	ปานกลาง
9	Happy Work Life (Happy Plus) / การงานดี	2.91	0.66	ปานกลาง
ระดับความสุขในภาพรวม		3.47	0.51	มาก

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการรับมือกับปัญหาในการ พัฒนาดตนเองจากประสบการณ์ที่ผ่านมา (\bar{X} = 2.33, S.D. = 0.76) และแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามประสบการณ์ (

ทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
3.1 พฤติกรรมการรับมือกับปัญหาในการทำงาน \bar{X} = 2.20, S.D. = 0.78) โดยภาพรวมพฤติกรรมแบบมุ่ง
แบบมุ่งแก้ปัญหา แก้ปัญหาปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 1.88, S.D. =
กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการรับมือกับปัญหาแบบมุ่ง 0.57) รายละเอียดดังตารางที่ 4

แก้ปัญหาปฏิบัติในระดับมาก 2 อันดับแรกคือ เรียนรู้ที่จะ

ตารางที่ 4 พฤติกรรมการรับมือกับปัญหาในการทำงานแบบมุ่งแก้ปัญหาของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
(n = 138)

พฤติกรรมแบบมุ่งแก้ปัญหา	ระดับที่ปฏิบัติ		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. พิจารณาปัญหา และพยายามแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น	2.12	0.83	มาก
2. ยอมรับปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น	2.19	0.79	มาก
3. ยอมรับว่าเหตุการณ์นั้นได้เกิดขึ้น และไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้	1.88	0.89	ปานกลาง
4. แก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามประสบการณ์	2.20	0.78	มาก
5. เรียนรู้ที่จะพัฒนาดตนเองจากประสบการณ์ที่ผ่านมา	2.33	0.76	มาก
6. ปรึกษากับผู้ที่เรารู้สึกไว้วางใจ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์	2.19	0.84	มาก
7. ปรึกษาผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์มากกว่า	2.12	0.90	มาก
8. เมื่อพบปัญหาจะแก้ไขที่สาเหตุของปัญหานั้นโดยตรง	2.16	0.80	มาก
9. พาดตนเองให้ห่างจากต้นเหตุแห่งความเครียด	1.99	0.94	ปานกลาง

ตารางที่ 4 พฤติกรรมการรับมือกับปัญหาในการทำงานแบบมุ่งแก้ปัญหาของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
(n = 138) (ต่อ)

พฤติกรรมแบบมุ่งแก้ปัญหา	ระดับที่ปฏิบัติ		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
10. พยายามลืมปัญหาทั้งปวง หรือปล่อยวาง	1.91	0.94	ปานกลาง
11. ค้นหาเหตุแห่งปัญหาหรือความเครียด	1.90	0.86	ปานกลาง
12. พยายามมองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแงุ่มใหม่ในทางที่ดีขึ้น	2.18	0.83	มาก
13. ขออนุญาตย้ายตำแหน่งไปยังหน่วยงานอื่น	0.52	0.90	น้อย
14. ขอเปลี่ยนลักษณะงานที่รับผิดชอบ	0.59	0.89	น้อย
โดย $\bar{X} = 1.88$, S.D. = 0.57			

3.2 พฤติกรรมการรับมือกับปัญหาในการทำงานแบบมุ่งแก้อารมณ์ 2.09, S.D. = 0.84) และนอนหลับมากขึ้น ($\bar{X} = 1.95$, S.D. = 0.80) โดยในภาพรวมพฤติกรรมการรับมือกับปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหาระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.55$, S.D. = 0.52) รายละเอียดดังตารางที่ 5

กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการรับมือกับปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหาระดับปานกลาง 2 อันดับแรกคือ ทำกิจกรรมต่างๆ มากขึ้น เช่น ฟังเพลง เล่นกีฬา ปลูกต้นไม้ ($\bar{X} =$

ตารางที่ 5 พฤติกรรมการรับมือกับปัญหาในการทำงานแบบมุ่งแก้อารมณ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
(n = 138)

พฤติกรรมแบบมุ่งแก้อารมณ์	ระดับที่ปฏิบัติ		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
15. พูกระบายความไม่สบายใจหรือปัญหาในการทำงานให้บุคคลสนิทและไว้วางใจฟัง	1.71	0.91	ปานกลาง
16. พุดคุยในเรื่องขบขันหรือเรื่องอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับปัญหา แสดงอาการรื่นเริงเพื่อกลบเกลื่อนความไม่สบายใจ	1.71	0.92	ปานกลาง
17. ทำกิจกรรมต่างๆมากขึ้น เช่น ฟังเพลง เล่นกีฬา ปลูกต้นไม้	2.09	0.84	มาก
18. เข้าสังคมหรือทำกิจกรรมบันเทิงร่วมกับผู้อื่น เช่น การไปพักผ่อนหย่อนใจกับเพื่อน	1.91	0.83	ปานกลาง
19. สวดมนต์ ทำบุญ หรือปฏิบัติกิจทางศาสนา	1.78	0.85	ปานกลาง
20. นอนหลับมากขึ้น	1.95	0.80	ปานกลาง
21. จินตนาการว่าปัญหาได้รับการแก้ไขแล้ว	1.35	1.00	ปานกลาง
22. รับประทานอาหาร ขนมต่างๆมากขึ้น	1.67	0.87	ปานกลาง
23. ดื่มเครื่องดื่มผสมแอลกอฮอล์ เช่น เบียร์ สุราเพิ่มมากขึ้น เพื่อลืมปัญหาชั่วคราว	0.83	0.99	น้อย
24. ไปฟังธรรม เข้าวัด หรือเดินปล่อยอารมณ์ในสถานที่ที่ร่มรื่น หรือนั่งสมาธิ	1.51	0.98	ปานกลาง
25. หากำลังใจในการปลอบโยนความเข้าใจ จากบุคคลรอบข้าง	1.56	0.89	ปานกลาง
26. ทำจิตใจให้แจ่มใส เหมือนไม่มีอะไรเกิดขึ้น	1.65	0.90	ปานกลาง
27. ซอปปิ้งตามศูนย์การค้า หรือตลาด	1.80	0.82	ปานกลาง
28. พยายามรวบรวมสติ ไม่ตื่นตระหนก พร้อมเผชิญปัญหา	1.93	0.79	ปานกลาง
29. ใช้เทคนิคต่างๆในการผ่อนคลาย เช่น เล่นโยคะ	1.41	0.99	ปานกลาง

ตารางที่ 5 พฤติกรรมการรับมือกับปัญหาในการทำงานแบบมุ่งแก้อารมณ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (n =138) (ต่อ)

พฤติกรรมแบบมุ่งแก้อารมณ์	ระดับที่ปฏิบัติ		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
30. อุทิศตนเพื่อทำประโยชน์ให้แก่สังคมส่วนรวม	1.90	0.77	ปานกลาง
โดย $\bar{X} = 1.55, S.D. = 0.52$			

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ของลักษณะประชากรกับความสุขและพฤติกรรมการรับมือกับปัญหา
 ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะประชากรที่มีความสัมพันธ์กับความสุข ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และลักษณะงาน โดยเพศมีความสัมพันธ์กับความสุขด้านน้ำใจดี และจิตวิญญาณดี ส่วนระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความสุขด้านน้ำใจดี จิตวิญญาณดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพการเงินดี และการงานดี ส่วนลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขด้านสังคมดี ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรกับความสุข (n = 138)

ปัจจัยส่วนบุคคล	มิติความสุข							
	สุขภาพดี	ผ่อนคลายดี	น้ำใจดี	จิตวิญญาณดี	สังคมดี	ใฝ่รู้ดี	การเงินดี	การงานดี
เพศ		5.986 (.05)	9.412 (.009*)	10.992 (.004*)				
ระดับการศึกษา	17.234 (.002*)	9.831 (.043*)	41.687 (.000 ^b)	25.366 (.000*)	12.169 (.007 ^b)	17.606 (.009 ^b)	14.237 (.007*)	12.151 (.015 ^b)
ลักษณะงาน					10.119 (.038*)			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย *chi-square test และ ^bFisher's exact test

ลักษณะประชากรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการรับมือกับปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญห ได้แก่ เพศ ส่วนลักษณะประชากรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการรับมือกับปัญหาแบบมุ่งแก้อารมณ์ ได้แก่ ลักษณะงาน และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรกับพฤติกรรมการรับมือกับปัญหา (n = 138)

ปัจจัยส่วนบุคคล	พฤติกรรมการรับมือ	
	แบบมุ่งแก้ปัญหา	แบบมุ่งแก้อารมณ์
เพศ	7.163 (.028*)	
ลักษณะงาน		17.347 (.002*)
ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร		17.280 (.002*)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิจารณ์และสรุป

ระดับความสุขในภาพรวมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พบว่าส่วนใหญ่มีความสุข และมีความสุขอย่างยิ่ง ซึ่งอยู่ในระดับเดียวกันการศึกษามหาวิทยาลัย

ราชภัฏนครปฐม⁷ เมื่อพิจารณาตามมิติด้านต่างๆใน 9 มิติพบว่า ค่าเฉลี่ยของความสุขในมิติที่ 1-7 ด้านสุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดีและใฝ่รู้ดี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับองค์ประกอบหลักที่สำคัญ

4 ด้านของสุขภาพจิต⁸ กล่าวคือองค์ประกอบของสุขภาพจิตบุคลากรมหาวิทยาลัยมีครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพจิตใจ ซึ่งแสดงออกจากการรับรู้สุขภาพของตนเอง ด้านสมรรถภาพจิตใจ อันได้แก่ ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นและความสามารถในการเผชิญและแก้ไขปัญหาในชีวิต ด้านคุณภาพจิตใจที่ดีงามเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ด้านปัจจัยสนับสนุนซึ่งเป็นปัจจัยเสริมให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี เช่น ครอบครัว ชุมชน ศาสนา ความเชื่อ และสิ่งแวดล้อมที่ช่วยให้รู้สึกมั่นคงปลอดภัยและยังสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ สัมพันธภาพและการยอมรับในที่ทำงาน สวัสดิการและขวัญกำลังใจความก้าวหน้าในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน⁹ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน¹⁰ ส่วนมิติที่ 8 Happy Money/สุขภาพเงินดี และมิติที่ 9 การงานดีอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรควรมีโปรแกรมเพื่อสร้างสมดุลชีวิตให้แก่บุคลากรเพื่อลดความขัดแย้งมาใช้ ได้แก่ Flexible work program, Time saving, Family members care program, Leave program และโปรแกรมที่สนับสนุนความจำเป็นด้านการเงินแก่พนักงาน¹¹

พฤติกรรมการรับมือกับปัญหาในการทำงานแบบมุ่งแก้ปัญหา ในภาพรวมพบว่า พฤติกรรมแบบมุ่งแก้ปัญหาปฏิบัติในระดับปานกลาง โดยข้อที่บุคลากรปฏิบัติในระดับมาก เป็นอันดับแรกได้แก่ เรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ที่ผ่านมา สอดคล้องกับการศึกษาการรับมือกับความเครียดของพนักงานมหาวิทยาลัย¹ ซึ่งการรับมือกับปัญหาในรูปแบบนี้มีแนวโน้มที่จะทำให้ปัญหาได้รับการแก้ไขโดยตรง ส่วนพฤติกรรมการรับมือกับปัญหาแบบมุ่งแก้อารมณ์ ในภาพรวมพบว่า พฤติกรรมแบบมุ่งแก้อารมณ์ปฏิบัติในระดับปานกลาง โดยข้อที่ปฏิบัติในระดับมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ทำกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น เช่น ฟังเพลง เล่นกีฬา ปลูกต้นไม้ ซึ่งมีประโยชน์มากในสถานการณ์ที่ช่วยให้บุคลากรก้าวผ่านสถานการณ์ที่มีความกดดันทางอารมณ์และยังไม่พร้อมที่จะเปลี่ยนสถานการณ์⁴

ความสัมพันธ์ของลักษณะประชากรกับความสุข ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และลักษณะงาน โดยเพศมีความ

สัมพันธ์กับความสุขด้านน้ำใจดี และจิตวิญญาณดี ส่วนระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความสุขด้านสุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพการเงินดี และการงานดี สอดคล้องกับงานวิจัยของกิติพัฒน์ ดามาพงศ์² ที่พบว่า เพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลกับระดับความสุข โดยบุคลากรเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศชาย ส่วนบุคลากรที่จบสูงกว่าปริญญาตรีมีแนวโน้มมีความสุขกว่าบุคลากรที่จบปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ส่วนลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขด้านสังคมดี สอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ที่พบว่า ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงาน¹⁰

ความสัมพันธ์ของลักษณะประชากรกับพฤติกรรม การรับมือกับปัญหาแบบมุ่งแก้ปัญหา ได้แก่ เพศ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สอดคล้องกับการศึกษาการรับมือกับความเครียดของพนักงานมหาวิทยาลัย¹ ที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีพฤติกรรมแบบมุ่งแก้ปัญหาในระดับมาก ความสัมพันธ์ของลักษณะประชากรกับพฤติกรรมการรับมือกับปัญหาแบบมุ่งแก้อารมณ์ ได้แก่ 1) ลักษณะงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นงานสำนักงานทำงานเกี่ยวข้องกับเอกสารทำให้สามารถผ่อนคลายอารมณ์โดยการฟังเพลง ในขณะที่ปฏิบัติงานได้ และ 2) ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมากกว่า 10 ปี มีความถนัดในงาน ประสบการณ์ความรู้ และความสามารถมากกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย อีกทั้งยังรับรู้ในนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนมากกว่า¹⁰ ทำให้มีประสบการณ์ในการรับมือกับปัญหาในการทำงานได้ดีขึ้น วิธีการเหมาะสมมากขึ้น และการมีวุฒิภาวะสูงขึ้น¹³

การศึกษาความสุขในการทำงานเป็นพลังทางบวก ผลการศึกษาสามารถนำไปพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งร่วมกับการพัฒนาให้บุคลากรมีพฤติกรรมการรับมือกับปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ผลลัพธ์ที่ได้คือบุคลากรมีสุขภาพจิตดี และผลลัพธ์สุดท้ายคือองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ได้แก่การนำไปใช้วาง

แนวทางพัฒนาความสุขของบุคลากรด้านสุขภาพจิตและ
การทำงานดี เนื่องจากยังมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเท่านั้น
ซึ่งถ้าทั้ง 2 ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยในระดับมากจะส่งผลให้บุคลากร
มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม

ด้วยการศึกษานี้มีข้อจำกัด คือ ยังขาดการศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขกับพฤติกรรมการรับมือ

เอกสารอ้างอิง

1. กนกอร เปรมเดชา. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพการทำงานการจัดการความเครียดและระดับความเครียด
ของพนักงานมหาวิทยาลัย [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2559.
2. กิติพัฒน์ ดามาพงษ์. ความสุข ความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุน
การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) [การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์; 2559.
3. Carver CS. Coping. In: Gellman MD, Turner JR, editors. Encyclopedia of behavioral medicine.
New York: Springer; 2013. P.496–500.
4. Goldman R. Healthy coping skills for uncomfortable emotions; emotion-focused and problem
focused strategies. [Internet]. 2022 [cited 2022 Oct 9]. Available from : <https://www.verywellmind.com/forty-healthy-coping-skills-4586742>
5. Weiers R M. Introduction to business statistics. Pennsylvania: Duxbury Press; 2005.
6. Lazarus RS, Folkman S. Stress, Appraisal, and Coping. New York: Springer; 1984.
7. กองนโยบายและแผน. ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปีงบประมาณ 2562
[อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2566]. เข้าถึงได้จาก: https://news.npru.ac.th/userfiles/S06A/nm_files/20191016163012_รายงานความสุขในการทำงาน.pdf
8. กระทรวงสาธารณสุข, กรมสุขภาพจิต. คู่มือเปลี่ยนร้ายกลายเป็นดี: พลังสุขภาพจิต. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ:
บิษยนต์พับลิชชิง; 2563.
9. วิฑูวัญญ์ ทองแก้ว, ประสพชัย พสุนนท์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. ว. มหาวิทยาลัยศิลปากร มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ 2560;
10(1):1943–1958.
10. อังสนา อินแดน. ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์. ว. มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ 2565;8(1):255–272.
11. Greenfield C, Terry M. Work/life: From a set of programs to a strategic way of management.
Employment Relations Today 1995;22(3):67–81.
12. พิมพ์พรรณ ดีเมฆ, ศิริพร เงินทอง. พฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. รายงาน
สืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6 [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2566]. เข้า
ถึงได้จาก: <https://research.kpru.ac.th/research2/pages/filere/9892020-01-10.pdf>
13. Garland LM, Bush GT. Coping behaviors and nursing. Virginia: Reston; 1982.

กับปัญหา จึงควรมีการศึกษาประเด็นนี้ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.อนันตศักดิ์ พวงอก
และ ดร.อนุพันธ์ สุวรรณพันธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความ
ช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยการเอาใจใส่ ตรวจสอบ แก้ไขการ
เรียบเรียงงานวิจัย เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากที่สุด