



ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยใน
กำกับของรัฐ

STRUCTURAL EQUATION MODELING OF WELL-BEING AT WORK OF ACADEMIC
EMPLOYEES IN AUTONOMOUS UNIVERSITIES

อัมพร ศรีประเสริฐสุข

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการใน
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ



อัมพร ศรีประเสริฐสุข

ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

STRUCTURAL EQUATION MODELING OF WELL-BEING AT WORK OF
ACADEMIC EMPLOYEES IN AUTONOMOUS UNIVERSITIES



AMPHORN SRIPRASERTSUK

A Dissertation Submitted in partial Fulfillment of Requirements
for DOCTOR OF PHILOSOPHY (Applied Psychology)
INSTITUTE OF RESEARCH IN BEHAVIORAL SCIENCE Srinakharinwirot University

2018

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับ

ของรัฐ

ของ

อัมพร ศรีประเสริฐสุข

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์)

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศจีมาจ ณ วิเชียร)

ที่ปรึกษาร่วม

(อาจารย์ ดร.ชัญญา ลีศัตร์พ่าย)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี โยเหลา)

ชื่อเรื่อง	ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงาน สายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
ผู้วิจัย	อัมพร ศรีประเสริฐสุข
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2561
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. สุดารัตน์ ต้นติวิวัฒน์

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมผสานวิธีแบบการสำรวจเป็นลำดับ (explanatory sequential mixed methods design) แบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานสายวิชาการจำนวน 544 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่าตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 411.17$, $df = 377$, $p = 0.11$, $SRMR = 0.03$, $RMSEA = 0.01$, $NFI = 0.97$, $CFI = 0.99$, $AGFI = 0.94$, $GFI = 0.95$, $PNFI = 0.84$, $\chi^2/df = 1.09$ และตัวแปรด้านทรัพยากรงานและทรัพยากรบุคคลทุกตัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงานรวมถึงความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงาน การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาแนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานในรูปแบบการศึกษากรณีโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานสายวิชาการจำนวน 15 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) แนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานด้านบุคคลประกอบด้วยการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงาน การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก รวมถึงการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันในงาน (2) การพัฒนาในระดับองค์การประกอบด้วยพัฒนาการสนับสนุนทางสังคม การส่งเสริมด้านบรรยากาศในองค์กร การสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงาน การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

คำสำคัญ : ทรัพยากรงาน, ทรัพยากรบุคคล, ความยึดมั่นผูกพันในงาน, สุขภาวะในการทำงาน,
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

Title	STRUCTURAL EQUATION MODELING OF WELL-BEING AT WORK OF ACADEMIC EMPLOYEES IN AUTONOMOUS UNIVERSITIES
Author	AMPHORN SRIPRASERTSUK
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2018
Thesis Advisor	Sudarat Tuntivivat , D.B.A.

This explanatory sequential mixed methods design consists of two phases as follows: the first phase is quantitative research, which aims to develop and to empirically validate the causal relationship model of well-being at work among academic employees in autonomous universities. The data was collected from five hundred and forty four employees by using the questionnaires and analyzed by structured equation modeling technique. The results showed that the proposed model fit with the empirical data $\chi^2 = 411.17$, $df = 377$, $p = 0.11$, SRMR = 0.03, RMSEA = 0.01, NFI = 0.97, CFI = 0.99, AGFI = 0.94, GFI = 0.95, PNFI = 0.84, $\chi^2/df = 1.09$ and all of the variables in the factors of job resources and personal resources had a direct effect on work engagement and well-being at work. Furthermore work engagement played the role of a mediating variable of the indirect effects between factors of job resources, personal resources and well-being at work, In addition work engagement had a direct effect on well-being at work. The second phase used qualitative research and the data were collected from fifteen key informants by in-depth interviews. The results revealed that (1) effective well-being at work in the personal context of academic employees consisted of the development of spirituality at work, psychological capital and work engagement; (2) the organizational context consisted of the development of social support, promoting a particular organizational climate, supporting the quality of work-life, the development of human resources management systems and morale boosting.

Keyword : job resources, personal resources, work engagement, autonomous universities, well being at work

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก อ.ดร. สุภารัตน์ ตันติวิวัฒน์ และ อ.ดร. ชาญญา ลีศัตร์พ่าย ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ความรู้ คำแนะนำ ตั้งแต่เริ่มต้นการวิจัยด้วยความเอาใจใส่อย่างอบอุ่นเสมอซึ่งเป็นแรงผลักดันที่สำคัญยิ่ง ยังผลให้เกิดความมั่งคั่งทางวิชาการและการเรียนรู้และดำเนินการวิจัยได้สำเร็จลุล่วง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร. ศศิมาจ ฦ วิเชียร และ รศ.ดร. ดุษฎี โยเหลา ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ รวมถึงให้คำแนะนำและแนวทางต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนความกรุณาที่ท่านมีให้แก่ผู้วิจัยเสมอมาและยังเป็นต้นแบบของครูที่ผู้วิจัยจะขอนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานต่อไปในชีวิต รวมถึง รศ.ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชรและ อ.ดร. นันทชัตถ์ สกลพงศ์ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำและแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย คณาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรจิตวิทยาประยุกต์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์อันมีค่ายิ่ง และขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร. ธีระชน พลโยธา ที่ได้ให้ความกรุณาอย่างยิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยต่างๆและที่สำคัญอย่างยิ่งคือขอขอบคุณพนักงานสายวิชาการทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบคุณพี่ น้องจิตวิทยาประยุกต์รุ่นที่ 1 ทุกท่านที่มีความปรารถนาดีอย่างอบอุ่นให้กับผู้วิจัยเสมอ ขอขอบคุณ ดร. นกัสนันท์ แจ่มพุ่ม ที่เป็นกำลังใจที่ดีในการดำเนินการวิจัยเสมอมา รวมถึง คุณธิดา รัตน์ วงษ์พันธุ์ คุณคณินธร ล้อคำ ที่ช่วยเหลือด้านเอกสาร ตลอดจนพี่น้องที่รักทุกท่านในหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่ได้ให้การสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ คุณความดีอันเกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่ บิดา มารดา อาма พี่สัมน้องทิและน้องภา ผู้มีพระคุณและผู้เป็นที่รักของผู้วิจัยทุกท่านที่คอยอยู่เคียงข้างและให้ความช่วยเหลือในทุกๆ ทาง ที่ทำให้ผู้วิจัยมีความเพียรและมุ่งมั่น โดยมีความสุขเป็นพลังใจสำคัญในการจัดทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้เสร็จสมบูรณ์

อัมพร ศรีประเสริฐสุข

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	7
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	7
ตัวแปรที่ศึกษา.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
นิยามปฏิบัติการ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
1. เอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	16
1.1 ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	17
1.2 หลักการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	19
1.3 การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	21

2. แนวคิดโครงสร้างรูปแบบความต้องการจากงาน-ทรัพยากรงาน.....	22
3. เอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงาน	27
3.1 ความเป็นมาในของการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาวะ	28
3.2 มุมมองเกี่ยวกับสุขภาวะ	29
3.3 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน.....	32
3.4 ความหมายของสุขภาวะในการทำงาน	33
3.5 องค์ประกอบของสุขภาวะในการทำงาน	35
3.6 วิธีการวัดสุขภาวะ	42
3.7 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงาน	45
3.8 ผลของการมีสุขภาวะในการทำงาน.....	48
3.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงาน.....	50
4. อิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อสุขภาวะในการทำงาน.....	51
4.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement).....	51
4.2 องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน.....	52
4.3 การวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน.....	53
4.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงาน.....	54
4.5 ผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน	55
4.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานกับสุขภาวะในการทำงาน.....	56
4.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานในฐานะเป็นตัวแปรคั่นกลาง.....	57
5. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงาน.....	60
5.1 อิทธิพลของทรัพยากรงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงาน	60
5.2 ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล	90

6.กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	107
7. สมมุติฐานในการวิจัย	113
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	114
การดำเนินการวิจัยระยะที่ 1: การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ.....	114
1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	114
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	116
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	123
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	124
การดำเนินการวิจัยระยะที่ 2: การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ	124
1. การกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล	125
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	125
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	127
4. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	128
5. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล.....	129
6. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง	131
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	132
การวิจัยระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของ พนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และผลการทดสอบสมมุติฐานการ วิจัย.....	132
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	135
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัว แปร.....	137
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง.....	145
สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานในการวิจัย	150

การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาแนวทางในการพัฒนาสุขภาวะในการ	
ทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	152
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	153
ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ	
ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	155
ส่วนที่ 3 แนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัย	
ในกำกับของรัฐ.....	174
ส่วนที่ 4 ข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการของผู้ให้	
ข้อมูลสำคัญ	204
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาเชิงปริมาณ กับคุณภาพ	210
ข้อค้นพบเพิ่มเติมจากการศึกษาวิจัย	211
1. ลักษณะร่วมกันของอาจารย์ที่มีสุขภาวะในการทำงาน	211
2. ข้อเสนอเพิ่มเติมในการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานสำหรับองค์กร	212
3. แนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยใน	
กำกับของรัฐ.....	219
4. แนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการด้านองค์การ	222
ขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ	228
มุมมองเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการของผู้ให้ข้อมูล	230
ความสำคัญของการมีสุขภาวะในการทำงาน	231
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	232
1. สรุปผลการวิจัย	233
1.1 สรุปผลการวิจัยระยะที่ 1.....	233
1.2 สรุปผลการวิจัยระยะที่ 2.....	236
2. อภิปรายผลการวิจัย.....	238

2.1 อภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 1	238
2.2 อภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 2	251
3. ข้อจำกัดของการวิจัย	266
4. ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	266
4.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ.....	267
4.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย.....	270
4.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป.....	273
บรรณานุกรม	275
ภาคผนวก.....	319
ประวัติผู้เขียน.....	383



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสุขภาวะในการทำงาน.....	40
ตาราง 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการศึกษาด้านสุขภาวะในบริบทของการทำงาน	49
ตาราง 3 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	133
ตาราง 4 สัญลักษณ์ของตัวแปรที่ใช้ทำการศึกษา.....	134
ตาราง 5 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (N=544)	136
ตาราง 6 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปรสังเกตได้ (N=544).....	138
ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	141
ตาราง 8 ค่าดัชนีทดสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของสมการโครงสร้าง (N=544).....	146
ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ระหว่างตัวแปรเชิง สาเหตุกับตัวแปรผล.....	147
ตาราง 10 ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยระยะที่ 1	152
ตาราง 11 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	154
ตาราง 12 การแสดงความสอดคล้องของข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานจากการวิจัยเชิง ปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ	209
ตาราง 13 ตารางเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงานจากผลการวิจัยเชิง ปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	210
ตาราง 14 สรุปแนวทางในการพัฒนาสุขภาวะในการทำงาน	229

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 รูปแบบของปัจจัยความต้องการจากงานและทรัพยากรงาน Job demands–resources model of occupation well – being	23
ภาพประกอบ 2 รูปแบบของสุขภาวะในสถานที่ทำงานตามแนวคิดของแดนน่าและกริฟฟิน (1999)	46
ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	109
ภาพประกอบ 4 การพัฒนาสมมติฐานการวิจัยเชิงปริมาณ.....	111
ภาพประกอบ 5 แผนภูมิแสดงแบบแผนการวิจัยผสมวิธีแบบการสำรวจเป็นลำดับ (Explanatory Sequential Mixed Methods Design)	114
ภาพประกอบ 6 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบปัจจัยโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	148
ภาพประกอบ 7 ลักษณะร่วมกันของพนักงานสายวิชาการที่มีสุขภาวะในการทำงาน จากข้อมูลการวิจัย.....	212
ภาพประกอบ 8 แนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานที่ดีในบริบท ของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	215
ภาพประกอบ 9 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	216
ภาพประกอบ 10 แนวทางปฏิบัติในการสร้างสุขภาวะในการทำงานในด้านบุคคล	220
ภาพประกอบ 11 สรุปแนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานที่ดีตามบริบทของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	227
ภาพประกอบ 12 สรุปข้อเสนอแนะเพื่อการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	228
ภาพประกอบ 13 องค์ประกอบของสุขภาวะในการทำงานจากข้อมูลการวิจัย.....	231
ภาพประกอบ 14 ข้อเสนอแนะแนวปฏิบัติในการส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคม	271

ภาพประกอบ 15 ข้อเสนอแนะแนวปฏิบัติในการส่งเสริมการรับรู้บรรยากาศองค์การ	272



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนตลอดจนการเปลี่ยนแปลงนโยบายของภาครัฐเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆกับประเทศ และกระตุ้นให้หน่วยงานต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับผลการเปลี่ยนแปลงตลอดจนโอกาสต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งคงปฏิเสธไม่ได้ว่าเป้าหมายชีวิตของบุคคลไม่ว่าจะชาติใด ภาษาใด ส่วนใหญ่มักจะมีเป้าหมายไม่แตกต่างกัน นั่นก็คือ การมีชีวิตที่ดี จากแนวคิดของนักปรัชญาเมธีคนสำคัญของโลกคืออริสโตเติล ได้เสนอว่า บุคคลที่ดีที่สุดคือบุคคลที่มีชีวิตที่ดี อยู่ในสังคมที่ดี สะท้อนถึงการมีความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงการทำความดีเสมอ (Gavin & Mason, 2004) และการมีชีวิตที่ดีนั้นสะท้อนถึงสิ่งที่เรียกว่าความสุขซึ่งถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากกับมนุษย์ รวมถึงยังเป็นเป้าหมายที่มีค่าอย่างสูงในทุกสังคม (Diener, 2000) โดยอาจกล่าวได้ว่าสำหรับมนุษย์นั้นสิ่งที่น่าจะเป็นความปรารถนาหลัก นั่นก็คือ การแสวงหาความสุขในด้านต่าง ๆ ของชีวิต ทั้งในด้านการดำรงชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ตลอดจนการประกอบอาชีพ โดยในภาษาอังกฤษ คำว่า Happiness หรือ Well-being มีความหมายที่สอดคล้องกัน (Oxford Dictionary, 2015; Easterlin, 2001) ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546) ความสุขมีความหมายถึง ความสบายกายสบายใจ ส่วนสุขภวะนั้น ตามความหมายขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization) สามารถสรุปได้ว่าหมายถึงภาวะของการดำรงชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยคืออยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมและการใช้สติปัญญา (ขุนเอื้อ สิงห์คำ และ น้องเล็ก คุณวรดิศย์, 2557) จะเห็นได้ว่าสุขภาวะหรือความสุขเป็นสิ่งที่แสดงถึงการมีชีวิตที่ดีของบุคคล รวมถึงเป็นความรู้สึกในทางบวกซึ่งส่งผลต่อการดำเนินชีวิตในด้านต่างๆ การศึกษาสุขภาวะหรือความสุขมาจากรากฐานแนวคิดทางปรัชญาได้แก่มุมมองด้าน Hedonistic หรือ สุขภาวะเชิงอัตวิสัยและ Eudaimonic หรือสุขภาวะเชิงจิต โดยสุขภาวะคือ สภาวะทางจิต (Mental State) ซึ่งเป็นประสบการณ์เกี่ยวกับความพอใจ (Pleasant) สามารถส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ (Straume & Vitterso, 2012) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลที่เกิดขึ้นจะแตกต่างกันในเรื่องของเป้าหมายในการได้มาซึ่งความสุขหรือการมีสุขภาวะ แต่จุดร่วมกันคือผลที่เกิดกับบุคคลคือเป็นการประเมินภาพรวมชีวิตของบุคคล และต่างก็มีความสำคัญในฐานะของความเป็นมนุษย์ซึ่งส่งผลต่อสุขภาวะของบุคคล (Ryan & Deci, 2001) และควรหลอมรวมกันอย่างมีความสมดุลในภาพรวม (Fave, Brdal, Freire, Vella-Brodrick, & Wissing, 2011)

ในด้านของการปฏิบัติงาน สถาบันอุดมศึกษาถือว่าเป็นสถาบันที่มีความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ในการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพออกสู่สังคมและประเทศชาติ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นภารกิจหลักในการดำเนินงานรวมถึงการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งจำเป็นต้องมีการพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลเกี่ยวข้องทั้งในด้านความรู้ ความสามารถของผู้เรียน ตลอดจนความสนใจและความมุ่งมั่นในด้านการศึกษา แต่สิ่งที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องอย่างยิ่งอีกประการก็คือการมีอาจารย์ผู้สอนที่มีคุณภาพ ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงามทางด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคมและจิตใจมีความสามารถในวิชาชีพชั้นสูงพร้อมที่จะออกไปช่วยพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าอาจารย์ผู้สอนจึงเป็นผู้จัดประสบการณ์ที่มีคุณค่าให้แก่ผู้เรียนได้พัฒนาไปตามเป้าหมายของผลิตกำลังคนในสาขาวิชาต่างๆ ให้สอดคล้องสนองความต้องการของสังคมและประเทศชาติ (นฤมล ชันส์มฤตทิ, 2542, น. 2) จึงอาจกล่าวได้ว่าการสอนของอาจารย์มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน (Pillar et al., 2005 as cited in Maltin, 2011)

ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากโดยเฉพาะรูปแบบของการบริหารแบบระบบราชการซึ่งส่งผลต่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการและการเปลี่ยนแปลงสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีการระงับการกำหนดอัตราข้าราชการใหม่ทุกประเภท เริ่มต้นจากการไม่มีอัตราข้าราชการเกษียณกลับคืนให้กับสถาบันอุดมศึกษา นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา และได้จัดสรรอัตราในระบบใหม่เรียกว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา หรือพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีความหมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551) โดยมีการกำหนดกรอบของค่าตอบแทนในการเข้าสู่ระบบด้วยอัตราที่สูงกว่าข้าราชการ 1.7 เท่า ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการหรืออาจารย์ และ 1.3 เท่าในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน อยู่ภายใต้สัญญาจ้างตามข้อกำหนดและนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละสถาบัน ซึ่งแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะต้องเป็นระบบที่ดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถรวมทั้งสามารถรักษาคณบดีไว้ได้ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับของพนักงานมหาวิทยาลัยรวมกันแล้วจะไม่น้อยกว่าระบบราชการหรือไม่ต่ำกว่าที่ควรได้รับแต่อาจมีวิธีการจัดการที่แตกต่างกันไป เช่น ไม่มีระบบบำเหน็จบำนาญแต่มีระบบกองทุนเลี้ยงชีพแทน โดยบสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในแต่ละปีควร

ขอจัดสรรงบประมาณจำนวนร้อยละ 25 ของค่าใช้จ่ายหมวดเงินเดือน (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2545 อ้างถึงใน สุมิตร สุวรรณ, วีระวัตร สุปัญญา, ทศนีย์ จันตริยะ, วรงค์ศรี แสงบรรจง และ เฟื่องอรุณ ปรีดีดิถก, 2552, น. 26)

จากการสำรวจสภาวะเกี่ยวกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยเฉพาะในสายวิชาการ พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจในหลายเรื่อง ดังเช่นการสะท้อนอุปสรรคของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในด้านของบุคลากร โดยบุคลากรของมหาวิทยาลัยดังกล่าวจะมีสถานะเป็นพนักงาน ไม่ใช่ข้าราชการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสวัสดิการของพนักงานที่อาจไม่ครอบคลุมเหมือนกับข้าราชการในอดีต โดยขึ้นอยู่กับนโยบายและแนวทางในการบริหารจัดการของแต่ละมหาวิทยาลัย รวมทั้งตัวของพนักงานจะต้องได้รับการประเมินผลงานอย่างเข้มข้นมากขึ้นและต่อเนื่องเกี่ยวกับการมีสัญญาจ้างที่มีข้อจำกัดด้านระยะเวลา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) จากการสำรวจของถนนอม อินทรกำเนิดและคณะ (2553) เสนอว่าอุปสรรคด้านบุคลากรคือการขาดแคลนบุคลากรในสายวิชาการ ทำให้บุคลากรมีภาระงานที่สูงขึ้นทั้งในด้านการสอนและการให้บริการวิชาการ ก่อให้เกิดการอ่อนเพลียและปัญหาเรื่องสุขภาพ ซึ่งสถาบันการศึกษาบางแห่งรายงานว่าส่งผลกระทบต่อภาวะทางจิตใจ รวมถึงกำลังใจในการทำงาน รวมถึงผลการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานสายวิชาการในประเด็นความไม่พอใจ พบว่าพนักงานมีความไม่พอใจมากที่สุดในด้านสวัสดิการ ร้อยละ 60.9, เงินเดือนขั้นต้น ร้อยละ 54.8, การเลื่อนขั้นเงินเดือน ร้อยละ 48.4, โบนัส ร้อยละ 42.0 และมีแนวโน้มในการลาออกถึง ร้อยละ 37.4 (สุมิตร สุวรรณ, วีระวัตร สุปัญญา, ทศนีย์ จันตริยะ, วรงค์ศรี แสงบรรจง และเฟื่องอรุณ ปรีดีดิถก, 2552) และสอดคล้องกับการสะท้อนความคิดเห็นของอาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ได้เสนอว่าอิทธิพลที่มีผลต่อการคงอยู่หรือลาออกนั้นขึ้นอยู่กับนโยบายด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย การจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับ (เอกอนงค์ ศรีลำอังก์ และ ปิยะนุช เงินคล้าย , 2560) ซึ่งผลการสำรวจดังกล่าวยังสอดคล้องกับจิรศักดิ์ โพภาวิน (2560) ที่ได้ศึกษาสาเหตุการลาออกของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าสาเหตุแรกคือด้านนโยบายและการบริหารงานของมหาวิทยาลัย, ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ, ด้านภาระงานและเพื่อนร่วมงาน, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพและด้านสภาพแวดล้อม สถานที่ตั้งและสิ่งอำนวยความสะดวก และจากข้อมูลย้อนหลังในปี 2551 -2555 มีแนวโน้มของอาจารย์ผู้สอนที่ลาออกในอัตราที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี โดยเฉพาะเป็นผู้ที่มีทั้งคุณวุฒิและประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพเฉพาะด้าน ซึ่งเป็นการสูญเสียกำลังคนที่มีคุณค่าและส่งผลกระทบดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในด้านต่างๆ รวมทั้งความต่อเนื่องของการพัฒนาองค์ความรู้ใน

สาขาวิชา ซึ่งข้อมูลดังกล่าวอาจจะสะท้อนถึงสภาพปัญหาในการทำงานรวมถึงสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในปัจจุบัน

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าสุขภาวะของพนักงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญจากการศึกษาพบว่าบุคคลที่มีความสุขจะมีแนวโน้มเป็นผู้ช่วยเหลือ มีพฤติกรรมเอื้อสังคม โอบอ้อมอารี เห็นแก่ประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนมีสุขภาพที่ดี (Biswas-Diener & Dean, 2007) รวมถึงการที่พนักงานมีสุขภาวะที่ดีส่งผลให้สามารถทำงานอย่างมีความสุข สามารถทำประโยชน์และสร้างผลผลิตที่ดีต่อองค์กร สอดคล้องกับแดนนากลักริฟฟิน (Danna & Griffin, 1999) ที่ได้เสนอว่าการที่พนักงานมีสุขภาวะที่ดีจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี โดยสอดคล้องกับ CIPD (2007) ที่ได้เสนอว่าสุขภาวะในการทำงานควรเป็นสิ่งที่เป็นสมดุขของความต้อการของพนักงานและองคัการ โดยเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการสนับสนุนความพอใจโดยสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสงอกงามและได้รับความสำเร็จจากความสามารถของตนเพื่อประโยชน์แก่ตนเองและองคัการ รวมถึงผลลัพธ์ทางบวก เช่นการลดลงของความเครียดและการเพิ่มผลผลิต (McCarthy, Almeida & Ahrens, 2011) เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับการทำงานในสายวิชาการ พบว่าครูที่มีความสุขจะสามารถเป็นผู้ให้และสอนนักเรียนได้ดี (Barker & Martin, 2009) สามารถส่งผลต่อบรรยากาศในชั้นเรียนรวมถึงตัวของนักเรียน ทั้งนี้อิทธิพลจากจิตใจจากครูที่มีต่อนักเรียนสามารถส่งผลต่อผู้เรียนเช่นกัน รวมถึงส่งผลทางบวกต่อการสร้างสรรค์งานสอน (Noddings, 2005)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามึหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงาน จากรูปแบบความต้องการจากงาน - ทรัพยากรงาน (JD-R Model) (Bakker & Demerouti, 2007) เป็นรูปแบบเกี่ยวกับการศึกษาด้านสุขภาวะทางอาชีพได้เสนอว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรทางด้านจิตวิทยาเชิงบวกที่มีความสำคัญและส่งผลต่อการทำงานโดยพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะมีแรงกระตุ้นและมีพลัง มีส่วนร่วมและผูกพันในงานของตนเองโดยจะใส่พลังทั้งทางกาย อารมณ์ จิตใจลงไปในงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีอารมณ์เชิงบวกในการทำงาน (Kahn, 1990; Gorgievski & Hobfoll, 2008) นอกจากนี้พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับการเกิดสุขภาวะในการทำงาน เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Toulabi, Raoufi, & Allahpourashraf, 2013) การสนับสนุนทางสังคม (ลักษมี สุคติ และยุพิน อังสุโรจน์, 2555) บรรยากาศองคัการ (Meena & Agarwal, 2014) รวมถึงปัจจัยด้านบุคคล อาทิทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (สายสมร เฉลยกิตติ และ นันทา สุรักษา, 2553, น. 106-118) รวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน (Piryaee & Zare, 2013) ก็มีผลการศึกษาที่แสดงถึงการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดความสุขในการทำงานความผาสุกในชีวิตหรือสุขภาวะ

แม้ว่าการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานหรือบุคลากรในสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาจะมีผู้ทำการศึกษาในประเด็นด้านต่าง ๆ แต่จากศึกษาพบว่ายังไม่มีผลการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานในสายวิชาโดยเฉพาะ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งถือเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญวิชาชีพหนึ่งที่มีหน้าที่ในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษาที่กำลังจะมีการเปลี่ยนแปลงเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเพิ่มมากขึ้น และอาจมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการหรืออาจารย์ ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร รวมถึงการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานเป็นรูปแบบการรับรู้ของบุคคล ดังนั้นในการศึกษาจึงควรศึกษาในบริบทที่เกี่ยวข้องกับพนักงานสายวิชาการซึ่งยังขาดการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าวในบริบทของการทำงานของกลุ่มพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐซึ่งเป็นรูปแบบของการดำเนินงานที่มีความแตกต่างจากรูปแบบของมหาวิทยาลัยเดิม

ในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัยผสมวิธีแบบการสำรวจเป็นลำดับ (Explanatory Sequential Mixed Methods Design) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 2 ระยะ เริ่มที่การศึกษาเชิงปริมาณในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนาและตรวจสอบโมเดลรูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อสุขภาวะในการทำงาน และดำเนินการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาสุขภาวะในการทำงาน ในการได้มาซึ่งข้อมูลตามความมุ่งหมาย โดยผลการศึกษาจะสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานและแนวทางในการเสริมสร้างหรือพัฒนาให้เกิดขึ้นกับพนักงานสายวิชาการ รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาเพื่อสนับสนุนให้พนักงานสายวิชาการสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอย่างมีคุณภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

- 1) เพื่อพัฒนารูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
- 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

3) เพื่อพัฒนาแนวทางที่นำไปสู่การมีสุขภาวะในการทำงานที่ดีในบริบทของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผลการวิจัยจะก่อให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงาน ดังนี้

เชิงวิชาการ

1) ผลจากการวิจัยทำให้สามารถทราบถึงรูปแบบของปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในการที่จะสามารถพัฒนาต่อยอดการศึกษาตัวแบบในการเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อสุขภาวะในการทำงาน ตลอดจนปัจจัยทางทรัพยากรงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการศึกษาด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเกี่ยวกับมนุษย์ในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่สามารถสะท้อนถึงพฤติกรรมในการทำงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรูปแบบการศึกษาวิจัยหรืองานด้านวิชาการในการศึกษาในเชิงจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเพิ่มเติมรวมถึงการแก้ปัญหาและการเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่จะสามารถนำมาซึ่งการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการและบุคลากรในองค์กรต่อไป

2) ได้องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่สามารถเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทั้งในเชิงการศึกษาและการมีคุณลักษณะต่าง ๆ ในการที่จะส่งเสริมให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงผลที่ได้จากการวิจัยสามารถพัฒนาไปเป็นแนวทางในการพิจารณาองค์ประกอบของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีสุขภาวะในการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวทางการศึกษาด้านจิตวิทยาเชิงบวก รวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมขององค์การเชิงบวกเพื่อสนับสนุนองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และเพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรอันเป็นภารกิจหลักสำคัญของนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

3) ผลการวิจัยทำให้ได้แนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานที่ดี ซึ่งสามารถเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลในองค์กร ในการศึกษาเพื่อพัฒนาต่อยอดเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีสุขภาวะในการทำงานและการพัฒนาปัจจัยหรือคุณลักษณะ รูปแบบวิธีการที่จะส่งเสริมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การออกแบบกิจกรรมในการเสริมสร้างคุณลักษณะสำคัญที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่สามารถนำไปสู่การมีสุขภาวะในการทำงานและประสิทธิผลขององค์การ ตลอดจนได้แนวทางในการกำหนดนโยบายด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก

บุคลากร การธำรงรักษานักงาน การส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านต่างๆ การสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานหรือบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีสุขภาวะในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์สำหรับการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลในองค์การ มหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในเชิงบวกต่อตัวพนักงานและองค์การ

เชิงปฏิบัติ

4) องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยจะสามารถนำมาเป็นข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในการประยุกต์เพื่อการวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรด้านบุคคล การพิจารณากำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับบุคคลในการตระหนักถึงการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานให้เกิดขึ้นกับตนเอง รวมถึงสามารถนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลหรือแนวทางสำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐประกอบการวางแผนในการพัฒนาและส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงาน ในมิติของปัจจัยด้านทรัพยากรงานและปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ภายใต้บริบทของการบริหารจัดการตามแนวทางของมหาวิทยาลัยเพื่อให้พนักงานสายวิชาการสามารถปฏิบัติงานควบคู่กับสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ลดปัญหาการขาดสุขภาวะในการทำงานและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัยต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานสายวิชาการ (อาจารย์ผู้สอน) ที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ โดยมีจำนวนรวม 31,202 คน (ข้อมูล บุคลากรสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ปี 2561 ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ พนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 27 แห่ง (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2561) จำนวน 544 คน ทำ

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งกลุ่มของพนักงานตามคณะที่สังกัดออกเป็น 2 กลุ่มคือ สายวิทยาศาสตร์กับสายสังคมศาสตร์ จากนั้นดำเนินการเลือกมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยได้จำนวนมหาวิทยาลัย 14 มหาวิทยาลัย จากจำนวน 27 มหาวิทยาลัย และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามสัดส่วนของจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยและตามความสมัครใจในการเข้าร่วมการวิจัย

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาระยะที่ 2 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นพนักงานสายวิชาการหรืออาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 1 หรือเชิงปริมาณซึ่งคัดเลือกจากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีคะแนนเฉลี่ยสภาวะในการทำงานในระดับสูง จำนวน 3 มหาวิทยาลัย โดยเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลคือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี เพื่อให้สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน และเป็นผู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 1 โดยในการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ทำการติดต่อประสานงานกับผู้ประสานงานในมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการให้คำแนะนำผู้ให้ข้อมูลที่มีคุณลักษณะที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและมีความสมัครใจในการให้ข้อมูล จำนวนมหาวิทยาลัยละ 5 คน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 15 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variables) แบ่งเป็น

1.1.1 ตัวแปรทรัพยากรงาน ประกอบด้วย

- คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)
- การสนับสนุนทางสังคม (Social support)
- การรับรู้บรรยากาศองค์การ (Perceived organization support)

1.1.2 ตัวแปรทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological capital)
- จิตวิญญาณในการทำงาน (Spirituality at Work)

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variables)

- ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement)
- สุขภาวะในการทำงาน (Well-being at Work)

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในฐานะอาจารย์ผู้สอน โดยมีหน้าที่หลัก 4 ด้านตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา คือ ด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

นิยามปฏิบัติการ

1) สุขภาวะในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีการรับรู้ หรือมีภาวะความคิด หรือความรู้สึกในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบตลอดจนสภาวะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีสภาพจิตใจที่ดี มีอารมณ์และความรู้สึกทางบวกกับการทำงาน รับรู้ว่าการทำงานมีความหมายและมีคุณค่ารวมถึงความพึงพอใจในการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1.1) ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้ทำในสิ่งที่รักชอบหรือพอใจในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความพอใจเมื่องานที่ปฏิบัติสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

1.2) ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่พนักงานมีความพึงพอใจในสิ่งที่เป็นอยู่ และสิ่งที่ตนเองกระทำ มีความสมหวังในการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถทำสิ่งต่างๆ ตามความตั้งใจ มีความเข้าใจและยอมรับในสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น

1.3) การมีเป้าหมายในชีวิต หมายถึง การมีความเชื่อหรือมีความต้องการที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าชีวิตมีเป้าหมายหรือมีสิ่งที่ตั้งใจจะดำเนินการ สะท้อนถึงการรู้สึกถึงการมีคุณค่าและมีความสำคัญของการดำรงชีวิต

1.4) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน การมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีรูปแบบการติดต่อสื่อสาร ซึ่งก่อให้เกิดความไว้วางใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนได้รับการยอมรับทั้งกับบุคคลในสถานที่ทำงานหรือที่เกี่ยวข้อง

1.5) สุขภาพกาย หมายถึง การมีร่างกายรวมถึงจิตใจที่สมบูรณ์แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน การวัดสุขภาวะในการทำงานประเมินจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยเป็นรูปแบบการวัดแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) แบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การแปลความหมายคะแนนผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีระดับการประเมินสุขภาวะในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า

2) ความยึดมั่นผูกพันในงานหมายถึงสภาวะทางจิตใจในทางบวกที่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงานสายวิชาการโดยสะท้อนออกมาจากความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกต่องาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบตามแนวคิดของ ชูเฟลิ และคณะ (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002) ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1) ความกระตือรือร้น (Vigor) หมายถึงการที่พนักงานมีพลังงานในการทำงาน มีความยืดหยุ่นทางจิตใจ เต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีในการทำงาน รวมถึงมีความอดทนไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน

2.2) ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงาน รู้สึกว่างานที่ตนเองทำเป็นงานที่มีความสำคัญและท้าทาย รู้สึกภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน

2.3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าการเป็นส่วนสำคัญของชีวิตที่ไม่สามารถแยกออกได้ โดยบุคคลจะมีสมาธิในการทำงานสูงจดจ่อกับการทำงาน ทำให้รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

การวัดความยึดมั่นผูกพันในงานประเมินจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยแปลจาก Utrecht Work Engagement Scale (UWES 9) โดย Schaufeli, Bakker, Salanova (2006) โดยเป็นรูปแบบการวัดแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) แบบลิเคิร์ต 7 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 1 (ไม่จริง) จนถึง 7 (จริงที่สุด) การแปลความหมายคะแนนผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีระดับการประเมินความยึดมั่นผูกพันในงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า

3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ภาพรวมของการรับรู้หรือความรู้สึกของพนักงานสายวิชาการที่มีต่อการทำงานตลอดจนองค์ประกอบต่างๆที่เกี่ยวข้อง ความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานและจิตใจ ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผลตอบแทนหรือสิ่ง

ที่ได้รับจากการทำงานสามารถส่งผลต่อชีวิตการทำงานที่มีมาตรฐาน ส่งผลต่อการมีความสุขและระดับสุขภาวะในการทำงานประกอบด้วย

3.1) การรับรู้เกี่ยวกับผลตอบแทนจากการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกเกี่ยวกับการได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือนค่าจ้างที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและภาระงานอย่างเป็นธรรมรวมถึงผลประโยชน์ สวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานมีความเพียงพอและเหมาะสมกับการดำรงชีวิต

3.2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกเกี่ยวกับความเหมาะสมของสถานที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย สะดวกสบาย มีทรัพยากรและเครื่องมือในการทำงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

3.3) ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ จากการทำงาน การได้รับโอกาสในการก้าวหน้าทางสายอาชีพที่สูงขึ้น การพัฒนาตนเองจากการศึกษาอบรมหรือการทำงานที่ได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย ตลอดจนการทำงานที่มีความสำคัญ

3.4) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กรว่ามีความมั่นคงด้านสถานภาพของการทำงานในหน่วยงานและองค์กรในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงในชีวิตระยะยาว

3.5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกเกี่ยวกับการจัดการช่วงเวลาในการดำรงชีวิตของตนเอง ทั้งช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาที่นอกเหนือจากการทำงาน มีการพักผ่อนหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ

3.6) ความภูมิใจในงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกเกี่ยวกับคุณค่าความสำคัญของงานหรืออาชีพที่ปฏิบัติในตำแหน่งปัจจุบันว่าเป็นการทำหน้าที่ที่มีประโยชน์เพื่อผู้อื่นและสังคมในด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานนี้

3.7) ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกเกี่ยวกับความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง ในการสร้างประโยชน์ มีความรับผิดชอบและเป็นที่ยอมรับในสังคม

การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานประเมินจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยเป็นรูปแบบการวัดแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) แบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การแปลความหมายคะแนนผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูง แสดงว่าเป็นผู้มีระดับการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า

4) การสนับสนุนทางสังคม หมายถึงระดับความคิดหรือความรู้สึกที่พนักงานสายวิชาการรับรู้หรือรู้สึกเกี่ยวกับสังคมแวดล้อมว่าได้รับความเข้าใจ ความรัก ความผูกพันของบุคคลรอบข้าง และการได้รับความช่วยเหลือจากสังคมที่อยู่รอบตัวในการปฏิบัติหน้าที่ ตามแนวคิดของซาราสัน และคณะ (Sarason, Levine, Basham, & Sarason, 1983) คือการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางด้านวัตถุ รวมถึงการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับจากแหล่งของการสนับสนุนตามแนวคิดของเฮ้าส์ (House, 1981) และวอดส์เวิร์ทและโอเวน (Wadsworth & Owens, 2007) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

4.1) การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากครอบครัวในด้านอารมณ์ วัตถุ รวมถึงด้านข้อมูลข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับ

4.2) การสนับสนุนทางสังคมจากการทำงาน หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ในด้านอารมณ์ วัตถุ รวมถึงด้านข้อมูลข่าวสารรวมถึงข้อมูลย้อนกลับ

การวัดการสนับสนุนทางสังคมประเมินจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยเป็นรูปแบบการวัดแบบมาตราส่วนค่า (rating scale) แบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การแปลความหมายคะแนนผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีระดับการประเมินการสนับสนุนทางสังคมสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า

5) การรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึงการรับรู้ ความรู้สึก ความเข้าใจที่พนักงานสายวิชาการมีต่อคุณลักษณะต่างๆภายในสถาบันการศึกษา จากมุมมองของบุคลากรที่มีต่อบุคคลสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและมีผลต่อความคิด ทัศนคติ รวมถึงการปฏิบัติงานของบุคคล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบตามแนวคิดของสโนว์ (Snow, 2002) ได้แก่

5.1) ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อข้อจำกัดในสถานที่ทำงานว่าไม่มีกฎระเบียบต่างๆ ที่ไม่จำเป็น รวมถึงนโยบาย และแนวปฏิบัติ ที่ไม่แทรกแซงความสำเร็จของการทำงาน รวมถึงการยอมรับแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ

5.2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน รวมถึงการปฏิบัติงานได้โดยอิสระและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่กับผลลัพธ์ที่ออกมา

5.3) มาตรฐาน (Standards) หมายถึง พนักงานรับรู้เกี่ยวกับรูปแบบการจัดการที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถและการปฏิบัติงานอย่างที่ดีที่สุดรวมถึงการที่พนักงานรู้สึกจะสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้

5.4) ระบบรางวัล (Rewards) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการรู้สึกว่าจะได้รับการยอมรับและได้รับรางวัลสำหรับผลการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยตรงและได้รับแตกต่างกันตามระดับของประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ

5.5) ความโปร่งใส (Clarity) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งที่ทางองค์การคาดหวังอย่างชัดเจน โดยมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ รวมถึงนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน

5.6) ความยึดมั่นในทีมงาน (Team commitment) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในองค์การ มีความทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงเชื่อว่าทุกคนทำงานโดยมีเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเป็นเจ้าของในองค์การ

การวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ ประเมินจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยเป็นรูปแบบการวัดแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) แบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การแปลความหมายคะแนนผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีระดับการประเมินการรับรู้บรรยากาศองค์การสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า

6) ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง ความสามารถภายในจิตใจของพนักงานสายวิชาการที่มีต่อการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นลักษณะของจุดเด่นของตนเองและเป็นคุณลักษณะทางด้านบวกของบุคคลซึ่งสามารถที่จะพัฒนาได้และนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบตามแนวคิดของลูธานส์และคณะ (Luthans, Avolio, Avey, & Norma, 2007) ประกอบด้วย

6.1) การรับรู้ในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณมีความมั่นใจในความรู้ความสามารถที่จะทำงานที่ความท้าทายได้สำเร็จ มีความพยายามตลอดจนมีแรงจูงใจที่จะทำสิ่งต่างๆ อย่างพอใจและมีประสิทธิภาพ

6.2) ความหวัง (Hope) ความหวัง หมายถึง การที่พนักงานมีความคิด ความตั้งใจ รวมถึงความมุ่งมั่นในการไปสู่เป้าหมายในการทำงานรวมถึงมีการกำหนดและเลือกแนวทางในการไปสู่เป้าหมายของการทำงานอย่างประสบความสำเร็จ

6.3) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึงการที่พนักงานมีความคิด มุมมองในเชิงบวกเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองในการทำงาน ในการอธิบายเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นว่าสาเหตุที่นั้นเกิดจากตนเอง เมื่อสิ่งที่พบเป็นเหตุการณ์เชิงบวก แต่หากเป็นเหตุการณ์ทางลบ จะเป็นสาเหตุมาจากสิ่งภายนอกซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ไม่ได้เกิดขึ้นเป็นประจำ ส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดี มีอารมณ์มั่นคง แสวงหาทางออกในการแก้ปัญหาได้

6.4) การฟื้นคืนได้ (Resiliency) หมายถึง เป็นความรู้สึกของพนักงานในการแสดงออกเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ควบคุมอารมณ์ความรู้สึก สามารถจัดการหรือรับมือกับสภาพต่างๆ ที่เกิดขึ้นและสามารถกลับมาดำรงชีวิตและการทำงานได้อย่างปกติ

การวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกประเมินจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยเป็นรูปแบบการวัดแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) แบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การแปลความหมายคะแนนผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า

7) จิตวิญญาณในการทำงาน หมายถึงการตระหนักหรือการรับรู้ภายในบุคคลที่มีผลมาจากการทำงานที่มีคุณค่า มีความหมาย รวมถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในการทำงาน และความสอดคล้องของเป้าหมายของตนและองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงานส่งผลต่อการมีความรู้สึกที่ดีและเกิดพลังในการทำงานประกอบด้วยมุมมองที่อธิบายถึงจิตวิญญาณในการทำงาน 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของแอสมอสและดูซอน (Ashmos & Duchon, 2000) ได้แก่

7.1) ชีวิตภายใน (Inner life) หมายถึง การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหวังของพนักงาน การตระหนักถึงคุณค่าภายในตนเองของบุคคลและมีความเกี่ยวข้องกับการมีจิตวิญญาณ ซึ่งสามารถนำไปสู่การมีชีวิตที่มีคุณค่า

7.2) ความหมายในการทำงาน (Meaning and Purpose in work) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการทำงานในลักษณะว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ตลอดจนการแสดงออกถึงการมีพลังและมีความสุขในการทำงาน

7.3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน (A Sense of Connection and Community) หมายถึงขอบเขตขององค์ประกอบที่จำเป็นเกี่ยวกับการเป็นชุมชน ซึ่งเป็นสถานที่ที่พนักงานสามารถมีประสบการณ์เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าของตน การรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความรู้สึกในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

การวัดจิตวิญญานในการทำงานประเมินจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยเป็นรูปแบบการวัดแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) แบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การแปลความหมายคะแนนผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีระดับจิตวิญญานในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อ
ดังนี้

1. เอกสารเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. แนวคิดโครงสร้างรูปแบบความต้องการจากงาน – ทรัพยากรงาน
3. เอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงาน
4. อิทธิพลของความยืดหยุ่นผูกพันในงานที่มีต่อสุขภาวะในการทำงาน
5. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงาน
 - 5.1 ปัจจัยด้านทรัพยากรงาน
 - คุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - การสนับสนุนทางสังคม
 - การรับรู้บรรยากาศองค์การ
 - 5.2 ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล
 - ทักษะจิตวิทยาเชิงบวก
 - จิตวิญญาณในการทำงาน
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย
7. สมมติฐานการวิจัย

1. เอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

“มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” หรือ “มหาวิทยาลัยนอกระบบ” มีความแตกต่างไปจากรูปแบบเดิมคือการเป็นอิสระในการดำเนินกิจการของตนเอง โดยไม่มีคำชี้นำหรือได้รับอิทธิพลใดๆ จากรัฐ แต่รัฐยังมีอิทธิพลในการกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเงิน (Anderson & Richard, 1998) โดยในบริบทของประเทศไทย มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีรูปแบบคล้ายรัฐวิสาหกิจซึ่งได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากรัฐบาล (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2525, น. 254) มีการจัดวางระบบงานของตนเอง มีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติ (เทียนฉาย กีวานนท์, 2542) ซึ่งมีลักษณะเป็นนิติบุคคล มีการตัดสินใจสิ้นสุดที่ระดับสภามหาวิทยาลัย มีระบบการเงินที่มีความคล่องตัว ตรวจสอบได้ มีอำนาจในการปกครองดูแล บำรุงรักษา จัดการประโยชน์จากทรัพย์สินโดยไม่ต้องนำส่งต่อกระทรวงการคลัง (อุทุมพร จามรมาน, 2542) ซึ่งอาจสรุปได้ว่ามหาวิทยาลัยใน

กำกับของรัฐเป็นรูปแบบของมหาวิทยาลัยที่มีการบริหารจัดการในรูปแบบนิติบุคคล มีอิสระในการบริหารจัดการและการวางระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน

1.1 ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐหมายถึงมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีส่วนราชการสามารถพัฒนาระบบบริหารเป็นของตนเองที่สอดคล้องกับปรัชญาและจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยมีความเบ็ดเสร็จในตัวซึ่งตรงกับคำว่า "Autonomy" ที่หมายถึงการมีอิสระในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดลักษณะสำคัญของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ การมีเสรีภาพทางวิชาการ การมีความเป็นเลิศทางวิชาการ และการมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลในการใช้ทรัพยากร ซึ่งจะทำให้มหาวิทยาลัยทำหน้าที่ของตน ในฐานะมหาวิทยาลัยได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะต้องตั้งอยู่บนฐานสำคัญ คือ การบริหารจัดการโดยใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี หรือ Good governance (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยมีลักษณะการบริหารแบบการจัดการนิยมใหม่ (New managerialism model) เป็นการบริหารจัดการที่เน้นประสิทธิภาพ (Efficiency oriented) และการตอบสนองผู้รับบริการ/ตลาดแรงงาน (Client/market-oriented) ภายใต้แรงกดดันด้านทรัพยากรและความคาดหวังจากตลาดแรงงานและสังคมที่มีต่อประชาคมอุดมศึกษาภายใต้กรอบภารกิจที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นทั้งการสอนการวิจัยและการบริการวิชาการสังคม (อมรวิทย์ นาครทรรพ, 2546, น. 60)

วิจิตร ศรีสอ้าน (2541, น. 12-15) เสนอว่าแนวคิดดังกล่าวเริ่มต้นตั้งแต่การก่อตั้งมหาวิทยาลัยแห่งแรกคือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประการแรกคือต้องการให้มหาวิทยาลัยเป็นอิสระที่มีกฎบัตรคุ้มครองแบบประเทศอังกฤษ และต้องเป็นมหาวิทยาลัยที่ไม่มีฐานะเป็นส่วนราชการ ส่วนแนวคิดที่สองเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรจะค่อยๆ พัฒนาจากการเป็นส่วนราชการระดับกรม โดยแนวคิดประการหลังนี้เป็นหลักปฏิบัติในเวลาต่อมา จนถึงยุคของรัฐบาลที่นำโดยพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ มีการสนับสนุนให้จัดตั้งมหาวิทยาลัยในภูมิภาค จำนวน 5 แห่ง โดยมีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีและมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ที่จัดตั้งในรูปแบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและได้มีนโยบายสนับสนุนการออกนอกระบบอย่างต่อเนื่อง แต่ประสบปัญหาจากการไม่ยอมรับและความไม่พร้อมของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จนกระทั่งประเทศไทยประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจในปี 2541 และต้องมีการกู้ยืมเงินจากธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB) ซึ่งได้ตั้งเงื่อนไขให้มหาวิทยาลัยของรัฐออกนอกระบบอย่างน้อย 1 แห่ง โดยในปีนั้นมหาวิทยาลัยที่ได้ออกนอกระบบคือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จนถึงปัจจุบันมี

มหาวิทยาลัยที่ได้ดำเนินการออกนอกระบบแล้วจำนวนทั้งสิ้น 27 แห่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560; สารานุกรมเสรี วิกีพีเดีย, 2561) ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ประเภทแรกคือมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตั้งแต่เริ่มก่อตั้งมีจำนวน 7 แห่ง ได้แก่

- 1) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (มีผล 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 เป็นแห่งแรก)
- 2) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (มีผล 8 เมษายน พ.ศ. 2535)
- 3) มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง (มีผลวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2541)
- 4) มหาวิทยาลัยพะเยา (มีผลวันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2553)
- 5) สถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา (มีผลวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2555)
- 6) มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (มีผลวันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553)
- 7) ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ (มีผลวันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2559)

ประเภทที่สองคือมหาวิทยาลัยที่พัฒนาจากมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการเดิม ได้แก่

- 1) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มีผลวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2540)
- 2) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (มีผลวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2540)
- 3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มีผลวันที่ 7 มีนาคม พ.ศ. 2541)
- 4) มหาวิทยาลัยมหิดล (มีผลวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2550)
- 5) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (มีผลวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2550)
- 6) มหาวิทยาลัยบูรพา (มีผลวันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2551)
- 7) มหาวิทยาลัยทักษิณ (มีผลวันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551)
- 8) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (มีผลวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551)
- 9) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (มีผลวันที่ 7 มีนาคม พ.ศ. 2551)
- 10) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (มีผลวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2551)
- 11) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (มีผลวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2558)

- 12) มหาวิทยาลัยขอนแก่น (มีผลวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2558)
- 13) มหาวิทยาลัยสวนดุสิต (มีผลวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2558)
- 14) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มีผลวันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2558)
- 15) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มีผลวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2559)
- 16) มหาวิทยาลัยศิลปากร (มีผลวันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2559)
- 17) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (มีผลวันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2559)
- 18) มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (มีผลวันที่ 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2560)
- 19) สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย (มีผลวันที่ 25 พฤษภาคม 2560)

- 20) สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา (มีผลวันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2561)

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าประเภทของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ออกนอกระบบจะมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภทคือมหาวิทยาลัยที่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตั้งแต่เริ่มแรกก่อตั้ง ส่วนประเภทที่สองคือมหาวิทยาลัยที่พัฒนาจากมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการเดิมซึ่งมีแนวโน้มที่มหาวิทยาลัยของรัฐเดิมจะพัฒนามาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเพิ่มขึ้นต่อไป

1.2 หลักการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ตามนโยบายของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้น มหาวิทยาลัยยังคงมีสถานภาพเป็นหน่วยงานของรัฐแต่ไม่เป็นถือเป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจแต่มีรูปแบบเป็นนิติบุคคลที่อยู่ภายใต้การกำกับโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและยังคงได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินตามพระราชบัญญัติซึ่งได้มีการกำหนดหลักการกลางของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, มปป, น. 11-12)

- สถานภาพเป็นหน่วยงานของรัฐและเป็นนิติบุคคลที่ไม่เป็นส่วนราชการและไม่ถือเป็นรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยภารกิจหลักได้แก่การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริหารวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม นโยบายของรัฐบาลและแผนการพัฒนาประเทศทั้งนี้การผลิตบัณฑิตต้องให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

- การบริหารงาน สภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารจะต้องมาจากบุคคลภายนอกมากกว่าบุคคลภายในและกรรมการสภามหาวิทยาลัยที่มาจากบุคคลภายนอก 1 คนซึ่งจะต้องสรรหาจากรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอโดยมีอธิการบดีเป็นผู้บริหารสูงสุดทำหน้าที่

บริหารมหาวิทยาลัยภายใต้การกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัยซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยและอธิการบดีจะใช้วิธีการสรรหาตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยที่ โปร่งใส รวมถึงสภามหาวิทยาลัยจะเป็นผู้กำหนดระเบียบข้อบังคับในการบริหารจัดการในเรื่อง ต่างๆตามแนวทางของมหาวิทยาลัยเองภายใต้กรอบแห่งพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยแต่ละ แห่ง โดยยึดหลักบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ในการออกระเบียบข้อบังคับและ แนวทางในการดำเนินการทั่วไปของมหาวิทยาลัย ส่วนในการบริหารงานวิชาการของ มหาวิทยาลัยยึดตามหลักเสรีภาพทางวิชาการโดยเป็นกระบวนการของสภามหาวิทยาลัยทั้งนี้ จะต้องสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานทางวิชาการที่รัฐกำหนด

- การบริหารงานบุคคลข้าราชการและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยสามารถเลือก สถานภาพได้ตามความสมัครใจหากเปลี่ยนสถานภาพก็จะมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และให้คงสิทธิการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและสิทธิประโยชน์อื่นตามที่รัฐ กำหนดซึ่งการบริหารงานบุคคลให้ตราเป็นข้อบังคับโดยมีองค์กรบริหารงานบุคคลที่บุคลากรมีส่วนร่วม ยึดหลักการบริหารในระบบคุณธรรม (Merit System) มีระบบการประเมินผลการทำงานที่ โปร่งใส

- งบประมาณและการใช้ทรัพยากรมหาวิทยาลัยได้รับเงินจัดสรรงบประมาณตาม กฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณในจำนวนที่เพียงพอ โดยรัฐบาลเป็นผู้จัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไป เพื่อการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและการประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งถือเป็นเงินรายได้ ของมหาวิทยาลัย ในกรณีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายและไม่สามารถหาเงินสนับสนุนจากแหล่ง อื่นได้ จะมีการจัดสรรงบประมาณให้เท่าที่จำเป็น โดยที่รายได้ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง รวมถึงมหาวิทยาลัยสามารถถือกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์ได้ทั้งในส่วนที่มีผู้ถือสิทธิให้หรือได้มา โดยการซื้อด้วยเงินรายได้ โดยไม่ถือเป็นที่ราชพัสดุและให้เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมีอำนาจ ปกครองดูแลบำรุงรักษาใช้จัดหาประโยชน์จากที่ราชพัสดุได้และจะต้องมีระบบบริหารการเงินและ ระบบบัญชีที่มีประสิทธิภาพโดยไม่ขัดแย้งกับมาตรฐานและนโยบายการบัญชีที่รัฐกำหนดการ จ่ายเงินต้องทำเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปีโดยการอนุมัติของสภามหาวิทยาลัยรวมถึงมี กลไกตรวจสอบการใช้จ่ายเงินตลอดจนสภามหาวิทยาลัยมีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้ ทรัพยากรร่วมกันระหว่างส่วนงานภายในและระหว่างสถาบัน ชุมชน สถานประกอบการ และ หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

- การกำกับรวมถึงการตรวจสอบภายในเป็นหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยในการวาง ระเบียบและกลไกเพื่อควบคุมติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานโดยประชาคมใน

มหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมกำกับตรวจสอบ ส่วนการกำกับและตรวจสอบภายนอกกระทำโดยสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินซึ่งกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี

1.3 การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

หลักเกณฑ์สำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐคือ จะต้องสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตลอดจนสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยในปีพ.ศ. 2551 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 และมีการกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยขึ้นอย่างเป็นทางการโดยเรียกว่า“พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา ในส่วนของรายละเอียดในการบริหารงานบุคคลดังที่ สุภาวดี วาทีธรรมคุณ (2545, น. 23-25) ได้นำเสนอผู้วิจัยสามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

1) อัตราเงินเดือนและการจ้างงาน มีการกำหนดอัตราเงินเดือนรวมถึงระบบการประเมินที่คำนึงถึงคุณสมบัติและภาระงานเป็นสำคัญโดยสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนภาระงานใหม่และอัตราค่าตอบแทนที่ขึ้นอยู่กับคุณวุฒิและภาระงานโดยที่จะได้รับสิทธิประโยชน์เกื้อกูลรวมกันแล้วไม่น้อยกว่าระบบราชการ แต่มีรูปแบบการจัดการที่แตกต่างตามแนวทางที่กำหนด

2) การกำหนดเงื่อนไขการจ้างและกลไกการประเมินการคัดเลือกการจ้างเงื่อนไข การปฏิบัติงานและการประเมินผลเป็นอำนาจหน้าที่ของมหาวิทยาลัย โดยสภามหาวิทยาลัยจะกำหนดเกณฑ์และแนวปฏิบัติขึ้น การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรต้องคำนึงถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานซึ่งมหาวิทยาลัยอาจกำหนดหลักเกณฑ์การจ้างได้ตามความเหมาะสม เช่นการกำหนดอายุสัญญา การทดลองงานและการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งส่วนการประเมินการปฏิบัติงานยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นธรรมโดยต้องนำไปพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้ได้คุณภาพ และกฎเกณฑ์การดำเนินการต้องเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม

3) การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐสามารถใช้ตำแหน่งทางวิชาการเป็นคำนำหน้านามได้ ส่วนการขอตำแหน่งทางวิชาการดำเนินการภายใต้กฎเกณฑ์ข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัย ในกรณีของเครื่องราชอิสริยาภรณ์ กรณีผู้บรรจุใหม่ ปัจจุบันจะได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี บัญชี 18

(สูงสุดไม่เกิน ป.ม.) สำหรับข้าราชการผู้เปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะเสนอให้นับเวลาต่อเนื่องเพื่อขอรับเครื่องราชในชั้นตราถัดไป ส่วนผู้ที่ได้รับป.ม. หรือสูงกว่าอยู่ก่อนแล้ว จะให้ได้รับสูงขึ้นอีก 1 ชั้นเป็นกรณีพิเศษโดยในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

3.1) ตำแหน่งวิชาการซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัยได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์

3.2) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

3.3) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะได้แก่ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษระดับชำนาญการและระดับปฏิบัติการ

3.4) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญงานระดับปฏิบัติงาน

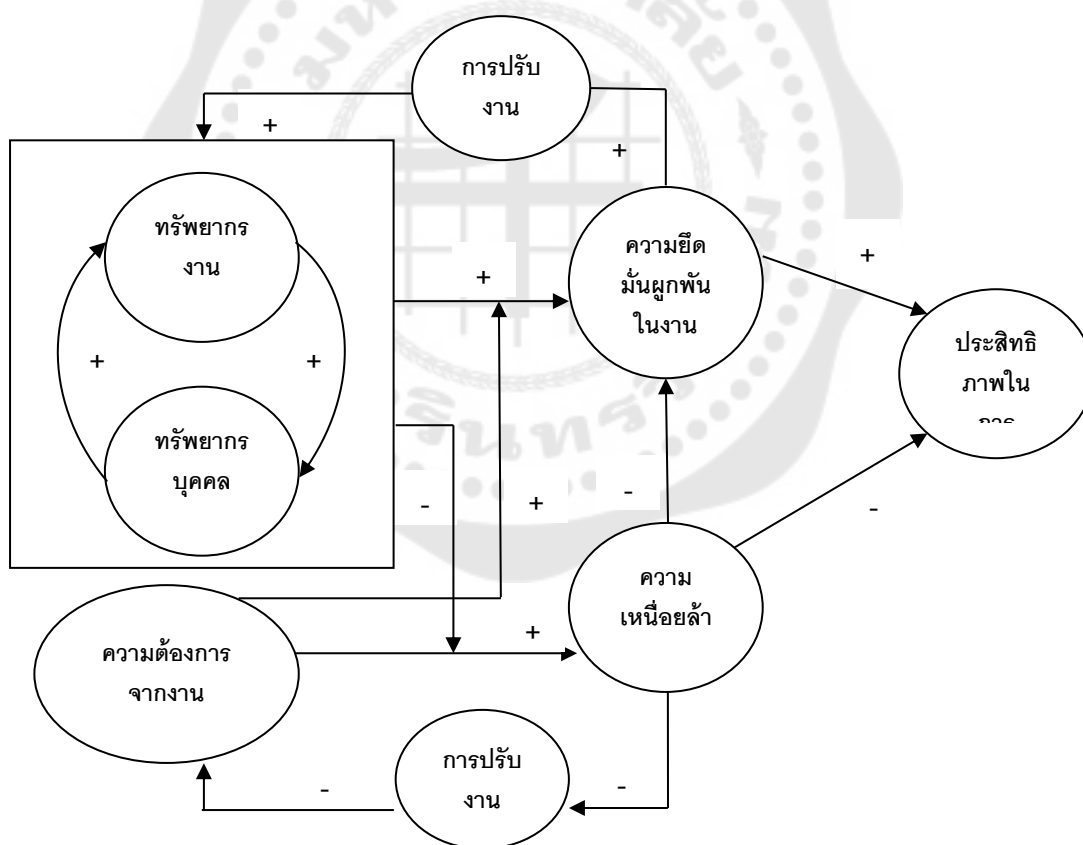
จะเห็นได้ว่าแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่รูปแบบการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับแต่ประเด็นสำคัญของการดำเนินงานที่เป็นพันธกิจหลักยังมีลักษณะเดิม ส่วนประเด็นที่แตกต่างไปคือการมีอิสระในการบริหารงานทั้งในด้านการบริหารจัดการ การกำหนดนโยบาย การวางแผน การใช้งบประมาณ การบริหารด้านบุคลากร ค่าตอบแทน เป็นต้น ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดของสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง

2. แนวคิดโครงสร้างรูปแบบความต้องการจากงาน-ทรัพยากรงาน

รูปแบบความต้องการจากงาน-ทรัพยากรงาน (Job demands – resources model หรือ JD-R model) เป็นกรอบความคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งจากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานรวมถึงผลลัพธ์อื่น ๆ จึงได้นำรูปแบบความต้องการจากงาน-ทรัพยากรงาน (Job demands –resources model: JD-R model) ตามแนวคิดของเบคเกอร์และ เดเมอรูติ (Bakker & Demerouti, 2014) มาเป็นกรอบความคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ในการศึกษาครั้งนี้

รูปแบบปัจจัยความต้องการจากงานและทรัพยากรงาน (JD-R model) (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2011; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อทำนายความเหนื่อยหน่ายในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความสนุกสนานในงาน ความสัมพันธ์และความผูกพันในงาน รวมถึงการเจ็บป่วย การขาดงาน ตลอดจนประสิทธิภาพในการทำงาน (Bakker & Demerouti, 2014) ในการนำเสนอปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงาน เพื่อทำความเข้าใจ อธิบายและทำนายเกี่ยวกับความเหนื่อยล้า ความผูกพันในงาน ตลอดจนผลลัพธ์ในการทำงาน โดยการมีสุขภาวะของพนักงานเป็นโครงสร้างเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ไม่ว่าองค์กรในลักษณะใดสามารถจำแนกออกเป็น 2 คุณลักษณะคือความต้องการจากงาน (Job demands) และทรัพยากรงาน (Job resources) (Bakker, 2015)



ภาพประกอบ 1 รูปแบบของปัจจัยความต้องการจากงานและทรัพยากรงาน Job demands–resources model of occupation well – being

ที่มา : Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel (2014)

จากภาพประกอบที่ 1 **ความต้องการจากงาน (Job demand)** คือ ลักษณะหรือเงื่อนไขของการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นมุมมองเกี่ยวกับงานทางด้านกายภาพ จิตใจ สังคม รวมถึงองค์การที่ต้องการการตอบสนองอย่างเพียงพอทางด้านร่างกายและจิตใจ (การรู้คิด อารมณ์) (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006) ส่งผลให้พนักงานต้องใช้ความพยายามอย่างสูงในการไปสู่เป้าหมาย ก่อให้เกิดความเครียดในกรณีที่ไม่ประสบความสำเร็จที่เกี่ยวกับความท้าทาย เช่น ภาระงาน ความซับซ้อนหรืออุปสรรคขัดขวางการไปสู่เป้าหมายขององค์การ เช่น รูปแบบการบริหาร หรือการสับสนในบทบาทหน้าที่

ส่วนทรัพยากรงาน (Job resource) คือปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือมุมมองการสนใจด้านศักยภาพที่ช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานตามเป้าหมายลดอิทธิพลจากความต้องการจากงานที่มีต่อร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน (Rothman & Jordann, 2006, p. 88) เพื่อบรรลุเป้าหมายได้แก่ ความเป็นอิสระ โอกาสในการเติบโต และการได้รับผลย้อนกลับจากงาน โดยเป็นมุมมองด้านกายภาพ จิตใจ สังคมและองค์การที่สามารถส่งผลต่อ 1) การลดความต้องการจากงานและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) การไปสู่เป้าหมายของการทำงาน และ 3) กระตุ้นการเจริญงอกงามของบุคคลในการเรียนรู้รวมถึงการพัฒนา (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006)

ความต้องการจากงานเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อการเกิดความเหนื่อยล้าซึ่งนำไปสู่การมีสุขภาพไม่ดีและส่งผลทางลบต่อองค์การ ในขณะที่ทรัพยากรงานเป็นตัวขับเคลื่อนหลักเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันในงานที่จะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของสุขภาวะและผลลัพธ์ทางบวกขององค์การ (Bakker, Demerouti, & Sanz Vergel, 2014) นอกจากนี้ยังสามารถส่งผลให้เกิดกระบวนการทางจิตที่แตกต่างกัน 2 ประเภทคือ กระบวนการเกี่ยวกับพลังงาน (Energetic Process) ในการเผชิญความต้องการจากงานในระดับสูง ก่อให้เกิดความหมดพลังทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจนำไปสู่การเกิดความเหนื่อยล้าและภาวะความเจ็บป่วย กับกระบวนการจิตใจ (Motivational Process) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการที่ทรัพยากรงานเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความยืดหยุ่นผูกพันทั้งต่องานและองค์การ (Schaufeli & Bakker, 2004) ซึ่งจะเห็นได้ว่าความต้องการจากงานส่งผลต่อความเครียดและการลดประสิทธิภาพในการทำงาน ในขณะที่ทรัพยากรงานส่งผลต่อการเกิดความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ประสิทธิภาพในการทำงานรวมถึงสุขภาวะ โดยต่อมาได้มีการเพิ่มปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล (Personal resource) ในรูปแบบดังกล่าวด้วย

ทรัพยากรบุคคล (Personal resource) คือคุณสมบัติในเชิงบวกของพนักงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นทางจิตและหมายถึงความรู้สึกของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุม และส่งผลต่อการควบคุมสภาวะแวดล้อม (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003) โดยสามารถทำนายเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมาย แรงจูงใจ การปฏิบัติงานและความพอใจในชีวิตและงาน และผลลัพธ์ที่พึงประสงค์อื่นๆจากการศึกษาของซานโทเปาโล และคณะ (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007) ได้ทำการศึกษาบทบาทของทรัพยากรบุคคล 3 ด้าน คือ การรับรู้ความสามารถของตน ความนับถือตนเองเกี่ยวกับองค์การ และการมองโลกในแง่ดี ในการทำนายเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันในงานและความเหนื่อยล้า ผลการศึกษาพบว่า ทรัพยากรด้านบุคคลเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างทรัพยากรงานกับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

กระบวนการปฏิสัมพันธ์ของความต้องการจากงานและทรัพยากรงาน

ความต้องการจากงานและทรัพยากรงานสามารถร่วมกันทำนายเกี่ยวกับสุขภาพในการประกอบอาชีพได้รวมถึงส่งผลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงาน โดยประการแรกคือ ทรัพยากรงานเป็นตัวกระตุ้นอิทธิพลของความต้องการจากงานเกี่ยวกับความตึงเครียด ดังที่หลายการศึกษาได้เสนอว่าทรัพยากรงานเช่น การสนับสนุนทางสังคม การเป็นตัวของตัวเอง การได้รับผลย้อนกลับและโอกาสในการพัฒนา สามารถลดผลจากความต้องการจากงานเกี่ยวกับความเครียด ซึ่งก็คือการเกิดความเหนื่อยล้า เช่น ความกดดันในการทำงาน ความต้องการทางอารมณ์ เป็นต้น (Bakker, Demerouti, & Euwema., 2005; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007) โดยพนักงานที่มีปัจจัยด้านทรัพยากรงานในระดับสูงจะสามารถที่จะจัดการความต้องการจากงานในชีวิตประจำวันได้อย่างดี ประเด็นที่ 2 ก็คือ ความต้องการจากงานเป็นสิ่งที่เพิ่มอิทธิพลของทรัพยากรงานในการเกิดความผูกพันหรือแรงจูงใจ โดยพบว่าทรัพยากรงานมีความสำคัญและส่งผลทางบวกต่อการเกิดความผูกพันในงานเมื่อความต้องการจากงานอยู่ในระดับสูงซึ่งจะผลักดันไปสู่การทุ่มเทในการทำงาน (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Hakanen, Bakker, & Demerouti, 2005) จากผลการศึกษาต่างๆก็ชี้ถึงการทำงานร่วมกันของปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพของพนักงาน (Bakker & Demerouti, 2014) และในขณะที่ความต้องการจากงานเป็นตัวทำนายเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าหรือปัญหาทางสุขภาพรวมถึงส่งผลต่อความเจ็บป่วยเรื้อรัง (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006) ทรัพยากรงานจะเป็นตัวทำนายของความสนุกสนานในการทำงาน แรงจูงใจ และความผูกพัน (Bakker, Van Veldhoven, & Xanthopoulou, 2010) รวมถึงเป็นแหล่งเติมเต็มความต้องการทางจิต เช่นความ

ต้องการเป็นอิสระ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการแข่งขัน (Deci & Ryan, 2000; Bakker, 2011; Nahrgang, Morgeson, & Hofmann, 2011) เป็นต้น

เบคเกอร์และเดเมอร์ตูติ (Bakker & Demerouti, 2008) เสนอว่าทรัพยากรทั้ง 3 มีความสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะทรัพยากรงานเป็นปัจจัยพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน การได้รับผลย้อนกลับ ความหลากหลายเกี่ยวกับทักษะ รวมถึงลักษณะงานที่มีอิสระ ส่งผลต่อกระบวนการทางอารมณ์และนำไปสู่การมีความยึดมั่นผูกพันในงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมการจูงใจเมื่อพนักงานต้องเผชิญหน้ากับสภาวะที่มีความต้องการจากงานในระดับสูง ได้แก่ ภาระงานหนัก ความต้องการทางด้านอารมณ์และจิตใจ เป็นต้น ส่วนปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ บุคคลที่มองโลกในแง่ดี รับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสามารถในการฟื้นคืนได้ รวมถึงเห็นคุณค่าในตนเอง (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007) จะเป็นผู้ที่สามารถรวบรวมเกี่ยวกับทรัพยากรงานและเป็นผู้ที่มีความผูกพันในงานยิ่งขึ้น แนวคิดดังกล่าวแสดงถึงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานตลอดจนผลลัพธ์ทางบวกในแง่ของการทำงานผ่านรูปแบบของความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งกำหนดให้ทรัพยากรงานและทรัพยากรบุคคลมีความเป็นอิสระหรือร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในงานเมื่อความต้องการจากงานอยู่ในระดับสูง แต่จากการศึกษาของออร์พินทร์ ชูชม (2557) พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลโดยตรงในทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการครูได้แก่ ทรัพยากรบุคคล (ภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจในการทำงาน) และทรัพยากรงาน (การรับรู้ความยุติธรรม สัมพันธภาพกับนักเรียน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บริหาร) โดยทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรงานร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงานได้ร้อยละ 23 ส่วนความต้องการจากงานไม่มีผลโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดดังกล่าวในการกำหนดกรอบปัจจัยเชิงโครงสร้างของ สุขภาวะในการทำงานคือ ปัจจัยด้านทรัพยากรงาน และปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องและส่งผลโดยตรงต่อการเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานและส่งผลต่อสุขภาวะในการทำงาน

3. เอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงาน

การศึกษาเกี่ยวกับสุขภาวะนั้นมีมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งในแต่ละมุมมองจะมีการนำเสนอนิยามหรือการอธิบายที่แตกต่างกันในความหมายของความสุข (Happiness) ความอยู่ดีมีสุข (Well-being) สุขภาพจิต (Mental Health) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) สุขภาวะเชิงจิตวิทยา (Psychological Well-being) รวมถึงความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being) (นิสาร์ตน์ ไวยเจริญ, 2553) มีความหมายที่สามารถใช้แทนกันได้ (รสนินทร์ เกรย์, 2553; Oxford Dictionary, 2015; Easterlin, 2001) โดยคำว่า Well-being นั้นมีการเรียกชื่อที่ต่างกันออกไป อาทิ สุขภาวะ ความผาสุก หรือความอยู่ดีมีสุข ซึ่งในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะกล่าวถึงความสุขโดยเรียกว่า “สุขภาวะ” (Hird, 2003; Deci & Ryan, 2008) ในการศึกษาครั้งนี้จึงใช้คำว่า สุขภาวะ ในการระบุถึงคำว่า “Well-being”

นับตั้งแต่อริสโตเติลเสนอว่าสุขภาวะเป็นศูนย์รวมของชีวิตคือการมีชีวิตที่ดี เป็นจุดหมายที่มากกว่าความหมายของชีวิต เพราะหมายถึงความต้องการในการแสวงหาสิ่งที่ปรารถนา รวมถึงมีแรงจูงใจเป็นการช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พอใจจากมุมมองนี้สุขภาวะจึงเกี่ยวข้องกับการปลดปล่อยศักยภาพของบุคคลในเชิงสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น (Lopez & Synder, 2004, p. 419) ส่วนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2540) เสนอว่าความอยู่ดีมีสุขคือเครื่องชี้วัดภารกิจที่บุคคลจะสามารถกระทำตามสมรรถภาพที่บุคคลมีอยู่ โดยหมายถึงการมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้ มีงานทำอย่างทั่วถึง มีรายได้ที่พอเพียงกับการดำรงชีวิต มีครอบครัวที่อบอุ่น อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดีและอยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่ดีของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2546, น. 3) ความหมายจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ การแปลความหมายของอารมณ์ และกระบวนการรู้คิดเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือสถานการณ์มากกว่าเงื่อนไขหรือสิ่งที่ปรากฏจริง (Luthans, 2002) เป็นสภาพของบุคคลที่มีความสะดวกสบาย สุขภาพดีหรือมีความสุข (Dalvandi, Rohani, Mosallanejad, & Hesamzadeh, 2015) มีการดำเนินชีวิตทั้งกาย จิต สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างมีคุณภาพและถูกต้องดีงามเป็นองค์รวม (ประเวศ วะสี, 2548, น. 18-22) เป็นเงื่อนไขและภาวะของสังคมที่เอื้อให้มนุษย์สามารถแสวงหาและบรรลุถึงสิ่งที่ปรารถนาโดยไม่ได้ลดทอนสุขภาวะของผู้อื่น (Gough & McGregor, 2007; บัณฑิต พรหมพักพิง, 2555) ตลอดจนเป็นสภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าได้ทำในสิ่งที่ต้องการและทำได้สำเร็จมีความเป็นตัวของตัวเองภาคภูมิใจในการกระทำของตนเองมีความคิดเชิงบวกกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่นำไปสู่การมีสุขภาพที่ดีการพัฒนาตนมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคมดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและ

มีใจที่สงบ (ศูนย์จิตวิทยาสุขภาพและสุขภาวะสาธารณะ, 2555) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าสุขภาวะ หมายถึง การประเมินของบุคคลเกี่ยวกับสภาวะของความสมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ รวมถึง ปัญญาและสังคมอย่างสมดุล การมีความรู้ลึกในทางบวกซึ่งส่งผลต่อการดำเนินชีวิตในด้านต่าง ๆ ของบุคคล

3.1 ความเป็นมาในของการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาวะ

นักวิชาการในหลากหลายสาขาได้มีการศึกษาเกี่ยวกับการมีชีวิตที่ดีหรือการมีความสุขในชีวิต ทั้งในมุมมองด้านปรัชญาตามแนวคิดของกลุ่มปัญญานิยม (Intellectualism) ซึ่งเสนอว่าค่าของความสุขอยู่ที่การเอื้ออำนวยให้เกิดปัญญาหรือความรู้ที่ถือว่าเป็นความสุข โดยโสคราตีส (Socrates) ในช่วง 469-399 ปีก่อนคริสตกาล เสนอให้มนุษย์หลีกเลี่ยงความสุขทางกาย และหันมาปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ปัญญาในการไตร่ตรองเพื่อแสวงหาสัจธรรมเพื่อยึดเป็นหลักในการดำรงชีวิต ส่วนเพลโต (Plato) ในช่วง 427 - 347 ปีก่อนคริสตกาล อธิบายว่าความสุขแบ่งออกได้เป็นความสุขทางกาย ได้แก่ ความสุขที่เกิดจากการได้ดื่ม กิน เป็นต้น และความสุขทางใจซึ่งเป็นความสุขที่เกิดขึ้นเมื่อวิญญาณเป็นอิสระเป็นสภาพที่เปลี่ยนแปลงได้ไม่คงที่ ส่วนอริสโตเติล (Aristotle) ในช่วง 384-322 ปีก่อนคริสตกาลนั้น ให้ความหมายว่าความสุขคือกิจกรรมที่สอดคล้องกับความดีงาม เป็นความรู้สึกที่ดีที่เรียกว่า สุขภาวะ (Well-being) ซึ่งเป็นการนิยามในแง่ที่คนทั่วไปยึดถือร่วมกันว่าเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดของชีวิต ดังนั้นความสุขในทัศนะนี้จึงจำแนกเป็น 1) ความสุขระดับการรับรู้ (Perception) ความพอใจทางผัสสะหรือเรียกว่า Pleasure และ 2) ความสุขระดับที่เกิดจากกิจกรรมทางปัญญาเรียกว่า Happiness เป็นความสุขสูงสุดเป็นจุดหมายในตัวเองเป็นผลจากการปฏิบัติคุณธรรมของบุคคลเป็นสิ่งที่ดียุติท้ายและเป็นสิ่งที่มนุษย์แสวงหาต่อมานักคิดในกลุ่มสุขนิยม (Hedonism) เสนอว่าความสุขสบายเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต ส่วนสิ่งอื่นเป็นเพียงเครื่องมือนำไปสู่ความสุขเท่านั้น (พระมหากษัตริย์ตรุโณ (บุษากุล) และกฤต ศิริยะอาจ, 2554) สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 แบบคือสุขนิยมแบบอัตนิยม (Egoistic Hedonism) เน้นเกี่ยวกับความสุขของแต่ละบุคคล ในการแสวงหาความสุขให้กับตนเองให้มากที่สุดโดยไม่ต้องคำนึงถึงสิ่งอื่น (Ewing, 1975, p. 16) โดยมีนักคิดคนสำคัญในกลุ่มสสารนิยม (Materialism) ได้แก่ เอพิคิวรุส (Epicurus) ในช่วง 341-270 ปีก่อนคริสตกาล ซึ่งเชื่อว่าขณะมีชีวิตบุคคลควรแสวงหาความสุขให้มากที่สุดจาก 3 ด้านของชีวิต ได้แก่ การมีชีวิตที่มีความเป็นอยู่อย่างง่าย ๆ และสงบ มีมิตรภาพต่อผู้อื่นและมีชีวิตอยู่ในสังคมที่เป็นมิตรโดยเฉพาะความสงบสุขทางใจที่เกิดจากการมีร่างกายที่แข็งแรงจิตใจที่ไม่ถูกรบกวนจากความปรารถนาต่างๆ ในขณะที่แนวคิดสุขนิยมสากล (Universalistic Hedonism) เน้นความสุขในของทุกๆ คนในสังคม ดังที่เจเรอมี เบนธัม (Jeremy

Bentham) เสนอว่าการพิจารณาเกี่ยวกับความสุขต้องพิจารณาจากคนทุกคนหรือคนส่วนใหญ่ ไม่ใช่แค่แค่ความสุขของผู้หนึ่งหรือผู้ใดโดยเฉพาะ(สุพรรณิ ไชยอำพรและคมพล สุวรรณภูมิ, 2554, น. 130-135)

ในมุมมองด้านพระพุทธศาสนา พระครูธรรมธร ธรรมจิต คุณวโร (2556) ได้เสนอแนวคิดตามที่พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้ประมวลไว้คือ สามิสสุข (กามสุข) คือความสุขจากวัตถุสิ่งเสปบริโภคหรือสุขขั้นต้นหาที่ต้องพึ่งพาสิ่งเสปภายนอกเป็นสิ่งที่บุคคลทั่วไปพยายามแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการภายในตนเอง และนิรามิสสุขคือความสุขที่ไม่ขึ้นต่อวัตถุสิ่งเสปบริโภค เป็นความสุขภายในที่เกิดจากการแสวงหาความดีงามภายในตนเองรวมถึงความสงบ

ส่วนแนวทางจิตวิทยาให้ความสนใจกับปัจจัยของความสุขซึ่งเชื่อมโยงกับความพึงพอใจในชีวิตหรือความสุขในภาพรวม และพัฒนาเป็นการศึกษาสุขภาวะหรือความอยู่ดีมีสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) ที่ได้รับการยอมรับและมีการศึกษาอย่างแพร่หลาย โดยในช่วงปี คศ. 2000 สมาคมนักจิตวิทยาชาวอเมริกันได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) นำโดย มาร์ติน เซลิเกแมน ได้เสนอมุมมองที่ต่างจากเดิมที่เน้นการตระหนักและการรักษาเกี่ยวกับโรคหรืออาการทางจิต ในการลดหรือบำบัดอาการซึมเศร้าหรือปัญหาทางจิตมาเป็นการช่วยเหลือบุคคลให้มีความสุขในชีวิต ดังที่ในหนังสือเรื่อง Authentic Happiness (Seligman, 2002) ที่เน้นการศึกษาและพัฒนาจุดแข็งในตัวมนุษย์มากกว่าจุดอ่อนหรือความเจ็บป่วย และความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นมาจากการสำรวจและใช้จุดแข็งที่มีอยู่ในการพัฒนาชีวิตตนเอง และบุคคลที่แวดล้อมให้มีความสุขมากขึ้น (วิทยากร เชียงกุล, 2548) ต่อมาได้มีการพัฒนาและนำเสนอแนวคิดในหนังสือเรื่อง Flourish (Seligman, 2011) เรียกว่า Well-Being Theory ซึ่งให้ความสำคัญกับการมีสุขภาวะในลักษณะของโครงสร้าง ความแตกต่างระหว่างความสุขกับสุขภาวะตามข้อเสนอคือความสุขมีเป้าหมายเพื่อศึกษาหรือประเมินปริมาณความสุข (ความพึงพอใจในชีวิต) เพื่อไปสู่การมีความสุขระดับมากที่สุด ในขณะที่สุขภาวะเป็นสิ่งที่พิจารณาบุคคลในภาพรวมของการผสมผสานคุณลักษณะทั้ง 5 ด้านให้เพิ่มมากขึ้นในการเพิ่มความเป้งบาน (Flourish) ในชีวิต (Seligman, 2011) ซึ่งมีความหลากหลายมากกว่า

3.2 มุมมองเกี่ยวกับสุขภาวะ

รูปแบบการศึกษาด้านสุขภาวะส่วนใหญ่มี 2 แนวทาง คือการประเมินด้านความรู้สึกเชิงบวก (ความสุข) ประสพการณ์การรับรู้ (ความพึงพอใจ) ของแต่ละบุคคลในภาพรวมได้แก่สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well being) ซึ่งเป็นมิติหนึ่งของสุขภาวะทางอัตวิสัย ประกอบด้วย

การรับรู้เกี่ยวกับความสุขและความพึงพอใจในชีวิต รวมถึงความสมดุลระหว่างผลกระทบทางบวก และผลกระทบทางลบ ส่วนอีกประเภทหนึ่งที่มิติของการทำหน้าที่เชิงบวกในด้านสุขภาวะทางจิตใน ระดับบุคคล รวมถึงสุขภาวะทางสังคมที่มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาความเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น และสภาพแวดล้อม (Lopez & Synder, 2004, p. 410) จากแนวคิดของไรอันและเดซี (Ryan & Deci, 2001, p. 142-147) แบ่งรูปแบบของสุขภาวะออกเป็น ส่วนที่ 1 สุขภาวะแบบฮีโดนิคส์ (Hedonic well-being) ซึ่งเป็นความสุข ความพอใจ รวมถึงการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด โดย ประเมินเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต อารมณ์ความรู้สึกทางบวกและลบ ส่วนที่ 2 เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพของมนุษย์ (Eudaimonic well-being) เป็นการประเมินการดำเนินชีวิตตามตัวตนที่ แท้จริงของตนเอง เน้นการตระหนักรู้ในตนเอง ยอมรับตนเอง มีอิสระและเป็นตัวของตัวเอง ผ่าน รูปแบบพัฒนาการอย่างเหมาะสม รวมถึงการมีเป้าหมายในชีวิตและสามารถบรรลุเป้าหมายจาก แนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ (ชุดิมา พงศ์วินทร์, อรัญญา ต้อยคัมภีร์ และสุภาพรรณ โคตรจรัส, 2555)

มุมมองด้าน Hedonic เกี่ยวข้องกับสุขภาวะเชิงอัตวิสัยหรือ Subjective well-being เน้นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายในการใช้ชีวิต เน้น การมีความสุขมากที่สุด มีความเจ็บปวดน้อยที่สุด และมีความรู้สึกยินดีหรือพึงพอใจ ไดเนอร์ เอ็ม มอน ลาร์เซน และกริฟฟิน (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) ได้ให้คำจำกัดความของ Hedonistic หรือสุขภาวะเชิงอัตวิสัยว่ามีความหมายถึงประสบการณ์ของความรู้สึกพึงพอใจ การ ไม่พบประสบการณ์ด้านอารมณ์หรือความรู้สึกทางลบและการรายงานเกี่ยวกับความพึงพอใจใน ชีวิต ประกอบด้วยองค์ประกอบทางอารมณ์สองด้านคืออารมณ์ทางบวก (Positive Affect) และ การปราศจากอารมณ์ทางลบ (Absence of Negative Affect) และองค์ประกอบด้านการรู้คิด (Cognitive Process) ได้แก่ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) โดยเป็นการประเมินโดย ภาพรวม และเป็นสิ่งที่ตัดสินความสุขหรือสุขภาวะที่ดีที่สุด โดยสุขภาวะเชิงอัตวิสัยมีความ เกี่ยวข้องกับประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้สึกถึงคุณค่า (Valued Subjective Experience) ได้แก่ สุขภาวะ ความพอใจ และความพึงพอใจ (ในอดีต) ความหวังและการมองโลกในแง่ดี (ในอนาคต) และความสิ้นหวังและความสุข(ในปัจจุบัน)(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, p. 5) ซึ่ง เกี่ยวข้องกับทั้งประสบการณ์ในการทำงานและสุขภาพร่างกายอีกด้วย (Lopez & Synder, 2004, p. 419) โดยสามารถสรุปได้ว่าสุขภาวะเชิงอัตวิสัยคือการประเมินเกี่ยวกับชีวิตหรือประสบการณ์ ในภาพรวมของบุคคลด้านการรู้คิดหรือความรู้สึกโดยเกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกหรือทางลบ ความพึงพอใจในชีวิต

มุมมองทางด้าน Eudaimonic หรือสุขภาวะทางจิต (Psychological well-being) คือ การพิจารณาความคิดอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับประสบการณ์ของตนเอง (Hoffman, Stewart, Warren, & Meek, 2009, p. 152) รวมถึงการมีความหมาย นั่นคือการมีประสบการณ์ในทุกจังหวะพิเศษที่เกิดขึ้นในชีวิต รวมถึงมีความซาบซึ้งในสิ่งที่เกิดขึ้นภายใน (Gendlin, 1962, p. 14) ซึ่งแตกต่างกับอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นการตอบสนองในระยะเวลาสั้น ๆ (Frederikson, 2001) โดยเน้นที่มุมมองเกี่ยวกับการทำหน้าที่ของมนุษย์ซึ่งสนับสนุนและสะท้อนเกี่ยวกับการแสวงหาเป้าหมายหรือความหมายในการดำรงชีวิตเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสุขภาวะทางจิต หรือ Psychological Well-Being โดยเป็นคุณลักษณะเชิงบวกทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการเจริญเติบโตและพัฒนาการของบุคคลซึ่งให้ความสำคัญกับคุณลักษณะทางจิตทางบวกที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิตและการพัฒนาศักยภาพของบุคคลรวมถึงความรู้สึกยินดี (Pleasure) และการดำรงอยู่ (Being) (Ryff & Keyes, 1995) และเชื่อว่าการมีความสุขหรือสุขภาวะที่แท้จริงมาจากความงอกงามภายในตนเองและการใช้ชีวิตให้เกิดผลที่ดีงาม เน้นที่ประสบการณ์เชิงลึก เช่น การมีชีวิตที่มีความหมาย จุดมุ่งหมาย ความสำคัญ การเติมเต็มในชีวิต (Ryan & Deci, 2001) โดยได้ระบุองค์ประกอบของสุขภาวะทางจิตไว้ 6 องค์ประกอบ คือ Autonomy (การเป็นอิสระ) Environmental Mastery (การจัดการสภาพแวดล้อม) Personal Growth (การเจริญเติบโตส่วนบุคคล) Positive Relation with Other (การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น) Purpose in Life (การมีเป้าหมายในชีวิต) Self-Acceptance (การยอมรับตนเอง) (Ryff & Keyes, 1995) โดยสรุปสุขภาวะทางจิตหมายถึงคุณลักษณะทางจิตในเชิงบวกของบุคคลในการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง รวมถึงการพัฒนาตนเอง

ในการศึกษาด้านจิตวิทยาเชิงบวก แนวคิดฮิโดนิคส์และยูโดโมนิคส์เป็นสภาวะทางจิต (Mental State) ที่เป็นประสบการณ์เกี่ยวกับความพอใจสามารถส่งผลในการกระทำกิจกรรมซึ่งมีความคล้ายคลึงกับสุขภาวะแบบยูโดโมนิคส์ (Straume & Vitterso, 2012, p. 387) โดยวอเตอร์แมน (Watermans, 1993 อ้างถึงใน ชุตินา พงศ์วินทร์, อรัญญา ตัญญู และสุภาพรรณ โคตรจรัส, 2555) พบว่าบุคคลที่มีสุขภาวะแบบยูโดโมนิคส์นำไปสู่การมีความสุขแบบฮิโดนิคส์ได้ แต่ความสุขแบบฮิโดนิคส์ไม่สามารถนำไปสู่การมีความสุขแบบยูโดโมนิคส์ได้ อย่างไรก็ตาม มุมมองเกี่ยวกับสุขภาวะในแต่ละประเภทก็มีความแตกต่างกัน โดยสุขภาวะแบบฮิโดนิคส์ (เชิงอัตวิสัย) เป็นความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลในระยะสั้น (Huta & Ryan, 2010) เป็นลักษณะของความสุข ความพึงพอใจและการมีอารมณ์เชิงบวก (Diener, 1984; Kahneman, Diener & Schwarz, 1999) ในขณะที่ยูโดโมนิคส์จะเป็นความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับการกระทำหรือการมี

ประสบการณ์ในระยะยาว (Schmutte & Ryff, 1997; Ryff, Singer, & Love, 2004) เน้นที่ประสบการณ์เชิงลึก เช่น การมีความหมาย ความสำคัญและการเติมเต็ม (Monnot & Beehr, 2014; New Economics Foundation, 2014) ซึ่งเมื่อพิจารณาผลกระทบต่อบุคคลพบว่ามีความเกี่ยวเนื่องกันจึงควรหลอมรวมกันอย่างสมดุล (Fave, Brdal, Freire, Vella-Brodrick, & Wissing, 2011)

และยังมีการระบุถึงสุขภาวะทางสังคม (Social well-being) ซึ่งประเวศ วะสี (2551) เสนอว่าสุขภาวะหรือความผาสุกทางสังคม (Social Well-Being) ได้แก่ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินความมั่นคงในชีวิต ความเอื้ออาทร มีน้ำใจของชุมชน ชุมชนเข้มแข็งมีโอกาสทางการศึกษาสูง มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม มีสิ่งแวดล้อมที่ดีทั้งทางธรรมชาติและทางสังคมมีความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางสังคม สังคมสันติธรรม ปราศจากอบายมุขและไม่มี การคอร์รัปชันในทุกระดับประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการได้แก่ 1) การยอมรับผู้อื่นในสังคม (Social Acceptance) 2) การเชื่อมั่นในการเติบโตของสังคม (Social Actualization) 3) การอุทิศตนเพื่อสังคม (Social Contribution) 4) ความรู้สึกถึงความสอดคล้องภายในสังคม (Social Coherence) และ 5) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคม (Social Integration) (Keyes, 1998) รวมถึงสุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) ซึ่งเกิดจากการดำเนินชีวิตด้วยปัญญา เข้าถึงความจริง ความดีงาม ความถูกต้อง ลดละความเห็นแก่ตัว นำไปสู่ความมีจิตใจอันดีงามและเข้าถึงสิ่งสูงสุด (พินนภา แสงสาคร, 2555)

สุขภาวะทั้ง 4 มุมมองเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอว่าภาพรวมของ สุขภาวะหมายถึงขอบเขตเกี่ยวกับความสามารถในการสร้างความสมดุลระหว่างบุคคลกับชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ สังคมรวมถึงจิตวิญญาณ (Blalock & Blalock, 2002)

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเป็นสาขาหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้จิตวิทยาในการทำงาน โดยอาศัยหลักการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน (Muchinsky, 2011) สมาคมนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน (APA) เสนอว่าจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเป็นศาสตร์ในการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในสถานที่ทำงาน โดยเน้น การศึกษากระบวนการของบุคคล กลุ่ม และองค์การและใช้การศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาสาเหตุของ ปัญหาการพัฒนาสุขภาวะและประสิทธิภาพขององค์การและพนักงาน เพื่อการพัฒนาให้เกิดการมี สุขภาวะที่ดีในตัวของพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานหรืออาจกล่าวได้ว่าสุขภาวะของพนักงานเป็นสิ่งที่

ความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (Page & Vella Brodrick, 2009) ปัจจุบันประเด็น การศึกษาได้รับอิทธิพลจากแนวคิดด้านจิตวิทยาเชิงบวก โดยมีการเสนอเรื่องพฤติกรรมองค์กร เชิงบวก หรือ Positive Organizational Behavior : POB เป็นการศึกษาและประยุกต์ใช้แนวทางใน เชิงบวกเพื่อมุ่งไปสู่ความเข้มแข็งและความสามารถทางจิตใจ สามารถวัด พัฒนาและจัดการ ประสิทธิภาพเพื่อสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน (Luthans, 2002, p. 59) โดยเป็นการศึกษา อารมณ์เชิงบวกรวมถึงจุดแข็งที่สร้างศักยภาพในตัวของคนมากกว่าจุดอ่อน (Peterson & Seligman, 2003) และเงื่อนไขทางจิตใจเชิงบวกและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสุขภาวะของพนักงานและการพัฒนาประสิทธิภาพ (Bakker & Schaufeli, 2008)

3.4 ความหมายของสุขภาวะในการทำงาน

ความสุขเป็นรูปแบบของอารมณ์ความรู้สึกพึงพอใจ ความอยู่ดีมีสุข รวมถึงทัศนคติ เชิงบวกที่ได้รับความสนใจศึกษาเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะความสนใจในประเด็นความสุขเกี่ยวกับ ประสบการณ์ในที่ทำงาน (Fisher, 2010) แต่แม้ว่าจะได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นแต่อาจยังไม่ สามารถระบุถึงแนวคิดหรือความต่อเนื่องขององค์ความรู้ด้านสุขภาวะในการทำงานได้อย่างชัดเจน เนื่องจากมีองค์ประกอบรวมทั้งมีมุมมองที่หลากหลายเช่นร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสังคม(De Simone, 2014) โดยเมื่อกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะของพนักงานส่วนใหญ่จะหมายถึง สภาวะทางจิต (Edgar, Geare, Halhjem, Reese, Thoresen, 2015) หรือสภาวะทางอารมณ์ (Wright, 2014) โดยสามารถนำเสนอความหมายได้ใน 3 มุมมองคือ มุมมองด้านสุขภาวะในการ ทำงาน มุมมองด้านสุขภาวะเชิงอัตวิสัย และมุมมองด้านสุขภาวะทางจิต ดังนี้

ในด้านสุขภาวะในการทำงาน วาร์ (War, 1990) เสนอว่าสุขภาวะเป็นแนวคิดกว้าง ๆ เกี่ยวกับการพิจารณาภาพรวมของบุคคลโดยให้ความสำคัญกับด้านกายภาพและภาวะทางด้าน จิตใจเป็นการประเมินประสบการณ์ในชีวิต (ความพึงพอใจในชีวิตและความสุข) ในการศึกษา เกี่ยวกับองค์การจะรวมถึงประสบการณ์ในการทำงานได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจน ความผูกพันในงาน ส่วนแดนน่าและกริฟฟิน (Danna & Griffin, 1999, p. 364) เสนอว่าสุขภาวะ เป็นการประเมินประสบการณ์ในชีวิต (ความพึงพอใจในชีวิต ความสุข) อย่างเหมาะสมและใน การศึกษาเกี่ยวกับองค์การก็คือประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในการทำงาน เช่นเดียวกับมิติในด้านอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้ และ เพื่อนร่วมงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 มุมมองคือ ภาวะสุขภาพของพนักงาน ซึ่งหมายถึงอาการทาง กายภาพและโรคภัยไข้เจ็บ และภาวะทางจิตใจ สุขภาพจิตหรืออารมณ์ของพนักงาน ซึ่งเป็นภาวะ ทางอารมณ์และภาวะการเจ็บป่วยทางจิต นอกจากนี้ CIPD (2007) เสนอว่าสุขภาวะเป็นความ

สมดุขของความต้งการของพนักงานและองค์กร โดยหมายถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในการสนับสนุนความพอใจโดยให้พนักงานได้มีโอกาสององามและได้รับความสำเร็จจากความสามารถของตนเพื่อประโยชน์แก่ตนเองและองค์กร ซึ่งสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดในการมีสุขภาวะที่ดีคือความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน สอดคล้องกับแกรนท์และแคมป์เบลล์ (Grant & Campbell, 2007, p. 668) ที่เสนอว่าสุขภาวะเกี่ยวกับการทำงาน หมายถึง คุณภาพของประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้สึกส่วนบุคคลในการทำงาน ส่วนในการศึกษาของเอลเทอร์แมน และ คณ ะ (Aeltermann, Engeld, Van Petegem, & Verheghe, 2007, p. 286) ได้ อธิบายใน ความหมายของอาจารย์ผู้สอนว่าความสุขหรือสุขภาวะเกี่ยวข้องกับอารมณ์เชิงบวก ซึ่งเกิดจากผลของความสัมพันธ์ระหว่างผลรวมของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม รวมถึงความต้องการของบุคคล และความคาดหวังของครู ส่วนในการศึกษาของแสงหิรัญ (Saenghiran, 2013, p. 22) กล่าวว่า ความหมายของความสุขในการทำงานมาจากทั้งมุมมองของความสุขประเภท Hedonic และ Eudaimonic ที่ไม่เฉพาะแค่การมีความรู้สึกพึงพอใจ การมีประสบการณ์เชิงบวก ความรู้สึกที่ดี และความสนุกสนานยังรวมถึงชีวิตการทำงานอย่างมีความหมาย รวมถึงสกล บุญสิน (2556) ได้ ให้ความหมายของสุขภาวะของพนักงานคือ การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี มีความพึงพอใจใน งาน และมีความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะทำให้พนักงานใช้ชีวิตในการทำงานได้อย่างมีความสุข

ในความหมายของสุขภาวะเชิงอัตวิสัยเกี่ยวกับการทำงานนั้น ไดเนอร์ แซนวิก และ พาโวต์ (Diener, Sandvik, Pavot, 1991) เสนอว่าพนักงานที่มีสุขภาวะในการทำงานสูง คือมี ความพึงพอใจในการทำงาน มีประสบการณ์ในการมีอารมณ์เชิงบวกบ่อยครั้งและมีความถี่ในการ เกิดอารมณ์ทางลบน้อย โดยมีจุดเริ่มต้นคือความพึงพอใจในการทำงานคือการประเมินการรู้คิด เกี่ยวกับการทำงานของแต่ละบุคคล จากนั้นคือการมีอารมณ์เชิงบวกที่พนักงานมีต้งานสามารถ นำไปสู่การมีความผูกพันหรือการมีความสุข หรือประสบการณ์ทางอารมณ์ที่พึงพอใจ ในทางตรง ข้ามบุคคลที่มีประสบการณ์ทางลบในการทำงานมักจะมี ความทุกข์จากการเหนื่อยล้าและการ ทำงานหนัก เช่นเดียวกับเบคเกอร์และออร์เลแมนส์ (Bakker & Oerlemans, 2011) ได้เสนอ ความหมายที่อ้างอิงจากไดเนอร์ว่าเป็นสถานการณ์ที่พนักงานมีความพึงพอใจในอาชีพและมี ประสบการณ์เกี่ยวกับความพึงพอใจบ่อยครั้ง เช่น ความพอใจ ความสุข และเกี่ยวข้องกับ ประสบการณ์ทางลบน้อย เป็นผลมาจากการมีความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนในเชิงสุขภาวะ ทางจิตของพนักงานเป็นลักษณะของการทำงานทางจิตโดยรวมที่มีประสิทธิภาพอย่างคงที่ใน ช่วงหนึ่งซึ่งเปลี่ยนแปลงได้และได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อม (Wright & Cropanzano, 2004)

จากความหมายข้างต้นจะเห็นว่าสุขภาวะในบริบทของการทำงานเกี่ยวข้องกับ อารมณ์เชิงบวกของบุคคลรวมถึงความพึงพอใจเกี่ยวกับการทำงานและอาชีพการทำงานที่มีความหมาย การพัฒนาตนเอง และส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน โดยสามารถสรุปได้ว่าสุขภาวะในการทำงานหมายถึงการที่บุคคลรับรู้หรือมีภาวะความคิดหรือความรู้สึกในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบรวมถึงสภาวะเกี่ยวกับการทำงาน มีสภาพจิตใจอารมณ์และความรู้สึกทางบวกกับการทำงาน รับรู้ว่าการทำงานมีความหมายและมีคุณค่า รวมถึงพึงพอใจในความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน

3.5 องค์ประกอบของสุขภาวะในการทำงาน

การทำงานเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญและสามารถส่งผลกระทบต่อการใช้สุขภาวะในการดำรงชีวิต เซลิกแมน (Martin Seligman) ได้นำเสนอแนวคิดใหม่เกี่ยวกับการศึกษาความสุขในหนังสือเรื่อง “Flourish” (Seligman, 2011) เรียกว่า Well-Being Theory ซึ่งให้ความสำคัญกับการมี สุขภาวะในลักษณะของโครงสร้าง ประกอบด้วยหลายองค์ประกอบในภาพรวมซึ่งเป็นองค์รวมของ สุขภาวะและแต่ละองค์ประกอบสามารถวัดได้ หรือที่เรียกว่า PERMA โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ 1) เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อสุขภาวะ 2) บุคคลมีการแสวงหาในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งแยกออกจากองค์ประกอบอื่น ๆ 3) มีนิยามและรูปแบบการวัดที่เป็นอิสระจากองค์ประกอบอื่น ๆ ประกอบด้วย

- อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotions: P) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นการวัดเชิงอัตวิสัยเช่น ความพอใจ ความยินดี ความสบาย ความอบอุ่น รวมถึงความชอบต่าง ๆ

- ความผูกพัน (Engagement: E) เป็นการประเมินเชิงอัตวิสัยเช่นเดียวกับอารมณ์เชิงบวก คือความรู้สึกหรือความคิดจะหายไปในขณะที่อยู่ในความเพลิดเพลินในกิจกรรมที่ทำ

- การมีความสัมพันธ์ทางบวก (Relationships: R) คือการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเช่น ครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน

- การมีความหมาย (Meaning: M) คือการมุ่งมั่นในสิ่งที่เชื่อว่ามีมีความหมายมากกว่าตนเอง

- การได้รับความสำเร็จ (Accomplishment: A) คือการพยายามค้นหาการมีชีวิตที่ประสบความสำเร็จ โดยจะซึมซับในสิ่งที่กระทำนำมาสู่ความพอใจและมีอารมณ์เชิงบวกเมื่อประสบความสำเร็จ

เซลิกแมน (Seligman, 2011) กล่าวว่าแม้ว่าความสุขอาจเป็นเป้าหมายของแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก แต่อาจมีบทบาทไม่มากเมื่อเทียบกับการศึกษาสุขภาวะซึ่งแต่ละองค์ประกอบเป็นแรงจูงใจภายในตัวเองเป็นการผสมผสานแนวคิดสุขภาวะทั้งด้านฮิโดนิคส์และยูโดโมนิคส์ รวมถึงเป็นการวัดที่ผสมผสานรูปแบบการวัดทั้งทางภาวะวิสัยและอัตวิสัย (Forgeard, Jayawickreme, Kern, & Seligman, 2011)

แดนน่าและกริฟฟิน (Danna & Griffin, 1999) ได้นำเสนอโครงสร้างหลักของสุขภาพและ สุขภาวะในสถานที่ทำงาน โดยแนวคิดเกี่ยวกับการมีสุขภาวะประกอบด้วย

1) ความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจนอกเหนือจากงานของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจในสภาพชีวิตในสังคม ชีวิตครอบครัว การพักผ่อนหย่อนใจ จิตวิญญาณ และอื่นๆ

2) ความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจเกี่ยวกับค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้า องค์ประกอบของเนื้องาน ผู้ร่วมงานและอื่นๆ

3) สุขภาพ เป็นองค์ประกอบย่อยของสุขภาวะประกอบด้วยส่วนผสมของสุขภาพจิตและปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความคับข้องใจและความวิตกกังวล และด้านกายภาพ หรือตัวชี้วัดเกี่ยวกับความดันโลหิต การเต้นของหัวใจและภาวะสุขภาพทั่วไป

CIPD (2007) ได้เสนอว่าสุขภาวะของพนักงานมีความเกี่ยวข้องกับ 1) การรักษาสุขภาพร่างกายคือการมีทางเลือกด้านสุขภาพ การออกกำลังกายและพักผ่อน 2) การพัฒนาทัศนคติทางจิตใจที่ส่งผลให้มีความเชื่อมั่น เคารพตนเอง และยืดหยุ่นทางอารมณ์ 3) การมีความรู้สึกถึงเป้าหมาย คือการมีความรู้สึกเกี่ยวกับการเติมเต็มและมีคุณค่า 4) การมีจิตใจที่กระตือรือร้น เปิดรับประสบการณ์อย่างกว้างๆ และมีความคิดแปลกใหม่ และ 5) การมีเครือข่ายของความสัมพันธ์ที่สนับสนุนและเกื้อกูล

ไดเนอร์ (Diener, 2003) ได้ระบุองค์ประกอบของสุขภาวะเชิงอัตวิสัยเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) คือความพอใจในสิ่งที่เป็นและกระทำ สมหวังในเป้าหมายชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริง ทำสิ่งต่างๆตามที่ตั้งใจ เข้าใจและยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น

2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) คือการที่ได้ทำในสิ่งที่รักหรือพอใจในสภาพแวดล้อมต่างๆเกี่ยวกับการทำงาน หรือเมื่องานสำเร็จตามเป้าหมายเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์เชิงบวก (Positive Effect) หมายถึง การรู้สึกเป็นความสุขสนุกสนาน เบิกบานในการทำงานมีความศรัทธา รับรู้ถึงสิ่งดีงามและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์ใจ กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เช่น ความคับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจ

เมเยอร์และมอลติน (Meyer & Maltin, 2010) ระบุองค์ประกอบเกี่ยวกับสุขภาวะของครู ได้แก่ สุขภาวะแบบฮิโดนิคส์ ได้แก่ ความสุขความพอใจ กับยูโดโมนิกส์ ได้แก่ ความมีเป้าหมาย การมีพลัง

ฟิชเชอร์ (Fisher, 2014) เสนอว่าสุขภาวะในการทำงานควรจะต้องรวมองค์ประกอบหลัก คือ

1. สุขภาวะเชิงอัตวิสัย (Subjective well-being) เป็นแนวทางในการอธิบายเกี่ยวกับประสบการณ์ในชีวิตของบุคคลในภาพรวมและสะท้อนเกี่ยวกับการอธิบายความสุขของบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ ทศคติทางบวกในการทำงานเช่นเดียวกันกับประสบการณ์เกี่ยวกับผลทางบวกและผลทางลบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะในประเภนี้ประกอบด้วย (De Simone, 2014)

- ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หมายถึง กระบวนการของอารมณ์เชิงบวก ซึ่งเป็นผลมาจากการประเมินของบุคคลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

- ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) มีความเกี่ยวข้องกับทัศนคติในการทำงาน โดยขึ้นอยู่กับความกลมกลืนระหว่างเป้าหมายและคุณค่าของบุคคลกับองค์การ

- อารมณ์เชิงบวก (Positive Affect) ส่งผลต่อพลัง ความตื่นตัว ความกระตือรือร้น ความสนุก ความสนใจ ความซาบซึ้งใจ ความมีชีวิตชีวาทางร่างกายและความคิด ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ส่วนอารมณ์เชิงลบส่งผลต่อสภาวะอารมณ์ เช่น ความโกรธ ความวิตกกังวล ความซึมเศร้า ความเหนื่อยล้า และความกลัว สามารถส่งผลต่อชีวิตในองค์การและชีวิตนอกเหนือจากการทำงานด้วย

2. สุขภาวะแบบยูโดโมนิกส์ (Eudaimonic well-being) หรือสุขภาวะทางจิต เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์การที่ส่งผลต่อสุขภาวะแบบยูโดโมนิกส์ได้แก่ (De Simone, 2014)

- ความเกี่ยวพันในงาน (Job Involvement) ประกอบด้วยความรู้สึกใกล้ชิดเกี่ยวกับงานบุคคลและความรู้สึก ความภาคภูมิใจในบทบาทในการทำงาน

- ความผูกพันในงาน (Work Engagement) เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับงานในเชิงบวก

- การเจริญเติบโต (Thriving) คือการสร้างความรู้สึกเกี่ยวกับความแข็งแรงและความเชื่อในการเรียนรู้ การพัฒนา และกระบวนการบรรลุศักยภาพในตนเองของบุคคล

- ความลื่นไหล (Flow) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลซึมซับการใช้ทักษะการปฏิบัติงานที่ทำท่าย

- แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือประสบการณ์จากความรู้สึกเกี่ยวกับความสนใจหรือความสนุกสนานในขณะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

- ความเห็นคุณค่าในงาน (Meaning in Work) คือการมีบทบาทเกี่ยวกับงาน การทำสิ่งที่มีความสำคัญและก่อให้เกิดศักยภาพในตนเอง

3. สุขภาวะทางสังคม (Social well-being) ประกอบด้วยความรู้สึกซึ่งในการมีคุณค่าของสังคม มีความพึงพอใจทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ การสื่อสารอย่างมีคุณภาพ ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กับหัวหน้างานอย่างมีคุณภาพ และการสนับสนุนทางสังคม เป็นต้น

มอนนอทและเบียร์ (Monnot & Beehr, 2014) เสนอว่าองค์ประกอบสำคัญของสุขภาวะของพนักงาน คือ ศูนย์กลางของพฤติกรรมของบุคคลซึ่งหมายถึงการมีความหมาย ความสัมพันธ์ และการบรรลุความต้องการของตน เช่นเดียวกับความเกี่ยวข้องกับความเชื่อคุณค่าและทัศนคติ

กาลลอป (Gallup-Healthways, 2014) ได้ระบุองค์ประกอบที่สำคัญของสุขภาวะของพนักงานได้แก่ด้านจุดมุ่งหมาย (Purpose) คือความพึงพอใจกิจกรรมในชีวิตประจำวันและแรงจูงใจสู่เป้าหมาย ด้านสังคม (Social) คือ ความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลที่ให้การสนับสนุนและห่วงใย ด้านการเงิน (Financial) คือ ความเพียงพอของทรัพยากรทางการเงิน ด้านชุมชน (Community) คือความรู้สึกปลอดภัย ความรู้สึกทางบวกต่อที่อยู่และเพื่อนบ้าน และด้านกายภาพ (Physical) คือการมีสุขภาพที่ดี

จรรยา เพชรหวน (2555) ได้เสนอองค์ประกอบของความผาสุกในการทำงาน 4 ประการคือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) คือการที่บุคคลได้ทำงานตามความอยากหรือความต้องการและงานนั้นสนองตอบสิ่งที่เป็นแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก

2. ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Profession) เป็นตำแหน่งหรือลักษณะงานตรงตามสาขาที่เรียนมาหรือสาขาวิชาที่ทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับและได้ทำงานจนสร้างความลุ่มลึกในวิชาชีพ

3. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) คือความพอใจทั้งในงานที่ตนเองได้ทำเพื่อนร่วมงาน การเกื้อหนุนการทำงานการที่ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแล สอนและพัฒนาให้ทำงานได้ดีองค์กรมีงานที่สร้างสรรค์หรือการสร้างคุณค่าของงาน

4. การให้ความสำคัญกับการเป็นมนุษย์ (Human Spirit) คือการเป็นองค์กรที่ตระหนักในความเป็นมนุษย์ มีความนึกคิดมีจิตใจให้ออกาสในการเติมเต็มรับผิดชอบต่อชีวิตอย่างพอเหมาะพอควร

รัฐพร จริยะปัญญา (2556, น. 8-9) ได้แบ่งองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขในองค์การตามแนวคิดของรัชและฮาร์เตอร์ ในปี 2010 คือ

1) ความอยู่ดีมีสุขทางอาชีพเช่น การมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือองค์การ มีการส่งเสริมพัฒนาพนักงานในเรื่องทักษะในการทำงาน

2) ความอยู่ดีมีสุขทางสังคมเช่น การมีเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ดีมีน้ำใจและเป็นธรรม การทำงานเป็นทีม องค์การมีการส่งเสริมกิจกรรมสัมพันธ์

3) ความอยู่ดีมีสุขทางการเงินเช่น องค์การมีการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ องค์การมีการให้เงินรางวัลประจำปี

4) ความอยู่ดีมีสุขทางร่างกายเช่น องค์การของทางมีกิจกรรมการออกกำลังกายเป็นประจำ องค์การสนับสนุนให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี

5) ความอยู่ดีมีสุขทางสภาพแวดล้อมเช่น มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สถานที่ในการทำงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นอาจมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานได้ดังที่วาร์ (Warr, 1990 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551, น. 42-43) เสนอว่ามีองค์ประกอบคือ

1. ความรื่นรมย์ในงานเป็นความรู้สึกสนุกสนานและการไม่มีความวิตกกังวลในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกเพลิดเพลินสนใจพอใจเต็มใจยินดีในการปฏิบัติงาน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นความต้องการที่จะทำงานมีความตื่นตัวสามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่วมีความกระฉับกระเฉงรวมถึงการทำงานอย่างมีชีวิตชีวา

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	CIPD (2007)	Diener (2003)	Danna & Griffin (1999)	Fisher (2014)	ณัฐพร จริยะปัญญา (2556)	Gallup (2014)	Warr (1990)	Vicker (2006)	Monnot, Beehr (2014)	Seligman (2011)	Meyer & Maltin. (2011)	จรรยา เพชรพน (2555)	Zheng Zhu Zhao & Zhang (2015)	รวม
11. ความผูกพันหรือเกี่ยวข้องในงาน			/				/		/					3
12. ทักษะ									/					1
13. การรับรู้เกี่ยวกับความสำเร็จ							/		/					2
14. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์												/		1
15. สุขภาวะทางจิต													/	1

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการระบุองค์ประกอบมีความหลากหลาย ครอบคลุมทั้งในเชิงสุขภาวะเชิงอัตวิสัย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางสังคม ตลอดจนสุขภาพทางกายในการศึกษาครั้งนี้จึงได้กำหนดองค์ประกอบของสุขภาวะในการทำงานประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้ทำในสิ่งที่รัก, ชอบหรือพอใจในสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความพอใจเมื่องานที่ปฏิบัติสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

2. ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่พนักงานมีความพึงพอใจในสิ่งที่เป็นและกระทำ มีความสมหวังในเป้าหมายของชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถทำสิ่งต่างๆ ตามความตั้งใจ มีความเข้าใจและยอมรับในสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น

3. การมีเป้าหมายในชีวิต หมายถึง การมีความเชื่อที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่ามีชีวิตที่มีเป้าหมายมีคุณค่าและความสำคัญ

4. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีความไว้วางใจทั้งบุคคลในครอบครัวรวมถึงบุคคลในสถานที่ทำงาน

5. สุขภาพร่างกาย หมายถึง การมีร่างกายรวมถึงจิตใจที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน

3.6 วิธีการวัดสุขภาวะ

การวัดเกี่ยวกับสุขภาวะโดยทั่วไปมี 2 ประเภทคือ การวัดแบบภาวะวิสัยเป็นการใช้มาตรที่สังเกตได้และผลลัพธ์ที่ตรงกันไม่ว่าผู้สังเกตจะเป็นใครก็ตามเช่น การวัดความสุขทางสรีรวิทยา ได้แก่ การวัดคลื่นความถี่ของสมอง อัตราการเต้นของหัวใจ ซึ่งแตกต่างจากการวัดแบบอัตวิสัย (Subjective) ตรงที่เป็นการประเมินความรู้สึกส่วนตัวของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความสุข ความพึงพอใจในชีวิตของตน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับประเมินทางจิตวิทยาที่เรียกว่าการประเมินตนเองในภาพรวม (Global Self Report) ที่เป็นวิธีการประเมินตนเองว่า ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ที่ผ่านมา เขาคิดว่าตนเองมีความพึงพอใจหรือความสุขต่อชีวิตในภาพรวมหรือต่อเรื่องต่าง ๆ มากน้อยอย่างไร โดยการประเมินทั้งสองประเภทมีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กัน (เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์, 2553) อาจอยู่ในรูปแบบของคำถามข้อเดียวหรือการใช้ข้อคำถามหลายข้อแล้วนำมาสรุปในภาพรวม ในทางจิตวิทยานิยมใช้รูปแบบอัตวิสัย โดยจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง จึงขอนำเสนอรายละเอียดตามลำดับพัฒนาการของเครื่องมือ ดังนี้

ไดเนอร์ (Diener, 1984) ใช้รูปแบบและแนวคิดของสุขภาวะเชิงอัตวิสัยในการอธิบายประสบการณ์ชีวิตบุคคลในภาพรวมและเป็นสิ่งที่สะท้อนความสุขของบุคคล โดยสามารถอธิบายได้จากปัจจัยภายนอกซึ่งเป็นประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ คือ ความพึงพอใจในชีวิตเป็นการประเมินเชิงบวกเกี่ยวกับชีวิตสามารถระบุพลังของการมีอารมณ์ทางบวก(การมีพลัง ตื่นเต้น กระตือรือร้น) และอารมณ์ทางลบ (ความโกรธ ขยะแขยง ความรู้สึกผิด ความเศร้าหมอง) (Diener, 1984; Larsen, Diener & Emmon, 1989) และได้สร้างมาตรวัดแบบหลายข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตและความสุข การวัดผลกระทบทางบวกและทางลบโดยเป็นการประเมินความถี่ในการรายงานการตอบสนองเกี่ยวกับประสบการณ์ เช่น บุคคลจะถูกให้ระบุว่า ในช่วง 30 วันมีความรู้สึกเกี่ยวกับตัวชีวิตทางบวก 6 ประเภท และทางลบ 6 ประเภท มาตรวัดตั้งแต่ “ทั้งหมด” “ส่วนใหญ่” “บางครั้ง” “เล็กน้อย” และ “ไม่เคยเกิดขึ้นเลย” โดยผลกระทบทางลบได้แก่ ข้อมูลในภาพรวมเกี่ยวกับความเสียใจที่ไม่มีผู้ที่สามารถช่วยเหลือได้ ความวิตกกังวล ความอ่อนล้า หดพลังความสิ้นหวัง ความพยายามในการทำสิ่งต่าง ๆ ความรู้สึกไร้ค่า ส่วนผลกระทบทางบวกได้แก่ การสอบถามความรู้สึกเกี่ยวกับความมีชีวิตชีวา การมีพลังใจที่ดี การมีความสุขอย่างที่สุด ความสงบและสันติ ความพึงพอใจ การเติมเต็มในชีวิต ซึ่งต่อมาไดเนอร์ เอมมอนส์ ลาร์เสน และกริฟฟิน (Diener, Emmoms, Larsen and Griffin, 1985) ได้สร้างเครื่องมือวัดและประเมินความสุขใน

เชิงอัตวิสัย โดยแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบคือ ด้านอารมณ์ ได้แก่ อารมณ์ทางด้านบวก (Positive Psychology) และการปราศจากอารมณ์เชิงลบ (Absence of Negative Affect) กับ ด้านการรู้คิด (Cognitive Process) ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) โดยมีจำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ และมีมาตราในการประเมินจะแบ่งเป็น 7 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งและแบ่งเกณฑ์การประเมินตั้งแต่ความรู้สึกพึงพอใจอย่างมากจนถึงไม่พึงพอใจเลย (Diener & Seligman, 2002) โดยให้บุคคลประเมินความรู้สึกภายในและสรุปผลในภาพรวม (Mc Dowell, 2010)

รวมถึงการประเมินเกี่ยวกับสุขภาวะเริ่มมีรูปแบบของการประเมินทางด้านสุขภาวะทางจิต (Psychological well-being) โดยริฟฟ์ (Ryff, 1989, 2010) ที่ได้พัฒนามาตรวัดสุขภาวะทางจิต (The Psychological Well-Being Scale) ซึ่งเป็นการประเมินใน 6 องค์ประกอบหลัก คือ ด้านการยอมรับตนเอง ความสามารถในการจัดการกับสภาพแวดล้อม การมีสัมพันธภาพเชิงบวกกับผู้อื่น การมีเป้าหมายในชีวิต ความมั่งคั่งในตนเอง การพึ่งพาตนเอง ประกอบด้วยข้อคำถามฉบับเต็มจำนวน 84 ข้อ และฉบับกลางจำนวน 54 ข้อ โดยมีมาตราในการประเมิน ตั้งแต่ระดับ 1-6 คือระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยที่ผลการประเมินสามารถจำแนกได้ในแต่ละด้านและภาพรวมของการประเมิน

ในการวิจัยเชิงคุณภาพของเฮนเดอร์สัน (Henderson, 2000) เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ ได้แก่ 1) คำถามว่า คุณมีความรู้สึกสนุกในการทำงานมากน้อยเพียงใด (มาตรวัด 5 ระดับ) 2) คำถามว่า ชีวิตในการทำงานของคุณมีความสุขอย่างไร (มาตรวัด 5 ระดับ) และ 3) คำถามให้ตอบว่าใช่/ไม่ใช่ เกี่ยวกับ คุณคิดว่าคุณปรารถนาที่จะไปทำงานด้านอื่นหรือไม่

ส่วนในการศึกษาของคาร์เลตัน (Carleton, 2009) เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความสุขในการทำงานประกอบด้วยเครื่องมือจำนวน 3 ชนิด คือ 1) The Job-Related Affective Well – Being : JAWS ฉบับย่อ จำนวน 20 ข้อ ประเมินเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อการทำงานโดยมีมาตรวัด 5 ระดับ และคำถามเชิงบวกและเชิงลบ 2) The 16 items Warr Cook Wall Job Satisfaction Scale (War et al., 1979) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับเงื่อนไขและสภาพในการทำงาน โอกาสในการแสดงความสามารถและความก้าวหน้า โดยมีมาตรวัด 7 ระดับ และ 3) Subjective Happiness Scale: SHS เป็นแบบวัดของ Lyumbomirsky & Lepper (1999) โดยเป็นข้อคำถาม 4 ข้อ มาตรวัด 7 ระดับ โดยข้อคำถามจะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของตนเอง คุณลักษณะของตนเองกับเพื่อน และคุณลักษณะของผู้ที่มีและไม่มีความสุข

นอกจากนี้ในการศึกษาของ ทาดิค และคณะ (Tadic, Bakker, & Oerlemans, 2013) ใช้รูปแบบการศึกษาแบบ A Day Reconstruction โดยเครื่องมือเป็นข้อคำถามจำนวน 1 ข้อที่มีมาตรวัด 10 ระดับ ตั้งแต่ไม่มีความสุขไปจนถึงมีความสุขมาก และใช้วิธีการรายงานตนเองในแต่ละวันเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ส่วนการศึกษาของแอปเปิล และคณะ (Appel, Labhart, Balczon, McCleary, Raley, & Winsett, 2013) เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ โดยส่วนแรกเป็นข้อคำถามที่ให้เลือกระดับ 1-10 ในแต่ละข้อคำถามที่ตรงกับความรู้สึกมีความสุข โดย 1 หมายถึง ไม่มีความสุขเลย จนถึง 10 หมายถึงมีความสุขมากที่สุด ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามที่ให้ผู้ตอบวิเคราะห์หรือรายละเอียดของช่วงเวลาที่มีความสุข ไม่มีความสุข และช่วงกลาง ๆ

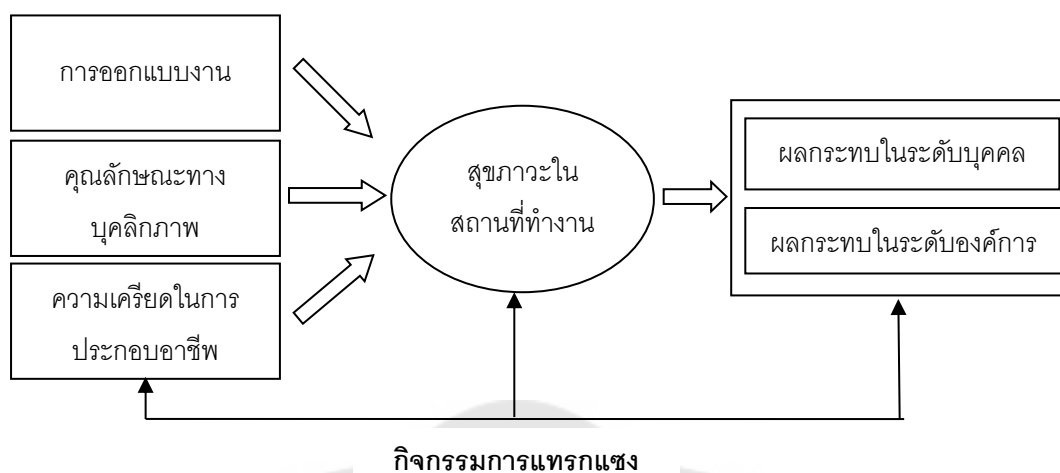
ในประเทศไทยได้มีการพัฒนาเครื่องมือในการศึกษาความสุขหรือสุขภาวะ ดังเช่น อภิชาติ มงคล และคณะ (2544) ที่ได้พัฒนาคำถามวัดความสุขจิตของคนไทยจำนวน 66 ข้อตามกรอบแนวคิดของสุขภาพจิตที่มีความหมายถึงสภาพชีวิตที่มีความสุข ซึ่งภายหลังเปลี่ยนเป็นดัชนีชี้วัดความสุข โดยเป็นแบบประเมินตนเองใน 4 มิติ คือ สภาพจิตใจ สมรรถภาพของจิตใจ คุณภาพของจิตใจ และปัจจัยสนับสนุน ซึ่งต่อมาอภิชาติ มงคล และคณะ (2547) ได้พัฒนาคำถามวัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับใหม่ แบ่งเป็นฉบับสมบูรณ์ จำนวน 54 ข้อ (TMHI-54) และฉบับสั้นจำนวน 15 ข้อ (TMHI-15) ในด้านการทำงาน รวมถึง เหมะโพธิ์ (2550) ได้ออกแบบเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขในรูปแบบมาตราส่วนประเมินค่า Rating Scale แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขและส่วนที่ 2 วัดระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบันและมีข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อโดยครอบคลุมความสุขในการทำงาน 5 มิติ คือด้านผู้นำด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่านิยมขององค์กร รวมถึง ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้พัฒนาเครื่องมือในการวัดความสุขของคนทำงาน “HAPPINOMETER” ซึ่งเป็นแบบสำรวจความสุขด้วยตนเองที่สอดคล้องกับ “ความสุข 8 ประการ” ได้แก่ Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Soul, Happy Family, Happy Society, Happy Brain, Happy Money และได้เพิ่มมิติที่ 9 คือ Happy Work-life ที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัด 56 ตัว และในการศึกษาของสกล บุญสิน (2556) ได้ใช้เครื่องมือในการประเมินสุขภาวะของพนักงานจาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การวัดเกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน จำนวน 7 ข้อ ด้านสุขภาพจิต ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อโดยการประเมินทั้งสององค์ประกอบนี้เป็นรูปแบบมาตร

ประเมินค่า 4 ระดับตั้งแต่ไม่เคยจนถึงเป็นประจำ ส่วนความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย
 ข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ และด้านความผูกพันของพนักงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ
 โดยทั้งสองด้านนี้มีรูปแบบมาตรประมาณค่า 4 ระดับตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจนถึงเห็นด้วยอย่าง
 ยิงซึ่งผลการประเมินใช้คะแนนโดยรวมในการระบุคะแนนของสภาวะของพนักงาน

จากเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับสภาวะ ส่วนใหญ่จะพัฒนาตามแนวคิด
 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดสภาวะเชิงอัตวิสัย สภาวะทางจิต รวมถึงการวัดเกี่ยวกับความสุข
 และพัฒนาเป็นรูปแบบการวัดความสุขในการทำงาน รวมถึงสภาวะของพนักงานหรือในการ
 ทำงานตามบริบทที่เกี่ยวข้อง โดยส่วนใหญ่เป็นรูปแบบการประเมินด้วยตนเองโดยใช้ข้อคำถามทั้ง
 ที่เป็นข้อเดียวหรือเป็นชุดของข้อคำถาม ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนาเครื่องมือในการประเมิน
 สภาวะในการทำงานโดยมีลักษณะเป็นแบบประเมินแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) แบบ
 ลิเคิร์ต 5 ระดับที่สอดคล้องกับบริบทของพนักงานสายวิชาการตามองค์ประกอบของสภาวะใน
 การทำงานที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

3.7 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวะในการทำงาน

สภาวะในที่ทำงานเป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล
 สภาพแวดล้อมในการทำงานและองค์การ (Biggio & Cortese, 2013) ซึ่งตัวชี้วัดเชิงบวกของสภาวะ
 ภาวะในการทำงานเชิงอัตวิสัยได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในงาน ตลอดจน
 ความสุขในการทำงาน ในขณะที่ตัวชี้วัดเชิงลบได้แก่ การเสพติดการทำงาน และความเหนื่อยล้า
 จากการทำงาน (Bakker, 2010) ซึ่งสอดคล้องกับ สปีลท์ คูเมน และทิส (Spilt, Koomen, & Thijs,
 2011) เสนอว่าสภาวะเปรียบเสมือนร่มใหญ่ในการอธิบายเกี่ยวกับสุขภาพทางกายและทางจิต
 โดยตัวชี้วัดเชิงบวกได้แก่ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้
 ความสามารถของตน ความภาคภูมิใจในตนเอง และมุมมองเชิงบวกเกี่ยวกับตนเอง ส่วนตัวชี้วัด
 เชิงลบได้แก่ความเครียดในอาชีพและความเหนื่อยล้า โดยแดนนากับกริฟฟิน (Danna & Griffin,
 1999) เสนอว่าสภาวะในที่ทำงานมาจากปัจจัย 3 ประการ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 รูปแบบของสุขภาวะในสถานที่ทำงานตามแนวคิดของแดนน่าและกริฟฟิน (1999)

จากแผนผังดังกล่าวเสนอว่าสุขภาวะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยคือ 1) การออกแบบงาน (Work Setting) เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงด้านสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อสุขภาพและสุขภาวะของพนักงาน 2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality Traits) ได้แก่ บุคลิกภาพ Type A รวมถึงรูปแบบความเชื่อในอำนาจของตนเอง 3) ความเครียดในการประกอบอาชีพ (Occupation Stress) เกิดจากความความไม่ลงตัวระหว่างความต้องการของบุคคลกับสภาพแวดล้อม

อเวย์ ลูธานส์ สมิธ และพาลเมอร์ (Avey, Luthans, Smith & Palmer, 2010) พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานมีความเกี่ยวข้องกับการวัดสุขภาวะ รวมถึงจิตวิญญาณในการทำงานส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของสุขภาวะของพนักงานสามารถเพิ่มขวัญและกำลังใจ ความผูกพัน ผลผลิต ลดระดับของความเครียด ความเหนื่อยล้า และอาการเสพติดการทำงาน of พนักงาน (Karakas, 2010) ส่วนบิกจีโอและคอร์ทีส (Biggio & Cortese, 2013) เสนอว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะของพนักงานได้แก่ การดำรงชีวิตเชิงบวก การสื่อสาร การบริหารความขัดแย้ง ทักษะการจัดการทางอารมณ์ รวมถึงค่านิยม ส่วนไบรสัน,ฟอร์ทและสโตรค (Bryson, Forth & Stokes, 2014) เสนอว่าคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยในการทำงานได้แก่ ความเป็นอิสระ ความหลากหลายในงาน ความชัดเจน ความคาดหวัง โอกาสในการใช้ทักษะ การมีวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพ การมีรายได้สูง ความชัดเจนในอาชีพรวมถึงปัจจัยนอกเหนืองานและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงมูลนิธิการศึกษายุคใหม่ (New Economics Foundation, 2014) เสนอว่าปัจจัยที่สนับสนุนการเกิดสุขภาวะได้แก่ ทรัพยากรบุคคล (Personal resources) ได้แก่ อารมณ์

สุขภาวะทางจิต ความพึงพอใจในชีวิต สุขภาวะเชิงอัตวิสัยและสมดุลชีวิตและการทำงาน ต่อมาคือระบบขององค์การ (Organizational system) ได้แก่การออกแบบงาน รายได้ที่เป็นธรรม ความมั่นคงในงาน สภาพชัดเจนเกี่ยวกับงาน ระบบการบริหารจัดการ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณค่าทางสังคม และปัจจัยสุดท้ายคือโครงสร้างในการทำงาน (Functioning at work) ประกอบด้วยการใช้ความสามารถและความรู้สึกเกี่ยวกับความก้าวหน้า การควบคุม ความสัมพันธ์ในการทำงาน ความรู้สึกเชิงบวกและความรู้สึกเชิงลบ

ในประเทศไทยพบการศึกษาสุขภาวะในการทำงานในมุมมองของความสุข เช่นในการศึกษาของพรณนิภา สืบสุข (2548) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานไว้ดังนี้ 1) งานที่ทำท้าทายความสามารถ 2) บรรยากาศในการทำงาน 3) สัมพันธภาพที่ดี 4) การมีส่วนร่วมในงาน 5) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และ 6) คุณภาพชีวิตในงาน ส่วนในการศึกษาของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) พบว่ามิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่มิติด้านผู้นำด้านความสำคัญในที่ทำงานด้านงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่านิยมขององค์การ รวมถึงศูนย์เครือข่ายวิชาการเพื่อสังเกตการณ์และวิจัยความสุขชุมชน (2551, น. 1-2) ได้สำรวจความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) กรณีศึกษาประชาชนอายุระหว่าง 18 - 60 ปีพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 3 อันดับแรกคือความมั่นคงและความก้าวหน้าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ส่วนนฤมล แสงผล (2554) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ รวมถึงอัธยาศัย นันทิยา รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์ ศราวุธ มั่งสูงเนิน จิราภรณ์ โภชกปริภักดิ์ และสุนทร ช่อขนิล (2556) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์แมรีพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในงาน และอธิคุณ สิ้นธนาปัญญา, อภิสิทธิ์ ทรวงบัณฑิตย์, ราชนัย บุญธิมา และวีระ สุภากิจ (2557) เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพตารางเวลาและจิตใจ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารได้แก่ ความฉลาดความสามารถในการปรับตัวการบริหารความริเริ่มสร้างสรรค์ความอดทนอดกลั้นและความมั่นคงทางอารมณ์ 3) ค่าตอบแทนได้แก่ เงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์เกื้อกูล 4) คุณลักษณะของงานได้แก่ ความหลากหลายความมีเอกลักษณ์ความสำคัญความมีอิสระและผลป้อนกลับจากงานและ 5) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลได้แก่ ความสัมพันธ์ของครูกับผู้บริหาร เพื่อนครูและผู้เรียน

จากการทบทวนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะของพนักงานหรือบุคลากร ผู้วิจัยได้รวบรวมความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อสุขภาวะในการทำงาน ดังนี้ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ (อัชฌา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนิน, จิราภรณ์ โฆชกปริภักดิ์ และสุนทร ช่องชนิล, 2556; พรรณิภา สืบสุข, 2548) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (พรรณิภา สืบสุข, 2548; รวมศิริ เมณะโพธิ์, 2550) ประกอบด้วย ค่าตอบแทน (อริคุณ สิ้นธนาปัญญา, อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์, ราชนันท์ บุญธิมา และวีระ สุภากิจ, 2557), สมดุลชีวิตในการทำงาน (New Economics Foundation, 2014) ความก้าวหน้า (พรรณิภา สืบสุข, 2548) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (อัชฌา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนิน, จิราภรณ์ โฆชกปริภักดิ์ และสุนทร ช่องชนิล, 2556; New Economics Foundation, 2014) ความภาคภูมิใจในองค์การ รวมถึงความมั่นคงในการทำงาน (New Economics Foundation, 2014; ศูนย์เครือข่ายวิชาการฯ, 2551) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (New Economics Foundation, 2014; อัชฌา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนิน, จิราภรณ์ โฆชกปริภักดิ์ และสุนทร ช่องชนิล, 2556; อริคุณ สิ้นธนาปัญญา, อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์, ราชนันท์ บุญธิมา และวีระ สุภากิจ, 2557) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (New Economics Foundation, 2014.; Danna & Griffin, 1999) การสนับสนุนทางสังคม (Fisher, 2014) และคุณลักษณะของงาน (พรรณิภา สืบสุข, 2548; อริคุณ สิ้นธนาปัญญา, อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์, ราชนันท์ บุญธิมา และวีระ สุภากิจ, 2557)

และปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล ได้แก่ ความผูกพันในงาน (Bakker, 2010; Fisher, 2014) ทักษะจิตวิทยาเชิงบวก (Avey, Luthans, Smith, & Palmer, 2010; New Economics Foundation, 2014) ความเครียด (Danna & Griffin, 1999; Spilt, Koomen, & Thijs, 2011) แรงจูงใจ (Fisher, 2014) จิตวิญญาณในการทำงาน (Karakas, 2010) รวมถึงบุคลิกภาพ (Danna & Griffin, 1999)

3.8 ผลของการมีสุขภาวะในการทำงาน

สุขภาวะเป็นสิ่งสำคัญที่องค์การควรเสริมสร้างการมีสุขภาวะที่ดีให้เกิดขึ้น โดยการมีระดับสุขภาวะที่ดีจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของลูกค้า ความจงรักภักดี ผลกำไรและผลผลิตที่มากขึ้นมีอัตราในการลาออกต่ำ ตลอดจนมีความคิดสร้างสรรค์ พยายามในบทบาท (Harter & Schmidt, 2000; CIPD, 2007, p. 2; New Economics Foundation, 2014) มีผลลัพธ์ในการทำงานแรงจูงใจในการทำงาน การคงอยู่ รวมถึงพฤติกรรมตามตลาดแรงงาน (Van Aerden, Moors, Levecque, & Vanroelen, 2015)

แดนน่าและกริฟฟิน (Danna & Griffin, 1999) เสนอว่าผลจากการมีสุขภาวะในการทำงาน ได้แก่ 1) ผลทางตรงต่อตัวของพนักงานได้แก่ผลทางด้านกายภาพ จิตใจและพฤติกรรม 2) ผลต่อองค์กร ได้แก่ ต้นทุนเกี่ยวกับการประกันสุขภาพ ผลผลิต การขาดงานและการเรียกร้องค่าทดแทนและยังพบว่าการมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานส่งผลต่อบุคคลและองค์กรเพราะเป็นสิ่งสนับสนุนสุขภาวะทางร่างกายและทางจิต รวมถึงเป็นปัจจัยที่เพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตภาพ (Diener & Seligman, 2004) พนักงานจะมีระดับสุขภาวะเชิงอัตวิสัยสูงเมื่อมีความพึงพอใจในการทำงานและมีประสบการณ์ความรู้สึกทางบวกส่วนด้านยูโดโมนิกส์ พิจารณาเกี่ยวกับสุขภาพจิต เช่น การพัฒนาเป้าหมายในการทำงาน (Bryson, Forth & Stokes, 2014)

ตาราง 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของแนวทางการศึกษาด้านสุขภาวะในบริบทของการทำงาน

สุขภาวะด้านอีโดนิคส์ (Hedonic well-being)		สุขภาวะด้านยูโดโมนิกส์ (Eudaimonic well-being)
ความรู้สึกในการทำงาน	ความพึงพอใจในงาน	การทำหน้าที่ทางจิตที่เกี่ยวกับงาน
ความวิตกกังวล	ความพึงพอใจเกี่ยวกับหน้าที่	ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำคัญหรือการมีเป้าหมาย
ความเหนื่อยหน่าย	ความพึงพอใจด้านรายได้	ความรู้สึกเกี่ยวกับการมีชีวิตชีวา
ความกระตือรือร้น	ความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงาน	ความรู้สึกเกี่ยวกับการได้รับความสำเร็จในศักยภาพ
ความพอใจ	ความพึงพอใจในการฝึกอบรม	ความรู้สึกเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ที่มา : ปรับปรุงจาก OECD (2013)

พนักงานที่รายงานว่ามีความพึงพอใจอย่างสมดุลงของอารมณ์เชิงบวกมากกว่าอารมณ์เชิงลบจะมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งประเมินโดยหัวหน้างานมากกว่า (Wright & Bonett, 1997; Wright & Cropanzano, 2000) และยังส่งผลถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ เช่นการมีมุมมองเชิงบวกเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น การมีความสามารถทางสังคม การแก้ไขข้อขัดแย้งทางบวก พฤติกรรมเชื้อสังคม พฤติกรรมทางสุขภาพ รวมถึงวิธีการทางบวกอื่นๆ (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005) รวมถึงการศึกษาองค์ประกอบของสุขภาวะคือ ความพึงพอใจในชีวิต พบว่าพนักงานที่รายงานว่ามีความพึงพอใจในชีวิตมาก ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานจะมีความมุ่งมั่นมีศักยภาพในการทำงาน บริหารเวลาอย่างมี

ประสิทธิภาพ มีจำนวนวันทำงาน รวมถึงอยู่กับองค์กรได้นานกว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ (Spector, 1997) นอกจากนี้สุขภาวะทางจิตในการทำงานสามารถส่งผลต่อประสบการณ์ความสุขในบุคคล นำไปสู่การมีความพึงพอใจในชีวิต ความมั่นใจในตนเอง รวมถึงความมีชีวิตชีวา (Diener, Oishi, & Lucas, 2003) โดยสามารถส่งผลได้ใน 3 มุมมอง ได้แก่ ตนเอง คือการรักษาความสมดุลทางอารมณ์ของตนเอง การเกี่ยวข้องในงานคือ บุคคลได้แสดงถึงความตั้งใจในการทำงานของตนเอง และการเกี่ยวข้องในบริบททางสังคม คือความสามัคคีในการอยู่ร่วมกันกับบุคคลแวดล้อม รวมถึงการเปิดรับสิ่งต่าง ๆ (Mansor, Mohamed, & Shah, 2012)

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการที่บุคคลมีสุขภาวะที่ดีสามารถส่งผลถึงในระดับบุคคล รวมถึงองค์กร ดังนี้

1. ผลระดับบุคคล สุขภาวะในการทำงานสามารถส่งผลทางด้านกายภาพ ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม (Danna & Griffin .1999) ความพึงพอใจในชีวิต (Diener, Oishi, & Lucas, 2003; Spector, 1997) การมีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005) การรักษาความสมดุลทางอารมณ์ของตนเอง (Mansor, Mohamed, & Shah, 2012) เป็นต้น

2. ผลในระดับองค์กร มีความเกี่ยวข้องกับต้นทุนเกี่ยวกับการประกันสุขภาพ ผลผลิต การขาดงานและการเรียกร้องค่าทดแทน (Danna, & Griffin, 1999) ความพึงพอใจของลูกค้า รวมถึงผลสำเร็จของงาน (Harter & Schmidt, 2000; CIPA, 2007; Aerden, Moors, Levecque, & Vanroelen, 2015) รวมถึงมีอัตราในการลาออกที่ต่ำ (Harter & Schmidt, 2000; Spector, 1997) เป็นต้น

3.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงาน

กรีนและลีฟ (Greens & Leeves, 2013) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน ค่าจ้าง ความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงทางการเงิน และสุขภาวะของพนักงาน กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความยืดหยุ่นในการจ้างงาน ผลการศึกษาพบว่าค่าแรงที่ต่ำ การไม่มั่นคงในการทำงานและการเงินส่งผลต่อสุขภาวะ ส่วนการศึกษาในประเทศไทย สพลกิตติ์ สังข์ทิพย์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 480 คน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ได้แก่ การรับรู้คุณค่าในตนเอง ความสัมพันธ์ในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร นักเรียน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ ผลพบว่าปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุข

ในการทำงานในระดับปานกลางส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมากตามลำดับคือ คุณลักษณะของงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงานซึ่งปัจจัยภายในองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง รวมถึงภาสินี ว่องวัชรธรรม (2554) ได้ทำการศึกษาพบว่าความเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการทำงาน ความหวัง และการมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข และสกล บุญสิน (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานบริษัทการบินของไทย พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Employee Well-being) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ การศึกษา อายุงาน บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน

โดยจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและรูปแบบความต้องการจากงาน – ทรัพยากรงาน ในการวิจัยครั้งนี้จึงระบุปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงาน โดยทรัพยากรบุคคลได้แก่ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงาน ด้านทรัพยากรงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ จากปัจจัยดังกล่าวจึงกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการศึกษา ซึ่งรายละเอียดจะได้นำเสนอเป็นลำดับถัดไป

4. อิทธิพลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อสุขภาวะในการทำงาน

จากรูปแบบ Job demand-resource model (Bakker & Demerouti, 2007, 2014; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) สามารถอธิบายและทำนายเกี่ยวกับความเหนื่อยล้า ความผูกพันในงานตลอดจนผลลัพธ์ของพนักงาน ปัจจัยด้านทรัพยากรงาน หรือ Job resource เป็นตัวขับเคลื่อนหลักที่นำไปสู่การเพิ่มขึ้นทางด้านสุขภาวะและผลลัพธ์ทางบวกขององค์การ (Bakker, 2014) นำไปสู่ผลของการทำงานในเชิงบวก (Bakker & Demerouti, 2008; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007) และเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชื้อต่อการทำงานและผลลัพธ์เชิงบวก (Schaufeli & Bakker, 2004)

4.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement)

คาฮ์น (Kahn, 1990, p. 694) ให้ความหมายว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นการแสดงออกทางจิตใจหรือมุ่งเน้นกิจกรรมในหน้าที่ของตนเองเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสำหรับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เปรียบเสมือนเครื่องควบคุมสมาธิขององค์กรในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเมื่อพนักงานมีความผูกพันในงานจะมีการแสดงออกทางร่างกาย ความคิด และอารมณ์ในการปฏิบัติงานดังนั้นพนักงานที่มีความผูกพันจะใส่ใจความตั้งใจอย่างเต็มที่ในงานของตน

จากแนวคิดดังกล่าวกลไกความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลมีพลังผลักดันส่วนบุคคล (ทางกายภาพ ความคิด อารมณ์และจิตใจ) ลงไปในบทบาทหน้าที่การทำงาน ส่วนบทบาทในงานก็เปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงออกถึงตนเอง ส่วนมาสาลาซ และคณะ (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001, p. 416) เสนอว่าเป็นลักษณะของการมีพลังในการทำงาน (Energy) รู้สึกว่าตนเองมีความเกี่ยวข้องกับงาน (Involvement) และสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ (Efficacy) ส่วนเบคเกอร์และเดเมอรูติ (Bakker & Demerouti, 2008, p. 209) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันในงานคือสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบวก และเป็นการทำงานโดยประสบความสำเร็จ รวมถึงชูเฟลิ และ เบคเกอร์ (Schaufeli & Bakker, 2010) กล่าวว่า เป็นสภาวะทางจิตใจด้านอารมณ์และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน ซึ่งคงทน ไม่เปลี่ยนแปลงตามเวลา และไม่ได้เกิดเฉพาะกับวัตถุประสงค์การณ บุคคลหรือพฤติกรรมโดยบุคคลที่มีความผูกพันจะมีความขยันขันแข็ง มีความพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความทุ่มเทในการทำงาน กระตือรือร้น มองว่างานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความท้าทาย ภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มีสมาธิจิตใจจดจ่อกับการทำงานและรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างไม่สามารถแยกตนเองออกจากงานได้

จากการทบทวนความหมายที่เกี่ยวข้องพบว่าส่วนใหญ่มีความเกี่ยวข้องกับการแสดงออกทางจิตใจหรืออารมณ์ความรู้สึกในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การคำนึงถึงความสำเร็จในงาน รวมถึงทางด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน จึงสามารถสรุปได้ว่าความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นสภาวะทางจิตใจในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ส่งผลให้บุคคลมีความขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้น มีความทุ่มเทในการทำงาน โดยใช้ความสามารถของตนเองต่องานที่ปฏิบัติ

4.2 องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน

ความยึดมั่นผูกพันในงานจะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานมีความรู้สึกถึงอารมณ์ทางเชิงบวกที่มีต่องานของเขา รู้สึกว่างานมีความหมายต่อตนเองและรู้สึกว่าสามารถบริหารจัดการงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างมากมาได้และมีความหวังเกี่ยวกับงานในอนาคต (Macey & Schneider, 2008) เป็นโครงสร้างของแรงจูงใจในสองมิติคือความใส่ใจ (ความสามารถในการรู้คิดและช่วงเวลาที่ใช้ในการรูกถึงบทบาท) และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (การตั้งใจในบทบาทของการทำงาน)(Rothbard, 2011)

เมย์ และคณะ (May et al., 2004 อ้างถึงใน สิมภา จันทรหอมกุล, 2552, น. 18) เสนอว่าความยึดมั่นผูกพันในงานประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่

1. มิติทางด้านร่างกาย (Physical) หมายถึง ความสามารถในการทำงาน การทุ่มเทร่างกายในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. มิติทางด้านอารมณ์ (Emotional) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่มีในการทำงาน โดยเป็นความสนใจ ความเอาใจใส่ในการทำงานของบุคคลเพื่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3. มิติด้านการรู้คิด (Cognitive) หมายถึง ทักษะหรือความคิดที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ เป็นการคิดทบทวนอยู่กับงานที่ตนเองกำลังปฏิบัติจนลึกลงถึงเรื่องอื่น ๆ

ชูเฟลิ และ เบคเกอร์ (Schaufeli & Bakker, 2010) เสนอว่าความยึดมั่นผูกพันในงานประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ความกระตือรือร้น (Vigor) หมายถึงการที่บุคคลมีพลังงานในการทำงาน มีความยืดหยุ่นทางจิตใจ เต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีในการทำงาน รวมถึงมีความอดทนไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความยากลำบากในการทำงาน

2. ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) หมายถึงการที่บุคคลเต็มใจที่จะทำงาน รู้สึกว่างานที่ตนเองทำเป็นงานที่มีความสำคัญและท้าทาย รู้สึกภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน

3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าการเป็นส่วนสำคัญของชีวิตที่ไม่สามารถแยกออกได้ มีสมาธิสูง จดจ่อรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ในการศึกษาวิจัยส่วนใหญ่เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงานนิยมศึกษาตามแนวคิดของ Schaufeli และคณะ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงานตามแนวคิดดังกล่าวโดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบได้แก่ความกระตือรือร้น ความทุ่มเทในการทำงาน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

4.3 การวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน

การศึกษาเริ่มแรกความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสิ่งตรงข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงาน (Burn out) จึงนิยมใช้เครื่องมือวัดตามแนวคิดของมาสลาช และคณะ (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001) เรียกว่า Maslach Burn out Inventory (MBI) โดยมี 3 มิติ คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดคุณค่าของบุคคล และความสามารถในอาชีพโดยใช้คะแนนที่ตรงข้ามกับความ

เหนือยหน่ายในงาน จากนั้นได้มีการพัฒนาแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานของยูเทรชท์ (Utrecht Work Engagement Scale หรือ UWES) ที่พัฒนามาจากแนวคิดของชูเฟลิ และคณะ เป็นลักษณะการรายงานตนเอง (Self Report) ประกอบด้วยความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในการทำงานและความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน โดยมีข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ ซึ่งได้มีการตรวจสอบในหลายประเทศ ต่อมา ชูเฟลิ และคณะ (Schaufeli, Bakker, Salanova, 2006) ได้พัฒนาและลดจำนวนข้อคำถามลงเหลือ 9 ข้อเรียกว่า Utrecht Work Engagement Scale (UWES 9) ในรูปแบบมาตรวัดแบบ Likert 7 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 1 (ไม่เคยเลย) จนถึง 7 (สม่ำเสมอ)

โดยเพื่อให้สอดคล้องกับองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะวัดความยึดมั่นผูกพันในงานโดยใช้เครื่องมือที่พัฒนาจาก Utrecht Work Engagement Scale (UWES 9) ของ Schaufeli, Bakker, Salanova (2006) โดยเป็นรูปแบบการวัดแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) แบบลิเคิร์ท 7 ระดับ จำนวน 9 ข้อ

4.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

จากแนวคิดความต้องการจากงานและทรัพยากรงาน (JD-R Model) ที่ระบุว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีทรัพยากรของงาน (Job resource) และทรัพยากรส่วนบุคคล (Personal resource) เป็นตัวขับเคลื่อนโดยทรัพยากรของงานมีบทบาทเป็นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เพราะเป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคคลเกิดการการเรียนรู้และการพัฒนาตน รวมถึงมีความผูกพันในงานเพิ่มขึ้น หากมีปัจจัยได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า ลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระ และส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Bakker & Demerouti, 2008) ในการศึกษาครั้งนี้ได้แบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานออกเป็นปัจจัยทรัพยากรงานและทรัพยากรบุคคล คือ

ปัจจัยทางด้านทรัพยากรงานถือเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน (Halbesleben, 2010; Schaufeli & Bakker, 2004) โดยตัวแปรที่มีความสำคัญได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระ การได้รับผลย้อนกลับ การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหาร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะตัวแปรทรัพยากรงานสองตัว คือ ความเป็นอิสระ และการสนับสนุนทางสังคม (Christian, Garza, & Slaughter, 2011) จากการศึกษาของแซคส์ (Saks, 2006) ได้กล่าวว่าสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานประกอบด้วยคุณลักษณะของงาน การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา รางวัล และการยอมรับ ความยุติธรรมด้านกระบวนการและความยุติธรรมด้านผลตอบแทน นอกจากนี้ เบคเกอร์ ฮาคาเนน เดเมอรูติและซานโทเปาโล (Bakker,

Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007) ได้ทำการศึกษากับครูชาวฟินแลนด์ โดยพบว่า ทรัพยากรงานมีบทบาทในการกระตุ้นและลดผลทางลบระหว่างพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนกับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และพบว่าทรัพยากรในงานที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสร้างนวัตกรรม ความซาบซึ้งในคุณค่า รวมถึงบรรยากาศองค์การ

ในส่วนของปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล พบว่าการมองโลกในแง่ดี รับรู้ความสามารถของตนเอง มีการฟื้นตัวได้ และเห็นคุณค่าในตนเองสูงจะสามารถขับเคลื่อนทรัพยากรงานได้อย่างดี (Bakker & Demerouti, 2008) โดยจากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ได้แก่ บุคลิกภาพ (Makikangas, Feldt, Kinnunen, & Mauno, 2013) ปัจจัยด้านทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Makikangas, Feldt, Kinnunen, & Mauno, 2013; Halbeslen, 2010) ความสามารถในการฟื้นคืนได้ (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007) รวมถึงยังพบว่าปัจจัยด้านจิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (Kahn, 1992; Petchsawang & McLean, 2017)

จากข้อมูลแสดงถึงปัจจัยด้านทรัพยากรงานและบุคคลมีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานและนำไปสู่การเกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อบุคคลและองค์การ โดยผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยด้านทรัพยากรงานในการศึกษา ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ และด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและจิตวิญญาณในการทำงาน

4.5 ผลของความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

การศึกษาเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันในงานแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์ขององค์การที่หลากหลายเบเคเกอร์ (Bakker, 2010) เสนอว่าความผูกพันในงานเป็นตัวชี้วัดทางบวกที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะเชิงอัตวิสัย ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันสูงจะมีพลังงานสูง มีความเชื่อในความสามารถของตนเองในการจัดการกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่เข้ามามีผลกระทบต่อชีวิต (Schaufeli, Taris, Le Blanc, Peeters, Bakker, & De Jonge, 2001) รวมถึงเป็นผลตอบสนองในเชิงบวกในรูปแบบของความซาบซึ้ง ความตระหนัก และความสำเร็จและพนักงานที่มีความผูกพันในงานจะมีความพยายามและพลังงานในการทำกิจกรรมที่นอกเหนือจากงาน เช่น การเล่นกีฬา งานอดิเรก รวมถึงอาสาสมัครต่าง ๆ เป็นต้น ตลอดจนมีอารมณ์เชิงบวกความสุข ความสนุกสนาน ความกระตือรือร้น มีสุขภาพที่ดีและสามารถเสริมสร้างทรัพยากรงานและทรัพยากรบุคคล

นอกจากนี้ยังสามารถส่งความผูกพันในตัวเองไปยังบุคคลอื่น (Bakker, 2009) รู้สึกถึงการมีพลัง และมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานของตนมองว่างานเป็นสิ่งที่ท้าทายซึ่งตรงข้ามกับความเครียดที่ส่งผลต่อการมีสุขภาพะในการทำงานหรือการเติมเต็ม (Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008; Salanova, Schaufeli, Xanthopoulou, Bakker, 2010; Bakker, Dermarouti, & Sanz Vergel, 2014) นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อทัศนคติในการทำงานและต่อองค์การเช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ตลอดจนมีแนวโน้มในการลาออกระดับต่ำ (Dermarouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Hakanen & Schaufeli, 2012) การรับรู้เกี่ยวกับสุขภาพ (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006) รวมถึงความพึงพอใจในชีวิต (Hakanen & Schaufeli, 2012) และการประเมินคุณภาพชีวิตในภาพรวม (Pavot & Diener, 2008)

จากแนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อตัวของบุคคลรวมถึงเป็นความรู้สึกของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานในเชิงบวก ได้แก่การมีความกระตือรือร้น ความทุ่มเทในงาน รวมถึงความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน และแม้จะมีความเหนื่อยล้าเกิดขึ้นก็จะมี ความพอใจ และส่งผลต่อความสำเร็จในเชิงบวก โดยพนักงานจะมีความสุขสนุกสนานในสิ่ง นอกเหนือจากงาน ซึ่งแตกต่างจากผู้เสพติดการทำงาน โดยที่การทำงานได้รับแรงผลักดันมาจาก ความสนุกกับงาน (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาอิทธิพลของ ความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อสุขภาพะในการทำงาน โดยกำหนดให้ความยึดมั่นผูกพันเป็นตัว แปรคั่นกลางระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับสุขภาพะในการทำงาน

4.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานกับสุขภาพะในการทำงาน

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงานกับสุขภาพะในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะมีแรงกระตุ้นและมีพลังมีส่วนร่วมและผูกพันในงาน ของตนเองโดยจะใส่พลังทั้งทางกาย อารมณ์ จิตใจลงไปในงาน รวมถึงสามารถทำงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและมีอารมณ์เชิงบวกในการทำงาน (Kahn, 1990; Gorgievski, & Hobfoll, 2008) ในการศึกษาของ มอลติน (Maltin, 2011) เกี่ยวกับความผูกพันในงานกับสุขภาพะของพนักงาน (Employee well-being) ส่วนแรกเป็นการศึกษา Meta Analysis เกี่ยวกับความผูกพันกับสุขภาพ และความสุข ส่วนที่สองมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความผูกพันกับอาชีพและองค์การของครูจำนวน 326 คนพบว่าครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนและการสอนเป็นผู้ที่มีความสุข มีความรู้สึกต่อการ ทุ่มเทในการทำงาน การอุทิศตน การแสดงออก ความรู้ได้รับการเติมเต็ม มีชีวิตชีวาและพึงพอใจใน งานมากกว่า ส่วนฟิลด์และบิวเทนแดช (Field & Buitendach, 2011) ได้ศึกษาพนักงานสาย

สนับสนุนในสถาบัน Tertiary Education ประเทศแอฟริกาใต้ โดยสำรวจกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขกับความผูกพันในงาน รวมถึงจากการศึกษาของเยห์ (Yeh, 2013) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความเกี่ยวข้องในงานส่วนการทอเกี่ยวความยึดมั่นผูกพันในงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไต้หวัน โดยผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของซาราธและมานิกันแดน (Sarath & Manikandan, 2014) ได้ทำการศึกษาสุขภาวะในการทำงานโดยทำการศึกษากับกลุ่มครูในโรงเรียน โดยผลการศึกษาพบว่า สุขภาวะและภาพรวมของความยึดมั่นผูกพันในงานของครูมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก และการศึกษาของยูปัดยาดา วาทิอาเนนและซัลเมลา (Upadyaya, Vartiainen, & Salmela, 2016) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านความกดดันจากงานกับพนักงาน โดยพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสุขภาวะในความหมายของความพึงพอใจในชีวิต ส่วนประเวศ ชุ่มเกสร กุลกิจ (2554) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานและครอบครัวและความสุขเชิงอัตวิสัยของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 443 คน โดยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน และการเพิ่มคุณค่าระหว่างงานกับครอบครัวสามารถอธิบายความสุขเชิงอัตวิสัยได้ร้อยละ 60 และความผูกพันในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสุขเชิงอัตวิสัยผ่านการเพิ่มคุณค่าจากงานสู่ครอบครัว

4.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานในฐานะเป็นตัวแปรคั่นกลาง

จากรูปแบบความต้องการจากงานและทรัพยากรงานเสนอว่าความยึดมั่นผูกพันในงานนอกจากจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานรวมถึงสุขภาวะยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ ดังเช่นความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางผลระหว่างทรัพยากรงานกับแนวโน้มในการลาออก (Schaufeli & Bakker, 2004) จากการศึกษาของ ซิว (Siu et al., 2010) เสนอว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัวกับการเพิ่มคุณค่าของครอบครัวและงาน รวมถึงซิมบูลา (Simbula, 2010) ที่พบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานของครูเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างผลของการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและสุขภาพจิต จากการศึกษาของคาราเทเป (Karatepe, 2012) พบว่าการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ การฟื้นฟูทางการบริการ ผลการปฏิบัติงาน และการสร้างสรรค์ผลงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงานตลอดจนเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนจากครอบครัว

ของหัวหน้างานกับสุขภาวะเชิงอัตวิสัย (Matthews, Mills, Trout, & English, 2014) เช่นเดียวกับ แคสเซน สติงแฮมเบอร์ และลูพาร์ต (Caesens, Stinglhamber, & Luypaert, 2014) ที่พบว่าความ ยึดมั่นผูกพันในงานคั่นกลางอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและการรับรู้ความเครียด นอกจากนี้ยังเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัวต่อแนวโน้มที่จะลาออกและผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้บริการ นอกเหนือจากบทบาท (Karatepe, 2015) รวมทั้งเป็นตัวแปรคั่นกลางปัจจัยเกี่ยวกับสุขภาวะใน การทำงานอาทิจากเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างผลจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่อการทำงานความ พึงพอใจในอาชีพและชีวิต (Karatepe & Karadas, 2015) และเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ ทางบวกระหว่างระบบการปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับบริบทอิสระของสุขภาวะ (Chambel & Farina, 2015) ในการศึกษาของวูชโย (Woocheo, 2017) ได้ทำการศึกษากับ พนักงานบริษัทในประเทศเกาหลี เพื่อศึกษาผลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อปัจจัยด้าน ทรัพยากรงานและประสิทธิภาพในการทำงานและแนวโน้มในการลาออก ผลการวิจัยพบว่า ทรัพยากรงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงานและความยึดมั่นผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าเป็นตัวแปร คั่นกลางระหว่างทรัพยากรงานกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งใน การศึกษาของแบคคยูและอินซุก (Baek-Kyoo & Insuk, 2017) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสุข ในสถานที่ทำงานกับพนักงานชาวเกาหลีจำนวน 550 คน โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับ ความผูกพันในงานสูงจะเป็นผู้ที่พอใจในอาชีพและมีความรู้สึถึงถึงการมีสุขภาวะในชีวิต เมื่อระดับ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูง และความยึดมั่นผูกพันใน งานเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในอาชีพ และในการศึกษาของ ซาลเมลา และ ยูปัตดยา (Salmela & Upadyaya, 2018) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของตัวแปรด้านความต้องการจากงานและทรัพยากรงานที่ส่งผลต่อตัวแปรความยึดมั่น ผูกพันในงานและความเหนื่อยล้าในฐานะตัวแปรส่งผ่านไปยังผลต่อสุขภาวะโดยทั่วไปคือ ความ พึงพอใจในชีวิตและการซึมเศร้ากับกลุ่มพนักงานหลากหลายอาชีพ โดยผลการศึกษาจากการ วิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง พบว่าตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในชีวิต และมีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่านปัจจัยด้านทรัพยากรงานและทรัพยากร บุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิต โดยปัจจัยด้านทรัพยากรงานและทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพล ทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิตผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมถึงการศึกษาของ วูชโย วูจย อง และจีวอน (Woo cheol, Soo Jeoung, & Ji won, 2019) ได้ทำการศึกษากับพนักงานเต็มเวลา

ในองค์การในประเทศเกาหลี ผลการวิจัยพบว่าทรัพยากรงาน (ประกอบด้วย ผลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระและความหลากหลายของทักษะ) และทรัพยากรบุคคล (ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการมองโลกในแง่ดี) มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมถึงความยึดมั่นผูกพันในงานก็มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงในการวิจัยยังพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางในความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรงาน และทรัพยากรบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สำหรับการศึกษาในประเทศไทย วรรณญา แดงสนิท และดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ (2557) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และความยึดมั่นผูกพันในงาน ส่วนความยึดมั่นผูกพันในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและเป็นตัวแปรส่งผ่านที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนงานวิจัยของอรพินทร์ ชูชม (2557) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการครูพบว่าทรัพยากรบุคคล (ภูมิคุ้มกันทางจิตและแรงจูงใจภายใน) และทรัพยากรงาน (การรับรู้ความยุติธรรมสัมพันธ์กับนักเรียนการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา) เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานทั้งที่เป็นอิทธิพลและอิทธิพลรวมรวมทั้งครูที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นครูที่มีพฤติกรรมการทำงานตามสายวิชาชีพครูมากและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รวมถึงจากการศึกษาของยุวี ผลพันธิน (2559) ที่พบว่าความเชื่อในประสิทธิภาพของตนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน ตลอดจนการศึกษาของเนติยา แจ่มทิม และจารุวรรณ สอนองญาติ (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนจากองค์กร การประเมินตนเองและสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยมีความทุ่มเทในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง โดยตัวแบบค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนขององค์กร การประเมินตนเอง และสมดุลชีวิตกับการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อผล การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข และสุธีรา เดชนครินทร์ (2560) ได้ทำการศึกษากับพนักงานโรงแรมในจังหวัดที่มีนักท่องเที่ยวสูงจาก 155 แห่ง ผลการศึกษพบว่าระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงมีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานขององค์กร

ผ่านความผูกพันในงานของพนักงาน พฤติกรรมในบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงคาดว่าความยึดมั่นผูกพันในงานน่าจะเป็นตัวแปรคั่นกลางในการศึกษาสุขภาวะในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบความต้องการจากงานและทรัพยากรงานที่ได้เสนอว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นปัจจัยคั่นกลางและส่งอิทธิพลต่อการเกิดผลลัพธ์ทางบวกต่อองค์การในด้านต่างๆ รวมถึงสุขภาวะของพนักงาน

5. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงาน

5.1 อิทธิพลของทรัพยากรงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ JD-R model ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญเบื้องต้น 2 ประการโดยทรัพยากรงาน (Job resource) คือปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการทำงานหรือมุมมองเกี่ยวกับการจูงใจด้านศักยภาพ ช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ลดอิทธิพลจากความต้องการจากงานที่มีต่อร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน (Rothman & Jordan, 2006, p. 88) ในการช่วยเหลือสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ได้แก่ ความเป็นอิสระ โอกาสในการเจริญเติบโต รวมถึงการได้รับผลย้อนกลับจากการทำงาน ซึ่งฮาคาเนน และคณะ (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006) เสนอว่าเป็นมุมมองเกี่ยวกับงานทั้งในด้านกายภาพ จิตใจ สังคม และองค์การที่สามารถลดความต้องการจากงานและค่าใช้จ่ายอื่นๆ เป็นการไปสู่เป้าหมายของการทำงาน และกระตุ้นการเจริญงอกงาม การเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาโดยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันในงาน (Schaufeli & Bakker, 2004; Halbeslen, 2010) การเพิ่มขึ้นทางด้านสุขภาวะและผลลัพธ์ทางบวกขององค์การ (Bakker, 2014) โดยทรัพยากรงานในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ

5.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

5.1.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1995) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่าเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อสถานะในชีวิตของพวกเขาภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและความหมายของระบบในสังคมที่พวกเขาอาศัยอยู่และจะสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐานของสังคมและสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวความคิดที่เต็มไปด้วยความซับซ้อนครอบคลุมในแง่ของสุขภาพร่างกายสภาพจิตใจความเป็นอิสระสัมพันธภาพทางสังคม ความเชื่อ

และความสัมพันธ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมจุดเด่นก็คือคุณภาพชีวิตที่เป็นนามธรรม (Subjective) โดยจะรวมทั้งที่เป็นส่วนดีและส่วนไม่ดีของชีวิตเอาไว้อีกทั้งมีหลายมิติไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม ฯลฯ ส่วนองค์การยูเนสโก (UNESCO, 1993, p. 40) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคำว่าคุณภาพชีวิตว่าหมายถึงระดับความเป็นอยู่ในสังคมและระดับความพอใจในความ ต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์ซึ่งจากความหมายดังกล่าวสะท้อนถึงลักษณะความเป็นอยู่ของบุคคล ที่สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างดี ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และเมื่อพิจารณาความหมายที่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานดังนี้

วอลตัน (Walton, 1973, p. 92) ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตใน มุมมองที่ไม่ใช่เพียงการกำหนดเฉพาะระยะเวลาของการทำงานค่าตอบแทนแต่ยังรวมไปถึงความ ต้องการหรือปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีคุณภาพสูงขึ้นด้วย

ดูบริน (Dubrin, 1981, p. 513) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การที่จะทำให้เกิดความยุติธรรมในการทำงานมีการบริหารงานที่คำนึงถึงความต้องการของมนุษย์ อีกทั้งยังคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลประโยชน์สูงสุดที่มนุษย์จะได้รับ

ฮูส และ คัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1985, p. 198-199) ได้ให้ ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึง พอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การหรืออีกความหมายหนึ่งคือ คุณภาพชีวิตการ ทำงานคือประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากการมีสุขภาวะ (well-being) ในงานของ ผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึง พอใจในงานนั้นๆ

มอนดี้และโน (Mondy & Noe, 1996, p. 45) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต การทำงานคือขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงานใน องค์การนั้นๆ หรือระดับของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการสนองตอบความ ต้องการจากการทำงาน

คัมมิงส์และวอลเลย์ (Cummings & Worley, 2001) เสนอว่าคุณภาพชีวิตใน การทำงานหมายถึงความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ (Well-beings) หรือ ความสุขโดยรวม (Whole happiness) ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตใน ทางบวก

แคสซิโอ (Cascio, 2003) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ลักษณะได้แก่ การเป็นกระบวนการที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร

ทั้งด้านร่างกายและจิตใจรวมถึงการรับรู้ของบุคคลกว่าพวกเขามีความปลอดภัยได้รับการตอบสนองความต้องการและสามารถที่จะเติบโตและพัฒนาในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์กร

ผจญ เฉลิมสาร (2540, น. 24) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมทุกด้านที่เกี่ยวกับชีวิตในการทำงานของบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรแต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

วิภาณันท์ ภวพันธ์ (2544, น. 62) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานหมายถึงองค์ประกอบของการทำงานที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจ มีกำลังกายและใจที่จะทำงานของตนให้ดีขึ้นจาก 5 ด้านคือผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การให้หลักประชาธิปไตยในการทำงานและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

อิสราภรณ์ รัตนคช (2551) เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง การรับรู้สภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับในการทำงานสามารถสนองตอบความจำเป็นพื้นฐานได้ตามมาตรฐานของสังคม มีการประสานระหว่างการดำเนินชีวิตและงานให้ชีวิตและงานผสานอย่างกลมกลืนเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ทำให้บุคลากรพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน

นันทา ไสรัตน์ (2559) เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงความรู้สึกที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม มีคุณค่าและพึงพอใจ สภาพงานค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการประเมินความรู้สึกของบุคคลในด้านจิตใจได้แก่ความพึงพอใจเกี่ยวกับงาน การได้รับความยุติธรรมกับการประเมินผลที่ได้รับจากการทำงาน เช่นค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมรวมถึงปัจจัยในการทำงาน ผลประโยชน์จากการทำงานเป็นต้น ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานและส่งผลต่อการทำงานในระยะยาว จึงสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานคือภาพรวมของการประเมินความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงานตลอดจนองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ความพึง

พอใจที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานและจิตใจ ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผลตอบแทน หรือสิ่งที่ได้รับจากการทำงานสามารถส่งผลต่อชีวิตการทำงานที่มีมาตรฐาน ส่งผลต่อการมีความสุขและระดับสุขภาวะในการทำงาน

5.1.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตาม

ข้อเสนอของนักวิชาการต่าง ๆ สามารถสรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ดังนี้

1. รายได้หรือค่าตอบแทน คือการที่ผู้ปฏิบัติงานประเมินเกี่ยวกับการได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับมาตรฐานของผู้รับ (Huse & Coming, 1985; Bruce & Blackburn, 1992; Lau & May, 1998) มีความเป็นธรรมและเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม (Walton, 1973 อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร, 2554; Brooks & Anderson, 2005)

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานคือ การที่ผู้ปฏิบัติงานประเมินสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งทางกายภาพ เช่น มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ รวมถึงทางด้านจิตใจคือมีความสะดวกสบาย ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพหรือเกิดอันตราย (Walton, 1973 อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร, 2554; Huse & Coming, 1985; Bruce & Blackburn, 1992; Kerce & Kewley, 1993; Brooks & Anderson, 2005)

3. การได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถคือการที่ผู้ปฏิบัติงานประเมินว่าได้รับโอกาสในการได้ปฏิบัติงานและได้พัฒนาความสามารถรวมถึงทักษะต่าง ๆ ของตนเองจากการทำงาน ได้รับโอกาสในการทำงานที่มีความหมายหรือความสำคัญ (Walton, 1973 อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร, 2554; Huse & Coming, 1985; Kerce & Kewley, 1993 :189-209; Lau & May, 1998) มีการแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน (Bruce and Blackburn, 1992) ความเป็นตัวของตัวเองในการทำงานรวมถึงสามารถจัดการแก้ไขปัญหาตอบสนองอย่างเหมาะสม

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานคือ การที่ผู้ปฏิบัติงานประเมินว่ามีโอกาสที่จะเจริญเติบโตก้าวหน้าในอาชีพหรือสายงานที่ปฏิบัติ (Walton, 1973 อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร, 2554; Huse & Coming, 1985) ตลอดจนมีความมั่นคงในอาชีพที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน (Bruce & Blackburn, 1992; Lau & May, 1998)

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานคือ การที่ผู้ปฏิบัติงานประเมินว่าสามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ดี ได้รับการยอมรับและความร่วมมือ รวมถึงการมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความสนิทสนมและมีโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่นๆ ในสายงาน (Huse & Coming, 1985; Lau & May, 1998; Brooks & Anderson, 2005)

6. ความเสมอภาคในการทำงานคือ การที่ผู้ปฏิบัติงานประเมินว่ามีสิทธิในด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น (Walton, 1973 อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร, 2554) ตลอดจนมีความยุติธรรมในการบริหารงาน การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม เคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีความเสมอภาคและความโปร่งใส (Huse & Coming, 1985; Bruce & Blackburn, 1992; Lau & May, 1998; เจษฎา ธรรมขันติ พงษ์, 2544)

7. การมีสมดุลของชีวิตกับการทำงานเป็นการประเมินเกี่ยวกับการผสมผสานตัวระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตภายนอกองค์การหรือชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล โดยเป็นการกำหนดขอบเขตในการทำงานอย่างเหมาะสม สามารถมีเวลาว่างสำหรับการพักผ่อนหรือการใช้ชีวิตส่วนตัวกับครอบครัวที่เพียงพอ (Huse & Coming, 1985; Brooks & Anderson, 2005) สามารถแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม (Bruce & Blackburn, 1992; Brooks & Anderson, 2005)

8. ความภาคภูมิใจในการทำงานเป็นการประเมินของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรู้สึกที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีส่วนร่วมในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Huse & Coming, 1985) ส่งผลต่อความภาคภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง (Bruce & Blackburn, 1992; Lau & May, 1998) รวมถึงการรู้สึกว่ามีความคุ้มค่าเมื่อได้ปฏิบัติงาน (Kerce & Kewley, 1993)

จากการศึกษาแนวคิดและองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่เป็นครอบคลุมการประเมินความต้องการที่บุคคลต้องการได้จากการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้สรุปองค์ประกอบหลักของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. การรับรู้เกี่ยวกับผลตอบแทนจากการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกเกี่ยวกับการได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือนค่าจ้างที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและภาระงานอย่างเป็นธรรมรวมถึงผลประโยชน์ สวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานมีความเพียงพอและเหมาะสมกับการดำรงชีวิต

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกเกี่ยวกับความเหมาะสมของสถานที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย สะดวกสบาย มีทรัพยากรและเครื่องมือในการทำงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

3. ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ จากการทำงาน การได้รับโอกาสในการก้าวหน้าทางสายอาชีพที่สูงขึ้น การพัฒนาตนเองจากการศึกษาอบรมหรือการทำงานที่ได้ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ตลอดจนการทำงานที่มีความสำคัญ

4. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กรว่ามีความมั่นคงด้านสภาพการทำงานในหน่วยงานและองค์กรในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงในชีวิตระยะยาว

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกเกี่ยวกับการจัดการช่วงเวลาในการดำรงชีวิตของตนเอง ทั้งช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาที่นอกเหนือจากการทำงาน มีการพักผ่อนหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ

6. ความภูมิใจในงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกเกี่ยวกับคุณค่า ความสำคัญของงานหรืออาชีพที่ปฏิบัติในตำแหน่งปัจจุบันว่าเป็นการทำหน้าที่ที่มีประโยชน์เพื่อผู้อื่นและสังคมในด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานนี้

7. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกเกี่ยวกับความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง ในการสร้างประโยชน์ มีความรับผิดชอบและเป็นที่ยอมรับในสังคม

5.1.1.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานเป็นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสภาพแวดล้อมการทำงานในภาพรวม (Feldman, 1993) โดยสามารถส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรกช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ประการสุดท้ายช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (Huse, & Cummings, 1985) รวมถึงเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น (Gordon, 1991) เล่า และคณะ (Lau, Wong, Chan, & Law, 2001) เสนอว่าเป็นสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนและเพิ่มความพึงพอใจโดยการมอบรางวัล ความมั่นคงในการทำงานและโอกาสในการก้าวหน้าทางอาชีพแก่

พนักงานสามารถส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก การลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542; Schuler, Butell, & Youngblood, 1989, p. 492) ซึ่งเน้นไปที่การสร้างความสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะการสร้างให้คนทำงานมีความสุขกับงาน (Cascio, 2003) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีมาตรฐานเหมาะสมสามารถสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน สร้างความพึงพอใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.1.4 การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวัดและประเมินเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่เป็นเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดของนักวิชาการที่นำเสนอในรูปแบบของแบบวัดหรือแบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นหรือองค์ประกอบต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาเครื่องมือจากการพิจารณาบริบทของการทำงาน ในองค์กรหรือหน่วยงานที่ทำการศึกษา หรือพัฒนาจากการสังเคราะห์แนวคิดขององค์ประกอบจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำเสนอแนวทางของเครื่องมือในการศึกษาดังนี้

เมอร์กามาลิและธานี (Mirkamali & Thani, 2011) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานจากแนวคิดของ Walton เพื่อศึกษาสมาชิกในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี Tehran and Sharif ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน โอกาสในการเจริญเติบโตและความมั่นคง ธรรมเนียมในสถานที่ทำงาน ความเกี่ยวข้องของการทำงานและชีวิต ภาพรวมของการดำรงชีวิต การรวมกลุ่มทางสังคมและความเหนียวแน่น และความสามารถในการก้าวหน้า โดยมีข้อคำถามจำนวน 32 ข้อ มีรูปแบบเป็นมาตรประมาณค่า(Likert Scale) จำนวน 5 ระดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ 0.926 ส่วนซุบฮัสสินีและรามานี โกपाल (Subhashini & RamaniGopal, 2013) ได้ทำการวัดองค์ประกอบจำนวน 8 มิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพนักงานหญิงที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงานสุขภาพและความปลอดภัย ความพึงพอใจในการได้ผลย้อนกลับ ชั่วโมงการทำงาน โปรแกรมการฝึกอบรมขององค์กร ความเครียดในที่ทำงาน และการแก้ไขปัญหาในการทำงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับตั้งแต่ มีความพึงพอใจสูง จนถึงมีความไม่พอใจสูง ส่วนอีแลมพารูททิ (Elamparuthi, 2014) ได้สร้างเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยมีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัย ความมั่นคงในการทำงาน ความเครียด การจูงใจจากหัวหน้างาน งานที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะ โอกาสในการก้าวหน้า การได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพ ชั่วโมงการทำงานงานที่ได้แสดงความสามารถความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน การจูงใจพนักงานและความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มีความพึงพอใจสูง จนถึงมีความไม่พึงพอใจสูง รวมถึงในการศึกษาของสวานมี สวานมี และราสซิมี่ (Swamy, Swamy, & Rashmi, 2015) ได้สร้างเครื่องมือจากการพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานในการวิจัยได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์การ ความสัมพันธ์ การร่วมมือ การอบรมและการพัฒนา ค่าตอบแทนและรางวัล สิ่งอำนวยความสะดวก ความพึงพอใจในการทำงานและความมั่นคงในงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน และการมีทรัพยากรอย่างเหมาะสม โดยมีรูปแบบเป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ตั้งแต่ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) จนถึง 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) รวม 50 ข้อ

ส่วนในประเทศไทยได้มีการพัฒนาเครื่องมือในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานดังเช่นจากการศึกษาของเรืองอุไร อมรไชย (2550) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบตามแนวคิดของเคิร์ชและคิวลีย์ (Kerce & Kewley, 1993) ได้แก่ด้านความพึงพอใจในงานโดยรวมจำนวน 18 ข้อ ต่อมาด้านความพึงพอใจในงานเฉพาะด้านจำนวน 22 ข้อ ส่วนด้านลักษณะงานจำนวน 10 ข้อ และด้านความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานจำนวน 20 ข้อ โดยเป็นการเลือกแสดงความคิดเห็น 6 ระดับ ตั้งแต่ไม่จริงที่สุด ถึง จริงที่สุด ส่วนการคิดคะแนนใช้วิธีการหาค่าร้อยละของคะแนนรวมแต่ละด้านแล้วคำนวณค่าเฉลี่ยของทั้ง 4 ด้านนั้นจึงจะกลายเป็นคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม รวมถึงรัชพล บุญอนันตพัฒนา (2551) ได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบแบบประเมินค่า (Likert Scale) 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนในการศึกษาของมาลินี คำเครือ (2554) ได้พัฒนาเครื่องมือจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและชุมชน ด้านเสรีภาพในการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว รวมทั้งหมด 38 ข้อโดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating Scale) ตั้งแต่ 5

(มากที่สุด) จนถึง 1 (น้อยที่สุด) ส่วนลักษณะ ศิริภริกุล, วาสนา อุปป้อและจรรยาภรณ์ ป้องเจริญ (2555) ได้ใช้แบบประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งพัฒนาเครื่องมือตามแนวคิดของ Huse & Cummings (1985) จำนวน 8 ด้านโดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 36 ข้อเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับจากคะแนน 1-5 ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง และในการศึกษาของศศิริภา ภูริขันติเนตรและวลัยพร ศิริภริมย์ (2555) ได้สร้างแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานในการศึกษาบุคลากรสายปฏิบัติการของคณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยใช้การสังเคราะห์กรอบแนวคิดมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับประกอบด้วยองค์ประกอบได้แก่ 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ด้านมีการปกป้องในสิทธิส่วนบุคคล 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าหรือประโยชน์ต่อสังคม

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าส่วนใหญ่เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินนั้นจะเน้นไปที่การวัดองค์ประกอบในการทำงาน ความรู้สึกในด้านต่าง ๆ ของพนักงานเกี่ยวกับการทำงาน สถานที่ทำงาน และผลที่ได้รับจากการทำงานเป็นต้น โดยอิงจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและบริบทของการทำงาน ตลอดจนการสังเคราะห์องค์ประกอบในการศึกษา ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานจากการสังเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทในการศึกษา โดยมีลักษณะเป็นแบบประเมินแบบมาตราประมาณค่า (rating scale)

5.1.1.5 งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์รวมถึงสามารถส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานได้ดังเช่นการศึกษาของโกเควล (Gokhale, 2015) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและการยึดมั่นผูกพันในงานกับอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัย จำนวน 56 คน ผลการวิจัยพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและการยึดมั่นผูกพันในงาน เช่นเดียวกับที่เคนเทนและซาดุลลาป (Kanten & Sadullahb, 2012) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายบริหารในองค์กรขนาดใหญ่เกี่ยวกับหินอ่อนในประเทศตุรกี ผลการศึกษพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน

มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน และยังพบความแตกต่างของความผูกพันในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายบริหาร รวมถึงอัลกานี (Alqarni, 2016) ได้ทำการศึกษานักงานสายสอนจำนวน 299 คนจากมหาวิทยาลัย King Abdulaziz โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในภาพรวมและมีติรายย่อยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมถึงมีติรายย่อยได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์กับความเกี่ยวข้องทางสังคมเป็นตัวทำนายสำคัญต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

ส่วนการศึกษาในประเทศไทย พบผลการศึกษาที่สอดคล้องกันเช่น รัชพล บุญเนกวัฒนา (2551) ได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 253 คนพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ด้านความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านที่ทำงานมีบรรยากาศผ่อนคลายในการทำงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านแรงกระตุ้นในการทำงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านสุขภาพจิตโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำส่วนความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานที่จะทำงานกับบริษัทต่อไปโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และการแนะนำเพื่อนของพนักงานให้ทำงานกับบริษัทนี้โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยทุกด้านความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้การวิจัยที่ใกล้เคียงอาทิ ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2559) ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งจำนวน 155 คนพบว่าความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ($\beta = 0.453$) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\beta = 0.291$) มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันในอาชีพรวมถึงดนตรีทวิ ไทโรจิตร มนตรี พิริยะกุล และประยงค์ มีใจเชื้อ (2555) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่าการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อพนักงานผ่านการคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงการที่พนักงานต้องการการตอบสนองจากองค์กร สามารถส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานซึ่งพนักงานสายวิชาการเองก็เป็นหนึ่งในประเภทของบุคลากรที่ต้องการการตอบสนองจากการทำงานไม่แตกต่างจากสายงานทางด้านอื่น โดยในการศึกษาค้นคว้าวิจัยจึงกำหนดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

5.1.1.6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสุขภาวะในการทำงาน

เชมกร ไชยประสิทธิ์และอรพินท์ สันติธิรกุล (Chaiprasit & Santidhirakul, 2011) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็กในประเทศไทย โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อการมีความสุขในการทำงานและสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 59.4 ส่วนลักษณะ ศิริธิรกุล, วาสนา อุปโปและจรรยา ลักษณะ ป้องเจริญ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุขจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน

ทูลาบี และคณะ (Toulabi, Raoufi, & Allahpourashraf, 2013) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของครูกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยศึกษากับครูระดับชั้นมัธยมใน ปีการศึกษา 2011-2012 พบว่าครูมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางและมีความสุขมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกด้านยกเว้นด้านการโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนการศึกษาของอาจา (Ajala, 2013) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสุขภาวะของพนักงาน โดยทำการศึกษากับพนักงานด้านสังคมอุตสาหกรรมจำนวน 264 คน โดยผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อสุขภาวะของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสพลกิตติ์ สังข์ทิพย์ (2553) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ปัจจัยหนึ่งได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงงานวิจัยของดนตรีทวี ไทโรจิตร มนตรี พริยะกุล และประยงค์ มีใจเชื้อ (2555) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน และในการศึกษาของรัชนก น้อยอาษา และประเสริฐ ประสมรักษ์ (2561) ได้ทำการศึกษาระดับความสุขและรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมสามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

การศึกษาเกี่ยวกับสุขภาวะในระยะหลังให้ความสนใจเกี่ยวกับคุณค่าของสังคม รวมถึงการมี

ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยการได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ดีสามารถทำนายเกี่ยวกับสุขภาวะได้ (De Simone, 2014) เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างสุขภาวะของบุคคลในภาพรวม (Rami, 2013) รวมถึงทรัพยากรงานซึ่งเป็นตัวทำนายที่สำคัญของการเกิดความยืดหยุ่นผูกพันในงานโดยตัวแปรที่มีความสำคัญตัวหนึ่งได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม (Christian, Garza, Slaughter, 2011)

5.1.2.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

คอบบ์ (Cobb, 1976 อ้างถึงใน ชนิสรา ปัญญาเรือง, 2550) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมคือความรู้สึกนึกคิดหรือความเข้าใจเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมถึงการได้รับความช่วยเหลือ แนะนำ สิ่งของจากกลุ่มบุคคลทางสังคมที่เป็นแหล่งประโยชน์ส่วนบุคคลทำให้ได้รับรู้ว่าได้รับความรักใคร่ผูกพัน ได้รับความช่วยเหลือแนะนำ มีคนรักและสนใจ ยกย่องเห็นคุณค่า เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีความผูกพันซึ่งกันและกัน ส่วนบาเรลล่า (Barrera, Sandler, & Ramsay, 1981) ได้เสนอว่ามีความหมายถึงรูปแบบที่หลากหลายของการได้รับการรักษาหรือการช่วยเหลือจากสมาชิกในครอบครัว เพื่อน เพื่อนบ้านหรือบุคคลอื่น ๆ ซึ่งนำไปสู่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน รวมถึงวอลสตัน และคณะ (Wallston, Alagna, DeVellis, & DeVellis, 1983) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นความสุขสบาย ความช่วยเหลือหรือข่าวสารที่บุคคลได้รับจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นที่มีการติดต่อสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ส่วนเดวิสและนิวสตรอม (Davis & Newstrom, 1985) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งภายในที่ทำงานที่ลูกจ้างต้องการจะทำให้รับรู้ว่าการเอาใจใส่สนับสนุนตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีค่า เมื่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีความเชื่อใจและอบอุ่นใจจะนำมาซึ่งสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีก่อให้เกิดความพึงพอใจรวมถึงผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วยการสื่อสารถือเป็นการสนับสนุนที่ผู้จัดการหรือหัวหน้างานควรมีคือ การให้ข้อมูลป้อนกลับต่อการปฏิบัติงานจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกว่ามีการสนับสนุนทางสังคมเกิดขึ้น รวมถึง คาราเซกและธีโอเรล (Karasek & Theorell, 1990) ให้ความหมายว่าการสนับสนุนทางสังคมหมายถึงภาพรวมของการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในการได้รับความช่วยเหลือในการทำงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นการลดอิทธิพลของความเหนื่อยล้าเกี่ยวกับความเครียดจากกิจกรรมต่างๆ ในการทำงานโดยเป็นแหล่งทรัพยากรที่มีความสำคัญในการให้ความช่วยเหลือพนักงานในการจัดการ

กับความเครียดและส่งผลต่อสุขภาพ โดยหากพนักงานรู้สึกว่าการได้รับการสนับสนุนในการทำงานจะไม่สามารถลงทุนลงแรงเพื่อผลตอบแทน ในขณะที่พนักงานที่ได้รับการตอบสนองทางบวกจะพยายามมองหาโอกาสในการพัฒนาทักษะและวางแผนการกระทำที่เกี่ยวข้อง (Sarason, Pierce, & Sarason, 1990; Kaufmann & Beehr, 1996) รวมถึงเป็นประสิทธิภาพในการเข้าถึงทรัพยากรโดยตรงของแต่ละบุคคล (Hobfoll & Shirom, 2000)

ในการศึกษาของปีติมา ฉายโสภาส (2546) ได้เสนอความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่ามีความหมายถึง การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม เช่น บิดา มารดา พี่น้อง ญาติ เพื่อน และผู้ร่วมงาน ทั้งด้านวัตถุ สิ่งของ การเงิน ข้อมูลข่าวสาร อารมณ์ การยอมรับนับถือ ได้รับความรักเอาใจใส่จากบุคคลในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เชื่อว่ามีคนรักและสนใจ มีคนยกย่องและมองเห็นคุณค่า รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ส่วนอรพินทร์ ชูชม (2557) ให้ความหมายว่าการสนับสนุนทางสังคมคือการที่บุคคลรับรู้ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานทั้งทางจิตใจ อารมณ์ แสดงความเห็นใจ เข้าใจ ยอมรับให้กำลังใจตลอดจนให้การช่วยเหลือด้านการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และกฤตภัก แบนถนนอม และฉวีลย์ เนียมทรัพย์ (2557) ได้เสนอนิยามของคำว่า การสนับสนุนทางสังคมในการศึกษาว่าหมายถึงการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือกันในการเผชิญกับปัญหาการส่งเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกมั่นคงและศักยภาพของตนเอง

จากความหมายของการสนับสนุนทางสังคมเกี่ยวข้องกับ 2 ลักษณะคือการที่บุคคลต้องการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นกับการต้องการความช่วยเหลือ จึงอาจสรุปได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมหมายถึงการที่บุคคลรับรู้หรือมีความรู้สึกเกี่ยวกับสังคมแวดล้อมว่าได้รับความเข้าใจ รวมถึงความรัก ความผูกพันของบุคคลรอบข้างและการได้รับความช่วยเหลือจากสังคมในด้านของการปฏิบัติหน้าที่

5.1.2.2 แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม

แหล่งการสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองได้รับความรักเอาใจใส่เห็นคุณค่าได้รับข้อมูลข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับและอีกรูปแบบหนึ่งมาจากองค์การ (Organizational social support) ซึ่งพนักงานรับรู้ถึงคุณค่าที่องค์การสร้างสรรค์และคำนึงถึงสุขภาพจากนโยบายโครงการหรือผลประโยชน์ที่เป็นมิตรหรือเอื้อต่อครอบครัว (Family – friendly benefits) เพื่อช่วยให้พนักงานดำเนินการกับความรับผิดชอบครอบครัวได้เช่น ตารางการทำงานที่

ยืดหยุ่น การช่วยเหลือการทำงานและความช่วยเหลือในการดูแลเด็กในสถานที่ทำงาน เป็นต้น (อรพินทร์ ชูชม, 2557, น. 20-21)

การสนับสนุนทางสังคม สามารถจำแนกประเภทหรือแหล่งของการสนับสนุนทางสังคมตามรูปแบบของการสนับสนุนหรือการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ออกเป็น 2 แหล่งสนับสนุนได้แก่

1. แหล่งสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับงาน (Work-related source of support) เป็นลักษณะของแหล่งสนับสนุนในรูปแบบที่เป็นทางการ โดยเป็นกลุ่มที่ให้ความช่วยเหลือที่เกี่ยวกับบทบาทของการทำงานหรือติดต่อกันด้วยเหตุผลบางอย่าง เป็นการช่วยเหลือในประเด็นที่มีความเฉพาะเจาะจงจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มวิชาชีพหรือกลุ่มสังคมอื่นๆ ในที่ทำงาน (House, 1981, p. 23; Lindsey, 1992 cited in Hurdle, 2001; Wadsworth & Owens, 2007)

2. แหล่งสนับสนุนที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (Non work source of support) เป็นแหล่งที่มีลักษณะของความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ รวมถึงไม่เกี่ยวข้องกับบทบาทในการทำงาน มีความผูกพันใกล้ชิดสนิทสนม (House, 1981; Lindsey, 1992 cited in Hurdle, 2001) โดยส่วนใหญ่เป็นการสนับสนุนจากครอบครัวและเพื่อน (Wadsworth & Owens, 2007)

นอกจากนี้ ลินชี (Lindsey, 1992 cited in Hurdle, 2001) ยังได้เสนอว่ามีแหล่งสนับสนุนทางสังคม 2 ประเภทคือการสนับสนุนจากบุคคลทางด้านสุขภาพซึ่งเป็นแหล่งในการให้ความช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย โดยผู้ที่เกี่ยวข้องได้แก่ แพทย์ พยาบาล เป็นต้น และการสนับสนุนจากเครือข่ายชุมชน ช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนค่านิยม คำแนะนำ คำสอน วิธีการดำเนินชีวิตและประเพณี

โดยเมื่อพิจารณาจากประเภทหรือแหล่งการสนับสนุนทางสังคม ในการศึกษาครั้งนี้ จึงแบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 2 ประเภท คือแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน และแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตามแนวคิดของ House (1981) และ Wadsworth & Owens (2007) คือ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากการทำงาน ซึ่งเป็นประเภทหลักของการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อบุคคลในการดำรงชีวิตและการทำงาน

5.1.2.3 องค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคม

จากการทบทวนเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม สามารถสรุปภาพรวมของแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญของการสนับสนุนทางสังคมได้ดังนี้

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) คือการได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับการได้รับความรัก ความห่วงใยการเอาใจใส่ การยอมรับ ยกย่อง การเห็นอกเห็นใจ ความจริงใจ ให้คุณค่าและรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Cobb, 1976; House, 1981; Thoits, 1982; Schaefer et al., 1982 อ้างถึงใน Lazarus & Folkman, 1984; Sarason, Levine, Basham, & Sarason, 1983; Jacobson, 1986) ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและมีความผูกพันไว้วางใจต่อกันโดยเป็นความรู้สึกที่จะสามารถจะพึ่งพาและไว้วางใจผู้อื่น (Hanucharunkul, 1988, p. 13) ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย รู้สึกได้รับความรักผูกพันในเวลาที่เกิดความเครียด (Caltabiano & Sarafino, 2002)

2. การสนับสนุนด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า (Esteem Support) เป็นการสนับสนุนที่บุคคลได้รับการปฏิบัติหรือการแสดงออกในทางบวกจากการได้รับการยอมรับทางความคิด ให้กำลังใจ ส่งผลให้รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีความหมาย พร้อมทั้งจะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ รวมถึงมองสิ่งต่างๆ ในแง่ดีและมีความเชื่อมั่น (Cobb, 1976; Caltabiano & Sarafino, 2002; ไพศาล แยมวงษ์, 2555)

3. การสนับสนุนทางด้านวัตถุสิ่งของ (Instrumental Support) คือการสนับสนุนความช่วยเหลือด้านสิ่งของ อุปกรณ์ หรือบริการที่จำเป็นเช่น เงิน เวลา (House, 1981; Schaefer et al., 1982 อ้างถึงใน Lazarus & Folkman, 1984; Thoits, 1982; Sarason, Levine, Basham, & Sarason, 1983; Hanucharunkul, 1988; Jacobson, 1986; Caltabiano & Sarafino, 2002) ในการบรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ

4. การสนับสนุนด้านข้อมูลสารสนเทศ (Information Support) เป็นลักษณะของการให้ข้อมูลคำแนะนำ ข้อเท็จจริง ข่าวสารต่างๆ เพื่อจัดการกับปัญหารวมถึงเข้าใจข้อมูลที่เป็นจริง (House, 1981; Jacobson, 1986; Caltabiano & Sarafino, 2002) ตลอดจนข้อมูลย้อนกลับถึงพฤติกรรมและผลการปฏิบัติ (House, 1981; Schaefer et al., 1982 อ้างถึงใน Lazarus & Folkman, 1984; Thoits, 1982; Sarason, Levine, Basham, & Sarason, 1983; Hanucharunkul, 1988) เพื่อให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์

5. การสนับสนุนด้านเครือข่ายทางสังคม (Network support) หมายถึง การที่บุคคลรอบข้างเปิดโอกาสให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่มมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมหรือ

กระทำสิ่งต่างๆ หรือเป็นสมาชิกของสมาคมทำให้บุคคลเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคม (Caltabiano & Sarafino, 2002)

6. การสนับสนุนด้วยการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Socially Support or Network) เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลมีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคม (Caltabiano & Sarafino, 2002)

จากแนวคิดของเฮาส์ (House, 1981, p. 35) เมื่อพิจารณาจากแหล่งของการสนับสนุนหากมาจากผู้บังคับบัญชาจะเป็นการสนับสนุนด้านเครื่องมือ ข้อมูลข่าวสาร หรือทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงาน ส่วนหากมาจากผู้ใกล้ชิดส่วนใหญ่จะเป็นการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ โดยจากองค์ประกอบข้างต้นจะเห็นได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 องค์ประกอบหลักได้แก่การสนับสนุนทางสังคมเกี่ยวกับสภาพจิตใจได้แก่ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์และศักดิ์ศรีหรือคุณค่าของบุคคล การสนับสนุนทางสังคมเกี่ยวกับวัตถุ และการสนับสนุนด้านข้อมูล ข่าวสาร โดยผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของซาราสัน และคณะ (Sarason, Levine, Basham, & Sarason, 1983) เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย เนื่องจากมีความครอบคลุมทั้งด้านของจิตใจคือการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางด้านวัตถุ รวมถึงการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับ จากแหล่งของการสนับสนุนตามแนวคิดของ House (1981) และ Wadsworth & Owens (2007) คือ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและจากการทำงาน

5.1.2.4 การวัดการสนับสนุนทางสังคม

การวัดการสนับสนุนทางสังคมได้มีการพัฒนาขึ้นจากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมรวมถึงจุดเน้นหรือแหล่งเกี่ยวกับแหล่งของการสนับสนุนสามารถสรุปได้ดังนี้

ซาราสัน และคณะ (Sarason, Levine, Basham, & Sarason, 1983) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมชื่อว่า “Social Support Questionnaire” หรือ S.S.Q. ซึ่งมีลักษณะมาตราประมาณค่า 6 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ 1) จำนวนบุคคลที่ผู้ตอบรับรู้ว่าจะให้ความช่วยเหลือได้ในสถานการณ์ต่างๆที่เขาต้องการ (S.S.Q.-N) และ 2) ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการสนับสนุนที่ได้รับ (S.S.Q.-S) โดยมีจำนวน 27 ข้อและมีค่าความเชื่อมั่นภายใน .97 ส่วนโคเฮนและวิลล์ (Cohen & Wills, 1985) ได้พัฒนาเครื่องมือในการวัดการสนับสนุนทางสังคมใน 2 องค์ประกอบคือ การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือและการสนับสนุนทางอารมณ์ โดยมีรูปแบบการคะแนนตั้งแต่ 1 (ไม่ได้รับการสนับสนุนเลย) ถึง 5 (ได้รับการสนับสนุนมาก) คะแนนในการประเมิน

จะใช้ในการสรุปภาพรวมของการสนับสนุนทางสังคม รวมถึงลิน (Lin, 2011) ได้พัฒนาเครื่องมือชื่อว่า Inventory of Social Support ในการวัดการสนับสนุนทางสังคมขององค์กร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 18 ข้อในประเด็น 2 มิติ ได้แก่การสนับสนุนทางอารมณ์จากเพื่อนร่วมงาน (Emotional) และมิติของการสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม (Informational tangible) โดยเป็นแบบมาตราประมาณค่า 6 ระดับของ Likert ตั้งแต่ 1 (ไม่เคย) จนถึง 6 (เป็นประจำ) โดยมีมิติด้านสนับสนุนทางอารมณ์จากเพื่อนร่วมงานมีพิสัยอยู่ระหว่าง 6-66 คะแนน และมิติของการสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรมมีพิสัยอยู่ระหว่าง 6-42 คะแนน

ส่วนการศึกษาในประเทศไทยอาทิ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้ทำการดัดแปลงแบบวัด S.Q.Q. มาเป็นแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของครูในขณะที่ยังประกอบวิชาชีพ โดยมีข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ ในรูปแบบมาตราประมาณค่ามีความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา .87 ซึ่งต่อมาปัญญาส ทวีชาติ (2555) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมจากศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) โดยมีข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ แบบมาตราประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ 1 (ไม่จริงที่สุด) ถึง 7 (จริงที่สุด) จาก 2 แหล่งคือเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงหมายถึงผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมสูง ส่วนในการศึกษาของวนิดา รัตนานนท์ (2545) ได้สร้างแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม ตามแนวคิดของ House (1981) มีรูปแบบเป็นแบบประเมินตนเองใน 4 ด้าน คือ การสนับสนุนทางอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านสิ่งของ และด้านการประเมินเปรียบเทียบพฤติกรรม จำนวน 20 ข้อ แบ่งออกเป็นข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 17 ข้อ และเชิงลบจำนวน 3 ข้อ โดยมีมาตรวัดตั้งแต่ 1 (ไม่จริง) จนถึง 5 (มากที่สุด) และในการศึกษาของอรพินทร์ ชูชม (2557) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม โดยแบ่งออกเป็นแบบวัดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาโดยมีลักษณะเป็นข้อความจำนวน 3 ข้อในรูปแบบการประเมินค่า 5 ระดับตั้งแต่ จริง ถึง ไม่จริงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .72 และแบบวัดการสนับสนุนจากเพื่อนโดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ในรูปแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับตั้งแต่ จริง ถึง ไม่จริง มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในแบบแอลฟาเท่ากับ .87

จะเห็นได้ว่าเครื่องมือในการวัดการสนับสนุนทางสังคมส่วนใหญ่จะวัดในองค์ประกอบตามแนวคิดที่ศึกษาซึ่งในระยะหลังการวัดสนับสนุนทางสังคมมีการให้ความสนใจการได้รับการสนับสนุนจากการทำงานหรือบุคคลในหน่วยงานมากขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งของการสนับสนุนทางสังคม 2 ประเภท คือทั้งในมุมมองของการสนับสนุนจากครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมจากการ

ทำงานโดยพัฒนาจากแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของคักดีชัย นิรัญทวี (2532) และปัญจมาส ทวีชาติานนท์ (2555) ซึ่งพัฒนามาจากเครื่องมือตามแนวคิดของชาวสัน และคณะ เพื่อให้เหมาะสมและครอบคลุมในการศึกษาครั้งนี้

5.1.2.5 ความสำคัญของการสนับสนุนทางสังคมกับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

การสนับสนุนทางสังคม คือการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวกับอารมณ์ เครื่องมือ ข้อมูลและการประเมิน (Carlson & Perrewe, 1999, p. 514) จากการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทต่อบุคคลในหลายรูปแบบ ตามแนวคิดของซูเออร์เมเจอร์ ดักลาส และ เบรนคอน (Suurmeijer, Doeglas, & Brian-Con, 1995) เสนอว่าการสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทต่อบุคคลใน 2 ลักษณะคือการสนับสนุนทางสังคมที่มีบทบาทส่งเสริมสุขภาพและความ เป็นอยู่ที่ดี ในการตอบสนองความต้องการเพื่อความผาสุกในชีวิต เช่นความพึงพอใจ การมีความ ส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม รวมถึงการลดความเครียด โดยการให้ความช่วยเหลือ ทางด้านข้อมูล คำแนะนำ ข่าวสารในสถานการณ์เฉพาะเรื่อง เช่นเดียวกับข้อเสนอของเฮ้าส์ (House, 1981, p. 41) ที่เสนอว่าการสนับสนุนทางสังคมจะช่วยสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ส่งเสริมสุขภาพลดความเครียดและช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

รวมถึงความสำคัญของการสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวกับสุขภาวะ โดยบุคคล ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีระดับสุขภาวะทางอารมณ์ที่ดี (Cobb, 1976) จากการศึกษา ของโคเฮนและวิลล์ (Cohen and Wills, 1985) เสนอว่าการสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อการมี อารมณ์เชิงบวก (positive emotions) ความรู้สึกในการทำนายและความมั่นคงในชีวิต (a sense of predictability and stability in life) รวมถึงการตระหนักในคุณค่าและการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งการขาดแคลนการสนับสนุนในเชิงบวกส่งผลทางลบต่อเงื่อนไขทางจิต เช่นการซึมเศร้า ความ วิตกกังวล เช่นเดียวกับ มอนนอทและเบียร์ (Monnot & Beehr, 2014) ที่พบว่าการสนับสนุนทาง สังคมส่งผลโดยตรงต่อความสุขแบบ Non Hedonic และยังสามารถส่งเสริมการมีคุณค่าในตนเอง ของบุคคล (Norbeck, 1982) ส่งผลให้บุคคลเชื่อว่าจะได้รับความรักและการดูแลเอาใจใส่ การยก ย่องเห็นคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถให้สิ่งที่ดีให้กับการบริการและการป้องกันในเวลาคับ ขันหรือฉุกเฉิน (Cobb, 1976) รวมถึงในการศึกษาของปิยะพร วงษ์อุดม (2559) ได้ทำการศึกษา สาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน ที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ปัจจัยหนึ่งได้แก่ปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม

ในการศึกษาการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ซึ่งเป็นการสนับสนุนที่ไม่เกี่ยวข้อง กับการทำงาน เป็นสิ่งกระตุ้นความเชื่อมั่นผูกพันในงานสมาชิกในครอบครัวเช่น คู่สมรส หรือเพื่อนสามารถแสดงถึงการสนับสนุนทางอารมณ์ต่อการทำงานในรูปแบบของการเห็นใจ เข้าใจและรับรู้ความรู้สึกที่มีต่อประเด็นในการทำงาน (Yildirim & Aycan, 2008) โดยพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัวจะเป็นผู้ที่ใช้เวลาและพลังงาน ตัวอย่างเช่น พนักงานสามารถได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานจากครอบครัวเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานจากมุมมองดังกล่าวพวกเขาจะรู้สึกมีพลังและได้รับแรงบันดาลใจจากอาชีพและส่งผลต่อการทำงาน และพบผลว่าการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเชื่อมั่นผูกพันในงาน (Siu et al., 2010) ส่วนการสนับสนุนทางสังคมจากการทำงาน พบว่าการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการตั้งใจในการลาออก (Qiu, 2010) ส่วนการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความเครียด (Bateman, 2009) รวมถึงการศึกษาของคาราเทเป (Karatepe, 2012) ที่พบว่าการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ การฟื้นฟูทางการบริการ ผลการปฏิบัติงานและการสร้างสรรค์ผลงานผ่านความเชื่อมั่นผูกพันในงานซึ่งสอดคล้องกับเบคเกอร์ เดเมอรูติ และ ชูเฟลิ (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2005) ที่เสนอว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการโค้ชจากหัวหน้างานเป็นตัวทำนายความเชื่อมั่นผูกพันในงาน

5.1.2.6 งานวิจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมกับความเชื่อมั่นผูกพันในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อการยึดมั่นผูกพันในงานพบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ ชูเฟลิ และ เบคเกอร์ (Schaufeli & Bakker, 2004) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรด้านบริการในประเทศเนเธอร์แลนด์ พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและการได้รับผลย้อนกลับในฐานะองค์ประกอบหลักของทรัพยากรงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน รวมถึงผลการศึกษาของฮาคาเนน และคณะ (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006) ที่ได้ศึกษากับครูชาวฟินแลนด์พบว่าการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ส่วนโอธแมนและนาร์เซอร์ดิน (Othman & Nasurdin, 2013) ได้ทำการศึกษาการสนับสนุนทางสังคมกับความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพยาบาลชาวมาเลเซีย พบว่าการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ

ความยึดมั่นผูกพันในงาน สอดคล้องกับหวัง ชางและเฮ (Wang, Zhang, He, 2012) ได้ศึกษาผลของการรับรู้การสนับสนุนจากงานและครอบครัวที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ โดยมีความยึดมั่นผูกพันเป็นตัวแปรคั่นกลางกับพนักงานและหัวหน้าระดับต้นชาวจีนจำนวน 773 คน พบว่าการสนับสนุนจากงานและครอบครัวประกอบด้วย 4 ปัจจัยได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การผู้นำ อารมณ์ และเครื่องมือ รวมถึงพนักงานที่มีการรับรู้การสนับสนุนมีอิทธิพลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ส่วนอัลตูเนล (Altunel, Kocak, & Cankir, 2015) ได้ศึกษาพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัย ประเทศตุรกี จำนวน 422 คน พบว่าผลของทรัพยากรงาน ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปรที่ควรมีเพิ่มขึ้นในการพัฒนาความผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการประเทศตุรกี ส่วนในการศึกษาของรามอสและอลเมดา (Ramos & Almeida, 2017) ที่ทำการศึกษากับนางพยาบาลในประเทศโปรตุเกส ในประเด็นการยึดมั่นผูกพันในงาน การสนับสนุนทางสังคมและความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลจำนวน 215 คน ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานสามารถเพิ่มผลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลได้ โดยเสนอว่าการรับรู้บรรยากาศในการสนับสนุนระหว่างเพื่อนร่วมงานและการยึดมั่นผูกพันงานระดับสูงสามารถส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน และจากการศึกษาของมูดรัก และคณะ (Mudrak et al., 2017) ได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐประเทศสาธารณรัฐเชค โดยกลุ่มตัวแปรทรัพยากรงาน ประกอบด้วย อิทธิพลจากงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านทรัพยากรงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงาน

ในประเทศไทยมีการศึกษาที่เกี่ยวข้องได้แก่ การศึกษาของอรพินทร์ ชูชม (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการครูพบว่าในส่วนของทรัพยากรงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมถึงการศึกษาของชนิษฐา ลีอนาม (2554) ที่พบว่าการสนับสนุนทางสังคมสามารถส่งผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพและการศึกษาของ สิกานต์ เอียวเล็ก และ อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2556) ที่ได้ศึกษาความผูกพันในงานและความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความผูกพันในงานของกลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 240 คน ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.2.7 งานวิจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อสุขภาวะในการทำงาน

แจ๊คสัน โรธแมน และวิจเวอร์ (Jackson, Rothman, & Vijver, 2006) ได้ทำการศึกษาโมเดลเกี่ยวกับสุขภาวะ (well-being) เกี่ยวกับงานของผู้อบรมในแอฟริกาใต้ โดยพบว่าการสนับสนุนจากองค์การประกอบด้วยการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การรับรู้หน้าที่ ความรับผิดชอบ การมีข้อมูลงานอย่างเพียงพอ การได้รับข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีโอกาสนในการพัฒนาส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันในงานเพิ่มขึ้น ส่วนการทำงานหนักมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรามิ (Rami, 2013) ได้ศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อผลกระทบเชิงบวกของบุคคล และอิทธิพลที่มีต่ออารมณ์ โดยการสำรวจแบบออนไลน์เพื่อประเมินแนวทางในการกำกับอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคม และสุขภาวะ ผลการศึกษาพบว่าบุคคลที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมที่มากกว่าจะมีประสบการณ์เกี่ยวกับการมีอารมณ์เชิงบวก รวมถึงมอนนอตและเบียร์ห์ (Monnot & Beehr, 2014) ได้ศึกษาโมเดลของความทุกข์แบบ Nonhedonic (การมีคุณค่า) ความสุขเชิงอัตวิสัยและอิทธิพลของความเครียดเกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน รวมถึงพิจารณาผลทางตรงและทางอ้อมของประสิทธิภาพการสื่อสาร พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีผลทางบวกอย่างมากต่อความสุขเชิงอัตวิสัย เมื่อแหล่งคือหัวหน้างานและรูปแบบการสื่อสารมีผลทางบวกหรือไม่เกี่ยวข้องกับงาน ในขณะเดียวกัน ความเครียดในบทบาทและการสื่อสารของหัวหน้างานมีผลทางตรงต่อสุขภาวะเชิงอัตวิสัยแบบ Nonhedonic และสอดคล้องกับจากการศึกษาของมูดรัก และคณะ (Mudrak et al., 2017) ได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐประเทศสาธารณรัฐเซเชล โดยกลุ่มตัวแปรทรัพยากรงานประกอบด้วย อิทธิพลจากงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านทรัพยากรงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหนึ่งของการมีสุขภาวะในการทำงาน รวมถึงจากการศึกษาของรานาและจาเวด (Rana & Javed, 2019) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะทางจิตสังคมของอาชีพ สุขภาวะในการทำงานและแนวโน้มในการลาออกกับพนักงานบริษัทประกันภัย โดยผลการวิจัยพบว่าการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะของพนักงาน

ส่วนการศึกษาในประเทศเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมกับสุขภาวะในการทำงานหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้อง อาทิ ปิติมา ฉายโสภาส (2546) ได้ศึกษาความทุกข์สมบูรณของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุกข์สมบูรณโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้

นีววรรณสิริ สุจริต (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความสุขในการทำงานกับพนักงานของบริษัทผลิตเครื่องหนังแห่งหนึ่งจำนวน 149 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนทางสังคมรวมถึงการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้ดีที่สุด และจากการศึกษาของลักษมี สุดดี และยุพิน อังสุโรจน์ (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 378 คน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน รวมถึงในการศึกษาของชนวิศ นาเลี้ยง (2558) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนจากหน่วยงาน และความพยายามในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากรและสามารถร่วมทำนายความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากรได้ร้อยละ 48.3 และในการศึกษาของคมกริช นันทะโรจวงศ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตสินค้า โดยผลการวิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในด้านความมั่นคงในงาน ด้านการยกย่องให้เกียรติ และด้านปัจจัยเกื้อหนุนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน

5.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ (Perceived Organizational Climate)

5.1.3.1 ความหมายของการรับรู้บรรยากาศองค์การ

การศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การเริ่มต้นโดยเลวินในปี 1930 โดยพบว่าปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องได้แก่พฤติกรรมของบุคคลและแรงผลักดันจากสภาพแวดล้อม จากข้อเสนอนี้ทำให้มีการอธิบายเกี่ยวกับบรรยากาศทางจิต ได้แก่ เป้าหมาย แรงจูงใจ ความปรารถนาและความสัมพันธ์ทางสังคมได้แก่มิตรภาพ ความขัดแย้ง รวมถึงการเป็นศัตรู ต่อมาในปี 1938 เมอร์เรย์ได้ศึกษาและเห็นสอดคล้องโดยกล่าวว่าพฤติกรรมเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ของบุคคลกับสภาพแวดล้อม โดยเน้นว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมได้แก่ปัจจัยภายนอกเมื่อมาผสมรวมกับปัจจัยภายในจะปรากฏผลเป็นการรวมกันของความปรารถนาและแรงจูงใจ ซึ่งเป็นรูปแบบการรับรู้ลักษณะของสภาพแวดล้อมของบุคคลหรือสมาชิกในองค์การ (Denision, 1990) เป็นการรับรู้โดยทั่วไปเกี่ยวกับการทำงานในการบรรยายคุณลักษณะขององค์การมากกว่าการประเมินคุณค่าขององค์การ (Altmann, 2000, p. 31)

นอกเหนือจากการรับรู้บรรยากาศองค์การจะเป็นลักษณะของการรับรู้ของบุคคล ยังส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968 :21) ได้ให้ความหมายถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การซึ่งบุคคลรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมและมีอิทธิพลต่อการจูงใจและปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับบราวน์และโมเบอร์ก (Brown & Moberg, 1980, p. 567) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การหมายถึง กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การที่ทำให้สมาชิกสามารถรับรู้ และบอกถึงสภาพในองค์การที่ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การเป็นคุณลักษณะที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมในองค์การประกอบด้วยการบรรยายสภาวะองค์การ เครื่องชี้ความแตกต่างระหว่างองค์การในช่วงเวลาหนึ่ง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานนำไปสู่ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและสามารถอธิบายถึงความแตกต่างกับองค์การอื่น ๆ (Reddin, 1988) รวมถึงมัวร์เฮดและกริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 2001, p. 61) ที่เสนอว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างองค์การกับกลุ่มงาน พนักงานและวิธีการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้สถานการณ์ต่าง ๆ ในองค์การเช่น รูปแบบการบริหารจัดการองค์การตลอดจนสัมพันธภาพภายในกลุ่มงานซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อทัศนคติที่ดีต่อองค์การและกลุ่มงานโดยแสดงออกผ่านทางพฤติกรรมในการทำงานรวมถึงวิธีการปฏิบัติงานและความขยันขันแข็งในการทำงาน (Stringer, 2002) เช่นเดียวกับสโนว์ (Snow, 2002) เสนอว่าเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกของสมาชิกต่อคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมที่บุคลากรทำงานได้แก่ บรรยากาศของสถานที่ทำงาน ค่านิยมบรรทัดฐาน ความคาดหวัง นโยบายและกระบวนการต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

ส่วนการศึกษาในประเทศ เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณเวลา (2540) ได้เสนอว่าบรรยากาศองค์การหมายถึงตัวแปรชนิดต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ ส่วนสมยศ นาวิการ (2547, น. 65) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การคือกลุ่มของลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม โดยเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อพฤติกรรมในการทำงาน เช่นเดียวกับที่พรพรรณ อนุมาศ (2550) ได้ให้ความหมายว่าบรรยากาศองค์การหมายถึงความรู้สึก ความเข้าใจ การรับรู้ของสมาชิกผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งบริบทจะมีความแตกต่างกันไปและส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร รวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ส่วนความหมายในการศึกษาของสิมาภา จันทร์หอมกุล (2552) คือลักษณะหรือองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายใน

องค์การที่สมาชิกรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกและรติกรณ จงวิศาล (2554, น. 11) ให้ความหมายว่าบรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การและลักษณะเฉพาะขององค์การเป็นสิ่งที่มือิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรเมื่อพิจารณาความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกัน โดยเป็นลักษณะของการรับรู้และการประเมินเกี่ยวกับสภาวะต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์การ เป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมที่สมาชิกมีความเข้าใจหรือรับรู้เกี่ยวกับองค์การ รวมถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์การทั้งด้านบุคคลตลอดจนวัตถุสิ่งของและสภาวะภายในองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ โดยไม่ได้เป็นการประเมินคุณค่าขององค์การนั้น ในการศึกษาครั้งนี้การรับรู้บรรยากาศองค์การจึงหมายถึงการประเมินการรับรู้และสะท้อนคุณลักษณะขององค์การจากมุมมองของบุคลากรที่มีต่อบุคคลสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและมีผลต่อความคิด ทัศนคติ รวมถึงการปฏิบัติงานของบุคคล

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของดูบริน (Dubrin, 1984) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การคือภาวะทางเศรษฐกิจ รูปแบบของความเป็นผู้นำ ทัศนคติและวิธีการบริหารงานที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายขององค์การ ค่านิยมของบุคคลในองค์การ และโครงสร้างขององค์การ รวมถึงสตีเยอร์และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1979, p. 364) เสนอว่าสิ่งที่ จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การทำงานได้แก่การมีผู้บังคับบัญชาที่ดีการที่สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีรวมทั้งการมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพทางสังคมและทางจิตใจที่ดีเพียงพอที่จะเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดี ส่วนอัลทแมน (Altman, 2000, p. 63) ได้เสนอคุณลักษณะองค์การไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงานต่อองค์กร
2. คุณลักษณะของบทบาท (Role Characteristics) ได้แก่ การได้รับบทบาทที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ไม่มีความขัดแย้งของบทบาทและไม่มีบทบาทมากเกินไป
3. ลักษณะองค์การ (Organization Characteristics) มีคุณภาพ มีลักษณะเฉพาะ สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ นโยบายหรือแนวทางปฏิบัติขององค์กรยุติธรรมมีโอกาสเจริญก้าวหน้า

4. ลักษณะของผู้นำ (Leader Characteristics) มีคุณสมบัติของผู้นำที่ให้ความช่วยเหลือลูกน้องในการทำงานการกำหนดเป้าหมายที่ดีในการปฏิบัติงานระดับความน่าเชื่อถือของหัวหน้างาน

5. ลักษณะของกลุ่มงาน (Work Group Characteristics) คือความสัมพันธ์ในกลุ่มงานความร่วมมือกันภายในกลุ่มความภูมิใจในหน่วยงานความยินดีในการต้อนรับเพื่อนร่วมงานคนใหม่

ส่วนโพโกสยาน แนนนี่ และคลาร์ค (Poghosyan, Nannini & Clarke, 2013) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และได้เสนอปัจจัยที่สามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาวะ ได้แก่คุณภาพของความสัมพันธ์ ได้แก่ ความร่วมมือ เพื่อนร่วมงานและการฝึกปฏิบัติร่วมกันรวมถึงการเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ และการแสดงบทบาทของการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งนำไปสู่การมีความบรรลุความต้องการของตนในการเจริญงอกงามและพัฒนาการทำงาน

5.1.3.2 องค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์การ

ในส่วนของการรับรู้บรรยากาศองค์การได้นักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้มุมมองเกี่ยวกับองค์ประกอบในด้านต่างๆ สามารถสรุปองค์ประกอบที่สำคัญได้ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure of Organization) หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับรูปแบบของการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน วิธีการสื่อสารซึ่งเป็นลักษณะของโครงสร้างต่างๆขององค์การ (Litwin & Stringer, 1968; Dubrin, 1984 อ้างถึงใน สิมภา จันทรหอมกุล, 2552) โดยองค์การที่มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บรรยากาศจะมีลักษณะของความไว้วางใจและรับผิดชอบร่วมกัน (Steers & Porter, 1997 อ้างถึงใน โฉมฤทัย ทองนุช, 2556)

2. นโยบายในการบริหารตลอดจนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Policy) คือการสนับสนุนให้มีการพัฒนาด้านบุคลากร (Knowles อ้างถึงใน ชญานุช ลักษณะวิจารณ์, 2541) ในการส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และการใช้แนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน (Dubrin, 1984 อ้างถึงใน สิมภา จันทรหอมกุล, 2552) ตลอดจนมีการกำหนดแนวทางในการบริหารงาน อาทิ การให้ข้อมูลป้อนกลับ การให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วม (Steers & Porter, 1997 อ้างถึงใน โฉมฤทัย ทองนุช, 2556)

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับภาระหน้าที่ และแสดงความรับผิดชอบของพนักงานเกี่ยวกับงาน เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จ การได้รับ

ความไว้วางใจในการได้รับการมอบหมายหน้าที่และได้รับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Litwin & Stringer, 1968; Snow, 2002)

4. ระบบการให้รางวัล (Rewards) เป็นการรับรู้การกำหนดรูปแบบหรือระบบการให้รางวัลหรือผลตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม (Litwin & Stringer, 1968; Knowles อ้างถึงใน ชญาณุช ลักษณะวิจารณ์, 2541; Dubrin, 1984 อ้างถึงใน สิมภา จันทรหอมกุล, 2552; Snow, 2002)

5. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth & Support) เป็นการรับรู้ความเป็นมิตรในองค์กร การได้รับการยอมรับ ความร่วมมือ การช่วยเหลือและสนับสนุนในการทำงานจากผู้ร่วมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชา (Litwin & Stringer, 1968; Dubrin, 1984 อ้างถึงใน สิมภา จันทรหอมกุล, 2552)

6. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) เป็นการรับรู้กฎระเบียบต่าง ๆ และนโยบายมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นไปในทางเดียวกัน รวมถึงเป็นแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงาน (Litwin & Stringer, 1968; Dubrin, 1984 อ้างถึงใน สิมภา จันทรหอมกุล, 2552; Snow, 2002)

7. ความยึดมั่นและจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Team commitment & Group Loyalty) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มและหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Litwin & Stringer, 1968) รวมถึงมีความภาคภูมิใจ รู้สึกเป็นเจ้าของและมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร (Snow, 2002)

8. การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นหรือแสดงออกในการทำงานอย่างอิสระ รวมถึงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน (Dubrin, 1984 อ้างถึงใน สิมภา จันทรหอมกุล, 2552)

9. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึงการรับรู้หรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความยืดหยุ่นเกี่ยวกับกฎระเบียบ แนวทาง นโยบาย ตามเงื่อนไขที่ต้องเผชิญในการทำงานขององค์กร โดยไม่เป็นการรบกวนความสำเร็จในการทำงาน สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และลดสายการบังคับบัญชา เปิดโอกาสให้เลือกแนวทางปฏิบัติที่มีความเหมาะสมกับนโยบายขององค์กร (Snow, 2002)

10. ความขัดแย้ง (Conflict) คือการรับรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งของพนักงานในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงานในการเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง (Litwin & Stringer, 1968)

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ในอีกหลายมุมมอง เช่น บรรยากาศที่มีความน่าเชื่อถือ ใ่วางใจ นโยบายเกี่ยวกับการเงินในการพัฒนาองค์การ (Knowles อ้างถึงในชญาณุช ลักษณะวิจารณ์, 2541) การจัดการความเสี่ยง (Litwin & Stringer, 1968) รวมถึงอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การการรับรู้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่มีความคล่องตัว (Steers & Porter, 1997 อ้างถึงในโคมฤทัย ทองนุช, 2556) ซึ่งอาจส่งผลต่อความรู้สึกขาดความมั่นคงของพนักงาน และผลของการรับรู้บรรยากาศในองค์การจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความหลากหลายและเกี่ยวข้องกับการรับรู้เกี่ยวกับองค์การ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบในการศึกษาตามแนวคิดของ สโนว์ (Snow, 2002) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมในหลายมิติที่เกี่ยวกับบุคคล กลุ่มและองค์การประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยืดหยุ่น (Flexibility) ความรับผิดชอบ (Responsibility) มาตรฐาน (Standards) ระบบรางวัล (Rewards) ความโปร่งใส (Clarity) ความยึดมั่นในทีมงาน (Team commitment)

5.1.3.3 การวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ

โดยส่วนใหญ่การวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การมี 3 แนวทางโดยแนวทางแรกคือการใช้วิธีการสังเกตพนักงานในแต่ละวันซึ่งเป็นวิธีการที่แม่นยำแต่ต้องใช้เวลาและงบประมาณอย่างสูง แนวทางที่ 2 คือการสัมภาษณ์กับตัวแทนสมาชิกในองค์การ ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาและผู้ที่มีความชำนาญในการสัมภาษณ์ และแนวทางที่ 3 คือการสำรวจด้วยการรายงานตนเองผ่านแบบสอบถาม (Snow, 2002) โดยแบบสอบถามที่มีการสร้างอย่างครบถ้วนจะสามารถประเมินการรับรู้ได้อย่างครอบคลุม

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่การวัดการรับรู้บรรยากาศจะพัฒนาเครื่องมือตามองค์ประกอบของเจ้าของแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เช่นในการศึกษาของม็อคและอูยุง (Mok & Au-Yenug, 2002) และยู หวังและลี (Yoo, Huang, & Lee, 2012) ได้ใช้เครื่องมือในการวัดบรรยากาศองค์การ LSOCQ (Litwin and Stringer Organizational Climate) ที่พัฒนาโดย Litwin และ Stringer (1968) ประกอบด้วย 8 มิติได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและมิติความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย เช่นเดียวกับชญาณุช ลักษณะวิจารณ์ (2541) ที่พัฒนาแบบสอบถามบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Litwin และ Stringer (1968) จำนวน 44 ข้อ ส่วนการศึกษาของพรพรรณ อนุมาศ (2550) ได้พัฒนาแบบสอบถามบรรยากาศองค์การตาม

แนวคิดของ Snow (2002) ประกอบด้วยข้อคำถาม 30 ข้อ ในด้านความยืดหยุ่น ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐาน ด้านระบบรางวัล ด้านความโปร่งใส ด้านความยึดมั่นในทีม จำนวนด้านละ 5 ข้อแบบ Rating Scale 5 ระดับและสิมาภา จันทรหอมกุล (2552) ได้พัฒนาเครื่องมือจากการศึกษางานวิจัยและองค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์การจำนวน 6 ด้านของดูบริน (Dubrin, 1984) ประกอบด้วยด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้า, พัฒนาและการควบคุม จำนวน 37 ข้อ โดยในการศึกษาค้างนี้จะใช้เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Snow (2002) ประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 6 ด้าน คือความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบ มาตรฐาน ระบบรางวัล ความโปร่งใส ความยึดมั่นในทีม เพื่อใช้ในการวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

5.1.3.4 ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การ

บรรยากาศของการทำงานในเชิงบวกสามารถสนับสนุนการมีความสัมพันธ์ในลักษณะความเชื่อใจ เช่นเดียวกับการสนับสนุนเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม (Blake, Blayney, Loera, Rowlett, Schmidt, & 2012) โดยจากการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ (Danna & Griffin, 1999; Peterson & Wilson, 2002) สามารถส่งผลต่อสุขภาพของพนักงานและความพึงพอใจในการทำงาน (Sauter, Lim, & Murphy, 1996) นอกจากนี้ยังสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งความพอใจของพนักงานจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้บรรยากาศของพนักงานต่อองค์การตนเองหากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ (Slocum & Hellriegel, 2011, p. 440) ซึ่งสอดคล้องกับสตีลส์และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1979, p. 365) ที่เสนอว่าบรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญของการศึกษาเกี่ยวกับองค์การมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์รวมถึงพฤติกรรมในการทำงาน

5.1.3.5 งานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศในองค์การกับความยึดมั่นผูกพันในงาน

คาทางเรีย และคณะ (Kataria, Garg, & Rastogi, 2013) ได้ศึกษากับพนักงานจำนวน 300 คนในงานบริการที่ประเทศอินเดีย โดยพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความปลอดภัยและการทำงานที่มีความหมาย ได้แก่ การสนับสนุนทางตรง ความชัดเจนในบทบาท การได้รับการยอมรับ รวมถึงการมีส่วนร่วมกับผลผลิต มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความ

ผูกพันในงาน รวมถึงประสิทธิผลขององค์การ ส่วนชาวด์ฮารี แรงค์เนการ์ และบาร์ว (Chaudhary, Rangnekar, & Barua, 2014) ได้ศึกษาบทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพของบรรยากาศและความเข้มแข็งของบรรยากาศกับความผูกพันในงานในระดับองค์การ กับพนักงานจำนวน 375 คน จาก 28 องค์การในประเทศอินเดียพบว่า คุณภาพของบรรยากาศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน ส่วนในประเทศไทยได้มีผู้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน เช่น สิมภา จันทรหอมกุล (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงานและความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบกกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานและความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิต และตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การคือความอบอุ่นและการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานได้ร้อยละ 14 และอภิพงศ์ โชติรัตน์ (2558) ได้ทำการศึกษาพนักงานยานอวกาศจำนวน 400 คนพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนามีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานโดยมีผลต่อความผูกพันในการทำงานร้อยละ 65.2

5.1.3.6 งานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศในองค์การและสุขภาวะในการทำงาน

เกรแฮม และคณะ (Graham, Grant, Harry, 2003) ศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีสุขภาพดีกับพนักงานจำนวน 2,500 คน โดยพบว่าบรรยากาศองค์การที่ดีส่งผลต่อการมีสุขภาพที่ดีและสุขภาวะของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับนีล เวสต์และแพตเตอร์สัน (Neal, West, & Patterson, 2004) ที่เสนอว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อสุขภาพ และสุขภาวะของพนักงาน รวมถึงมีนาและอากาวัล (Meena & Agarwal, 2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การความพึงพอใจในงานและความสุขกับพนักงานในสถาบันการศึกษาจำนวน 90 คน โดยพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานและความสุข รวมถึงการศึกษาของ ไวเตอร์ และคณะ (Wolter, Maria, Worfel, Gussy, Lesener, Kleiber, Renneberg, 2019) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานรวมทั้งตัวแปรด้านความต้องการจากงานและทรัพยากรที่มีต่อผลทางด้านสุขภาวะซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และสุขภาวะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยผลพบว่าปัจจัยด้านทรัพยากรงาน (ประกอบด้วย การสนับสนุนจากทีมงาน ค่านิยม

และการรับรู้ความยุติธรรม) สามารถทำนายสุขภาวะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ส่วนในการศึกษาของ ภัทรชันษา เรืองมะเริง (2553) ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างผู้ผลิตเหล็กแห่งหนึ่งจำนวน 140 คนพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานทั้งใน ภาพรวมและรายด้าน โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านลักษณะงานด้านการ บริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงาน และด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในภาพรวมและรายด้านได้แก่ ด้าน การติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ รวมถึงการศึกษาของสกล บุญสิน (2556) ได้ศึกษาตัวแบบเชิงสาเหตุของสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ของพนักงานบริษัทการบินของไทยจำนวน 5 สายการบินจำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปานจิตต์ กลั่นทกพันธ์ กรรณิการ์ สุวรรณโคต และเพ็ญจันทร์ ส. โมไนยพงศ์ (2557) ได้ ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงาน โดยทำการศึกษา กับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ เชิงบวกระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลแห่ง หนึ่งในสังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร และสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในการศึกษาของคมกริช นันทะโรจวงศ์ และวิโรจน์ เจษฎา ลักษณะ (2561) ที่ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานกับบุคลากรที่ ปฏิบัติงานเต็มเวลาในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตสินค้า ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการสื่อสารภายในองค์การและด้านสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ความสุขในการทำงานของบุคลากร

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่ สะท้อนการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อการทำงานรวมถึงสามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและผลการ ปฏิบัติงาน โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการใน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

5.2 ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล

5.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital)

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital : Pscap) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญของคนที่จะช่วยเพิ่มความสามารถของคนในการพัฒนา (Luthans, Norman, Avolio, & Avey, 2008) และมีประโยชน์อย่างมากในการทำงาน (Avey, Luthans, & Yousef, 2010; Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007) สามารถส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางบวกขององค์การในการสร้างทัศนคติเชิงบวกและพฤติกรรมและการมีทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานในเชิงบวก (Larson & Luthans, 2006) โดยเป็นโครงสร้างหลักของพฤติกรรมองค์การเชิงบวกโดยมีความหมายถึงการที่บุคคลมีระดับขั้นของการพัฒนาสถานะทางจิตในเชิงบวก ซึ่งจำแนกได้เป็นการมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self Efficacy) คือ การพยายามให้สามารถทำงานที่มีความท้าทายได้สำเร็จ การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวันนี้และในอนาคต การพยายามแสวงหาเป้าหมาย และเมื่อมีความจำเป็นก็สามารถเปลี่ยนแปลงเส้นทางเพื่อไปสู่เป้าหมาย (Hope) ตลอดจนการฟื้นคืนจากปัญหาและการเข้มแข็ง (Resiliency) (Stewart & Ko, 2010) โดยเป็นการศึกษาในระดับบุคคล และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาวะที่องค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มีลักษณะเป็นสถานะ (State – like) สามารถพัฒนาได้ โดยแตกต่างจากคุณลักษณะของบุคคล (Trait – like) ที่เป็นลักษณะที่ติดตัวของบุคคลและพัฒนาได้ยาก (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007)

5.2.1.1 ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

จิตวิทยาเชิงบวกเป็นศาสตร์ทางเลือกใหม่ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของคนให้เป็นผู้ที่มีความสุข โดยมีพื้นฐานจากการพัฒนาตนเอง เป็นบุคคลที่มีมุมมองต่อชีวิตและโลกในเชิงบวกซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานและความสำเร็จขององค์การ โดยลูธานส์ (Luthans, 2002) ได้สังเคราะห์แนวคิดดังกล่าวเพื่อใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานในองค์การ รวมถึงมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาความเข้มแข็งทั้งระดับบุคคลและองค์การ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

ลูธานส์ อวอลิโอ อเวย์และนอร์แมน (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007, p. 3) ให้ความหมายว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกหมายถึง สถานะของบุคคลที่เป็นจุดเด่นหรือจุดแข็งที่มีการพัฒนาคุณลักษณะในทางที่ดี นำไปสู่การกำหนดพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ รวมถึงพัฒนาและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ส่วนจ้าวและหัว (Zhao & Hou, 2009) ได้สรุปว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกหมายถึงทรัพยากรภายในตัวของบุคคล ใช้ทำนวยการรวมกันของสถานะทางจิตเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานรวมถึงระดับของความสุข ซึ่งสถานะ

ทางจิตในเชิงบวกสามารถนำไปสู่พฤติกรรมในองค์การเชิงบวก ทำให้แต่ละบุคคลกระทำในสิ่งที่ถูกนำไปสู่ความสามารถที่เพิ่มขึ้นรวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน เช่นเดียวกับการมีมุมมองต่าง ๆ ในเชิงบวก มีความเข้าใจและสามารถจัดการในสิ่งต่าง ๆ (Avey, Luthans, & Yousef, 2010) ส่วนในการศึกษาของ สายสมร เฉลยกิตติ (2554) เสนอว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกหมายถึงการพัฒนาสภาวะทางจิตใจในทางบวก ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่เป็นจุดเด่นหรือจุดแข็งเฉพาะบุคคลในทางที่ดีซึ่งนำไปสู่การกำหนดพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ และสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสิริพร วงษ์โทน (2554, น. 36) ได้สรุปว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นการศึกษาที่ประยุกต์ใช้คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีและเป็นด้านบวกของมนุษย์ได้แก่ความเชื่อในความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ซึ่งสามารถวัดได้ พัฒนาได้ และสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ และพัชรี ศรีสุวรรณ (2557) เสนอว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกคือการมีมุมมอง ทศนคติในทางที่ดีซึ่งนำไปสู่การกระทำ พฤติกรรม การแสดงออกในเชิงบวกอันเป็นคุณลักษณะเด่นที่เป็นจุดแข็งที่สามารถวัดและสังเกตได้ ซึ่งสามารถพัฒนาและจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีลักษณะเป็นคุณสมบัติภายในตัวบุคคลที่เป็นสิ่งสำคัญหรือจุดแข็งที่ควรพัฒนาให้เกิดขึ้นส่งผลต่อความคิด ความรู้สึก ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคล โดยอาจสรุปได้ว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกคือสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่เป็นจุดเด่นของตนเองและเป็นคุณลักษณะทางด้านบวกซึ่งสามารถที่จะพัฒนาได้และนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.2.1.2 องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

สายสมร เฉลยกิตติ (2554, น. 111-113) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกตามแนวคิดของลูธานส์ และคณะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้คือ

1. การรับรู้ในความสามารถของตนเอง (Self Efficacy) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความมั่นใจในความรู้ความสามารถ รวมถึงทักษะในการได้มาซึ่งการประสบความสำเร็จในงานที่มีความท้าทาย บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง จะเป็นบุคคลที่มีความปรารถนาที่จะกระทำพฤติกรรมด้วยความพึงพอใจและกระทำอย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าผลที่เกิดขึ้นจะไม่เป็นไปตามที่ต้องการก็จะมีแนวโน้มที่จะมีความเพียรพยายามและยืนหยัดในการกระทำต่อไป ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำจะมีแนวโน้มที่จะไม่ทำพฤติกรรม

นั้นอย่างแน่นอน และจะไม่สนใจในการกระทำต่อไป ซึ่งการรับรู้ความสามารถในตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การกระทำของบุคคล

2. ความหวัง (Hope) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความคิด ความเชื่อมั่น บรรดาไปสู่เป้าหมาย มีความตั้งใจในการทำงานและกำหนดแนวทางสู่เป้าหมายในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเลือกหนทางไปสู่เป้าหมายโดยมีผลงานวิจัยพบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคาดหวังการทำงานที่มุ่งเป้าหมาย รับรู้การควบคุม ภาระหนักในคุณค่าของตนเอง ความรู้สึกทางบวก นอกจากนี้บุคคลที่มีความหวังสูงจะสามารถเผชิญปัญหาต่างๆได้ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในชีวิต

3. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความคิดหรือมุมมองเชิงบวกในการอธิบายเหตุการณ์ต่างๆ การยอมรับว่าความผิดพลาดต่างๆ ในการทำงานเกิดจากสภาพแวดล้อมมากกว่าเกิดจากตัวบุคคล รวมถึงการมองเห็นคุณค่าศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้มีความสุขจิตใจดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีพฤติกรรมแสดงออกในลักษณะที่ดี นอกจากนี้ยังทำให้เกิดกำลังใจ ไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้น มีอารมณ์สดชื่น แจ่มใส สามารถหาทางออกที่ดีได้

4. การฟื้นคืนได้ (Resiliency) เป็นคุณลักษณะหรือความสามารถของบุคคลที่แสดงออกเมื่อมีเหตุการณ์ปัญหา ภาวะกดดันสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ควบคุมอารมณ์ความรู้สึก สามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความเป็นตัวของตัวเองจัดการกับสิ่งต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ให้ความสำคัญกับสิ่งที่สามารถทำได้และจำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าวเป็นคุณลักษณะของความสามารถเชิงบวกที่อยู่ภายในตัวบุคคล ส่งผลต่อทั้งความคิด ความรู้สึก รวมถึงพฤติกรรมที่สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรและส่งผลต่อผลผลิตขององค์กร

5.2.1.3 ผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

จากการศึกษาเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกนั้นพบว่ามีประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและพนักงานเป็นสิ่งสนับสนุนผลของการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน (Weiss, Nicholas, & Daus, 1999) รวมถึงช่วยลดสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา (Avey, Luthans, & Yousef, 2010) ในส่วนขององค์กรมีการศึกษาวิจัยแสดงถึงความสำคัญเกี่ยวกับบทบาทของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Larson & Luthans, 2006; Luthans, Norman, Avolio, & Avey, 2008; Luthans, Avolio, Avey,

& Norman, 2007; Snyder & Lopez, 2004) ความผูกพันและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Avey, Wernsing, & Luthans, 2008) การลดการขาดงาน พฤติกรรมขาดจิตอาสาในการทำงาน (Avey, Patena, & West, 2006) รวมถึงพฤติกรรมการเบี่ยงเบนในการทำงาน (Avey, Wernsing, & Luthans, 2008)

ส่วนผลต่อบุคคล สายสมร เฉลยกิตติและนันทา ผู้รักษา (2553, น. 28) เสนอว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตในการทำงานทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (Productivity) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behavior) การทำงานที่มีคุณภาพมากขึ้น (Work Performance) รวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfaction) และการมีความสุขในการทำงาน (Work Happiness) และการเกิดความสุขในชีวิตรวม (Well-being) รวมถึงมีความเครียดลดลง มีแนวโน้มในการลาออกจากงานและการแสวงหางานใหม่ลดลง (Avey, Luthans & Jensen, 2009) นอกจากนี้ผู้ที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะมีสุขภาวะทางจิตที่ดี และมีประสิทธิภาพในการพัฒนาการทำงาน (Singh & Mansi, 2009) และมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานซึ่งสามารถพัฒนาผ่านการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกในภาพรวม (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007; Sweetman & Luthans, 2010)

5.2.1.4 การวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ลูธานส์ และคณะ (Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2008, p. 228) ได้พัฒนาแบบวัดจากการรวมแนวคิดขององค์ประกอบทั้ง 4 ตัวแปร คือ ความหวังการฟื้นคืนได้ การมองโลกในแง่ดี และความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองชื่อว่า Psychological Capital Questionnaire จำนวน 24 ข้อ โดยเป็นรูปแบบมาตรส่วนประมาณค่า 6 ระดับของลิเคิร์ท ตั้งแต่ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ถึง 6 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) สำหรับในประเทศไทยได้มีการพัฒนาเครื่องมือตามแนวคิดของ Luthans, Avolio, Avey, & Norman (2007) อาทิ สายสมร เฉลยกิตติ (2554) ได้สร้างแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีลักษณะมาตรประเมินค่า 5 ระดับ ตามองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จำนวน 80 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.94 ส่วนปัญญาส ทวีชาติานนท์ (2555) ได้สร้างเครื่องมือวัดซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ ในรูปแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) แบบลิเคิร์ท 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งโดยมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ระดับ 0.95 รวมถึงจากการศึกษาของหฤทัยทิพย์ ตัณฑเทศ และคณะ (2557) ได้พัฒนาแบบประเมินต้นทุนทางจิตวิทยาสำหรับคนไทยมีลักษณะเป็นแบบรายงานตนเองจำนวน 5 ระดับจำนวน 53 ข้อคำถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.98

โดยเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่วนใหญ่จะเป็นเครื่องมือที่มีลักษณะของชุดคำถามและให้ผู้ประเมินทำการประเมินโดยการรายงานตนเอง ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้แนวความคิดของลูธานส์เป็นกรอบแนวคิดหลักในการพัฒนาเครื่องมือโดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือจากปัญจมาส ทริชาตานนท์ (2555) โดยมีองค์ประกอบจำนวน 4 ด้าน คือ ความเชื่อในความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความหวัง การฟื้นคืนได้

5.2.1.5 งานวิจัยเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความยืดหยุ่นในการทำงาน

ลูธานส์ และคณะ (Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2008) ได้ศึกษาบทบาทของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 737 คน ผลการศึกษาพบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับเอเวย์ ลูธานส์ และยูเซฟ (Avey, Luthans & Youssef, 2010) ที่ได้ทำการศึกษาพบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลเชิงบวกต่อเจตคติ และส่งผลทางลบต่อการท้อถอย การลาออก รวมถึงการไม่ทุ่มเทในการทำงาน ส่วนไซมอนและบูเทนดาซ (Simons & Buitendach, 2013) ได้ทำการศึกษากับพนักงาน call center ประเทศแอฟริกาใต้ โดยพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความผูกพันในงานกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และเมื่อพิจารณาในระดับย่อยพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความกระตือรือร้นกับการรับรู้ความสามารถ การฟื้นคืนได้ และความหวัง และพบความสัมพันธ์ระหว่างการทุ่มเทในการทำงานกับการมองโลกในแง่ดี รวมถึงการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานกับความเชื่อในความสามารถ การฟื้นคืนได้ และความหวังและการมองโลกในแง่ดี นอกจากนี้ คาราเทเปและคาราดาส (Karatepe & Karadas, 2015) ได้ศึกษาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความยืดหยุ่นในการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจของพนักงานในส่วนหน้าของโรงแรมระดับ 4-5 ดาวประเทศโรมาเนีย ผลพบว่าพนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงมีความผูกพันในงานระดับดี และจากการศึกษาของซาลเมลา และ ยูปาดายา (Salmela & Upadyaya, 2018) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรด้านความต้องการจากงานและทรัพยากรงานที่ส่งผลต่อตัวแปรความยืดหยุ่นในการทำงานและความเหนียวแน่นในฐานะตัวแปรส่งผ่านไปยังผลต่อสุขภาวะโดยทั่วไปคือความพึงพอใจในชีวิตและการเชื่อมโยกย้ายกับกลุ่มพนักงานหลากหลายอาชีพ ผลการศึกษาจากการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง พบว่าตัวแปรด้านทรัพยากรงานมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นในการทำงานในทุกกลุ่มอาชีพ รวมถึงปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลคือด้านการฟื้นคืนได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความยืดหยุ่นในการทำงาน ส่วนการศึกษาของปัญจมาส ทริชาตานนท์ (2555) ที่ได้ศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความยืด

มั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์ พบว่าทฤษฎาจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลในทางบวกกับต่อความยึดมั่นผูกพันในงานเช่นเดียวกับสิริพร ทรัพย์ะประภา (2555) ได้ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกใจมั่นในงานกับพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 570 คน ผลการศึกษาพบว่าทฤษฎาจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกใจมั่นในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎาจิตวิทยาเชิงบวกกับสุขภาวะในการทำงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างทฤษฎาจิตวิทยาเชิงบวกกับสุขภาวะในการทำงานพบว่าบุคคลที่มีทฤษฎาจิตวิทยาจะมีทัศนคติที่ดีต่องานและต่อองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและยังคงความเป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป (Larson & Luthans, 2006) รวมถึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะที่ดีของบุคคล (Hmieleski & Carr, 2007) ส่วนการศึกษาในประเทศไทยอาทิ ภาสินี ว่องวรวิธรรม (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความหวัง การมองโลกในแง่ดี กับความสุขในการทำงาน พบว่าความเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการทำงานความหวัง และการมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขและณัฐวุฒิ อรอินทร์ (2555) ที่ได้ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของทฤษฎาจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบกับบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้ ผลการศึกษาพบว่าทฤษฎาจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิตในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของลูธานส์และยูซเซฟ (Youssef & Luthans, 2007) ที่พบว่าความหวังและการมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน รวมถึงในการศึกษาของยูนซู (Yunsoo, 2019) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 862 คน ผลการศึกษาพบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสุขภาวะทางจิต

จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าทฤษฎาจิตวิทยาเชิงบวกมีความเกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานรวมถึงสุขภาวะในการทำงานในการวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดให้ทฤษฎาจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงาน

5.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน (Spirituality at Work)

การศึกษาเกี่ยวกับการทำงาน นอกเหนือจากการให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว ยังพบว่าส่วน

ใหญ่ต้องมีการเผชิญกับความมั่นคงรวมถึงการแข่งขันจึงมีการให้ความสำคัญกับการศึกษาด้านจิตวิญญาณเพิ่มมากขึ้น (Collins & Kakabadse, 2006) เพื่อส่งเสริมให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผลโดยคำว่าจิตวิญญาณมาจากการรวมกันของคำว่า “จิต” และ “วิญญาณ” มีความหมายถึงสิ่งที่สิ่งอยู่ในตน ทำให้เป็นบุคคล เป็นความรู้แจ้งความรู้สึกตัว จิตใจ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ส่วนในภาษาอังกฤษมีรากฐานมาจากภาษาละติน คือ “Spiritus” หรือ “Spiritualis” ซึ่งหมายถึง ลมหายใจ การหายใจ อากาศ หรือสายลม (Merriam-Webster Dictionary) เป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวของบุคคลเมื่อยังหายใจและยังมีชีวิต (Garcia - Zamar, 2003) โดยเป็นสิ่งที่เกิดหรือมีอยู่แม้จะมองไม่เห็นหรือหมายถึงแก่นของชีวิต (Gull & Doh, 2004, p. 130) เกี่ยวกับการรับรู้และการมีอยู่ของตัวตน (ประเวศ วะสี, 2553) ดังนั้นจิตวิญญาณจึงหมายถึงมิติทางคุณค่าหรือสิ่งสูงสุดที่เป็นสากล หลุดพ้นจากความคับแคบหรือเห็นแก่ประโยชน์ของตนเองเป็นมิติที่เป็นแก่นกลางของมนุษย์และวัฒนา ญาณ (2559) เสนอว่าเป็นโครงสร้างหนึ่งของมนุษย์ที่ผสมผสานมิติร่างกายและมิติจิตสังคมเข้าด้วยกัน เป็นสิ่งที่ให้ความหมายแก่ชีวิตและช่วยกำหนดแนวทางการปฏิบัติซึ่งมีผลต่อความสุขและความสำเร็จในชีวิตหรือวิชาชีพ

จึงสามารถสรุปได้ว่าจิตวิญญาณหมายถึงสิ่งที่ดำรงอยู่และแสดงถึงการมีชีวิตเกี่ยวข้องกับร่างกายและจิตใจ ความดี จิตสำนึกที่อยู่ภายในจิตใจ ส่งผลต่อการดำรงชีวิตที่ดีหรือมีความสุขในชีวิต

5.2.2.1 ความหมายจิตวิญญาณในการทำงาน

จิตวิญญาณในการทำงานได้มีการศึกษาในฐานะของปรากฏการณ์พิเศษที่เป็นสาเหตุของการที่พนักงานมีการสร้างเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงของบุคคลในการทำงาน (Neal, 2013) ซึ่งไม่ได้เน้นเฉพาะเรื่องการทำงานแต่เน้นการศึกษาถึงความพึงพอใจส่วนบุคคลหรือการรู้สึกถึงการมีสุขภาวะ (Ottaway, 2003) โดยเมื่อพิจารณาจากแนวทางในการกำหนดความหมายสามารถแบ่งได้เป็น 3 แนวทาง ได้แก่ การระบุความหมายในเชิงบุคคล องค์การ และการระบุในมุมมองที่เกี่ยวข้องกัน

โดยการระบุความหมายในเชิงบุคคลนั้น ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับมุมมองที่บุคคลมีต่อตนเองและการทำงาน ดังเช่นจิตวิญญาณในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพยายามของพนักงานในการค้นคว้าเป้าหมายสูงสุดในการมีชีวิต การพัฒนาสายใยที่เข้มแข็งระหว่างเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องในการทำงาน รวมถึงการได้รับความสำเร็จระหว่างความเชื่อมั่นพื้นฐานและคุณค่าขององค์การที่ตนเองทำงาน (Mitroff & Denton, 1999) หรือหมายถึงการตระหนักและยอมรับถึงการให้คุณค่าต่อมิติชีวิตด้านจิตใจของมนุษย์ ที่เต็มเต็มและได้รับการหล่อ

เลี้ยงจากการทำงานที่มีคุณค่าและความหมายจากการมีส่วนร่วมกันในลักษณะชุมชนในสถานที่ทำงาน (Ashmos & Duchon, 2000) ตลอดจนเป็นการตระหนักว่าบุคคลที่มาทำงานนำมามากกว่าร่างกายและจิตใจ โดยได้นำความสามารถเฉพาะบุคคลและความเป็นเอกลักษณ์ทางวิญญาณของตนมาด้วย (Garcia-Zamor, 2003) และหมายถึงกรอบของค่านิยมขององค์การที่ปรากฏเป็นลักษณะของวัฒนธรรมซึ่งสนับสนุนประสบการณ์ของพนักงานให้มีการเข้าใจผ่านกระบวนการทำงาน การอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับความรู้สึกของการดำรงชีวิตในการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการลักษณะของการเติมเต็มและความสนุกสนาน (Giacalone & Jurkiewicz, 2003, p. 13) โดยหมายถึงกลุ่มของค่านิยมที่กระตุ้นให้บุคคลได้รับประสบการณ์ที่ยอดเยียมผ่านกระบวนการทำงานซึ่งสนับสนุนความรู้สึกถึงการมีชีวิตที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นนำไปสู่การมีชีวิตที่มีความสมบูรณ์และมีความสุข เช่นเดียวกับเป็นประสบการณ์ของพนักงานที่มีความรู้สึกถึงการงูใจหรือมีพลังเกี่ยวกับการค้นหาความหมายและเป้าหมายในการทำงานสามารถแสดงออกถึงความเป็นตัวตนได้อย่างสมบูรณ์ในการทำงานและรู้สึกถึงความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์การ (Kinjerski & Skrypnek, 2004, p. 39) นอกจากนี้ยังมีความหมายในบริบทของการพยายามแสวงหาความหมายในการกระทำที่มีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบ ตระหนักถึงจรรยาบรรณ ให้การสนับสนุน และทุ่มเทความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกระทำที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของบุคคล ความถูกต้องและความบริสุทธิ์ การเรียนรู้ ความผูกพัน การแสวงหาความจริง ความสำคัญและการไปสู่เป้าหมาย ความเห็นอกเห็นใจ ตลอดจนการเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนที่มากขึ้น (Gull & Doh, 2004) และเรโก และคุนฮา (Rego & Cunha, 2008, p. 55) เสนอว่าจิตวิญญาณในการทำงานหมายถึงการตระหนักที่พนักงานมีชีวิตภายในสมบูรณ์ที่ได้รับการเสริมสร้างโดยการเรียนรู้ถึงความหมายของการทำงานตามบริบทของสังคมและสอดคล้องกับเพชรสวางและดูซอน (Petchsawang & Duchon, 2009) ซึ่งเสนอว่าหมายถึงการที่บุคคลรับรู้ถึงการทำงานของตนเองที่เกิดมาจากใจคุณค่าความเชื่อและความศรัทธาจนสามารถค้นพบความหมายและเป้าหมายที่แท้จริงของงานรวมถึงการดำเนินชีวิตเพื่อให้บรรลุเป้าหมายชีวิตที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายของงาน

ความหมายในเชิงองค์การ จะเกี่ยวข้องกับมุมมองที่องค์การให้ความสำคัญตระหนักเกี่ยวกับการเสริมสร้างด้านจิตวิญญาณ โดยเกียคาโลนและจูคิวิซ (Giacalone & Jurkiewicz, 2003, p. 13) ได้เสนอว่าเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมของวัฒนธรรมองค์การซึ่งกระตุ้นให้พนักงานได้รับประสบการณ์ที่ยอดเยียมผ่านกระบวนการทำงาน โดยสนับสนุนถึงการมีชีวิตที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ในขณะที่ก็นำไปสู่การมีชีวิตที่มีความสมบูรณ์และมีความสุข ส่วน

แพนเดย์และกัปตา (Pandey & Gupta, 2008) ได้เสนอว่าจิตวิญญาณสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมในฐานะของแรงจูงใจ การเรียนรู้และความผูกพัน และประสิทธิภาพขององค์การ โดยองค์การที่ตระหนักเกี่ยวกับคุณค่าของจิตวิญญาณจะมีความเจริญเติบโต ประสิทธิภาพและผลตอบแทนที่มากกว่า (Nur, 2003) ตลอดจนเป็นรูปแบบหนึ่งของบรรยากาศภายในองค์การที่พนักงานพิจารณาว่าตนเองมีชีวิตภายในที่มีความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานและอยู่ภายในบริบทของสังคม (Wulandari, 2014) เป็นการตระหนักว่าพนักงานมีชีวิตภายในที่จะแสวงหาจุดมุ่งหมายในชีวิตที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการสอดคล้องหรือมีแนวทางระหว่างความเชื่อและคุณค่าภายในองค์การ (Fanggida, Rolland, Suryana & Efendi, 2016) ส่วนรัตติกรณ์ จงวิศาล (2555) เสนอว่าจิตวิญญาณในการทำงานหมายถึงการที่องค์การสนับสนุนให้มีการตระหนักถึงชีวิตภายในผ่านการหล่อเลี้ยงด้วยงานที่มีความหมาย ส่งผลให้มีแสวงหาความหมายและจุดมุ่งหมายในงาน มีความปรารถนาที่จะสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือองค์การ

ส่วนการระบุความหมายในมุมมองทั้งบุคคลและองค์การ นีล (Neal, 1997, p. 123) เสนอว่าจิตวิญญาณในการทำงาน เป็นโอกาสในการพัฒนาตัวตนและสนับสนุนสังคมในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ที่จะให้ความใส่ใจและความเห็นใจกับพนักงาน หัวหน้างาน ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ให้บริการ เป็นความซื่อสัตย์ การยอมรับความจริงของตนเองและเปิดเผยความจริงต่อผู้อื่น โดยอธิบายความพยายามในการแสดงคุณค่าของตนเองอย่างเต็มที่หรืออีกนัยหนึ่งคือการที่องค์การบริหารงานโดยเน้นการสนับสนุนการเพิ่มจิตวิญญาณในตัวพนักงาน ส่วนสมิทและเรย์เมนต์ (Smith & Rayment, 2007, p. 211) เสนอว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานหมายถึงการมีมุมมองเกี่ยวกับการทำงานว่าเป็นเส้นทางของการมีจิตวิญญาณ มีโอกาสในการเติบโตและเพื่อสนับสนุนสังคมตามเส้นทางที่มีความหมาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับความห่วงใย ความเมตตาและการสนับสนุนผู้อื่น รวมถึงความสมบูรณ์อย่างแท้จริง ซึ่งหมายถึงบุคคลและองค์การต่างพยายามที่จะใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าในงานที่ปฏิบัติ

จากความหมายที่ได้กล่าวในข้างต้น ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลในด้านของความรู้สึกรู้จักหรือการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของการทำงาน การรับรู้ถึงการได้ทำงานที่มีความหมายการมีความสัมพันธ์ตลอดจนการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงการเชื่อมโยงคุณค่าและเป้าหมายในตนเองกับองค์การและส่งผลต่อองค์การการตอบสนองต่อความรู้สึกที่ดีและการเกิดพลังในการทำงาน จึงสรุปว่าจิตวิญญาณในการทำงานหมายถึง การตระหนักหรือการรับรู้ภายในตัวของบุคคลที่มีผลมาจากการทำงานที่มีคุณค่า มีความหมาย รวมถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ

ผู้อื่นและความสอดคล้องของเป้าหมายของตนและองค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ส่งผลต่อการมีความรู้สึกที่ดีและเกิดพลังในการทำงาน

5.2.2.2 องค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงานทั้งที่มีมุมมองที่สอดคล้องกันรวมถึงหลากหลายตามบริบทที่ต่างออกไป ได้แก่

1. ความหมายและคุณค่าในงาน (Meaningful work) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลมีการตระหนักเกี่ยวกับคุณค่าของตนเองกับการทำงานที่มีคุณค่า ความสำคัญ มีความหมาย เป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับงานว่ามีความหมายต่อชีวิตมากกว่า การได้รางวัลทางวัตถุ ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดความสนุกสนานและพลังในการทำงาน แรงจูงใจในการนำตนเองเข้าสู่การทำงานหรือมีความผูกพันมากขึ้น รวมถึงความสุขจากการทำงาน เกิดความทุ่มเทมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการทำงานมากขึ้นผ่านการแสดงออกในการทำงาน (Duchon & Plowman, 2005; Petchsawang & Duchon, 2009; Ashmos & Duchon, 2000; Kinjerski & Skrynek, 2006; Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003; มณฑล สรไกรภูติและสุนันทา เสียงไทย, 2556; เปรมิกา บุญเกิดและมณฑล สรไกรภูติภูล, 2559)

2. การเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน (Sense of community) คือประสบการณ์ของบุคคลในการมีความรู้สึกอย่างลึกซึ้งในการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้อื่นในสถานที่ทำงาน โดยเป็นความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งในชุมชน (Petchsawang & Duchon, 2009) และการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์การ รวมถึงมีความผูกพันในลักษณะของการเป็นชุมชน มีความเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น ๆ ตลอดจนมีจุดมุ่งหมายและคุณค่าร่วมกัน (Kinjerski & Skrynek, 2006) การช่วยเหลือห่วงใยซึ่งกันและกัน มีอิสระการแสดงออก การใส่ใจ การให้ความสำคัญกับการอยู่ร่วมกันในสังคมของพนักงาน (Ashmos & Duchon, 2000; Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003; Rego & eCunha, 2008; มณฑล สรไกรภูติและสุนันทา เสียงไทย, 2556; เปรมิกา บุญเกิดและมณฑล สรไกรภูติภูล, 2559)

3. ชีวิตภายใน (Inner life) คือ การที่บุคคลตระหนักรู้เกี่ยวกับความต้องการทั้งทางร่างกาย ความคิด อารมณ์ หรือเป็นการยอมรับมุมมองเป็นประสบการณ์ตรงจากภายในของบุคคลชีวิตด้านในหรือชีวิตจิตใจ ซึ่งเกิดจากการที่องค์การให้ความสำคัญ คุณค่าหรือเอาใจใส่ต่อพนักงานโดยให้โอกาสในการทำงานที่สะท้อนถึงชีวิตภายในของพนักงานนำไปสู่การมีชีวิตที่มีคุณค่าและมีความหมายเพิ่มขึ้นและนำไปสู่การเข้าถึงโอกาสในการทำงานที่หลากหลาย

(Duchon & Plowman, 2005; Ashmos & Duchon, 2000; Rego & eCunha, 2008; มณฑล สรไกรภูติ และสุนันทา เสี่ยงไทย, 2556; เปรมิกา บุญเกิด และ มณฑล สรไกรภูติ, 2559)

4. การก้าวผ่านไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (Transcendence) เป็นภาวะเชิงบวกทางพลังงานหรือการมีชีวิต ความรู้สึกเกี่ยวกับความสมบูรณ์ การไปสู่สิ่งที่เหนือกว่าและการมีประสบการณ์เกี่ยวกับความสนุกสนานและมีชีวิตชีวารวมถึงเป็นสภาวะที่มีการรับรู้เกี่ยวกับพลังในชีวิต การเติมเต็ม (Rego & eCunha, 2008; Petchsawang & Duchon, 2009) โดยอาจมีความใกล้เคียงกับการเชื่อมโยงทางจิตวิญญาณ (Kinjerski & Skrynek, 2006) ซึ่งหมายถึงการเกี่ยวข้องกับสิ่งที่มีคุณค่ามากกว่าตนเอง

5. ความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ (Alignment with Organization) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหรือประสบการณ์ที่สอดคล้องระหว่างความรู้สึกของบุคคลกับค่านิยม เป้าหมายขององค์การ รวมถึงผู้นำ โดยเชื่อว่าทั้งหัวหน้างานและพนักงานต่างก็มีคุณค่า มีความรู้สึกผิดชอบชั่วดีและตระหนักถึงสิ่งที่มอบให้กับผู้อื่นและสังคม ทำงานอย่างมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์จากองค์การไปสู่สังคม (Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003; Rego & eCunha, 2008) ส่งผลให้พนักงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์การได้อย่างแท้จริง (เปรมิกา บุญเกิดและมณฑล สรไกรภูติ, 2559)

6. การหลอมรวมชีวิตเข้ากับการทำงาน (Self-work integration) คือการที่จิตวิญญาณ คุณค่าและความหมายของการทำงานมีการหลอมรวมกัน ส่งผลให้พนักงานมีความสุขและมีชีวิตชีวาในการทำงาน (มณฑล สรไกรภูติและสุนันทา เสี่ยงไทย, 2556) รวมถึงมีความผูกพันต่องานเนื่องจากการมีตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ รับรู้ถึงความเชื่อมโยงระหว่างคุณค่าของตนเองและคุณค่าของงานอย่างแท้จริง (Kinjerski & Skrynek, 2006)

7. ความเมตตา (Compassion) คือการตระหนักซึ่งในการเห็นใจผู้อื่น และปรารถนาที่จะช่วยให้พ้นทุกข์รวมถึงดูแลสนับสนุนหรือช่วยเหลือผู้อื่น (Petchsawang & Duchon, 2009)

8. การมีสติ (Mindfulness) คือภาวะของการมีสำนึกรู้ตัวภายในที่บุคคลจะตระหนักเกี่ยวกับความคิดและการกระทำ เป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตใจที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน โดยไม่กังวลกับอดีต อนาคต หรือสิ่งทำให้เกิดความลังเล สิ่งที่สำคัญคือการกระทำอย่างมีสติ ที่บุคคลจะคิด กระทำ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรม (Petchsawang & Duchon, 2009)

จากการศึกษาแนวคิดต่างๆ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาองค์ประกอบตามแนวคิดของแอสมอสและดูชอน (Ashmos & Duchon, 2000) ซึ่งระบุองค์ประกอบเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ได้แก่ ชีวิตภายใน ความหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงาน และความรู้สึกเกี่ยวข้องและอยู่ร่วมกันเป็นชุมชนเนื่องจากการเป็นภาระหน้าที่ที่สอดคล้องในระดับบุคคล ตลอดจนมีจำนวนองค์ประกอบที่เหมาะสมและเป็นครอบคลุมมิติสำคัญของจิตวิญญาณในการทำงานที่สอดคล้องกับบริบทในการศึกษาเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานในปัจจุบัน โดยแนวคิดดังกล่าวเสนอว่ามิติเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานดังนี้

มิติด้านที่ 1 ชีวิตภายใน (Inner life) คือ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหวังของพนักงาน การตระหนักถึงคุณค่าภายในตนเองของบุคคลและมีความเกี่ยวข้องกับการมีจิตวิญญาณ ซึ่งสามารถนำไปสู่การมีชีวิตที่มีคุณค่า

มิติด้านที่ 2 ความหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงาน (Meaning and Purpose in work) คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการทำงานในลักษณะว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ตลอดจนการแสดงออกถึงการมีพลังและมีความสุขในการทำงาน

มิติด้านที่ 3 ความรู้สึกเกี่ยวข้องและอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน (A Sense of Connection and Community) หมายถึงขอบเขตขององค์ประกอบที่จำเป็นเกี่ยวกับการเป็นชุมชนซึ่งเป็นสถานที่ที่พนักงานสามารถมีประสบการณ์เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าของตน การรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความรู้สึกในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

5.2.2.3 ความสำคัญของจิตวิญญาณในการทำงาน

การทำงานถือว่าเป็นกิจกรรมสำคัญที่ทำให้มนุษย์ได้มีโอกาสในการตระหนักถึงศักยภาพและความสำเร็จซึ่งเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อชีวิต สถานที่ทำงานยังเป็นสถานที่ที่บุคคลหรือพนักงานพยายามค้นหาความรู้สึกเกี่ยวกับการมีความหมายอย่างสมบูรณ์ (Fairholm, 1996) และเมื่อบุคคลทำงานด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมายที่ทำให้การทำงานดีขึ้นจะสามารถที่แสดงออกถึงการมีจิตวิญญาณผ่านการทำงาน (Kumpikaite, 2014) เกิดความเข้าใจในตนเองในฐานะของการมีชีวิตที่ได้รับการเสริมสร้างจากการทำงาน (Ashmos & Duchon, 2000) ทำให้ตระหนักถึงศักยภาพและผลสำเร็จทำให้การทำงานเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อชีวิตการทำงาน ยกกระดับจิตวิญญาณความเป็นมนุษย์ให้สูงขึ้น ตลอดจนสามารถเข้าถึงคุณค่าและศักยภาพสูงสุดของตนเอง (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์, 2550)

คาราคัส (Karakas, 2010) ได้เสนอว่าจิตวิญญาณสามารถส่งผลต่อ 3 มุมมองคือ 1) มุมมองสุขภาวะของพนักงานโดยพบว่าส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของสุขภาวะของ

พนักงาน ขวัญและกำลังใจ ความผูกพันตลอดจนผลผลิต ลดระดับความเครียด ความเหนื่อยล้า และอาการเสียดทานการทำงานของพนักงาน รวมถึงการศึกษาที่สนับสนุนว่าพนักงานในปัจจุบันขาดความซาบซึ้ง ขาดความสัมพันธ์ และความมั่นคงในการทำงาน (Sparrow & Cooper, 2003; Meyer & Allen, 1997) อาจเกิดจากการขาดจิตวิญญาณในการทำงาน และพบว่าการพัฒนาหรือสนับสนุนการมีจิตวิญญาณในการทำงานสามารถแก้ปัญหาในเชิงลึกเกี่ยวกับความเครียดและความเหนื่อยล้าไปสู่การมี สุขภาวะและความสามารถในการทำงาน (Neck & Milliman, 1994)

2) มุมมองเกี่ยวกับความรู้สึกซึ่งความหมายและเป้าหมาย คือการที่พนักงานสามารถทำสิ่งที่ดีขึ้นมีผลผลิตที่ดีและมีการสร้างสรรค์ในการทำงาน ส่งผลต่อการเกิดความรู้สึกต่อเป้าหมายรวมถึงความสัมพันธ์และความหมายในการทำงาน (Giacalone & Jurkiewicz, 2003) ทำให้เกิดความตระหนักเกี่ยวกับตัวตนในลักษณะองค์รวมของการมีจิตวิญญาณ หัวใจ วิญญาณ ความหวัง ความปรารถนา แรงบันดาลใจ ครอบคลุม ชีวิตส่วนตัวอารมณ์ รวมถึงมุมมองกับสิ่งอื่นและ 3) มุมมองเกี่ยวกับความรู้สึกถึงชุมชนและมีการเกี่ยวข้องสัมพันธ์ เป็นการผสมผสานที่ส่งผลให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นชุมชนและมีความเกี่ยวข้องกัน ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของความผูกพัน ความจงรักภักดี และความรู้สึกเป็นเจ้าของที่มีต่อองค์การ ผลที่ตามมาคือการมีความผูกพันของพนักงาน ความจงรักภักดี และการเป็นเจ้าของ (Milliman, Ferguson, Trickett & Condemni, 1999; Fairholm, 1996; Duchon & Plowman, 2005) ซึ่งจิตวิญญาณในการทำงานจะสามารถส่งผลต่อสุขภาวะของบุคคล การรับรู้เป้าหมายเกี่ยวกับการทำงาน ตลอดจนการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และยังสามารถส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์การ (Ashmos & Duchon, 2000; Garcia-Zamor, 2003; Giacalone & Jurkiewicz, 2003; Fry, 2005) โดยเกี่ยวข้องทั้งกับผลผลิตและผลกำไรรวมถึงผลลัพธ์ขององค์การ เป็นผลรวมของการปฏิบัติที่น่าพอใจ รวมทั้งคุณภาพของพนักงานที่นำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยมและประสิทธิผลในการทำงาน (Marques, 2005; Dent, Higgins, & Wharff, 2005) ช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จและการเสริมสร้างพนักงาน ทำให้เกิดความสุขและนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การและความสำเร็จด้านรายได้ (Turner, 1999) และยังพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในอาชีพ (Osman-Gani, Hashim & Yusof, 2013) ความผูกพันที่มีต่อองค์การ แรงจูงใจ พฤติกรรมและประสิทธิภาพในการทำงาน (Jurkiewicz & Giacalone, 2004; Rego & eCunha, 2007; Pabdey & Gupta, 2008) โดยเฉพาะความยึดมั่นผูกพันในงาน (Saks, 2006; Osman-Gani, Hashim & Yusof, 2013) และยังส่งผลต่อชีวิตส่วนบุคคลและครอบครัว ได้แก่ความพึงพอใจต่อครอบครัว ชีวิตสมรส กิจกรรมยามว่าง รวมถึงการ

ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถมีชีวิตที่สมบูรณ์ (Pfeffer, 2003) ความสนุกสนาน ความสงบ ความสันติสุข ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพัน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดความเหนื่อยหน่ายจากงาน ลดการขาดงานและการลาออกจากงานรวมถึงสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร (Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003; Giacalone & Jurkiewicz, 2003; Komala & Ganesh, 2007; Goodarzi & Kaviani, 2013)

5.2.2.4 การวัดจิตวิญญาณในการทำงาน

แนวทางในการวัดจิตวิญญาณในการทำงานส่วนใหญ่พบว่าสร้างขึ้นตามองค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงานที่ผู้เป็นเจ้าของแนวคิดได้ระบุขึ้น ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอลำดับตัวอย่างแบบวัดที่เกี่ยวข้องดังนี้ แอชมอสและดูซอน (Ashmos & Duchon, 2000) ได้พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวัดจิตวิญญาณในการทำงานชื่อว่า Spirituality at Work (SAW) โดยเป็นลักษณะมาตรวัดของ Likert 7 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วย 3 มุมมองได้แก่ ชีวิตภายใน ความหมายในงานและชุมชน รวม 66 ข้อ โดยระดับบุคคลประกอบด้วยคำถามด้านปัจจัยแวดล้อมทางสังคม 9 ข้อ ($\alpha=.86$) ด้านความหมายในการทำงาน 7 ข้อ ($\alpha=.86$) ด้านชีวิตภายใน 5 ข้อ ($\alpha=.80$) ด้านอุปสรรคสำหรับจิตวิญญาณ 6 ข้อ ($\alpha=.74$) ด้านความรับผิดชอบส่วนบุคคล 2 ข้อ ($\alpha=.77$) ด้านความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้อื่น 3 ข้อ ($\alpha=.74$) และด้านการไตร่ตรอง 2 ข้อ ($\alpha=.74$) ระดับกลุ่มงานประกอบด้วยข้อคำถามด้านสังคมการทำงาน 8 ข้อ ($\alpha=.87$) และค่านิยมทางบวกในหน่วยงาน 6 ข้อ ($\alpha=.91$) และระดับองค์กรข้อคำถามด้านค่านิยมขององค์กร 7 ข้อ ($\alpha=.93$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร 6 ข้อ ($\alpha=.84$) (นฤเบศร์ สายพรหม, 2559) ซึ่งเครื่องมือที่สร้างขึ้นนี้ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือวัดจิตวิญญาณในการทำงานในเวลาต่อมาอาทิ มินิแมน ซาเพลสกี และเฟอร์กูสัน (Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003) ได้สร้างแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน 3 มิติ ได้แก่การมีความหมายในการทำงาน สำนึกเกี่ยวกับชุมชน และแนวทางเกี่ยวกับคุณค่าขององค์กร โดยมีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ในรูปแบบมาตรวัดของ Likert ตั้งแต่ 1 คะแนน ถึง 5 คะแนน จากนั้นคินเจอร์สกีและสคริปเนค (Kinjerski & Skrypnek, 2006) ได้พัฒนาเครื่องมือชื่อว่า Spirit at Work Scale (SWS) โดยเน้นประสบการณ์เกี่ยวกับวิญญาณในการทำงานรายบุคคล 4 ประการ ได้แก่ การผูกพันในงาน สำนึกเกี่ยวกับชุมชน การเชื่อมโยงทางจิตวิญญาณ และประสบการณ์ที่มีความซับซ้อน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ และมีความสอดคล้องภายในที่ 0.93 รวมถึงเพชรสว่างและดูซอน (Petchsawang & Duchon, 2009) ได้พัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน โดยมีข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ ได้แก่ ความเมตตา จำนวน 4 ข้อ การมี

สถิติ จำนวน 6 ข้อ ความหมายในงาน จำนวน 6 ข้อ และการไปสู่สิ่งที่ดีกว่า จำนวน 5 ข้อ โดยเป็นแบบมาตรวัดของ Likert 5ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่งจนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และในการศึกษาของปิริยาและแซร์ (Piryaei & Zare, 2013) ได้พัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงานจำนวน 20 ข้อประกอบด้วยความหมายในงานจำนวน 6 ข้อ สำนึกเกี่ยวกับชุมชนจำนวน 7 ข้อ และเป้าหมายขององค์กรเชิงบวก จำนวน 7 ข้อ ในรูปแบบมาตรประมาณค่าของ Likert ตั้งแต่ 1-5 ระดับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.89 ส่วนการศึกษาในประเทศไทย เพ็ญศรี วัฒนากร, วิมลรัตน์ จงเจริญ, และประภาพร ชูกำเนิด (2559) ได้สร้างเครื่องมือโดยประยุกต์จากแนวคิดของ Petchsawang & Duchon (2009) เพื่อใช้ในการศึกษากับหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ จำนวน 30 ข้อ ได้แก่ ด้านความเมตตา ด้านการมีสติ ด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย และด้านการก้าวผ่านไปสู่สิ่งที่ดีกว่า โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด (5 คะแนน) ไปจนถึงน้อยที่สุด (1 คะแนน) และจากการศึกษาของนฤเบศน์ สายพรหม (2559) ได้พัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงานตามแนวคิดของ Ashmos & Duchon (2000) เป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีข้อคำถามจำนวน 48 ข้อ จำแนกเป็นองค์ประกอบด้านบุคคลหน่วยงานและองค์กร และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 รวมถึงเมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อให้แบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์คงเหลือจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 18 ข้อ

ซึ่งจะเห็นได้ว่าเครื่องมือในการวัดจิตวิญญาณในการทำงานมีการพัฒนารูปแบบองค์ประกอบในการวัดที่มีความหลากหลายตามแนวคิดของผู้พัฒนาซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการวัดที่แตกต่างไปตามบริบทที่สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดจิตวิญญาณในการทำงานที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดของแอสมอสและดูซอน (Ashmos & Duchon, 2000) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่นิยมใช้ในการวัดด้านจิตวิญญาณในการทำงานและมีบริบทที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทในการศึกษาต่อไป

5.2.2.5 งานวิจัยเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน

จากการศึกษาของคานัน (Kahn, 1992) พบว่าเมื่อพนักงานได้รับโอกาสให้แสดง ออกเกี่ยวกับระดับจิตวิญญาณของตนเองในการทำงานพวกเขาจะมีความยึดมั่นผูกพันในงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับเรโกและคันฮา (Rego & eCunha, 2008) ที่ทำการศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานได้แก่ สำนึกเกี่ยวกับชุมชนของทีมงาน การหลอมรวมกับค่านิยมในองค์กร สำนึกเกี่ยวกับการสนับสนุนต่อสังคม ความสนุกสนานในการทำงานและโอกาสสำหรับ

ชีวิตภายในที่มีต่อความผูกพันด้านความรู้สึกด้านกฎเกณฑ์และด้านความต่อเนื่องกับบุคลากรจำนวน 361 คนจาก 154 องค์การพบว่ามิติทางจิตวิญญาณ 5 ด้าน สามารถอธิบายเกี่ยวกับความผูกพันด้านความรู้สึก ด้านกฎเกณฑ์และด้านความต่อเนื่อง ได้ร้อยละ 48, 16 และ 7 ตามลำดับ และยังพบว่าเมื่อบุคคลมีประสบการณ์เกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การรวมถึงความรู้สึกจงรักภักดี เช่นเดียวกับแซค (Saks, 2011) ที่ได้เสนอรูปแบบของจิตวิญญาณในการทำงานใน 3 มิติ ได้แก่ การไปสู่สิ่งที่เหนือกว่า ชุมชนและค่านิยมทางจิตวิญญาณ โดยพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานผ่านเงื่อนไขทางจิต ได้แก่ ความหมายของงาน ความหมายของการทำงาน ความปลอดภัยและความพร้อมในการทำงาน จากการศึกษาของไอแซค (Izak, 2012) เสนอว่าพนักงานที่มีจิตวิญญาณจะแสวงหาความหมายในการทำงาน และความหมายในงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการยึดมั่นผูกพันในงาน รวมถึงบิคเกอร์ตัน ไมเนอร์ ดอร์สัน และ กริฟฟิน (Bickerton, Miner, Dawson, & Griffin, 2014) ได้ศึกษากับผู้ทำงานเกี่ยวกับศาสนาในออสเตรเลีย พบว่าทรัพยากรทางจิตวิญญาณเป็นลักษณะสำคัญของแหล่งทรัพยากรที่เป็นปัจจัยนำของความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับไมเนอร์, บิคเกอร์ตัน, ดอร์สัน และสเตอแลนด์ (Miner, Bickerton, Dawson, & Sterland, 2015) ได้ศึกษาทรัพยากรทางจิตวิญญาณและทรัพยากรงานในฐานะที่เป็นปัจจัยนำของความยึดมั่นผูกพันในงานกับผู้นำในศาสนาจำนวน 1230 คน ผลจากการทดสอบสมการเชิงโครงสร้างพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างทรัพยากรทางจิตวิญญาณกับความยึดมั่นผูกพันในงาน ส่วนรูฟ (Roof, 2015) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณกับความผูกพันของพนักงานพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในบุคคลกับความผูกพัน ในด้านความทุ่มเท การอุทิศตน และจากการศึกษาของ รอสตามี, ดินี และคาเซมี (Rostami, Dini, & Kazemi, 2015) ซึ่งทำการศึกษากับพยาบาลจำนวน 76 คน พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติทางจิตวิญญาณและความสามารถทางจิตวิญญาณกับความผูกพันในงานของพยาบาล รวมถึงทั้ง 2 องค์ประกอบสามารถทำนายความผูกพันในงานได้ ส่วนซิงค์และโชปรา (Singh & Chopra, 2016) ได้ทำการศึกษากับพนักงานจำนวน 275 คนในประเทศอินเดียโดยพบว่า จิตวิญญาณในการทำงานด้านความหมายในงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงาน นอกจากนี้เพทส์วางและแมคลีน (Petchsawang & McLean, 2017) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกสมาธิจิตวิญญาณในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานในบริบทสังคมไทยพบว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์ความยึดมั่นผูกพันในงาน และในการศึกษาของรัตติกรณ์ จงวิศาล และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2560) ได้ทำการศึกษาบทบาทของจิตวิญญาณในการทำงานในการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็น

พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหาผลกำไร โดยผลการวิจัยพบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลรวมสูงที่สุดต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

5.2.2.6 งานวิจัยเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานที่มีต่อสุขภาวะในการทำงาน

ในการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสุขภาวะในบริบทของการทำงานดังเช่นจากการศึกษาของเฟบ, ไบรดา, เวลลา บรอดริก และวิสซิง (Fave, Brdar, Vella Brodrick, & Wissing, 2012) ได้ศึกษาการรับรู้ความสุขกับคุณค่ากับบุคคลวัยผู้ใหญ่จำนวน 666 คนเกี่ยวกับมุมมองของชีวิตด้านจิตวิญญาณศาสนา โดยผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีระดับจิตวิญญาณ การมีคุณค่าและความสุขในระดับสูงจะมีความพึงพอใจในชีวิตและรายงานว่ามีคุณค่าและความสุขในเรื่องทั่วไปสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ ส่วนการศึกษาปัจจัยที่มีความใกล้เคียงและอาจสะท้อนถึงการมีสุขภาวะหรือความสุขได้แก่ความพึงพอใจในการทำงาน โดยเพรยารีและแซร์ (Piryaee & Zare, 2013) ได้ทำการศึกษากับพนักงานเต็มเวลาในองค์กรอุตสาหกรรมประเทศอิหร่าน จำนวน 300 คนพบว่า มุมมองเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน (ความหมายในงาน ความเป็นชุมชนในที่ทำงาน และเป้าหมายเชิงบวกขององค์กร) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับการศึกษาของ วอลท์ และ เคิร์ก (Walt & Klerk, 2014) ได้ศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน กับพนักงานระดับหัวหน้างานจำนวน 600 คนในประเทศแอฟริกาใต้ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงการศึกษาของ แฮสสัน, นาดีม และอักตาร์ (Hassan, Nadeem, & Akhtar, 2016) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติทางด้านจิตวิญญาณในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานกับครูจำนวน 174 คนพบว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเชื่อมั่น และความเชื่อมั่นเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความสัมพันธ์ของจิตวิญญาณในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งแฟงจิดา, โรลแลนด์, เซอร์ยานา และเอลเฟนดิ (Fanggida, Rolland, Suryana, & Efendi, 2016) ได้ทำการศึกษากับอาจารย์รุ่นใหม่ในมหาวิทยาลัยเอกชน ประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 50 คนพบว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อทั้งความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งในการศึกษาของพาวาร์ (Pawar, 2016) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของจิตวิญญาณในการทำงานกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงาน โดยจากผลการศึกษาพบว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุข

ภาวะของพนักงาน ส่วนการศึกษาในประเทศไทย เพ็ญศรี วัฒยากร, วิมลรัตน์ จงเจริญ และ ประภาพร ชูกำเนิด (2559) พบว่าความผาสุกทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงในการศึกษาของ ปิยะพร วงษ์อุดม (2559) ได้ทำการศึกษาสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ ปัจจัยจิตวิญญาณ ความเป็นครู รวมถึงจากการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพบว่าปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู ส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน ส่วนการศึกษาของบัณฑิตา หล่อนิมิตดี และรัตติกรณ จงวิศาล (2560) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

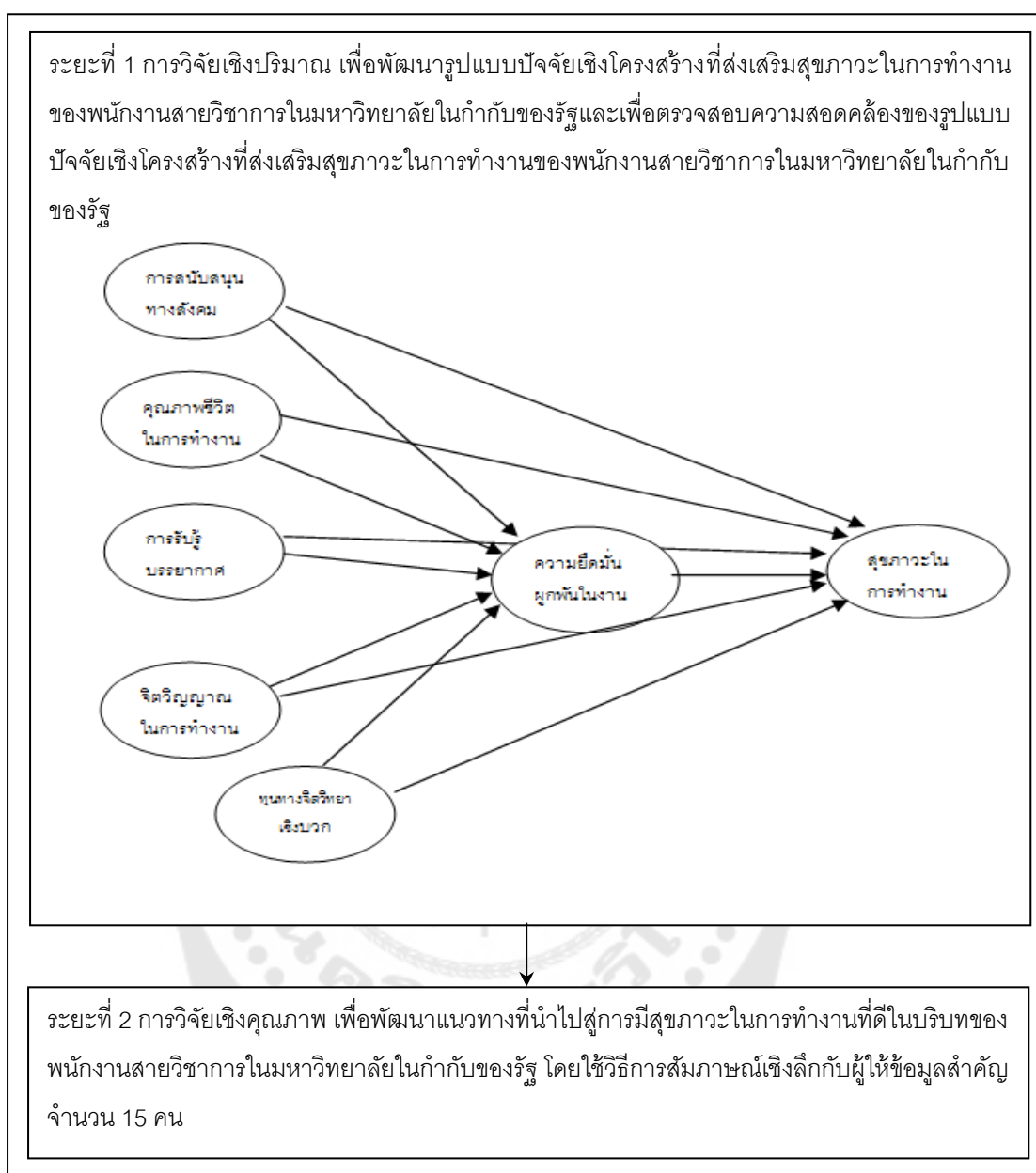
จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวพบว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์หรือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมถึงมีผลการสนับสนุนว่าจิตวิญญาณในการทำงานสามารถส่งผลต่อการเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนสุขภาวะในด้านต่างๆ ทั้งที่เป็นปัจจัยโดยตรงหรือผ่านปัจจัยอื่น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยทางจิตวิญญาณในการทำงานว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการ

6.กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยในรูปแบบการวิจัยผสมวิธีแบบการสำรวจเป็นลำดับ (Explanatory Sequential Mixed Methods Design) โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ คือการวิจัยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ โดยพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะในการทำงานจากการทบทวนวรรณกรรม และการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่วนการศึกษาในระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการและแนวทางในการพัฒนาด้านสุขภาวะเพื่อเป็นข้อมูลและข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในรูปแบบการศึกษารายกรณี จากนั้นจึงนำผลการศึกษาจากทั้ง 2 ระยะมาดำเนินการวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัยเป็นข้อสรุปในการศึกษานี้ ตามความ

มุ่งหมายของการวิจัยและกำหนดข้อสรุปแนวทางในการพัฒนาด้านสุขภาวะเพื่อเป็นข้อเสนอแนะ
สำหรับการพัฒนาบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังภาพประกอบ 3





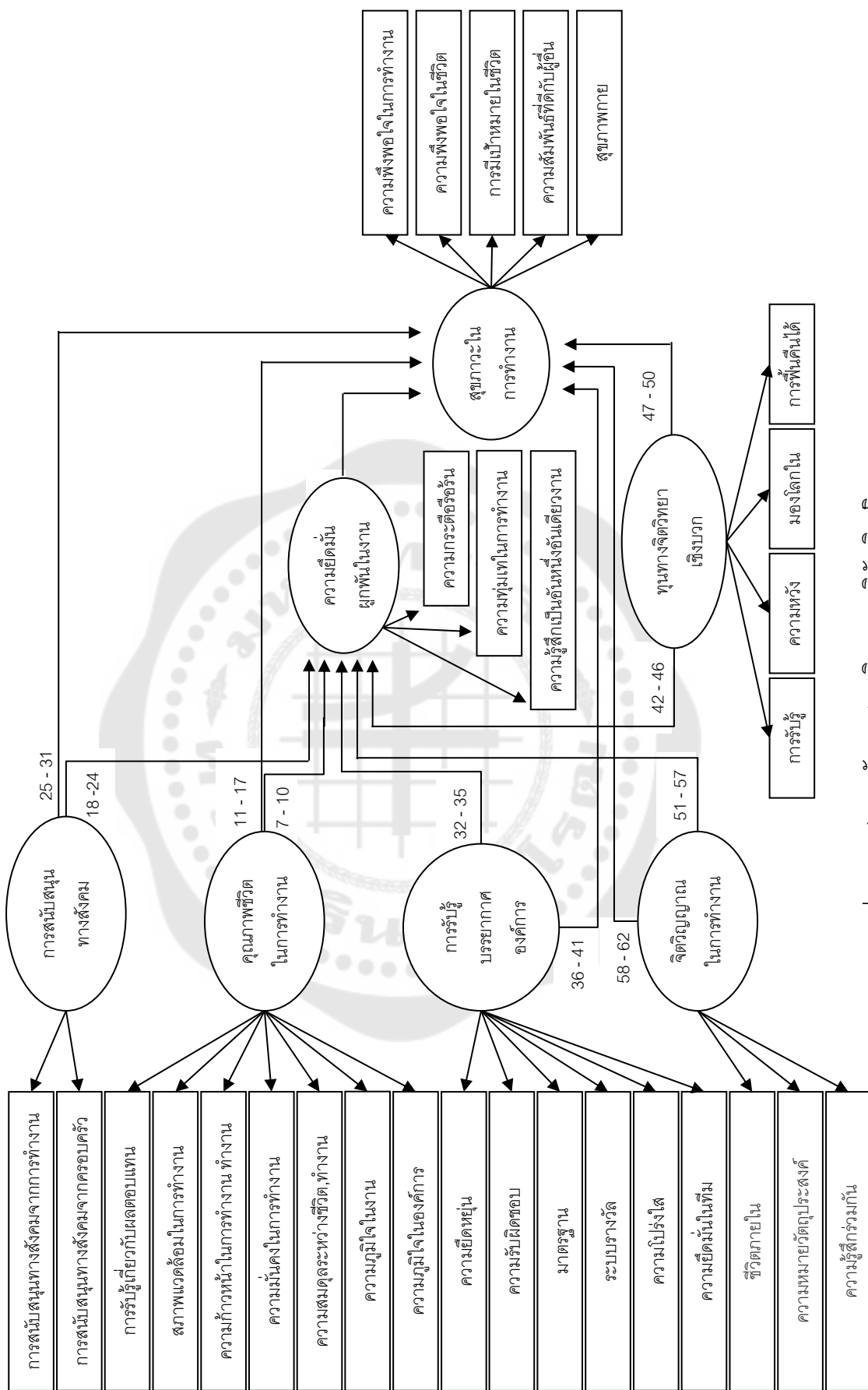
ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนาสมมติฐานการวิจัย (ระยะที่ 1: การศึกษาเชิงปริมาณ)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงานทั้งในและต่างประเทศจึงได้นำมากำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะในการทำงาน โดยอ้างอิงจากรูปแบบความต้องการจากงานและทรัพยากรงาน (JD-R model) โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ต้องการศึกษาปัจจัยด้านทรัพยากรงานและปัจจัยทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดความยืดหยุ่นของพนักงาน โดยปัจจัยด้านทรัพยากรงานนำไปสู่การมีความยืดหยุ่นของพนักงานและการ

ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนทรัพยากรบุคคล จะส่งผลต่อความสามารถในการรวบรวมทรัพยากรงานและเป็นผู้ที่มีความผูกพันในงานยิ่งขึ้น (Bakker & Demerouti, 2008) ซึ่งทรัพยากรทั้งสองชนิดมีความสัมพันธ์กันและเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุในการจูงใจให้พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยกำหนดปัจจัยด้านทรัพยากรงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ และปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและจิตวิญญาณในการทำงาน ส่วนตัวแปรผลของความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้แก่ สุขภาวะในการทำงาน โดยพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะเป็นพนักงานที่สร้างสรรค์มีพฤติกรรมการทำงานในทางบวกและมีความสุขในการทำงาน (อรพินทร์ ชูชม, 2557, น. 28)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงาน สามารถนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดปัจจัยเชิงโครงสร้างในการศึกษาครั้งนี้ กล่าวคือ ความยึดมั่นผูกพันในงานจะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรด้านทรัพยากรงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ตัวแปรด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และจิตวิญญาณในการทำงานโดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทรัพยากรงานและทรัพยากรบุคคลกับสุขภาวะในการทำงาน จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านทรัพยากรงาน ด้านทรัพยากรบุคคล ความยึดมั่นผูกพันในงาน และสุขภาวะในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้นำมาพัฒนาเป็นสมมุติฐานการวิจัยและกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพประกอบที่ 4



ภาพประกอบ 4 การพัฒนาสมมติฐานการวิจัยเชิงปริมาณ

หมายเหตุ : หมายเลขกำกับเอกสารและงานวิจัย

1. Maltin (2011)
2. Field & Buitendach (2011)
3. Yeh (2013)
4. Sarath & Manikandan (2014)
5. Upadyaya, Vartiainen, Salmela (2016)
6. ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ (2554)
7. Gokhale (2015)
8. Kanten & Sadullahb (2012)
9. Alqarni (2016)
10. ถิตรัตน์ พิมพ์ภรณ์ และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2559)
11. Chaiprasit & Santidhirakul (2011)
12. ลักษณะ ศิริธิกุล, วาสนา อุปโป และ จริญญาลักษณ์ ป้องเจริญ (2556)
13. Toulabi, Raoufi, & Allahpourashraf (2013)
14. Ajala (2013)
15. สพลกิตติ สังข์ทิพย์ (2553)
16. ดนตรีทวี ไทโรจิตร มนตรี พิริยะกุล และ ประยงค์ มีใจชื่อ (2555)
17. รัชนก น้อยอาษา และ ประเสริฐ ประสมรักษ์ (2561)
18. Othman, Nasurdin (2013)
19. Wang, Zhang, He (2012)
20. Altunel, Kocak, & Cankir (2015)
21. Ramos & Almeida (2017)
22. Mudrak et al., (2017)
23. อรพินท์ ชูชม (2557)
24. ลิกานต์ เอียวเล็ก และ อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2556)
25. Rami (2013)
26. Monnot & Beehr (2014)
27. Mudrak et al., (2017)
28. Rana & Javed (2019)
29. ลักษณะ สดุดี และ ยุพิน อังสุโรจน์ (2555)
30. ขวนพิศ นาเลียง (2558)
31. คมกริช นันทะโรจวงศ์ และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2561)
32. Kataria, Garg, & Rastogi (2013)
33. Chaudhary, Rangnekar, & Barua (2014)
34. สนิภา จันทรหอมกุล (2552)
35. อภิพงศ์ ไชติรัตน์ (2558)
36. Meena & Agarwal (2014)
37. Wolter, Maria, Worfel, Gusy, Lesener, Kleiber, & Renneberg (2019)
38. ภัทรชัชชา เรืองมะเริง (2553)
39. สกล บุญสิน (2556)
40. ปานจิตต์ กลันทกพันธ์ กรรณิการ์ สุวรรณโคต และ เพ็ญจันทร์ ส. ไม่นายพงศ์ (2557)
41. คมกริช นันทะโรจวงศ์ และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2561)
42. Simons & Buitendach (2013)
43. Karatepe & Karadas (2015)
44. Salmela & Upadyaya (2018)
45. ปัญจมาศ ทวีชาจนวนนท์ (2555)
46. สิริพร ทรัพย์ะประภา (2555)
47. ภาสินี ว่องวรวิธรรม (2554)
48. ณัฐภูมิ อรอินทร์ (2555)
49. Youssef & Luthans (2007)
50. Yunsoo (2019)
51. Bickerton, Miner, Dawson, & Griffin (2014)
52. Miner, Bickerton, Dowson, & Sterland (2015)
53. Roof (2015)
54. Rostami, Dini, & Kazemi (2015)
55. Singh & Chopra (2016)
56. Petchsawang & McLean (2017)
57. รัตติกรณ์ จงวิศาล และ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2560)
58. Walt & Klerk (2014)
57. Hassan, Nadeem, & Akhtar (2016)
58. Fanggida, Rolland, Suryana, & Efendi (2016)
59. Pawar (2016)
60. เพ็ญศรี วัฒนากกร, วิมลรัตน์ จงเจริญ และ ประภาพร ชูกำเนิด (2559)
61. ปิยะพร วงษ์อุดม (2559)
62. บัณฑิตา หล่อนิมิตดี และ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2560)

7. สมมุติฐานในการวิจัย

1) ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) คุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกจิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

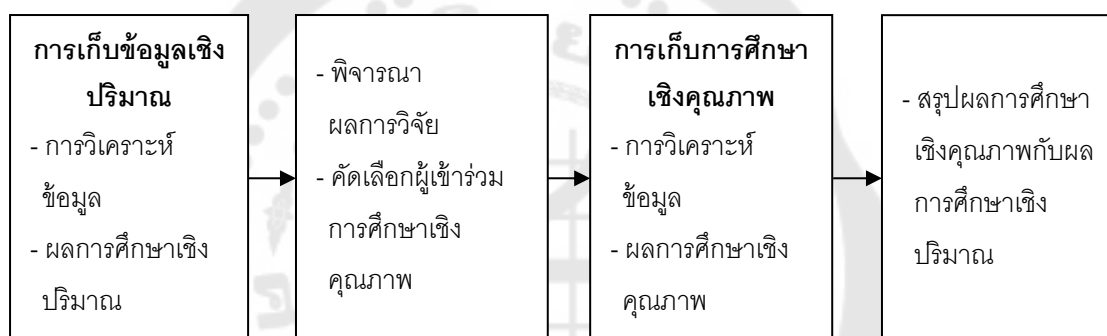
3) ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบการวิจัยผสมวิธีแบบการสำรวจเป็นลำดับ (Explanatory Sequential Mixed Methods Design) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 2 ระยะ โดยเริ่มที่การศึกษาเชิงปริมาณ จากนั้นจึงนำผลจากการศึกษาเชิงปริมาณในการสร้างแนวคำถามในการสัมภาษณ์ และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลเชิงคุณภาพและดำเนินการศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างสุขภาวะ โดยสามารถอธิบายได้ตามภาพประกอบ



ภาพประกอบ 5 แผนภูมิแสดงแบบแผนการวิจัยผสมวิธีแบบการสำรวจเป็นลำดับ (Explanatory Sequential Mixed Methods Design)

ที่มา : ดัดแปลงจาก Creswell & Clark (2007)

การดำเนินการวิจัยระยะที่ 1: การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ

การศึกษาเชิงปริมาณดำเนินการศึกษาตามจุดมุ่งหมายการวิจัยในการศึกษารูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์) ที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ จำนวน 27 แห่ง ได้แก่

- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	- มหาวิทยาลัยมหิดล
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	- มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น	- มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	- มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
- มหาวิทยาลัยทักษิณ	- สถาบันดนตรีกัลยาณิวัฒนา
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	- ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	ลาดกระบัง
- มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช	- มหาวิทยาลัยศิลปากร
- มหาวิทยาลัยบูรพา	- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- มหาวิทยาลัยพะเยา	- มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	- สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย	- สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 คือ พนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์สมการโครงสร้างควรมีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูล โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำตามเกณฑ์ของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างคำนวณจากตัวแปรสังเกตได้คูณด้วย 5-20 เท่า (Schumacker & Lomax, 2010) หรือควรอยู่ระหว่าง 10 -20 เท่าต่อหนึ่งตัวแปรสังเกตได้และจำนวนของกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ (Hair, Black, Babin,& Anderson, 2010) ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้จำนวน 30 ตัวแปร ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมควรอยู่ระหว่าง 300-600 คน และในการพิจารณาจากเกณฑ์การยอมรับได้ของการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดีมาก คือ จำนวน 500 คน (Tabachnick & Fidell, 2007) โดยในการวิจัยครั้งนี้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้เพียงพอกับจำนวนข้อมูลที่ตอบกลับขั้นต่ำไม่น้อยกว่าจำนวน 500 คน ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างสองขั้นตอน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยการแบ่งกลุ่มของพนักงานตามคณะที่สังกัดออกเป็น 2 กลุ่มคือ สายวิทยาศาสตร์กับสายสังคมศาสตร์ จากนั้นดำเนินการเลือกมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้จำนวน 14 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยพะเยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามสัดส่วนของจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถามไปยังมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ โดยได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 544 คน ซึ่งถือว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการโครงสร้าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามประกอบด้วย 8 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 – 8 เป็นเครื่องมือเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงาน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยแบบสำรวจข้อมูลพื้นฐานได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ตัวอย่างแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ..... ปี
3. ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4. สถานภาพ ☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานมหาวิทยาลัย ☐ อื่นๆระบุ.....
5. ตำแหน่งทางวิชาการ ☐ อาจารย์ ☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ☐ รองศาสตราจารย์ ☐ ศาสตราจารย์
6. มหาวิทยาลัยที่สังกัด.....
7. คณะ/หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน.....

8. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัย ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้เกี่ยวกับผลตอบแทนจากการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ความมั่นคงในการทำงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน 6) ความภูมิใจในงาน 7) ความภูมิใจในองค์กร โดยเป็นรูปแบบการวัดแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) แบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) จนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) ในการแปลความหมายคะแนนผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีระดับการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า โดยมีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้านเท่ากับ 0.84, 0.89, 0.80, 0.82, 0.80, 0.94, 0.91 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมเท่ากับ 0.92 รวมถึงมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.20 - 0.77 และจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย โดยผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า โมเดลการวัดมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า (χ^2) = 769.511, df = 711, p = 0.063, SRMR = 0.015, RMSEA = 0.012 NFI = 0.994, CFI = 1.000, AGFI = 0.924, PNFI = 0.906, χ^2/df = 1.082

ตัวอย่างข้อคำถาม

0 มหาวิทยาลัยของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	1	2	3	4	5
0. ท่านมีเวลาสำหรับพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยปรับปรุงจากแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) และปัญจมาส ทวีธาตานนท์ (2555) มาพัฒนาให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ โดยมีข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ แบ่งออกเป็น การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากการทำงานโดยเป็นรูปแบบการวัดแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) แบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) จนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) การแปลความหมายคะแนนผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีระดับการประเมินการสนับสนุนทางสังคมสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้านเท่ากับ

0.91, 0.85 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมเท่ากับ 0.88 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.20 - 0.76 และจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย โดยผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม พบว่า โมเดลการวัดมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า (χ^2) = 156.937, df = 134, p = 0.085, SRMR = 0.010, RMSEA = 0.017 NFI = 0.997, CFI = 1.000, AGFI = 0.958, PNFI = 0.781, χ^2/df = 1.171

ตัวอย่างข้อคำถาม

0. ครอบครัวให้ความรักความห่วงใยในตัวท่าน	1	2	3	4	5
0. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Snow (2002) ประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 6 ด้าน คือ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบ มาตรฐาน ระบบรางวัล ความโปร่งใส ความยึดมั่นในทีมประกอบด้วยข้อคำถาม รวมจำนวน 24 ข้อโดยเป็นรูปแบบการวัดแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) แบบลิเคิร์ท 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) จนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) การแปลความหมายคะแนนผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีระดับการประเมินการรับรู้บรรยากาศองค์การสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.94 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.34 - 0.83 และจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย โดยผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การ พบว่า พบว่า โมเดลการวัดมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า (χ^2) = 270.388, df = 234, p = 0.051, SRMR = 0.014, RMSEA = 0.016 NFI = 0.994, CFI = 0.999, AGFI = 0.949, PNFI = 0.842, χ^2/df = 1.155

ตัวอย่างข้อคำถาม

0. ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ได้อย่างง่ายดาย	1	2	3	4	5
0. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จากแบบสอบถามของปัญญาส ทวีชาตานนท์ (2555) ที่ได้สร้างเครื่องมือตามแนวคิดของลูธานส์และคณะ (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007) โดยมีองค์ประกอบจำนวน 4 ด้าน คือ ความเชื่อในความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความหวัง การฟื้นคืนได้ ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 27 ข้อ โดยได้มีการปรับรูปแบบการวัดแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) แบบลิเคิร์ตเป็น 5 ระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) จนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) การแปลความหมายคะแนนผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้มีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้านเท่ากับ 0.88, 0.80, 0.90, 0.95 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมเท่ากับ 0.96 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.36 – 0.83 และจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย โดยผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก พบว่า โมเดลการวัดมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า (χ^2) = 353.460, $df = 317$, $p = 0.077$, SRMR = 0.014, RMSEA = 0.014 NFI = 0.995, CFI = 0.999, AGFI = 0.945, PNFI = 0.898, $\chi^2/df = 1.115$

ตัวอย่างข้อคำถาม

0. ท่านเชื่อว่าท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งใจ 1 2 3 4 5
0. ท่านคิดว่าตนเองสามารถบรรลุตามเป้าหมายในการทำงานที่วางไว้ 1 2 3 4 5

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากเครื่องมือวัดจิตวิญญาณในการทำงานของแอสมอสและดูซอน (Ashmos & Duchon, 2000) และนฤเบศน์ สายพรหม (2559) โดยทำการเลือกข้อคำถามเกี่ยวกับจิตวิญญาณในระดับบุคคล และปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทในการศึกษา ประกอบด้วยมุมมองที่อธิบายถึงจิตวิญญาณในการทำงาน 3 องค์ประกอบได้แก่ ชีวิตภายใน ความหมายในงานและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนจำนวน 21 ข้อ โดยได้มีการปรับรูปแบบการวัดแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) แบบลิเคิร์ตเป็น 5 ระดับ เพื่อให้สอดคล้องกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) จนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) โดยการให้คะแนนสำหรับข้อคำถามเชิงบวกจะเรียงลำดับจาก 5,4,3,2 และ 1 ในการแปลความหมายคะแนนผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมจาก

แบบสอบถามสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีระดับจิตวิญญาณในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้านเท่ากับ 0.77, 0.84, 0.88 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมเท่ากับ 0.91 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.33 - 0.75 และจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย โดยผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบสอบถามจิตวิญญาณในการทำงาน พบว่า โมเดลการวัดมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า (χ^2) = 213.102, df = 182, p = 0.057, SRMR = 0.010, RMSEA = 0.017 NFI = 0.995, CFI = 0.999, AGFI = 0.954, PNFI = 0.863, χ^2 /df = 1.170

ตัวอย่างข้อคำถาม

0. ท่านมีความหวังเกี่ยวกับชีวิต	1	2	3	4	5
0. การปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้ท่านพบคุณค่าในตนเอง	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 7 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยแปลจาก Utrecht Work Engagement Scale (UWES 9) โดย Schaufeli et al. (2006) โดยมีจำนวนข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ เรียกว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 3 ด้าน คือ ความกระตือรือร้นการทุ่มเทในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ด้านละ 3 ข้อ โดยเป็นรูปแบบการวัดแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) แบบลิเคิร์ต 7 ระดับ ตั้งแต่ ตั้งแต่ระดับ 1 (ไม่จริง) จนถึง 7 (จริงที่สุด) การแปลความหมายคะแนนผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีระดับการประเมินความยึดมั่นผูกพันในงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า โดยการให้คะแนนสำหรับข้อคำถามจะเรียงลำดับจาก 7,6,5,4,3,2 และ 1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้านเท่ากับ 0.78, 0.82, 0.70 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมเท่ากับ 0.87 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.41 - 0.79 และจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย โดยผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า โมเดลการวัดมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า (χ^2) = 23.742, df = 24, p = 0.476, SRMR = 0.006, RMSEA = 0.000 NFI = 0.998, CFI = 1.000, AGFI = 0.982, PNFI = 0.665, χ^2 /df = 0.989

ตัวอย่างข้อคำถามความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

0. ในที่ทำงานท่านรู้สึกเต็มไปด้วยพลังที่ล้นเหลือ	1	2	3	4	5	6	7
0. ท่านมีความกระตือรือร้นในงาน	1	2	3	4	5	6	7
0. ท่านจะลืมสิ่งอื่น ๆ เมื่อท่านกำลังทำงาน	1	2	3	4	5	6	7

ส่วนที่ 8 แบบสอบถามสุขภาวะในการทำงาน ทำงาน เป็นเครื่องมือที่

ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบของสุขภาวะในการทำงานจำนวน 5 องค์ประกอบได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในการทำงาน การมีเป้าหมายในการทำงาน การมีสัมพันธภาพในสังคมและสุขภาพกาย โดยเป็นรูปแบบการวัดแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) แบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การแปลความหมายคะแนนผู้ตอบที่ได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีระดับการประเมินสุขภาวะในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนรวมต่ำกว่า โดยมีจำนวนข้อคำถามจำนวน 27 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้านเท่ากับ 0.82, 0.82, 0.79, 0.83, 0.71 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมเท่ากับ 0.92 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.27 - 0.73 และจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย โดยผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบสอบถามสุขภาวะในการทำงาน พบว่าโมเดลการวัดมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า (χ^2) = 350.033, df = 312, p = 0.068, SRMR = 0.011, RMSEA = 0.015 NFI = 0.995, CFI = 0.999, AGFI = 0.945, PNFI = 0.884, χ^2/df = 1.121

ตัวอย่างข้อคำถาม

0. ท่านรู้สึกสนุกสนานในการทำงาน	1	2	3	4	5
0. ท่านมีความสุขในการทำในสิ่งที่ตั้งใจ	1	2	3	4	5
0. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	1	2	3	4	5

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

แนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาด้านสุขภาวะในการทำงานของพนักงาน และตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดนิยามปฏิบัติการของแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยแต่ละตัวแปร
3. สร้างเนื้อหาของข้อคำถามที่สอดคล้องกับนิยามที่กำหนดและจำแนกสัดส่วนของประเด็นคำถามตามนิยามของแต่ละตัวแปร
4. นำแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในลำดับต่อไป

2.3 วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำเครื่องมือที่ผ่านการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ในสาขาความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา ด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านการพัฒนาองค์การ เป็นผู้ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) โดยผู้วิจัยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับประเด็นในการวัด
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้อง
- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับประเด็นในการวัด

จากนั้นทำการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องโดยทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องที่มีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543: 117) และดำเนินการปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ และเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งก่อนการนำไปทดลองใช้

2. นำเครื่องมือที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขไปดำเนินการทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Item Total Correlation) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .020 ขึ้นไป และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งควรที่จะมีความเชื่อมั่นตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์, 2548)

3. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงความสมบูรณ์ของเครื่องมือนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทพิจารณา และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วจึงนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.4 การแปลผลระดับสุขภาวะในการทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดการแปลผลระดับค่าเฉลี่ยของสุขภาวะในการทำงานออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

ดังนั้นจึงแบ่งระดับสุขภาวะในการทำงานออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับสุขภาวะในการทำงานสูงที่สุด

คะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับสุขภาวะในการทำงานสูง

คะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับสุขภาวะในการทำงานปานกลาง

คะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับสุขภาวะในการทำงานต่ำ

คะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับสุขภาวะในการทำงานต่ำที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้ คือ

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลกับพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. เมื่อได้รับอนุญาตให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยจะประสานงานในการ นำเครื่องมือแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยจนครบตามจำนวนที่กำหนด
3. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุด เพื่อนำไปดำเนินการตรวจให้คะแนน วิเคราะห์ข้อมูลและวิเคราะห์ผลทางสถิติต่อไป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย โดยมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สถิติบรรยาย โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ รวมถึงการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป LISREL โดยใช้การประมาณค่าด้วยวิธีโลคัลไลซ์สูงสุด (Maximum likelihood)

3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของแบบสอบถามในการวิจัย

3.2 การตรวจสอบความตรงของโมเดล เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดล โดยพิจารณาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) ค่าสัดส่วนระหว่างไค-สแควร์และองศาความอิสระ (χ^2) ค่า RMSEA ค่า SRMR ค่า AGFI ค่า CFI ค่า NFI ค่า PNFI และค่า CAIC โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ค่า AGFI มีค่ามากกว่า 0.90 ค่า CFI มีค่ามากกว่า 0.90 ค่า RMSEA มีค่าต่ำกว่า 0.08 ค่า SRMR มีค่าต่ำกว่า 0.08 ค่า NFI มีค่ามากกว่า 0.90 ค่า PNFI มีค่ามากกว่า 0.50 ค่า CAIC มีค่า $CAIC_{Model} < CAIC_{Saturated}$ (Schumacker, & Lomax, 2010; Kline, 2005; จุฑารัตน์ ฉิมเรือง, 2553)

การดำเนินการวิจัยระยะที่ 2: การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นในรูปแบบการศึกษารายกรณี (Case study) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (indepth Interview) เพื่อเป็นการยืนยันผลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงานจากผลการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 1 รวมถึงการค้นหาคำตอบอื่นๆ ที่อาจมีความเกี่ยวข้องเพิ่มเติมกับการมีสุขภาวะในการทำงานและเพื่อพัฒนาแนวทางที่นำไปสู่การมีสุขภาวะในการทำงานที่ดีในบริบทของพนักงานสายวิชาการใน

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในการเป็นข้อมูลและข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยแนวทางในการพัฒนาการศึกษาในระยะที่ 2 พัฒนาจากผลจากการศึกษาในระยะที่ 1 เชิงปริมาณมาใช้ในการสร้างแนวคำถาม รวมถึงเป็นข้อมูลในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในระยะที่ 2

1. การกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

สนามวิจัยสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีผู้ให้ข้อมูลในระยะที่ 1 มีระดับคะแนนเฉลี่ยการประเมินสุขภาวะในการทำงานอยู่ในระดับสูง จำนวน 3 มหาวิทยาลัย โดยใช้การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ในลักษณะการศึกษาหลายกรณี (Multiple case) ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาระยะที่ 2 นี้ เป็นพนักงานสายวิชาการหรืออาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 1 หรือเชิงปริมาณ โดยเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลคือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี เพื่อให้สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน รวมถึงเป็นผู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 1 โดยในการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ทำการติดต่อประสานงานกับผู้ประสานงานในมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการให้คำแนะนำผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีคุณลักษณะที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และมีความสนใจในการให้ข้อมูล จำนวนมหาวิทยาลัยละ 5 คน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 15 คน โดยก่อนเริ่มต้นการขอสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อขออนุญาต และก่อนเริ่มการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลรวมถึงชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับความหมายตัวแปรสำคัญของการวิจัยเพื่อเป็นการทำความเข้าใจให้กับผู้ให้ข้อมูลก่อนการสัมภาษณ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาระยะที่ 2 ประกอบด้วยแนวข้อคำถามในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้แนวทางในการแนวทางของชาย โพธิ์สีดา (2559) มีลักษณะแนวคำถามปลายเปิดและได้มีการปรับปรุงเพิ่มเติมจากการทดลองใช้กับกลุ่มที่มีความใกล้เคียงกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวมถึงในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้มีการปรับลักษณะและรูปแบบคำถามตามความเหมาะสมโดยพิจารณาจากความเหมาะสมของสถานการณ์ ข้อมูลที่ได้รับและลักษณะของผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ โดยรูปแบบคำถามจะเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด และแต่ละหัวข้อคำถามจะประกอบด้วยคำถามหลักในแต่ละประเด็น คำถามเพื่อขยายรายละเอียดเพิ่มเติมรวมถึงคำถามเพื่อตามประเด็นซึ่งอาจนำมาสู่ประเด็นข้อค้นพบใหม่ที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเป็นประเด็นในการถามต่อไปทั้งนี้ผู้วิจัยอาจปรับข้อคำถามตามความเหมาะสม

ในการสร้างแนวคำถาม มีขั้นตอนดังนี้

1. การเตรียมการในด้านความรู้ แนวคิด ทฤษฎี ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ รวมถึงจรรยาบรรณของนักวิจัย

2. ผู้วิจัยใช้แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ โดยเป็นลักษณะของคำถามปลายเปิดโดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้างค่าอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาวะในการทำงานจากผลการวิจัยในเชิงปริมาณระยะที่ 1 ในการนำผลที่ได้มาเป็นข้อมูลตั้งต้นในการกำหนดแนวคำถามที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการทบทวนวรรณกรรมและการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงโครงสร้าง และกำหนดแนวคำถามเชื่อมโยงในการค้นหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่สามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ประเด็นคำถามหลักจะเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย แนวคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะในการทำงาน แนวทางในการพัฒนาสุขภาวะในการทำงาน รวมถึงประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ

ตัวอย่างแนวคำถามในการสัมภาษณ์

1. คำว่าสุขภาวะในการทำงานในความหมายของท่านเป็นอย่างไร ท่านมีความรู้สึกอย่างไรในมุมมองของพนักงานสายวิชาการ
2. ปัจจัยใดบ้างที่ท่านคิดว่าสามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการหรืออาจารย์
 - ท่านคิดว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมสามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาวะในการทำงานอย่างไร
 - ท่านคิดว่าปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การสามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาวะในการทำงานอย่างไร
 - ท่านคิดว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาวะในการทำงานอย่างไร
 - ท่านคิดว่าปัจจัยด้านจิตวิญญาณในการทำงานสามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาวะในการทำงานอย่างไร
 - ท่านคิดว่าปัจจัยด้านทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาวะในการทำงานอย่างไร
 - ท่านคิดว่าปัจจัยด้านความยืดหยุ่นผูกพันในงานสามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาวะในการทำงานอย่างไร
3. พนักงานสายวิชาการควรมีบทบาทเกี่ยวกับพัฒนาตนเองอย่างไรเพื่อให้เกิดสุขภาวะในการทำงาน
4. หากท่านสามารถเสนอแนวปฏิบัติต่อมหาวิทยาลัย สิ่งใด กิจกรรมใด หรือข้อปฏิบัติใดที่ท่านคิดว่าควรดำเนินการเพื่อเสริมสร้างการเกิดสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ

โดยข้อคำถามดังกล่าวเป็นแนวทางของคำถาม เพื่อขอรายละเอียดและความชัดเจนในแต่ละประเด็นซึ่งอาจมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมของบริบทในการสนทนา หรือใช้คำถามเพิ่มเติมตามความเหมาะสมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์เพิ่มขึ้น

3. ผู้วิจัยตรวจสอบรูปแบบแนวคำถาม โดยการพิจารณาเบื้องต้นจากการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีความใกล้เคียงกับผู้ให้ข้อมูลจากนั้นจึงนำไปปรับปรุงเพิ่มเติมและนำเสนอแนวคำถามในการสัมภาษณ์ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทในการตรวจสอบความครบถ้วนครอบคลุมประเด็นในการวิจัยและพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีรายละเอียดครอบคลุม และภายหลังจากที่ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและเตรียมขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยต่อไป

4. ผู้วิจัยจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก โดยส่วนแรกเป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล และส่วนที่ 2 จะเป็นคำถามเกี่ยวกับสภาวะในการทำงาน รวมถึงอุปกรณ์บันทึกเสียงเพื่อใช้บันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ที่เป็นประเด็นสำคัญ ซึ่งจะสามารถช่วยในการตรวจสอบความครบถ้วนและสมบูรณ์ของข้อมูลในภายหลัง และสมุดบันทึกและอุปกรณ์เครื่องเขียนที่ใช้ในการบันทึกข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการตามรูปแบบของการศึกษารายกรณี ได้แก่ การสัมภาษณ์, การสังเกตและการวิเคราะห์เอกสาร (Rowden, 1995) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยลักษณะของคำถามในการสัมภาษณ์มีลักษณะที่สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ รวมถึงอาจมีการบันทึกเสียงหรือข้อมูลหากได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลตามวัตถุประสงค์

1. คัดเลือกสนามวิจัยจากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยเลือกแบบเจาะจง จากนั้นผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อสอบถามข้อมูลกับหน่วยงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการให้ข้อมูลเบื้องต้นในการขออนุญาตและขอคำแนะนำเกี่ยวกับการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล จากนั้นจึงดำเนินการติดต่อเพื่อขอความอนุเคราะห์นัดหมายวันและเวลากับผู้ให้ข้อมูลในการดำเนินการสัมภาษณ์ ในเบื้องต้นผู้วิจัยจะขอให้ผู้ที่อยู่ในหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องช่วยประสานข้อมูลในการไปพบและทำความรู้จักกับผู้ให้ข้อมูล เมื่อเข้าสู่สนามวิจัยแล้วจะดำเนินการเบื้องต้นในการสร้างสัมพันธภาพตลอดจนการทำความเข้าใจกับผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบถ้วน

2. แนวทางในการสัมภาษณ์ ก่อนเริ่มการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แจ้งต่อผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ แนวคำถามและประโยชน์ของการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ว่าเป็นการใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้นและขออนุญาตในการบันทึกเสียงและจดบันทึกข้อมูลในระหว่างทำการสัมภาษณ์แต่ละกรณี เพื่อให้ได้ประเด็นสำคัญของการสัมภาษณ์ที่ครบถ้วนให้มากที่สุดในการรวบรวมข้อมูล โดยจะไม่มีการระบุถึงข้อมูลที่จะแสดงถึงตัวตนของผู้ให้ข้อมูลโดยตรง โดยการเริ่มต้นผู้วิจัยได้แนะนำตนเองเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในเบื้องต้นและเพื่อสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกเป็นกันเองและสร้างสัมพันธภาพ รวมถึงผู้วิจัยได้แนะนำตนเองว่าเป็นนิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์และปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในฐานะพนักงานสายวิชาการ ซึ่งช่วยให้ง่ายในการทำความเข้าใจกับผู้ให้ข้อมูลและทำให้การเก็บข้อมูลเป็นไปโดยในระหว่างการสัมภาษณ์ผู้วิจัยมีการปรับคำถามให้เหมาะสมและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ เพื่อให้คำตอบของผู้ให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์สามารถอธิบายได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) โดยใช้รูปแบบการสื่อสารแบบสองทาง (two-way communication) เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ร่วมกับการสังเกตพฤติกรรมในขณะที่สัมภาษณ์ และจะมีการขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงและจดบันทึกข้อมูลในการศึกษาผู้ให้ข้อมูลหลักแต่ละกรณีร่วมด้วย และเมื่อผู้ให้ข้อมูลได้ตอบข้อคำถามผู้วิจัยจะทำการทบทวนคำถาม คำตอบเพื่อนำไปสู่การถามคำถามในประเด็นต่อไป โดยกำหนดเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ประมาณ 45 นาที ถึง 1 ชั่วโมง หรือขึ้นอยู่กับการให้ความร่วมมือของผู้ให้ข้อมูลเป็นหลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดครบถ้วนมากที่สุดหรือไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้นในลักษณะข้อมูลอิ่มตัว

4. เมื่อดำเนินการสัมภาษณ์แล้วเสร็จในแต่ละกรณี ผู้วิจัยจะทำสรุปการบันทึกข้อมูล ถอดเทปการสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนข้อมูล และเมื่อดำเนินการสัมภาษณ์ครบถ้วนผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการจัดหมวดหมู่และดำเนินการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบต่อไป เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลครบถ้วน ผู้วิจัยจะดำเนินการแจ้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ รวมถึงขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือทั้งในส่วนของผู้ให้ข้อมูลและหน่วยงาน รวมถึงการขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มในกรณีที่ต้องขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลเพิ่มเติม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

องค์ประกอบของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ตามแนวคิดของไมล์ส์และฮิวเบิร์ตแมน (Miles & Huberman, 1994 อ้างถึงใน ชาย โพธิ์ธิตา, 2559: 337-340) ได้เสนอแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลควรมีขั้นตอนหลัก 3 ประการ คือ การจัดกระทำกับข้อมูล การแสดงข้อมูล และ

การสรุปและตรวจสอบความถูกต้อง โดยสามารถนำมาประยุกต์กับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ดังนี้ คือ ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกรณีศึกษา จะมีการสรุปเพื่อให้ได้ทราบถึงทิศทางและปริมาณของข้อมูลตามวัตถุประสงค์ตรวจสอบความถูกต้องตลอดจนความครบถ้วนของข้อมูล โดยอาศัยขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลจากกรณีศึกษาในแต่ละกรณีศึกษาตามแนวทางของไมล์ส์และฮิวเบอร์แมน (Miles & Huberman, 1994) โดยการนำข้อมูลเข้ารหัส (Coding) จากนั้นดำเนินการแยกแยะข้อมูล เพื่อค้นหาแนวโน้มหรือแนวทางของข้อมูล จากนั้นจึงนำข้อมูลที่จัดกลุ่มมาดำเนินการสร้างกรอบในการอธิบายและสรุปประเด็น รวมถึงคัดเลือกข้อมูลที่มีความชัดเจนและสอดคล้องในการอธิบาย โดยอยู่ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทและนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสรุป วิเคราะห์และเสนอแนวทางในการพัฒนาสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ภายหลังจากการศึกษาวิจัยทั้ง 2 ระยะ ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลและประเด็นสำคัญเพื่อการนำเสนอข้อมูล แนวทางที่เกี่ยวข้องในการที่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐหรือสถาบันอุดมศึกษาจะสามารถนำไปใช้ควบคู่กับการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการเสริมสร้างปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาวะในการทำงานต่อไป

5. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในการตรวจสอบภายในและภายนอก (ชาย โพธิ์สิตา, 2559) โดยในการตรวจสอบภายในจะพิจารณาข้อมูลต่างๆ เบื้องต้น อาทิ ความเหมาะสมของผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา การพิจารณาความลึก ความกว้างของข้อมูล ตลอดจนวิธีการในการวิเคราะห์ข้อมูลรวมถึงการตรวจสอบภายนอก โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์มาสรุปซ้ำและให้ผู้ให้ข้อมูลทำการตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง (Member Check) ภายหลังจากการสัมภาษณ์ หากมีข้อมูลที่ไม่ตรงกับประเด็นคำตอบของผู้ให้ข้อมูล จะดำเนินการปรับปรุงแก้ไขข้อมูลให้ตรงกัน และในการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของการวิจัยเชิงคุณภาพตามแนวทางของกูบาและลินคอน (Guba & Lincoln, 1988 อ้างถึงใน นิสา ชูโต, 2545; กิติพัฒน์ นนทปัทมะดูล, 2550) ในการระบุเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความน่าเชื่อถือหรือ Trustworthiness ของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น คือ

1. ความเชื่อถือได้ (Credibility) หมายถึง หมายถึง การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลและการตีความของผู้วิจัยกับความเป็นจริงในระดับต่าง ๆ จากความคิดของผู้ให้ข้อมูลและผู้วิจัย โดยในด้านความน่าเชื่อถือในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเริ่มต้นการเก็บรวบรวม

ข้อมูลโดยพยายามสร้างความไว้วางใจและและสร้างสัมพันธภาพกับผู้ให้ข้อมูล โดยใช้เวลาอย่างเหมาะสมเพื่อให้สามารถได้ข้อมูลที่มีความเป็นจริงและสามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลมากที่สุด ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือด้านวิธีการเก็บข้อมูล (Methodological Triangulation) โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตระหว่างการรวบรวมข้อมูลร่วมกับการสัมภาษณ์ ตลอดจนศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องของผู้ให้ข้อมูลทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการถ้ามี รวมถึงมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น การบันทึกเสียง การจดบันทึก และการพิจารณาเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะนำมาใช้เป็นหลักฐานในการอ้างอิงข้อมูล โดยผู้วิจัยจะสรุปบทวนประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูล และได้รับการตรวจสอบเป็นระยะร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

2. การพึ่งพากับเกณฑ์อื่น (Dependability) คือ การใช้วิธีการอื่น ๆ หลายวิธีในการตรวจสอบความตรงของข้อมูลหรือแนวคิดทฤษฎี หรือการใช้ผู้วิจัยจำนวนหลายคนในการร่วมสังเกต เพื่อดูทิศทางเดียวกันของผลลัพธ์ว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือขัดแย้งกันเป็นต้น โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการพิจารณาผลของข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในส่วนของการมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัย

3. การถ่ายโอนผลการวิจัย (Transferability) หมายถึงความสามารถในการอ้างผลการวิจัยไปยังสภาพการณ์ที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน โดยเป็นการเสนอให้เป็นการใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive selection) ที่มีความครอบคลุมแนวคิดหรือมุมมองที่จะเกิดขึ้นอย่างครบถ้วน การหาข้อมูลของแนวคิดในสมมติฐานที่สร้างขึ้นเพื่อสร้างแนวทางในการที่จะสามารถถ่ายโอนผลการวิจัยไปสู่ยังบริบทอื่น ๆ ที่มีความคล้ายคลึงกัน ในกรณีนี้ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ที่ได้พิจารณาแล้วว่ามีความเหมาะสม และสามารถให้มุมมอง แนวคิดที่มีความครอบคลุมกับประเด็นเนื้อหาที่ต้องการในการวิจัย เพื่อสร้างแนวทางในการอ้างอิงผลการวิจัยสู่การนำไปใช้ในบริบทของหน่วยงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

4. การยืนยันผล (Comfirmability) หมายถึง ความสามารถในการยืนยันผลอันเกิดจากข้อมูล โดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) เช่นการตรวจสอบแนวคิดสมมติฐาน การบันทึกสาเหตุ เหตุผล แนวทางเป็นต้น ในการพิจารณามุมมองของผู้วิจัย โดยในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า โดยพิจารณาผลข้อมูลร่วมกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และพิจารณาตรวจสอบผลข้อมูลของการวิจัยเชิงคุณภาพเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในเชิงปริมาณในระยะที่ 1 ร่วมกับผลการศึกษาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง

ตรวจสอบการตีความผลการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเป็นผู้ตรวจสอบข้อมูล

6. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

1. ก่อนทำการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการขออนุญาตเก็บข้อมูลต่อคณะกรรมการจริยธรรมในการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และได้รับใบรับรองจริยธรรมการวิจัยสำหรับโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ (มศว) เลขที่ SWUEC/E-361/2560

2. เมื่อได้รับอนุญาตให้ดำเนินการทำวิจัย ผู้วิจัยจะทำการชี้แจงทำความเข้าใจกับกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล การสัมภาษณ์ การกรอกแบบสอบถาม พร้อมกับขอคำยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัยโดยการชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิเป็นลายลักษณ์อักษรในหน้าแรกของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะแจ้งถึงวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถาม และอธิบายเกี่ยวกับประโยชน์ในการทำวิจัยให้ทราบและดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเฉพาะที่แจ้งความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัย

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามและการดำเนินการสัมภาษณ์กลับมาแล้ว ผู้วิจัยจะรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามเก็บเป็นความลับ

4. ในการวิเคราะห์ข้อมูล จะดำเนินการในลักษณะของภาพรวม และใช้นามสมมติเพื่อรักษาข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยและดำเนินการรายงานผลการวิเคราะห์ในลักษณะที่ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวองค์กรและบุคคลได้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง ตัวแบบปัจจัยโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้แบ่งรูปแบบของการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ในระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาแนวทางในการพัฒนาสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ ในรูปแบบการศึกษารายกรณี โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

การวิจัยในระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการศึกษานำร่องในการพัฒนาสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ

การวิจัยระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การศึกษารายกรณีในระยะที่ 1 ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อตอบความมุ่งหมายในการวิจัยในข้อที่ 1 เพื่อพัฒนารูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และข้อที่ 2 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลตามโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Model, SEM) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป LISREL พร้อมกับได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง และได้ทำการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วนตามลำดับดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์โมเดลปัจจัยโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการแปลผลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ดังปรากฏในตาราง 3

ตาราง 3 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์	ความหมาย
M	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
Sk	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
R	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)
R^2	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square multiple correlation)
χ^2	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)
df	ค่าองศาแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
p-value	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
θ	ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน
λ	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน
Beta	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
MSE	ค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสองเฉลี่ย (Mean square error)
T	ค่าอัตราส่วน t ที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
F	ค่าอัตราส่วน F ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของความสัมพันธ์ร่วมของการพยากรณ์
CFI	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative fit index)
GFI	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (Goodness of fit index)
AGFI	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับค่าแล้ว (Adjusted goodness of fit index)
RMSEA	ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root mean square error of approximation)
SRMR	ค่ามาตรฐานรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Standardized root mean square residual)
RMR	ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Root mean square)

ตาราง 3 (ต่อ)

สัญลักษณ์	ความหมาย
TLI	ค่าดัชนีที่หักเคอร์เลียติส
CN	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต
DE	อิทธิพลทางตรง (Direct effect)
IE	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect)
TE	อิทธิพลรวม (Total effect)
ρ_v	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้ (Average variable extracted)
ρ_c	ค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างของมาตรวัด (Construct reliability)

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของตัวแปรและองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ในการแปลผลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ดังปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 สัญลักษณ์ของตัวแปรที่ใช้ทำการศึกษา

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้
1.คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)	1.1 การรับรู้เกี่ยวกับผลตอบแทนจากการทำงาน (INCOME) 1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ENVI) 1.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน (PROG) 1.4 ความมั่นคงในการทำงาน (STAB) 1.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (BAL) 1.6 ความภูมิใจในงาน (PROW) 1.7 ความภูมิใจในองค์กร (PROOR)
2.การสนับสนุนทางสังคม (SSP)	2.1 การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว (FAM) 2.2 การสนับสนุนทางสังคมจากการทำงาน (WORK)
3.การรับรู้บรรยากาศองค์การ (POC)	3.1 ความยืดหยุ่น (FLEX) 3.2 ความรับผิดชอบ (RESP) 3.3 มาตรฐาน (STAN) 3.4 ระบบรางวัล (REW)

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้
	3.5 ความโปร่งใส (CLA)
	3.6 ความยึดมั่นในทีมงาน (TEAM)
4.ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (PSYCAP)	4.1 การรับรู้ในความสามารถของตนเอง (SE)
	4.2 ความหวัง (HOP)
	4.3 การมองโลกในแง่ดี (OPT)
	4.4 การฟื้นคืนได้ (RES)
5.จิตวิญญาณในการทำงาน (SPIRI)	5.1 ชีวิตภายใน (INN)
	5.2 ความหมายในการทำงาน (MEAN)
	5.3 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน (COMM)
6.ความยึดมั่นผูกพันในงาน (WE)	6.1 ความกระตือรือร้น (VIG)
	6.2 ความทุ่มเทในการทำงาน (DED)
	6.3 ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (ABS)
7.สุขภาวะในการทำงาน (WWB)	7.1 ความพึงพอใจในการทำงาน (WSAT)
	7.2 ความพึงพอใจในชีวิต (LSAT)
	7.3 การมีเป้าหมายในชีวิต (GOAL)
	7.4 การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (RELA)
	7.5 สุขภาพกาย (HEAL)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยระยะที่ 1 นี้ ได้แก่ พนักงานสายวิชาการมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 301 คน (ร้อยละ 55.33) และเป็นเพศชาย จำนวน 243 คน (ร้อยละ 44.67) กลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 292 คน (ร้อยละ 53.68) รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 235 คน (ร้อยละ 43.20) และระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 17 คน (ร้อยละ 3.12) ในด้านสถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 503 คน (ร้อยละ 92.46 รองลงมาคือ สถานภาพข้าราชการ จำนวน 29 คน (ร้อยละ 5.33) และสถานภาพอื่น ๆ จำนวน 12 คน (ร้อยละ 2.21) กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ 349 คน (ร้อยละ 64.15) รองลงมาคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 159 คน (ร้อยละ 29.23) และรองศาสตราจารย์ 36 คน (ร้อยละ 6.62) มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่

กลุ่มตัวอย่างสังกัดในการศึกษารั้งนี้ส่วนใหญ่คือ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 72 คน (ร้อยละ 13.23) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 61 คน (ร้อยละ 11.23) และน้อยที่สุดคือกลุ่มตัวอย่างจากมหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 6 คน (ร้อยละ 1.10) โดยส่วนใหญ่สังกัดคณะด้านสังคมศาสตร์ จำนวน 346 คน (ร้อยละ 63.60) และสังกัดคณะสายวิทยาศาสตร์ จำนวน 198 คน (ร้อยละ 36.40) โดยกลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยที่ 43.23 ปี โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.63 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยที่สุดคือ 22 ปี และสูงสุดคือผู้มีอายุ 70 ปี และกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาปฏิบัติงานมาแล้ว เฉลี่ย 12.24 ปี โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.97 โดยกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือ 1 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงานสูงสุด 37 ปี ตามลำดับ แสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (N=544)

ลักษณะทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	243	44.67
	หญิง	301	55.33
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	17	3.12
	ปริญญาโท	235	43.20
	ปริญญาเอก	292	53.68
สถานภาพ	ข้าราชการ	29	5.33
	พนักงานมหาวิทยาลัย	503	92.46
	อื่นๆ	12	2.21
ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์	349	64.15
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	159	29.23
	รองศาสตราจารย์	36	6.62
มหาวิทยาลัย ที่สังกัด	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	72	13.23
	มหาวิทยาลัยศิลปากร	6	1.10
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	29	5.33
	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	34	6.25
	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	48	8.82

ตาราง 5 (ต่อ)

	ลักษณะทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
	มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี	34	6.25
	มหาวิทยาลัยมหิดล	9	1.65
	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	72	13.23
	มหาวิทยาลัยทักษิณ	61	11.23
	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	19	3.49
	มหาวิทยาลัยแม่โจ้	59	10.85
	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	47	8.64
	มหาวิทยาลัยบูรพา	7	1.29
	มหาวิทยาลัยพะเยา	47	8.64
คณะ/หน่วยงาน	สายวิทยาศาสตร์	198	36.40
	สายสังคมศาสตร์	346	63.60
อายุ	น้อยที่สุด = 22 ปี, มากที่สุด = 70 ปี, ค่าเฉลี่ย = 43.23, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 7.633		
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	น้อยที่สุด = 1 ปี, มากที่สุด = 37 ปี, ค่าเฉลี่ย = 12.24, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 7.969		

โดยสรุปแล้วพนักงานสายวิชาการมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ มหาวิทยาลัยที่สังกัดส่วนใหญ่เป็นพนักงานสายวิชาการจากมหาวิทยาลัยสวนดุสิต และ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สังกัดคณะส่วนใหญ่ในสายสังคมศาสตร์ โดยมีอายุเฉลี่ย 43.23 ปี และมีระยะเวลาปฏิบัติงานมาแล้วเฉลี่ย 12.24 ปี ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ทำการศึกษาในโมเดลปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ค่าความเบ้ (Sk) ค่าความโด่ง (Ku) ค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์ (χ^2) โดยผู้วิจัยได้ปรับคะแนนตัวแปรสังเกตได้ให้อยู่ในรูปของคะแนนมาตรฐานพิสัยอยู่ระหว่าง 1-5

และทำการทดสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติ โดยพิจารณาจากผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของทั้งความเบ้และความโด่ง ถ้าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ มีตัวแปรน้อยกว่าครึ่งหนึ่งที่มีการแจกแจงไม่ปกติ เช่น ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบ มาตรฐาน ความโปร่งใส ความยึดมั่นในทีม ความกระตือรือร้น การทุ่มเทในการทำงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ความพึงพอใจในชีวิต และสุขภาพกาย อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วมีแนวโน้มการแจกแจงเข้าใกล้โค้งปกติ ซึ่งจากตาราง 6 พบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ที่ทำการศึกษา มีค่าอยู่ระหว่าง 3.839 ถึง 3.981 การกระจายตัวของข้อมูลด้วยการพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.596 ถึง 0.897 ตามลำดับ

จากการตรวจสอบค่าความเบ้ (Sk) ของตัวแปรสังเกตได้พบว่า ตัวแปรมีค่าความเบ้ระหว่าง -4.765 ถึง -0.542 โดยตัวแปรที่มีความเบ้น้อยสุดคือความกระตือรือร้น และมากที่สุดคือความพึงพอใจในชีวิต ตามลำดับ และเมื่อทำการพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) ของตัวแปรสังเกตได้พบว่า ตัวแปรมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -4.878 ถึง 1.776 โดยตัวแปรที่มีค่าความโด่งน้อยสุดคือความพึงพอใจในชีวิต และมากที่สุดคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังทำการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติ (Normal distribution) ของตัวแปรสังเกตได้โดยใช้สถิติไค-สแควร์ (Chi-square Test) โดยพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหากตัวแปรมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ซึ่งจากผลการทดสอบพบว่าตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่ มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้จึงเหมาะสมต่อการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นต่อไป รายละเอียดแสดงดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปรสังเกตได้ (N=544)

ตัวแปรสังเกตได้	M	S.D.	Sk	Ku	p
1. การรับรู้เกี่ยวกับผลตอบแทนจากการทำงาน (INCOME)	3.928	0.717	-2.903	-0.663	0.012
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ENVI)	3.907	0.668	-2.293	-0.030	0.072
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน (PROG)	3.981	0.632	-3.470	1.776	0.001**
4. ความมั่นคงในการทำงาน (STAB)	3.952	0.748	-4.225	0.685	0.000**

ตาราง 6 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	M	S.D.	Sk	Ku	p
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (BAL)	3.926	0.772	-3.648	-0.406	0.001**
6. ความภูมิใจในงาน (PROW)	3.949	0.670	-1.791	-1.291	0.087
7. ความภูมิใจในองค์กร (PROOR)	3.938	0.652	-1.342	-1.591	0.115
8. การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว (FAM)	3.876	0.670	-1.737	-1.270	0.099
9. การสนับสนุนทางสังคมจากการทำงาน (WORK)	3.886	0.685	-0.905	-2.490	0.030
10. ความยืดหยุ่น (FLEX)	3.909	0.738	-1.687	-3.965	0.000**
11. ความรับผิดชอบ (RESP)	3.918	0.777	-3.224	-1.433	0.002**
12. มาตรฐาน (STAN)	3.894	0.828	-3.724	-1.657	0.000**
13. ระบบรางวัล (REW)	3.881	0.643	-1.000	-1.396	0.229
14. ความโปร่งใส (CLA)	3.924	0.777	-2.380	-2.780	0.001**
15. ความยึดมั่นในทีมงาน (TEAM)	3.935	0.744	-1.605	-4.628	0.000**
16. การเชื่อในความสามารถของตนเอง (SE)	3.934	0.602	-1.341	-0.178	0.401
17. ความหวัง (HOP)	3.956	0.636	-2.183	0.525	0.080
18. การมองโลกในแง่ดี (OPT)	3.953	0.596	-1.397	0.563	0.322
19. การฟื้นคืนได้ (RES)	3.904	0.645	-2.204	-0.169	0.087
20. ชีวิตภายใน (INN)	3.880	0.656	-1.391	-0.841	0.267
21. ความหมายในการทำงาน (MEAN)	3.906	0.660	-0.932	-1.936	0.100
22. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน (COMM)	3.861	0.684	-0.905	-1.902	0.109
23. ความกระตือรือร้น (VIG)	3.894	0.869	-4.765	-0.130	0.000**
24. ความทุ่มเทในการทำงาน (DED)	3.881	0.884	-3.680	-4.138	0.000**
25. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (ABS)	3.839	0.897	-3.928	-2.252	0.000**
26. ความพึงพอใจในการทำงาน (WSAT)	3.918	0.699	-1.956	-1.624	0.039
27. ความพึงพอใจในชีวิต (LSAT)	3.950	0.679	-0.542	-4.878	0.000**
28. การมีเป้าหมายในชีวิต (GOAL)	3.896	0.677	-1.707	-1.434	0.083
29. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (RELA)	3.924	0.700	-2.547	-1.013	0.023
30. สุขภาพกาย (HEAL)	3.873	0.876	-3.758	-3.07	0.000**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หลังจากได้ดำเนินการตรวจสอบการแจกแจงการเป็นโค้งปกติของตัวแปรสังเกตได้แล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว (Bivariate relationship) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ทำการศึกษาในโมเดลจะไม่มีความสัมพันธ์กันสูงจนเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity)

โดยผลการตรวจสอบพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.101 ถึง 0.694 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน กับ ความทุ่มเทในการทำงาน ($r=0.694, p < 0.01$) และน้อยที่สุดคือชีวิตภายใน กับ การฟื้นคืนได้ ($r=-0.101, p < 0.01$) เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่แล้ว พบว่าไม่มีคู่ความสัมพันธ์ใดมีค่าเกิน 0.85 ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) ซึ่งไคลน์ (Kline, 2005) กล่าวไว้ว่า หากมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปรเกินกว่า 0.85 แล้ว อาจเกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงได้ ดังนั้น ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่เกิน 0.85 จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรที่ทำการศึกษาไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ ซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์สมการโครงสร้างได้ และยังไม่ละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง แสดงดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	INCOME	ENVI	PROG	STAB	BAL	PROW	PROOR	FAM	WORK	FLEX	RESP	STAN	REW	CLA	TEAM
INCOME	1														
ENVI	.585*	1													
PROG	.529*	.520*	1												
STAB	.603**	.543*	.529*	1											
BAL	.545*	.514*	.537*	.502*	1										
PROW	.557*	.533*	.631*	.539*	.534**	1									
PROOR	.476*	.499*	.625*	.483*	.489**	.629*	1								
FAM	-.052	-.059	-.037	-.001	-.003	-.003	-.063	1							
WORK	-.011	-.005	.043	.046	.042	.055	.018	.614**	1						
FLEX	-.010	-.027	.006	-.024	-.065	-.007	-.006	.051	.068	1					
RESP	-.092*	-.034	-.085*	-.075	-.052	-.064	-.042	.010	.075	.450**	1				
STAN	-.006	-.040	-.009	-.027	.016	.028	-.003	.079	.048	.461**	.418**	1			
REW	-.016	-.014	.002	-.002	.046	.019	-.025	.042	.050	.454**	.396**	.432**	1		
CLA	-.028	-.070	.007	-.019	-.014	-.034	-.064	.045	.079	.421**	.544**	.404**	.453**	1	
TEA,	-.007	-.006	-.016	-.052	-.029	-.011	-.026	.042	.052	.665**	.629**	.450**	.478**	.451**	1
SE	.014	-.019	.038	.009	-.003	.025	-.011	-.007	.016	.104*	.002	.028	.009	-.027	.044
HOP	-.033	-.066	-.037	-.014	-.014	-.046	-.032	.014	.047	.037	.033	.041	.044	.011	.037

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปร	INCOME	ENVI	PROG	STAB	BAL	PROW	PROOR	FAM	WORK	FLEX	RESP	STAN	REW	CLA	TEAM
OPT	.020	-.006	-.045	.001	-.004	.017	-.012	-.018	.011	.104*	.032	.020	.075	-.004	.063
RES	-.005	.022	.004	-.012	.001	.020	-.006	-.055	-.013	.055	.030	-.016	.019	-.028	.032
INN	.031	.044	.017	.015	.002	.025	.023	.009	.041	.009	.010	-.031	.054	.054	-.014
MEAN	-.026	-.016	.018	.000	.034	-.026	.009	-.064	-.030	.008	-.009	.000	.101*	.029	-.007
COMM	.031	.003	.018	.019	.030	-.032	-.015	-.057	-.058	-.033	-.030	.007	-.011	-.037	-.024
VIG	.120**	.157*	.158*	.187**	.156**	.157**	.081	.193**	.209**	.183**	.183**	.251**	.182**	.172**	.218**
DED	.144**	.127*	.148*	.186**	.116**	.181**	.098	.209**	.207**	.275**	.192**	.334**	.229**	.214**	.245**
ABS	.176**	.139*	.171*	.197**	.177**	.176**	.112**	.224**	.244**	.211**	.195**	.295**	.203**	.167**	.237**
WSAT	.162**	.200*	.187*	.216**	.180**	.201**	.177**	.189**	.231**	.222**	.210**	.208**	.243**	.161**	.242**
LSAT	.141**	.187*	.160*	.183**	.183**	.213**	.176**	.220**	.249**	.212**	.232**	.230**	.195**	.198**	.271**
GOAL	.199**	.186*	.232*	.250**	.178**	.260**	.187**	.193**	.239**	.182**	.179**	.183**	.227**	.153**	.197**
RELA	.215*	.168*	.203*	.227**	.223**	.208**	.158**	.298**	.292**	.243**	.213**	.247**	.231**	.223**	.251**
HEAL	.156*	.159*	.167*	.197**	.176**	.168**	.119**	.206**	.277**	.147**	.124**	.162**	.169**	.170**	.193**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปร	SE	HOP	OPT	RES	INN	MEAN	COMM	VIG	DED	ABS	WSAT	LSAT	GOAL	RELA	HEAL
INCOME															
ENVI															
PROG															
STAB															
BAL															
PROW															
PROOR															
FAM															
WORK															
FLEX															
RESP															
STAN															
REW															
CLA															
TEA,															
SE	1														
HOP	.482 ^{**}	1													
OPT	.484 ^{**}	.603 ^{**}	1												

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวแปร	SE	HOP	OPT	RES	INN	MEAN	COMM	VIG	DED	ABS	WSAT	LSAT	GOAL	RELA	HEAL
RES	.660**	.448**	.443**	1											
INN	-.101*	-.027	-.042	-.010	1										
MEAN	-.080	-.024	-.045	-.023	.518**	1									
COMM	-.075	-.039	-.025	-.014	.550**	.566**	1								
VIG	.156**	.139**	.133**	.128**	.216**	.210**	.171**	1							
DED	.204**	.207**	.162**	.162**	.158**	.108*	.114**	.663**	1						
ABS	.175**	.180**	.132**	.146**	.170**	.167**	.178**	.653**	.694**	1					
WSAT	.188**	.122*	.095	.154**	.211**	.172**	.161**	.409**	.461**	.457**	1				
LSAT	.166**	.139**	.124**	.173**	.161**	.120**	.115**	.349**	.415**	.434**	.584**	1			
GOAL	.226**	.179**	.176**	.215**	.238**	.209**	.181**	.404**	.441**	.463**	.619**	.568**	1		
RELA	.212**	.134**	.144**	.140**	.142**	.129**	.150**	.436**	.486**	.470**	.535**	.568**	.508**	1	
HEAL	.145**	.132**	.066	.114**	.194**	.147**	.183**	.391**	.391**	.427**	.504**	.464**	.514**	.454**	1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นหรือที่เรียกว่าการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลเป็นการตรวจโมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้น ที่ได้พัฒนาจากพื้นฐานทางทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ จากนั้นจึงทำการพิจารณาขนาดของอิทธิพลที่ปรากฏในโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้น สำหรับการวิจัยในระยะที่ 1 นี้ เกี่ยวข้องกับโมเดลตามสมมติฐานของตัวแบบปัจจัยโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หากพบว่าโมเดลไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการปรับแก้โมเดลให้มีความกลมกลืนมากยิ่งขึ้น โดยพิจารณาจากรายงานค่าดัชนีการปรับแก้ (Modification Index) และยอมให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลสมการโครงสร้างบางคู่มีความสัมพันธ์กันได้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ทางแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและความเป็นไปได้ในการอธิบายผลการวิจัยหลังจากการแก้ไขโมเดล โดยผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม (Absolute Fit Index) พบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) = 622.008, $df = 384$, $p = 0.000$, AGFI = 0.914, GFI = 0.940, SRMR = 0.032, RMSEA = 0.033 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Incremental Fit Index พบว่า NFI = 0.956, CFI = 0.983, และดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Parsimony Fit Index พบว่า PNFI = 0.844, $\chi^2/df = 1.619$ เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนกับเกณฑ์เหล่านี้แล้วสรุปได้ว่า โมเดลยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากดัชนีวัดความสอดคล้องในแต่ละกลุ่มยังไม่ผ่านเกณฑ์

ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับแก้โมเดลโดยการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ทางทฤษฎีและการอธิบาย ประกอบกับรายงานค่าดัชนีปรับแก้ (Modification Index: MI) โดยทำการยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ในบางคู่ให้มีความสัมพันธ์กัน โดยผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลภายหลังการปรับแก้โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องมีค่าที่ดีขึ้น ดังนี้ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม (Absolute Fit Index) พบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) = 411.165, $df = 377$, $p = 0.109$, AGFI = 0.941, GFI = 0.952, SRMR = 0.028, RMSEA = 0.012 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Incremental Fit Index พบว่า NFI = 0.971, CFI = 0.997, และดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Parsimony Fit Index พบว่า PNFI = 0.841, $\chi^2/df = 1.090$

ตาราง 8 ค่าดัชนีทดสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของสมการโครงสร้าง (N=544)

ก่อนปรับโมเดล			หลังปรับโมเดล		
ดัชนีที่พิจารณา	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าที่ได้	การแปลผล	ค่าที่ได้	การแปลผล
ดัชนีความกลมกลืนแบบสมบูรณ์ (Absolute Fit Indices)					
1. χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	623.399 ($p=0.000$)	ไม่กลมกลืน	411.165 ($p=0.109$)	กลมกลืน
2.SRMR	<0.08	0.032	กลมกลืน	0.028	กลมกลืน
3.RMSEA	<0.08	0.033	กลมกลืน	0.012	กลมกลืน
4.AGFI	>0.90	0.914	กลมกลืน	0.941	กลมกลืน
5. GFI	>0.90	0.940	กลมกลืน	0.952	กลมกลืน
ดัชนีความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Indices)					
1.NFI	>0.90	0.956	กลมกลืน	0.971	กลมกลืน
2.CFI	>0.90	0.983	กลมกลืน	0.997	กลมกลืน
ดัชนีความกลมกลืนแบบประหยัด (Parsimonious Fit Indices)					
1.PNFI	>0.50	0.844	มีความประหยัด	0.841	มีความประหยัด
2.CAIC	CAIC _{Model} < CAIC _{Saturated}	1213.223 < 3394.011	มีความประหยัด	1053.473 < 3394.011	มีความประหยัด

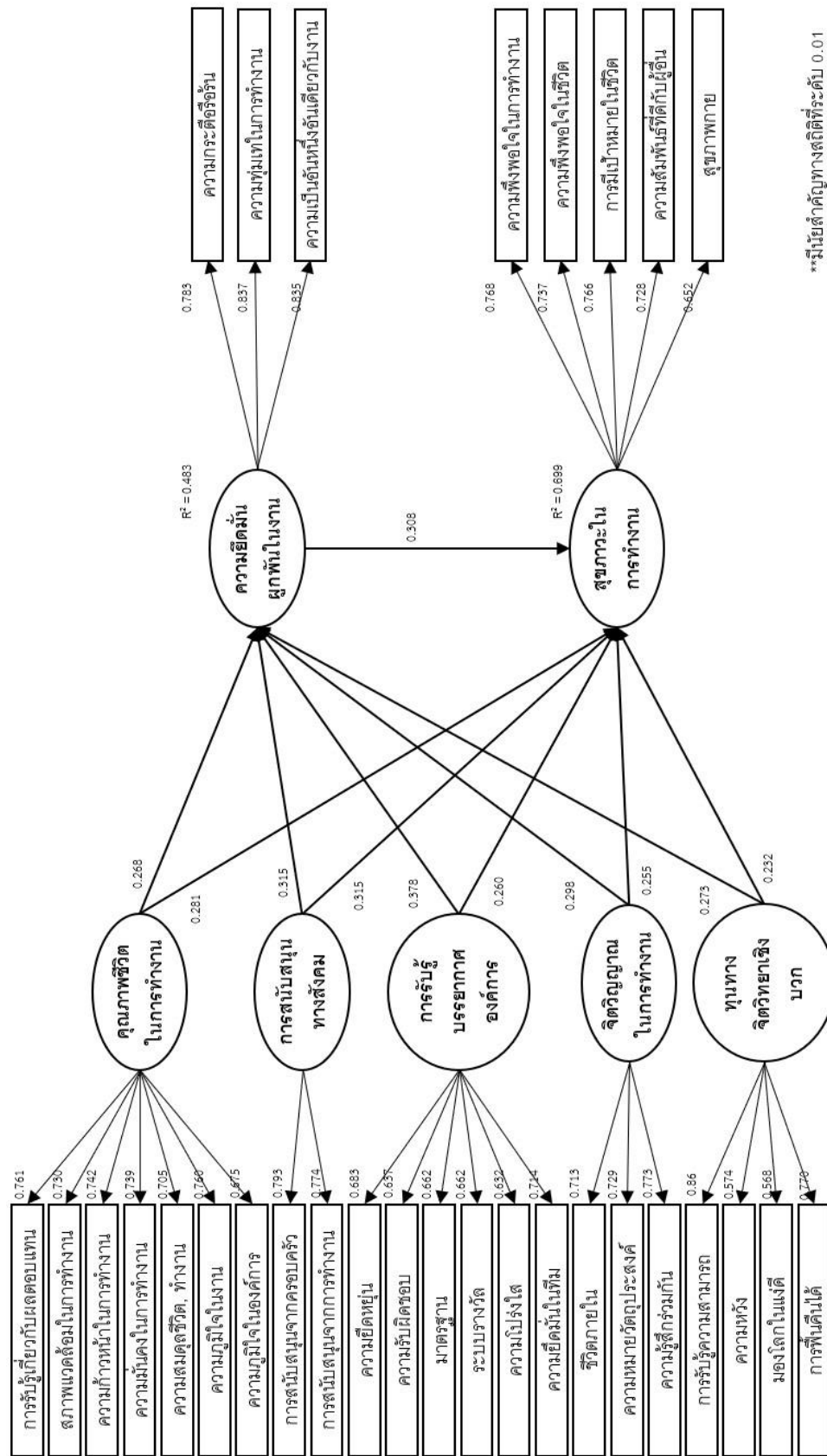
จากตาราง 8 พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนในกลุ่ม Absolute Fit Index กลุ่ม Parsimony Fit Index และกลุ่ม Incremental Fit Index หลังการปรับปรุงโมเดลมีค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า จึงสรุปได้ว่าตัวแบบปัจจัยโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภายหลังการปรับปรุงแก้ไขโมเดล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถประมาณค่าขนาดอิทธิพลในโมเดลแบบดังกล่าวได้ดังตาราง 9 และภาพประกอบ 6 ต่อไปนี้

ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุกับตัวแปรผล

ตัวแปร	R ²	อิทธิพล	ตัวแปร					
			QWL	SSP	POC	PSYCAP	SPIRI	WE
WE	0.483	DE	0.268**	0.315**	0.378**	0.273**	0.298**	-
		IE	-	-	-	-	-	-
		TE	0.268**	0.315**	0.378**	0.273**	0.298**	-
WWB	0.699	DE	0.281**	0.296**	0.260**	0.232**	0.255**	0.308**
		IE	0.082**	0.097**	0.116**	0.084**	0.092**	-
		TE	0.364**	0.393**	0.376**	0.316**	0.347**	0.308**

$\chi^2 = 411.165$, $df = 377$, $p = 0.109$, $SRMR = 0.028$, $RMSEA = 0.012$ $NFI = 0.971$,
 $CFI = 0.997$, $AGFI = 0.941$, $GFI = 0.952$, $PNFI = 0.841$, $\chi^2/df = 1.090$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภาพประกอบ 6 ผลการวิเคราะห์ด้วยแบบปัจจัยโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

จากตาราง 9 และภาพประกอบ 6 ผู้วิจัยจึงสรุปรายงานอิทธิพลของตัวแบบปัจจัยโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) ต่อสุขภาวะในการทำงานมากที่สุด คือ การสนับสนุนทางสังคม (SSP) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.393 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ (POC) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.376 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ลำดับต่อมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.364 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ต่อมาคือ จิตวิญญาณในการทำงาน (SPIRI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.347 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมถึงทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (PSYCAP) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.316 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และน้อยที่สุดคือ ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (WE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.308 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ต่อสุขภาวะในการทำงานมากที่สุดคือ ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (WE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.308 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคม (SSP) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.296 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ต่อมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.281 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมถึงการรับรู้บรรยากาศองค์การ (POC) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.260 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจิตวิญญาณในการทำงาน (SPIRI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.255 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และน้อยที่สุดคือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (PSYCAP) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.232 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ต่อ สุขภาวะในการทำงานทั้ง 5 ตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การ (POC) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากที่สุดเท่ากับ 0.116 รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคม (SSP) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.097 รองลงมาคือ จิตวิญญาณในการทำงาน (SPIRI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.092 รองลงมาคือ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (PSYCAP) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.084 และน้อยที่สุดคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.082 ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (WE) มากที่สุดได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การ (POC) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.378 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคม (SSP) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.315 ลำดับต่อมาคือ จิตวิญญาณในการทำงาน (SPIRI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.298 ต่อมาคือ ทักษะจิตวิทยาเชิงบวก (PSYCAP) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.273 และน้อยที่สุดคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.268 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัยในระยะที่ 1 ได้ว่า ตัวแบบปัจจัยโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $(\chi^2) = 411.165$, $df = 377$, $p = 0.109$, $SRMR = 0.028$, $RMSEA = 0.012$, $NFI = 0.971$, $CFI = 0.997$, $AGFI = 0.941$, $GFI = 0.952$, $PNFI = 0.841$, $\chi^2/df = 1.090$ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อ สุขภาวะในการทำงานมากที่สุดได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม (SSP) รองลงมาคือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ (POC) และน้อยที่สุดคือ ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (WE) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ต่อสุขภาวะในการทำงานมากที่สุดคือ ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (WE) รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคม (SSP) และน้อยที่สุดคือ ทักษะจิตวิทยาเชิงบวก (PSYCAP) ขณะที่ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ต่อสุขภาวะในการทำงานมากที่สุดคือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ (POC) รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคม (SSP) และน้อยที่สุดคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ตามลำดับ โดยตัวแปรสาเหตุภายในรูปแบบความสัมพันธ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และสุขภาวะในการทำงาน ได้ร้อยละ 48.30 และ ร้อยละ 69.90 ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาในระยะที่ 1 นำเสนอข้อค้นพบจากความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1-2 ด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ และทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานข้อ 1 ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทักษะจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงาน และความยืดหยุ่นผูกพันในงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างพบว่ารูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านทรัพยากรงานในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ และตัวแปรด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ทักษะจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และมีอิทธิพลทางตรงต่อ

สุขภาวะในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความ ยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.082, 0.097, 0.116, 0.086, 0.092 ตามลำดับ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานนี้

สมมติฐานข้อ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และจิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.268, 0.315, 0.378, 0.273, 0.298 ตามลำดับ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานนี้

สมมติฐานข้อ 3 ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากผลการวิจัยพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.308 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานนี้

โดยผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยระยะที่ 1 สามารถสรุปได้ดังตาราง 10 ดังนี้

ตาราง 10 ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยระยะที่ 1

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐ โดยกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐ	สนับสนุน
- คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐ	สนับสนุน
- การสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐ	สนับสนุน
- การรับรู้บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐ	สนับสนุน
- ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐ	สนับสนุน
- จิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐ	สนับสนุน
สมมติฐานที่ 3 ความยึดมั่นผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางตรงกับสภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐ	สนับสนุน

การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาแนวทางในการพัฒนาสภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐ

การวิจัยระยะที่ 2 นี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อตอบความมุ่งหมายในการวิจัยในข้อที่ 3 เพื่อพัฒนาแนวทางในการมีสภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐ โดยจากผลการวิจัยในระยะที่ 1 ผู้วิจัยพบว่าปัจจัยด้านทรัพยากรงาน

ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานตามลำดับ และปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย จิตวิญญาณในการทำงานและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงาน รวมถึงความยึดมั่นผูกพันในงานก็เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะในการทำงาน ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาข้อมูลในรายละเอียดเชิงลึกของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเพิ่มเติมจากรูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้าง ในการยืนยันผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 1 ในรูปแบบการตรวจสอบสามเส้าตามรูปแบบวิธีวิจัยที่แตกต่างกัน (Methodology Triangulation) รวมถึงเพื่อค้นหาปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการที่นอกเหนือจากการทบทวนวรรณกรรม ในการพัฒนาแนวทางที่นำไปสู่การมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงนำมาสู่การเชื่อมโยงในการศึกษาระยะที่ 2 โดยนำข้อค้นพบจากการศึกษาในระยะที่ 1 มาเป็นกรอบในการสร้างแนวคำถามเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ และดำเนินการศึกษาโดยใช้วิธีการศึกษารายกรณีแบบหลายกรณี (Multiple case study) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 15 คน โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ พนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 1 จากจำนวน 3 มหาวิทยาลัยที่มีระดับสุขภาวะในการทำงานในระดับสูง โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) รายละเอียดผลการวิจัยนำเสนอ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ส่วนที่ 3 แนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน โดยใช้การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ในลักษณะการศึกษารายกรณี (Multiple case) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาระยะที่ 2 นี้ เป็นพนักงานสายวิชาการหรืออาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 1 หรือเชิงปริมาณ ที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยการประเมินสุขภาวะในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลคือ

เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี เพื่อให้สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน รวมถึงเป็นผู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 1 โดยในการได้มาซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อประสานงานกับผู้ประสานงานในมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการให้คำแนะนำผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีคุณลักษณะที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และมีความสมัครใจในการให้ข้อมูล จำนวนมหาวิทยาลัยละ 5 คน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้นจำนวน 15 คน โดยในการศึกษาระยะที่ 2 นี้ได้ดำเนินการศึกษากับอาจารย์หรือพนักงานสายวิชาการจาก 3 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัย A มหาวิทยาลัย B และมหาวิทยาลัย C ตามลำดับ (นามสมมติ) ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด โดยข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 11 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ที่	นาม สมมติ	เพศ	วุฒิ การศึกษา	ตำแหน่งทาง วิชาการ	คณะที่สังกัด	ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงาน
1	T1	หญิง	ปริญญาเอก	อาจารย์	คณะพยาบาลศาสตร์	6 ปี
2	T2	ชาย	ปริญญาเอก	รองศาสตราจารย์	คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	22 ปี
3	T3	หญิง	ปริญญาโท	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะครุศาสตร์	10 ปี
4	T4	ชาย	ปริญญาเอก	อาจารย์	คณะมนุษยศาสตร์	12 ปี
5	T5	ชาย	ปริญญาเอก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	โรงเรียนกฎหมายและการเมือง	18 ปี
6	T6	หญิง	ปริญญาเอก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะมนุษยศาสตร์	10 ปี
7	T7	หญิง	ปริญญาเอก	อาจารย์	สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้	5 ปี
8	T8	หญิง	ปริญญาเอก	รองศาสตราจารย์	คณะมนุษยศาสตร์	20 ปี
9	T9	ชาย	ปริญญาเอก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาการจัดการ	12 ปี
10	T10	หญิง	ปริญญาเอก	อาจารย์	สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้	5 ปี
11	T11	หญิง	ปริญญาโท	อาจารย์	คณะมนุษยศาสตร์	9 ปี
12	T12	หญิง	ปริญญาโท	อาจารย์	สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้	5 ปี
13	T13	หญิง	ปริญญาโท	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	โรงเรียนกฎหมายและการเมือง	12 ปี
14	T14	ชาย	ปริญญาเอก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะสังคมศาสตร์	18 ปี
15	T15	ชาย	ปริญญาเอก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะมนุษยศาสตร์	16 ปี

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 15 คน เป็นเพศชาย จำนวน 6 คน เพศหญิง จำนวน 9 คน มีตำแหน่งทางวิชาการส่วนใหญ่ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 7 คน ระดับการศึกษาส่วนใหญ่คือระดับปริญญาเอกจำนวน 11 คน ส่วนใหญ่สังกัดคณะในสายสังคมศาสตร์ จำนวน 14 คน และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5-22 ปี

ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลดังกล่าว และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) โดยใช้แนวทางของ มิเลส และฮิวเบอร์แมน (Miles & Huberman, 1994 อ้างถึงใน ชาย โพธิสิตา, 2559 : 337-340) โดยมีขั้นตอนหลัก 3 ประการคือ ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกรณีศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำกับข้อมูล โดยทำการสรุปเพื่อให้ได้ทราบถึงทิศทางและปริมาณของข้อมูลตามวัตถุประสงค์ตรวจสอบความถูกต้อง ตลอดจนความครบถ้วนของข้อมูล จากนั้นจึงดำเนินการนำข้อมูลเข้ารหัส (Coding) และดำเนินการแยกแยะข้อมูล เพื่อค้นหาแนวโน้มหรือแนวทางของข้อมูล โดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูล จากนั้นจึงนำข้อมูลที่จัดกลุ่มมาดำเนินการสร้างกรอบในการอธิบาย และดำเนินการการสรุปและตรวจสอบความถูกต้องภายใต้การดูแลของคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทและนำเสนอแนวทางในการพัฒนาสภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีสภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การทำงานอย่างมีสภาวะเป็นการประเมินของพนักงานสายวิชาการหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้องทั้งจากความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในการทำงาน การมีเป้าหมายในชีวิต การมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีสุขภาพกาย ซึ่งจากผลการวิจัยในเชิงปริมาณ ระยะที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) ต่อสภาวะในการทำงานมากที่สุดคือ การสนับสนุนทางสังคม รองลงมาคือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ ลำดับต่อมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยในด้านทรัพยากรงาน ต่อมาคือ จิตวิญญาณในการทำงาน รวมถึงทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลและน้อยที่สุดคือ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ในการศึกษาระยะที่ 2 นี้ สภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐถูกอธิบายผ่านการสะท้อนข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยจากมุมมองในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคล สังคมและ

องค์การ โดยเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลและมีความเกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงานในมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สามารถสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

1. การสนับสนุนทางสังคม

จากการศึกษาในระบะที่ 1 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมซึ่งเป็นผลสำคัญจากโมเดลปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐคือ การสนับสนุนทางสังคม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ประการคือ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมจากการทำงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน โดยได้รับการสนับสนุนทางสังคมในด้านอารมณ์ วัตถุ รวมถึงข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งส่งผลให้พนักงานสายวิชาการรู้สึกถึงการได้รับการสนับสนุนทั้งในส่วนของการใช้ชีวิตในครอบครัวรวมถึงการทำงาน ซึ่งผลจากการศึกษาในระบะที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญก็ได้ให้การสนับสนุนเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าวว่าเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาในเชิงปริมาณ ระบะที่ 1 ดังกล่าว โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอว่า ในการดำเนินชีวิตและการทำงานสิ่งที่มีสำคัญและมีส่วนผลักดันที่สำคัญคือ การได้รับการสนับสนุนจากสังคมที่แวดล้อมรอบข้าง เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องและสามารถส่งผลต่อการเกิดสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้ โดยเมื่อพิจารณาสามารถแบ่งประเด็นที่เกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนออกเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ 1) การสนับสนุนที่ได้จากครอบครัว และ 2) การสนับสนุนจากการทำงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนผลการวิจัยในระบะที่ 1 ในฐานะของการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน และในการศึกษาระบะที่ 2 เชิงคุณภาพนี้ ได้ค้นพบรายละเอียดในเชิงลึกเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1.1 การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว

ครอบครัวถือว่ามีบทบาทในการเป็นสังคมที่มีความใกล้ชิดกับบุคคล โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีมุมมองว่าการได้รับการสนับสนุนที่ได้รับจากครอบครัวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในลักษณะของการเป็นพื้นฐานทางด้านอารมณ์และจิตใจของบุคคล ซึ่งครอบครัวของกรณีศึกษาในครั้งนี้มีรูปแบบการให้การสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้กำลังใจในการใช้ชีวิตและการทำงาน การให้คำแนะนำ ตลอดจนการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในครอบครัว ในการพูดคุยแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับชีวิต การเป็นหลักยึดทางความรู้สึก รวมถึงการเป็นที่ปรึกษาในด้านต่าง ๆ เมื่อบุคคลประสบกับปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือ การได้แบ่งคิดต่าง ๆ ในเรื่องของการทำงาน เป็นต้น ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“มากที่สุดในระดับความสำคัญ เขาไม่ได้ช่วยเราในแง่ของการทำงานแต่ครอบครัวคือพื้นฐานจิตใจเรา ครอบครัว Support ร้อยเปอร์เซ็นต์ในเรื่องของจิตใจ พุดคุยแลกเปลี่ยนได้ แนะนำได้” (T5)

“ความสัมพันธ์ก็เชื่อมโยง เพราะสุดท้ายการที่เราต้องกระทบกระทั่งกับชีวิต มันมีความสัมพันธ์กันหมด แม้กระทั่งความสัมพันธ์ในครอบครัวของเราในเรื่องที่ใกล้เคียงทั้งหมด เหมือนที่เราเรียนรู้อะไรมา คนรอบข้างเราก็มีผลต่อการทำงานของเร บางคนหน้าที่การงานดี แต่ความสัมพันธ์ในครอบครัวไม่ดี จริงอยู่เขาอาจจะมีความสุขที่จอมปลอม เหมือนกับหัวโขน แต่มันก็ไม่สามารถที่จะบอกได้ว่าความสุขมันคือจริงหรือปลอม” (T7)

“เชื่อว่าอาจารย์หลายคนก็อาจจะมีความรู้สึกแบบนี้เหมือนกัน ที่ว่าถึงแม้เขาจะต้องทำงานทุกวันแต่ว่าเขาได้รับสิ่งดีๆ จากลูก ที่ลูกเขามีความสุขที่แม่ทำงานตรงนี้ ก็อาจจะทำให้เขามีกำลังใจทำต่อมีอุปสรรคอะไรก็เข้าไป” (T10)

“ครอบครัวกับการทำงาน ครอบครัวอาจจะไม่ได้หมายถึงพ่อแม่ แต่หมายถึงคนรอบข้างที่ใกล้ชิดก็คือสังคม มันอยู่เดียว ๆ ไม่ได้ เพราะฉะนั้นมันผ่านไปต้องมีที่ปรึกษาทางใจหรือทางปัญญาอยู่บ้าง มันก็จะช่วยสนับสนุนได้ในหลาย ๆ เรื่องแล้วก็ไม่นั่นทนกัน” (T11)

การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวยังมีความสำคัญต่อบุคคลในแง่ของการให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น เวลาที่เจ็บไข้ได้ป่วย รวมถึงการที่ครอบครัวให้ความช่วยเหลือในการแบ่งเบาภารกิจเกี่ยวกับการงาน หรือเปิดโอกาสให้ได้ทุ่มเทกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ

“แม้กระทั่งว่าเรากำลังเจ็บป่วยด้วยโรคภัย แต่ถ้ารู้สึกว่ามีสัมพันธภาพที่ดีกับใครสักคนหนึ่ง มันจะช่วยบั่นทอนความเจ็บปวดต่างๆ ได้ อย่างน้อยมีใครสักคนหนึ่ง แม้กระทั่งพ่อแม่ หรือคนที่อยู่รอบตัว อย่างน้อยเวลาเรารู้สึก เราป่วยจังเลย แล้วแม่เต็มข้าวต้มมาให้เรา เราก็รู้สึกหายป่วยได้ เป็นความรู้สึกที่เราทำได้ และเราก็สามารถที่จะไปทำงาน ทำสิ่งต่าง ๆ ต่อไป” (T7)

“สำคัญมาก เพราะที่แน่ ๆ โดยเฉพาะถ้าได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว มันทำให้สบายใจแล้วก็เบาแรงได้นะ น้องมี Idol อยู่คนนึง ได้เป็นศาสตราจารย์ด้วยอายุไม่ถึง 40 อาจารย์ท่านนี้เค้ามาเล่าให้ฟังว่า ที่ได้เป็น ศ. เพราะครอบครัวเข้าใจเป้าหมายที่เราอยากไปถึง แล้วก็คอยดูแลแบ่งเบาเรื่องงานบ้านให้ เพื่อให้เค้ามีเวลาทำผลงานวิชาการอย่างเต็มที่ หรืออย่างตัวน้องเอง ที่บ้าน แล้วก็แฟน ก็เข้าใจภาระหน้าที่งานที่น้องต้องทำนะ ไม่มีมากดดัน ไม่บังคับ ช่วยจัดการเรื่องกระจุกกระจิกให้ หรือบางทีก็ช่วยน้องทำงานที่ง่าย ๆ อย่างลงบันทึกข้อมูล หรือพาไปเก็บข้อมูลวิจัย ช่วยถ่ายภาพ ช่วยเตรียมอุปกรณ์ น้องว่าใครที่ครอบครัว คนรักเข้าใจเป้าหมายในชีวิตของเรา เรื่องงานภาระที่ต้องรับผิดชอบของเรา มันช่วยได้เยอะมันดีจริงๆ” (T12)

นอกจากนี้ ข้อเสนอจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญยังได้เสนอถึงว่า การได้รับการสนับสนุนที่ได้จากครอบครัวเองมีส่วนสำคัญในการเป็นแบบอย่างในการสนับสนุนรูปแบบการทำงานที่ดี เป็นแรงผลักดันให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น

“สิ่งที่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เราทำงานได้มาจากคนใกล้ชิดที่เป็นคนขยัน พอเห็นเค้าขยันเราก็เลยขยันตาม แล้วพอไม่มีสิ่งอะไรเข้ามา มันสามารถทำงานของเราที่เรารับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ไม่มีอะไรติดขัด รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีอะไรเบียดเบียนใคร ซึ่งอาจไม่ใช่การสนับสนุนมากนัก แต่เป็นลักษณะของการที่เราเห็นเขาขยัน เป็นต้นแบบที่ทำให้เรา ที่ให้เห็นว่า เราทำแล้วเป็นเส้นทางที่ดีที่เราควรทำได้ ควรทำด้วย แทนที่จะไปทำสิ่งอื่นที่มันไร้สาระ” (T13)

1.2 การได้รับการสนับสนุนจากการทำงาน

เมื่อบุคคลอยู่ในช่วงของการปฏิบัติหน้าที่การงาน สังคมที่จะเข้ามามีบทบาทสำคัญนอกเหนือจากครอบครัวก็คือสังคมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยบุคคลต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว คือ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่อยู่ร่วมในหน่วยงานเดียวกัน โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับการมีสุขภาวะในการทำงาน โดยเฉพาะการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ที่สนับสนุนเกี่ยวกับการเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน เหมือนเป็นบุคคลที่รู้จัก มีความคุ้นเคยและทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ ในลักษณะการปฏิบัติแบบพี่น้อง สามารถให้กำลังใจในการทำงาน ตลอดจนร่วมกันเผชิญกับอุปสรรค ทำให้รู้สึกมีกำลังใจในการผ่านช่วงเวลาหรืออุปสรรคดังกล่าว ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ระบุว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีและได้รับการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการทำงานของตน ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“ผู้ร่วมงานก็มีความสำคัญ ถ้าเราเจอเพื่อนร่วมงานที่ไปด้วยกันได้ก็รู้สึกดี งานมันก็ดี” (T1)

“น่าจะเป็นเพื่อนร่วมงานทีมเล็ก ๆ ที่อยู่ ณ ตรงนี้ที่เหมือนเข้าอกเข้าใจกันเข้าใจสภาวะ ณ ตอนนี้ ที่เราเรียกว่าความสุข เพราะฉะนั้นพอเรามองหน้ากัน ตรงนี้เป็นทีเล็ก ๆ แต่ว่าทำให้เราขับเคลื่อนไปได้ เพราะว่าเพื่อนร่วมงานที่ดีก็เหมือนเป็นพี่เป็นน้องที่คอยเหมือนกับว่าช่วยเหลือซึ่งกันและกัน” (T3)

“ส่วนใหญ่ของพระอาจารย์ก็จะมีพรรคพวกรุ่นเดียวกัน เรียนรุ่นเดียวกัน แล้วก็จะมีความคุ้นเคยกันมาก่อน อย่างพระอาจารย์เองจบปริญญาตรีที่นี่ พระอาจารย์ก็มีเพื่อนอยู่ในหน่วยงานหลากหลายหน่วยงาน ในมหาวิทยาลัย เราก็รู้สึกว่าเรามีความคุ้นเคยกัน เหมือนกับว่าเคยเรียนมาด้วยกัน เป็นเพื่อนเรียนมาด้วยกัน ก็มီးอะไรก็คุยกันส่วนใหญ่บรรยากาศที่นี่ จึงมีความเป็นพี่เป็นน้องสูง” (T4)

“เพื่อนร่วมงานสำคัญนะ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ แต่หลักสูตรเราถือว่าดี ความสัมพันธ์ ที่นี้ก็ดี มีอะไรคุยกันแบบเพื่อนแบบพี่แบบน้อง ถ้าเป็นเรื่องส่วนตัวก็คุยได้ แต่ไม่ได้คุยทุกคน มีแค่บุคคลที่ให้ความช่วยเหลือได้ ในแง่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพูดง่าย ๆ ในภาพรวมไม่มีปัญหา ทั้งในแง่ของการพูดคุยเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ในการทำงานก็เป็นเรื่องที่สามารถพูดคุยกันได้” (T5)

“สังคมทำงานก็เป็นอีกอันหนึ่งที่ต้องเติมเต็มชีวิตด้วยเหมือนกัน เพราะฉะนั้นสังคมของสุภาพะในการทำงานมันเจอทั้งคนหลายระดับ ทั้งเพื่อนร่วมงานในระดับที่เท่ากันทั้งนายระดับที่สูงกว่า ทั้งเด็กที่มาเรียนหนังสือกับเรา เพราะฉะนั้นคนเหล่านี้ย่อมมีผลต่อสุภาพะเราทั้งหมด” และ “ถ้าพูดถึงที่นี่ ได้อยู่กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นคนดีมาก เราไม่อยากให้เพื่อนร่วมงานเราต้องทนอย่างนั้นอยู่คนเดียว ไม่มีใครกล้าออกเพราะทุกคนอยากช่วยกันแต่ถ้าใครคนหนึ่งออกไปก็คงจะออกพร้อมกันทีเดียวหมด เพื่อนร่วมงานซึ่งมองหน้ากันแล้วรักกัน เราก็อยากจะช่วยทำให้มันดี เพื่อนร่วมงานสำคัญต้องใจถึงใจต่อกัน” (T11)

“เรื่องเพื่อนร่วมงาน ก็ไม่ต้องมาระแวงกันว่าใครพวกใคร พร้อมทั้งจะช่วยเหลือกันเพื่อให้งานส่วนรวมบรรลุตามเป้าหมาย แบบนี้ก็สบายใจ” (T12)

แต่อย่างไรก็ตาม หากในระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีก็อาจส่งผลต่อการรู้สึกกระแวงหรือไม่ไว้วางใจต่อกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อการสนับสนุนการเกิดสุภาพะในการทำงานในมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

“แต่ถ้าเพื่อนร่วมงานบางคนแบบว่า ชิงดีชิงเด่นใหญ่กว่ามากกว่ามันก็เหนียว เพราะว่าเพื่อนร่วมงานจะทำให้เรามองเราไม่ดี และขัดขวางสิ่งดี ๆ ที่เราจะทำมันก็จะเป็นการะ เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาก เป็นกำลังใจเหมือนครอบครัวเป็นคนที่ยืนเคียงข้างให้โดนนายว่ามาพร้อมกันแต่เรามองหน้ากันก็ถือว่ามีคนร่วมชะตากรรม มันคล้ายๆ กับเวลาบ่นเรื่องที่มันพีๆ เยอะแยะมากมายมาทำให้สถานการณ์แย่ แล้วเราก็ผ่านไปก็แบบว่าทำอะไรไม่ได้ก็ร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน” (T11)

นอกจากการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนทางสังคมยังมาจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยเช่นเดียวกัน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่สะท้อนถึงการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในรูปแบบของการได้รับกำลังใจที่ดี ไม่กดดัน ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติต่างๆ ที่ดีให้กับลูกน้อง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกถึงการได้รับการสนับสนุน รวมถึงมีความเข้าใจในตัวลูกน้อง ตลอดจนมีการรับฟังและเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนมุมมองต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างเข้าใจกันและสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“ผู้บริหารเป็นขวัญและกำลังใจที่ดี ถ้าเกิดว่าเขามีใจต่อเจ้าหน้าที่หรือว่ามีใจต่อลูกน้อง เขาไม่ได้กดดันลูกน้องมาก แล้วก็คุยกับลูกน้อง เหมือนกับดูแลลูกน้องให้ใจ ได้ใจลูกน้องด้วย ได้ใจเราด้วย และผู้สอนก็จะมีกำลังใจ” (T1)

“ผู้นำดีก็มีส่วน ตัวผู้นำเองก็ต้องเป็นต้นแบบที่ดี แล้วก็เอื้อประโยชน์ เช่น อาจารย์ที่เป็นหัวหน้าเรา พอท่านรู้ว่าเราทำวิจัยเรื่องนั้นเรื่องนี้ ท่านยื่นหนังสือให้เราเลย เขาให้คำปรึกษา เราก็รู้สึกว่าเขาได้การสนับสนุนทำงานที่เรารู้สึกว่าเขาเห็นความสำคัญของเรา แต่ถ้าคนที่นั้นไม่สนับสนุนให้ความช่วยเหลือส่งเสริมก็คงจะไม่มีความสุข คนอื่นๆก็คงรู้สึกเช่นเดียวกัน ถ้าหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนให้ความช่วยเหลือความสามัคคี ไม่ทะเลาะทำให้ราคาญใจมันก็มีความสุข” (T10)

“ส่วนถ้าเป็นการสนับสนุนจากองค์กรที่ทำงาน นื่องว่าถ้ามีได้ก็ดี แต่ถ้ามันจำกัดก็ต้องยอมรับ เพราะจากประสบการณ์ผ่านมา นื่องทำงานมา 3-4 ที่ มันก็ได้อย่างเสียอย่าง อย่างหัวหน้าดีมีความเข้าใจ เป็นผู้นำ รับผิดชอบพร้อมๆกับเรา แต่ก็ใช้องค์การเล็กๆ ที่บริหารแบบครอบครัว ไม่ค่อยมีสิ่งอำนวยความสะดวกมากนัก ในขณะที่อีกที่หนึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ สุดไฮโซ พร้อมทุกอย่าง แต่คนต่างคนต่างอยู่ แข่งกันชัดเจน เพราะฉะนั้นสำหรับนื่อง การได้รับการสนับสนุนทางสังคมมีความสำคัญต่อการทำงานของนื่อง” (T12)

“ในการนำเสนอกิจกรรมก็คือว่าโชคดีที่คนบริบับฟัง แล้วต้องมาขับเคลื่อนหลักสูตรฯ แล้วก็ท่านจะรับฟังว่ากิจกรรมอะไรที่ทำไปแล้วท่านก็สนับสนุนเต็มที่ และที่สำคัญก็คือรับฟังและแลกเปลี่ยนมุมมองกันด้วย เป็นที่ทราบว่าอะไรที่ทำไมไม่ได้เพราะอะไรทำไมต้องใช้เอกสารขนาดนี้ทำไมต้องใช้เวลาเยอะก็ได้มีโอกาสเรียนรู้และแลกเปลี่ยนกันก็ให้เกิดความเข้าใจที่ดีขึ้น” (T14)

จากการศึกษากับกรณีศึกษาในระยะที่ 2 นี้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้สะท้อนถึงการสนับสนุนทางสังคมจาก 2 แหล่ง ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัวและการสนับสนุนจากการทำงาน ในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ ในรูปแบบของกำลังใจ ความเข้าใจ รับฟัง การสนับสนุนทางด้านข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับ การให้คำแนะนำ การเป็นที่ปรึกษา แลกเปลี่ยนมุมมอง รวมถึงการสนับสนุนทางด้านวัตถุสิ่งของ การช่วยแบ่งเบาภาระ รวมถึงการเป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดี ซึ่งผลจากการศึกษาในระยะที่ 2 สามารถอธิบายและยืนยันผลของปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมในฐานะของการเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงาน

2. การรับรู้บรรยากาศองค์กร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมจากโมเดลปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานลำดับต่อมา คือปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในด้านทรัพยากรงานในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 ซึ่งมุมมองของตัวบุคคลที่มีต่อคุณลักษณะต่าง ๆ บรรยากาศ

หรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และสามารถส่งผลต่อความคิดรวมถึงการปฏิบัติงานของบุคคล โดยในการศึกษาในระยะที่ 2 นี้ พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่างก็มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณว่า ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน ซึ่งในการศึกษากับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาระยะที่ 2 นี้ ค้นพบรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การในฐานะที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญระบุว่า การรับรู้บรรยากาศที่ส่งเสริมการมีสุขภาวะในการทำงานมีลักษณะเป็นบรรยากาศที่มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงาน รวมถึงบรรยากาศที่มีลักษณะของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนบรรยากาศในรูปแบบของวิชาการที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานทางด้านวิชาชีพ การสร้างสรรค์ผลงานทางด้านวิชาการ ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“ส่วนใหญ่อารมณ์ที่นี้เป็นน้องสูง คือที่นี้ส่วนใหญ่ก็จะมีคนที่ เป็นลูกศิษย์เก่าจบมา ก็ทำงานที่นี้ แล้วเรารู้จักกันก็ทำให้รู้สึกว่าบรรยากาศที่นี้มันค่อนข้างยืดหยุ่น แล้วก็มีความผูกพันมีความเป็นพี่เป็นน้องเป็นเพื่อนเป็นอะไรอย่างนี้สูง รู้สึกว่าทำงานที่นี้ อาจารย์คิดว่าที่นี้น่าจะเป็นมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งที่ใครมาทำงานก็น่าจะมีความสุข คือไม่ค่อยเครียดแล้วก็เป็นวิถีแบบพระ คือไม่ต้อง Active มากไม่ได้แข่งขันอะไรกับใครมาก เพราะว่าเราอยู่สายศาสนาก็ค่อนข้างจะดีบรรยากาศการทำงานพระอาจารย์ว่าใครมาอยู่ที่นี้ก็จะมีความสุขอันนี้เป็นจุดแข็งเป็นข้อดีของมหาวิทยาลัยนี้” (T4)

“บางที่การเรียนรู้มันเป็นการเลียนแบบการทำงานในกลุ่มของคน ถ้าทุกคนจริงจังเราก็จะจริงจัง แต่ถ้าไปอยู่ในกลุ่มที่ไม่จริงจัง มันก็ทำให้เราไม่แข็งแรงตาม” (T10)

“สิ่งที่น่าจะเป็นอีกคือการให้อิสระที่เราจะสามารถสร้างสรรค์ผลงานวิชาการต่างๆ ได้ เพราะเค้าก็ให้เวลาที่เราจะได้อิสระในการทำงาน ขึ้นอยู่กับเราขยัน เราก็ทำได้เยอะ เรามีโอกาสในการทำผลงานวิชาการได้อย่างเต็มที่” (T13)

“ในเรื่องจิตใจคือบรรยากาศ ถ้าเอื้อต่อการทำงาน เพื่อนร่วมงานก็พร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปด้วยกัน ซึ่งสำคัญมาก คือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ถ้าเป็นงานที่ต้องอาศัยทีมเวิร์ค แล้วถ้าเพื่อนร่วมงานไม่พร้อมที่จะขับเคลื่อนหรือว่ามีนิสัยทัศนคติที่แตกต่างกันก็จะมีผลต่อการทำงานอยู่เยอะพอสมควร” (T14)

“บรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์ในทีมงาน มีความยืดหยุ่นสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนกันได้ มีวิธีการพูดคุยกัน สร้างวัฒนธรรมในหลักสูตรว่าจะต้องมีการพูดคุยตกลงเรื่องราวต่าง ๆ ให้ชัดเจนว่าเราต้องอยู่ร่วมกันตั้งแต่แรก อันนี้คือตัวป้องกันไม่ให้นันเกิดความวุ่นวาย ไม่ยืดเยื้อ มีอะไรคุยกันแบบเพื่อนแบบพี่แบบน้อง ต้องมีวัฒนธรรม ถ้าเป็นปัญหาเรื่องงานก็จะมาพูดกัน ทั้งพูดในที่ประชุมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ว่าจะจัดการยังไง ถ้าเป็นเรื่องส่วนตัวก็คุยได้ แต่ไม่ได้คุยทุกคน มีแค่บุคคลที่ให้ความช่วยเหลือได้” (T5)

“บรรยากาศของการทำงานขององค์กรมีผลมาก โดยเฉพาะการมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน รู้ว่าทิศทางการทำงานเป็นอย่างไร สิ่งที่คุณปฏิบัติงานต้องทำมีแนวทางอย่างไร ก็จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เห็นเป้าหมายทั้งของตนเองและหน่วยงาน รวมทั้งเป็นสิ่งที่เสริมให้คนทำงานร่วมกันมีแนวโน้มที่จะรับผิดชอบ เพื่อให้ถึงเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน” (T9)

“บรรยากาศในการทำงานมีผล เหมือนกับในการทำอะไรถ้าสิ่งที่อยู่รอบข้างมันโอเค มันเป็นไปตามระบบ ตามที่ควรเป็น ทุกคนทำหน้าที่ของตนเอง เป็นบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน ทำงานไปด้วยกัน มันจะส่งผลไปด้วยกัน การทำงานก็ราบรื่น สบายใจที่จะทำงาน” (T8)

ซึ่งจากผลการศึกษาในการวิจัยเชิงคุณภาพดังกล่าวข้างต้น สามารถยืนยันและอธิบายได้ว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเช่นเดียวกับผลการวิจัยในระยะที่ 1

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอีกปัจจัยในด้านทรัพยากรงานจากโมเดลปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากการศึกษาในระยะที่ 1 ซึ่งมีอิทธิพลโดยรวมต่อสุขภาวะในการทำงานในลำดับที่ 3 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการประเมินการรับรู้หรือความรู้สึกที่พนักงานมีต่อการทำงาน ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในด้านต่าง ๆ รวมถึงจิตใจในการมีความสุขหรือมีสุขภาวะในการทำงาน ซึ่งในการศึกษากับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาระยะที่ 2 สามารถอธิบายข้อค้นพบเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากผลที่บุคลากรประเมินว่าเป็นสิ่งที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบันในฐานะที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่สะท้อนเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าว ประการแรกได้แก่ มุมมองเกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานการดำรงชีวิตจากการทำงาน ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“ผลตอบแทนของอาจารย์ที่ได้รับ ถ้าเกิดว่าเหมือนค่าตอบแทนที่สามารถจะดูแลอาจารย์ได้ อาจารย์ก็มีความสุขกับการได้ตรงนั้น ก็รู้สึกรักที่อยากจะทำงาน ผลตอบแทนต้องมาก่อน อย่างเราเลือกที่ทำงานที่ไหนก็เลือกที่ให้ผลตอบแทนเรา ถ้ามองแบบพี เราถือว่าเราทำงาน ทำงานมีความสุข แล้วเราต้องทำงานด้วยได้เงินด้วย เพราะว่าเงินคือปากท้องของเรา” (T1)

“เพราะว่ามองในแง่เงินเดือน ตรงนี้ เงินเดือนก็ไม่ได้น้อย เงินเดือนก็ถือว่าระดับหนึ่ง ถ้าเทียบกับที่อื่นก็ไม่ได้แพ้” (T5)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลายท่านยังได้เสนอเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ การจัดการด้านสาธารณสุข ได้แก่ การมีห้องน้ำ การบริการด้านอาหารที่ถูกสุขลักษณะ รวมถึงการมีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยและมีความเป็นส่วนตัวในการทำงาน ว่าเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานเช่นกัน ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“ส่วนเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกพวกอุปกรณ์เครื่องมือ ไม้ค้ำ ห้องเรียน คอม จอ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสำนักงาน อันนี้ก็สำคัญนะ ต้องเอื้อต่อการทำงานของเรานะ ทั้งงานเอกสาร งานการเรียนการสอน และงานวิจัย มันช่วยผ่อนแรงเราได้เยอะ” (T12)

“ในแง่สัดส่วน ส่วนหนึ่งถ้าจะทำให้เกิดความสุขในด้านกายก็อาจจะต้องหมายถึงในสถาบัน ในสถานที่ทำงาน อาจจะต้องมีสิ่งที่เอื้อเช่น ความปลอดภัยในที่ทำงาน ความสะอาดไม่ว่าจะเป็นเรื่องห้องน้ำ หรือแม้กระทั่งอาหาร... อย่างสมมติว่าการมีห้องน้ำที่เพียงพอก็จะทำให้ในเรื่องกลไกการทำงานของร่างกายต่าง ๆ คนก็สามารถพร้อม แล้วในส่วนของการรับประทานอาหาร ถ้าสมมติว่ามีการจัดสถานที่ที่เหมาะสมกับการพักผ่อนในช่วงที่เป็นช่วงพักแล้วอาหารที่คืดมามีลักษณะที่ถูกอนามัยและเป็นอาหารที่ดีต่อสุขภาพ อะไรแบบนี้ มันก็จะเอื้อต่อการที่อาจารย์หรือบุคลากรที่มาอยู่ แล้วใช้ชีวิตที่มหาวิทยาลัยโดยไม่มีความรู้สึกว่าไม่ใช่เป็นที่ที่ลำบาก มีห้องน้ำเข้าได้ อาหารก็มีให้เลือกทานและเป็นอาหารที่ดีต่อสุขภาพมันก็จะส่งผลกับองค์รวมในตัว ร่างกายของคนและจิตใจด้วย ในเรื่องของการทำงาน บรรยากาศสำคัญนอกเหนือจากในเรื่องที่เป็นกายภาพที่ว่า การจัดสถานที่ให้มันโปร่งอากาศถ่ายเทได้สะดวก หรือว่าถ้าสมมติว่าเกิดอันตรายใดๆ ขึ้นมันก็มีความรู้สึกปลอดภัย มันมีมาตรการในการป้องกันหรือว่าระบบภัยที่จะเกิดขึ้นส่วนหนึ่ง กับอีกส่วนหนึ่งก็คือในแง่ทางด้านจิตใจว่าถ้าเป็นที่ที่แออัด หรือว่าไม่มีความเป็นส่วนตัวในระดับหนึ่งผลงานของบุคลากรเองก็คงจะไม่สามารถทำได้สะดวกในสถานที่ทำงาน เช่น อาจจะคนเยอะเกินไป สมาธิเข้ามาเกี่ยวข้อง คืออย่างเช่น ห้องพักไม่ได้มีการจัดสัดส่วนที่ดี นักศึกษา นิสิตมาเจอให้เกิดเสียงดัง เดินเดินเข้าเดินออก หรืออาจารย์บางคนก็มานั่งพะวงว่าของจะหายหรือเปล่า เพราะฉะนั้นในอารมณ์ที่จะก่อให้เกิดการผลิผลงานก็ลำบากอยู่เหมือนกัน” (T14)

“สถานที่เรียน ห้องเรียน อุปกรณ์เครื่องใช้สอยทั้งหลาย สิ่งอำนวยความสะดวกที่เราใช้ เพราะเหมือนทุกวันนี้ การสอนถ้าเราแค่สอน แค่ว่าพูดอย่างเดียว เด็กเค้าก็ไม่ค่อยสนใจมาก แต่ถ้าเรามีอุปกรณ์ มีเทคโนโลยีต่างๆ ช่วยเข้ามา เด็กเค้าก็จะสนใจมากขึ้น พอสนใจมากขึ้นเค้าก็จะรับในสิ่งที่เราอยากให้เค้าได้ แล้วเค้าก็จะสามารถนำไปใช้ได้ต่อไป” (T13)

ในขณะที่ ปัจจัยอีกประการก็คือ ความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพของการทำงาน เป็นอาจารย์ผู้สอน ความรู้สึกภูมิใจในองค์กรที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลหรือพนักงานมีความรู้สึกได้รับการยอมรับ ส่งผลให้เกิดความอยากที่จะทำงาน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้สึกมีความสุข และทุ่มเท

“ถ้าสมมติคุณพ่อคุณแม่ยังไม่เสีย คิดว่าทำเพื่อเลี้ยงดูท่าน เพราะเป็นอาชีพที่สุจริตแล้วก็เป็นที่เกียรติ ท่านไปไหนก็คงจะบอกได้ว่าลูกเป็นครูอาจารย์ท่านก็คงเบิกบานใจคิดอย่างนั้น ทุกอย่างสำคัญมันส่งผลต่อกัน และกัน อย่างคำตอบแทน ณ ตอนนี้นั้นน้อยก็จริงแต่ช่วงนั้นมันมีความสุขที่เกิดขึ้นในงาน มีความภาคภูมิใจในการทำงาน มันก็เหมือนทดแทนกันได้ แล้วก็ไปด้วยกันมีความสุขในการทำงาน” (T3)

“ความภูมิใจในองค์กรมีผลอยู่แล้วเพราะว่ามันเหมือนได้น้ำ เหมือนเป็นเกียรติ...อย่างแรกก็คือเป็นมหาวิทยาลัยที่มีที่มาอันทรงเกียรติ เราอยากทำเพื่อแผ่นดิน เพราะว่าพระองค์ (รัชกาลที่ 5) อยากให้คนในแผ่นดินมีความรู้ อันนี้คือปณิธานหลักของมหาวิทยาลัย สร้างมหาวิทยาลัยเพื่อสอนทั้งเด็กสมัยใหม่และพระพุทธศาสนาให้แก่พระ มันเป็นเรื่องที่ครอบคลุม เพราะฉะนั้น อันแรกคือ รู้สึกว่าเป็นมหาวิทยาลัยที่มีที่มา มีความตั้งใจดี อยากร่วมงานด้วย และมันก็จะเกี่ยวกับความรักพวกพ้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันรู้สึกว่าถ้าทำอะไรไปแล้วจะเสียภาพลักษณ์องค์กร จะไม่ทำ ถ้าทำอะไรไปแล้วทำให้องค์กรดีขึ้นจะทำการทำเพื่อภาพรวมไม่ได้ทำเพื่อตัวเอง” (T11)

“ที่บอกว่าเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยมันก็เป็นเครดิตไม่ใช่แค่ความภูมิใจ แต่เป็นเหมือนเป็น level ให้เรา เรามีประสบการณ์ เป็นสถานะทางสังคม ซึ่งถ้าเกิดสมมุติแค่สอนมหาวิทยาลัยก็อาจไม่พอ คนเราบางคนอยากก้าวหน้า ก็อาจจะบอกว่าไปเป็นอะไรต่างๆ แต่การที่ว่าเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยมันเป็นอะไรที่ทำให้สังคมไทย ถ้าเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยคนก็จะให้การยอมรับก็เป็นเหมือนตัวที่ทำให้งานสะดวกขึ้น เป็นสะพานแค่บอกว่าเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย คนก็เปิดทาง ยอมรับ” (T10)

“เรารู้ว่าอาจารย์เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงระดับหนึ่ง อาจจะเป็นความยอมรับในสังคมด้วย ในอาชีพตรงนี้ สังคมยอมรับแล้วก็ได้เลยร้าย อยู่ในฐานะผู้ให้” (T9)

อีกสิ่งหนึ่งที่สะท้อนเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ก็คือความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลายท่านสะท้อนว่าเป็นปัจจัยสำคัญสิ่งหนึ่งในปัจจุบัน โดยเฉพาะบุคคลที่มีสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเงื่อนไขของการว่าจ้างงานในรูปแบบของสัญญาจ้างตามเงื่อนไขของมหาวิทยาลัย ว่าสามารถส่งผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างมีสุขภาวะของพนักงานสายวิชาการได้ โดยเป็นความรู้สึกเกี่ยวกับความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ความรู้สึกที่ควรจะได้รับจากการตั้งใจในการทำงาน เช่น สถานภาพในการจ้างงาน เป็นต้น ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“อย่างความมั่นคงมันก็ต้องเกี่ยวข้องอยู่แล้วเพราะว่าเราเป็นลูกจ้าง ถ้าเขาไม่จ้างก็คือไม่มั่นคง เพราะฉะนั้นตัวนี้ก็เป็นตัวหนึ่งที่สำคัญเหมือนกัน” (T3)

“น่าจะเป็นเรื่องของมหาวิทยาลัยจะต้องดูแลกันให้ดี ทั้งในเรื่องระบบสวัสดิการ แล้วก็ระบบที่มันทำให้อาจารย์รู้สึกมีความมั่นคง คือถ้ามหาวิทยาลัยทำให้อาจารย์รู้สึกว่าไม่มั่นคงมันจะเป็นปัญหาทันที ทั้งในเรื่องสวัสดิการอะไรต่าง ๆ มันต้องมีแล้วไม่ใช่ว่าต้องดูแลไม่ใช่ว่าปล่อยทิ้งให้ดิ้นรนเอง อันนี้มันค่อนข้างที่จะเป็นปัญหา ถ้าทำงานแล้วมีความสุข มีความมั่นคงแล้วมันทำให้ชีวิตมีความสุข แต่ถ้าการทำงานแล้วมันยังบั่นทอนอะไรต่าง ๆ มันก็ไม่มีความสุขเท่าไร” (T9)

“ความไม่มั่นคงมันก็จะมาเกี่ยวเนื่องกับการสอนได้ เพราะไม่มั่นคง ไม่ปลอดภัยในบริบทของการเป็นอาจารย์ การทำงานเราก็เหมือนกับเข้าซามเย็นซามแบบจะอยู่ได้ไหมประมาณนี้ด้วย” (T1)

“นึกถึงคนที่อายุ 40, 45, 50 แล้วก็อาจจะไม่มีงานวันหนึ่งไม่มีงาน พระอาจารย์ว่ามันก็จะเป็นเรื่องที่กระทบกระเทือนต่อการมีสุขภาพในการทำงานเขาอยู่แล้ว หรือทำงานไปก็วันๆ ไป ต่อให้ทุ่มเทมันก็ไม่มีความมั่นคงเท่าไร พูดได้เลยว่าไม่รู้หรอกว่ามันคง” (T4)

“ส่วนหนึ่งก็คือมหาวิทยาลัยก็ต้องมีความมั่นคงให้เขาในระดับหนึ่ง ซึ่งถ้าพูดโดยตรง คนในอาชีพอาจารย์ ถ้าในภาพปัจจุบันนี้ มันไม่ใช่อาชีพที่มั่นคง มันไม่มั่นคง อันที่หนึ่งผลกระทบก็คือว่า คนทำงานแต่ที่เขาทำงานถ้าทุ่มเทให้องค์กรร้อยเปอร์เซ็นต์ มองไปหาทางเลือกอื่นของชีวิตเขาก็คง มันก็ถูกกดดันไปถ้าเมื่อไหร่เขาพร้อมไปเขาก็ไป แต่ถ้าเมื่อไหร่ที่เขายังไม่พร้อมไปแต่เขายังมีอะไรที่เขาอยากทำทั้งสองทางสามทาง เขาก็จะแบ่งเวลาไปทำอย่างอื่น เพราะฉะนั้นสิ่งที่มันเกิดขึ้นก็คือผลกระทบกับตัวมหาวิทยาลัย แต่ถ้ามหาวิทยาลัยมีในแง่ของความมั่นคงอาจดึงคนมาได้ ความมั่นคงอาชีพจากตัวเราก็คงเป็นอาชีพจากตัวเราที่เราทำงานได้แล้วองค์กรก็ต้องมั่นคงได้ ต้องไปด้วยกัน” (T5)

“ถ้ารู้สึกไม่มั่นคง ชีวิตเราไม่มั่นคง ไม่รู้จะมีกินมีใช้หรือเปล่าวันรุ่งขึ้น การทำงานเรามันไม่เสถียรแน่นอน เราจะทำงานด้วยกันหาตรงเงาว่าจะโดนไล่ออกเมื่อไหร่ จะโดนต่อว่าต่อหว่านสาธารณะชนเมื่อไหร่ มันเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องหรือทำงานหนักมากมายทุ่มเทมาก แต่กลายเป็นติดลบ ต่อให้ปรับตัวได้เราก็ทำของเราต่อไป แต่มันเป็นส่วนที่สนับสนุนสำคัญ มันเป็นความรู้สึกความไม่มั่นคง ความไม่ปลอดภัย เหมือนยืนอยู่บนแผ่นดินที่เอียงไปเอียงมาตลอดเวลา แล้วเราจะมานั่งทำงานได้อย่างไร” (T11)

นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญยังมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าและโอกาสในการเจริญเติบโตในอาชีพ ซึ่งเป็นการอธิบายถึงการได้รับโอกาสที่ทางมหาวิทยาลัยที่สังกัดมอบให้บุคลากร ตลอดจนการที่ตัวบุคคลตระหนักเกี่ยวกับความสามารถในการเจริญเติบโต ก้าวหน้าตามสายงานของตน รวมถึงการตระหนักเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ในการที่ตัวบุคคลสามารถจัดสรร หรือแบ่งเวลาในการทำงานของตนเองเพื่อให้เกิด

ความลงตัวในการดำเนินชีวิตและการสร้างสรรค์ทั้งการทำงานและผลงาน ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“ที่บอกตอนนี้ก็น่าจะเป็นเรื่องของ การสนับสนุน การสนับสนุนตรงนี้พระอาจารย์หมายถึงการที่ นอกจากการเติบโตตามสายงานแล้ว เราเป็นอาจารย์ก็อาจจะเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ อะไรอย่างนี้” (T4)

“โอกาสสิ่งที่มหาวิทยาลัยให้ ก็คือโอกาสในเรื่องของการทำงาน แล้วนอกเหนือจากประเด็นนี้มี ประเด็นนอกเหนือที่อาจารย์รู้สึกว่ายู่ที่นี้แล้วมันเป็นสิ่งที่สนับสนุนการมีความสุข” (T14)

“ในภาพรวมถือว่าทำงานอาชีพอาจารย์ มีสร้างสุขภาวะในแง่ที่หนึ่งคือเรามีเวลา อันที่สองคือเราสามารถจัดการเวลาด้วยตัวเองได้เกือบร้อยเปอร์เซ็นต์ ไม่นับภารกิจที่เราต้องเข้าประชุม ถือว่าเรามีอิสระ มันทำให้เราได้เรียนรู้ตลอดเวลา มันมีเรื่องใหม่ให้เราได้เรียนรู้ตลอดเวลา” (T5)

ในประเด็นตรงข้าม หากตัวบุคคลไม่สามารถจัดสรรเวลาหรือบริหารจัดการ ภาระงานกับการทำงานได้ สิ่งที่ย่อมส่งผลในทางตรงข้ามต่อการเกิดสุขภาวะในการทำงานเช่นกัน ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอว่า

“ถ้ายึดมั่นอาจารย์มองว่าทำให้เราไปไหนไม่ได้ มันทำให้เราไม่เป็นเวลาด้วยในการทำงาน อย่างสัปดาห์ จะต้องคอยพะวงว่างานนั้นเสร็จยังงานนี้เสร็จยัง แทนที่จะดึกกลายเป็นว่ามันพะวงหลังวันวายแล้วดึกให้เจ็บ เหนื่อยเราต้องยอมรับว่าถ้าเราเหนื่อย มันเกี่ยวกับอารมณ์เราหงุดหงิดง่ายอะไรก็แล้วแต่ ต่อให้ความคิดดีไอเดียดีแต่ว่าอยู่ในสภาวะที่หงุดหงิดง่ายนอนน้อยหรืออะไรก็อารมณ์เสีย ลูกน้อง เพื่อน มันไปไม่ได้” (T3)

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าว ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานในการศึกษาระยะที่หนึ่ง โดยปัจจัยองค์ประกอบย่อยส่วนใหญ่ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าจ้างค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพ ความภาคภูมิใจในการทำงาน ตลอดจนสมดุลในชีวิตและการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการทำงาน รวมถึงในทุกอาชีพที่องค์การควรให้ความสำคัญในฐานะของการเป็นสิ่งสนับสนุนการทำงานลำดับต้น ๆ ขององค์การในปัจจุบัน ซึ่งจากผลการศึกษาในเชิงคุณภาพระยะที่ 2 นี้ สามารถยืนยันและอธิบายรูปแบบของคุณภาพชีวิตในการทำงานในการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะในการทำงาน

4. จิตวิญญาณในการทำงาน

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณในการทำงานจัดเป็นปัจจัยในด้านทรัพยากรบุคคล จากโมเดลปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในการศึกษาในระยะที่ 1 ซึ่งมีอิทธิพลโดยรวมต่อสุขภาวะในการทำงานในลำดับที่ 4 โดยจิตวิญญาณในการทำงานเป็นการตระหนักหรือรับรู้ภายในตัวของพนักงานที่มาจากการทำงานที่มีคุณค่า มีความหมาย และการได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและมีพลังในการทำงาน ซึ่งในการศึกษากับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาระยะที่ 2 สามารถอธิบายข้อค้นพบเพิ่มเติมเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานในฐานะที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน ของพนักงานสายวิชาการ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ในการศึกษานี้ เป็นผู้ที่มิประสบการณเกี่ยวกับการสอนมาก่อนช้งยาวนาน หรือถึงแม้ว่าบางท่านอาจไม่ได้เริ่มต้นจากการเป็นผู้สอน แต่กัทำงานคลุกคลีในวงการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการศึกษามาก่อน จึงมีความตระหนักถึงความสำคัญของการประกอบอาชีพในการเป็นอาจารย์ที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ซึ่งในการวิจัยในระยะนี้ได้ค้นพบข้อมูลในเชิงลึกว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้มีการระบุเกี่ยวกับจิตวิญญาณในเชิงของการทำงานเป็นครูอาจารย์ เป็นอาชีพที่มีความหมายที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสอน การพัฒนาผู้เรียน เป็นความต้องการตระหนักที่อยู่ภายในตนเอง การรู้สึกถึงการได้ประกอบอาชีพที่มีความหมายทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การตระหนักในการเป็นครู ผู้ซึ่งมีหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ให้กับลูกศิษย์ เปรียบเสมือน “แม่” ที่ทำหน้าที่ผลักดัน เอื้ออาทร ส่งเสริมให้ลูกศิษย์สามารถประกอบอาชีพและมีความเจริญก้าวหน้า ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“อยากกล่าวถึงจิตวิญญาณในคำว่าครูมากกว่า จิตวิญญาณที่เป็นครู ครูมีบริบทของคำว่าครู ซึ่งครูก็เหมือนแม่คนหนึ่งที่จะดูแลลูก แล้วดูแลพอเขาเข้าปี 1 เราก็ทำยังไงให้เขาขึ้นปี 2 ปี 3 ปี 4 แล้วต้องส่งเขาไปถึงฝั่ง แล้วก็คือส่งให้เขาเข้าทำงาน สอบใบประกอบวิชาชีพได้ นั่นก็คือประเด็นของคณะ แล้วมันก็จะทำให้รู้สึกที่น่าภูมิใจ ถ้าเกิดว่าเรามี จิตวิญญาณตรงนี้ มันเป็นความเอื้ออาทร ถ้ามีการเอื้ออาทรของตัวเอง เราเอื้อไปที่ลูกศิษย์เรา เขาก็ได้ในส่วนนี้ แล้วเราจะไปด้วยกันได้ มันเหมือนเดินไปด้วยกัน เหมือนเรือแจว แจวไปส่งถึงฝั่งแล้วเรารู้สึกภูมิใจ ถ้าลูกศิษย์ของเราไปยืนบนฝั่งอย่างสง่า คือความรู้สึกตรงนั้นมันเกิดขึ้นมาเวลาเรารับเด็กปี 1 ขึ้นมาในฐานะที่เป็นอาจารย์แล้วบังเอิญที่คณะก็จะมีคณะละเอียดอ่อนตรงนี้เยอะค่อนข้างเยอะ จะภูมิใจเวลาเราเดินแล้วมีคนมาทักเราว่าอาจารย์ เขายังจำเราได้ อาจารย์จำหนูได้ไหม อะไอย่างนี้ แล้วเราก็รู้สึกภูมิใจแล้วไปที่ทำงานไปตามโรงพยาบาล จะเจอลูกศิษย์เวลาเขาเห็นเรา เขาก็จะภูมิใจเวลาเขาเข้ามาทักเรา ยกมือไหว้เรา จริงๆไม่ได้ต้องการให้เขามายกมือไหว้ แค่อต้องการให้เขามาทัก เขายังจำเราได้ สบายดีไหม แค่นี้ เราก็มีความรู้สึกจิตวิญญาณของเรารู้สึกได้ระบุได้ว่าเราพูดถึงความเป็นครู” (T1)

“พระอาจารย์คิดว่าตัวเองหรือเพื่อน ๆ ทุกคนมีอย่างหนึ่งก็คือความเป็นครู ความคุ้นชินกับการเรียนการสอน ซึ่งเราถูกปลูกฝังมาตั้งแต่อายุน้อยๆ เช่น พระอาจารย์ก็บวชตอนอายุ 13 จนถึงทุกวันนี้ ชีวิตพระก็มีหลักๆสองอย่าง คือ ทำหน้าที่ของพระสวดมนต์บิณฑบาต แล้วก็นอกจากนั้นก็ปฏิบัติธรรม นอกจากนั้นอีกฝั่งหนึ่งก็คือการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นศึกษารัศมี ศึกษาทางโลก ปรัชญาสามัญ อะไรพวกนี้ คือชีวิตของพระส่วนใหญ่ อย่างพระอาจารย์คือสายเรียนหนังสือ เรียนมาตั้งแต่เด็กเรียนมาเรื่อย ๆ ชีวิตจะผูกพันกับห้องเรียน คือพระอาจารย์ว่าอันนี้เป็นจิตวิญญาณของคนที่นี่เลย ก็คือชีวิตผูกพันกับการสอน แม้แต่จะเป็นฆราวาสส่วนใหญ่ก็เป็นอดีตพระก็คือเคยสอนธรรมะเคยสอนหนังสือมาก่อน” (T4)

นอกจากนี้ จิตวิญญาณในการเป็นครู หรือการทำงาน ยังส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำหน้าที่ ทำเพื่อผู้อื่น เสียสละ เป็นความรู้สึกหรือพลังที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานและส่งผลต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทั้งชีวิตภายในและความเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน

“เราไม่ได้หวังผลตอบแทนที่ตัวเราแต่ผลตอบแทนคือที่ตัวเด็ก” (T11)

“อย่างว่างานอาจารย์เป็นงานปิดทองหลังพระนะ โดยเฉพาะงานสอนของวิชาศึกษาทั่วไป ถ้าเขาแต่คิดถึงเรื่องค่าตอบแทน มีหน้ามีตาในสังคม คงไม่มีวันมีความสุขแน่ ๆ หรือไม่ก็ทำงานแบบขอไปทีแน่ ๆ นื่องว่าคนที่ทำงานด้วยการรู้ตัวว่าตัวเอง Born to be อะไร ทำอะไรได้บ้างให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มที่ ได้สนุกมีความสุขตอนที่อยู่ในห้องเรียนกับเรา สนใจเข้าใจสิ่งที่เรากำลังพูดสอน นื่องว่าความสุขมันเกิดขึ้นตั้งแต่ตอนที่คิดตอนที่ทำแล้ว ไม่ต้องรอความสุขตอนเงินเดือนออกหรอก” (T12)

“มันก็มีผลเยอะ ความเป็นอาจารย์การถ่ายทอด การให้โอกาสคนมันเป็นเรื่องสำคัญ ให้โอกาสคนให้โอกาสนักศึกษา คล้ายๆว่ามันค่อนข้างเสียสละพอสมควรในงานอาจารย์ ว่าจะต้องช่วยเหลือคนอื่น” (T9)

“จิตวิญญาณมีความสำคัญกับงานเราที่สุด สำคัญที่สุดถ้าเราไม่มีจิตวิญญาณ คืองานครูหรืองานอาจารย์มันมีพลังในตัวมัน ถ้าเราขับเคลื่อนมันไปโดยมีจิตวิญญาณเป็นตัวนำมันไม่ใช่แค่ตัวเรามันส่งต่อให้คนอื่นด้วย แล้วเมื่อไหร่ที่เราเห็นคนอื่นงอกงามขึ้นมา มันก็จะเป็นอย่างอื่นอีกคำสอน เพราะฉะนั้นมองภาพแค่นี้ก็เห็นว่ามันสวยงามแล้วมันก็มีพลังจริงๆ ที่เราอาจจะมองไม่เห็น” (T3)

จากผลการศึกษาในการวิจัยเชิงคุณภาพในระยะที่ 2 สามารถยืนยันและอธิบายรูปแบบของจิตวิญญาณในการทำงาน ในการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐรวมถึงสะท้อนถึงความสำคัญของการมีจิตวิญญาณในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ

5. ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก

จากการศึกษาในระยะที่ 1 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมซึ่งเป็นผลสำคัญจากโมเดลปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในลำดับที่ 5 คือปัจจัยด้านทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นปัจจัยในด้านทรัพยากรบุคคล โดยเป็นความสามารถภายในจิตใจของตัวพนักงานสายวิชาการในการเป็นคุณลักษณะด้านบวกที่ส่งผลต่อการทำงาน สามารถพัฒนาและส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลจากการศึกษาในระยะที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญก็ได้ให้การสนับสนุนว่าปัจจัยด้านทูทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาในเชิงปริมาณ และสนับสนุนผลการวิจัยในระยะที่ 1 และในการศึกษาระยะที่ 2 เิงคุณภาพได้ค้นพบรายละเอียดในเชิงลึกเกี่ยวกับทูทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงานของผู้ให้ข้อมูล โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้สะท้อนความคิดจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในฐานะอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับคุณลักษณะที่สะท้อนถึงความสามารถภายในตัวบุคคล โดยเป็นความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ที่มีความท้าทายความรู้ ความสามารถของตนเอง อยากทดลอง มีพลังในการทำงาน ไม่ท้อใจ ท้อถอย พยายามแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหา รวมถึง การมีความหวัง การมองโลกในแง่ดี มีกำลังใจในการทำงาน มองว่ามีหนทางในการไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จในอาชีพและการทำงานของตนเอง ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“เรามีความมั่นคงในทุกๆ อย่างในสภาวะตรงนี้คือเรามีความมั่นคงในฐานะการเงินระดับหนึ่งแล้ว เรื่องร่างกายระดับหนึ่ง เรื่องความเป็นที่รักระดับหนึ่ง เราก็เลยรู้สึกว่ามันเป็นความต้องการที่จะรู้ว่าคุณภาพของเรามีเท่าไร อยากพัฒนาความสำเร็จในการสอน ประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะว่าเราประเมินอย่างที่ว่ามันก็เป็นไปตามทฤษฎีที่เราได้เลือกเอง เราก็รู้สึกอยากจะทำเพราะเราอยากจะทำ เราก็อยากจะทำว่าความสามารถในการทำของเรามีแค่ไหน แล้วเราก็อยากทำต่อ” (T10)

“...เป็นความรู้สึกสนุก อยากลองทำถึงจะรู้ว่ามันยาก แล้วก็ตื่นตื่นเวลาที่ได้ลงมือทำจริงๆ และได้เห็นผลลัพธ์ที่ออกมา อย่างตอนที่คิดวิธีการแก้ปัญหาเรื่องกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบให้กับนิสิตชั้นปีที่ 1 ตอนนั้นคิดวนอยู่ในหัวตลอดเวลาว่าจะทำยังไงให้เด็กได้ทักษะนี้ ตอนนั้นพยายามปรึกษาอาจารย์ที่สอนวิชาเดียวกัน ปรึกษาประธานรายวิชา แล้วก็ถามคนในครอบครัว ความรู้สึกตอนนั้นเรียกได้ว่ากระหายอยากรู้มุมมองจนกระทั่งได้รับโอกาสให้นำเรื่องนี้มาทำเป็นงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนค่อนข้างมากเมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เคยได้รับมา ที่สำคัญตอนที่พัฒนาเครื่องมือวิจัย ตอนที่ได้ไปพบกับผู้เชี่ยวชาญอาจารย์อาวุโสหลาย ๆ คน ได้ฟังข้อเสนอแนะแล้ว รู้สึก “ว้าว” ในความลุ่มลึก ในการใช้คำที่เป็นภาษาวิชาการแต่เข้าใจได้ง่าย รู้สึกอยากเป็นอย่างอาจารย์อย่างผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้น แล้วพอตอนนำเครื่องมือวิจัยไปใช้กับนักเรียน แล้วผลตอบรับที่ผู้เรียนสนใจเครื่องมือนี้ ตอบคำถามได้ นำไปใช้ และบอกแนวทางการประยุกต์กับตัวเองในอนาคตได้ มันรู้สึกภูมิใจใน

ตัวเองมาก แต่ก็มีบางจุดที่ผู้เรียนทำไม่ได้ตามเป้าที่วางไว้ ตอนนั้นก็ไม่ได้รู้สึกแยหรือท้อแท้อะไร รู้สึกว่าอยากอธิบาย อยากให้เค้าซ่อมให้ลงมือทำซ้ำๆ จนกว่าจะได้ เป็นความเต็มใจ แม้ว่าจะเสียเวลาและเหนื่อย เมื่อยก็ตาม” และ “อย่างน้องตอนที่พัฒนาเกมสำหรับรายวิชาหนึ่ง ตอนนั้นคิดว่าทำยังไงให้เด็กตื่นตัวตอนเรียนแล้วก็รู้เนื้อหาด้วย มันท้าทายมากเลยนะ ถามคนนั้นปริกาคนนี้ แล้วก็หัวเราะในความไม่รู้อหองหลิมของตัวองแล้วยิ่งเห็นผู้เรียนเค้า ว้าว เค้า โอ้โห ไปกับกิจกรรมของเรา ความรู้สึกมันยิ่งพองโต มันภูมิใจ” (T12)

“พระอาจารย์ว่าสำคัญ เพราะว่าถ้ามองวิชาชีพหรือสายงานของการเป็นอาจารย์ทุกวันนี้มีความรับผิดชอบเยอะ จากที่เราู้กัน มันก็จะมีพันธกิจ สิ่งแรกผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการ ศิลปวัฒนธรรมอะไรพวกนี้ ซึ่งมันมากกว่าการสอน แล้วก็อาจารย์ต้องมีทักษะหรือมีความรู้ต้องหาความรู้ย่อย ๆ เพื่อที่จะจัดการกับงานเหล่านี้ แต่ถ้าไม่มีสุขเลยพระอาจารย์ว่าอยู่ยาก พระอาจารย์ก็สังเกตหลายคน นอกจากตัวพระอาจารย์เองบางครั้งก็รู้สึกว่ในบางช่วงบางโอกาสก็รู้สึกว่เราหมดแรง รู้สึกเหมือนหมดแรง พระอาจารย์ว่าการทำงานที่เราได้มองเห็นความสุขในสิ่งที่เราทำ อะไรที่ให้เรามีความสุขมันก็หล่อเลี้ยงให้เรายังทำงานที่เรารักต่อไป แม้ว่าเราจะรู้สึกว่งานนี้เป็นงานที่เรารักแต่ไม่ได้หมายความว่าเราจะไม่รู้สึกเหนื่อยเลย รู้สึกล้ามันก็แล้วแต่ช่วงเวลาแล้วแต่โอกาส” (T4)

“การทำงานมีความหวังมันก็ก้าวเดินอย่างมีความมั่นใจ เมื่อมีข้อมูลพร้อม ใจพร้อม สองอย่างนี้พร้อมก็สามารถที่จะประสบความสำเร็จตามที่เราคาดหวังเอาไว้ นี่คือการบวณการของเรา” (T2)

“ในการทำงานเราต้องเข้าใจ ทำใจให้ได้ว่ามันต้องประสบพบเจอกับปัญหา เราต้องเข้มแข็ง ต้องสู้ ต้องเผชิญและก็พยายามฝ่าฟันไปให้ได้ตามความสามารถที่เรามี ไม่ว่าจะเป็อุปสรรคมากหรือน้อย” (T5)

“ที่เป็นอาจารย์สอนมาเนี่ย เราารู้สึกว่ ทำแล้วเรามีความสุขที่ได้สอนนักศึกษา ให้ความรู้เค้า ได้เห็นเขาเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เค้าทำงาน อาจไม่ถึงกับการประสบความสำเร็จในสายงาน แต่เห็นว่าเค้ามีงานทำ เราก็รู้สึกดีใจแล้ว” (T13)

“การมีทุนภายในตนเองเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการทำงานให้มีสุขภาวะแน่นอน โดยเฉพาะการมีปัจจัยเชิงบวกเกี่ยวกับตนเองอย่างการที่เรามีความหวังกับสิ่งที่เราทำ เป็นสิ่งที่มีค่ามาก มันเป็พลังให้เราขับเคลื่อนไปข้างหน้า อย่างมีกำลังใจ ว่าถ้าเราตั้งใจที่จะทำให้มันดี มันถูกต้อง ผลก็ต้องออกมาดี อาจไม่ใช่เรื่องของคำตอบแทน แต่เป็เรื่องของความสุขภายในใจ หรือถ้ามันจะไม่สำเร็จ มีอุปสรรค มีข้อผิดพลาด เราก็ต้องเรียนรู้ แก้ไข แล้วก็พัฒนาต่อไป ตามที่เราสามารถทำได้ เรียนรู้ไป แก้ไขไป” (T8)

“ถามว่มีความเหนื่อยมัย ก็อาจมีบ้าง แต่ก็ชินเพราะเราก็กทำงานมานานพอควร เป็นสิ่งที่เราต้องทำ เราอยากเห็นสิ่งที่ดี เห็นการทำดี มันเลยเป็เป้าหมายให้เราอยากทำดี โดยไม่ได้มองว่จะเหนื่อยอะไร ” (T11)

“เราต้องนึกถึงเด็กเป็นสิ่งสำคัญ ต้องตระหนักในความเป็นครู มันจะทำให้เราอยู่ได้ แล้วถ้าถามเป้าหมายในชีวิตตัวเราเองก็ต้องก้าวไปสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของตัวเอง เป้าหมายคืออย่างที่เราบอก พอเราไปถึงจุดหนึ่งที่ได้ทำประโยชน์เยอะแยะ แล้วก็ถ้ามองเป้าหมายก็คือทุกอย่างจะต้องเท่ากัน ทั้งครอบครัวต้องสอดคล้องต้องไปด้วยกัน ลูกก็ต้องดีด้วย ครอบครัวต้องอบอุ่นด้วย ต้องประกอบไปด้วยได้ทุกอย่าง ความยากจะอยู่ที่ตรงนี้ ชีวิตบางคนเขาก็จะเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง” (T15)

6. ความยึดมั่นผูกพันในงาน

จากการศึกษาในระยะที่ 1 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมซึ่งเป็นผลสำคัญจากโมเดลปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในลำดับที่ 6 คือปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมถึงปัจจัยดังกล่าวเมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลพบว่าปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงสูงที่สุดต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน รวมถึงยังเป็นปัจจัยที่เป็นตัวแปรส่งผ่านปัจจัยด้านทรัพยากรงานและทรัพยากรบุคคลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานในทุกปัจจัย โดยความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสภาวะจิตใจในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานสายวิชาการ โดยสะท้อนผ่านความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลจากการศึกษาในระยะที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญก็ได้ให้การสนับสนุนว่าปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงานนั้น เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาในเชิงปริมาณ ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนผลการวิจัยในระยะที่ 1 โดยในการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นอาชีพที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบงานที่มีความหลากหลายรวมถึงการมีภารกิจหลายด้านที่ต้องรับผิดชอบ แต่ถึงแม้จะมีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นอุปสรรคหรือมีทางเลือกที่หลากหลาย กลุ่มผู้ให้ข้อมูลก็ระบุว่ายังมีความต้องการที่จะปฏิบัติในหน้าที่ดังกล่าว โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ระบุว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อ ความกระตือรือร้น หรือความปรารถนาที่จะมาทำงาน ความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงมีจิตใจที่จดจ่อกับการทำงาน มีพลังที่จะจัดการกับภารกิจที่เป็นหน้าที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ สะท้อนถึงการเกิดความสุขที่ได้ทำงาน โดยในการศึกษาระยะที่ 2 ได้ค้นพบรายละเอียดในเชิงลึกเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงาน ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“เป็นพลังที่ผลักดันให้เราอยากมาทำงาน การผูกพันกับงาน ผูกพันกับลูกศิษย์ ลูกศิษย์เป็นหน่วยงานของเรา สนใจที่จะศึกษาเนื้อหา วิธีการสอนใหม่ ๆ ให้มันสนุกขึ้น เป็นสิ่งที่ดี” (T3)

“เพราะว่าพระอาจารย์เชื่อว่าคนทุกท่านที่มาเป็นอาจารย์สอนที่มหาวิทยาลัยนี้ ก็จะมีความสุขนะหนึ่งมีความสุขผูกพันอย่างด้านการศึกษาอย่างที่พระอาจารย์บอกทุกคน ถ้ามาจากห้องเรียน จากการเรียนธรรมะ

เรียนอะไรมา สองก็คือเขาก็มีความสุข คนพวกนี้ก็เป็นนักศึกษาเป็นนักวิชาการก็คือ มีความสุขกับการได้อ่านหนังสือ ได้ทำงานวิชาการอะไรอย่างนี้ ได้นั่งคุย ได้แลกเปลี่ยนทฤษฎีแนวคิดจิตวิทยาให้ลูกศิษย์ฟัง มันก็ฟังแล้วเขารู้สึกดี เราก็จะมีความสุข คือ มันขึ้นอยู่กับวิชาการ ทุกข์อยู่กับวิชาการ อ่านพระไตรปิฎกบ้าง อ่านหนังสือจิตวิทยาบ้าง อ่านหนังสือตามใจของตัวเอง พระอาจารย์ว่ามันก็เป็นความสุขในชีวิตของเขา คือถ้ามองโดยธรรมชาติพระอาจารย์ว่าครูบาอาจารย์ที่มีก็มีความเป็นนักวิชาการ จะมีความสุขผูกพันอยู่กับวิชาการ” (T4)

“ในการทำงานคือบางคนอาจจะสอนได้แค่นี้ หุ่เมเทให้เด็กแค่นั้น ถ้าหุ่เมเทเยอะเขาก็จะเอากลับมาทำที่บ้าน เตรียมการสอนทั้งที่จริง ๆ เขามีสไลด์มาให้เรียบเรียงแล้วจะต้องสอนอะไรบ้าง จริง ๆ แล้วแต่ละวันเขาทำแผนการสอนอะไรมาให้หมดแล้ว ถ้าเราจะเอาแค่นั้นเราไม่ต้องทำอะไรเพิ่มก็ได้ แต่เราอาจจะเข้าไม่ถึงเด็กเราอาจจะคิดว่ามันน่าเบื่อเพราะว่าสไลด์มันก็คือ ทุกคนทำ แต่คนสอนก็คือ คนละคน ถ้าเราไม่ทำการบ้านมันก็จะเหมือนอ่านตามสไลด์มันน่าเบื่อ เพราะไม่ใช่สิ่งที่เราทำเอง เราก็รู้สึกที่เราต้องพูดตามใคร แต่เราต้องเอาสไลด์พวกนั้นหรือว่าแผนการสอนมาบูรณาการเป็นวิธีการของเรา ว่าทำอย่างไรให้สิ่งที่เขาต้องการยังคงอยู่ยังสอนได้เหมือนเดิม ทุกอย่างเหมือนเดิม ทุกอย่างได้ จะทำอย่างไรให้วิธีการของเราสามารถสอนได้อย่างสิ้นไหลโดยที่เป็นเรา เราก็สามารถเอาข้ออะไรมาปรับนิดหน่อย ก็ลองทำการบ้านบ้างนิดหน่อย ซึ่งอาจารย์บางคนอาจทำบางคนอาจไม่ทำก็คือ ตรงนั้นมันคือความตั้งใจในการทำงาน” (T10)

“ความผูกพันในเนื้องาน ถ้าเนื้องานเป็นบุคลากรในการสอนเนื้องานก็คือ การสอนการให้ผู้อื่นให้ความรู้อยู่แล้วเพราะฉะนั้นคนที่อยู่สายอาชีพนี้ทุกคนจะต้องมีใจในด้านนี้ตั้งแต่ต้นอยู่แล้ว” (T11)

“อย่างแรกคือมันทำให้อยากตื่นขึ้นมามีงานแบบไม่โอ้เอ้ อยากนั่งทำงานอยู่ที่โต๊ะอยู่ที่ออฟฟิศโดยไม่หาเรื่องเกลไปข้างนอก หรืออ้างเหตุผลนู่นนี่นั่นว่าง่วง ว่าหนาว มันทำงานได้แม้จะมีเสียงรบกวน มันจดจ่อมีสมาธิ อย่างต่อมาคือมันทำให้มีพลังในการเคลียร์งาน สะสางงานที่กองเรียงกันอยู่ในแต่ละวันให้หมดให้เสร็จตามลิสต์ที่ตั้งไว้ เพราะแต่ละวันน้องจะเขียน to do list ไว้ แล้วถ้ามีเวลาเหลือจากงานที่ต้องทำให้เสร็จ มันก็จะมีแรงมีความกระตือรือร้นที่จะคิดทำอะไรใหม่ๆ อย่างพวกเกม หรือภาพ หรือวีดิทัศน์ หรือแม้แต่ข่าวสารที่จะเอามาเป็น Topic ในการสอนเรื่องนั้นๆ มันจะ Alert มาก กลับบ้านก็เผลอได้” (T12)

“ถ้าเราไม่รัก ถ้าเราไม่ผูกพันกับสิ่งที่เราอยู่ เราก็จะไป เพราะไม่ได้อะไรเลย ไม่มีค่าตอบแทนพิเศษ ไม่มี ot การได้ค่าตอบแทนเพิ่มก็คือการไปรับงานนอกเสริม ความผูกพันในงานจึงสำคัญเพราะถ้าไม่มี บุคลากรก็จะไปเลย หรืออย่างอาจารย์อาจมีเวลาเยอะ หรือเวลาที่ไม่ได้สอน ถ้าขาดความผูกพันในงานของตัวเอง ก็จะรับแต่งงานนอกหมด ถ้าเราไม่ ผูกพันเราก็มองว่าเราจะไปรับงานนอก และให้ความสำคัญกับส่วนนั้นและจะไม่สนใจที่จะพัฒนางานของตนเอง” (T7)

“การมีความผูกพันในงานมีส่วนเลย เพราะหากทำงานถ้าเราไม่มีความผูกพันกับงานของเรา กับงานสอนของเรา เราก็จะไม่มีมีความกระตือรือร้น ตั้งใจ แต่เพราะเรามีความผูกพันในงานของเรา เราจึงรู้สึกว่า ที่เราทำคือสิ่งที่เห็นหน้าที่ มันสำคัญ อยากแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้สำเร็จทั้งในตัวเองที่ทำ เด็กๆที่สอนอยากทำให้งานออกมาดี ประสบความสำเร็จ แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้” (T13)

7. ปัจจัยพื้นฐานทางด้านบุคคล

นอกเหนือจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการตามการศึกษาในระยะที่ 1 ทั้งปัจจัยด้านทรัพยากรงานและทรัพยากรบุคคล ในการศึกษาในระยะที่ 2 นี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญยังได้มีการระบุเกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นคุณลักษณะหรือปัจจัยภายในตัวของบุคคลที่สามารถส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยเพิ่มเติมจากการทบทวนวรรณกรรม เนื่องจากในการทำงาน บุคคลย่อมต้องมีความเกี่ยวเนื่องการการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยตรง โดยปัจจัยที่มีบทบาทเกี่ยวข้องได้แก่ อายุ ประสบการณ์ ความมั่นคงทางอารมณ์ รวมถึงปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ แรงจูงใจภายใน และสุขภาพจิตดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“ชีวิตของเราในทุกวันนี้มันคือส่วนตัวครึ่งหนึ่ง การทำงานครึ่งหนึ่ง ซึ่งเรื่องของชีวิตน่าจะเป็นเรื่องของส่วนตัว เป็นเรื่องของการใช้ชีวิตส่วนตัวของเรา ซึ่งเป็น background ต้องอาศัยพื้นฐานของผู้สอนเป็นองค์ประกอบ ซึ่งถ้าเราพื้นฐานที่ไม่ดีหรือว่าชีวิตของเรามันไม่ดีมันก็ยากที่จะสร้างกำลังใจในการสร้างสิ่งนี้ ถ้าเรามี background ดี เราก็มจะมี เช่น ความมั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้ปัญหาต่าง ๆ ให้เบาบางลง ความพึงพอใจของเรามันคือ background ของเรา ก็จะเชื่อมโยงไปยังชีวิตและการทำงานของเรอ อันนี้มันจะเป็นเหมือนองค์ประกอบที่เชื่อมโยงไปยังการทำงาน เพราะชีวิตคือการทำงาน ที่นี้ background ของแต่ละคนที่ผ่านชีวิตมา การเรียนรู้ชีวิตที่ผ่านมา เชื่อว่า อายุเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะส่งผลให้เราพัฒนาได้ ประสบการณ์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ความพึงพอใจในชีวิตของคนวัยหนึ่ง กับคนอีกวัยหนึ่ง ไม่เหมือนกัน คิดว่าจุดนี้เป็นจุดสำคัญที่ทำให้คนต่างกัน เนื่องจากยังไม่รู้ว่าคุณสุขของคนเราจริง ๆ แล้วคือเกณฑ์อะไร อย่างเด็กที่เพิ่งเข้าสู่ในวัยทำงาน ก็อาจจะมองว่าเค้าได้มีหน้าที่การงานที่ดี ได้เป็นหัวหน้าคน หรืออาจเป็นนั่น นู่น นี่ หรืออาจต้องได้เป็น ผศ. ต้องได้เป็นภายในระยะเวลาเท่านี้ แต่ในความคิดของคนอีกวัยหนึ่ง ก็มองว่ามันก็อาจจะไม่ใช่ อยู่ที่ว่าเขาทำงานไปโดยไม่ต้องเดือดร้อนใคร ไม่ต้องทะเลาะกับใครไม่เหยียบหัวใคร เพราะฉะนั้นมันก็เลยมองย้อนกลับมาว่ามันเป็นที่ background ของคน ประสบการณ์ อายุ มีส่วนร่วมที่ทำให้รู้สึกว่าคุณพอใจ” (T7)

“เพราะฉะนั้น ถ้าเกิดถ้าเราจะเริ่มต้นในการพัฒนาให้เขามีความสุข สร้างความสุขให้กับเขา เราก็อาจจะย้อนกลับไปนั่งดูว่าเขาเป็นยังไง บุคลิกภาพเขาเป็นยังไง อะไรคือความต้องการ อะไรคือแรงจูงใจที่แท้จริงในการทำงานของเขา ถ้าแรงจูงใจที่แท้จริงก็คือตัวเขาให้บอกเองว่า ทำเพื่ออะไร เราก็มารู้จักอาจจะเป็นบุคลิกภาพก็ได้ เป็นแรงจูงใจที่แท้จริงก็ได้ อย่างแรงจูงใจของเราที่แท้จริงก็คือ อาจจะรู้จะทำอะไรไม่อยากจะว่างไปวัน ๆ อย่างมีคุณค่าอยากให้อีกภูมิใจ เพราะทำแล้วมันทำให้ลูกและครอบครัวเราชอบ แล้วก็อย่างหนึ่งก็คือว่าเราเป็นคนชอบอะไรที่ไม่ซ้ำไม่น่าเบื่อ การที่ได้สอนเด็ก 100 คนได้ทำอะไรมันท้าทาย วันไหนที่เด็กให้ความร่วมมือเรารู้สึกเราเอาอยู่รู้สึกว่าเรามีความสามารถ” (T10)

“ถ้าเราทำงานสุขภาพดี สุขภาพจิตดี และสมรรถภาพจิตดี ถ้าคนเรามีสามสิ่งนี้ไม่ว่าเราทำงานในองค์กรใด ๆ ไม่เฉพาะแค่เป็นอาจารย์อื่น ๆ ด้วย ประสบความสำเร็จ ทฤษฎีเดิมเขาบอกว่าคนเราต้องเป็นคนเก่ง

คนดี มีความสุข แต่คนเราต้องมีความสุข ความสุข ดีและเก่ง เหตุผลคือเพราะว่าคนเราถ้าเริ่มต้นที่มีความสุข ก็สบายใจเพื่อนรอบข้างก็สบายใจเพราะเราเริ่มต้นที่มีความสุข แต่ถ้าเริ่มต้นแข่งขันคุณสู้ไม่ได้ ฉะนั้นต้องเหนือกว่า ถ้าเริ่มต้นที่เก่งสิ่งดี ๆ จะไม่เกิด แต่ถ้าเริ่มต้นที่ความสุขสิ่งดี ๆ ก็ตามมา ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลคือความเก่ง สิ่งที่ได้มาก็สมบูรณ์แบบ เก่งประสิทธิภาพน่าจะอยู่สุดท้ายคนเราต้องสุขก่อน” (T2)

ผลจากการศึกษากับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาระยะที่ 2 นี้ สามารถยืนยันถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากการศึกษาในระยะที่ 1 นั่นคือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากรงานประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย จิตวิญญาณในการทำงาน และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการมีสุขภาวะในการทำงานคือ ความยึดมั่นผูกพันในงาน นอกจากนี้ในการศึกษาระยะที่ 2 ยังได้พบปัจจัยเพิ่มเติมจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่ามีผลต่อสุขภาวะในการทำงานนอกเหนือจากปัจจัยดังกล่าว คือปัจจัยด้านพื้นฐานทางด้านบุคคล ประกอบด้วยอายุ ประสบการณ์ ความมั่นคงทางอารมณ์ รวมถึงปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ แรงจูงใจภายใน และสุขภาพจิต

ส่วนที่ 3 แนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสุขภาวะในการทำงานจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 15 ท่าน ในประเด็นของการพัฒนาแนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะในการทำงาน ด้านการสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตวิญญาณในการทำงาน ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถสรุปแนวทางในการส่งเสริมการมีสุขภาวะ ประเด็นหลักของข้อค้นพบสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 แนวทาง คือ แนวทางของการพัฒนาในด้านบุคคล และแนวทางของการพัฒนาในด้านองค์การ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการด้านบุคคล

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 15 ท่าน ในประเด็นของการพัฒนาแนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในด้านบุคคล โดยสามารถสรุปแนวทางได้ดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงาน

อาชีพพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยเป็นอาชีพที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ต่างก็เห็นความสำคัญของการมี จิตวิญญาณในการทำงาน โดยเฉพาะการมีจิตวิญญาณในการเป็นครูหรืออาจารย์ และส่งผลถึงการมีสุขภาวะทางจิตวิญญาณด้วย โดยการที่อาจารย์ผู้สอนเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณในการทำงานจะสามารถส่งผลให้อาจารย์ผู้สอนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งตัวบุคคลเองเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการพัฒนาให้คุณลักษณะดังกล่าวเกิดขึ้นภายในตนเอง โดยการให้ความสำคัญและการตระหนักถึงการทำงานตามหน้าที่ ให้ความสำคัญกับหน้าที่ที่ปฏิบัติ ในการเป็นผู้ให้ ซึ่งสามารถสรุปแนวทางได้ดังนี้

1.1) สร้างความศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง

อาชีพของพนักงานสายวิชาการหรืออาจารย์เป็นอาชีพที่สำคัญ โดยเฉพาะกับการพัฒนาทรัพยากรของชาติทางด้านการศึกษา ดังนั้นการส่งเสริมให้อาจารย์ตระหนักในคุณค่า รวมถึงการมีความศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง จะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน และส่งผลให้บุคคลเกิดความศรัทธาในตนเองเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และปฏิบัติงานด้วยเต็มใจ เห็นคุณค่า ความหมายในการทำงาน ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“สร้างได้มันก็ต้องสร้าง ถ้ามัวสร้างไม่ได้มันก็ต้องสร้างให้ได้ อันแรกคือจะต้องสร้างให้เกิดความศรัทธาในวิชาชีพว่าตัวความเป็นครูมันจะหล่อหลอมให้เรามีสุขภาวะทางจิตวิญญาณไปโดยที่เราไม่รู้ตัว การที่เราตั้งใจสอนคนแล้วหาความรู้แล้วก็ดูแลเด็กเป็นอย่างดี จนกระทั่งเด็กจบออกมาเป็นกำลังหลักของแผ่นดินที่มีคุณภาพ มันก็จะกลายเป็นเหมือนกับการเสริมแรงให้กับตัวอาจารย์เอง ก็จะมีความมุ่งมั่นตั้งใจอะไรต่าง ๆ มากขึ้น จนในที่สุดมันก็จะค่อย ๆ หล่อหลอมทางด้านจิตวิญญาณ อย่างสุขภาวะทางจิตวิญญาณอย่างแท้จริงในวิชาชีพของอาจารย์ แนวทางการพัฒนา ก็คือจะต้องให้ทางอาจารย์มาให้ความสำคัญกับเรื่องของการเรียนการสอนให้มากขึ้น อันนี้ถ้าถามความเห็นของผมนะ เพราะมันจะเป็นจุดที่จะทำให้เราไปสู่อะไรต่ออะไรต่าง ๆ ได้มากขึ้น เรื่องของการให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนการดูแลนิสิต พอเรามองนิสิตเป็นตัวตั้งอะไรต่ออะไรจะมากมาย เรื่องของความผูกพันกับองค์กรอะไรต่าง ๆ พวกนี้จะมา การผูกพันกับองค์กรการเสียสละการอุทิศตนมันก็จะมาโดยที่ตัวเรื่องของการดูแลนิสิตเป็นกลไก คือถามว่าพัฒนาได้ไหม พัฒนาได้มันจะค่อย ๆ จากตรงนี้เราก็เชื่อว่าถ้าเราค่อย ๆ กล่อมกลาไปตามพัฒนาการเช่น พัฒนาการทางจิตสังคม จะพูดถึงการเป็นผู้ให้กับสังคม การเป็นผู้สร้างและผู้ให้กับสังคมคือถ้าเราค่อย ๆ พัฒนาตรงนี้เรื่องของการเห็นแก่ตัวมันจะน้อยลงแล้วมันก็จะก้าวไปสู่ตามวัยจะค่อย ๆ พัฒนาไปเอง และถ้าเรามองไปที่ตัวนิสิตมันก็จะทำให้เราพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณของความเป็นครูมากขึ้น” (T15)

“อันที่หนึ่งก็คือความชอบหรือความรักในงาน อันที่สองความใส่ใจ ความพร้อมที่จะทำงาน มันอาจเป็นปัจจัยทั่วไปก็ได้ของทุกอาชีพ แต่มันก็เริ่มจากตรงนี้ก่อนว่าเราต้องชอบ ต้องรัก เราเห็นค่าของมัน อันนี้คือในแง่จิตใจเราต้องรับผิดชอบต่อสิ่งที่เราเป็น สิ่งที่เราต้องรับผิดชอบ” (T5)

“อาจารย์เป็นอาชีพที่ให้คนอื่นเพราะฉะนั้นการที่จะให้คนอื่นได้ต้องเป็นคนที่มีความเต็มในตัวเองหรือจะให้คนอื่นได้ถ้าให้คนอื่นทั้งๆ ที่ตัวเองขาด คือเค้าจะให้ด้วยให้เพื่อหวังรักเพื่อหวังได้ผลตอบแทนเพราะฉะนั้นคนที่เป็นตัวอาจารย์ต้องมีความเต็มใจก่อนเพราะทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเต็มในตัวเอง ซึ่งสุภาพะมันก็จะอาจจะเกิดจาก ตัวเขาเองประวัติชีวิตของเขาที่ผ่านมาด้วยความเป็นคนมีความคิดของบุคคลของเขาก็เป็นส่วนหนึ่ง” (T11)

“จิตวิญญาณอันนี้ต้องปลูกฝังความเป็นธรรมะเข้าไปแล้วเราจะมีความสุขในองค์กร หมายถึง ในหลักธรรมะ สิ่งที่มากระทบต่างๆ หลักธรรมะ คุณจะมีภูมิตรงนี้หรือสุขในธรรม ในหน้าที่ หน้าที่เพื่อนงาน หน้าที่เพื่อธรรมด้วยต้องคู่กัน มันถึงจะตอบโจทย์ความสุขในองค์กรได้ ทุกที่อาจจะทำเพื่อนงานอย่างเดียว ทำงานไปแล้วเป็นปัญหากระทบถึงความเครียด จะเกิดความไม่พึงพอใจ แต่ถ้าเราทำงานเพื่อนหน้าที่ เพื่อนงาน ด้วยหน้าที่เพื่อธรรมด้วย ปฏิบัติอย่างนี้เราจะมีความสุขกับการให้ หน้าที่เพื่อนงานจะสอดคล้องทางจิตวิญญาณของเราเองด้วย หน้าที่เพื่อนงานกับหน้าที่เพื่อธรรมก็คือธรรมะอยู่ข้างใน แล้วเราก็จะไม่เรียกร้อง ความเรียกร้องที่จะรับผิดชอบมันจะน้อยลง อันนี้คือจิตวิญญาณเป็นเรื่องของจิตใจที่ทำให้เกิดปัจจัยภายใน” (T6)

1.2) ตระหนักถึงการพัฒนาของลูกศิษย์เป็นสำคัญ

จุดมุ่งหมายสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะของอาจารย์ผู้สอนหรือพนักงานสายวิชาการคือ การตระหนักรวมถึงการเห็นความสำคัญของผู้เรียนหรือลูกศิษย์เป็นสำคัญ เพราะถือว่าเป็นผลผลิตจากการดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลของผู้ที่ทำหน้าที่อาจารย์ผู้สอน ดังนั้นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งของการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานสำหรับพนักงานสายวิชาการคือ การเริ่มจากการพัฒนาการตระหนักถึงผู้เรียน รวมถึงการตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อผู้อื่น โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดต่อผู้เรียนเป็นสำคัญดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“เราต้องมีความสุข มีทัศนคติที่ดีกับงาน แล้วก็ดูว่าการที่เรามาทำมันเป็นงานที่ให้คนอื่น ถ้าเรามีความสุขกับการให้” (T6)

“แต่เป้าหมายของอาจารย์อย่าไปคิดว่าอาจารย์จะได้แต่อาจารย์ต้องมาคิดตรงนี้อาคัยตรงนี้เป็นเครื่องมือ เด็กเองเขาก็จะภูมิใจว่าเรียนกับอาจารย์ พอมาดูโปรไฟล์ดี ไม่ใช่หมายความว่าแค่อันนี้อย่างเดียวแต่สอนหนังสือไม่รู้เรื่องไม่ใช่ มันเพื่ออะไรหลายๆอย่างมันต้องเท่ากัน... เราต้องนึกถึงเด็กเป็นสิ่งสำคัญ ต้องตระหนักในความเป็นครู มันจะทำให้เราอยู่ได้ ที่นี้มันก็จะพัฒนายังไงก็ต้องพัฒนาอย่างที่บอกไปตอนต้น คือเริ่มต้นที่ตัวเองก่อนตัวเองก็ส่งเสริมด้วย เป้าหมายสูงสุดคือมองไปที่เรื่องของเด็ก พัฒนาเด็กให้ดีที่สุด ทุกครั้งเราก็จะรู้สึกภูมิใจ ทำงานการสอนให้ดีที่สุด” (T15)

“พลังอาจจะเป็นเรื่องการสร้างความคิดอะไรใหม่ ๆ แคนั่นเอง สร้างสิ่งใหม่ๆ แล้วทำยังไงเพื่อให้ให้นักศึกษาได้รับผลประโยชน์มากที่สุด ก็รู้สึกที่เราเดินทางมาถูกทางแล้ว ในการทำแบบนี้ ในการว่าค่อนข้างถูกทาง แล้วก็นักศึกษาได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มที่ ตั้งเป้าหมายแล้วอาจารย์ก็พยายามผลักดันจนทุกวันนี้ทำสำเร็จอย่างที่ตั้งใจ ตัวนักศึกษากับหน้าที่ของความเป็นอาจารย์เป็นตัวผลักดัน ...ใช่ ๆ ต้องให้ความสำคัญกับนักศึกษาคล้าย ๆ ว่าเมื่อเรารับเขามาแล้ว เราต้องให้เขาเต็มที่ เพราะฉะนั้นถือว่าการเชื่อมโยงกับงานอื่น ๆ เราก็ต้องออกไปข้างนอกบ้างเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนแล้วก็เอางานนอกมาสอนนักศึกษาต่อ..และก็อาจจะพัฒนาตัวเองด้วย” (T9)

2) แนวทางการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกถือเป็นปัจจัยสำคัญทางด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญประการหนึ่งต่อการเกิดสุขภาวะในการทำงาน โดยเป็นคุณลักษณะภายในตนเองของบุคคลหรือเป็นคุณลักษณะที่เกิดขึ้นภายในจิตใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตัวบุคคลรวมถึงการทำงาน ซึ่งการสนับสนุนให้พนักงานสายวิชาการมีการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถสรุปแนวทางที่สำคัญได้ดังนี้

2.1) การเตรียมความพร้อมทางด้านจิตใจ

ในชีวิตประจำวัน บุคคลจะต้องเผชิญหน้ากับปัญหา อุปสรรค ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยวิธีการที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ระบุเกี่ยวกับการดูแลหรือพัฒนาทางด้านจิตใจเพื่อให้เกิดการมีสุขภาวะในการทำงาน คือการพยายามจัดการกับความเครียดหรือปัญหาต่าง ๆ ด้วยการจัดการกับความคิด ไม่วิตกกังวลมากเกินไป แก้ปัญหาที่สาเหตุ มีความเมตตาต่อผู้อื่น เสริมสร้างการมีสุขภาพจิตที่ดี พัฒนาจิตใจให้เข้มแข็งพร้อมที่จะเผชิญกับอุปสรรค ตลอดจนการทำความเข้าใจตนเอง การรักษาสุขภาพจิตและจัดการอารมณ์ของตนเอง ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“จิตใจด้วย กายพร้อม จิตใจพร้อม ที่จะพยายามไม่คิดเผื่อ คือคิดแก้ปัญหาว่า พอปัญหานั้นมีจะค่อย ๆ แก้ เราก็แก้ทีละปัญหา ไม่เอาปัญหาหลาย ๆ ปัญหามารวมกัน แล้วค่อย ๆ ปลดปล่อยทีละประเด็น เดียวงานก็สำเร็จเองประมาณนั้น อย่าไปเครียดกับมันก่อนล่วงหน้า” (T1)

“จริง ๆ แล้วในภาพรวมเลย ต้องเริ่มจากตัวเองไม่ต้องไปโทษมหาวิทยาลัย ทั้งทางจิตและทางกาย ต่อให้มหาวิทยาลัยเลวร้าย แต่ถ้าจิตใจดีก็มีความสุข ปัจจัยส่วนบุคคลสำคัญสุด” (T5)

“การดูแลรักษาสุขภาพจิต ให้มีทั้ง EQ AQ ทั้งนี้เป็นการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน เป็นแบบอย่างของการพัฒนาตนเองให้กับผู้เรียนด้วย ทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา” (T8)

“ความเข้าใจเหตุปัจจัยของสิ่งเหล่านั้นเมื่อเราเข้าใจเหตุปัจจัยว่ามันมีที่มาที่ไปทำไมจึงเป็นเช่นนั้นแล้วเราก็อ่านายด้วย เรารู้ว่าเราจะเป็นยังไงแล้วเราก็จะอยู่ด้วยความเข้าใจได้ แล้วก็ไม่ต้องไม่มีอารมณ์ต่อสิ่งนั้น ถ้าเราเข้าใจเราจะไม่มีความกังวล ไม่ว่าเขาจะมีอารมณ์กลับมาอย่างไร เราก็เข้าใจว่าเขาเป็นอย่างนั้นเพราะอะไร เข้าใจทั้งองค์กร เข้าใจทั้งตัวบุคคล เพื่อนร่วมงานด้วย เข้าใจทั้งนักเรียน แต่มันต้องอยู่ที่ใจเราว่าเราสามารถกับเรื่องพวกนี้ได้แค่ไหน ต้องมีการฝึกฝนปฏิบัติใจตัวเองไม่น้อย ต้องฝึกฝนมาแล้วต้องมีความรู้คือต้องเข้าใจว่าทุกอย่างมันเป็นแบบนี้แล้วก็ต้องฝึกฝน เพราะบางคนมีความรู้แต่ความรู้ไม่ได้ไม่นาน แต่ที่มันจะฝังเข้าไปในใจได้คือต้องฝึกฝน การปรับอารมณ์หรือการปรับตัวให้อยู่ได้” (T11)

“การจิตใจมีความเข้มแข็ง ต้องคิดให้ได้ว่างานที่เราทำมันต้องมีปัญหา ถ้ามีปัญหาเราต้องแก้ไขยังไง อันนี้ตั้งไว้ก่อนเป็นโมเดล ถ้าเราเริ่มต้นแบบนี้แล้วสุขภาพจิตดีแล้ว ทุกอย่างก็จะดีหมด...ความสุขของคนเรา คนที่ยังไม่มีก็ติดตามหรือมีแล้วก็ตาม ต้องอยู่ในเงื่อนไขของทฤษฎีสามอย่าง บอกว่าอันดับแรก คนเราชีวิตในการทำงานให้ดีให้ประสบความสำเร็จข้อแรกต้องมีสุขภาพดี สุขภาพดีหมายความว่าอันดับแรกจิตใจ คนที่มีสุขภาพจิตดี คนนั้นต้องมีจิตที่ประกอบด้วยเมตตา เอื้ออาทรกับบุคคลอื่น โดยเฉพาะบุคคลรอบข้างหรือบุคคลที่ร่วมงานด้วยกันและสุขภาพจิตเป็นตัวบ่งบอกถึงศักยภาพที่มีในตัวของคนเรา คนเราถ้าขาดเมตตาไม่ว่าระดับเบื้องต้นอายุยังน้อยหรือผู้ใหญ่ บุคคลนั้นน่าจะเป็นสุขกลาง ๆ แต่ถ้าคนเราสร้างสุขภาพจิตดีมองอะไรมองคนอื่นมีจิตเมตตา ถ้าเห็นเค้ามีปัญหา ก็อยากจะช่วยเหลือแก้ไขบางทีไม่ได้ช่วยไม่ใช่หน้าที่ นี่คือนั่นที่มีพื้นฐานจิตใจ เพราะฉะนั้นสุขภาพจิตดีทุกคนเป็นพื้นฐาน อย่างการมีความสุขในการทำงานในการบริหารจัดการตัวนี้ต้องมาก่อนสุขภาพจิต รวมถึงจิตต้องมาก่อน สุขภาพจิตดี มีจิตเมตตาเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ประการที่สอง คุณภาพจิตดี บางคนตีความผิดนึกว่าจิตมีพลังนั้นก็เป็นส่วนหนึ่ง แต่คุณภาพจิตดีเขาบอกว่าคนเรามีอะไรแล้วภายในใจที่ควรพูดก็พูด สิ่งใดที่ไม่ควรพูดต้องยับยั้งได้ อันนี้เบื้องต้นต้องกำหนดสติตนเองให้ได้ ถ้าสมมุติว่าเราทำงานกับเพื่อนด้วยกัน ถ้าหากว่าปวดหัวนิดปวดหัวน้อย เรียกว่าอย่ากังวล อย่าแสดงออกให้เพื่อนเห็นว่าตัวเองอ่อนแอ ต้องมีความเข้มแข็งอยู่ภายใน อันนี้เขาเรียกคุณภาพจิตที่ดีมีจิตที่เข้มแข็งอยู่ข้างในไม่แสดงออกให้คนอื่นเห็นว่าตนเองเป็นคนอ่อนแอ เพราะเวลาทำงานอะไร ถ้าเรามีคุณภาพจิตดี เพื่อนร่วมงานก็มีความมั่นใจ หรือเราทำงานร่วมกัน ถ้าหากทุกคนทำงานร่วมกันได้ จิตมันคงด้วยกัน มันทำให้เกิดพลัง แต่ถ้าแบบวันนี้พอก่อนนะรู้สึกไม่สบาย อันนี้แสดงว่าจิตใจอ่อนแอและความเชื่อมั่นในการทำงานก็อ่อนลงไปด้วยก็กังวล แต่ว่าคุณภาพจิตดีต้องเข้มแข็งและต้องทำงานให้ลุล่วงไปก่อนอย่าแสดงออกมาในลักษณะที่ว่าอ่อนแอ ข้อที่สามคือสมรรถภาพจิตดีสำคัญมาก หลักพุทธศาสนาย้ำไว้เลยว่าชีวิตของคนเราเกิดมาไม่ได้ไรด้วยดอกกุหลาบ ชีวิตเรามาพร้อมกับปัญหาเพราะฉะนั้นเมื่อเราทำงานต้องทำให้ได้ว่าเราต้องจะประสบกับปัญหาไม่มากนักน้อย ในปัญหาที่เราประสบนั้นจะมากหรือน้อยไม่สำคัญแต่เราต้องเข้มแข็งต้องต่อสู้กับปัญหาที่เราปะทะเราสู้และฝ่าฟันให้ฟันให้ได้ เพราะฉะนั้นสมรรถภาพจิตของคนเราจิตใจเข้มแข็งมันคงที่จะต่อสู้ที่จะฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคไม่ว่าเล็กหรือใหญ่ต้องข้ามพ้นไปให้ได้นี่คือความหมายของสมรรถภาพ” (T2)

“การมีความสุขได้ต้องเริ่มที่ตัวเรา มีจิตใจที่พร้อม แล้วจึงค่อยมองไปที่ส่วนอื่นๆที่อยู่รอบตัว” (T3)

2.2) การมีหลักยึดทางความคิดและการปฏิบัติ

ในการเสริมสร้างการมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก สิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้มีข้อเสนอแนะคือการเห็นความสำคัญของการมีหลักปฏิบัติและหลักยึดทางความคิด เช่น การฝึกสมาธิ การปฏิบัติตามหลักธรรมที่ยึดถือเพื่อให้เกิดความผ่อนคลาย มีจิตใจที่มั่นคงและเป็นพลังทางบวกในการทำงาน ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“สิ่งแรกเลยคือว่าต้องมีหลักยึดทางด้านความคิด ซึ่งนั่นก็หมายถึงเข้าใจธรรมชาติ ถ้าทุกคนเข้าใจจะทุกข์น้อยในความรู้สึกเข้าใจว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับเราทุกคน ถ้าเราไปยืนจุดนั้นเราอาจจะทำแบบนั้นก็ได้ หรือว่าอะไรก็ได้แล้วแต่เพราะน่าจะทำให้ผ่อนคลายจะไม่หมดทุกไปซะทีเดียว มองว่าทุกอย่างถ้าเราเข้าใจปัญหาก็จะทำให้เราไปต่อได้ถึงแม้ว่าไม่สุขก็ไม่ทุกข์มาก โดยภาพรวมก็คือทำจิตใจให้เป็นธรรมชาติ ทำจิตใจให้เป็นกลางมองให้เห็นความทุกข์แล้วก็บอกตัวเองว่าทำทุกอย่างให้มีความสุข ทำเท่าที่มี ได้ทำตอนนี้อย่างดีที่สุด” (T3)

“พอเวลาเรามีอะไรเกิดขึ้นเราก็มีวิธีที่จะทำให้ตัวเองกลับมาอยู่กับตัวเองได้ ก็คือการใช้สมาธิ เราต้องฝึกสมาธิ เป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้มีสมรรถนะทางจิตได้ มีความสุขกับงานที่ทำ เพราะมีปัญหาเกิดขึ้นให้มองว่าเป็นเรื่องธรรมดา ให้มองทุกอย่างเป็นเรื่องธรรมดาของชีวิต มันก็ต้องมีอุปสรรคอะไรบ้าง แต่ก็ให้ดูเป้าหมายของงานเป็นหลัก ว่าเราได้ช่วยคนอื่น ให้คนอื่น เอาความรู้ที่เราได้ถ่ายทอดตรงนี้ไปใช้ประโยชน์ให้ผู้อื่นในอนาคตได้ จะเกิดกับการให้มากกว่า แล้วก็ต้องกลับมาอยู่กับตัวเอง อย่างเช่น การฝึกสมาธิ ฝึกลมหายใจ วิธีการทางพุทธมันเป็นวิธีปฏิบัติ ปฏิบัติมาก ๆ นั่งสมาธิ มันทำให้เกิดสมรรถนะขึ้น มันจะสามารถมีใจที่จะต่อสู้กับปัญหาได้ คิดดีพูดดีทำดีให้ตั้งจิตแบบนี้ทุกวัน กำหนดจิตไว้ให้สิ่งดี ๆ ตรงนี้มันจะเป็นพลังบวกในการทำงาน คิดบวกคิดด้วยปัญญาของหลักพุทธ มติทางพุทธมันจะช่วยเพิ่มพลังทางจิตใจให้กับคนได้” และ “ความพึงพอใจก็คือการคิดปัจจัยสิ่งที่เป็นปัจจัยทางบวกที่เกิดขึ้น ถ้าคุณมีปัจจัยทางบวกตรงนี้นั่นก็ส่งเสริมปัจจัยคุณภาพชีวิตของเขาดีขึ้น แต่ว่ามติทางพุทธคือมีหลักธรรม มันจะตอบใจไทยได้ว่าถ้าคุณพอใจทุกอย่างแล้วทำไมคนถึงไม่พบความสุข เพราะฉะนั้นมันต้องใช้หลักธรรมเข้ามาเยียวยาตรงจุดนี้ ทำให้เกิดความ พึงพอใจ พอดี พอประมาณ ตรงนี้มันก็ต้องใช้หลักพุทธเข้ามา” (T6)

2.3) การตั้งเป้าหมายให้กับชีวิตและการทำงาน

ในการเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ปัจจัยหนึ่งก็คือการมีความหวังในตัวของคนๆ หนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับการตั้งเป้าหมายในชีวิตรวมถึงการทำงานของตนเองและนำไปสู่การแสวงหาแนวทางเพื่อให้สามารถไปให้ถึงยังเป้าหมายได้อย่างประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่มีเป้าหมายจะมีเส้นทางหรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเพิ่มขึ้นในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“เราต้องรู้เป้าหมายของเราก่อน ถ้าตัวเราเองสร้าง เราต้องรู้เป้าหมาย อาทิเช่น เราเป็นครูเราก็จะสอนเด็ก สอนเด็กแล้วสอนยังงี้ให้เขาเป็นคนดี เป็นคนดีแปลว่าเราจะต้องไปศึกษา ฟังก็ได้ อ่านก็ได้ รู้ก็ได้ ฟังคนอื่นเล่าก็ได้ เพื่อที่จะเก็บซึมซับสิ่งนี้มาไว้กับเราแล้วก็เป็นตัวถ่ายทอดให้กับเด็ก ทุกอย่างเริ่มที่เรา” (T3)

“ทุกการทำงานถ้าให้ไปสู่เป้าหมายที่สมบูรณ์หรือว่าสำเร็จได้เร็ว จิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะถือว่าจิตคือโมเดลของชีวิต เพราะถ้าหากว่าจิตของเรามีโมเดล เราตั้งไว้ในตัวของเรา ในจิตของเราอย่างไรแล้ว เราก็ทำได้ตามที่เรที่ตั้งเอาไว้ก็สามารถก้าวไปได้ตามที่เราคาดหวังและตั้งใจ ผมเรียนปรัชญามา สอนนักศึกษาตลอด นักศึกษาถามว่าเรียนปรัชญาไปทำไม ตอบว่า หนึ่ง เรียนปรัชญาเพื่อต้องการรู้ปัญหาทุก ๆ ปัญหาที่ยังเป็นปัญหาอยู่ ที่สองคือ แยกแยะส่วนที่มีปัญหาและไม่มีปัญหาออกจากกัน และข้อที่สามเลือกนำเอาเฉพาะส่วนที่ไม่มีปัญหามาเป็นเป้าหมายของชีวิต เพราะฉะนั้นถ้าเราเลือกที่ไม่มีปัญหาแล้วน่าจะกระทำได้แล้ว ดีแล้ว และเรามุ่งมั่นทำก็สำเร็จ และปรัชญาเค้าถามขั้นต่อมาว่า เมื่อคุณรู้ปัญหา เข้าใจปัญหา แยกแยะปัญหาขั้นต่อมาถามต่อไปว่า แล้วชีวิตของคุณมี the end แล้วหรือยังคำว่า the end ในที่นี้ไม่ใช่จบ the end ในที่นี้คือชีวิตของคนมีเป้าหมายเพราะทฤษฎีทางปรัชญาบอกว่าถ้าชีวิตของใครไม่มี the end ขาด the end คือ ขาดเป้าหมายชีวิต การกระทำอะไรก็สะเปะสะปะจับโน้นก็พลัดจับนี้ก็ผิดอาจจะถูกบ้างผิดบ้าง แต่ถ้าเรายึดถือตามทฤษฎีทางปรัชญา ศึกษาปัญหาแยกแยะปัญหาแล้วนำเอาสิ่งที่ไม่มีปัญหามาเป็นเป้าหมายในชีวิต เราก็สามารถตั้ง the end ให้กับตนเอง สามารถไปสู่ปัญหาได้เพราะทฤษฎีทางปรัชญาบอกว่าคุณศึกษาเรียนรู้ปัญหาต้องถือให้ได้ว่าทฤษฎีที่เรียนมาถ้าไม่มีการปฏิบัติทฤษฎีนั้น ๆ ก็ไร้ความหมาย ในขณะเดียวกันการปฏิบัติใด ๆ ก็ตาม ถ้าขาดหลักทฤษฎีการปฏิบัตินั้น ๆ ก็ไร้ผล” (T2)

“อีกอย่างถ้าเรารู้จักตั้งเป้าหมายตัวเองให้ชัด วางแผน ทั้งแผน 1 2 3 4 ให้กับทางที่เราจะเดินไป มันจะทำให้เราควบคุมสถานการณ์ได้ในระดับหนึ่งนะ แล้วความเครียดความกังวลใจมันก็จะน้อยลงไปด้วย” (T12)

“อาจจะต้องมีเป้าหมายชีวิต ตั้งเป้าหมายไว้หน่อยอาจจะเป็นปี ว่าปีนี้จะทำอะไร มีอะไร ที่จะทำให้ทำได้สำเร็จก็น่าจะส่งผลต่อการเกิดความสุขหรือมีสุขภาวะตามมา จากนั้นก็ต้องลงมือทำ แล้วทำให้สำเร็จ ซึ่งน่าจะเป็นผลงานสักชิ้น ให้เราทำ และเราสามารถทำได้ อย่างที่พูดถึงเนี่ย ไม่ได้หมายถึงการเป็น รศ. นะ เพราะการเป็นรศ. คือจุดปลายมากที่มันเกิดขึ้นจากการที่เราตั้งเป้าหมายแค่นั้นเล็ก ๆ แค่งานวิชาการชิ้นเล็ก ๆ ที่เราสะสมมาทุกปี ๆ จนมันกลายมาเป็นผลงานวิชาการที่เราไปขอตำแหน่งได้ จนมันให้เกิดสิ่งที่มันยิ่งใหญ่ที่เราไม่ได้ตั้งเป้าหมายขนาดนั้นด้วย และเป็นสิ่งที่ทำให้เราประสบความสำเร็จขึ้นมากกว่าเดิม แล้วก็รู้สึกว่ามีส่วนในงานวิชาการมากขึ้น ไม่ใช่แค่สอนอย่างเดียว แต่ทำให้เรามีความรู้ ความเข้าใจในงานทางด้านสาขาวิชาชีพ อาจารย์มากขึ้น พัฒนาตัวเอง พัฒนางานมากยิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ ใช่ว่าแค่เราทำไปเรื่อย ๆ ตั้งเป้าแค่นั้นก็ละชั้น ทำไปเรื่อย ๆ พอเราเห็นจุดบกพร่อง เราก็ทำใหม่ แก้ไปเรื่อย ๆ มันก็จะทำให้งานของเราดีขึ้นเรื่อย ๆ แล้วอย่างถ้าเราอายุยังไม่เยอะ มันก็จะทำให้เราค่อย ๆ พัฒนาจนอาจจะไปถึงตำแหน่งเช่น ศาสตราจารย์ ซึ่งอาจจะไม่ใช่สิ่งเราคาดหวังตอนแรกด้วยซ้ำ” (T13)

2.4) การพัฒนาทัศนคติและวิถีคิดในการทำงาน

ปัจจัยทางด้านความคิด หรือความรู้สึกเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สามารถสะท้อนเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นความรู้สึกและวิถีคิดหรือมุมมองของบุคคลจึงย่อมมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและสามารถส่งผลต่อมุมมองในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกทางบวกหรือทางลบ ซึ่งสามารถสะท้อนเกี่ยวกับคุณลักษณะทางด้านจิตใจของบุคคล โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ระบุถึงการพัฒนาแนวคิดของตนเองที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้ประสบความสำเร็จและสามารถนำมาซึ่งการเกิดความพึงพอใจให้กับตนเองและการทำงาน ประกอบด้วยการมีความสุขกับงานที่ทำ สนุกกับการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญยังระบุเกี่ยวกับ การพัฒนาการมีสุขภาวะในการทำงานด้วยการปรับตัว การปรับวิถีคิดในการมอง การใช้ชีวิต การมองโลกในแง่ดีและมองปัญหาเกี่ยวกับการทำงานในเชิงบวก ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค จะสามารถนำไปให้เกิดการมีสุขภาวะในการทำงานได้ ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“มันขึ้นอยู่กับสภาพจิตใจของตัวเอง ว่าเราจะปรับตัวได้แค่ไหนให้เรามีสุขภาวะที่ดี ตัวเองสำคัญสุด ๆ เลย เพราะว่าเราต้องปรับตัวกับทุกอย่าง ไม่มีอะไรที่มันจะเป็นเหตุปัจจัยที่ทำให้เราดีได้ทั้งหมด มันมีเหตุปัจจัยที่ไม่ดีมาเรื่อย ๆ แต่ถ้าเราจะยึดมั่นกับความไม่ดี เราตอบสนองมันก็แย่ เพราะฉะนั้นเราต้องสู้ด้วยตัวเอง” (T11)

“ความพึงพอใจในชีวิต มันอยู่ที่วิถีคิด พูดย่าง ๆ คือมันเป็น mind set ที่เราจะเซตตัวเองว่าเราพึงพอใจอะไรที่จุดไหนในชีวิต หรือว่า เรามองว่าวันนี้เรายังได้ทำงาน แต่ถ้าวันหนึ่งเราไม่มีงานทำ มันไม่เหนียว มันสบาย แต่มันมีความสุขหรือ ดังนั้น mind set ของคนเราจึงมีความสำคัญ ดังนั้นการทำงานที่มีสุขภาวะอาจเริ่มจากการเปลี่ยน mind set เปลี่ยนวิถีคิด ซึ่งอาจเป็นเรื่องเฉพาะคน รวมถึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้อยู่ได้ ซึ่งในฐานะของนักจิตวิทยาเราก็พบว่ามันเปลี่ยนได้ค่อนข้างยาก ดังนั้นการพัฒนา คือ การปรับวิถีคิด (mind set) ให้ปรับตัวเอง เพื่อให้สามารถอยู่ได้ ต้องเริ่มต้นด้วยตนเอง” (T7)

“มันต้องจัดการที่วิถีคิดของตัวเองนะ การที่เรามองงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้เรียน Gen ใหม่ที่มาเรียนกับเรา แล้วก็ข้อจำกัดทางทรัพยากรบางอย่างเนี่ย มันน่าจะช่วยให้เยอะ อย่างตัวน้องเองถามว่างานสอนเยอะมั๊ย เยอะนะ สอน 4 ห้อง ห้องละเป็น 100 คน แต่เมื่อเทียบกับคนที่ไม่มีงานแล้วก็ไม่มีคนในงานจะโดนให้ออกเมื่อไหร่ก็ไม่รู้ น้องว่าน้องโชคดีแล้ว หรืออย่างผู้เรียน Gen Y Gen Z ที่จะมีอะไรให้เราอึ้ง แต่ถ้าเราไม่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลางว่าเด็กต้องเป็นอย่างเรา มันก็เบาใจขึ้น เราก็จะพยายามทำความเข้าใจเค้าแล้วก็อยู่กะเค้าจนได้แหละ” (T12)

“ตัวเองต้องชอบในสิ่งที่ทำ อย่างเช่นตัวเองที่ทำผลงานทางวิชาการเป็นสิ่งที่ชอบที่เราได้ทำออกมาซึ่งจริง ๆ ผลงานวิชาการนี้ ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยหรือในระดับหลักสูตรก็ได้บังคับ แต่เราตั้งเป้าหมายใน

ตนเองว่า การเป็นอาจารย์มีอะไรอีกหลายอย่าง ที่เราสามารถทำได้ เราอยากเรียนรู้ที่จะทำมัน แล้วเรารู้สึกว่า เราน่าจะทำได้ มันอาจจะเป็สิ่งที่เราไม่เคยทำมาก่อน เช่นการเขียนบทความ การทำวิจัยต่าง ๆ หรือทำหนังสือ งานต่างๆ ที่เกี่ยวกับวิชาการเหล่านี้ พอทำแล้วเราทำสำเร็จเองแล้ว เราก็รู้สึกว่ เรามีความสุขแล้วเราก็ตอบ ไม่ ต้องถึงกับว่างานนั้นเราทำแล้วต้องได้รับรางวัล แต่เราก็มีความสุขของเราเองว่าเราทำได้ เราก็มีแรงที่จะทำต่อไปเรื่อย ๆ หรืออย่างงานที่ทำไป ไม่มีงานไหนที่เราไม่ต้องแก้หรือทัก ก็เป็นบทเรียน ไม่ได้รู้สึก ว่าท้อ อาจจะมีบ้าง แต่ รู้สึกว่ามันเป็นบทเรียนสอนเราว่า การทำแบบนี้มีทางแก้ยังง มีปัญหาอย่างไร มีทางแก้ยังงไร เป็นบทเรียน ตลอดเวลา อย่างเช่นเวลาตัวเองทำงาน เขียนบทความไป อย่างนี้ต้องปรับนะ อย่างนี้ต้องแก้ ควรทำแบบนี้มันก็ เป็นประสบการณ์สอนเราอยู่ตลอดเวลา เรียกว่าเป็นการสอนเราตลอดเวลาทุกเรื่อง ทุกอย่าง ทำให้ไม่ จำเป็นต้องทำแค่อย่างเดียวก ทำหลาย ๆ อย่าง ได้ อยู่ที่เราจัดเวลา แล้วเราก็สะสมประสบการณ์ในแต่ละเรื่องได้ หมดด้วย เราเรียนสิ่งต่าง ๆ ได้มากขึ้น จากคนอื่นได้ด้วย แต่ก็ยอมรับว่ามันอยู่ที่ตัวเราเอง เราพร้อมมั๊ย” (T13)

“การมีตรงนี้นั้นไม่ใช่มีเพื่อที่ว่าทำให้เราดี แต่ว่ามีเพื่อที่ว่าสังคมเขาคาดหวัง พอมีจะทำให้เราไปทำ อะไรได้อีกหลายอย่างที่เป็นประโยชน์กับองค์กรกับเด็ก คือการที่เป็นแบบนี้มันทำให้เกิดอะไรขึ้นที่จะทำให้เกิด ประโยชน์ มันผสมผสานตัวเราเอง ถ้าถามเป้าหมายในชีวิตตัวเราเองก็ต้องก้าวไปสู่ความสำเร็จในวิชาชีพของ ตัวเองแต่ในขณะเดียวกัน ประมาณหนึ่งก็คือเราจะทำอะไรให้กับผู้อื่นแล้วตัวนี้นั้นจะทำให้เราเหมือนเป็นบันไดที่ จะทำให้เราไปทำอะไรได้อีก” (T15)

“เรื่องการเรียนการสอน คือจริง ๆ หลายคนเวลาสอนลูกศิษย์ทุกคนก็อยากได้ดี บางคนอาจจะใช้ วิธีการเคี่ยวเข็ญแล้วก็ลืมไปว่าเขาอาจจะต้องอาศัยเวลาในการทำควมเข้าใจในการเรียนรู้ เพราะฉะนั้นเราก็ ควรจะต้องพัฒนาว่า ควรจะทำยังงไรบรรยากาศในห้องเรียนถึงจะน่าสนใจ บางคนมองว่าอาจารย์ที่สอนใจดี เกินไปหรือตลกมีอะไรมันจะทำให้ดูไม่เป็นนักวิชาการ อย่าไปคิดอย่างนั้นแต่มีความรู้สึกว่เรา ทำยังงไรให้เด็ก ที่มาเรียนกับเราแล้วมีพื้นฐานต่างกันในห้อง ทำยังงไรจะสามารถทำให้เขาได้องค์ความรู้ไปได้มากที่สุดเท่าที่จะ เป็นไปได้ คือวิธีการอะไรก็แล้วแต่ เพราะฉะนั้นก็คืออย่าไปโทษว่าเด็กไม่ตั้งใจเรียน แต่บางทีก็ต้องมอญย้อนกลับ มาดูตัวเองว่าวิธีการของเรามันใช้กับเด็กรุ่นปัจจุบันได้ไหม แต่ถ้าสามารถปรับได้อาจารย์อาจจะพบความสุขว่า จริง ๆ สอนแบบนี้ก็สนุกดี ไม่ใช่หลักทฤษฎี หลักการไปตลอดแต่ว่ามีกิจกรรมให้สิ่งต่างๆ มาพูดคุยมา แลกเปลี่ยนกับเด็กบ้าง อาจารย์เองก็ต้องปรับตัวเองด้วย คือต้องมอมุมที่หลากหลายด้วยมอมุมในมอมุมที่ เปลี่ยนแปลงไป” (T14)

3) การพัฒนาความยึดมั่นผูกพันในงาน

การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะของบุคลากรทางสายวิชาการหรืออาจารย์ผู้สอนนั้น เป็นรูปแบบของการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยทั้งความรู้ความสามารถทางวิชาการที่ตัวบุคคลเองต่าง ก็ได้สั่งสมจากประสบการณ์ในการเรียนรู้ ผึกฝนและพัฒนาทางการศึกษาและการผลิตผลงาน ทางด้านวิชาการ ร่วมกับการต้องใช้ความสามารถ ตลอดจนทักษะที่มีความจำเป็นในการถ่ายทอด

ความรู้และประสบการณ์ดังกล่าวไปสู่ผู้เรียน โดยเฉพาะการให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการในการถ่ายทอดและการจัดการเรียนการสอน โดยสามารถสรุปแนวทางที่สำคัญได้ดังนี้

3.1) การให้ความสำคัญกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้มีการสะท้อนว่า ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและสามารถสะท้อนถึงเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนรวมถึงส่งผลต่อตัวบุคคลหรือสภาวะในการทำงานได้ โดยควรมีแนวทางในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน การเตรียมความพร้อมและการวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับชีวิต รวมถึงบริหารจัดการตนเองและเวลาให้มีความเหมาะสม ตลอดจนมีความทุ่มเทและรับผิดชอบหน้าที่การงานของตนเองอย่างครบถ้วน ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“การทำงาน สมมุติว่ามีงานเร่ง พี่จะทำงานตามลำดับตามขั้นตอน ถ้ามีการสอนแล้วก็ต้องเตรียมสอนเตรียมให้พร้อม เมื่อไหร่ที่เราไม่พร้อม ความรู้สึกที่จะตอบเด็ก พี่จะไม่ดีเหมือนกับทำงานในที่ประชุมเหมือนกัน ถ้าเข้าประชุมแล้วถ้ามีความรู้ไปบ้างก่อนจะรู้สึกดี โดยส่วนตัวก็คือ ต้องเตรียมก่อนมันถึงทำให้เรามีความสุขกับการที่เราจะเดินไป ไปทำอะไรสักอย่าง เดินไปสอนหรือว่าเดินไปประชุม หรือว่าเดินไปทำงานวิจัย ถ้าเราไปแบบไม่มีอะไรเลยในสมองมันก็ดูไม่ใช่เราเป็นความรู้สึกนั้น” (T1)

“ต้องเตรียมความพร้อมในการทำงาน เพราะถ้าเราเตรียมความพร้อมเรารู้อยู่แล้วว่าเราจะต้องเจออะไรบ้างเวลาทำงาน จะต้องเอาเวลาของเราไป เราจะต้องไปคุยกับเด็ก เด็กอาจจะไม่ฟังเรา ถ้าเรารู้อยู่แล้วว่าการทำงานมันจะต้องเจอเรื่องพวกนี้อยู่แล้ว เราจะต้องคาดการณ์ไว้ อะไรที่เราจะได้อะไรที่เราจะเสียไป แล้วเรารู้อยู่แล้วว่าเราจะต้องเสียในส่วนนี้แล้วเราป้องกัน คืออาจจะเราต้องเผื่อ เขาเรียกป้องกัน อย่างเรารู้ว่าทุกวันจันทร์เราจะต้องเตรียมการสอนก็อาจจะต้องมาคุยกับครอบครัวว่าวันจันทร์ไม่ค่อยว่างถ้าจะให้ทำอะไรล่วงหน้าจะต้องบอกก่อนเพื่อที่ว่าเราจะได้น้ำวันอาทิตย์หรือวันเสาร์มาเตรียมการสอน มันต้องวางแผนต้องจัดระเบียบตัวเราเองต้องวางแผนว่าเป็นยังไงต้องจัดลำดับ” (T10)

“ก็ทำงานตามโหลด พูดย่าง ๆ ก็คือว่าการบริหารต่าง ๆ ก็กดดันเราไม่ได้ ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนและเรื่องการสร้างผลงานให้กับคณะต่าง ๆ ก็มีเพียงพอ” (T9)

“เด็กสำคัญที่สุด พ่อแม่เขากว่าจะหาเงินให้เขามาเรียนได้ แล้วเขาก็คงจะคาดหวัง เด็กเขาก็คาดหวังว่าจะได้ความรู้จากเรา ไม่ว่าเราจะไปทำอะไรก็ตามอาจจะไปบริหารหรือทำอะไรของเรา แต่อย่าทิ้งเด็ก ความคิดแบบนี้จะให้เรามีความรู้สึกว่าเราต้องทำหน้าที่ของเราให้ดีที่สุด คือแม้กระทั่งวันนี้ก็ไปชนกับการประชุมจริง ๆ ไม่ได้สอน อาจารย์ประชุมบ่อยก็ต้องสลับคาบก็ต้องดูว่าใครพอจะแลกได้เริ่มต้นขอแลกในภาคก่อน ถ้าไม่ไหวก็ขอไปดูศึกษาทั่วไปเขาสอนไหม ต้องเป็นลักษณะนี้ คือต้องยึดเด็กเป็นที่หนึ่ง ไม่ว่าจะไปทำอะไรก็ตามอย่าทิ้งเด็กเพราะว่า เขากว่าจะมาเรียนได้ รวมทั้งบัณฑิตศึกษาด้วยบางคนนั่งเครื่องบินมาเรียนเพื่อที่จะมาฟังอาจารย์” (T15)

3.2) การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล โดยในการที่จะส่งเสริมให้พนักงานสายวิชาการสามารถพัฒนาให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน ยังมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ มีทักษะที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาการสอน รวมถึงเป็นการพัฒนาตนให้มีความรู้ใหม่ๆ ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกรักทำทนายตนเองและทำให้เกิดความสนุก ได้มุมมองใหม่ ๆ เกี่ยวกับการทำงาน รวมถึงการแสวงหาช่องทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเองและอาชีพ ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่าให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการและสมรรถนะเกี่ยวกับการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น การสอน การวิจัย การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ เป็นต้น

“เมื่อเป็นอาจารย์แล้ว ซึ่งอาจารย์เองต้องพัฒนาแน่นอนหนึ่งในเรื่องทางด้านวิชาการ ต้องสนุกกับงาน ซึ่งประเด็นหนึ่งคือการผลิตผลงานตัวเอง หรือว่าถ้าคิดในมุมที่ว่าไม่ได้ทำเพื่อตัวเองแต่อย่างน้อยการที่เราภูมิใจกับตัวเราได้นั้นก็จะไม่กดดันมาก การคาดหวังกับการทำผลงานเราต้องได้ ผศ. รศ. โดยตรงได้รางวัลอะไรทำนองนี้ มันเป็นส่วนเดิม แต่ถ้าสมมติมองในมิติของสร้างความภูมิใจให้กับเรา อาจารย์เราก็ใช้ได้ตรงนี้ น่าจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสุขได้มากกว่าโดยที่อาจจะไม่ต้องไปแคร์ว่าทำวิจัยแล้วแบ่งเงินเท่าไร ได้ตำแหน่งทางวิชาการอะไร เพราะฉะนั้นก็พัฒนาไปแต่ว่ามุมที่ออกตัวลูกศิษย์เป็นตัวตั้งก็ถือว่าเป็นการได้ความรู้มาแล้วเอามาถ่ายทอดกับเด็ก” (T14)

“เมื่อเราสอนไประดับหนึ่งพระอาจารย์จะรู้สึกว่ามันตัน รู้สึกว่าชีวิตของเรามันก็คือ รูทีนของการเข้าไปสอนจบไปแล้ว เด็กรุ่นใหม่ก็เข้ามาอะไรอย่างนี้ โดยส่วนตัวบางครั้งพระอาจารย์ก็คิดว่าชีวิตเรามันซ้ำซาก พระอาจารย์ก็พยายามที่จะกระตุ้นตัวเอง เช่น ถ้ามีโอกาสมีเวลาที่จะไปอบรมเพิ่ม พออบรมเพิ่มกลับมาก็รู้สึกว่ามีไฟทำวิจัยต่อ ได้ความรู้ซึ่งพระอาจารย์มองว่าธรรมชาติอันหนึ่งของคนที่เป็นครูบาอาจารย์น่าจะคล้าย ๆ กัน ก็คือเป็นคนที่ดีความรู้อยู่ ต้องมีความรู้เพื่อที่จะเอาไปสอนต่อ ถ่ายทอดต่อ ถ้าไม่ติดความรู้เลย สอนทำงานไปนาน ๆ มันก็จะเหนื่อยมันก็จะรู้สึกว่ามันอะไรแปลกใหม่” (T4)

“แต่ก็อีกส่วนหนึ่งก็คือว่าผมอาจจะเป็นไปได้เครดิตจากการทำวิจัย อันนี้ก็อาจจะส่งผลทำให้ผมในคณะเราได้รับนิยตชอบในระดับหนึ่ง ข้างนอกเราก็ได้รับนิยตชอบระดับหนึ่ง รวมไปถึงการสร้างเครือข่ายในทิศทางต่าง ๆ เราจะต้องพัฒนาตัวเองด้วย แล้วการไปบางครั้งเราก็ได้มุมมองใหม่ ๆ และการกลับมาเขียนงานในเชิงวิชาการด้วย” (T9)

“โดยส่วนตัวถึงแม้ว่าเขาจะไม่ได้ให้อะไรก็ได้เลย ๆ นะ เราก็รู้สึกภูมิใจของเราเอง ว่าเราทำได้ เพราะว่าเราก็ไม่ได้สนใจอะไรตรงนี้ แต่เราอยากทำ เป็นพื้นฐานของเราเองว่าเราอยากทำ เราอยากรู้ อย่างเช่นวิจัย เราอยากรู้เรื่องนี้ สนุกกับเรื่องนี้ แล้วเราก็ทำ การทำงานควรทำด้วยความสนุก เน้นความชอบ ได้ค้นหา ได้หาเหตุผลต่างๆ มาสนับสนุนสิ่งที่เราอยากรู้ งานก็สนุกและเราก็สนุกไปกับงาน งานก็ทำทนายเราด้วย” (T13)

“ฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะในงานสอน งานวิจัย อย่างต่อเนื่อง ให้โอกาสได้พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนของตนเอง ผ่านการทำงานวิจัย การจัดกิจกรรมโครงการ หรือไปเป็นวิทยากรในงานที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ของเราโดยตรง” (T12)

2. แนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการด้านองค์การ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 15 ท่าน ในประเด็นของการพัฒนาแนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในด้านองค์การ โดยในความเป็นจริงทุกมหาวิทยาลัยในฐานะขององค์กร ต่างก็มีระบบหรือแนวปฏิบัติในการจัดการและบริการด้านทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ซึ่งสะท้อนผ่านผลผลิตและชื่อเสียงของแต่ละมหาวิทยาลัยอยู่แล้ว แต่ในด้านการพัฒนาในด้านสุขภาวะในการทำงานอาจยังไม่มีกำหนดแนวทางในการพัฒนาที่ชัดเจน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาต่างได้เสนอว่า องค์กรหรือผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมเพิ่มมากขึ้น โดยเมื่อพิจารณาจากข้อเสนอจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งได้ระบุแนวทางในการพัฒนาสุขภาวะในระดับองค์การที่สอดคล้องกับปัจจัยด้านทรัพยากรงานทั้ง 3 ปัจจัยจากการศึกษาในเชิงปริมาณ โดยสามารถสรุปแนวทางสำคัญจากการศึกษาได้ดังนี้

1) การส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะในการทำงานของพนักงานเป็นสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระบุว่า เป็นสิ่งที่องค์กรหรือหน่วยงานตั้งแต่ระดับมหาวิทยาลัยรวมถึงระดับหน่วยย่อย ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาหรือสนับสนุนให้เกิดขึ้นกับพนักงาน สายวิชาการ โดยเฉพาะการสนับสนุนทางสังคมจากการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงาน โดยการพัฒนาด้านการสนับสนุนทางสังคม สามารถสรุปแนวทางสำคัญได้ดังนี้

1.1) พัฒนาระบบพี่เลี้ยงหรือการสอนงาน

การเป็นอาจารย์ผู้สอนเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยการมีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของการเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถดังกล่าวต่อผู้เรียน แต่กระบวนการที่สำคัญมากขึ้นก็คือ กระบวนการในการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถดังกล่าวเป็นทักษะที่ต้องอาศัย ผึกฝน เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยเวลาในการเรียนรู้ ปฏิบัติและสิ่งสำคัญก็คือควรมีผู้ที่มีความเชี่ยวชาญมีประสบการณ์ในการแลกเปลี่ยน ให้แง่คิด เสนอแนะแนวทาง ทั้งในการพัฒนาศักยภาพของตัวบุคคล ตลอดจนแก้ไข

อุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ทั้งในแง่ของการสอนงาน แนะนำแนวทางในการปฏิบัติ การเป็นที่ปรึกษา การสนับสนุนให้มีตัวแบบที่ดีในการทำงาน ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“น่าจะมีผู้มีความรู้ที่ผ่านการอบรมแล้ว หรือว่าผู้ที่เคยผ่านกระบวนการนี้มาแล้ว ให้เป็นเหมือนกับพี่เลี้ยงมาดูแล แล้วก็ปัญหาอะไรก็สามารถช่วยน้อง ๆ ที่กำลังจะทำวิชาการนี้ได้ ก็ถือว่าแค่นี้ก็บอกว่าเป็นแนวทางที่จะทำให้ถึงความฝันได้ทุกคน ตำแหน่งวิชาการก็ไม่ใช่ว่ายาก แต่ว่าถ้าบริบทของผู้บริหารก็ต้องมองเห็นความสำคัญ” (T1)

“อาจารย์อาวุโสอาจจะต้องเป็นเหมือนอาจารย์ที่ปรึกษา ช่วยชี้แนะช่วยแนะนำหรือว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแล้ว แล้วก็ช่วยแนะนำอาจารย์ว่าแนวทางปฏิบัติเป็นยังไง ถ้าอีกระดับหนึ่งก็คืออาจารย์ใหม่ๆ ในการขอทุนมันยาก ถ้ามีที่ปรึกษาดีอาจารย์รุ่นเก่าๆ ช่วยแนะนำมันก็มีโอกาสเป็นไปได้ที่จะเดินไปสู่ระบบทำงานได้ รวมถึงแต่ละคณะต้องจัดการว่า ในแต่ละคณะจะมีแนวในการวิจัย มันต้องมีคนแบบว่าเมื่อคนสอนวิชานี้คุณต้องเข้าใจอะไร แล้วก็ต่อยอดในเรื่องงานวิจัย ยังไงมันต้องไปในทิศทางแบบนี้ ถ้าอย่างนั้นคุณไม่สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการได้มันก็เป็นปัญหาอีก” (T9)

“ถ้ามี Modeling ที่มีประสบการณ์ผ่านร้อนผ่านหนาวมาจนประสบความสำเร็จในงานมาเป็น Guest ให้ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันก็น่าจะทำให้มีกำลังใจในการทำงานได้นะ” (T12)

“การมีตัวแบบในการทำงาน ที่สนับสนุนการทำงานที่ดีก็น่าจะเป็นสิ่งที่อาจนำไปสู่การทำงานที่ตรงเป้าประสงค์มากขึ้น ไข่ๆ หรืออาจจะมองว่า มีต้นแบบแล้วต้นแบบก็นำความรู้มาถ่ายทอดก็ได้หรือเป็นพี่เลี้ยงอะไรยังงี้ที่มาถ่ายทอด สนับสนุน ให้เห็นวิธีการต่างๆ ให้คนอื่นทำตามได้คล้ายๆ โค้ช” (T13)

“ถ้าเป็นอย่างยุคของผมนะ พอมีปัญหาเราก็จะมีอาจารย์ที่เขาจะคอยให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาได้ แต่ทุกวันนี้เราแทบจะไม่ได้มาคุยกันเรื่องอะไรพวกนี้เลย เรื่องของการเรียนการสอน การออกข้อสอบ การวิจัยอะไรอย่างนี้ แยกกันไปเลย ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานมันน้อยลง...ผมเชื่อว่าคนดีๆ ใน มหาวิทยาลัย ที่จะเป็น Role Model มีนะครับ แต่เราไม่มีการสร้างประชาคมแห่งการเรียนรู้เท่าที่ควร” (T15)

นอกจากนี้หน่วยงานควรมีการสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนา เนื่องจากรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาในปัจจุบันมีรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงเป็นความจำเป็นที่หน่วยงานควรที่จะตระหนักถึงการสนับสนุนบุคคลให้สามารถพัฒนาทักษะต่างๆ โดยเฉพาะด้านการสอน โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่าควรจัดให้มีหน่วยงานในการสนับสนุนหรือให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านการสอนเพื่อให้อาจารย์ผู้สอนมีความรู้และทักษะเท่าทันในการจัดการงานและแก้ไขปัญหาในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นซึ่งจะสามารถส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานได้

“ถามว่าถ้าเป็นกลไก ถ้ามองในแง่ของการบริหารคือจะต้องมาพัฒนาความเป็นครูให้เยอะ ๆ เรื่องของการสอนการดูแลเด็กการจัดอะไรหลาย ๆ ยกตัวอย่าง เช่น คลินิกวิจัยมีได้ ทำไมไม่มีคลินิกในการสอนอะไรประมาณนี้ คลินิกวิจัยเต็มไปหมด แต่ไม่ค่อยเห็นเรื่องของการมาคุยกันเรื่องการสอน ไม่ค่อยเห็น อาจจะมีบ้างอบรม แต่ก็อบรมกันไปอย่างนั้น อบรมกันไป เทคนิคนั้น เทคนิคนี้ก็พอรู้อยู่แล้ว จริง ๆ ไม่ต้องอบรมข้อมูลอะไรต่าง ๆ เราก็มีสามารถที่จะหาใน Google ได้ แต่การแชร์กันจะไม่ค่อยมี น้อยมากที่เราจะพูดถึงในเรื่องของแบบนี้ ส่วนใหญ่จะเห็นแต่วิจัย บางอย่างเราจะต้องอาศัยประสบการณ์ ทฤษฎีงานวิจัยก็อยู่อย่างนั้น แต่ส่วนสำคัญก็คือเรื่องของประสบการณ์ ประสบการณ์สำคัญมาก ถ้ามีคลินิกการสอนอาจารย์ก็จะได้มาแลกเปลี่ยนวิธีการสอนหรือควรมีเวทีเสวนาเกี่ยวกับวิชาการเล็ก ๆ ให้อาจารย์แลกเปลี่ยนกันประมาณนี้” (T15)

“คิดว่าอาจารย์ควรจะต้องได้รับการฝึกอบรมเรื่องเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมหรือจรรยาบรรณของความเป็นครู” (T5)

1.2) การพัฒนาการสนับสนุนกิจกรรมทางสังคม

การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงาน ตลอดจนการมีสัมพันธภาพในการทำงานที่ดีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ การพัฒนาจึงควรคำนึงถึงการดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมด้านสังคม เนื่องจากสังคมการทำงาน โดยมหาวิทยาลัยควรมีนโยบายเกี่ยวกับการเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานสม่ำเสมอ ส่งผลให้การทำงานทั้งภายในและต่างหน่วยงานมีความราบรื่นและได้รับความร่วมมืออย่างดี ตลอดจนการมีสัมพันธภาพในการทำงานที่ดี และสามารถส่งเสริมการทำงานของพนักงานสายวิชาการอย่างมีสุขภาวะ กิจกรรมในการพัฒนาทางสังคมจึงควรเป็นการสนับสนุนการเชื่อมความสัมพันธ์ ได้แก่ กิจกรรมการพัฒนาทางความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในและต่างหน่วยงาน กิจกรรมในการสนับสนุนความเป็นสมาชิกในสังคมและองค์กร ความเป็นมิตร การมีเครือข่าย กิจกรรมเพื่อการบูรณาการกับวิถีชีวิตในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะสามารถนำไปสู่การเห็นคุณค่าในการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันในองค์กร ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“น่าจะมียุทธศาสตร์บุคลากร ก็ยุทธศาสตร์หรือกิจกรรมสัมพันธ์ จะเป็นในระดับคณะหรือมหาวิทยาลัยก็ได้ เมื่อก่อนมีแบบไปสัมมนาทั้งคณะมีกิจกรรมร่วมกันแต่เดี๋ยวนี้ไม่มีแล้ว” (T5)

“เรื่องเพื่อนร่วมงาน ก็ไม่ต้องมาระแวงกันว่าใครพวกใคร พร้อมทั้งจะช่วยเหลือกันเพื่อให้งานส่วนรวมบรรลุตามเป้าหมาย แบบนี้ก็สบายใจ” (T12)

“อีกส่วนคือ การมีกิจกรรมที่ก่อให้เกิด relation ของคนในองค์กร รวมถึงตัวบุคคลว่าต้องการหรือมีความประสงค์สิ่งใดในการทำงานร่วมกัน” (T7)

“อีกอันหนึ่งในแง่ของการบริหารจัดการก็คือ เรื่องของต้องสลายความเป็นเจ้าของ คือต้องมองว่าทุกอย่างเป็นของมหาวิทยาลัยแล้วก็เพื่อนิติด้วย ไม่ใช่มองว่าคณะนี่ก็จะใช้เปิดสอนเฉพาะเด็กของคณะตัวเอง อีกเรื่องคือการเป็นสมาชิกของสังคม พอเรามีตรงนี้ก็คือจะมีกิจกรรมอะไรที่ทำให้เขาได้มีส่วนร่วมกับการทำงานให้กับองค์กร เพื่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรให้เขาได้แสดงตัวตนว่าเขาก็มีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต้องมีกิจกรรม ยกตัวอย่างเช่น อาจารย์มีความรู้สึกว่าการงานของมหาวิทยาลัยเยอะแยะ ศูนย์พัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรเราก็ต้องไปช่วยกันจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรใหม่ คือมันจะต้องมีที่จะให้คนเข้ามามีส่วนร่วม จัดแข่งกีฬา บางทีจัดแข่งกีฬาที่ไม่ใช่วิถีชีวิตเรา มันเป็นการเราด้วยต้องมาจัดอาหารเป็นกรรมการ จัดไปแล้วจบถ่ายรูป มันไม่ใช่ มันต้องบูรณาการไปกับวิถีชีวิตของเรา คือให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมเยอะ ๆ อย่างเช่น งานรับปริญญา ไม่เคยส่งคนมาเลยอ้างเหตุผลเดียวว่าเขาไม่มีบัณฑิต มันต้องสลายความคิดแบบนี้ออกไปให้ได้ คนก็จะรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความผูกพัน มีความใกล้ชิด การมีปฏิสัมพันธ์กันต่อมาพอเรามีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มันก็พัฒนาขึ้นมาจากตรงนั้นก็จะเป็นเรื่องของการที่เห็นคุณค่าในตนเอง ได้รับการยอมรับ พอเราไปทำบ่อย ๆ เราจะรู้สึกได้รับการยอมรับจากผู้อื่นก็นำไปสู่เรื่องของการเห็นคุณค่าในตนเอง แล้วมันก็จะเข้าไปสู่การพัฒนาตนเองตามศักยภาพมันก็จะทำให้เกิดสุขภาวะ มันก็จะค่อย ๆ งอกงามขึ้นมา” (T15)

“ส่งเสริมกิจกรรมการทำงานข้ามสายงาน เพื่อให้เกิด Connection ที่จะได้ช่วยเหลือเติมเต็มซึ่งกันและกัน เป็นกัลยาณมิตรทางวิชาต่อกัน เพราะการเป็นมิตรน่าจะดีกว่าเป็นศัตรูกัน สบายใจไร้ความระแวงในการทำงาน” (T12)

“จัดกิจกรรมที่มีวิถีพุทธเข้ามา ให้เขามีส่วนร่วมปลูกฝังความเป็นวิถีพุทธในองค์กร ปลูกจิตสำนึกก็ต้องสร้างองค์กรให้มีการปฏิบัติร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมนั่งสมาธิร่วมกัน มันก็จะเกิดสังคม ส่วนการรวมกลุ่มตรงนี้ด้วยกัน มีการรวมกลุ่มกิจกรรมที่ทำให้สังคมด้วยกัน มันก็จะ เป็นสังคมที่มีจิตสาธารณะ อาจารย์มีหน้าที่ตรงนี้ก็ต้องการสังคมดังนี้ถ้ามีความสุขกับการให้ ก็ต้องสร้างกิจกรรมด้วยกัน อย่างวิถีพุทธ จัดกิจกรรมวิถีพุทธด้วย อาจจะไปแบ่งปันวิถีพุทธมีการบรรยายธรรม นั่งสมาธิร่วมกัน ถ้าเรามีกิจกรรมร่วมกันมันก็จะ เป็นสังคมส่วนนี้มาเยียวยาตัวเอง” (T6)

1.3) การสนับสนุนด้านการสื่อสารข้อมูลระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน

การพัฒนาการสนับสนุนการสื่อสารข้อมูลระหว่างบุคคลกับหน่วยงานสามารถพัฒนาได้โดยการที่หน่วยงานให้ความสำคัญกับการรับฟังข้อมูลจากบุคลากรหรือพนักงาน รวมถึงมีการสื่อสาร การให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการ รวมถึงการมีช่องทางในการสื่อสารที่สามารถเข้าถึงข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน รูปแบบของการสื่อสารที่ส่งผลต่อการมีสุขภาวะ ได้แก่ การสื่อสารเชิงบวก การสื่อสารที่ชัดเจน มีศูนย์กลางหรือแหล่งในการรับฟังความต้องการของบุคลากร รับฟังข้อเสนอแนะ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการ

ทำงานที่เข้าถึงได้ รวมถึงเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และสร้างความเป็นเจ้าขององค์กรการดั่งข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“องค์กรควรให้บุคลากรมีบทบาทในการเสนอ ว่าเขาอยากมีสุขภาวะอย่างไร เป็นความต้องการจากตัวบุคลากรเอง น่าจะส่งผลต่อการอย่างมีส่วนร่วม โดยมีมหาวิทยาลัยเป็นผู้ให้การสนับสนุน ไม่ใช่เป็นคนครอบเขา หรือเป็นคนสั่งให้เขาทำ” (T7)

“เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพของแต่ละหน่วยงาน การสร้างเวทีให้บุคคลแต่ละคนนำเสนอทักษะที่เป็นความสามารถพิเศษ เป็นเวทีแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างเป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็งเพื่อต่อการรักษาสุขภาพ” (T8)

“อันดับแรก ควรจะต้องให้ผู้สอน หรืออาจารย์มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน คือจะต้องมีการวางแผนงานว่า ใครทำอะไร เราควรให้เขามีส่วนร่วมว่าอะไรที่เขาอยากทำอะไรที่เขาไม่อยากจะทำอะไรที่เขาไม่ถนัด แล้วก็ไม่ว่างานที่ไม่ถนัดไปให้เขา” (T10)

“จะสร้างการมีส่วนร่วมในทุกระดับ ก็คือช่วยในเรื่องการมีส่วนร่วม จะสร้างการสื่อสาร สัมภาษณ์ เพราะฉะนั้น ถ้ามหาวิทยาลัยทำได้ รับฟังและสื่อสารเยอะ ๆ ซึ่งไม่ได้บอกว่ารับฟังจะต้องเชื่อทั้งหมดทำตามทั้งหมด แต่อย่างน้อยก็เป็นตัวสะท้อนอะไรบางอย่าง ได้มีโอกาสอธิบายว่าเขาทำอะไรกันทำไมทำอย่างนั้นได้ทำไมทำอย่างนี้ได้ ก็เลยเชื่อว่าถ้าเกิดว่าเปิดให้มีการมีส่วนร่วมหน่วยงานที่เล็กที่สุดทั้งแผนกมาเป็นคณะมาเป็นส่วนสถาบัน และสุดท้ายก็ค่อยรวบรวมและส่งต่อมาที่ส่วนกลาง เพราะฉะนั้น จากเรื่องที่เขาใจผิดกันก็อาจหาวิธีการคลี่คลายออกมาได้ก็เป็นการปลดล็อกอะไรบางอย่าง หรืออย่างน้อยที่สุดก็เป็นการเปิดโอกาสให้คนที่มีความผิดในที่ทำงานและมีการระบายออกมาบ้างคล้ายๆกับการน้ำที่ดื่มแล้วร้อนถ้าเดือดบ้างก็ต้องมีระบายออกมา ก็เลยเชื่อว่า ถ้าจะสร้างเองายที่สุดโดยไม่ต้องเสียเงินเลยไม่ต้องไปสร้างสถานที่ไม่ต้องไปสร้างสวนสร้างอะไรเลยสร้างการมีส่วนร่วมแล้วกัน...ถ้าเป็นการมีส่วนร่วมเมื่อที่พูดเฉพาะในระดับรับฟัง แต่ถ้าถือว่ามีส่วนร่วมในระดับที่สูงขึ้นมาได้พัฒนา ก็คือมีส่วนร่วมในการเข้าที่ตังด้วย อย่างเช่นง่าย ๆ จะไปเข้าที่ตังที่ไหน มีกิจกรรมที่อยากจะเสวนาในปีนีหัวข้อประมาณไหน มันจะเป็นการสร้างให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเขาเป็นเจ้าของ และเป็นคนขับเคลื่อนองค์กรนี้ อย่างน้อยก็ทำให้มีความรู้สึกร่วมอะไรบางอย่างได้ โดยรับฟัง ให้เขาตัดสินใจ มีส่วนร่วม” (T14)

“ระดับใกล้เคียงมาถึงก็คืออาจจะมีเป็นช่องทางในการที่จะในการรับรู้ รับทราบหรือเป็นช่องทางในการให้คำปรึกษา คำแนะนำเหมือนเรา เราเป็นอาจารย์แนะนำให้กับนักศึกษา แต่ในขณะเดียวกันหน่วยงานก็น่าจะมีงานแนะนำหรืองานอะไรลักษณะทำนองนี้ หรือถ้าไม่เป็นศูนย์อย่างนี้ก็น่าจะมีระบบกลไกอะไรบางอย่างที่รับรู้รับทราบความต้องการของบุคลากร” (T5)

“จะต้องมีความเป็นกลางคนเราทำงานจะต้องมีปัญหาและมีความไม่พอใจมีความไม่เข้าใจ ถ้ามีใครสักคนที่มีความเป็นกลางและเขามีความรู้สึกว่าวันไหนที่เขาเกิดความ คับข้องใจในการทำงานเขาสามารถคุยกับ

คนนี้อาจจะเป็นผู้บังคับบัญชา หรืออาจจะตั้งหน่วยงานพิเศษ แผนกพิเศษหรืออะไรก็ได้แล้วแต่ ที่ทำให้เขารู้สึกว่า ถ้าเมื่อไหร่ที่เขาารู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรมภายในองค์กรภายในที่ทำงาน สามารถปรึกษาพูดหาหนทาง ที่ปรึกษาหารือได้โดยที่เขาสบายใจที่จะพูด” (T10)

“แล้วประการถัดมาคือว่า ถ้าเรามีความชัดเจน จริง ๆ ก็ทำยาก เหมือนสมมตินโยบายมาแบบนี้ ผู้บริหารชั้นรองลงมาพูดแล้วเหมือนไม่ตรงกัน เรื่องของการสื่อสารมันก็จะทำให้เหมือนล้งเล อย่างอื่นสวัสดิการก็มีอยู่แล้ว มีสามข้อไปแล้วตัวแรกก็คือรู้สึกมันคงแล้วก็ขวัญกำลังใจแล้วก็การสื่อสารทั้งหลายก็ควรจะชัดเจนมันเป็นเชิงบวก” (T3)

“คือยุทธศาสตร์การพัฒนาหรือการสร้างคนของหน่วยงาน เรามองว่าไม่ชัดเจนว่าต้องการให้คนให้เกิดผลอะไรแล้วคนในองค์กรจะต้องทำอะไรกันที่มหาวิทยาลัยบอกว่าต้องการให้เป็น ผศ. มันตอบได้ว่าเป็นแล้วยังไง การพัฒนามนุษย์ของมหาวิทยาลัยซึ่งมันเกี่ยวข้องกับสภาวะของเราอีกส่วนหนึ่งทิศทางไม่ชัดเจน อันที่หนึ่งนโยบายที่มหาวิทยาลัยต้องชัดเจน นโยบายยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรให้ชัดเจน สร้างการรับรู้แล้วก็ระบบการบริหารบุคคลต้องไม่ลดคุณค่าความเป็นคน ลงโทษได้ถ้าผิดแต่การลงโทษไม่ใช่ไปลดค่าเขา สภาพแวดล้อมอย่างอื่นมันเป็นเรื่องง่าย ตรงนี้ยากกว่า อย่างอื่นเป็นเรื่องรอง สร้างความเข้าใจว่าเรามีข้อจำกัดแบบนี้ สิ่งที่คุณได้ ต้องการ เราต้องการ 100% ทำให้ 70% ได้ไหมแต่ว่า 70% นี่คือการ 70% ที่มาตรฐาน สุขภาวะในแง่จิตใจขึ้นอยู่กับการพูดคุยมากกว่าการใช้กฎระเบียบ” (T5)

“ถ้าเป็นอาจารย์อยู่แล้ว ก็คือจะต้องมีระบบแจ้งเตือนว่าตัวนี้อาจารย์ 5 ปีแล้ว หรืออยู่มหาวิทยาลัยก็ปีจะต้องขอตำแหน่งอะไรบ้าง คือต้องมีระบบแจ้งเตือนที่ให้อาจารย์ทราบว่าอาจารย์ต้องทำอะไรหลังจากนี้ คือต้องมีระบบถ้าอย่างนั้นบางครั้งอาจารย์ลืมหรือไม่สนใจ ให้เขาทราบล่วงหน้าว่าถ้าคุณขอไม่ผ่านมันจะเกิดอะไรขึ้น จังหวะนี้ต้องมี ฉะนั้นในเรื่องนี้คณะต้องทำ อาจารย์ต้องทำระบบแจ้งเตือนให้อาจารย์ทั้งเก่าและรุ่นใหม่ก็ต้องมี คณะควรจะมี สมมติว่าขณะนี้อาจารย์ 30-40 คน มันเยอะ อาจารย์แต่ละคนเข้ามาไม่พร้อมกันแต่ละคน สมมุติว่าให้อีก 4 ปีกำลังจะประเมิน แล้วอีกคนนี่ปีหน้าประเมิน อะไรต่าง ๆ ให้เขาเข้าใจ ต้องมีการแจ้งให้ทราบ” (T9)

2) การส่งเสริมด้านบรรยากาศในองค์กร

บรรยากาศขององค์กรในการทำงานถือเป็นอีกประเด็นที่สามารถส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ เป็นสิ่งที่คุณคณมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญระบุว่า การสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับหน่วยงานการศึกษา องค์กรควรเน้นการเสริมสร้างการมีบรรยากาศทางวิชาการ การมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การมีมาตรฐาน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยสามารถสรุปแนวทางสำคัญได้ดังนี้

2.1) การส่งเสริมการมีบรรยากาศทางวิชาการ

บรรยากาศที่สำคัญประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการมีสภาวะในการทำงาน ตามข้อเสนอของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูลทางด้านวิชาการ การทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญและสนับสนุนความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ

“ควรสร้างบรรยากาศของความเป็นวิชาการ เช่น ในหลักสูตรในคณะควรจะพูดถึงการพัฒนาความก้าวหน้า ความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีระบบการสนับสนุน ความเข้มแข็งทางวิชาการ” (T5)

“บรรยากาศในเรื่องของวิชาการ มันหายไปในลักษณะของการที่เรามาพูดคุยกันว่า คือพูดคุยกันอย่างจริงจัง ไม่ใช่แค่มาคุยเรื่องระบบของ TQF อะไรต่าง ๆ พวกนี้ว่าเราจะต้องมาประชุม แต่มาคุยกันในลักษณะที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันนี้ตามความคิดของอาจารย์มีความรู้สึกว่ามันน้อยลง เพราะฉะนั้นตัวความคิดมันก็จะไม่เจริญงอกงาม เพราะว่าการเป็นนักวิชาการมันจะต้องมีลักษณะของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีไปเจออะไรใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องขององค์ความรู้หรือว่าการสอน พวกนี้ก็ต้องมาคุยกัน โดยต้องสร้างบรรยากาศทางวิชาการ บรรยากาศประกอบไปด้วยหนึ่งทางกายภาพก็เป็นเรื่องของอะไรก็ว่าไปเกี่ยวกับวิชาการ สองก็คือบรรยากาศทางด้านปัญญาคือการแลกเปลี่ยน แล้วก็บรรยากาศทางด้านอารมณ์ความรู้สึก ประมาณว่ามีความสุขกับการได้มาคุยกัน ได้มาแลกเปลี่ยนกัน มีความสุขจากการที่ได้มาพบกันหรือว่าไปเจอกับเด็กก็มีความสุขเมื่อก่อนเมื่อก่อนเราจะรู้เรื่องของเด็กเยอะแยะแต่เดี๋ยวนี้เหมือนต่างคนต่างมีภารกิจเยอะ” (T15)

“เรื่องบรรยากาศการทำงานต้องสร้างระบบที่เข้ากับระบบที่สามารถคุยกันรู้เรื่อง ระบบที่คุยกันง่าย ระบบที่ไม่ได้บั่นทอนอาจารย์ อันนี้อาจจะเป็นบั่นทอนนิดหน่อย ว่าคนทำงานตามระเบียบบังคับหลังจากนั้นก็ถือว่าอาจารย์แต่ละท่านก็พัฒนามุมมองของตัวเองต่อไป” (T9)

“ก็คิดว่าสิ่งที่เกี่ยวข้องที่ควรพัฒนา จะเป็นเรื่องบรรยากาศของมหาวิทยาลัย ที่ดูแลมันเป็นมหาวิทยาลัยจริง ๆ ก็คือมีการเปิดพื้นที่ทางด้านวิชาการเยอะ แล้วก็มีการเปิดพื้นที่ให้กับตัวกิจกรรมของลูกศิษย์” (T14)

“บรรยากาศที่ควรจะเป็น อันที่หนึ่งคือความสัมพันธ์ในแง่ของเพื่อนร่วมงานต้องดี สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปต้องดี ดีคือในระดับมาตรฐาน อีกอันควรจะมีบรรยากาศของความเป็นวิชาการ เช่น ในหลักสูตรในคณะควรจะพูดถึงการพัฒนาความก้าวหน้า ความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีระบบการสนับสนุน ความเข้มแข็งทางวิชาการ” (T8)

2.2) การส่งเสริมการมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานและหลักในการทำงาน

การส่งเสริมการมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานและการมีหลักในการทำงานร่วมกัน เป็นสิ่งที่จะช่วยในการทำงานร่วมกันและบรรยากาศภายในหน่วยงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เป็นมาตรฐานและหลักในการทำงานที่ทุกคนภายในหน่วยงานยึดถือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน โดยหลักสำคัญในการดำเนินการที่ค้นพบจากการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอแนวการพัฒนาได้แก่ การพิจารณาบุคคลให้เหมาะสมกับลักษณะงาน รวมถึงการมอบหมายปริมาณงานที่มีความเหมาะสม มีการกระจายงานอย่างยุติธรรม มีการกำหนดกรอบภาระงานอย่างเท่าเทียม รวมถึงมีมาตรฐานในการกำกับ การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โปร่งใส มีความเป็นธรรม รวมทั้งมีระบบในการติดตามผล การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีธรรมาภิบาล

“หมายความว่า มันจะมีกรอบของมหาวิทยาลัยหมายความว่าอาจารย์ทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ไม่หนักจนเกินไป และไม่น้อยจนเกินไปคล้ายๆ ว่าในองค์กรหนึ่งบางครั้งมันมีคนทำงานหนักมาก คนที่อาจจะทำน้อยอะไรพวกนี้ มันก็มี ทำยังไงที่มันต้องรักษากรอบการช่วยเหลือองค์กรไปด้วยกัน ไปในทิศทางเดียวกันว่า จะต้องมีความร่วมมือแล้วก็ไม่ใช่ว่าอีกคนสอนสองวิชาสามวิชาน้อยจนเกินไป ทำให้คนอื่นแบกรับภาระมากจนเกินไปอันนี้มันไม่ดี มันทำให้คนอื่นรู้สึกไม่มีความสุขว่าตัวเองทำงานเยอะอีกคนหนึ่งทำงานน้อย” (T9)

“เชื่อว่าถ้าสมมุติคนมีสุขภาพดีแล้วทั้งกายทั้งใจก็ได้อะไรที่เหมาะสมกับตัวเอง ที่มีหน้าที่รับมอบหมาย แล้วก็มีการจัดสรรงานที่ทำหมายถึงว่ากระจายงาน มันก็จะทำให้มีความรู้สึกว่าการทำงานเกิดทีมเวิร์ค เกิดความร่วมมือ แล้วทุกคนต่างมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในทีมหรือว่าองค์กรหรือว่าหน่วยงาน” (T14)

“ถ้ามี Activities แนวจิตวิทยามาให้พัฒนาความคิด ความเชื่อต่อการทำงานนี้ก็จะได้เห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้นนะ แต่ต้องมีการ Follow up ด้วย ไม่อย่างนั้นจบจบก็จบ ไม่ได้ผลอะไรอยู่ดี หรือถ้าจะโหดๆ น้อยก็ต้องเอาเรื่องนี้ (สุขภาพะในการทำงาน) ผูกเข้ากับการประเมินผลการปฏิบัติงานไปเลย รับรองทุกคนพยายามและตั้งใจทำงานสุดๆ แต่ก็อาจจะไม่จริงใจเท่าไร เหมือนอย่างที่นี่ก็มีวัดสุขภาพะในการทำงาน อย่างการให้เขียนเป้าหมายในการทำงานปี หรือว่าให้ประเมินตนเองว่ามีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมากน้อยเพียงใด แต่ก็อย่างที่ยกมาว่าจะเชื่อถือมากไม่ได้ แต่อย่างน้อยๆ ก็ทำให้คนพยายามปรับตัวในงานแล้วก็ทำดีกับคนที่ร่วมงานด้วย” (T12)

“ดูแลในส่วนที่ว่าคืองานหนัก สำหรับบางคนหนักได้แต่บางคนหนักไม่เป็น คือ ผู้บริหารต้องใช้งานให้ตรงกับคนด้วย บางคนทำงานเร็ว อีกคนหนึ่งเหมาะกับงานขึ้นนี้ ซึ่งใช้เวลาเขาหน่อย ถ้าผู้บริหารมองได้ถูกคนถูกงาน อาจารย์ว่าก็ดีมันจะทำให้งานไปได้ดี งานบางชิ้น บางคนทำไม่ได้ บางคนทำได้ แต่ก็จะมีคนที่ทำงานขึ้นที่หนึ่งไม่ได้ แต่สามารถทำขึ้นที่สองได้ดี เขาประสบความสำเร็จควรให้โอกาสเขา มันขึ้นอยู่ที่มุมมองผู้บริหาร

บางทีอย่างผู้ร่วมงานก็มีโอกาสช่วยกันได้ แบ่งงานกันไม่เกี่ยงงานแล้วรู้ว่าใครชอบแบบไหนก็ให้งานแบบนั้น มันจะทำให้ทุกคนเท่าเทียมกันกระจายความสุขได้เท่ากันมันก็จะไปด้วยกันได้” (T1)

“บางคนบอกว่าความสุขคือไม่เอาอะไรเลยขอสอนอย่างเดียว รับผิดชอบอย่างนี้มีความสุขในการสอน ก็ความสุขแค่นี้มหาวิทยาลัยก็อาจทำให้เขามีความสุข ถ้าทำให้เขามีความสุขขึ้นก็พัฒนาให้เขาสอนให้ดีขึ้นไป เขาก็จะสุข แต่ในขณะที่บางคนนั้นก็จะทำนี่ก็จะทำ มหาวิทยาลัยก็ต้องหาระบบกลไกคือ ต้องรู้จักเขาก่อน พัฒนาตามศักยภาพของเขา คือถ้าคนเดียวคิด มาใช้กับคนทั้งหมดก็จะขาดความยืดหยุ่น เราก็จะใช้คนไม่ถูกกับงาน ใช้งานไม่ถูกกับคน พอมันไขว้กันมันก็ไม่สุขทั้งคู่...ข้อกำหนด หลักปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงานควรที่จะต้องชัดเจน...ต้องมีความโปร่งใส ยุติธรรมตรงไปตรงมา ชัดเจนในเรื่องความก้าวหน้ากับความชัดเจนในแง่ของการถูกกลโกง บทลงโทษไม่ได้หมายถึงทำผิดในแง่ของการทำงานไม่ได้ตามที่คาดหวัง” (T5)

3) การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากผลการศึกษาในระยะที่ 1 และการระบุถึงปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน ซึ่งปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายวิชาการเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่าควรเป็นปัจจัยที่มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยด้านทรัพยากรงาน (Job-resource) ที่สามารถส่งผลกับการมีสุขภาวะในการทำงานของบุคลากร โดยสามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

3.1) การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญกับการทำงานอย่างมาก เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับดำรงชีวิต เป็นเงื่อนไขสำคัญของความต้องการของบุคคลในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลจะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ หากเขาเชื่อมั่นว่าเขาเป็นที่ต้องการขององค์กรที่สังกัด ดังนั้นความมั่นคงจึงเป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานควรสร้างให้พนักงานสายวิชาการตระหนักและรับรู้ถึงปัจจัยดังกล่าว ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“มหาวิทยาลัยจะสร้างยังไง ก็ต้องทำให้เขารู้สึกปลอดภัยมั่นคง แล้วเชื่อว่าไม่ว่าเขาจะไปทำงานไปเก็บเกี่ยวผลไม่ไกลแค่ไหนก็ตาม แต่เราจะกลับมาบ้านแล้วเรายังมีบ้านอยู่ บ้านหลังนี้ก็คือองค์กร เช่น วันนี้เดินไปร้อยเมตรไม่เจอผลไม่เดินไปอีกหนึ่งกิโลแล้วเจอ เรากลับมาบ้านปิดแล้ว ถ้าเราความรู้สึกว่าเดินไปสักครึ่งกิโลกลับมาบ้านจะเปิดใหม่มันก็จะไปจะกลับ เกิดความลังเล สิ่งนี้เป็นนามธรรมพยายามจะเปรียบเทียบว่าถ้ามันมั่นคง ถ้าเมื่อไหร่ที่บุคลากรมั่นใจว่าตัวเขามั่นคงในงานนั้นเขาก็อยากจะอยู่ แล้วก็อยากจะศึกษาอยากจะอะไรก็แล้วแต่ อยากพัฒนางานเต็มที่ การให้ความรู้สึกมั่นคงกับบุคลากรตัวนี้เป็นสิ่งสำคัญ มันจะเกิดขวัญกำลังใจ” (T3)

“หน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็น่าจะเป็นหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลที่น่าจะต้องเขียนแผน เพราะว่าอย่างที่เราบอกเช่นอย่างเรื่องความมั่นคงของอาจารย์ ในแง่ของอาจารย์ที่อาจจะรู้สึกที่เราไม่มั่นคงแล้ว ที่เป็นตัวเรา เราก็ต้องพยายามสร้างผลงานเพื่อให้เราอยู่ต่อไป ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทางมหาวิทยาลัยหรือฝ่ายแผนก็ควรที่จะต้อง ช่วยเรา หลาย ๆ อย่าง สนับสนุนหลาย ๆ อย่าง” (T13)

“ต่อมาคือเรื่องของความมั่นคง ปลอดภัย ความมั่นคงคือเรื่องของสัญญาจ้าง เรื่องของสวัสดิการแล้ว ก็สวัสดิการหมายความว่า ปกติก็มีประกันสุขภาพ ประกันชีวิต ต้องมีเงินชดเชย กองทุน แล้วก็ระบบที่จะทำให้เราสามารถเบิกจ่ายได้อย่างสะดวกมากขึ้น อาจจะไม่ต้องสำรองเงินออกไป ขึ้นอยู่กับมหาวิทยาลัยจะให้ ส่วนเรื่องของความปลอดภัย มองในแง่ของการประเมินควรมีความยุติธรรม มีธรรมาภิบาล ไม่มีการกลั่นแกล้งกัน KPI ก็จะต้องเหมาะสม แล้วชีวิตเราจะต้องอยู่กับความปลอดภัย” (T15)

3.2) การจัดการเกี่ยวกับคำตอบแทนอย่างเหมาะสม

การได้รับคำตอบแทนถือเป็นผลตอบแทนที่บุคคลได้จากการทำงาน หากบุคคลประเมินว่าคำตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานมีความเหมาะสมกับทั้งภาระงาน ปริมาณ ที่ได้รับมอบหมาย คุณวุฒิ และอื่น ๆ ก็ย่อมส่งผลต่อการเกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการมีสุขภาวะ เมื่อบุคคลเกิดความพอใจก็จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่

“อย่างแรกคือปัจจัยขั้นพื้นฐาน คือความยุติธรรม ความยุติธรรมของการตอบแทนอย่างเหมาะสม คนทำงานก็ควรได้รับการตอบแทนของการทำงาน คนไม่ทำงานก็ไม่ควรได้รับการตอบแทน สิ่งนี้จะทำให้คนอยากทำในหน้าที่ของตัวเอง” (T11)

“ย้อนกลับมาตรงนี้เกี่ยวกับเรื่องสุขภาวะ คือต้องมีรายได้ที่พอประมาณสำหรับการเลี้ยงชีพตัวเอง สำคัญมาก ต้องเพียงพอเงินเดือนอะไรต่าง ๆ ก็ต้องได้ตามที่ควรจะได้ รายได้จะต้องเพียงพอ คำว่าเพียงพอ ไม่ได้หมายถึงว่าแค่รายได้ที่เป็นเงินเดือนหมายถึงอื่น ๆ ที่สามารถที่จะสนับสนุนให้กับบุคลากรได้ เอาเรื่องของเงินเดือนก่อน ก็คือเงินพิเศษ เงินอะไรอย่างนี้ด้วยทางสายวิชาการจะต้องเหมาะสมฝ่ายสนับสนุนต้อง Support เราก็ต้องเพียงพอด้วยถ้าฝ่ายสนับสนุนไม่ Support เราก็ไปต่อไม่ได้รายได้ตรงเพียงพอ ทั้งสายวิชาการทั้งรายได้ประจำเงินเดือนแล้วก็รายได้พิเศษ เป็นจุดที่อาจารย์ฝ่ายบริหารก็ต้องคิดรายได้ต้องเพียงพอที่จะเลี้ยงดูตนเอง และครอบครัว มีปัจจัย 4 เพียงพอ” (T15)

“ถ้ามองว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวงาน เพื่อนร่วมงาน แล้วก็ผลตอบแทนจากการทำงาน สิ่งเหล่านี้ ถ้ามันเหมาะสม เป็นมิตร แล้วก็คุ้มค่าหรือสมกับที่ลงทุนลงแรงไป มันก็เป็นกำลังใจในการทำงานให้เราได้นะ อย่างถ้าเราได้ผลตอบแทนที่เหมาะสม พอกินพอใช้ เราก็ไม่ต้องเครียดไม่ต้องกังวล หรือเหน็ดเหนื่อยงานพิเศษ หรือเบียดเบียนเวลางานเวลาพักผ่อน ก็ได้ทุ่มเทกับงานในหน้าที่อย่างเต็มที่” (T12)

3.3) การดูแลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยสำคัญอีกประการในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือการมีสภาพแวดล้อม ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพียงพอ และเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน การมีมุมพักผ่อน ผ่อนคลาย จากการทำงาน รวมถึงการมีสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน และมีความปลอดภัย ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอว่า

“จริง ๆ มองไปถึงเรื่องของการพักผ่อน ขาดมุมผ่อนคลาย มุมผ่อนคลายที่ทุกคนควรมีเหมือนที่ประเทศลาวที่เขาบอกว่าไปนอน 2 ชั่วโมงแล้วกลับมาทำงาน การนอนหลับการพักผ่อนเป็นสิ่งที่ทำให้งานมันเดิน พอเรานอนได้สักหนึ่งแล้วตื่นขึ้นมาสมองแล้วก็แล่น เวลาทำงาน 8 ชั่วโมงเรารู้สึกเหนื่อยล้า แต่ว่าบางคนก็เน้นทำงาน อย่างอาจารย์ อาจารย์ก็จะมีวิธีอย่างช่วงเที่ยงจะไม่ค่อยอยู่ที่ทำงาน จะไปหาอะไรกินก็คือจริง ๆ ไม่อยากขับรถแต่มีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนบริบทตัวเอง เพื่อจะไปเจออะไรที่ทำให้เรารู้สึกปรับสมองเราพักผ่อน แล้วก็เริ่มทำใหม่ช่วงบ่าย อาจารย์มองถึงบริบทของการทำงานของที่ทำงานต้องผ่อนคลาย สำหรับคนที่ไม่อยากออกจากข้างนอกหรือมีความรู้สึก ถ้ามีที่นอนเท่า ถ้ามีมุมนิด ๆ เหมือนสปาเล็ก ๆ ที่อยู่ในที่ทำงานมันก็ทำให้เรารู้สึกดี ความรู้สึกส่วนตัว มันเหมือนขาดการผ่อนคลายมันจะไปต่อได้ แล้วความสดชื่นก็จะมาเอง คนเราไม่ใช่มนุษย์เครื่องจักรไม่ใช่หุ่นยนต์คนเรามีชีวิตจิตใจ หุ่นยนต์มันทำงานได้แบบไม่บ่นแต่ทำไมไม่ทำคนที่เป็นคนจริง ๆ ให้เขาเป็นคนที่สมบูรณ์ และมีความสุขกับการทำงานแล้วเขาก็จะไม่มีการเปลี่ยนงานบ่อย ๆ บริบทนั้นก็คงไม่มีถ้าเขามองถึงความสุขว่าเดินเข้าไปที่ทำงานตรงนี้ได้รับความสุขเต็ม ๆ ไม่มีใครอยากออก บางคนเงินเดือนน้อยถ้าความสุขตรงนี้นั้นมีความรู้สึกสบาย เขาก็ยอมถ้าการเครียดไม่ผ่อนคลายตลอดเวลาคนมันก็ไม่ไหว มันก็ต้องเดินออก ภาวะโรคมันมามันก็จะไปด้วยตัวของมันเอง พอโรคมาแต่จริง ๆ นั่นคือผลพวงของคนเครียด พอเครียดก็มีโอกาสเป็นความดันโลหิตสูง ซึ่งทำไม่ไม่ป้องกันก่อนหน้าที่จะเกิดความเครียด บางทีอาจจะเครียดมาจากชีวิตส่วนตัวแล้วแต่ถ้ามาถึงที่ทำงานและผ่อนคลายบ้าง มันก็ทำให้ 24 ชั่วโมงของเราสมดุลได้ เลยอยากมีแต่ไม่รู้เมื่อไหร่จะมี” (T1)

“อันที่หนึ่งสภาพแวดล้อมในแง่การทำงานในงานที่เกี่ยวข้องกับการสอนของเรา สิ่งที่เราอยากมหาวิทยาลัยควรจะทำเพื่อสุขภาพ คือเรื่องห้องเรียน แสงสว่างและอุปกรณ์ในห้องเรียนควรจะเป็นมาตรฐาน บางห้องมืดไปบางห้องสว่างเกินไป มันทำให้บรรยากาศบางที่ไม่เอื้อต่อการสอน ทำให้นักศึกษาจดไม่สะดวก เราก็สอนไม่สะดวก ควรเป็นสภาพแวดล้อมเรื่องห้องเรียนที่เสริมสร้างทำให้บรรยากาศมันเป็นวิชาการ อันที่สองคือสิ่งสนับสนุนการทำงานพร้อมครบถ้วนในแง่ของความสุขในการทำงาน ถ้ามองในแง่ทั่วไปคือให้ใส่ใจมีห้องพักอาจารย์ที่ไม่ต้องใหญ่แต่เป็นห้องส่วนตัว มหาวิทยาลัยทำให้มีความเป็นส่วนตัวเราอยู่อย่างนี้ก็ดีแล้ว ทำให้เราโฟกัสในการทำงาน มีสมาธิในการทำงานที่เราทำเพราะเป็นงานที่เราต้องใช้ความเป็นส่วนตัวด้วย เหมือนเราเขียนเราไม่สามารถเขียนหนังสือได้หรือไม่สามารถเขียนสอนได้ในขณะที่บรรยากาศในห้องทำงานคนเยอะขาดสมาธิ” (T5)

“การสร้างให้เกิดสุขภาวะไม่น่าจะเป็นแค่การคิด การทำขึ้นมาลอยๆ ถึงเวลาก็ไปกิจกรรม Happy work place ไปทำกิจกรรมร่วมกันนะ แต่ควรที่จะต้องคำนึงว่าองค์การเราต้องการอะไร คนงานต้องการสิ่งนั้นจริง ๆ หรือไม่ เค้าอาจจะต้องการแค่ความเข้าใจ การสนับสนุนความต้องการพื้นฐานในการทำงานในองค์การ เช่น ดูน้าดื่มก็ได้ หรืออาจเป็นความต้องการบรรยากาศซึ่งต้องรวมทั้งหมด หรือสภาพแวดล้อมที่จับต้องได้ เช่น อุปกรณ์ต่าง ๆ Soft ware Hard ware โต๊ะเก้าอี้ การตกแต่ง อากาศถ่ายเทสะดวก ที่นั่งในห้องพักที่ไม่อึดอัด ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศในการทำงาน (สภาพแวดล้อม) หรือสิ่งที่จับต้องไม่ได้ซึ่งเป็นคาแรคเตอร์บทบาทของการอยู่ร่วมกันเป็นอย่างไร และความสัมพันธ์ในองค์การ จำนวนคนในห้องพัก ความแออัดของห้องพัก ขนาดพื้นที่ส่วนตัวในการทำงาน” และ “สิ่งที่อยากนำเสนอ กับทางมหาวิทยาลัย ที่ยังมองเห็นว่าอาจจะยังขาดอยู่สำหรับคนทำงานในมหาวิทยาลัยก็คือ เดย์แคร์ โดยเฉพาะคนที่มียุติ แต่ไม่มีที่ฝาก แค่นี้ก็ทำให้เราไม่มีความสุขแล้ว คนส่วนใหญ่เป็นครอบครัวเดี่ยว การที่จะต้องไปฝากลูกไว้กับครอบครัวก็ทำได้ยาก หรือการที่ต้องนำบุตรหลานมาที่ทำงานก็อาจจะก่อให้เกิดความรำคาญกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ เกิดความเท่าเทียมในการทำงาน หรือก่อวินในในการทำงานได้ ซึ่งควรคำนึงถึงเรื่องนี้ และอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ที่ทำงาน อาจก็ให้เกิดจุดบอดในความสัมพันธ์ ซึ่งองค์การต้องพยายามมองเห็นเรื่องจริง ต่าง ๆ นี่” (T7)

“ยกตัวอย่างของการมีสุขภาวะ สิ่งแรกก็คือการได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีสะอาด ปราศจากมลพิษช่วยสร้างเสริมสุขภาพที่ดีทำให้ร่างกายแข็งแรง การมีห้องอาหารที่สะอาดถูกสุขอนามัยก็มีส่วนสนับสนุนให้เกิดสุขภาวะทางร่างกายที่แข็งแรง” (T8)

“มหาวิทยาลัยก็ควรที่จะต้องสนับสนุน หลาย ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นทั้งเรื่องของอุปกรณ์ เครื่องใช้ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ หรือแม้กระทั่งเวลา” (T13)

“จากการที่สภาพในสถานที่ทำงานมันดี มันเอื้อ บรรยากาศก็เอื้อ เชื่อว่าคนที่เป็นอาจารย์ส่วนใหญ่คงจะรักในอาชีพนี้ เพราะฉะนั้นทุกอย่างมันเอื้อแล้วเขาก็มีความสุขกับการทำงาน สถานที่พร้อม กิจกรรมกับนิสิตพร้อม สถานที่ห้องพร้อม เพื่ออย่างเช่นการสอนในยุคใหม่ ต้องมีกิจกรรมเยอะแยะมีการใช้เทคโนโลยี เช่น ใช้ Kahoot มาตอบคำถามเล่นกัน อะไรทำนองนี้ มันทำให้อาจารย์ไม่ต้องไปพะวงกับสิ่งรอบข้างว่า อาหารไม่ดี ห้องน้ำสกปรก ไม่อยากมาทำงาน กลัวของหาย หรือว่าห้องทำงานไม่เอื้อต่อการทำงาน มันก็จะสนุกแล้วก็ส่งผลดีต่อองค์กร เพราะทุกคนก็อยากจะทำที่ทำงานมีกิจกรรมให้ทำแล้วสถานที่ก็พร้อมถ้าเกิดสมมุติถ้าตัวขององค์กรเองพร้อมในแง่ไม่ว่าจะเป็นเบื้องหน้าเบื้องหลังอุปกรณ์การเรียนการสอนเบื้องหลังก็คือมันจะส่งผลให้อาจารย์ทำงานได้ดื้อันที่หนึ่งแล้วเราก็มีความสุขในการทำงานไปพร้อม ๆ กัน...ในส่วนที่มหาวิทยาลัยหรือว่าองค์กรทำได้ก็คือสภาพแวดล้อม เพราะฉะนั้นประเด็นก็คือว่าจะต้องขจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคในเบื้องต้นทั้งหลายออกไปได้มากที่สุดคือ อย่างเพื่อนร่วมงานเข้าใจว่าหลายคนมีปัญหาครอบครัว บางคนก็พ่อแม่สูงอายุต้องดูแลดูแลคู่สมรส ดูแลลูก ซึ่งปัญหาเหล่านี้มันทับถมแล้วในความเป็นคนปฏิเสธไม่ได้ที่ปัจจัยเหล่านี้มันจะถูกนำมาเป็นซึ่งการแสดงออกของตัวบุคคลในพฤติกรรมต่าง ๆ เพราะฉะนั้นถ้าเราขจัดอุปสรรคด้านต่าง ๆ หรือว่าสถานที่ทำงานดี สันทนาการ อย่างน้อยก็ขจัดอุปสรรคออกไปได้อาจจะทำให้เขาสนุกต่อการมาทำงาน” (T14)

3.4) การส่งเสริมความภาคภูมิใจในงานและองค์การ

อาชีพผู้สอนหรือพนักงานสายวิชาการเป็นงานที่ได้รับการยอมรับทางสังคม มีเกียรติ แต่เนื่องจากรูปแบบแนวคิดต่างๆ ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลากรสายวิชาการอาจมีความรู้สึกถึงการถูกลดคุณค่า ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่มหาวิทยาลัยควรตระหนักและพยายามสนับสนุนให้บุคลากรยังดำรงคุณค่าของความเป็นอาจารย์ เป็นผู้สอน เพื่อธำรงรักษาความภาคภูมิใจในงานและภาคภูมิใจต่อองค์การที่สังกัด อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจที่จะสามารถส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างดี ในการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับคุณค่าในตัวบุคคลและอาชีพ รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้สอนได้ใช้ศักยภาพของความเป็นครู

“มหาวิทยาลัยไม่ควรลดคุณค่าของความเป็นครูบาอาจารย์ เพราะว่า การสร้าง สร้างได้หรือเปล่าไม่แน่ใจ แต่ต้องไม่เห็นว่าคุณค่าของตัวเขาไม่ใช่เฉพาะบทบาทของครูด้วย แต่เป็นทุกคน เพราะคนทุกคนมีศักดิ์ศรี มีกรอบ งานหนัก ปัจจุบันบางครั้ง เด็กไม่พอใจก็ด่า ครูบาอาจารย์ถูกลดทอนคุณค่า เราไม่เคยลดทอนการทำงาน แต่ จิตวิญญาณอาจถูกลดทอนจึงควรอาจารย์ดำรงคุณค่าในความเป็นอาจารย์ของตนเอง” (T7)

“สร้างภาพลักษณ์ที่ดีเกี่ยวกับคุณลักษณะภายในตัวผู้สอนและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์ให้เป็นที่ประจักษ์ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย อยากจะแบบทำประชาสัมพันธ์ จัดกิจกรรมเปิดตัว จะได้มี Idol เยอะๆ แล้วก็เป็นที่ยอมรับให้เป็นกลุ่มคนสำคัญในการสร้างอนาคตเด็กไม่แพ้ครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน” (T12)

“มันเป็นเรื่องของบริหารจัดการ ยกตัวอย่าง วันนี้ยังคุยกับน้องที่สอนศึกษาทั่วไป สมมติห้องใหญ่ บางทีมันถูกบังคับด้วยกฎเกณฑ์ของสถาบันที่จะต้องสอนห้องใหญ่ อาจจะเป็นเรื่องของบริหารจัดการเรื่องของการใช้จ่ายอะไรพวกนี้ด้วย แต่เราก็ถามไปประมาณว่าถ้าสมมติสอน 120 คนเราอาจจะแบ่งเป็นสอนห้องละ 60 คนได้ไหม แต่ว่าภาระงานไม่เกี่ยวจะกำหนด 100 คนก็ได้แต่ขอสักห้องละ 50 คิดว่าเด็กละจะได้มากกว่าสอนห้องใหญ่ แต่ภาระงานเราไม่คิดประมาณนี้ เราขอทำงานหนักเพิ่มเองแต่เราขอแค่มีสถานที่ที่มีห้องแต่ถ้าเกิดสมมุติว่าที่นี่ไม่สามารถหาได้เราก็หาเอง เรามุ่งไปที่ตัวเด็กเป็นสำคัญ เด็กต้องได้ความรู้ได้ทุกอย่างตรงตามวัตถุประสงค์ การแบ่งออกไปมันอาจจะได้ประโยชน์หลายอย่าง อันนี้มันเป็นเรื่องของบริหารมากกว่าที่จะเอื้อให้อาจารย์ได้ใช้ศักยภาพความเป็นครู” (T15)

3.5) การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษานี้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในแวดวงเกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งมีประสบการณ์เกี่ยวกับการอยู่ร่วมในสังคมการทำงานและดำเนินตามแนวทางต่างๆ ตามที่องค์กรหรือมหาวิทยาลัยได้มอบหมาย ซึ่งในมุมมองของผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวอาจจะสะท้อน

เกี่ยวกับการที่องค์การหรือมหาวิทยาลัยในการพิจารณาหรือตระหนักในด้านการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการและพัฒนาด้านบุคลากรในประเด็นต่าง ๆ หรือมีการกำหนดรูปแบบกระบวนการที่เพิ่มเติมขึ้น ที่อาจสามารถสะท้อนถึงการพัฒนาสุขภาวะในการทำงาน ได้แก่ นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางของความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร การสนับสนุน และการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ รวมถึงนโยบายเกี่ยวกับระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“คือในส่วนตัวอาจารย์ที่จะทำตำแหน่งทางวิชาการ ผศ. รศ. มันต้องขึ้นอยู่กับที่ทำงานด้วย คือผู้บริหารควรจะมองเห็นความสำคัญการจัดลำดับความสำคัญ ว่าลูกน้องของเราตอนนี้ใครที่จะทำตำแหน่ง ผศ. รศ. แล้ว หรือว่าใครอยู่ปีนี้อยู่ปีหน้าก็ควรจะมียาจัด แล้วก็ทำไปตามบริบทหรือว่าตามระบบ” (T1)

“ผู้บริหารควรมองเห็นศักยภาพ ในระดับมหาวิทยาลัย เราไม่รู้เลยว่าอาจารย์แต่ละคนเป็นยังไง คนไหนมีความสามารถยังไง หน้าที่ของผู้บริหารคือต้องดึงศักยภาพตรงนี้ออกมาให้ได้ จะด้วยกลไกอะไรก็ได้แต่มีงานมีอะไรก็ทำกันไป ผู้บริหารต้องใจกว้างด้วยให้เขาได้แสดงศักยภาพไม่ต้องกลัวเขาโมโหขึ้นให้นึกถึงมหาวิทยาลัยเราถึงจะอยู่รอดได้นึกถึงองค์กรเป็นหลักถึงจะอยู่รอดได้” (T15)

“ในส่วนของมหาวิทยาลัย มีงบประมาณแค่ไหนที่จะให้ในส่วนนี้ มองในแง่การพัฒนาอาจารย์มากแค่ไหน เพราะมหาวิทยาลัยจะอยู่ได้ก็ต้องมีบุคลากรอาจารย์ หากนโยบายและความสำคัญลงมาไม่ถึงก็อาจส่งผลทั้งความมั่นคงและอื่น ๆ รวมถึงเกณฑ์ในการประเมินต่าง ๆ ถ้าไม่สนับสนุนเค้า แล้วจะสามารถตอบเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างไร ต้องช่วยเค้าหลาย ๆ ด้าน” และ “มหาวิทยาลัยน่าจะต้องมีนโยบายที่จะเข้ามามีส่วนช่วยให้อาจารย์สามารถทำผลงานวิชาการแล้วก็ขอตำแหน่งวิชาการในระดับที่สูงขึ้นได้” (T13)

“อันที่หนึ่งคือ ปรับแก้ระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการลดค่าบุคคล ต้องปรับแก้ ไม่แน่ว่ามหาวิทยาลัยมีระเบียบการอะไรใหม่ ที่ว่าถ้าคุณไม่ได้แบบนี้เราต้องเป็นแบบนี้ คือถ้าจะมีก็ต้องให้เขาเห็นให้เขาเห็นว่า ถ้าเขาทำตามนี้ก็จะเติบโตแบบนี้ถ้าไม่ได้ก็จะเป็นแบบนี้ ควรจะต้องมีเห็นสองด้าน ซึ่งเป็นตามสัญญาแล้วใบสัญญาก็เป็นสัญญาที่มหาวิทยาลัยสามารถร้องออกโดยที่เราไม่ได้มีการปกป้องหรือคุ้มครองเหมือนกับแรงงานที่มี พรบ. คุ้มครองแรงงาน ปกป้องดูแลอยู่ว่าคุณออกคุณจะได้ค่าชดเชยเท่าไร บันไดขาขึ้นต้องมีบันไดขาลงของชีวิต เขาก็ต้องให้เห็น เพราะฉะนั้น นอกจากเขาจะได้เตรียมตัวตั้งแต่แรกว่าเขาจะขึ้นยังไงเขา จะลงยังไง” (T5)

“ผู้ที่กำหนดนโยบายระดับสูงเช่นสภามหาวิทยาลัย และผู้บริหารระดับสูงซึ่งกำหนด แนวทางการปฏิบัติ นอกจากนี้ผู้บริหารที่ใกล้ชิดกับปฏิบัติงานเช่น คณบดี ผู้อำนวยการหลักสูตร ย่อมต้องเกี่ยวข้องข้องโดยตรง ในการนำ นโยบายหรือแผนกลยุทธ์มาสู่การปฏิบัติที่แท้จริงบุคคลเหล่านี้จะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความเที่ยงธรรม สิ่งที่สนับสนุนให้พนักงานสายวิชาการสามารถทำงานได้อย่างมีสุขภาวะได้แก่ 1) การกำหนดกฎเกณฑ์ ข้อตกลง ของหน่วยงาน ซึ่งเป็นมาตรฐานที่ยอมรับได้ในระดับสากล. 2) การปฏิบัติตามกฎหมาย

ข้อตกลงหรือข้อกำหนด จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และตัวบุคลากรเอง 3) การที่บุคลากรในหน่วยงานเห็นความสำคัญเอาใจใส่ดูแลร่วมกันจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อสุขภาวะของบุคลากร มีจุดร่วมกันในการมุ่งมั่นส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี” (T8)

“พระอาจารย์ว่าก็น่าจะเป็นเรื่องของการเพิ่มสมรรถนะของครูบาอาจารย์ที่นี่ ถ้าจะบอกว่ามีอะไรที่เขาทำแล้วไม่มีความสุขแล้วถ้าเขาได้แล้วจะมีความสุข พระอาจารย์ว่าก็คือสมรรถนะทางวิชาการ ซึ่งพระอาจารย์คิดว่ามันจะต้องพัฒนาเรื่อยๆ โดยส่วนตัวพระอาจารย์ก็รู้สึกว่าการที่เรา อย่างเช่น เรื่องวิจัยพวกเราก็ยังรู้สึกว่ามีคนที่เก่งวิจัยค่อนข้างน้อย หรือว่าการผลิตผลงานวิชาการ เช่นการเขียนหนังสือตำราวิชาการ ซึ่งมหาวิทยาลัยก็ยังสนับสนุนน้อย ส่วนใหญ่แล้วก็ถ้าสมมติว่าจะมีอาจารย์ท่านหนึ่งจะเผยแพร่หนังสือวิชาการจะต้องลงทุนมหาวิทยาลัยก็อาจไม่มีทุนสนับสนุน เราก็ไม่มีโรงพิมพ์ แต่ว่าอีกหลายปีกว่าจะมีเงินก้อนมาสนับสนุนมาลงทุนให้ มันเป็นเรื่องสมรรถนะในการทำงาน” (T4)

“ถ้าจะถามว่ามหาวิทยาลัย Support ทางด้านวิชาการในด้านสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เอื้อให้อาจารย์พัฒนาด้วย แล้วก็มีเอื้อในการให้อาจารย์อบรมวิชาการความรู้” (T6)

“คิดว่าอาจารย์ควรจะต้องได้รับการฝึกอบรมเรื่องเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมหรือจรรยาบรรณของความเป็นครู” (T5)

“หรือถ้าเป็นผลตอบแทนแบบความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มันก็ทำให้เราภูมิใจได้นะ หรือบางทีก็อวดได้สำหรับบางคน หรือไม่ก็ทำให้เราอยากพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเต็มที่เป็นตำแหน่งวิชาการที่เราตั้งใจ” (T12)

นอกจากนี้การส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาความโอกาสและความก้าวหน้าของพนักงานอีกประการหนึ่งจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ การพิจารณาเกี่ยวกับระบบของการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล โดยพิจารณาจากพื้นฐานทางศักยภาพและความสามารถที่เกี่ยวข้อง

“มหาวิทยาลัยควรมีระบบของการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่สอดคล้องกับความสามารถและศักยภาพของบุคคล หรือ IDP” (T5)

“แล้วเราอาจจะต้องมีวางแผนว่าจุดบั้นปลายของเขามีอะไร จะต้องมีความเป็นกลางหนึ่งให้มีส่วนร่วม สองต้องให้เขาเห็นอนาคตในการทำงาน ต้องให้เค้าเห็นอนาคตปรึกษาด้านทิศทางการที่เขาจะไปยังไ้เพื่อให้เขาได้ศักยภาพสูงสุดที่เขาชอบที่สุด” (T10)

“อาจจะเหมือนกำหนดเป้า ให้แต่ละคน โดยที่ดูจากความถนัดของแต่ละบุคคลว่าแต่ละคนมีความถนัดที่เรื่องไหน เพราะว่าคนแต่ละคนก็ถนัดไม่เหมือนกัน จะบังคับให้มีเป้าหมายเดียวกันก็คงไม่ได้ เป้าเนี่ยก็

อาจจะเป็เป้าหมายกว้างๆ แล้วค่อย ๆ พัฒนาไปก่อน ไม่ว่าจะเป็เรื่องงานวิจัย บทความ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ตัวของมหาวิทยาลัยน่าจะผลักดันได้ แล้วมันก็มีระดับตั้งแต่เริ่มต้น หัดทำ หัดเขียน ไปจนระดับการตีพิมพ์นานาชาติ หรือการขอทุนระดับนานาชาติได้อีก แต่อาจจะเริ่มจากเป้าเล็ก ๆ ก่อนให้เค้าหัดทำให้เขารู้จัก การทำแบบนี้ เพราะว่าถ้าถามว่าในปัจจุบันอาจารย์ทุกท่านเคยทำในสิ่งเหล่านี้หรือไม่ ก็อาจจะยังไม่ค่อย เพราะฉะนั้นในการพัฒนาก็ควรเน้นการพัฒนาไปที่รายบุคคลก่อน" (T13)

"อาจจะมึระบบในเรื่องการ Training อาจจะเป็นประชุมสัมมนา เรื่องนี้ สมมุติว่า Training ให้อาจารย์รุ่นใหม่เข้าใจก่อนว่า กระบวนการ ขั้นตอนในการพัฒนาคุณจะมีการทำงานยังงัยทั้ง 3 ปี 5 ปี 10 ปีให้เขาเข้าใจในเรื่องกฎระเบียบอะไรต่าง ๆ ก่อน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติได้ แต่ก็คือภาพรวมของมหาวิทยาลัยจะต้องมีการเทรนหรือว่าการเทรนต้องเทรนในแบบที่หลาย ๆ มหาวิทยาลัยก็ได้ จะเข้ามาเทรนด้วยกันเพื่อจะให้เข้าใจ มุมมองมากขึ้น แล้วแต่ละปีให้อาจารย์ จริงๆ ถ้าเป็นไปได้อคือ ต้องเข้าฝึกอบรมอะไรสักอย่าง ฝึกอบรมอย่างน้อยหนึ่งครั้ง ไปอบรมวิจัยก็ได้ อบรมเรื่องบุคลากร ในเรื่องการบริหารในเรื่องหลักสูตรอะไรพวกนี้ มันอาจจะต้องมีเน้นการพัฒนาตัวเอง แต่คณะต้องมีเงิน Support ด้วยในส่วนนี้" (T9)

3.6) การเสริมสร้างสมดุลงการใช้ชีวิตและการทำงาน

สิ่งที่เป็นข้อเสนอให้องค์การหรือหน่วยงานมหาวิทยาลัยพิจารณาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาด้านสุขภาพะ คือ การที่หน่วยงานสามารถเพิ่มเติการจัดกิจกรรมหรือโครงการ ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรหรือพนักงานสายวิชาการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณลักษณะต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงการมีสุขภาพะ ในการให้ความสำคัญรวมถึงสนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาด้านบุคคล โดยเฉพาะการพัฒนาทางกายและจิตใจ การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะทางด้านจิตใจ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านสุขภาพร่างกายของบุคลากรและ กิจกรรมทางศาสนาที่สอดคล้องกับความเชื่อและหลักปฏิบัติที่ยึดถือ เพื่อเป็นแนวทางที่พนักงานจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและสามารถส่งเสริมให้เกิดการมีสุขภาพะดีและการมีสุขภาพะที่ดีในระยะสั้นและระยะยาว

"ด้านเดิมมหาวิทยาลัยก็ทำให้เช่นที่นี้อาจจะเป็นอัตลักษณ์ เป็นมหาวิทยาลัยทางด้านศาสนาเป็นฐาน มหาวิทยาลัยก็มีโครงการส่งเสริม เขาก็สนับสนุน เช่น ให้บุคลากรไปปฏิบัติธรรม ปฏิบัติวิปัสสนา 7 วันโดยที่ไม่นับเป็นวันลา อันนี้พระอาจารย์ก็ถือว่าเป็นเรื่องดี ซึ่งพระอาจารย์คิดว่ามันเป็นเรื่องดี ที่บุคลากรไม่ว่าจะเป็นฝ่ายวิชาการหรือสนับสนุนวิชาการ หรือบริหารก็ตาม ได้มีโอกาสไปทำให้จิตใจของตัวเองดีขึ้น ทิ้งไปเลยงานที่ต้องทำที่ติดค้างอยู่ในใจ ทิ้งไป 7 วันแล้วก็ใช้เวลาอยู่กับตัวเอง อยู่กับการตั้งฝึกสติตัวเอง 7 วันซึ่งพระอาจารย์เคยไปเข้าครั้งหนึ่งตอนที่เป็นบุคลากรยุคแรกๆ ตอนนั้นรู้สึกดี ซึ่งเพราะว่ามันเป็นคอร์สที่เข้มข้น เข้มข้นหมายความว่าไม่ต้องไปยุ่งเรื่องวิชาการ ตั้งใจปฏิบัติอยู่ในที่ที่เขาจัดให้ ปฏิบัติให้เต็มที่ 7 วันกลับมาารู้สึกดี รู้สึกสดชื่น อันนี้เป็นเรื่องดีที่เราได้ทำเหมือนกับเราไปทำให้ใจมันโล่งขึ้นจากที่เรากังวล เราเป็นอาจารย์ก็จะกังวลเรื่องสอนเรื่องโครงการ เรื่องวิจัย ทิ้งไปเลย ทิ้งไปเลย ทำให้ใจมันโล่งขึ้นเป็นเรื่องดีที่มหาวิทยาลัยทำให้" (T4)

“อยากจะเสนอให้มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมการออกกำลังกาย ซึ่งมันอาจจะเป็นเรื่องของวินัยของแต่ละบุคคล มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานอาจเอื้อได้ แต่ก็อาจไม่คุ้ม โดยอาจให้ความสำคัญหรือสนับสนุนตามความสนใจ อาจมีงบประมาณบางส่วนสำหรับผู้สนใจ เช่น ผู้ที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมได้สิทธิประโยชน์ก็จริง เช่น ส่วนลดอุปกรณ์กีฬา แต่ก็ต้องทำรายงานสรุปมาด้วยว่าได้รับประโยชน์อย่างไรบ้างหรือ การมีกิจกรรมแข่งขันเพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกาย หรืออาจมองว่ากิจกรรมนี้เป็นส่วนหนึ่ง เช่น มีรางวัลบุคลากรดีเด่นทางด้านสุขภาพ เพื่อเป็นแรงจูงใจ รวมถึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ หรือเป็นการจัดกิจกรรมตาม trend สุขภาพที่บุคลากรต้องการ อาจเป็นโครงการที่เป็นเหมือนเรื่องเล่น แต่เป็นประโยชน์” (T7)

“การสร้างนโยบาย ที่สนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี การช่วยกันพัฒนาทักษะ ชีวิตของบุคลากร ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา อย่างต่อเนื่อง... หลักการสำคัญในการสร้างและพัฒนาสุขภาพะในการทำงาน ทั้งผู้บริหารและผู้บริหารเห็นความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพะของบุคลากรในหน่วยงานร่วมกันกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ ที่เอื้อต่อการมีสุขภาพะของครุรวมของบุคคลในองค์กร ร่วมกันพัฒนาทักษะการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพะที่ดี ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพะ มีการร่วมประชุม ระหว่างผู้บริหาร บุคลากร ผู้มีส่วนร่วม ชุมชน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม” (T8)

4) การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

นอกจากแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพะในการทำงานข้างต้น จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญยังได้มีการให้ข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญในฐานะของพนักงานถือเป็นกำลังสำคัญขององค์กรต่างก็เสนอถึงความสำคัญที่องค์กรหรือ มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาเพิ่มเติมจากรูปแบบเดิมให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สามารถรองรับและตอบโจทย์ในการพัฒนาบุคลากรได้เพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ซึ่งนอกเหนือจากการพิจารณาด้านความสามารถ ควรมีการพิจารณาเกี่ยวกับทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสามารถในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ต่อมาคือ การพิจารณาการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เช่น ตามความสามารถหรือความถนัด เป็นต้น ต่อมาคือ การจัดให้มีฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคลากรที่ทันสมัยและมีการสำรวจความต้องการพื้นฐานของบุคลากรที่สอดคล้องกับความเป็นจริง เพื่อให้รู้ข้อมูลเกี่ยวกับธรรมชาติของบุคคลในมหาวิทยาลัย ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“ในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานอย่างน้อยต้องดูทัศนคติของเขาให้ชัดเจนต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หรือทิศทางที่พัฒนาได้ การสัมภาษณ์จะมีความรู้สึกว่าจะมีบางอย่างที่บอกได้ว่าคนนี้เป็นยังไงไม่ควร

จะสัมภาษณ์แค่ครั้งเดียว เป็นหลักเกณฑ์ก็คือต้องเริ่มต้นกลับไปทีจุดเริ่มต้นของการที่จะคัดตัวบุคลากรเข้ามา คนที่เป็นอาจารย์ควรจะต้องผ่านกระบวนการคัดกรองมาตั้งแต่จุดเริ่มต้นไม่ว่าจะเป็นความสามารถรวมถึงสิ่งที่อยู่ภายในใจลึกๆ ทั้งในเรื่องของการทำงาน ความสามารถ ถ้าเราอยากจะให้องค์กรเราทำงานได้ดีเราก็ต้องทำตัวเองให้ดีเพราะเรารักองค์กร เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องหาคนแบบนี้มาให้ได้” (T11)

“องค์กรควรมีทรัพยากร หรือ resource ซึ่งในแต่ละคนจริง ๆ องค์กรมีข้อมูลอยู่แล้วว่า พื้นฐานของแต่ละคน รับเข้ามายังมีพื้นฐานอะไร แต่องค์กรไม่เคยย้อนกลับไปดูเลยว่า คนที่อยู่ในองค์กรของตัวเอง ว่า เป็นคนประเภทอย่างไร มีพื้นฐานอะไร แม้กระทั่งในการรับเข้าก็ไม่มีข้อมูลเลย ดังนั้นการที่องค์กรจะมาสร้างความสุข องค์กรก็จะไม่รู้เลยว่าบุคคลที่อยู่ในองค์กรเป็นอย่างไร ก็เลยเหมารวมว่าการสร้างความสุขจะต้องเป็นรูปแบบนี้ เป็นโมเดลเดียวกันสำหรับคนทุกคน ซึ่งมันเป็นไปได้ เพราะเป็นเรื่องเหมือนศิลปะ ไม่เหมือนกับการที่คนใส่ แปะ น้ำตาล แล้วก็ออกมาเป็นโดนัท องค์กรต้องรู้ธรรมชาติของคนแต่ละคนในองค์กร คือการรู้ธรรมชาติของคน ซึ่งการจัดกิจกรรมเป็นสิ่งสำคัญ...ส่วนนี้ควรปรับปรุงอย่างไร สิ่งแรกองค์กรควรรู้จักทรัพยากรของตนว่าคนของตนเป็นอย่างไร สิ่งแวดล้อมเป็นอย่างไร สิ่งใดที่เป็นสิ่งที่ยังขาด มีเพียงพอหรือยังที่จะเสริมสร้าง ถ้ายังไม่พอ มันพร่องที่ตรงจุดไหนหรือแก้ไขตรงจุดใด เช่น พร่องที่สิ่งแวดล้อม หรือพร่องที่กิจกรรม ในประเด็นอะไร ดังนั้นการรู้ข้อมูลพื้นฐาน จึงเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ไม่ใช่แค่การทำแบบสำรวจ เพราะมันไม่ได้บอกว่าเราอยากได้อะไร เป็นความต้องการแค่เปลือกไม่ได้บอกถึงตัวตน แต่ควรจะต้องรู้เกี่ยวกับความต้องการ เช่น เราต้องการความสัมพันธ์ ซึ่งถ้ามีอยู่แล้วก็ต้องเพิ่มอะไร ดังนั้น การดูทรัพยากรข้อมูลต้องดูว่าขาดอะไร ไม่ใช่สำรวจ ความมองตั้งแต่จุดเริ่มต้น มีกระบวนการ มีฐานข้อมูลและควร Update ด้วย ..อย่างเวลาคุยกับหัวหน้างาน ประเด็นอยู่ที่ไหน คือ ความสุขในงาน บวกกับชีวิตที่ดีขึ้น เราอาจจะไม่ได้ช่วยเค้าแก้ปัญหา แต่เราอาจรู้ว่าเป็นอย่างไร คนแต่ละคนมีสภาพแวดล้อมเป็นอย่างไร อย่างน้อยต้องมีข้อมูลที่ Update หรือการดูว่าคนในองค์กรมีความสุขจริงมั้ย อย่างที่เคยทำ happy work place เช่น การเป็นหนี้ บางคนอาจมองว่า เป็นหนี้ ถ้าเป็นแบบวัดของกรมสุขภาพจิต อาจบอกว่าไม่มีความสุข แต่ในขณะที่อาจารย์เงินเดือนน้อย การมีหนี้เยอะไม่สามารถไปตีความได้ว่าเขาไม่มีความสุข บางคนอาจเป็นแรงผลักดัน เราไม่เคยมีข้อมูลในส่วนตรงนี้ เพราะฉะนั้นตัวความสุขในที่ทำงานกับคนควรที่จะต้องไปด้วยกัน แยกออกจากกันไม่ได้” (T7)

“เรื่องที่เราสามารถพัฒนาให้คนทุ่มเทกับการทำงานได้ มันก็อาจจะสร้างกลับไปทีจุดที่ว่าแรงจูงใจสำคัญสำหรับการทำงานเป็นอันดับต้น ๆ คิดว่าแรงจูงใจเราจะรู้ว่าเราเป็นแรงจูงใจประเภทไหนเราต้องกลับไปดูบุคลิกภาพและเป้าหมายของเขา ฉะนั้นในภาพรวมแรงจูงใจคือ ตัวบุคคล ความต่างระหว่างบุคคล อันที่สองก็จะเป็นพลังใจแรงจูงใจของเขา ความต่างระหว่างบุคคล ส่งผลทำให้แรงจูงใจของแต่ละคนไม่เหมือนกัน สมมุติว่าเขามาทำงานแล้วตอบโจทย์ซึ่งแรงจูงใจเขาก็จะทำต่อ แต่ถ้ามาทำแล้วมันขาดซึ่งแรงจูงใจเขาก็ไม่มีความสุข แต่ว่าเขาจะไปได้หรือไปไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยเขาจำเป็นต้องอยู่ เขาไปไหนไม่ได้ แล้วก็ทำงานไปวัน ๆ ให้มันจบ ๆ ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะไม่ดี เพราะไม่มีใจแต่ถ้าเกิดสมมุติว่าเขาอยากได้อะไรแล้วมันได้มันตอบโจทย์ก็มีความสุข อยากจะทำต่อไปเรื่อย ๆ เพราะมันได้ มันไม่ได้เสีย แต่ถ้าทำแล้วเสียมากกว่าได้ก็จะไม่มีความสุข” (T10)

“คนแรกก็ต้องเป็นเบอร์หนึ่งขององค์กรก็ต้องอย่างน้อยในเชิงมิติดินโยบาย เพราะถ้าให้นโยบายอย่างน้อยพื้นที่ในการดูแลเรื่องสุขภาวะทางด้านจิตใจ ทั้งทางด้านกายภาพ และเปิดให้มีการมีส่วนร่วม ก็คงจะเริ่มจากเป็นนโยบายของท่านอธิการก่อน หลังจากนั้นก็เป็นไปตามลำดับงานของราชการ ก็คือในการกำกับดูแลว่าใคร อะไร อย่างไรบ้าง คนบดี ผู้อำนวยการ ฝ่ายเจ้าหน้าที่ ฝ่ายสนับสนุน ฝ่ายวิชาการอะไรแบบนี้” (T14)

5) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานในระดับองค์การอีกประการ คือการที่หน่วยงานเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากการขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานที่บุคคลอาจไม่มีกำลังใจ ขาดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ขวัญและกำลังใจอาจอยู่ในรูปแบบของรางวัล ค่าตอบแทน หรือเป็นสิ่งที่เสริมแรงทางจิตใจเช่น การยกย่อง ชมเชย

“องค์การอาจสนับสนุนทั้งในแง่ของการให้ขวัญและกำลังใจ หรือแม้กระทั่งการให้สนับสนุนให้พัฒนางานที่ทำได้แล้วมันดียิ่งขึ้น ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น อะไรยังงี้ หรืออะไรอีก เรื่องการให้สิ่งตอบแทน รางวัล ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ที่เป็นแบบพิเศษ ที่ไม่ใช่สิ่งทั่วไป ขวัญ กำลังใจ ในรูปแบบต่างๆ ที่อาจจะไม่ใช่ตัวเงิน แต่เป็นรูปแบบต่างๆ ที่ผู้ที่ได้รับภาคภูมิใจ ที่มหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญตรงนี้ มันก็จะช่วยผลักดันให้อาจารย์อยากทำสิ่งต่างๆ มากขึ้น ผลักดันให้เค้าเกิดความรู้สึกภูมิใจนะ มีความสุขนะ” (T13)

“เนื่องมาจากยุคปัจจุบันมุ่งเน้นเรื่องวัตถุ เรื่องธุรกิจ เรื่องผลประโยชน์มากเกินไปเขาไม่ได้เน้นถึงความสุขของคนในองค์กร เพราะฉะนั้นผมจึงคิดว่าคนเราเริ่มต้นต้องมีความสุขก่อน เมื่อสุขแล้วสิ่งดีก็จะตามมา แล้วประสิทธิภาพประสิทธิผลก็จะเกิดขึ้น เมื่อคนในองค์กรทุกองค์ประกอบบุคลากรในองค์กรไม่มีขวัญกำลังใจ เป้าหมายที่ผมพูดในข้อแรกเป้าหมายทฤษฎีทางปรัชญา The end ในโมเดล ของชีวิตมันจะขาดไปหรือว่า the end จะไม่แน่นอน the end ของคนเรามันอ่อนแอมากกว่า เพราะว่า The end ในตัวที่เราตั้งไว้มันจะอ่อนแอ แต่ถ้าหากว่าคนเรามีขวัญกำลังใจ The end เป้าหมายของชีวิตมันจะเข้มแข็งแล้วก็ มุ่งมันที่จะไปให้ถึงให้ได้ อันนี้คนอื่นจะมองยังไงไม่รู้แต่ผมมองว่าทำงานในองค์กรใดก็ได้ขวัญกำลังใจต้องมาก่อนแล้วจุดเริ่มต้นของการทำงานทุกอย่างต้องเริ่มต้นที่ความสุขก่อน ความสุขความพอใจความยินดีตัวนี้ส่งเสริมให้คนพัฒนาดตนเอง” (T2)

“การสร้างความสุขในงาน ถ้าเขาตระหนักว่ามีความสุข ก็จะมีส่วนสำคัญ โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยควรจะต้องรู้ธรรมชาติของบุคคลในองค์กร เพราะคนที่เลือกมาเป็นอาจารย์ส่วนใหญ่จะมีใจรัก ไม่มีเป้าหมายอื่น เพราะถ้ามีเป้าหมายอื่นๆ มากๆ จะไม่มา เช่น ประกันสุขภาพ สวัสดิการ ไม่เทียบเท่าเอกชน ดังนั้นการสร้างความสุข ก็ต้องให้เกิดความสุขให้เกิดในที่ทำงานและสะท้อนให้เขารู้สึกมีความสุข ซึ่งอาจเป็นตัวแปรที่มีส่วนแต่จะเกิดหรือไม่เกิดก็ได้” (T7)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นตัวแทนของผู้ที่มีสุขภาวะดีในการทำงาน ทำให้ได้ค้นพบข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการระบุเกี่ยวกับการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ระบุถึงความรู้สึกที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน ว่าการมีสุขภาวะในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกมีความสุขหรือเป็นความรู้สึกในมุมมองเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยสามารถอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการมีสุขภาวะในการทำงานได้ใน 4 ประเด็นย่อย ดังนี้

1. ความรักในอาชีพการสอน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่าสุขภาวะในการทำงานของการเป็นบุคลากรที่ทำหน้าที่ทางการสอนหรือสายวิชาการ มีความเกี่ยวข้องการได้ทำงานที่ชอบ โดยเป็นการทำงานที่สามารถได้พูดคุย บอกเล่าเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนถ่ายทอดความรู้หรือแนวคิด เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเรื่องราวต่าง ๆ รวมถึงยังเป็นการทำงานที่ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ กับผู้เรียน ซึ่งเป็นความรู้สึกรักและชอบในการสอน ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“จุดที่เป็นความชอบของตัวเอง แล้วก็รักอาชีพการสอน เลยมีความรู้สึกว่าเวลาเราคุยกับนักศึกษาเราอยู่กับนักศึกษาเรามีความสุข แค่นี้ได้คุยแล้วบอกความรู้ที่เรามีให้เขาได้เข้าใจ คือบางอย่างเหมือนทฤษฎีของการพยาบาลมันค่อนข้างยากแล้วตัวพี่เอง คิดว่าตัวเองเป็นคนไม่เก่ง ไม่เก่งแล้วเราก็จะมองเด็กอย่างเข้าใจ ไม่เก่งไม่เป็นไร อย่างน้อยก็ให้เขาเข้าใจในตรงนี้” (T1)

“ความสุขของพระอาจารย์คือ หนึ่งเราได้ทำงานที่เราชอบ อย่างที่พระอาจารย์พูดไป คิดว่าตัวเองโดยอุปนิสัยเป็นคนชอบการสอน เป็นคนชอบด้านการสอน เป็นครู เป็นอะไรอย่างนี้ มันคือความสุข ตัวนี้คือได้ทำงานที่ตัวเองชอบ” (T4)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญยังมีข้อเสนออีกว่า สุขภาวะในการทำงานเป็นอาจารย์เกี่ยวข้องกับการได้ทำงานที่คุ้นเคย ซึ่งเป็นรูปแบบของการทำงานที่รู้สึกผูกพันกับการทำงานด้านการสอนที่เคยมีประสบการณ์มาก่อน ส่งผลต่อการเกิดความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน

“...แต่เดิมพระอาจารย์เป็นคนที่อยู่ในสายงานเกี่ยวกับการสอนมาตั้งแต่อายุประมาณ 16-17 ประมาณนั้น อาจารย์สอนตรงนี้ ในต่างจังหวัดจะไม่ค่อยมีครูสอนเขาก็จะใช้แบบพี่สอนน้อง พระอาจารย์ก็จะมีหน้าที่สอนรุ่นน้อง พระอาจารย์ก็จะรู้สึกผูกพันกับการสอนหนังสือมาเป็นเวลานานมากคือ เป็นความคุ้นชินจนมาเรียนปริญญาตรีก็ยังสอนหนังสือ ปกติของพระที่มาเรียนที่นี่ ตอนเช้าเขาก็จะไปสอนโรงเรียนข้างวัดไปสอน

วิชาพุทธศาสนาเด็กข้างวัด เสาร์-อาทิตย์ก็จะสอนโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์กัน อันนี้ก็คือความผูกพันจากการสอนก็มีความสุขจากการสอนมาตั้งแต่ไหนแต่ไร พอพระอาจารย์มาเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัย พระอาจารย์มาทำงานประมาณปี 2544 แล้วก็ย้ายมาเป็นอาจารย์ตอนปี 2549 ถ้าเทียบกับกับงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ กับงานเป็นอาจารย์ พระอาจารย์จะรู้สึกมีความสุข มีสุขภาวะในการทำงานมากกว่า เพราะว่ามีความคุ้นเคยกับการสอนหนังสือมาแต่เดิมแล้ว ก็จะไม่ค่อยมีความสุขเลยกับการเป็นเจ้าหน้าที่ ที่ต้องมาทำงานเอกสารเกี่ยวกับการเงิน ทำโครงการรู้สึกว่ามันไม่ใช่เราเลยที่ผ่านมา เราไม่ได้ถูกฝึกเราไม่ได้มีประสบการณ์ หลังจากนั้นก็รู้สึกเป็นทุกข์มาก พอครบปีท่านเสนอว่า มาทำงานเป็นอาจารย์ใหม่ อาจารย์ก็รับเลยก็ย้ายสายมาเป็นสายวิชาการ มาเป็นอาจารย์ รู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานที่เราคุ้นเคย” (T4)

นอกจากนี้ การมีสุขภาวะยังมาจากการที่อาจารย์ผู้สอนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งเป็นความรู้สึกร่วมกันทั้งจากฝ่ายผู้สอนและฝ่ายผู้เรียน และนอกจากจะเป็นการได้แลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ ในการสอน ยังเกี่ยวกับการได้รับความร่วมมือร่วมใจที่ได้รับจากผู้เรียนที่ส่งกลับมา

“คือการได้สอนเด็ก ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเด็ก คือต้องบอกนิดนึงว่าก่อนที่จะมาทำหน้าที่ในสายอาจารย์ เคยทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเด็ก ๆ เพราะฉะนั้นในการสอนหนังสือก็เลยไม่ใช่แนวทางในรูปแบบของการฉายสไลด์ แต่เป็นการมาแลกเปลี่ยน เพราะฉะนั้นก็เลยมีความสุขมากกับการทำงานที่ได้แลกเปลี่ยนกับเด็ก ๆ เป็นความท้าทายในทุกครั้งว่า วันนี้เราจะให้อะไรกับเด็ก มันเป็นเรื่องที่น่าจะมีความสุขที่สุดในแง่ของการทำงาน จะไม่ใช่รูปแบบของการไปสอน แต่ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ตัวผู้สอนก็ได้ เด็กก็ได้ และส่วนตัวก็ชอบการสอน” (T7)

“...จริง ๆ มีความสุขเกี่ยวกับการสอน เพราะว่าจริง ๆ แล้วเวลาที่เราสอนเด็กเราให้เขา เราก็ให้เขาที่ความปรารถนาดี คล้าย ๆ ว่าสอนคนจำนวนเยอะๆ แผนการสอนกำหนดแล้วว่าวันนี้ต้องทำอะไรบ้าง เนื่องจากเด็กเยอะมันก็ต้องมีวันที่เหนื่อย ถ้าเด็กให้ความร่วมมือเราก็มีความสุข มันเป็นการประเมินการสอนของเราว่าวันนี้เราอายุ เรา รู้สึกดี ...เราไปด้วยความรู้สึกว่าเราอยากพัฒนาคนแล้วเราไปสอนแล้วมีความสุขในแง่ของการได้พัฒนาคนแล้วเด็กที่ให้ความร่วมมือเด็กที่เขาสามารถที่จะแสดงศักยภาพของเขาออกมาได้ มันก็เป็นพลังกลับมาให้เราด้วย ในทำนองเดียวกันมันทำให้เราได้เรียนรู้ว่าเด็กรุ่นใหม่คืออะไร เป็นยังไง อะไรแบบนี้ เราก็จะได้อินเทอร์เน็ตเหมือนกัน เราต้องเรียนรู้อะไรต่างๆ” (T10)

2. การได้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่า

ในการปฏิบัติงานของการเป็นพนักงานสายวิชาการหรืออาจารย์ผู้สอน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่จะระบุว่า การมีสุขภาวะเกิดขึ้นจากการที่ได้ปฏิบัติงานเพื่อผู้อื่น ในการสอนบอกเล่า ถ่ายทอดสิ่งต่าง ๆ และนำมาซึ่งความรู้สึกที่ได้ช่วยเหลือ ได้พัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นการ

ทำงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นการทำงานที่มีมูลค่าทางด้านจิตใจ โดยเฉพาะการได้เห็นความเจริญเติบโตของผู้เรียน ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“..เป็นงานที่มีมูลค่าทางจิตใจ เพราะฉะนั้นเหมือนกับว่า เราเป็นคนถ่ายทอดแนวคิดให้กับเด็ก แล้วเห็นว่าเขามีความสุขหรือมีวิธีคิดในการดำเนินชีวิตที่ดี จากการที่เราคุยกันในห้อง เหนือนี้ก็รู้สึกมันโอเค รู้สึกว่ามันมีความสุขแล้ว ความสุข สุขภาวะที่เกิดขึ้นคือการเห็นเด็กเติบโต” (T3)

“เวลาที่เรารู้สึกมีความสุขในนี้ก็คือเราได้เห็นลูกศิษย์ที่เขาจบไปแล้วเราก็มีความสุขขึ้น เพราะว่าเราสอนจิตวิทยามันเป็นเรื่องของการที่ได้เข้าใจตัวเอง ได้เข้าใจมนุษย์ อะไรอย่างนี้แล้วก็รู้สึกว่า เขามีความมุ่งมั่นไปในวิธีของเขา เขาจบไปเขาก็ไปเป็นวิทยากรอบรมบ้าง เขาเรียนต่อบ้าง อะไรอย่างนี้ เขามีครอบครัวแล้วเราก็เห็นว่าบางคนก็ไปทำงาน มีครอบครัวพอได้กลับมาคุยเรารู้สึกว่าเราสัมผัสได้ว่าเขาได้เอาวิชาจิตวิทยาไปใช้ในชีวิตของเขา ในความคิดความอ่านของเขามันมีวุฒิภาวะ ดูเป็นบวก เรารู้สึกว่ามันก็มีความสุขที่เราได้เห็นเขาเติบโต.. เพราะบางคนก็ดูไม่ค่อยตั้งใจเรียน แต่เราก็พยายามพูดให้ความรู้ ให้แนวคิด ปรึกษาในเชิงจิตวิทยาให้เขาได้คิด แต่เมื่อเวลาผ่านไปสักบางที่จบปี 4 จะรู้สึกว่าเขายังงอแงแต่ก็รู้สึกว่าเขาโตขึ้น แต่พอผ่านไปเขาจบไปแล้วสักปีสองปีกลับมาคุยกัน ก็รู้สึกว่าเขาโตเป็นผู้ใหญ่ดูสุขุม เพราะเห็นบางคนที่จบปริญญาโท ปริญญาเอกก็มีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่เรา mong แล้วมีความสุข” (T4)

“ในแง่ของเรากับนักศึกษา ถ้าอย่างเรามองเรากับนักศึกษา คือ การที่เด็กนักศึกษาที่เราสอนได้รับการยอมรับเก่งไม่เก่งไม่รู้ แต่ได้รับการยอมรับ ผลเกิดขึ้นที่ตัวเด็ก บุคคลที่สามยอมรับในตัวเด็ก อันนี้คือความดีใจ เพราะมันมีตัวอย่างและมีเด็กคนหนึ่งที่เราสอนก็ตั้งใจเรียน จบไปได้สมัครงานที่เราจ้าง เขาก็รับ ถึงวันหนึ่งแล้วให้เขามาช่วยงานอีก เขาก็ได้รับการยอมรับจากข้างนอก อันนี้คือความดีใจ แต่มันก็ไม่ใช่ทุกคนแต่มันมีตัวอย่างที่เราเห็นว่าเด็กคนนี้เขาไปได้” (T5)

“มีความสุขที่ได้เอาความรู้แบ่งปัน แบ่งปันความรู้ให้ผู้อื่น เมื่อแบ่งปันความรู้แล้วมันเป็นความสุขกับการให้ คิดว่าความรู้ที่ให้ไป ก็อยากให้ลูกศิษย์เอาไปสร้างประโยชน์เพื่อผู้อื่น และเพื่อสังคม อันนี้เป็นความสุข ความสุขก็คือการให้ ถ้าคนเราเอาความรู้ไปสร้างประโยชน์กับผู้อื่น เพื่อสังคมมันก็เป็นประโยชน์ เป็นกัลยาณมิตรที่ดี เป็นการให้ร่วมกันให้เขาไปทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นอันนี้มันถึงจะได้” (T6)

“...มันทำให้เรารู้สึกว่าตัวเรามีคุณค่าในแง่ของสิ่งที่เราอยากเป็นแล้วเราได้เป็น แล้วก็เราได้ทำอะไรเพื่อประโยชน์ให้กับผู้อื่น ทำให้เรารู้สึกว่าเราเก่ง เราประสบความสำเร็จในสิ่งที่เราทำ แล้วการที่เราได้ให้เด็กประสบการณ์บางอย่างที่เรามี เพราะเราผ่านน้ำร้อนมาก่อน เราสามารถที่จะแทรกลงไปในเวลาที่เราสอน เด็กก็จะได้รับรู้บ้าง หมายความว่าเขาอาจจะได้เก็บทีละนิดจากตัวเรา แล้วก็เอาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตเขาได้มันก็เป็นประโยชน์กับเขา ถ้าเขาจะเป็นผู้ใหญ่ในอนาคตแล้วเขายังไม่มีวุฒิภาวะ ซึ่งการที่วัยรุ่นเขาจะเป็นวัยรุ่นที่ตรงไปตรงมา เป็นผู้ใหญ่อย่างมีวุฒิภาวะนี้ ทฤษฎีก็บอกว่าเขาจะต้องได้รับสภาพแวดล้อมหรือได้คนที่มีความ

ภาวะมากกว่า แล้วก็หวังว่าประสบการณ์ชีวิตหรือมุมมองอะไรต่ออะไรของเราจะได้ช่วยเขาได้บ้างไม่มากนักน้อย โดยพื้นฐานการที่เข้ามาเป็นอาจารย์ก็คงมีความรู้ดีกว่าอยากจะให้ อยากจะช่วยเหลืออะไรได้บ้างกับประเทศนี้” (T10)

“การทำงานอาชีพอาจารย์ คือการได้สอนให้ความรู้นักศึกษา สามารถทำให้นักศึกษาเรียนจบแล้วไป ประกอบอาชีพได้ ไม่ว่าจะเป็นทางสายอาชีพหรือทางสายอื่น รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เค้าทำงาน อาจไม่ถึงกับการประสบความสำเร็จในสายงาน แต่เห็นว่าเค้ามีงานทำ เราก็รู้สึกดีใจแล้ว” (T13)

3. ความรู้สึกถึงพลังในการทำงาน

นอกจากความรู้สึกเกี่ยวกับการมีสุขภาวะจะมีความเกี่ยวข้องกับความรักใน วิชาชีพการสอนและการตระหนักถึงการทำงานที่มีคุณค่ามีประโยชน์ต่อผู้อื่นแล้ว อาจารย์ผู้ให้ ข้อมูลสำคัญยังได้สะท้อนถึงความรู้สึกจากความรู้สึกสนุกในการทำงาน การต้องการในการ แสวงหาความรู้หรือวิธีการเกี่ยวกับการสอน ซึ่งเป็นเหมือนพลังที่ได้รับหลังจากการทำงานที่ส่งผล ต่อการเกิดความรู้ในตนเองได้ ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“...เหมือนกับว่าพลังที่เด็กมีส่งกลับมาให้เราเป็นแรงใจแต่ว่ามันต้องขึ้นอยู่กับว่า วันนั้นเราคงเล่นได้ วันนั้นเราสอนแล้วเรารู้สึกว่าเราเอาอยู่ มันก็จะเป็นพลังกลับมาว่าเราหายเหนื่อยจริง ๆ แล้วทั้งนี้ทั้งนั้นการที่ เด็กสิ่งที่เด็กให้ความร่วมมือแล้วเรารู้สึกมีความสุขเรารู้สึกว่าเป็นพลังจริง ๆ แล้วมันก็คือเหมือนเราประสบความสำเร็จวันนั้นประสิทธิภาพในการทำงานของเราดีเยี่ยม” (T10)

“การจะทำให้การทำงานมีสุขภาวะทั้งร่างกายและจิตใจก็จะส่งผลว่า เวลาทำงานมีความสุขก็จะเกิด ว่าเราทำงานเพราะเราอยากทำสนุกกับมันไม่ใช่ว่าถูกบังคับ” (T6)

4. การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์แข็งแรง

การมีความพร้อมทางด้านสุขภาพกายและจิตใจเป็นสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ระบุว่า เป็นอีกองค์ประกอบของการมีสุขภาวะในการทำงาน เนื่องจากความหมายของการมีสุข ภาวะนั้นมีความหมายที่สอดคล้องกับการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี นั่นคือ การมีร่างกายที่ แข็งแรง รวมถึงการมีจิตใจที่เข้มแข็งร่วมด้วย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เห็นว่า การมีสุขภาพ ร่างกายและจิตใจที่ดีถือเป็นพื้นฐานสำคัญต่อบุคคลและการปฏิบัติงานที่ควรตระหนักถึง ความสำคัญและสามารถส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานด้วย ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูล สำคัญได้เสนอว่า

“สุขภาวะถ้าไม่ดีไม่ว่าทางด้านร่างกาย จิตใจ หรือว่าเป็นองค์รวมทั้งหมดมันเกี่ยวข้องกัน ถ้าเมื่อไหร่ที่ มีร่างกายที่ไม่สบายหรือมีโรค เราก็จะไม่มีความพร้อมทางด้านจิตใจที่จะไปสอน สิ่งนี้สำคัญกับอาจารย์ทุกคน ถ้าเขาฝึกตัวเองดีก็ที่จะทำให้เขาสนุกกับการสอนแล้วก็สอนอย่างมีความสุขได้” (T1)

“สุขภาวะในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล คือสุขภาวะในที่นี้ถ้ามองว่า อาจารย์ในสายวิชาการคนในสายวิชาการ ถ้าเจ็บป่วยหรือมีปัญหาทางกายทางใจ มันก็ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การเรียนการสอนของนักศึกษาโดยตรง ไม่นับเรื่องการพัฒนาตัวเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น อาจารย์เจ็บคอก็ไม่ใช้เรื่องใหญ่ แต่มันส่งผลชัดเจน นี่แค่ง่าย ๆ เลยเพราะฉะนั้นส่งผลแน่นอน เพราะการสอน หนึ่งสัปดาห์ไม่ใช่งานผลิต แต่มันคืองานที่มันต้องเอาความพร้อมของทั้งกายและใจ บางที่กายพร้อมแต่ใจไม่ พร้อมมันก็ส่งผลต่อการสอนการทำงานในหน้าที่อาจารย์” (T5)

“สุขภาพที่ดี เพราะถ้าปัจจัยตัวนี้มีน้อย แน่แน่นอนว่าต่อให้เราจะมีอย่างอื่นมากน้อยแค่ไหน เราก็ไม่มี ความสุขหรอกเพราะว่าสิ่งนี้ย่อมกระทบกับตัวเรา” (T7)

“สำคัญมาก เพราะว่า ถ้าพูดถึงคำว่าสุขภาวะในความหมายคงไม่ใช่หมายถึงเฉพาะตัวที่เป็นด้าน กายเท่านั้น แต่ว่ารวมไปถึงจิตใจหรือความสุขในการทำงานด้วย” (T14)

ซึ่งจากการอธิบายในมุมมองดังกล่าว พบว่าการที่พนักงานสายวิชาการได้ อธิบายถึงการมีสุขภาวะในการทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกเชิงบวกที่อยู่ภายในตนเอง โดยเกี่ยวข้องกับชีวิต การทำงานและอาชีพ โดยเป็นความรู้สึกที่มาจากความรัก ความชอบ ความคุ้นเคย รวมถึงการได้ถ่ายทอดความรู้ที่มีโดยใช้รูปแบบการสอนต่าง ๆ รวมถึงการได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เรียน ในบทบาทของทั้งการเป็นผู้ให้และผู้รับ ตลอดจนเป็นความรู้สึกถึงการ ที่ได้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่าเพื่อผู้อื่น รวมถึงเป็นสิ่งที่อธิบายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของ ตนเองในแง่ของการสะท้อนต่อความรู้สึกถึงการมีพลัง มีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และการมี สุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจที่ดี ส่งผลต่อการมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

เมื่อทำการพิจารณาพบว่ากับผลของข้อค้นพบดังกล่าว สามารถสนับสนุนใน ทิศทางเดียวกันกับข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานในการศึกษาระยะที่ 1 เชิงปริมาณ โดย จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการ ทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต การมีเป้าหมายในชีวิต การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และสุขภาพกาย ซึ่งจากผลการศึกษาในเชิงคุณภาพ ระยะที่ 2 ผู้ให้ ข้อมูลสำคัญได้สะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึกเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานเพิ่มเติม โดยพบว่าข้อมูลดังกล่าวมีความสอดคล้องกันทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยเกี่ยวข้อง กับความรู้สึกเชิงบวกเกี่ยวกับการทำงาน และสามารถช่วยสนับสนุนการศึกษาในความมุ่งหมายการ วิจัยในระยะที่ 3 เกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงาน ซึ่งการได้มาซึ่งข้อมูล เพิ่มเติมในส่วนนี้ สะท้อนเกี่ยวกับลักษณะหรือองค์ประกอบของการมีสุขภาวะในการทำงานใน มุมมองที่มีความเจาะลึกจากกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ปฏิบัติงานจริงในปัจจุบันในการให้ข้อมูลเชิง

ประจักษ์จากการรับรู้ของบุคคลโดยตรง ทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถพิจารณามุมมองที่มีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น อันจะนำไปสู่การพิจารณาแนวทางในการส่งเสริมการมีสุขภาวะในการทำงานให้กับพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต่อไป ดังตาราง 12

ตาราง 12 การแสดงความสอดคล้องของข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานจากการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

องค์ประกอบในการวิจัยเชิงปริมาณ	ความสอดคล้อง	ข้อค้นพบเพิ่มเติมจากการศึกษาเชิงคุณภาพ
ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต การมีเป้าหมายในชีวิต การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สุขภาพกาย	สุขภาวะ ในการทำงาน	ความรักในอาชีพการสอน การได้ทำงานที่มีคุณค่า การมีพลังในการทำงาน การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์แข็งแรง

นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญยังได้มีการสะท้อนมุมมองเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสำคัญของการมีสุขภาวะในการทำงานในมุมมองของพนักงานสายวิชาการ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ได้ระบุถึงความสำคัญของการที่พนักงานสายวิชาการหรืออาจารย์ผู้สอน ควรจะมีสุขภาวะในการทำงาน โดยมองว่าสุขภาวะในการทำงานสามารถส่งผลต่อบุคคลและการปฏิบัติงานเป็นเสมือนปัจจัยหล่อเลี้ยงทางด้านจิตใจในการทำงานที่ส่งผลต่อทางกาย โดยเป็นสิ่งที่ช่วยลดความเหนื่อยล้าที่เกิดจากการทำงาน แม้จะมีภาระงานที่จะต้องรับผิดชอบมากมาย และทำให้เกิดความรู้สึกมีพลัง รวมถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่า

“แน่นอนที่สุด การมีสุขภาวะหมายถึงทั้งหมด 5 องค์ประกอบ มันสำคัญจำเป็นเลยละ ขอดอกจันหนึ่งคือ ในเรื่องของการเป็นผู้สอนในภาพรวม หรืออย่างเช่น ความพึงพอใจ ถ้าหากเราไม่พอใจในสิ่งที่เราทำอยู่ เราก็จะมีความสุข มันก็จะรบกวนงานของเรา เราต้องรู้จักว่างานของเราเป็นอย่างไร เรามีความพึงพอใจกับมันมากน้อยแค่ไหน ไม่งั้นเราจะทำงานของเราออกมาได้อย่างไร ดังนั้น ถ้าเรารู้ว่าเรากำลังทำอะไร แล้วเราพอใจ เราจะได้รู้สึก ว่าที่เราทำงานไปทุกวันเนี่ยเราไม่ได้หายใจทิ้งไปวัน ๆ เราไม่ได้มานั่งไถ่ ๆ ไปวัน ๆ แต่มันสร้างให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานต่อไป” (T7)

“รู้สึกอยากทำ รู้สึกว่ามันคือพลัง มันคือการท้าทายว่าเด็กน้อยกว่าคนเราจะเอาอยู่ไหม ในความรู้สึกทางกายมันเหนื่อยแต่ทางใจมันเป็นความรู้สึกที่ว่าเราทำได้ จริงๆที่บอกว่าทำเพื่อเด็กทำเพื่ออะไรจริง ๆ แล้วมันคือได้ตามเกณฑ์ของตัวเองเรารู้สึกว่าเราสอบผ่านแบบนั้น” (T10)

รวมถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญยังได้มีการสะท้อนว่าสุขภาวะในการทำงานสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลในองค์กรและผลผลิตขององค์กร

“สุขภาวะในการทำงานส่งผลกระทบต่อตัวบุคคล แต่ละคนรวมทั้ง ทุกคนในองค์กร นอกจากนี้ยังส่งผลถึงการทำงานร่วมกันผลผลิตของหน่วยงาน ความก้าวหน้าขององค์กรและสังคม” (T8)

“สำคัญนะ เพราะว่ามันเหมือนเป็นความปลอดภัยในการทำงาน ทำงานมีความสบายใจ” (T11)

จากมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีสถานะเป็นผู้ปฏิบัติงานในสายวิชาการ ระบุถึงความสำคัญของการมีสุขภาวะในการทำงาน โดยเฉพาะความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลโดยตรงเป็นสิ่งที่ผลักดันให้เกิดผลในทางบวกต่อทั้งตนเองและผลต่อคุณภาพในการทำงาน ซึ่งสามารถสะท้อนผลโดยตรงต่อองค์กรในที่สุด

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการศึกษาเชิงปริมาณ กับคุณภาพ

การวิจัยเรื่องตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นการศึกษา 2 ระยะ คือ การศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยจากการวิเคราะห์ผลการวิจัยทั้ง 2 ระยะ สามารถเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ตาราง 13 ตารางเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงานจากผลการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ		
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ปริมาณ	คุณภาพ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สนับสนุน	สนับสนุน
การสนับสนุนทางสังคม	สนับสนุน	สนับสนุน
การรับรู้บรรยากาศองค์กร	สนับสนุน	สนับสนุน
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	สนับสนุน	สนับสนุน

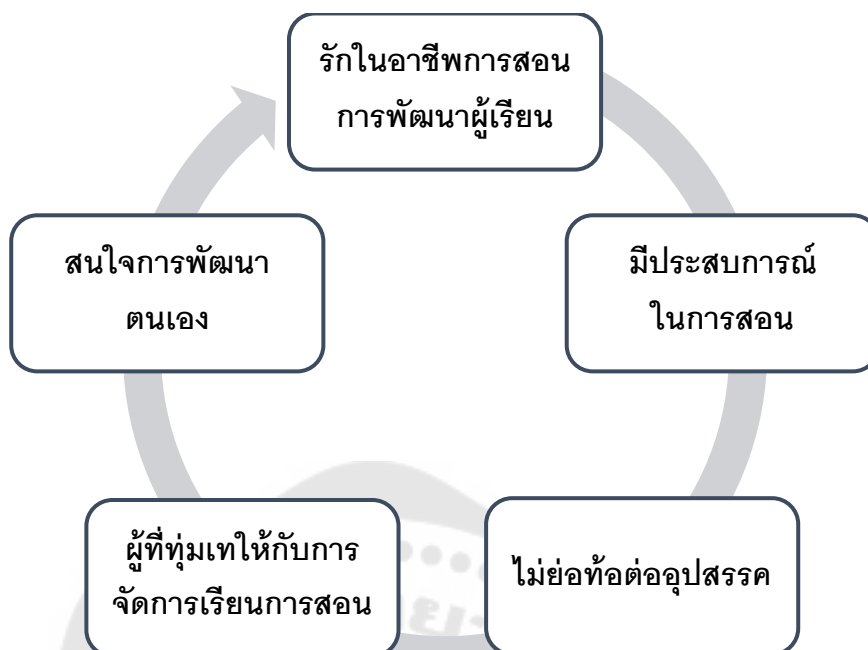
จิตวิญญาณในการทำงาน	สนับสนุน	สนับสนุน
ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน	สนับสนุน	สนับสนุน
ปัจจัยพื้นฐานทางด้านบุคคล	-	สนับสนุน

ผลจากการเปรียบเทียบผลการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อการใช้สภาวะในการทำงาน แบ่งเป็นตัวแปรปัจจัยด้านทรัพยากรงาน ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ และปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งจากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่าปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการใช้ความยืดหยุ่นผูกพันในงานและสภาวะในการทำงาน เช่นเดียวกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นตัวแทนของพนักงานสายวิชาการที่มีสภาวะในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีความสอดคล้องกันระหว่างปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและการตรวจสอบความสัมพันธ์ในตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แต่ในการวิจัยเชิงคุณภาพสามารถค้นพบข้อเสนอเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการใช้สภาวะเพิ่มเติมคือ ปัจจัยพื้นฐานทางด้านบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยภายในและมีรูปแบบเฉพาะตัวของบุคคล

ข้อค้นพบเพิ่มเติมจากการศึกษาวิจัย

1. ลักษณะร่วมกันของอาจารย์ที่มีสภาวะในการทำงาน

จากการวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยพบคุณลักษณะร่วมกันของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นตัวแทนของพนักงานสายวิชาการที่มีสภาวะในการทำงาน โดยสามารถนำเสนอคุณลักษณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสะท้อนคุณลักษณะออกมาตรงกันได้ 5 ประการ คือ



ภาพประกอบ 7 ลักษณะร่วมกันของพนักงานสายวิชาการที่มีสุขภาวะในการทำงาน
จากข้อมูลการวิจัย

จากภาพประกอบ 7 สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความรักในการสอน รักในวิชาชีพในการเป็นอาจารย์ผู้สอน และมีใจรักในการที่จะส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน เสียสละ
2. เป็นผู้ที่มีผ่านประสบการณ์ในการสอนเป็นระยะเวลาค่อนข้างยาวนาน
3. เป็นผู้ที่มีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าทางวิชาการ
4. เป็นผู้ทุ่มเทให้กับการจัดการเรียนการสอน
5. เป็นผู้ที่มีความพยายาม ไม่ย่อท้อแม้เจออุปสรรค

2. ข้อเสนอเพิ่มเติมในการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานสำหรับองค์การ

นอกเหนือจากแนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานที่ดีตามผลการวิจัยในเบื้องต้น เมื่อพิจารณาข้อมูลต่างๆ ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้สะท้อนถึงแนวปฏิบัติ ผู้วิจัยค้นพบข้อเสนอแนะที่น่าสนใจเกี่ยวกับความต้องการของพนักงานสายวิชาการ ดังนี้

2.1 การสนับสนุนโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะในการทำงาน สิ่งที่เป็นข้อเสนอให้องค์การหรือหน่วยงานมหาวิทยาลัยพิจารณาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาด้านสุขภาวะ คือการที่หน่วยงานสามารถเพิ่มเติมการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรหรือพนักงานสายวิชาการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณลักษณะต่างๆ ที่

สะท้อนถึงการมีสุขภาวะทั้งในด้านการพัฒนางาน พัฒนาคน พัฒนาระบบงานอันจะนำมาซึ่งการพัฒนาเสริมสร้างการมีสุขภาวะในการทำงานที่ดี ใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่กิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคนคือ การที่หน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญรวมถึงสนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาคน โดยควรให้ความสำคัญการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะทางด้านจิตใจ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านสุขภาพร่างกายของบุคลากรและกิจกรรมทางศาสนาที่สอดคล้องกับความเชื่อและหลักปฏิบัติที่ยึดถือ เพื่อเป็นกิจกรรมที่จะสามารถส่งเสริมการมีสุขภาวะที่ดีในระยะสั้นและระยะยาว

2.2 การมีหน่วยงานเกี่ยวกับการให้ข้อมูลด้านการสอน การทำงานในปัจจุบันมีรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงเป็นความจำเป็นที่ หน่วยงานควรที่จะตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถพัฒนาทักษะต่างๆ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการและสมรรถนะเกี่ยวกับการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น การสอน การวิจัย การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ เป็นต้น เพื่อให้อาจารย์ผู้สอนมีความรู้และทักษะเท่าทันในการจัดการงานและแก้ไขปัญหาในการทำงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้มีข้อเสนอที่น่าสนใจเกี่ยวกับกิจกรรมที่หน่วยงานมหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาให้กับพนักงานสายวิชาการ ได้แก่ การมีหน่วยงานเกี่ยวกับการให้ข้อมูลด้านการสอน หรือ คลินิกการสอน ในการเป็นแหล่งข้อมูลในการถ่ายทอด ความรู้ เทคนิค วิธีการสอน รวมถึงเป็นแหล่งในการให้ข้อมูลโดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอน เป็นการถ่ายทอดความรู้และทักษะผ่านตัวแบบที่มีประสบการณ์

2.3 แหล่งในการสนับสนุนการทำงาน สิ่งที่เป็นข้อมูลที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญสะท้อนเพิ่มเติมจากการศึกษาระยะที่ 2 คือ ความต้องการให้มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานหรือศูนย์กลางเกี่ยวกับบุคลากรโดยตรง (counseling room) ในการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยา (counseling) หรือการทำหน้าที่รับฟังข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับข้อมูล การจัดการปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อเป็นแหล่งในการให้ความช่วยเหลือบุคลากรในเบื้องต้นนอกจากนี้ยังมีการสะท้อนถึงความต้องการแหล่งในการสนับสนุนการทำงานในด้านการมีเดย์แคร์ (day care) สำหรับอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานสายวิชาการหรือบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อช่วยสนับสนุนบุคลากรที่มีภาระเกี่ยวกับเลี้ยงดูบุตรในการที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสบายใจและสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และไม่เป็นการรบกวนการทำงานกับร่วมงานหรือบุคลากรในกรณีที่ไม่สามารถดูแลบุตรในเวลาราชการ

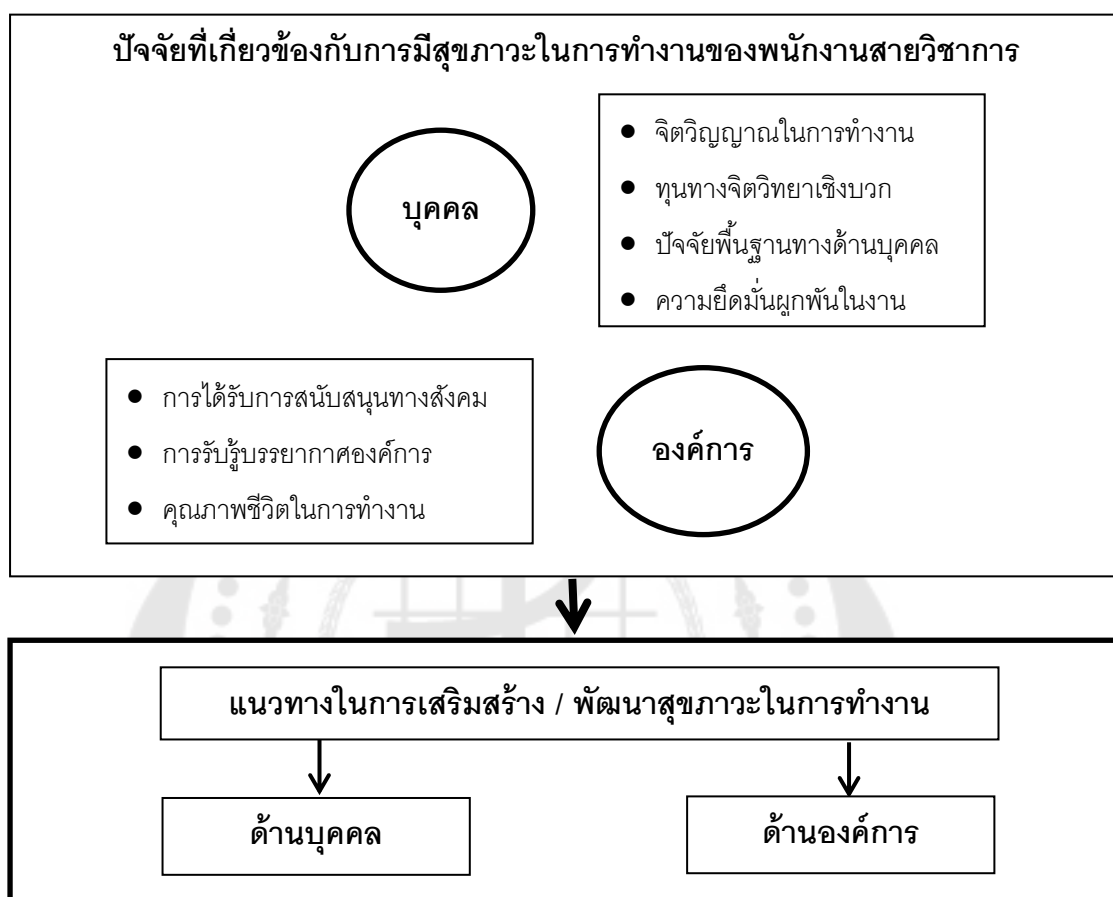
จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยนำเสนอเป็นแนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานที่ดีในบริบทของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 ดังนี้

1) **แนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานที่ดีในบริบทของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ** การศึกษาเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงาน ส่วนใหญ่มักจะพบผลการศึกษาค่อนข้างคล้อยกันว่า การมีสุขภาวะในการทำงานสามารถส่งผลต่อการเกิดผลลัพธ์ทางบวกในด้านต่าง ๆ ในองค์การ ทั้งในระดับบุคคล ได้แก่ การมีความพึงพอใจในชีวิต การมีพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ และระดับองค์การ ได้แก่ การมีผลผลิตที่ดี มีกำไรที่สูงขึ้น รวมถึงการมีความผูกพันต่อองค์การซึ่งสามารถส่งผลต่อการมีอัตราในการขาดงานและลาออกที่ต่ำ ดังนั้นสุขภาวะจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์การหรือหน่วยงานควรตระหนักและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างเสริมการมีสุขภาวะในการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ โดยเฉพาะพนักงานสายวิชาการซึ่งถือเป็นทรัพยากรทางด้านบุคคลที่มีความสำคัญและมีมูลค่าในฐานะของทุนมนุษย์ในองค์การ ในการที่จะเอื้อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่ไปกับการมีสุขภาวะในการทำงาน

2) **แนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ** ในเบื้องต้นอาจกล่าวได้ว่า การสร้างสุขภาวะในการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องได้รับความตระหนักในความสำคัญและความร่วมมือร่วมใจทั้งจากตัวบุคคล ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จนถึงระดับองค์การ กล่าวคือ ต้องเป็นการตระหนักในการเสริมสร้างควบคู่กับและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยควรมีพื้นฐานจากความเข้าใจ ทั้งการที่ตัวพนักงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการขององค์การ ในขณะเดียวกัน องค์การก็ควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของพนักงานด้วยเช่นกัน

โดยแนวทางในการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ ในการศึกษาครั้งนี้ มาจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ และผลการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเป็นข้อเสนอจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่มีระดับของการมีสุขภาวะในการทำงานระดับดีขึ้นไป ร่วมกับการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการพิจารณาสรุปแนวทางและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงาน ในการนำเสนอแนวปฏิบัติในครั้งนี้ สามารถสรุปและนำเสนอแนวทางที่เกี่ยวข้องทั้งกับการพัฒนาสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ การพัฒนาสุขภาวะใน

การทำงานในระดับบุคคล และแนวทางในการพัฒนาสุขภาวะในการทำงานในระดับองค์การ โดยสามารถสรุปเป็นแผนผัง ดังนี้



ภาพประกอบ 8 แนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานที่ดีในบริบท
ของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

2.1) **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีสุขภาวะ** จากการศึกษา
สุขภาวะในการทำงานผ่านมุมมองของพนักงานสายวิชาการทั้งในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณและ
การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการสรุปประเด็นสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสุขภาวะ
ในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยสามารถแบ่งปัจจัยที่
เกี่ยวข้องออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากรงาน และทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มปัจจัยด้าน
ทรัพยากรงาน คือมุมมองเกี่ยวกับการจูงใจและการพัฒนาบุคคล ส่วนปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล
จะเป็นปัจจัยที่เป็นคุณลักษณะภายในตัวของบุคคลที่สามารถส่งผลต่อผลเชิงบวกในการทำงาน

ซึ่งปัจจัยทั้งสองด้านดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับบุคคล กลุ่มงาน รวมถึงองค์การ โดยมีรายละเอียด ดังนี้



ภาพประกอบ 9 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ
ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

โดยรายละเอียดของปัจจัยต่างๆ มีดังนี้

2.1.1) การสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ประการคือ การสนับสนุนทางสังคม จากครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมจากการทำงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน เป็นได้รับการสนับสนุนทางสังคมในด้านอารมณ์ วัตถุ รวมถึงข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งส่งผลให้พนักงานสายวิชาการรู้สึกถึงการได้รับการสนับสนุนทั้งในส่วนของการใช้ชีวิตในครอบครัวรวมถึงการทำงาน

- การได้รับการสนับสนุนที่ได้รับจากครอบครัวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในลักษณะของการเป็นพื้นฐานทางด้านอารมณ์และจิตใจของบุคคล เช่น การให้กำลังใจในการใช้ชีวิตและการทำงาน การให้คำแนะนำ ตลอดจนการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในครอบครัว ในการพูดคุยแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับชีวิต การเป็นหลักยึดทางความรู้สึก รวมถึงการเป็น

ที่ปรึกษาในด้านต่าง ๆ เมื่อบุคคลประสบกับปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือ การได้แง่คิดต่าง ๆ ในเรื่องของการทำงาน เป็นต้น

- ส่วนการได้รับการสนับสนุนจากการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับการมีสุขภาวะในการทำงานเช่นกันเป็นการที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือต่างๆ ในสถานที่ทำงาน ซึ่งถือเป็นสถานที่ที่มีความสำคัญและเป็นสถานที่ที่บุคคลใช้เวลาอยู่รองลงมาจากการอยู่กับครอบครัว โดยบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องคือเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาในการทำงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่สนับสนุนเกี่ยวกับการเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถให้กำลังใจในการทำงาน ตลอดจนร่วมกันเผชิญกับอุปสรรค ซึ่งการมีความสัมพันธ์ที่ดีและได้รับการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการทำงาน รวมทั้งการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานในรูปแบบของการได้รับกำลังใจที่ดี ไม่กดดัน ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติต่าง ๆ ที่ดีให้กับลูกน้อง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกถึงการได้รับการสนับสนุน รวมถึงมีความเข้าใจในตัวลูกน้อง ตลอดจนมีการรับฟังและเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนมุมมองต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างเข้าใจกันและสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ซึ่งการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากการทำงานดังกล่าวถือเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างสบายใจตลอดจนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำงานและผ่านพ้นกับปัญหาและอุปสรรคได้ด้วยการสนับสนุนจากบุคคลที่อยู่แวดล้อม

2.1.2) การรับรู้บรรยากาศองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบุคคลและสิ่งที่อยู่รอบตัว บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และสามารถส่งผลต่อความคิดรวมถึงการปฏิบัติงานของบุคคลโดยที่การรับรู้บรรยากาศที่ส่งเสริมการมีสุขภาวะในการทำงานมีลักษณะเป็นบรรยากาศที่มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงาน รวมถึงบรรยากาศที่มีลักษณะของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนบรรยากาศในรูปแบบของวิชาการที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานทางด้านวิชาชีพ การสร้างสรรค์ผลงานทางด้านวิชาการ

2.1.3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการประเมินการรับรู้หรือความรู้สึกที่พนักงานมีต่อการทำงาน ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในด้านต่าง ๆ รวมถึงจิตใจในการมีความสุขหรือมีสุขภาวะในการทำงาน โดยเป็นมุมมองเกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานการดำรงชีวิตจากการทำงาน ตลอดจนปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก

สะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ การจัดการด้านสาธารณูปโภค ได้แก่ การมีห้องน้ำ การบริการด้านอาหารที่ถูกต้องลักษณะ รวมถึงการมีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยและมีความเป็นส่วนตัวในการทำงาน การที่พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพของการทำงานเป็นอาจารย์ผู้สอน ความรู้สึกภูมิใจในองค์กรที่ปฏิบัติงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การได้รับโอกาสที่ทางมหาวิทยาลัยที่สังกัดมอบให้ รวมถึงการที่ตัวบุคคลตระหนักเกี่ยวกับความสามารถในการเจริญเติบโตก้าวหน้าตามสายงานของตน การตระหนักเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

2.1.4) จิตวิญญาณในการทำงาน จิตวิญญาณในการทำงาน

เป็นการตระหนักหรือรับรู้ภายในตัวของพนักงานที่มาจากการทำงานที่มีคุณค่า มีความหมาย และการได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและมีพลังในการทำงาน ซึ่งในที่นี้การมีจิตวิญญาณในการทำงานของพนักงานสายวิชาการมีความเกี่ยวข้องกับการมีจิตวิญญาณในการเป็นครูอาจารย์ เป็นอาชีพที่มีความหมายที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสอน การพัฒนาผู้เรียน เป็นความต้องการตระหนักที่อยู่ภายในตนเอง การรู้สึกถึงการได้ประกอบอาชีพที่มีความหมายทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การตระหนักในการเป็นครู ในการทำหน้าที่ในการสอนและการพัฒนาผู้เรียน การได้ประกอบอาชีพที่มีความหมายทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การมีความมุ่งมั่นในการทุ่มเทแรงกายและแรงใจเพื่อทำหน้าที่ การให้ความสำคัญกับการทำเพื่อผู้อื่น เสียสละ รวมถึงมีพลังในการทำงาน

2.1.5) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็น

ปัจจัยในด้านทรัพยากรบุคคล โดยเป็นความสามารถภายในจิตใจของตัวพนักงานสายวิชาการในการเป็นคุณลักษณะด้านบวกที่ส่งผลต่อการทำงาน สามารถพัฒนาและส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นคุณลักษณะที่สะท้อนถึงความสามารถภายในตัวบุคคล โดยเป็นความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ที่มีความท้าทายความรู้ ความสามารถของตนเอง ยากทดลอง มีพลังในการทำงาน ไม่ท้อใจ ท้อถอย พยายามแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหา รวมถึงการมีความหวัง การมองโลกในแง่ดี มีกำลังใจในการทำงาน มองว่ามีหนทางในการไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จในอาชีพและการทำงานของตนเอง

2.1.6) ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความยึดมั่นผูกพันในงาน

เป็นสภาวะจิตใจในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานสายวิชาการ โดยสะท้อนผ่านความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในการส่งผลต่อความกระตือรือร้น หรือความปรารถนาที่จะมาทำงาน ความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงมีจิตใจที่จดจ่อกับการทำงาน มีพลัง

ที่จะจัดการกับภารกิจที่เป็นหน้าที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ สะท้อนถึงการเกิดความสุขที่ได้ทำงาน

2.1.7) ปัจจัยพื้นฐานทางด้านบุคคล การปฏิบัติหน้าที่ในสายวิชาการหรือการเป็นอาจารย์ผู้สอนเป็นงานที่ต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ยังต้องประกอบด้วยการเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และมีความสามารถในด้านวิชาการและการถ่ายทอดความรู้ โดยปัจจัยที่มีบทบาทเกี่ยวข้องได้แก่ อายุ ประสบการณ์ สุขภาพจิต นอกจากนี้การเป็นผู้สอนควรจะต้องเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ ในการที่จะสามารถเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการเป็นอาจารย์ผู้สอน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียนและการมีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ผลจากการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสามารถสรุปผลของปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ นั่นคือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากรงานประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย จิตวิญญาณในการทำงาน และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการมีสุขภาวะในการทำงานคือ ความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมถึงจากการศึกษาเชิงคุณภาพ ยังได้พบปัจจัยเพิ่มเติมจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่ามีผลต่อสุขภาวะในการทำงานนอกเหนือจากปัจจัยดังกล่าว คือปัจจัยด้านพื้นฐานทางด้านบุคคล ประกอบด้วยอายุ ประสบการณ์ ความมั่นคงทางอารมณ์ รวมถึงปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ แรงจูงใจภายใน และสุขภาพจิต

3. แนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

3.1 แนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการด้านบุคคล

บุคคลถือเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องทั้งในฐานะของพนักงานภายในองค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องเห็นความสำคัญเพื่อที่จะต้องเสริมสร้างให้บุคลากรมีสุขภาวะในการทำงานที่ดี และสามารถส่งผลต่อไปยังผลผลิตขององค์กร ในขณะเดียวกัน บุคคลเองก็เป็นฝ่ายที่จะต้องพัฒนาการมีสุขภาวะในการทำงานให้เกิดขึ้นด้วยตนเองเช่นกัน โดยแนวทางที่พนักงานสายวิชาการจะสามารถเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานในระดับบุคคล สามารถสรุปตามภาพประกอบที่ 10 ดังนี้



ภาพประกอบ 10 แนวทางปฏิบัติในการสร้างสุขภาวะในการทำงานในส่วนบุคคล

โดยรายละเอียดของแผนภาพมีดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงาน

การที่อาจารย์ผู้สอนเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณในการทำงานจะสามารถส่งผลให้อาจารย์ผู้สอนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งตัวบุคคลเองเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการพัฒนาให้คุณลักษณะดังกล่าวเกิดขึ้นภายในตนเอง โดยการให้ความสำคัญและการตระหนักถึงการทำงานตามหน้าที่ ให้ความสำคัญกับหน้าที่ที่ปฏิบัติ ดังนี้

1.1) สร้างความศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง

การส่งเสริมให้อาจารย์ตระหนักในคุณค่า รวมถึงการมีความศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง จะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน และส่งผลให้บุคคลเกิดความศรัทธาในตนเองเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และปฏิบัติงานด้วยเต็มใจ เห็นคุณค่าความหมายในการทำงาน

1.2) ตระหนักถึงการพัฒนาของลูกศิษย์เป็นสำคัญ

การเริ่มจากการพัฒนาการตระหนักถึงผู้เรียน รวมถึงการตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อผู้อื่น โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) แนวทางการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ถือเป็นปัจจัยสำคัญทางด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญประการหนึ่งต่อการเกิดสุขภาวะในการทำงาน โดยเป็นคุณลักษณะภายในตนเองของบุคคลหรือเป็นคุณลักษณะที่เกิดขึ้นภายในจิตใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตัวบุคคลรวมถึงการทำงาน ซึ่งการสนับสนุนให้พนักงานสายวิชาการมีการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถสรุปแนวทางที่สำคัญได้ดังนี้

2.1) การเตรียมความพร้อมทางด้านจิตใจ

การดูแลหรือพัฒนาทางด้านจิตใจเพื่อให้เกิดการมีสุขภาวะในการทำงาน คือการพยายามจัดการกับความเครียดหรือปัญหาต่าง ๆ ด้วยการจัดการกับความคิด ไม่วิตกกังวลมากเกินไป แก้ปัญหาที่สาเหตุ มีความเมตตาต่อผู้อื่น เสริมสร้างการมีสุขภาพจิตที่ดี พัฒนาจิตใจให้เข้มแข็งพร้อมที่จะเผชิญกับอุปสรรค ตลอดจนการทำความเข้าใจตนเอง การรักษาสุขภาพจิตและจัดการอารมณ์ของตนเอง

2.2) การมีหลักยึดทางความคิดและการปฏิบัติ

คือการเห็นความสำคัญของการมีหลักปฏิบัติและหลักยึดทางความคิด เช่น การฝึกสมาธิ การปฏิบัติตามหลักธรรมที่ยึดถือเพื่อให้เกิดความผ่อนคลาย มีจิตใจที่มั่นคงและเป็นพลังทางบวกในการทำงาน

2.3) การตั้งเป้าหมายให้กับชีวิตและการทำงาน

คือการมีความหวังในตัวของบุคคล ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการตั้งเป้าหมายในชีวิตรวมถึงการทำงานของตนเองและนำไปสู่การแสวงหาแนวทางเพื่อให้สามารถไปถึงยังเป้าหมายได้อย่างประสบความสำเร็จ

2.4) การพัฒนาทัศนคติและวิธีคิดในการทำงาน

คือการมีความสุขกับงานที่ทำ สนุกกับการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาความสามารถของตนเอง การปรับตัว การปรับวิธีคิดในการมอง การใช้ชีวิต การมองโลกในแง่ดีและมองปัญหาเกี่ยวกับการทำงานในเชิงบวก ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

3) การพัฒนาความยึดมั่นผูกพันในงาน

การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะของบุคลากรทางสายวิชาการหรืออาจารย์ผู้สอนนั้น เป็นรูปแบบของการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยทั้งความรู้ความสามารถทางวิชาการที่ตัว

บุคคลเองต่างก็ได้สั่งสมจากประสบการณ์ในการเรียนรู้ ผักผ่อนและพัฒนาทางการศึกษาและการผลิตผลงานทางด้านวิชาการ ร่วมกับการต้องใช้ความสามารถ ตลอดจนทักษะที่มีความจำเป็นในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ดังกล่าวไปสู่ผู้เรียน โดยสามารถสรุปแนวทางที่สำคัญได้ดังนี้

3.1) การให้ความสำคัญกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

ควรมีแนวทางในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน การเตรียมความพร้อมและการวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับชีวิต รวมถึงบริหารจัดการตนเองและเวลาให้มีความเหมาะสม ตลอดจนมีความทุ่มเทและรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานของตนเองอย่างครบถ้วน

3.2) การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ มีทักษะที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาการสอน รวมถึงเป็นการพัฒนาตนให้มีความรู้ใหม่ๆ ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกรักทำทนายตนเองและทำให้เกิดความสนุก ได้มุมมองใหม่ ๆ เกี่ยวกับการทำงาน รวมถึงการแสวงหาช่องทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเองและอาชีพ ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่าให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการและสมรรถนะเกี่ยวกับการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น การสอน การวิจัย การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ เป็นต้น

โดยสรุปแนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการด้านบุคคลเป็นการพัฒนาที่บุคคลสามารถเริ่มต้นการพัฒนาด้วยตนเอง ประกอบด้วยแนวทางในการพัฒนาหลัก 3 ด้าน คือ แนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงาน แนวทางการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การพัฒนาความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่จะสามารถส่งผลต่อการพัฒนาให้เกิดการทำงานได้อย่างมีสุขภาวะ

4. แนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการด้านองค์การ

สิ่งหนึ่งที่มหาวิทยาลัยในฐานะขององค์การควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับพัฒนาการส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยเมื่อพิจารณาจากข้อเสนอจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งได้ระบุแนวทางในการพัฒนาสุขภาวะในระดับองค์การ ดังนี้

1) การส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งที่องค์การหรือหน่วยงานตั้งแต่ระดับมหาวิทยาลัยรวมถึงระดับหน่วยย่อย ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาหรือสนับสนุนให้เกิดขึ้นกับพนักงานสายวิชาการ โดยเฉพาะการสนับสนุนทางสังคมจากการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงานที่หน่วยงานสามารถดำเนินการได้ โดยการพัฒนาการสนับสนุนทางสังคม สามารถสรุปแนวทางสำคัญได้ดังนี้

1.1) พัฒนาระบบพี่เลี้ยงหรือการสอนงาน

การมีผู้ที่มีความเชี่ยวชาญมีประสบการณ์ในการแลกเปลี่ยน ให้แง่คิด เสนอแนะแนวทาง ทั้งในการพัฒนาศักยภาพของตัวบุคคล ตลอดจนแก้ไขอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ทั้งในแง่ของการสอนงาน แนะนำแนวทางในการปฏิบัติ การเป็นที่ปรึกษา การสนับสนุนให้มีตัวแบบที่ดีในการทำงาน

นอกจากนี้หน่วยงานควรมีการสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนา งาน การสนับสนุนบุคคลให้สามารถพัฒนาทักษะต่างๆ โดยเฉพาะด้านการสอน การมีหน่วยงานในการสนับสนุนหรือให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านการสอนเพื่อให้อาจารย์ผู้สอนมีความรู้และทักษะเท่าทันในการจัดการงานและแก้ไขปัญหาในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น

1.2) การพัฒนาการสนับสนุนกิจกรรมทางสังคม

มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายเกี่ยวกับการเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้การทำงานทั้งภายในและต่างหน่วยงานมีความราบรื่นและได้รับความร่วมมืออย่างดี ตลอดจนการมีสัมพันธภาพในการทำงานที่ดี และสามารถส่งเสริมการทำงานของพนักงานสายวิชาการอย่างมีสุขภาวะ กิจกรรมในการพัฒนาด้านสังคมจึงควรเป็นการสนับสนุนการเชื่อมความสัมพันธ์ ได้แก่ กิจกรรมการพัฒนาด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในและต่างหน่วยงาน กิจกรรมในการสนับสนุนความเป็นสมาชิกในสังคมและองค์กร ความเป็นมิตร การมีเครือข่าย กิจกรรมเพื่อการบูรณาการกับวิถีชีวิตในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะสามารถนำไปสู่การเห็นคุณค่าในการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันในองค์กร

1.3) การสนับสนุนด้านการสื่อสารข้อมูลระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน

การพัฒนาการสนับสนุนการสื่อสารข้อมูลระหว่างบุคคลกับหน่วยงานสามารถพัฒนาได้โดยการที่หน่วยงานให้ความสำคัญกับการรับฟังข้อมูลจากบุคลากรหรือพนักงาน รวมถึงมีการสื่อสาร การให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการ รวมถึงการมีช่องทางในการสื่อสารที่สามารถเข้าถึงข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน รูปแบบของการสื่อสารที่ส่งผลต่อการมีสุขภาวะ ได้แก่ การสื่อสารเชิงบวก การสื่อสารที่ชัดเจน มีศูนย์กลางหรือแหล่งในการรับฟังความต้องการของบุคลากร รับฟังข้อเสนอแนะ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานที่เข้าถึงได้ รวมถึงเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และสร้างความเป็นเจ้าขององค์กร

2) การส่งเสริมด้านบรรยากาศในองค์การ

ในการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับหน่วยงานการศึกษา องค์การควรเน้นการเสริมสร้างการมีบรรยากาศทางวิชาการ การมีโอกาสนในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การมีมาตรฐาน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งสามารถสรุปแนวทางสำคัญได้ดังนี้

2.1) การส่งเสริมการมีบรรยากาศทางวิชาการ

ควรมีการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูลทางด้านวิชาการ การทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญและสนับสนุนความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ

2.2) การส่งเสริมการมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานและหลักในการทำงาน

แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานและการมีหลักในการทำงานร่วมกัน ได้แก่ การพิจารณาบุคคลให้เหมาะสมกับลักษณะงาน รวมถึงการมอบหมายปริมาณที่มีความเหมาะสม มีการกระจายงานอย่างยุติธรรม มีการกำหนดกรอบภาระงานอย่างเท่าเทียม รวมถึงมีมาตรฐานในการกำกับผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โปร่งใส มีความเป็นธรรม รวมทั้งมีระบบในการติดตามผล การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีธรรมาภิบาล

3) การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยด้านทรัพยากรงาน (Job-resource) ที่สามารถส่งผลกับการมีสุขภาวะในการทำงานของบุคลากรอีกประการหนึ่ง ซึ่งสามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

3.1) การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงานเป็นเงื่อนไขสำคัญของความต้องการของบุคคลในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลจะพุ่มเพาะความสามารถอย่างเต็มที่ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานควรสร้างให้พนักงานสายวิชาการตระหนักและรับรู้ถึงปัจจัยดังกล่าว

3.2) การจัดการเกี่ยวกับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม

การได้รับค่าตอบแทนถือเป็นผลตอบแทนที่บุคคลได้จากการทำงาน หากบุคคลประเมินว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานมีความเหมาะสมกับทั้งภาระงาน ปริมาณที่ได้รับมอบหมาย คุณวุฒิ และอื่น ๆ ก็ย่อมส่งผลต่อการเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.3) การดูแลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยสำคัญอีกประการในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือการมีสภาพแวดล้อม ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพียงพอ และเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน การมีมุมพักผ่อน ผ่อนคลาย จากการทำงาน รวมถึงการมีสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน และมีความปลอดภัย ดังข้อความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอว่า

3.4) การส่งเสริมความภาคภูมิใจในงานและองค์การ

มหาวิทยาลัยควรตระหนักและพยายามสนับสนุนให้บุคลากรยังดำรงคุณค่าของความเป็นอาจารย์ เป็นผู้สอน เพื่อธำรงรักษาความภาคภูมิใจในงานและภาคภูมิใจต่อองค์การที่สังกัด ในการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับคุณค่าในตัวบุคคลและอาชีพ รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้สอนได้ใช้ศักยภาพของความเป็นครู

3.5) การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร

องค์การหรือมหาวิทยาลัยควรมีการพิจารณาหรือตระหนักในด้านการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการและพัฒนาด้านบุคลากรในประเด็นต่าง ๆ หรือมีการกำหนดรูปแบบกระบวนการที่เพิ่มเติมขึ้น ที่อาจสามารถสะท้อนถึงการพัฒนาสุขภาวะในการทำงาน ได้แก่ นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางของความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร การสนับสนุนและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ รวมถึงนโยบายเกี่ยวกับระบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล นอกจากนี้ยังควรพิจารณาเกี่ยวกับระบบของการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล พัฒนาการจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาจากพื้นฐานทางศักยภาพและความสามารถที่เกี่ยวข้อง

3.6) การเสริมสร้างสมดุลการใช้ชีวิตและการทำงาน

การที่หน่วยงานสามารถเพิ่มเติมการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรหรือพนักงานสายวิชาการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณลักษณะต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงการมีสุขภาวะ ในการให้ความสำคัญรวมถึงสนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาด้านบุคคล โดยเฉพาะการพัฒนาทางกายและจิตใจ การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะทางด้านจิตใจ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านสุขภาพร่างกายของบุคลากรและกิจกรรมทางศาสนา ที่สอดคล้องกับความเชื่อและหลักปฏิบัติที่ยึดถือ เพื่อเป็นแนวทางที่พนักงานจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและสามารถส่งเสริมให้เกิดการมีความสมดุลและการมีสุขภาวะที่ดีในระยะสั้นและระยะยาว

4) การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานของมหาวิทยาลัย ถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งควรมีการพัฒนาเพิ่มเติมจากรูปแบบเดิมให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สามารถรองรับและตอบโจทย์ในการพัฒนาบุคลากรได้เพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้นในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ซึ่งนอกเหนือจากการพิจารณาด้านความสามารถ ควรมีการพิจารณาเกี่ยวกับทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสามารถในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ต่อมาคือ การพิจารณาการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เช่น ตามความสามารถหรือความถนัด เป็นต้น ต่อมาคือ การจัดให้มีฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคลากรที่ทันสมัยและมีการสำรวจความต้องการพื้นฐานของบุคลากรที่สอดคล้องกับความเป็นจริง เพื่อให้รู้ข้อมูลเกี่ยวกับธรรมชาติของบุคคลในมหาวิทยาลัย

5) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานในระดับองค์กรอีกประการ คือการที่หน่วยงานเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากการขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานที่บุคคลอาจไม่มีกำลังใจ ขาดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ขวัญและกำลังใจอาจอยู่ในรูปแบบของรางวัล ค่าตอบแทน หรือเป็นสิ่งเสริมแรงทางจิตใจเช่น การยกย่อง ชมเชย

จากข้อเสนอดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาพิจารณาร่วมกับข้อเสนอขององค์การอนามัยโลก หรือ WHO (Burton, 2010) ที่ได้เสนอแนวทางเกี่ยวกับสุขภาวะในสถานที่ทำงาน โดยองค์การควรที่จะเสริมสร้างการที่จะป้องกัน พัฒนาและสนับสนุนเกี่ยวกับพนักงานทั้งในด้านกายภาพ จิตใจ รวมถึงสังคม รวมถึงการพัฒนาองค์กรไปสู่การมีประสิทธิภาพ การพัฒนาผลผลิต และความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยเสนอว่า ในการพิจารณาเกี่ยวกับการสร้างสุขภาวะควรพิจารณาใน 4 แนวทางสำคัญ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ (The physical work environment) 2) สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตสังคม (The psychosocial work environment) 3) ทรัพยากรด้านสุขภาพของบุคคลในที่ทำงาน (Personal health resources in the workplace) 4) การมีส่วนร่วมในการเป็นชุมชนขององค์กร (Enterprise community involvement)

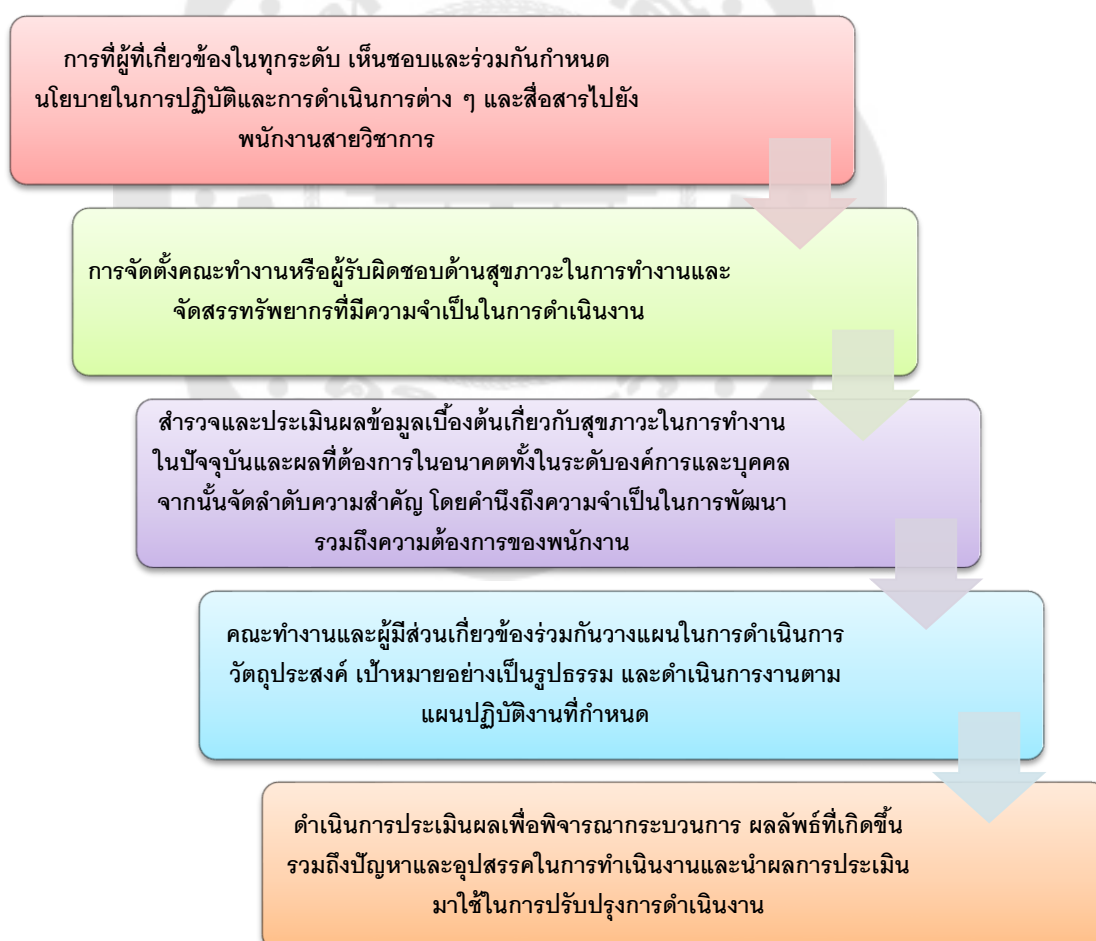
ในการสรุปแนวทางในการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานจากข้อเสนอการวิจัย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้นำเสนอถึงแนวทางในการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐสามารถสรุปแนวทางร่วมกับการพิจารณาแนวทางของการมีสุขภาวะในที่ทำงาน ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 11 สรุปแนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานที่ดีตามบริบทของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ

จากแนวคิดในการเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานขององค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) โดยได้มีข้อเสนอเกี่ยวกับขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อการพัฒนาสุขภาวะของพนักงาน โดยแบ่งขั้นตอนในการดำเนินการหลักได้แก่ 1) การระดมกำลัง 2) การประชุม 3) การประเมิน 4) การจัดลำดับความสำคัญ 5) การวางแผน 6) การปฏิบัติ 7) การประเมินผล และ 8) การปรับปรุง โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ขั้นตอนดังกล่าวเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการในการส่งเสริมการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในกำกับของรัฐ โดยในการดำเนินการ ผู้ที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนในทุกกระบวนการคือ การมีส่วนร่วมของผู้นำ และการมีส่วนร่วมของพนักงาน บนพื้นฐานทางจริยธรรมและการให้คุณค่า ซึ่งสามารถสรุปเป็นขั้นตอนการดำเนินงาน โดยมีรายละเอียดตามแผนภาพดังนี้



ภาพประกอบ 12 สรุปข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

โดยจากข้อเสนอดังกล่าว สามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาสุขภาวะในการทำงานได้ดัง
ตาราง 14

ตาราง 14 สรุปแนวทางในการพัฒนาสุขภาวะในการทำงาน

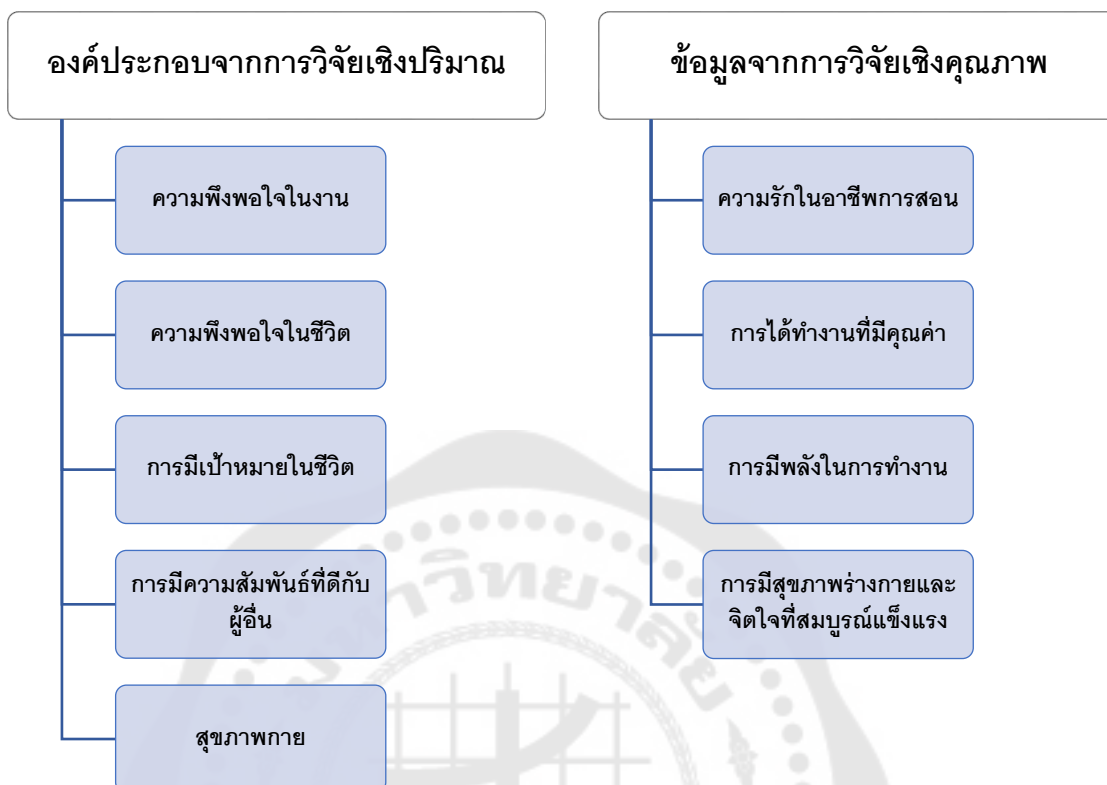
ที่	ระดับ	ขั้นตอน	แนวปฏิบัติ
1	- แนวทางในการมีสุข ภาวะในการทำงาน ของพนักงานสาย วิชาการด้านบุคคล	1. แนวทางการพัฒนาจิต วิญญาณในการทำงาน	- สร้างความศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง - ตระหนักถึงการพัฒนาของลูกศิษย์เป็นสำคัญ
		2. แนวทางการพัฒนาทุน ทางจิตวิทยาเชิงบวก	- การเตรียมความพร้อมทางด้านจิตใจ - การมีหลักยึดทางความคิดและการปฏิบัติ - การตั้งเป้าหมายให้กับชีวิตและการทำงาน - การพัฒนาทัศนคติและวิถีคิดในการทำงาน
		3. การพัฒนาความยืดหยุ่น ผูกพันในงาน	- การให้ความสำคัญกับหน้าที่และความรับผิดชอบ - การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
2	- แนวทางในการมีสุข ภาวะในการทำงาน ของพนักงานสาย วิชาการด้าน องค์การ	1. การส่งเสริมการ สนับสนุนทางสังคม	- พัฒนาระบบพี่เลี้ยงหรือการสอนงาน - การพัฒนาการสนับสนุนกิจกรรมทางสังคม - การสนับสนุนด้านการสื่อสารข้อมูลระหว่างบุคคล กับหน่วยงาน
		2. การส่งเสริมด้าน บรรยากาศในองค์การ	- การส่งเสริมการมีบรรยากาศทางวิชาการ - การส่งเสริมการมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานและ หลักในการทำงาน
		3. การสนับสนุนการ พัฒนาคุณภาพชีวิตใน การทำงาน	- การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน - การจัดการเกี่ยวกับคำตอบแทนอย่างเหมาะสม - การดูแลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน - การส่งเสริมความภาคภูมิใจในงานและองค์การ - การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนา ความก้าวหน้าของบุคลากร - การเสริมสร้างสมดุลการใช้ชีวิตและการทำงาน
		4. การพัฒนาระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคล	
		5. การเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจในการทำงาน	

กล่าวโดยสรุป คือ สุขภาวะในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญกับการทำงานภายในองค์กร ทั้งในด้านของตัวบุคคลที่ปฏิบัติงาน รวมถึงในด้านขององค์กร ซึ่งในการที่จะเสริมสร้างหรือพัฒนาให้เกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องได้รับการตระหนักถึงความสำคัญจากทั้งบุคลากรหรือพนักงาน และองค์กร โดยเฉพาะบุคลากรในสายวิชาการในฐานะอาจารย์ผู้สอน การมีสุขภาวะในการทำงานเป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลต่อการทำงาน ทั้งในด้านการมีพลังทางกายและทางใจในการที่จะสามารถทุ่มเทให้กับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนองค์กรควรมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนทั้งในเชิงนโยบาย เชิงการบริหารจัดการ ตลอดจนการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม และนำมาซึ่งการพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลบนพื้นฐานของการทำงานบุคลากรอย่างมีสุขภาวะและการเป็นองค์กรสุขภาวะต่อไป

มุมมองเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการของผู้ให้ข้อมูล

จากผลการวิจัยทั้ง 2 ระยะ สามารถสรุปมุมมองเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับ โดยมีความสอดคล้อง

ในการวิจัยในระยะที่ 1 เชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาองค์ประกอบของสุขภาวะในการทำงานจากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต การมีเป้าหมายในชีวิต การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และสุขภาพกาย ซึ่งจากผลการศึกษาในเชิงคุณภาพ ระยะที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้สะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึกเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานเพิ่มเติม โดยพบว่าข้อมูลดังกล่าวมีความสอดคล้องกันทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเกี่ยวข้องกับความรู้สึกเชิงบวกเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งสามารถสะท้อนลักษณะหรือองค์ประกอบของการมีสุขภาวะในการทำงานในมุมมองที่มีความเจาะลึกจากกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ปฏิบัติงานจริงในปัจจุบันในการให้ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการรับรู้ของบุคคลโดยตรง ทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถพิจารณามุมมองที่มีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น อันจะนำไปสู่การพิจารณาแนวทางในการส่งเสริมการมีสุขภาวะในการทำงานให้กับพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังนี้



ภาพประกอบ 13 องค์ประกอบของสุขภาวะในการทำงานจากข้อมูลการวิจัย

ความสำคัญของการมีสุขภาวะในการทำงาน

การมีสุขภาวะในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคล โดยเฉพาะความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลโดยตรงทั้งทางด้านสุขภาพร่างกาย รวมถึงจิตใจที่เกี่ยวกับการทำงานโดยตรง และสามารถเป็นสิ่งที่ผลักดันให้เกิดผลในทางบวกต่อทั้งตนเองและผลต่อคุณภาพในการทำงาน ซึ่งสามารถสะท้อนผลโดยตรงต่อองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยหล่อเลี้ยงทางด้านจิตใจในการทำงาน
2. ลดความท้อแท้และเหนื่อยล้าในการทำงาน
3. ส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานและการมีพลังในการทำงาน
4. ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์ผลผลิตในการทำงาน

จากมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีสถานะเป็นผู้ปฏิบัติงานในสายวิชาการระบุถึงความสำคัญของการมีสุขภาวะในการทำงาน โดยเฉพาะความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลโดยตรงเป็นสิ่งที่ผลักดันให้เกิดผลในทางบวกต่อทั้งตนเองและผลต่อคุณภาพในการทำงาน ซึ่งสามารถสะท้อนผลโดยตรงต่อองค์กรในที่สุด

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ตัวแบบปัจจัยโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในครั้งนี้ เป็นรูปแบบการวิจัยผสมวิธีโดยใช้แบบแผนการวิจัยผสมวิธีแบบการสำรวจเป็นลำดับ (Explanatory Sequential Mixed Methods Design) โดยมีความมุ่งหมายตามระยะของการวิจัย คือ ระยะที่ 1 เพื่อพัฒนารูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาแนวทางที่นำไปสู่การมีสุขภาวะในการทำงานที่ดีในบริบทของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นสองส่วน ได้แก่ ผลการวิจัยในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 กล่าวคือ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบปัจจัยโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ส่วนระยะที่ 2 เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาแนวทางที่นำไปสู่การมีสุขภาวะในการทำงานที่ดีในบริบทของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยผลการศึกษจะสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้วิจัยนำเสนอการสรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 สรุปผลการวิจัยระยะที่ 1

1.2 สรุปผลการวิจัยระยะที่ 2

2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 อภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 1

2.2 อภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 2

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 สรุปผลการวิจัยระยะที่ 1

การศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 ดำเนินการศึกษาตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยคือ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้วยรูปแบบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาประเภทมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 คือพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจำนวน 14 แห่ง จำนวน 544 คน ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบสองขั้นตอน

ในการศึกษาระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1) ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) คุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

3) ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามประกอบด้วย 8 ส่วน ส่วนที่เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 – 8 เป็นเครื่องมือเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงาน โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือดังนี้ 1) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 รวมถึงมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r อยู่ระหว่าง 0.20 - 0.77 2) แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.88 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r อยู่ระหว่าง 0.20 - 0.76 3) แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r อยู่ระหว่าง 0.34 -

0.83 4) แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r อยู่ระหว่าง 0.36 – 0.83 5) แบบสอบถามจิตวิญญาณในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r อยู่ระหว่าง 0.33 - 0.75 6) แบบสอบถามความยืดหยุ่นพินิจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r อยู่ระหว่าง 0.41 - 0.79 และ 7) แบบสอบถามสุขภาวะในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r อยู่ระหว่าง 0.27 - 0.73

ในการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาครั้งที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณด้วยค่าสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ของสมการเชิงโครงสร้างในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป LISREL

ผลการวิจัยครั้งที่ 1 สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นพบว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 301 คน (ร้อยละ 55.30) มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 43.23 ปี ($SD= 7.63$) ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 292 คน (ร้อยละ 53.70) มีสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 503 คน (ร้อยละ 92.5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับ 12.24 ปี ($SD=7.97$) และมีตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 349 คน (ร้อยละ 64.20)

2) ระดับของสุขภาวะในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสุขภาวะในการทำงาน คือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต รองลงมาคือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ลำดับต่อมาคือ ความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงการมีเป้าหมายในชีวิต และสุขภาพกาย

3) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และตรวจสอบค่าอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อสุขภาวะในการทำงานตามสมมติฐานการวิจัย สามารถสรุปผลได้ดังนี้

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ภายหลังจากการปรับรูปแบบ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีภายหลังการปรับแก้ไข คือมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 411.165, df = 377, P = 0.109, χ^2/df = 1.090, GFI = 0.952, AGFI = 0.941, CFI = 0.952, RMSEA = 0.012, SRMR = 0.028 และมีค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ของตัวแปรความยืดหยุ่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.483 และ 0.699 ตามลำดับ โดยตัวแปรสาเหตุภายในรูปแบบความสัมพันธ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยืดหยุ่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงาน ได้ร้อยละ 48.30 และ ร้อยละ 69.90 ตามลำดับ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1

โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อสุขภาวะในการทำงานมากที่สุดได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม (SSP) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.393 รองลงมาคือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ (POC) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.376 และน้อยที่สุดคือ ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (WE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.308 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ต่อสุขภาวะในการทำงานมากที่สุดคือ ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (WE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.308 รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคม (SSP) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.296 และน้อยที่สุดคือ ทักษะจิตวิทยาเชิงบวก (PSYCAP) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.232 ขณะที่ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ต่อสุขภาวะในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์การ (POC) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.116 รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคม (SSP) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.097 และน้อยที่สุดคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.082 ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ คือคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทักษะจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทักษะจิตวิทยาเชิงบวก และจิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.268, 0.315, 0.378, 0.273, 0.298 ตามลำดับ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาผลของการเป็นปัจจัยส่งผ่านของความยืดหยุ่นผูกพันใน

งาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยืดหยุ่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.082, 0.097, 0.116, 0.084, 0.092 ตามลำดับ

จากสมมติฐานข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของความยืดหยุ่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐพบว่า ความยืดหยุ่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.308 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3

1.2 สรุปผลการวิจัยระยะที่ 2

การศึกษาวิจัยในระยะที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแนวทางที่นำไปสู่การมีสุขภาวะในการทำงานที่ดีในบริบทของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในระยะนี้เป็นพนักงานสายวิชาการที่มีประสบการณ์ในการทำงานสายวิชาการอย่างน้อย 5 ปีและมีความสนใจในการให้ข้อมูล รวมถึงเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในระยะที่ 1 ที่จากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 3 มหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 1 หรือเชิงปริมาณที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยการประเมินสุขภาวะในการทำงานอยู่ในระดับสูง จำนวนมหาวิทยาลัยละ 5 คน รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 15 คน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งพัฒนาแนวคำถามและประเด็นในการสัมภาษณ์จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 เกี่ยวกับแนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานที่ดีของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เพื่อพัฒนาแนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานในบริบทของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความมุ่งหมายของการวิจัย

ผลการวิจัยระยะที่ 2 สามารถสรุปได้ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้มีการระบุถึงปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการมี สุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยผลการศึกษาสามารถยืนยันถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากการศึกษาระยะที่ 1 นั่นคือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากรงานประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย จิตวิญญาณในการทำงาน และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และปัจจัยที่มีอิทธิพล

ทางตรงต่อการมีสุขภาวะในการทำงานคือ ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน นอกจากนี้ในการศึกษาระยะที่ 2 ยังได้พบปัจจัยเพิ่มเติมจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือปัจจัยด้านพื้นฐานทางด้านบุคคล ประกอบด้วยอายุ ประสบการณ์ ความมั่นคงทางอารมณ์ รวมถึงปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ แรงจูงใจภายใน และสุขภาพจิต

สำหรับแนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐสามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวทางสำคัญคือ แนวทางของการพัฒนาในด้านบุคคล และแนวทางของการพัฒนาในด้านองค์การ

แนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการด้านบุคคล สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 แนวทาง ได้แก่ 1) แนวทางในการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงาน ประกอบด้วย การสร้างความศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง และตระหนักถึงการพัฒนาของลูกศิษย์เป็นสำคัญ ต่อมาคือ 2) แนวทางในการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมทางด้านจิตใจ การมีหลักยึดทางความคิดและการปฏิบัติ การตั้งเป้าหมายให้กับชีวิต และการทำงาน และการพัฒนาทัศนคติและวิถีคิดในการทำงาน และในประเด็นสุดท้ายคือ 3) แนวทางในการพัฒนาความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ประกอบด้วย การให้ความสำคัญกับหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ส่วนในประเด็นของแนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการด้านองค์การ ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงหรือการสอนงาน การพัฒนาการสนับสนุนกิจกรรมทางสังคม และการสนับสนุนด้านการสื่อสารข้อมูลระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน 2) การส่งเสริมด้านบรรยากาศในองค์การ ประกอบด้วย การส่งเสริมการมีบรรยากาศทางวิชาการ และการส่งเสริมการมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานและหลักในการทำงาน 3) การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน การจัดการเกี่ยวกับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม การดูแลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การส่งเสริมความภาคภูมิใจในงานและองค์การ การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร และการเสริมสร้างสมดุลการใช้ชีวิตและการทำงาน 4) การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และ 5) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

รวมถึงจากการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพระยะที่ 2 ยังได้ค้นพบข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับ สุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของสุขภาวะในการทำงานในการศึกษาเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ความ

รักในอาชีพการสอน การได้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่า ความรู้สึกถึงพลังในการทำงานและ การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์แข็งแรง และการระบุดึงความสำคัญของการมีสุขภาพะในการทำงาน โดยเฉพาะความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลโดยตรงทั้งทางด้านสุขภาพร่างกาย รวมถึงจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง และสามารถเป็นสิ่งที่ผลักดันให้เกิดผลในทางบวกต่อทั้งตนเองและผลต่อคุณภาพในการทำงาน

2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 อภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 1

จากผลการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ สามารถพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้งในส่วนที่เป็นปัจจัยด้านทรัพยากรงานรวมถึงปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ผู้วิจัยจึงดำเนินการอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัยตามลำดับดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงาน และความยืดหยุ่นผูกพันในงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยจากการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างพบว่ารูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นภายหลังจากการปรับโมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 โดยตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านทรัพยากรงานในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ และตัวแปรด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสอดคล้องกับรูปแบบความกดดันจากงาน -ทรัพยากรงาน (JD-R model) โดยปัจจัยด้านทรัพยากรงานนำไปสู่การมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนทรัพยากรบุคคลส่งผลต่อความสามารถในการรวบรวมทรัพยากรงานและเป็นผู้ที่มีความผูกพันในงานยิ่งขึ้น (Bakker & Demerouti, 2008) ซึ่งทรัพยากรทั้งสองประเภทเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุในการสนับสนุนให้พนักงานมีความยืดหยุ่นผูกพันในงาน แสดงถึงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาพะในการทำงานของพนักงานตลอดจนผลลัพธ์ทางบวกในแง่ของการทำงานผ่านรูปแบบของความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อสุขภาวะในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม รองลงมาคือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ ลำดับต่อมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่อมาคือจิตวิญญาณในการทำงาน รวมถึงทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดคือ ความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงถึงความสำคัญของการสนับสนุนทางสังคมในการเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงสุดต่อการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในกำกับของรัฐ โดยเมื่อพนักงานตระหนักถึงการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับสูงก็จะส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการสนับสนุนทางสังคมถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน โดยเป็นความสุขสบาย ความช่วยเหลือหรือข่าวสารที่บุคคลได้รับจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นที่มีการติดต่อสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Wallston, Alagna, DeVellis, & DeVellis, 1983) รวมถึงเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือกันในการเผชิญกับปัญหา การส่งเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกมั่นคงและศักยภาพของตนเอง (กฤตภาค แบนถนอม และถวัลย์ เนียมทรัพย์, 2557) โดยมีบทบาทต่อบุคคลคือ การสนับสนุนทางสังคมที่มีบทบาทส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ในการตอบสนองความต้องการเพื่อความผาสุกในชีวิต เช่นความพึงพอใจ การมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม รวมถึงการลดความเครียด โดยการให้ความช่วยเหลือทางด้านข้อมูล คำแนะนำ ข่าวสารในสถานการณ์เฉพาะเรื่อง (Suurmeijer, Doeglas, & Brian-Con, 1995) โดยแหล่งในการได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาจากทางครอบครัว ซึ่งเป็นการสนับสนุนที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน พนักงานสามารถได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานจากครอบครัวเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากการทำงาน ซึ่งหมายถึงการได้รับการสนับสนุนต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ซึ่งในการสนับสนุนดังกล่าวหากเป็นการสนับสนุนจากหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาจะเป็นการสนับสนุนด้านเครื่องมือ ข้อมูลข่าวสาร หรือทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงาน หากเป็นการสนับสนุนจากผู้ใกล้ชิดส่วนใหญ่จะเป็นการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (House, 1981) ซึ่งกับกลุ่มพนักงานสายวิชาการก็เช่นเดียวกัน การได้รับการสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ การได้รับการสนับสนุนทั้งทางด้านอารมณ์ ในรูปแบบของกำลังใจ ความห่วงใย การได้รับคำแนะนำ และในด้านวัตถุสิ่งของต่าง ๆ ย่อมส่งผลต่อการดำรงชีวิตและการทำงานได้สบายใจและสามารถส่งผลต่อการทำงาน

อย่างมีสุขภาวะ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรามิ (Rami, 2013) ที่ได้ศึกษาพบว่าบุคคลที่มีระดับการสนับสนุนทางสังคมที่มากกว่าจะมีประสบการณ์เกี่ยวกับการมีอารมณ์เชิงบวก และมีความสอดคล้องกับการศึกษาของรานาและจาเวด (Rana & Javed, 2019) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะทางจิตสังคมของอาชีพ สุขภาวะในการทำงานและแนวโน้มในการลาออกกับพนักงานบริษัทประกันภัย โดยผลการวิจัยพบว่าการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะของพนักงาน รวมถึงมีความสอดคล้องกับการศึกษาของลักษมี สูดดี และยุพิน อังสุโรจน์ (2555) ที่พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ ชวนพิศ นาเลี้ยง (2558) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยพบว่าการสนับสนุนจากหน่วยงานเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร และในการศึกษาของ คมกริช นันทะโรจวงศ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) โดยผลการวิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน

2) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยแสดงถึงความสำคัญของปัจจัยด้านการการรับรู้บรรยากาศองค์การในฐานะของปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงาน ซึ่งหมายความว่าเมื่อพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางบวกก็จะส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานด้วยเช่นกัน โดยที่การรับรู้บรรยากาศองค์การนั้นเป็นปัจจัยที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างองค์การกับกลุ่มงาน พนักงานและวิธีการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้สถานการณ์ต่าง ๆ ในองค์การ (Moorhead & Griffin, 2001) เช่นเดียวกับเป็นการรับรู้หรือเป็นความรู้สึกของสมาชิกต่อคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมที่บุคลากรทำงานได้แก่ บรรยากาศของสถานที่ทำงาน ค่านิยมบรรทัดฐาน ความคาดหวัง นโยบายและกระบวนการต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (Snow, 2002) และมีผลต่อความคิด ทศนคติ รวมถึงการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการ โดยจากการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ (Danna & Griffin, 1999; Peterson & Wilson, 2002) ซึ่งการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางบวกสามารถส่งผลต่อสุขภาพของพนักงานและความพึงพอใจในการทำงาน (Sauter, Lim, & Murphy, 1996) นอกจากนี้ยังสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงความพอใจของพนักงานก็ขึ้นอยู่กับการรับรู้บรรยากาศของพนักงานที่มีต่อองค์การ (Slocum & Hellriegel, 2011) ในกรณีของพนักงานสาย

วิชาการก็เช่นเดียวกัน การรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกจะสามารถส่งผลให้พนักงานสายวิชาการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสบายใจ โดยตระหนักว่านโยบายต่างๆ ขององค์กร ตลอดจนแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีความเหมาะสม ส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มีนาและอการวัล (Meena & Agarwal, 2014) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและความสุขของพนักงานในสถาบันการศึกษา รวมถึงการศึกษาของโวลเตอร์ และคณะ (Volter, Maria, Worfel, Gusy, Lesener, Kleiber, & Renneberg, 2019) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานรวมทั้งตัวแปรด้านความต้องการจากงานและทรัพยากรที่มีต่อผลทางด้านสุขภาวะ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านทรัพยากรงานงาน (ประกอบด้วยการสนับสนุนจากทีมงาน ค่านิยม และการรับรู้ความยุติธรรม) สามารถทำนายสุขภาวะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เช่นเดียวกับการศึกษาในประเทศไทย จากการศึกษาของสกล บุญสิน (2556) ที่ได้ทำการศึกษา ตัวแบบเชิงสาเหตุของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานบริษัทการบินของไทย โดยผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การมีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและในการศึกษาของคมกริช นันทะโรจวงศ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ที่ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตสินค้า ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการสื่อสารภายในองค์กรและด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยเป็นกระบวนการที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการรับรู้ของบุคลากรว่าพวกเขามีความปลอดภัยได้รับการตอบสนองความต้องการและสามารถที่จะเติบโตและพัฒนาในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์กร (Cascio, 2003) เป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่หรือความสุขโดยรวมซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก (Cummings & Worley, 2001) ซึ่งกับกลุ่มพนักงานสายวิชาการก็เช่นเดียวกัน หากพนักงานมีการตระหนักหรือมีการรับรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมจะสามารถส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและต่อองค์กร (Lau, Wong, Chan, & Law, 2001) ตลอดจนสามารถสร้างสรรค์ผลปฏิบัติงานให้บรรลุ

เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะสามารถส่งผลต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของทูลาบีและคณะ (Toulabi, Raoufi, & Allahpourashraf, 2013) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของครูกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับชั้นมัธยม ผลการวิจัยพบว่าความสุขมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกด้านยกเว้นด้านการโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนการศึกษาของอาจาลา (Ajala, 2013) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสุขภาวะของพนักงานกับพนักงานด้านสังคมอุตสาหกรรม โดยผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อสุขภาวะของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสพลกิตต์ สังข์ทิพย์ (2553) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ปัจจัยหนึ่งได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงงานวิจัยของลักขณา ศิริถิรกุล, วาสนา อุปบ่อและจรรยาลักษณ บ้องเจริญ (2556) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้าน และในการศึกษาของรัชนก น้อยอาษา และประเสริฐ ประสมรักษ์ (2561) ได้ทำการศึกษาระดับความสุขและรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจากผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน

4) จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าจิตวิญญาณในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน โดยหากพนักงานสายวิชาการมีจิตวิญญาณในการทำงานในระดับสูงจะช่วยส่งเสริมให้มีสุขภาวะในการทำงาน โดยที่จิตวิญญาณในการทำงานเป็นการรับรู้ถึงการทำงานของตนเองที่เกิดมาจากใจคุณค่า ความเชื่อและความศรัทธาจนสามารถค้นพบความหมายและเป้าหมายที่แท้จริงของงาน รวมถึงการดำเนินชีวิตเพื่อให้บรรลุเป้าหมายชีวิตที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายของงาน (Petchsawang & Duchon, 2009) ซึ่งเมื่อบุคคลหรือตัวของพนักงานตระหนักถึงการมี จิตวิญญาณในการทำงานสามารถส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของสุขภาวะของพนักงาน ขวัญและกำลังใจ ความผูกพันตลอดจนผลผลิต ลดระดับความเครียด ความเหนื่อยล้า และอาการเสพติดการทำงาน (Karakas, 2010) เช่นเดียวกับกรณีของพนักงานสาย

วิชาการ การมีจิตวิญญาณในการทำงานสามารถส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานในฐานะอาจารย์ผู้สอนที่มีหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ และพัฒนาคุณลักษณะที่ดีให้กับผู้เรียน ส่งผลต่อความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในการบรรลุเป้าหมาย โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของแฟงจิดา โรลแลนด์ เซอร์ยานาและ เอฟเฟนดี (Fanggida, Rolland, Suryana & Efendi, 2016) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอาจารย์รุ่นใหม่ในมหาวิทยาลัยเอกชน ประเทศอินโดนีเซีย พบว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อทั้งความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของพาวาร์ (Pawar, 2016) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของจิตวิญญาณในการทำงานกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะของพนักงาน รวมถึงการศึกษาของปิยะพร วงษ์อุดม (2559) ที่พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพปัจจัยหนึ่ง ได้แก่ ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู รวมถึงจากการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพบว่าปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครูส่งผลทางตรงต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการมีจิตวิญญาณในการทำงานจะช่วยสนับสนุนการทำงานอย่างมีสุขภาวะของพนักงานสายวิชาการ

5) ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงสุขภาวะในการทำงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าทูทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน โดยหากพนักงานสายวิชาการมีทูทางจิตวิทยาเชิงบวกในระดับสูงจะช่วยส่งเสริมให้มี สุขภาวะในการทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้น โดยที่ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญของบุคคลที่ช่วยเพิ่มความสามารถของบุคคล (Luthans, Norman, Avolio, & Avey, 2008) สามารถส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตในการทำงานทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ การทำงานที่มีคุณภาพ รวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน และการมีความสุขในการทำงาน และการเกิดความสุขในชีวิต (สายสมร เฉลยภิตติและนันทา ผู้รักษา, 2554) นอกจากนี้ยังส่งผลต่อการมีสุขภาวะทางจิตที่ดี และมีประสิทธิภาพในการพัฒนาการทำงาน (Singh & Mansi, 2009) โดยสำหรับพนักงานสายวิชาการ การมีคุณลักษณะของทูทางจิตวิทยาเชิงบวกจะช่วยส่งเสริมให้ตัวบุคคลมีคุณสมบัติเชิงบวกในการนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมรวมถึงทัศนคติต่อการทำงาน ซึ่งจากผลการวิจัยมีความสอดคล้อง

ในการศึกษาของยุนซู (Yunsoo, 2019) ที่ได้ทำการศึกษากับพนักงานในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยผลการศึกษาพบว่า การมองโลกในแง่ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสุขภาวะทางจิต เช่นเดียวกับการศึกษาของ ภาสินี ว่องวรวิธรรม (2554) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความหวัง การมองโลกในแง่ดี กับความสุขในการทำงาน โดยพบว่าความเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการทำงานความหวัง และการมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข รวมถึงในการศึกษาของณัฐวุฒิ อรอินทร์ (2555) ที่ได้ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการทำงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบกับบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้ ผลการศึกษาพบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิตในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถอธิบายผลเรียงตามน้ำหนักค่าอิทธิพลโดยรวม (Total effect) ได้ดังนี้

1) การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมถึงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยพนักงานสายวิชาการที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจะเป็นผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานที่ปฏิบัติ เนื่องจากเมื่อพนักงานสายวิชาการตระหนักว่าตนเองได้รับการสนับสนุนรวมถึงการตระหนักว่ามีแหล่งในการได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆ อย่างพอเพียง ย่อมมีแรงกายรวมถึงพลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเท รวมถึงมีความกระตือรือร้นและใจที่จดจ่อกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของโอธแมนและนาร์เซอร์ดิน (Othman, & Nasurdin, 2013) ที่ได้ทำการศึกษากการสนับสนุนทางสังคมกับความยึดมั่นผูกพันในงานของพยาบาลชาวมาเลเซีย พบว่าการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมถึงการศึกษาของอัลตูเนล โกแคก และแคนเกอร์ (Altunel, Kocak, & Cankir, 2015) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรที่ควรมีเพิ่มขึ้นในการพัฒนาความผูกพันในงานของพนักงาน

สายวิชาการ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของรามอสและอัลเมดา (Orgambídez-Ramos & de Almeida, 2017) ที่พบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานสามารถเพิ่มผลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของมูดรักและคณะ (Mudrak et al., 2017) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ ประเทศสาธารณรัฐเชค ผลการศึกษาพบว่าหนึ่งในปัจจัยด้านทรัพยากรงานคือ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษารพินทร์ ชูชม (2557) ที่พบว่าทรัพยากรงานคือการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและจากผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการครู และจากการศึกษาของสิกันต์ เอียวเล็ก และอารียวรรณ อ่วมตานี (2556) ที่ได้ศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของพยาบาล

จากผลการวิจัยข้างต้นจึงอาจกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมส่งผลต่อการมีความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการ และเมื่อมีความยึดมั่นผูกพันในงานที่ปฏิบัติทำให้เกิดการทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และสามารถส่งผลให้พนักงานสายวิชาการเกิดความพอใจในการทำงานและนำมาสู่การมีสุขภาวะในการทำงานเนื่องจากการได้ปฏิบัติงานตามที่ตนต้องการได้อย่างสบายใจ โดยได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยและบุคคลที่อยู่รอบข้าง

2) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยแสดงถึงความสำคัญของปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การในการมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมถึงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน แสดงให้เห็นว่าหากพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศขององค์การในเชิงบวกย่อมจะส่งผลต่อการพัฒนาการเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานที่ทำ ตลอดจนสามารถส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานที่ดีเนื่องจากการรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างองค์การกับกลุ่มงาน พนักงานและวิธีการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้สถานการณ์ต่างๆ ในองค์การ (Moorhead & Griffin, 2001) หากพนักงานสายวิชาการมีการรับรู้ถึงการมีบรรยากาศและองค์ประกอบที่เอื้อต่อการทำงานก็ย่อมส่งผลต่อความต้องการทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการทำหน้าที่อย่างมีความพึงพอใจ โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ คาทาเรียเรีย การ์กและราสตอจี (Kataria, Garg, & Rastogi, 2013) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานในงานบริการที่ประเทศอินเดีย ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน

ความปลอดภัยและการทำงานที่มีความหมาย ได้แก่ การสนับสนุนทางตรง ความชัดเจนในบทบาท การได้รับการยอมรับ รวมถึงการมีส่วนร่วมกับผลผลิต มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน ส่วนในการศึกษาของชาวด์ฮารี แรงค์เนการ์ และบาร์ว (Chaudhary, Rangnekar, & Barua, 2014) ได้ศึกษาบทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพของบรรยากาศและความเข้มแข็งของบรรยากาศกับความผูกพันในงานในระดับองค์การ พบว่า คุณภาพของบรรยากาศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน รวมถึงยังสอดคล้องกับผลการศึกษาในประเทศไทย ดังเช่น การศึกษาของสิมาภา จันทรหอมกุล (2552) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานและความพึงพอใจในชีวิต และการศึกษาของอภิพงศ์ ไชตริรัตน์ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาพนักงานย่านอโศก โดยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนามีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงาน

จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงสามารถสะท้อนให้เห็นได้ว่าปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการมีความยึดมั่นผูกพันในงาน และส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน โดยเมื่อพนักงานสายวิชาการมีการรับรู้บรรยากาศในองค์การในเชิงบวกมากเท่าไรก็จะสามารถส่งเสริมการมีความยึดมั่นผูกพันในงานที่ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ตามความสามารถ ตลอดจนส่งเสริมให้พนักงานสายวิชาการสามารถทำงานได้อย่างดีและส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานได้เช่นกัน

3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภายในโมเดลปัจจัยเชิงโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมถึงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานในการที่จะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยพนักงานสายวิชาการที่ประเมินว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีความยึดมั่นผูกพันในงานที่ปฏิบัติ เนื่องจากพนักงานประเมินว่าตนเองได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน และในการทำงานมีทั้งความก้าวหน้า มีความมั่นคงตลอดจนเป็นงานที่มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างเหมาะสม ย่อมที่จะส่งผลให้พนักงานมีพลังในการทำงานอย่างทุ่มเทแรงกาย แรงใจและศักยภาพในการทำงานของตนที่มีต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ โกคเวล (Gokhale, 2015) ที่ได้

ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและการยึดมั่นผูกพันในงานกับอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัย โดยพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและการยึดมั่นผูกพันในงาน รวมถึงการศึกษาของอัลกานิ (Alqarni, 2016) ที่ได้ทำการศึกษาพนักงานสายสอน โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในภาพรวมและมีไตรายย่อยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และอิตรัตน์ พิมพารณ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2559) ที่ได้ศึกษากับอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งพบว่าความสมดุลชีวิตกับการทำงานค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันในอาชีพ

จากผลการวิจัยข้างต้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการ โดยการที่พนักงานสายวิชาการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะสามารถส่งผลให้เกิดการมีความยึดมั่นผูกพันในงาน และเมื่อมีความยึดมั่นผูกพันในงานที่ปฏิบัติทำให้เกิดการทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ส่งผลให้พนักงานสายวิชาการเกิดความพอใจในการทำงานและนำมาสู่การมีสุขภาวะในการทำงานเนื่องจากการได้ปฏิบัติงานตามที่ตนต้องการได้อย่างเต็มความสามารถ

4) จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์จากโมเดลปัจจัยเชิงโครงสร้างพบว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าจิตวิญญาณในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยหากพนักงานทำงานด้วยความมีจิตวิญญาณในการทำงานจะช่วยส่งเสริมการมีความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งเป็นการทำงานด้วยความทุ่มเทและมีใจรัก เนื่องจากการมีจิตวิญญาณในการทำงาน มีเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลในด้านของความรู้สึกหรือการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของการทำงาน การรับรู้ถึงการได้ทำงานที่มีความหมายการมีความสัมพันธ์ตลอดจนการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถส่งผลต่อองค์การ การตอบสนองต่อการเกิดความรู้สึกที่ดีและพลังในการทำงาน โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ รุฟ (Roof, 2015) ที่พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในบุคคลกับความผูกพันในด้านความทุ่มเท การอุทิศตน รวมถึงการศึกษาของซิงค์และโชปรา (Singh & Chopra, 2016) ที่พบว่าจิตวิญญาณในการทำงานด้านความหมายในงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของเพชรสว่างและแมคลีน (Petchsawang & McLean, 2017) ที่พบว่าจิตวิญญาณในการทำงานมี

ความสัมพันธ์ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และในการศึกษาของรัตติกรณ์ จงวิศาล และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2560) ได้ทำการศึกษาทบทวนของจิตวิญญาณในการทำงานในการส่งเสริมความยืดหยุ่นผูกพันของพนักงาน โดยผลการวิจัยพบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลรวมสูงที่สุดต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานและความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าจิตวิญญาณในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความยืดหยุ่นผูกพันในงาน รวมถึงสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการซึ่งสามารถเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ เห็นคุณค่าและความหมายในการทำงาน อันเป็นผลมาจากการมีจิตวิญญาณในการทำงาน รวมถึงจิตวิญญาณในการทำงานเป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลต่อการที่พนักงานสายวิชาการจะมีความยืดหยุ่นผูกพันในงาน โดยผู้ที่มีตระหนักในคุณค่าของการทำงานรวมทั้งมีความศรัทธาในวิชาชีพย่อมมีความรู้สึกทุ่มเทพลังและความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานอย่างตั้งใจและเต็มที่ตามศักยภาพของตัวบุคคล รวมถึงปฏิบัติงานอย่างมีสุขภาวะ

5) ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยืดหยุ่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าทูทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าทูทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน โดยการที่บุคคลมี ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงย่อมมีคุณลักษณะที่สามารถส่งผลต่อการเกิดความยืดหยุ่นผูกพันในงานสูง เนื่องจากทูทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญของบุคคลที่ช่วยเพิ่มความสามารถของบุคคล (Luthans et al., 2008) และส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างไม่ย่อท้อ มีความหวังและมีพลัง ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของอเวย์ ลูธานส์และยูสเซฟ (Avey, Luthans, & Youssef, 2010) ที่พบว่าทูทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลเชิงบวกต่อเจตคติ และส่งผลทางลบกับการท้อถอย การลาออก รวมถึงการไม่ทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงคาราเทเปและคาราดาส (Karatepe & Karadas, 2015) ได้ทำการศึกษาทูทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันในงานที่มีต่อความพึงพอใจของพนักงานในส่วนหน้าของโรงแรมระดับ 4-5 ดาว ประเทศโรมาเนีย พบว่าพนักงานที่มี ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงมีความผูกพันในงานระดับดี และยังสอดคล้องกับการศึกษาของปัญจมาส ทวี

ชาจันนัท (2555) ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลในทางบวกกับต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน และ สุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ โดยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้มีคุณลักษณะเชิงบวกทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเอง การมีความหวัง การมองโลกในแง่ดี ตลอดจนการฟื้นคืนได้ อันเป็นผลมาจากการมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งจะสามารถส่งผลต่อการมีมุมมองเชิงบวกต่อการทำงานและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานข้อที่ 3 ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจากผลการวิจัยพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ การที่พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในงานย่อมที่จะส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน ด้วย กล่าวคือความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นความรู้สึกของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานในเชิงบวก และส่งผลต่อความสำเร็จในเชิงบวก ซึ่งจากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะมีแรงกระตุ้นและมีพลังมีส่วนร่วมและผูกพันในงานของตนเองโดยจะใส่ใจพลังทั้งทางกาย อารมณ์ จิตใจลงไปในงาน รวมถึงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีอารมณ์เชิงบวกในการทำงาน (Kahn, 1990; Gorgievski & Hobfoll, 2008) ในการศึกษาของมัลติน (Maltin, 2011) เกี่ยวกับความผูกพันในงานกับสุขภาวะของพนักงาน พบว่าครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนและการสอนเป็นผู้ที่มีความสุข มีความรู้สึกต่อการทุ่มเทในการทำงาน การอุทิศตน การแสดงออก ความรู้ได้รับการเติมเต็ม มีชีวิตชีวาและพึงพอใจในงานมากกว่า เช่นเดียวกับฟิลด์และบูเทนแดช (Field & Buitendach, 2011) ที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขกับความผูกพันในงาน รวมถึงจากการศึกษาของซารัทและมานิกันแดน (Sarath & Manikandan, 2014) ได้ทำการศึกษาสุขภาวะในการทำงานโดยทำการศึกษากับกลุ่มครูในโรงเรียน โดยผลการศึกษาพบว่าสุขภาวะและภาพรวมของความยึดมั่นผูกพันในงานของครูมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก จึงอาจกล่าวได้ว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการทำงาน การเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานย่อมจะสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพตลอดจนประสิทธิผลของการทำงาน นอกจากนี้พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะเป็นผู้ที่สร้างสรรค์ มีพฤติกรรมการทำงานในทางบวกและมีความสุขในการทำงาน (อรพินท์ ชูชม, 2557: 28) รวมถึงสามารถส่งผลต่อการพัฒนารูปแบบในการทำงานรวมถึงการทำงานอย่างมีสุขภาวะต่อไป

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาผลของโมเดลปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางในทุกตัวแปร โดยจากรูปแบบความต้องการจากงานและทรัพยากรงานได้เสนอว่าความยึดมั่นผูกพันในงานนอกจากจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานรวมถึงสุขภาวะแล้ว ยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ ดังเช่น จากการศึกษาของคาราเทเป (Karatepe, 2012) ที่ได้ทำการศึกษาพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ การฟื้นฟูทางการบริการ ผลการปฏิบัติงาน และการสร้างสรรค์ผลงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน ตลอดจนความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนจากครอบครัวของหัวหน้างานกับสุขภาวะเชิงอัตวิสัย (Matthews, Mills, Trout, & English, 2014) รวมทั้งเป็นตัวแปรคั่นกลางปัจจัยเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงาน อาทิ การเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างผลจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่อการทำงาน ความพึงพอใจในอาชีพและชีวิต (Karatepe & Karadas, 2015) และเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างระบบการปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับบริบทอิสระของสุขภาวะ (Chambel & Farina, 2015) และในการศึกษาของ ซาลเมลาและอูปัตดยา (Salmela, Upadaya, 2018) พบว่าตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิต และมีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่านปัจจัยด้านทรัพยากรงานและทรัพยากรบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิต โดยปัจจัยด้านทรัพยากรงานและทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิตผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมถึงการศึกษาของ วูชโย วูจยง และจีวอน (Woo cheol, Soo Jeoung, & Ji won, 2019) ได้ทำการศึกษากับพนักงานเต็มเวลาในองค์การในประเทศเกาหลี ในการวิจัยพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางในความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรงานและทรัพยากรบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สำหรับการศึกษาในประเทศไทย วรรณญา แดงสนิท และดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ (2557) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและเป็นตัวแปรส่งผ่านที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมถึงจากการศึกษาของสุธีรา เดชนครินทร์ (2560) ได้ทำการศึกษากับพนักงานโรงแรมในจังหวัดที่มีนักท่องเที่ยวสูงจาก 155 แห่ง ผลการศึกษาพบว่าระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงมีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานขององค์การผ่านความผูกพันในงานของพนักงาน พฤติกรรมในบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางในการศึกษาสุข

ภาวะในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบความต้องการจากงานและทรัพยากรงานที่ได้เสนอว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นปัจจัยคั่นกลางและส่งอิทธิพลต่อการเกิดผลลัพธ์ทางบวกต่อองค์การ ในด้านต่างๆ รวมถึงสุขภาวะของพนักงาน

2.2 อภิปรายผลการวิจัยระยะที่ 2

จากผลการวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลใน 3 ประเด็นคือ

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการศึกษาระยะที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงาน โดยได้แบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็น 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรงาน ประกอบด้วย ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมและการรับรู้บรรยากาศองค์การ และกลุ่มที่ 2 คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและจิตวิญญาณในการทำงาน และกลุ่มที่ 3 คือ ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งผลในการศึกษาเชิงคุณภาพในระยะที่ 2 นี้ ผู้วิจัยได้ยืนยันผลที่ได้จากการศึกษาในรูปแบบการตรวจสอบแบบสามเส้ากับวิธีการวิจัยในระยะที่ 1 โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้สะท้อนถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน โดยมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาในเชิงปริมาณระยะที่ 1 โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยที่สอดคล้องกันตามลำดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมจากการวิจัยในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ดังนี้

1) การสนับสนุนทางสังคม กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้สะท้อนถึงการสนับสนุนทางสังคมจาก 2 แหล่ง ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัวและการสนับสนุนจากการทำงาน โดยในการศึกษาระยะที่ 2 เชิงคุณภาพนี้ ได้ข้อมูลในเชิงรายละเอียดเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ ในรูปแบบของกำลังใจ ความเข้าใจ รับฟัง การสนับสนุนทางด้านข่าวสารและข้อมูลย้อนกลับ การให้คำแนะนำ การเป็นที่ปรึกษา แลกเปลี่ยนมุมมอง รวมถึงการสนับสนุนทางด้านวัตถุสิ่งของ การช่วยแบ่งเบาภาระ รวมถึงการเป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดี ซึ่งมีความสอดคล้องและสามารถยืนยันผลของการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในการเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงาน ดังที่ซูเมอร์เมเจอร์ ดักลาส และเบรนคอน (Suurmeijer, Doeglas, & Brian-Con, 1995) เสนอว่าการสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทต่อบุคคลใน 2 ลักษณะคือการสนับสนุนทางสังคมที่มีบทบาทส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ในการตอบสนองความต้องการเพื่อความผาสุกในชีวิต เช่นความพึงพอใจ การมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม รวมถึงการลดความเครียด โดยการให้ความช่วยเหลือทางด้านข้อมูล คำแนะนำ ข่าวสารในสถานการณ์เฉพาะ

เรื่อง เช่นเดียวกับข้อเสนอของเฮ้าส์ (House, 1981: 41) ที่เสนอว่าการสนับสนุนทางสังคมจะช่วยสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลส่งเสริมสุขภาพลดความเครียดและช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และยังมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ยิลดิริมและไอแคน (Yildirim & Aycan, 2008) ที่ได้เสนอว่าการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ซึ่งเป็นการสนับสนุนที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นสิ่งกระตุ้นความยึดมั่นผูกพันในงานสมาชิกในครอบครัว เช่น คู่สมรส หรือเพื่อนสามารถแสดงถึงการสนับสนุนทางอารมณ์ต่อการทำงานในรูปแบบของการเห็นใจ เข้าใจและรับรู้ความรู้สึกที่มีต่อประเด็นในการทำงาน โดยพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัวจะเป็นผู้ที่สละเวลาและพลังงาน ตัวอย่างเช่น พนักงานสามารถได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานจากครอบครัวเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน เช่นเดียวกับการสนับสนุนทางสังคมจากการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาของเบทแมน (Bateman, 2009) ที่พบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความเครียด จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมทั้งจากครอบครัวและจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานสายวิชาการในการเป็นแหล่งสนับสนุนและช่วยเหลือทั้งทางจิตใจและการทำงานซึ่งสามารถส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

2) การรับรู้บรรยากาศองค์กร ในการศึกษาระยะที่ 2 เจิงคุณภาพนี้ได้ข้อมูลในเชิงรายละเอียดเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน โดยเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการมีสุขภาวะในการทำงานในลักษณะของการเป็นบรรยากาศที่มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงาน รวมถึงเป็นบรรยากาศที่มีลักษณะของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนบรรยากาศในรูปแบบของวิชาการที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานทางด้านวิชาชีพ การสร้างสรรค์ผลงานทางด้านวิชาการ ซึ่งมีความสอดคล้องและสามารถยืนยันผลของการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในการเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากการรับรู้บรรยากาศเป็นการรับรู้หรือมุมมองของตัวบุคคลที่มีต่อบรรยากาศหรือสภาวะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และสามารถส่งผลต่อความคิดรวมถึงการปฏิบัติงานของบุคคล ดังที่ สโนว์ (Snow, 2002) เสนอว่าเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกของสมาชิกต่อคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมที่บุคลากรทำงานได้แก่บรรยากาศของสถานที่ทำงาน ค่านิยม บรรทัดฐาน ความคาดหวัง นโยบายและกระบวนการต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และสอดคล้องกับเกรแฮมและคณะ (Graham, Grant, Harry, 2003) ที่พบว่าบรรยากาศองค์กรที่ดีส่งผลต่อการมีสุขภาพที่ดีและสุขภาวะของ

พนักงาน รวมถึงสอดคล้องกับนีล เวสต์และแพตเตอร์สัน (Neal, West, & Patterson, 2004) ที่เสนอว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อสุขภาพ และสุขภาวะของพนักงาน และจากการศึกษาของปานจิตต์ กลันทกพันธ์ กรรณิการ์ สุวรรณโคต และเพ็ญจันทร์ ส. โมไนยพงศ์ (2557) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงาน โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในสังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานที่สามารถส่งผลเชิงบวกต่อการทำงานในการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานสายวิชาการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเมื่อบรรยากาศในการทำงานสามารถเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน พนักงานสายวิชาการจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีและมีสุขภาวะในการทำงาน

3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นอีกปัจจัยที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาระยะที่ 2 เชิงคุณภาพได้เสนอว่าเป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่สะท้อนการประเมินความรู้สึกของพนักงานสายวิชาการในด้านจิตใจกับการประเมินผลที่ได้รับจากการทำงานจากองค์การหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสามารถส่งผลต่อการทำงานในระยะยาว โดยมีความสอดคล้องและสามารถยืนยันผลของการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในการเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ข้อเสนอของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985) ที่เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถส่งผลต่อองค์กรได้ 3 ประการ คือ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร 2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงานและ 3) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานเป็นคุณภาพของความสัมพันธระหว่างพนักงานกับสภาพแวดล้อมการทำงานในภาพรวม (Feldman, 1993) รวมถึงยังมีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะการสร้างให้คนทำงานมีความสุขกับงาน (Cascio, 2003) จากผลการวิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานเนื่องจากในการปฏิบัติงาน พนักงานจะต้องมีการทุ่มเท แรงกายและแรงใจในการทำงาน ซึ่งการที่องค์การมีการส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะเป็นเสมือนการสร้างหลักประกันในการทำงานรวมถึงสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานสายวิชาการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ตลอดจนสามารถทำงานได้อย่างมีสุขภาวะ

4) จิตวิญญาณในการทำงาน ปัจจัยด้านจิตวิญญาณในการทำงานเป็นอีกปัจจัยในกลุ่มตัวแปรด้านทรัพยากรบุคคล ที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาระยะที่ 2 เชิงคุณภาพได้เสนอว่าเป็นอีกปัจจัยที่สามารถส่งผลกระทบต่อการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ รวมถึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงสุดด้านบุคคลต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากจิตวิญญาณในการทำงานเป็นความรู้สึกหรือการรับรู้ของพนักงานสายวิชาการเกี่ยวกับคุณค่าของการทำงาน การรับรู้ถึงการทำงานที่มีความหมาย การมีความสัมพันธ์ตลอดจนการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงการเชื่อมโยงคุณค่าและเป้าหมายในตนเองกับองค์การและส่งผลต่อองค์การ การตอบสนองต่อความรู้สึกที่ดีและการเกิดพลังในการทำงาน จากผลการศึกษาในระยะที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ได้ระบุเกี่ยวกับ จิตวิญญาณในเชิงของการทำงานเป็นครูอาจารย์ เป็นความต้องการตระหนักที่อยูภายในตนเอง การรู้สึกถึงการได้ประกอบอาชีพที่มีความหมายทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การตระหนักในการเป็นครู ผู้ซึ่งมีหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ให้กับลูกศิษย์และส่งเสริมให้ลูกศิษย์สามารถประกอบอาชีพและมีความเจริญก้าวหน้า โดยมีความสอดคล้องกับ โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ (2550) ที่เสนอว่าจิตวิญญาณในการทำงานทำให้ตระหนักถึงศักยภาพและผลสำเร็จทำให้การทำงานเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อชีวิตการทำงาน ยกกระดับจิตวิญญาณความเป็นมนุษย์ให้สูงขึ้น ตลอดจนสามารถเข้าถึงคุณค่าและศักยภาพสูงสุดของตนเอง รวมถึงจิตวิญญาณในการทำงานจะสามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาวะของบุคคล การรับรู้เป้าหมายเกี่ยวกับการทำงาน ตลอดจนการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และยังสามารถส่งผลกระทบต่อเพิ่มขึ้นของผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์การ (Ashmos & Duchon, 2000; Garcia-Zamor, 2003; Giacalone & Jurkiewicz, 2003; Fry, 2005) จากผลการวิจัยดังกล่าว จึงสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านจิตวิญญาณในการทำงานสามารถส่งผลกระทบต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน โดยเป็นการยืนยันจากผลการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ในการเป็นปัจจัยที่สามารถนำมาซึ่งการตระหนักในคุณค่าและความหมายในการทำงานในอันที่จะสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงาน of พนักงานสายวิชาการและสามารถเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน

5) ทุณทางจิตวิทยาเชิงบวก ปัจจัยด้านทุณทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นอีกปัจจัยที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาเชิงคุณภาพได้เสนอว่าเป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลกระทบต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน เนื่องจากทุณทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นคุณลักษณะหรือปัจจัยภายในตัวบุคคล รวมถึงเป็นความสามารถภายในจิตใจ และเป็นคุณลักษณะทางบวกของตัวพนักงานสายวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน สามารถพัฒนาและส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถ

ยืนยันผลจากการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในการเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับลูธานส์ อวอลิโอ อเวย์และนอร์แมน (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007: 3) ที่เสนอว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกหมายถึง สภาวะของบุคคลที่เป็นจุดเด่นหรือจุดแข็งที่มีการพัฒนาคุณลักษณะในทางที่ดี นำไปสู่การกำหนดพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ รวมถึงพัฒนาและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับซิงค์และแมนสิ (Singh & Mansi, 2009) ที่ได้กล่าวว่าผู้ที่มีทุนทางจิตวิทยา เชิงบวกจะมีสุขภาวะทางจิตที่ดีและมีประสิทธิภาพในการพัฒนาการทำงาน จากผลการวิจัยข้างต้นสามารถกล่าวได้ว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานเนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการเป็นภารกิจเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญประกอบกับการมีความรับผิดชอบที่หลากหลายรวมถึงการต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายกลุ่ม และอาจต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหลายกรณี การมีปัจจัยด้านทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจึงเป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลให้บุคคลมีพลังทางจิตใจในเชิงบวกในการพิจารณาปัญหาและอุปสรรครวมถึงการแสวงหาแนวทางในการแก้ไขและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่สามารถส่งผลให้พนักงานสายวิชาการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีสุขภาวะ

6) ความยึดมั่นผูกพันในงาน จากการศึกษาวิจัยทั้งในระยะที่ 1 เชิงปริมาณ โดยได้ระบุว่าปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานทั้งในการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงาน รวมถึงเป็นตัวแปรส่งผ่านปัจจัยด้านทรัพยากรงานและทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน และการศึกษาในระยะที่ 2 เชิงคุณภาพนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญก็ได้ระบุว่าปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงานก็มีความสำคัญในการเป็นปัจจัยสำคัญของการมี สุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการเนื่องจากความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสภาวะจิตใจในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานสายวิชาการ โดยสะท้อนผ่านความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ระบุว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อความกระตือรือร้น หรือความปรารถนาที่จะมาทำงาน ความรู้สึกทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงมีจิตใจที่จดจ่อกับการทำงาน มีพลังที่จะจัดการกับภารกิจที่เป็นหน้าที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ ซึ่งสามารถสะท้อนถึงการเกิดความสุขที่ได้ทำงาน ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับชูเฟลิและเบคเกอร์ (Schaufeli & Bakker, 2010) กล่าวว่า เป็นสภาวะทางจิตใจด้านอารมณ์และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน ซึ่งคงทน ไม่เปลี่ยนแปลงตามเวลา และไม่ได้เกิดเฉพาะกับวัตถุ สถานการณ์ บุคคลหรือพฤติกรรมโดยบุคคลที่มีความผูกพันจะมีความขยันขันแข็ง มีความพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

มีความทุ่มเทในการทำงาน กระตือรือร้น มองว่างานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความท้าทาย ภาควิชาใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มีสมาธิจิตใจจดจ่อกับการทำงานและรู้สึกว่าการผ่านอย่างไม่สามารถแยกตนเองออกจากงานได้ เช่นเดียวกับเบคเกอร์ (Bakker, 2010) ที่ได้เสนอว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวชี้วัดทางบวกที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะเชิงอัตวิสัย จากผลการวิจัยข้างต้นสามารถกล่าวได้ว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลต่อการมี สุขภาวะในการทำงานเนื่องจากความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลต่อตัวของบุคคล รวมถึงเป็นความรู้สึกของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานในเชิงบวก แม้จะมีภารกิจที่มากมายที่ต้องรับผิดชอบแต่เมื่อพนักงาน สายวิชาการมีความยึดมั่นผูกพันในงานก็จะพยายามทุ่มเทกับการทำงานตามหน้าที่อย่างทุ่มเทรวมถึงมีจิตใจจดจ่อกับการทำงานจนกระทั่งสำเร็จและสามารถนำมาสู่ความสำเร็จในการทำงานและส่งผลต่อการมีความสุขในการทำงานและภาพรวมของการมีสุขภาวะในการทำงานในตัวของบุคคลเช่นกัน

7) ปัจจัยพื้นฐานทางด้านบุคคล ปัจจัยพื้นฐานทางด้านบุคคลเป็นปัจจัยที่เป็นประเด็นข้อเสนอเพิ่มเติมจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการศึกษาระยะที่ 2 ในการระบุถึงปัจจัยพื้นฐานทางด้านบุคคลว่ามีความเกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีบทบาทเกี่ยวข้องได้แก่ อายุ ประสบการณ์ ความมั่นคงทางอารมณ์ รวมถึงปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพ แรงจูงใจภายใน และสุขภาพจิต ซึ่งปัจจัยพื้นฐานของบุคคลถือเป็นสิ่งสำคัญในการรากฐานเบื้องต้นหรือเป็นทุนทางด้านบุคคลในขั้นแรก เป็นสิ่งที่ติดตัวและผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นตามมา โดยสอดคล้องกับบุญญาภา โพธิ์เกษม (2558) ที่เสนอว่า อายุการทำงานที่มากขึ้นทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดความผูกพันกับองค์กร เกิดความรักและมีสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียนพยาบาล ศิษย์เก่า และอาจารย์ที่ปฏิบัติงาน เกิดเป็นความสุข ความภูมิใจที่ได้ทำงานให้แก่องค์กร และยังสอดคล้องกับจุฑามาศ แก้วพิจิตร วิชัย อุตสาหจิต และสมบัติ กุสุมาวสี (2554) ที่ได้นำเสนอเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญ 7 ประการที่สามารถส่งผลต่อการเกิดความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยด้านปัจเจกบุคคลและองค์การ โดยปัจจัยเกี่ยวกับปัจเจกบุคคลประกอบด้วยรูปแบบการใช้ชีวิต ครอบครัว สังคม สถานการณ์ ปัจจัยแวดล้อม ส่วนปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วย ลักษณะงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศ โดยมีปัจจัยเกี่ยวกับพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญา และการฝึกฝนเป็นสิ่งที่เชื่อมโยง โดยบุคคลที่มีปัจจัยพื้นฐานในด้านความคิด ความเชื่อ ทศนคติที่เหมาะสม ได้รับการฝึกฝนให้มีสติ มีปัญญา มีวิธีคิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง เข้าใจธรรมชาติจะเป็นผู้ที่มั่งคั่งทุนที่ดีในการมองโลกและรับรู้เกี่ยวกับความสุขได้ และสอดคล้องกับบิกจิโอและคอร์ทิส

(Biggio & Cortese, 2013) ที่ได้เสนอมุมมองเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงาน ว่าเป็นผลของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยผลการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อ สุขภาวะได้แก่ การดำรงชีวิตเชิงบวก การสื่อสาร การบริหารความขัดแย้ง ทักษะการจัดการทางอารมณ์ ค่านิยม รวมถึงประสบการณ์ส่วนบุคคลในการทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับการแสดงออกทางอารมณ์และสังคมตามธรรมชาติ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการทำงาน และประสบการณ์ดังกล่าวยังสามารถส่งผลไปสู่ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Danna & Griffin, 1999)

จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงาน ทั้งที่ยืนยันด้วยผลการวิจัยทั้ง 2 ระยะ โดยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวบุคคลทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มหรือบุคคลใกล้ชิดในการทำงาน และปัจจัยระดับองค์การ ที่สามารถส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การที่ได้นำเสนอเกี่ยวกับปัจจัยหรือตัวแปรที่สามารถส่งผลต่อผลผลิตขององค์การ ตามแนวคิดของโรบบินส์ (Robbins, 1993) ตัวแปรตามเบื้องต้นของพฤติกรรมองค์การ (primary dependent variables) ได้แก่ ผลผลิต (productivity) การขาดงาน (absenteeism) การออกจากงาน (turnover) และ ความพึงพอใจ (satisfaction) โดยผลลัพธ์ดังกล่าวมาจากปัจจัย 3 ระดับหลัก ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ โดยสามารถสะท้อนให้เห็นว่า ผลผลิตขององค์การที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลมีที่มาจากการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทั้ง 3 ระดับ ดังกล่าว ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการตระหนักเกี่ยวกับการพัฒนาส่วนบุคคลในองค์การ

ประเด็นที่ 2 แนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การวิจัยในระยะที่ 2 นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานในบริบทของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้วิจัยได้นำเสนอการอภิปรายผลดังต่อไปนี้ ใน 2 ประเด็น ดังนี้

แนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการด้านบุคคล จากข้อค้นพบในประเด็นแนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาระยะที่ 2 ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาและเสริมสร้างการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการเป็นสิ่งที่สามารถเริ่มต้นที่ตัวของบุคคลเองเป็นอันดับแรก เนื่องจากสุขภาวะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความรู้สึกและมุมมองของตัวบุคคลโดยตรง จึงควรที่จะต้องเริ่มต้นจากความคิดและการปฏิบัติของตนเอง เพราะถึงแม้ว่าองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมหลายประการจะครบถ้วนสมบูรณ์หรือไม่ก็ตาม บุคคลจะเป็นผู้ที่กำหนดความคิดและประเมิน

เกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานจากการประเมินตนเอง โดยจากผลของการศึกษาพบว่าแนวทางในการสุขภาวะในการทำงานในด้านบุคคลประกอบด้วย 3 แนวทางสำคัญคือ แนวทางในการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานซึ่งสามารถพัฒนาด้วยการสร้างความศรัทธาในวิชาชีพของตนเองและการตระหนักถึงการพัฒนาของลูกศิษย์เป็นสำคัญ โดยในการเสริมสร้างจิตวิญญาณในการทำงานเป็นการให้ความสำคัญและการตระหนักถึงการทำงานตามหน้าที่ การให้ความสำคัญกับหน้าที่ที่ปฏิบัติ สร้างความศรัทธาในวิชาชีพของตนเองในการเป็นผู้ให้ ซึ่งจิตวิญญาณในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับการทำงาน ดังที่โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ (2550) ได้เสนอความเกี่ยวข้องกันของมิติของชีวิตและการทำงานว่า การทำงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ทำให้มนุษย์ได้ตระหนักถึงศักยภาพและผลสำเร็จจากการทำงานของตนเอง ทำให้การทำงานเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อชีวิตการทำงาน สามารถที่จะยกระดับจิตวิญญาณของความเป็นมนุษย์ให้สูงขึ้น และทำให้มนุษย์สามารถเข้าถึงคุณค่าและศักยภาพสูงสุดของตนเองได้ และสอดคล้องกับเพฟเฟอร์ (Pfeffer, 2003) ที่ได้เสนอว่าเป้าหมายของมนุษย์ที่ต้องการแสวงหาในสถานที่ทำงาน คืองานที่มีความน่าสนใจที่เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ พัฒนาและส่งผลต่อการเกิดความรู้สึกแข่งขันและท้าทาย รวมถึงเป็นการทำงานที่มีความหมายที่ส่งผลต่อความรู้สึกในการถึงเป้าหมาย และเป็นความรู้สึกเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์เชิงบวกในสังคมกับเพื่อนร่วมงาน และความสามารถในการใช้ชีวิตที่สมบูรณ์ นอกจากนี้การมีจิตวิญญาณในการทำงานส่งผลต่อผลการทำงานระดับบุคคล (Duchon & Plowman, 2005)

ลำดับต่อมาคือ แนวทางในการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วยเตรียมความพร้อมทางด้านจิตใจ การมีหลักยึดทางความคิดและการปฏิบัติ การตั้งเป้าหมายให้กับชีวิตและการทำงาน และการพัฒนาทัศนคติและวิธีคิดในการทำงาน ทุนทางจิตวิทยาเป็นคุณลักษณะทางบวกที่บุคคลพึงมีในตนเอง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่าพนักงานสายวิชาการควรที่จะมีการดูแลและพัฒนาด้านจิตใจ คือ การพยายามจัดการกับปัญหา อุปสรรค รวมถึงความเครียดต่าง ๆ ด้วยการจัดการกับความคิด ลดความวิตกกังวล การแก้ปัญหาที่สาเหตุ มีความเมตตาต่อผู้อื่น เสริมสร้างการมีสุขภาพจิตที่ดี พัฒนาจิตใจให้เข้มแข็งพร้อมที่จะเผชิญกับอุปสรรค ตลอดจนการทำความเข้าใจตนเอง การรักษาสุขภาพจิตและจัดการอารมณ์ของตนเอง การมีหลักปฏิบัติและหลักยึดทางความคิด การปฏิบัติตามหลักธรรมที่ยึดถือ ซึ่งนอกจากการพัฒนาด้านร่างกาย การดูแลเกี่ยวกับจิตใจถือเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญ โดยการมีจิตใจที่เข้มแข็งหรือมีความพร้อม จะสามารถส่งผลให้บุคคลสามารถเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการมีสุขภาพจิตที่ดี มีอารมณ์ที่แจ่มใส ยอมรับความเป็นจริง ใน

การที่จะช่วยส่งผลต่อการมีสภาพจิตใจที่ดีและสามารถส่งผลต่อการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอรรถวรรณ แก้วบุญชู ลำลี สาสีกุลและมัธนา ตอมพุดชา (2552) ที่ได้เสนอว่าสภาวะสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน รวมถึงการศึกษาของอเวย์ ลูธานส์ สมิธ และพลาเมอร์ (Avey, Luthans, Smith, & Plamer, 2010) ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานมีความสัมพันธ์กับสภาวะทางจิต โดยจากผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนาทางด้านจิตใจ และการมีความสามารถในการที่จะปรับตัว ซึ่งสอดคล้องกับอุมารัณ ภัทรวาณิชย์ กิตติยาพรณ สุบิน อมรรัตน์ มานะวัฒนวงศ์ (2559 : 85) ที่เสนอว่า นอกจากการปรับตัวต่อสถานที่ทำงานและนักเรียนแล้ว การปรับตัวและปรับแนวคิดต่อหน้าที่ความรับผิดชอบก็เป็นเรื่องสำคัญ ด้วยภาระหน้าที่ของครูที่มีมากมายและหลากหลาย ครูหลายท่านจึงเกิดความรู้สึกเครียดและเป็นทุกข์ หากแต่มีการปรับมุมมองที่มีต่อภาระหน้าที่เสียใหม่ ก็อาจนำมาซึ่งสุขได้ ซึ่งเหตุผลที่ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวได้นั้น อาจเป็นเพราะสามารถทำใจ ยอมรับได้กับปัญหาที่ยากจะแก้ไข หรือบุคคลสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ หรือการมั่นใจว่าตนเองสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ร้ายได้ หากเกิดขึ้นในชีวิตตนเอง ดังนั้นการทำใจยอมรับ การควบคุมอารมณ์ตนเอง หรือการมั่นใจว่าจะสามารถเผชิญเหตุการณ์ร้ายได้ซึ่งอาจเรียกว่า สมรรถภาพจิตใจที่สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินชีวิตมีอย่างปกติสุข (อภิชัย มงคล และคณะ, 2552) และสอดคล้องกับความหมายที่องค์การอนามัยโลกได้ระบุเกี่ยวกับสุขภาพจิตและสามารถระบุถึงสภาวะของพนักงานในภาพรวมว่าหมายถึง การที่บุคคลตระหนักเกี่ยวกับศักยภาพในการจัดการกับความเครียดในชีวิต สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสมบูรณ์ รวมถึงสามารถรับผิดชอบต่อสังคม (MacLeod & Nita Clarke, 2014 : 2) นอกจากนี้บุคคลยังควรที่จะพัฒนาการมีทัศนคติและวิธีคิดในการทำงานเชิงบวก โดยเป็นสิ่งที่สามารถสะท้อนถึงความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติในเชิงบวก ในการมีความรู้สึกชื่นชอบ มีความสุขกับงาน และสามารถส่งผลต่อการมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี (Makikangas, Feldt, & Kinnunen, 2007) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการมีสภาวะขึ้นอยู่กับวิธีคิดรวมถึงมุมมองของบุคคล การที่พนักงานสามารถมีมุมมองเชิงบวกในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการมองโลกในแง่ดี การมีเป้าหมายในการทำงานรวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างเหมาะสมจะสามารถส่งผลให้เกิดการมีพลังในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดผลทั้งต่อบุคคลและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าสภาพแวดล้อมรอบข้างอาจไม่อำนวยก็ตาม

และลำดับที่สามคือแนวทางในการพัฒนาความยืดหยุ่นผูกพันในงานซึ่งสามารถพัฒนาโดยมีขั้นตอนคือ การให้ความสำคัญกับหน้าที่และความรับผิดชอบ และการพัฒนา

ตนเองอยู่เสมอ โดยในฐานะของการเป็นพนักงานสายวิชาการหรืออาจารย์ผู้สอน บุคคลควรที่จะตระหนักและให้ความสำคัญกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นการรับผิดชอบและวางแผนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งถือเป็นภารกิจสำคัญของการเป็นอาจารย์ การดูแลและบริหารจัดการตนเอง และตระหนักเกี่ยวกับผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยถือว่าเป็นภารกิจหลักและเป็นหน้าที่สำคัญของอาจารย์ผู้สอนในการที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สุรชาติสังขรณ์ (2537) ที่ได้เสนอว่า คุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นครูประการหนึ่งคือ คุณลักษณะทางด้านวิชาชีพ คือ การมีความรัก ศรัทธา ผูกพันต่อวิชาชีพ มีความรัก ความเมตตาต่อผู้เรียน รับรู้ปัญหา ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือ รวมถึงมีความรับผิดชอบ มีความตั้งใจ มีความสุขกับการสอน เป็นต้น รวมทั้งผลจากการทุ่มเท มุ่งมั่น รับผิดชอบในการทำงาน เป็นสิ่งที่สามารถนำไปสู่การมีสุขภาวะหรือการมีความสุขจากการทำงาน โดยความทุ่มเทในงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน บุคคลที่มีความทุ่มเทในการทำงานจะมีทัศนคติด้านบวกต่องาน นอกจากนี้ความทุ่มเทในงานยังเป็นส่วนหนึ่งของความสุขและความสุขในการทำงาน (ธิดารักษ์ ลือชา และกฤษฎาภรณ์ ยุงทอง, 2560) เช่นเดียวกับฟิชเชอร์ (Fisher, 2010) ที่เสนอว่าความทุ่มเทในการทำงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสุขในการทำงาน

นอกจากนี้ในการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานในระดับบุคคล ตัวของพนักงานจะต้องตระหนักถึงความสำคัญในประเด็นการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีสุขภาวะในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับบุญญาภา โพธิ์เกษม (2558) ที่ได้เสนอว่าการศึกษาค้นคว้า พัฒนาตนเองตลอดเวลาเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ตนเองเกิดความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในอาชีพ และยังสามารถใช้ในการดำเนินชีวิต เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม รวมถึงการมีความรับผิดชอบในการหมั่นพัฒนาตนเองโดยเพิ่มเติมความรู้อยู่เสมอ ไม่ทำให้ตนเองเป็นคนที่ล้าสมัย ไม่ทันต่อวิทยาการใหม่ๆ ทั้งนี้อาจรวมถึงวิธีการในการรับมือกับปัญหาใหม่ๆ ของนักเรียนด้วย (อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์ กิตติยาพรพรณ สุบิน อมรรัตน์ มานะวัฒนวงศ์, 2559) ซึ่งความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถแสดงถึงการที่พนักงานมีความรักในสิ่งที่ปฏิบัติและคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาการสอน รวมถึงเป็นการพัฒนาตนให้มีความรู้ใหม่ ๆ การรักษาหน้าที่และปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการมีความสุขในการทำงานและสะท้อนถึงสุขภาวะในการทำงาน

แนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ
ด้านองค์การ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาระยะที่ 2 ได้สะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่

องค์การหรือหน่วยงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐควรพิจารณาในการเสริมสร้างและพัฒนาสุขภาวะในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานสายวิชาการอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยจากผลของการศึกษาพบว่าแนวทางในการสุขภาวะในการทำงานในด้านองค์การประกอบด้วย 5 แนวทางสำคัญ คือ แนวทางในการพัฒนาการสนับสนุนทางสังคม โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาคือ พัฒนาระบบพี่เลี้ยงหรือการสอนงาน การพัฒนาการสนับสนุนกิจกรรมทางสังคม และการสนับสนุนด้านการสื่อสารข้อมูลระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน แนวทางต่อมาคือการส่งเสริมด้านบรรยากาศในองค์การ ประกอบด้วย การส่งเสริมการมีบรรยากาศทางวิชาการ และการส่งเสริมการมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานและหลักในการทำงาน แนวทางที่ 3 คือ การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งองค์การสามารถที่จะพัฒนาโดยมีขั้นตอนคือ การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน การจัดการเกี่ยวกับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม การดูแลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การส่งเสริมความภาคภูมิใจในงานและองค์การ การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร และการเสริมสร้างสมดุลการใช้ชีวิตและการทำงาน รวมถึงแนวทางที่ 4 ที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากรของหน่วยงานก็คือ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และแนวทางสุดท้ายคือการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งแนวปฏิบัติดังกล่าวข้างต้นมีความสอดคล้องกับแนวทางเกี่ยวกับสุขภาวะในสถานที่ทำงานขององค์การอนามัยโลก หรือ WHO (Burton, 2010) ที่เสนอว่าองค์การควรที่จะเสริมสร้างการที่จะป้องกันพัฒนาและสนับสนุนเกี่ยวกับพนักงานทั้งในด้านกายภาพ จิตใจ รวมถึงสังคม ในการที่จะพัฒนาไม่เฉพาะแต่เพียงตัวบุคคลเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาองค์การไปสู่การมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาผลผลิต และความสามารถในการแข่งขันขององค์การ โดยเสนอว่าในการพิจารณาเกี่ยวกับการสร้างสุขภาวะควรพิจารณาใน 4 แนวทางสำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ (The physical work environment) คือ การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของมนุษย์ เครื่องมือ รวมถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของบุคคลทั้งในด้านกายภาพและจิตใจ สุขภาพและสุขภาวะของพนักงาน ต่อมาคือสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตสังคม (The psychosocial work environment) คือ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับองค์การในการทำงานรวมถึงวัฒนธรรมขององค์การ ได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อและการปฏิบัติที่ปรากฏในการทำงานขององค์การที่สามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาวะทางด้านจิตใจและร่างกาย ลำดับต่อมาคือ ทรัพยากรด้านสุขภาพของบุคคลในที่ทำงาน (Personal health resources in the workplace) คือ สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริการด้านสุขภาพ ข้อมูล ทรัพยากร โอกาส และความยืดหยุ่นที่องค์การจัดเตรียมเพื่อพนักงานใน

การสนับสนุนหรือจูงใจให้เกิดการปรับปรุงหรือการดำรงไว้ซึ่งรูปแบบการปฏิบัติในชีวิตประจำวันในการรักษาสุขภาพ และการมีส่วนร่วมในการเป็นชุมชนขององค์กร (Enterprise community involvement) คือ ความเกี่ยวข้องหรือการได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมของชุมชนกับตัวบุคคล และองค์การ ประกอบด้วยกิจกรรม ความเชี่ยวชาญและทรัพยากรอื่น ๆ ที่องค์การดำเนินการหรือให้กับชุมชนทางสังคมและทางกายภาพ และส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ความปลอดภัยและการมีสุขภาวะของตัวพนักงานและครอบครัว รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรโดย ดวงเนตร ธรรมกุล (2555) ที่ได้เสนอว่าองค์การควรคำนึงถึง 1) สุขภาพและความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน 2) สุขภาพ ความปลอดภัย และความผาสุกของสิ่งแวดล้อมทางจิตสังคมในการทำงาน รวมทั้ง ระบบการจัดการและวัฒนธรรมในองค์กร 3) แหล่งทรัพยากรสุขภาพส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 4) ช่องทางการเข้าถึงชุมชนเพื่อปรับปรุงสุขภาพของพนักงาน ครอบครัวของพนักงาน และสมาชิกอื่น ๆ ในชุมชน และแนวทางดังกล่าวยังสอดคล้องกับการศึกษาของ บุญญาภา โพธิ์เกษม (2558) ที่ได้เสนอการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลจากปัจจัยระดับองค์กร ซึ่งมีแนวทางดังต่อไปนี้ คือ 1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน 4) ด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงาน 5) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการสร้างสุขภาวะในองค์กร โดยองค์กรสุขภาวะเกิดขึ้นได้จากการสร้างสุขภาวะให้ดำรงอยู่ โดยพัฒนาและจัดการ ปัจจัยเกื้อหนุนให้สมดุล ได้แก่ การจัดการ แนวคิด การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ การมีกิจกรรมสร้างสุขที่เหมาะสม การพัฒนา สุขภาพกาย-สุขภาพใจ และการสร้างผลลัพธ์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2554)

และจากข้อเสนอขององค์การอนามัยโลก (WHO) ที่ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับองค์การสุขภาพดี หรือ (Healthy Workplace) ว่าเป็นองค์การที่ให้การป้องกัน ส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งในทุกหน่วยงานทรัพยากรหรือทุนที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การประการหนึ่งคือทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์ โดย “คน” ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร (Pfeffer & Veiga, 1999) ที่องค์การควรจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร จึงจะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการที่ต้องมีมาตรการในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเพื่อที่จะพัฒนาความสามารถทั้งในระดับบุคคล

และองค์การ (Fanggida, Rolland, Suryana, & Efendi, 2016) โดยในการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงาน เป็นหน้าที่หรือบทบาทสำคัญของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยที่จะต้องเสริมสร้างให้พนักงานสายวิชาการรวมถึงบุคลากรอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน เนื่องจากหน่วยงานถือเป็นสถานที่หลักที่เกี่ยวข้องกับบุคคลโดยตรง การที่พนักงานหรือบุคลากรจะสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน ในการสร้างสรรค์ผลงานอย่างเต็มที่ รวมถึงสถานที่ทำงานเป็นที่ที่บุคคลใช้เวลาส่วนใหญ่ของการดำรงชีวิต สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อน สร้างสรรค์ค่านิยม และการทำสิ่งที่มีความหมายต่อสังคม (Fairholm, 1996) โดยเฉพาะการพัฒนาเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือพนักงาน การเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานนั้นผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือ ผู้นำองค์กร ดังที่พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ และทิพวัลย์ รามร (2559) เสนอว่าการมีผู้นำที่เป็นผู้ให้การสนับสนุนที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ ซึ่งสอดคล้องกับศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ที่เสนอว่าความสุขจากการทำงานนั้นไม่ได้ขึ้นเฉพาะคนทำงานเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องคำนึงถึงผู้บริหารและผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ โดยเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานประกอบการ หรือ หัวหน้างานที่ต้องสังเกตพฤติกรรมและความต้องการของพนักงาน เพื่อตอบสนองหรือจูงใจสิ่งที่พนักงานต้องการอย่างแท้จริง เช่น หัวหน้าให้ความสำคัญที่ดี ยกย่อง และเลื่อนตำแหน่งให้ลูกน้อง การให้อิสระ และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยหากพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานอย่างพอดี จะสามารถนำไปสู่ความต้องการที่สูงขึ้น และสามารถนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการให้รางวัลซึ่งเป็นรากฐานของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการจ้างงาน โดยที่รางวัลถือเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ และนโยบายขององค์การ (นิภาพรรณ เจนสันติกุล, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพิสมัย ทิพย์สมบูรณ์และทิพทินนา สมุทธานนท์ (2552) ที่พบว่าการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน และจากผลการศึกษายังพบอีกว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานระดับสูง จะมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่กำลังเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานนั้นออกมาดี ซึ่งส่งผลทำให้องค์การพัฒนาและเติบโต และสอดคล้องกับข้อเสนอของ ฟิชเชอร์ (Fisher, 2003) ที่เสนอว่าพนักงานที่มีความสุขจะเป็นพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความกระฉับกระเฉง มีแนวโน้มในการนำตนเอง มีพลัง สนใจในงานของตนเอง มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงานและต่อสู้กับความยากลำบากมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่ไม่มีความสุข

ประเด็นที่ 3 ข้อเสนอเพิ่มเติมเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงาน สายวิชาการของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

จากการวิจัยในระยะที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้มีการระบุถึงมุมมองเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานของการเป็นพนักงานสายวิชาการหรืออาจารย์ผู้สอนเพิ่มเติมจากการวิจัยเชิงปริมาณรวมถึงผลของข้อค้นพบดังกล่าว สามารถสนับสนุนในทิศทางเดียวกัน โดยพบข้อมูลเพิ่มเติมว่าการมีสุขภาวะในการทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกเชิงบวกที่อยู่ภายในตนเอง โดยเกี่ยวข้องกับชีวิต การทำงานและอาชีพ โดยเป็นความรู้สึกที่มาจากความรัก ความชอบ ความคุ้นเคย การได้ถ่ายทอดความรู้ที่มีโดยใช้รูปแบบการสอนต่าง ๆ การได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เรียน ในบทบาทของทั้งการเป็นผู้ให้และผู้รับ ตลอดจนเป็นความรู้สึกถึงการที่ได้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่าเพื่อผู้อื่น รวมถึงเป็นสิ่งที่อธิบายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของตนเองในแง่ของการสะท้อนต่อความรู้สึกถึงการมีพลัง มีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และการมีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจที่ดีส่งผลต่อการมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสอนถือเป็นภารกิจสำคัญในการสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ ในการเป็นอาจารย์ยังต้องรับผิดชอบพันธกิจอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นการผลิตผลงานวิจัย การบริการวิชาการ รวมถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จากภาระหน้าที่ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นอาจารย์ผู้สอนหรือพนักงานสายวิชาการถือเป็นอีกอาชีพหนึ่งที่มีภารกิจที่หนักและมากด้วยความรับผิดชอบ โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่สะท้อนถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ด้วยใจรักและเห็นความสำคัญของการสอน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่ได้ทำการศึกษาเชิงคุณภาพกับบุคลากรเชิงสร้างสรรค์โดยพบว่าบุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงานจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวมีความสอดคล้องกับวัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2544) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะที่ดีของครูอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาคือ มีความศรัทธาในวิชาชีพครู รักวิชาการ มีการแนะนำให้คำปรึกษา มีการให้ความช่วยเหลือผู้เรียน มีการไต่ถามความก้าวหน้า มีการไต่ถามฤทธิ์ มีทักษะที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น มีการชื่นชมคนอื่น และมีการร่วมกิจกรรม โดยคุณลักษณะดังกล่าวสามารถสะท้อนถึงมุมมองของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยความรักในวิชาชีพ รวมถึงเป็นการตระหนักถึงคุณค่าและผลที่ได้รับในฐานะของการเป็นอาจารย์ผู้สอน ซึ่ง วิเรืองรอง รัตนวิไลสกุล (2545) ได้เสนอว่าในความเป็นจริงครูไม่ใช่แค่มีหน้าที่ในการสอนอย่างเดียวเท่านั้น ยังต้องมีเรื่องของการผลิตผลงานทางวิชาการ รวมถึงการทำหน้าที่ในการเป็นแม่แบบที่ดี และสามารถสร้างความรู้สึกเชื่อมั่น และมั่นคงทางจิตใจให้เกิดขึ้นในตัวของผู้ศิษย์

นอกจากนี้การมีสุขภาพที่ดีถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างมากกับการทำงาน เนื่องจากการถ่ายทอดความรู้นอกจากจะต้องใช้ความรู้ความสามารถภายในตัวของผู้สอน ยังต้องอาศัยความพร้อมและความสมบูรณ์ทางร่างกายของผู้สอนในการที่จะสามารถถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นพนักงานสายวิชาการจึงควรที่จะต้องดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับสุขภาพร่างกายของตนเอง โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับการพักผ่อนหรือผ่อนคลายความเครียดหลังจากการทำงาน เนื่องจากความเครียดสามารถส่งผลต่อสุขภาพ การสูญเสียทางจิตใจ หรือความไม่พึงพอใจในการทำงาน การเกิดอุบัติเหตุ การขาดงาน การขาดคุณภาพ ปัญหาครอบครัว รวมถึงการเกิดโรคภัยไข้เจ็บ เป็นต้น (Cooper & Cartwright, 1994) โดยสอดคล้องกับบุญญาภา โพธิ์เกษม (2558) ที่เสนอแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลประการหนึ่งคือ การให้ความสำคัญกับการมีสุขภาพดี (Happy body) เป็นการส่งเสริมการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ ผ่านรูปแบบของการทำกิจกรรมเช่น การออกกำลังกายก่อนหรือหลังเลิกงาน การแข่งกีฬาต่าง ๆ รวมถึงการให้ความสำคัญกับการผ่อนคลาย (Happy relax) ในการที่บุคคลควรที่จะหาวิธีการในการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต การทำงานหนักที่ขาดการพักผ่อนสามารถนำไปสู่การเกิดความเครียดต่อร่างกายและจิตใจและสามารถส่งผลให้เกิดปัญหาต่อองค์กร โดยบุคคลควรที่จะจัดสรรเวลาในการพักผ่อนและผ่อนคลายอย่างเหมาะสม ด้วยการมีกิจกรรมหรือการมีงานอดิเรกที่ตนเองพึงพอใจซึ่งเป็นวิธีผ่อนคลายความตึงเครียดที่สามารถทำให้เกิดความสุขได้ (Lu & Hu, 2005)

จากมุมมองของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีสถานะเป็นผู้ปฏิบัติงานในสายวิชาการ ระบุถึงความสำคัญของการมีสุขภาพะในการทำงาน สามารถเป็นสิ่งที่ผลักดันให้เกิดผลในทางบวกต่อทั้งตนเองและผลต่อคุณภาพในการทำงาน รวมถึงการทำงานอย่างมีความสุขเป็นภาวะที่พนักงานรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน เป็นการทำงานที่เหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน มีความสนุกกับการทำงาน และผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ ตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับตัวพนักงานและองค์กร (รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550; Chaiprasit & Santidhirakul, 2011) โดยผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ระบุถึงความสำคัญของการมีสุขภาพะในการทำงานของการทำงานในสายวิชาการ โดยพบว่าครูที่มีความสุขจะสามารถเป็นผู้ให้และสอนนักเรียนได้ดี สามารถส่งผลต่อบรรยากาศในชั้นเรียนรวมถึงตัวของนักเรียน ทั้งนี้อิทธิพลทางจิตใจจากครูที่มีต่อนักเรียนสามารถส่งผลต่อผู้เรียนได้เช่นกัน รวมถึงส่งผลทางบวกต่อการสร้างสรรค์งานสอน (Barker & Martin, 2009; Noddings, 2005) และสอดคล้องกับลิ้ม โบเมอส์กี

(Lyubomirsky et al., 2005) ที่พบว่าบุคคลที่มีความสุขจะมีแนวโน้มเป็นผู้ช่วยเหลือ มีพฤติกรรมเอื้อสังคม โอบอ้อมอารี เห็นแก่ประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนมีสุขภาพที่ดี (Diener & Dean, 2007) รวมถึงผู้ที่มีความสุขในการทำงานส่งผลต่อการเป็นพลเมืองที่ดี การประเมินประสิทธิภาพและการเพิ่มผลผลิต รวมทั้งสามารถส่งผลต่อการเกิดผลลัพธ์ในทางบวก เช่น การลดลงของความเครียด และการเพิ่มผลผลิต (McCarthy, Almeida, & Ahrens, 2011) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าบุคคลที่มีความสุขนั้นจะมีความกระตือรือร้น มีแนวโน้มในการนำตนเอง มีพลัง สนใจในงานของตนเอง มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงาน และต่อสู้กับความยากลำบากมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่ไม่มีความสุข โดยอาจกล่าวได้ว่าสุขภาวะของพนักงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (Page & Brodrick, 2009) สามารถส่งผลต่อผลผลิตหรือประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ

3. ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในการศึกษาวิจัย 2 ประการ ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยระยะที่ 1 ดำเนินการวิจัยด้วยวิธีเชิงปริมาณโดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูลอาจยังไม่กระจายไปยังมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้ครบถ้วน เนื่องจากในระหว่างการเก็บข้อมูลเป็นช่วงเปลี่ยนระบบของมหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงไม่ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยที่เพิ่งได้รับการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

2. การศึกษาวิจัยในระยะที่ 2 ดำเนินการวิจัยด้วยวิธีเชิงคุณภาพกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มาจากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่เป็นตัวแทนจำนวน 3 มหาวิทยาลัย โดยที่แต่ละมหาวิทยาลัยต่างก็มีบริบทของการดำเนินงานและความแตกต่างในด้านต่างๆ ทั้งด้านบุคลากร และรูปแบบของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ข้อเสนอแนะที่ได้จึงอาจยังไม่ครอบคลุมการอธิบายแนวทางในการดำเนินงานกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้ทุกแห่ง

4. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยนี้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยสามารถเป็นประโยชน์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตลอดจนผู้บริหารมหาวิทยาลัย และตัวของพนักงานสายวิชาการ ในการนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

1) จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลโดยรวมสูงสุดต่อสุขภาวะในการทำงาน ดังนั้นในการส่งเสริมการมีสุขภาวะในการทำงาน จึงควรให้ความสำคัญกับแหล่งในการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งในส่วนของการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมส่วนใหญ่มาจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา ซึ่งหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยควรตระหนักถึงความสำคัญโดยการเสริมสร้างนโยบายในการสนับสนุนการดูแลพนักงานสายวิชาการ โดยผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับ การสนับสนุนการทำงานร่วมกันและการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์งานหรือแนวปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันและมีการแลกเปลี่ยนการสื่อสาร การมีสัมพันธภาพในการทำงานที่ดี รวมถึงการเป็นเครื่องมือสำคัญในการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรและปฏิบัติงานในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการสนับสนุนการทำงานหรือการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรต่างหน่วยงานเพื่อให้เกิดการบูรณาการความรู้และการสร้างสรรค์งานในเชิงวิชาการหรือรูปแบบอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น รวมถึงการสนับสนุนความรักและภาคภูมิใจในหน่วยงาน

2) จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 เชิงปริมาณ ยังพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลโดยรวมต่อสุขภาวะในการทำงานในลำดับที่สอง เนื่องจากบรรยากาศองค์การถือเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกับตัวของพนักงานสายวิชาการอย่างมาก โดยเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับพนักงานตลอดระยะเวลาของการทำงาน ทั้งในส่วนของระบบของการทำงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นการประเมินเกี่ยวกับความคิดที่บุคคลมีต่อสภาพการทำงานและสิ่งที่ต้องปฏิบัติ การรับรู้บรรยากาศในเชิงบวกจึงเป็นสิ่งที่สำคัญและสามารถส่งผลต่อการประเมินความรู้ของตนเองที่มีต่อการทำงาน ซึ่งหน่วยงานมหาวิทยาลัยจึงควรเสริมสร้างให้พนักงานได้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความมีอิสระ มีความยืดหยุ่น รวมถึงมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีการทำงานร่วมกันในเชิงบวก ให้เกียรติและมีการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม ซึ่งจะสามารถส่งเสริมให้พนักงานสายวิชาการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีสุขภาวะ

3) จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพในระยะที่ 2 พบว่า แนวทางในการมีสุขภาวะในการทำงานที่ดีของพนักงานสายวิชาการสามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ แนวทางในด้านบุคคลและแนวทางในด้านองค์กร ซึ่งทั้ง 2 แนวทางดังกล่าวควรมีการขับเคลื่อนไปในทิศทาง

เดียวกัน ในด้านบุคคล พนักงานสายวิชาการสามารถเริ่มต้นได้ที่ตนเองทั้งในการให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงาน ด้วยการสร้างความศรัทธาในวิชาชีพของตนเองรวมถึงการตระหนักถึงการพัฒนาของลูกศิษย์เป็นสำคัญ การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ในการเตรียมความพร้อมทางด้านจิตใจ การมีหลักยึดทางความคิดและการปฏิบัติ การตั้งเป้าหมายให้กับชีวิตและการทำงาน การพัฒนาทัศนคติและวิธีคิดในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาความยืดหยุ่นผูกพันในงานที่ตนปฏิบัติ ในการให้ความสำคัญกับหน้าที่และความรับผิดชอบและการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ในส่วนขององค์การหรือหน่วยงานควรเริ่มต้นจากการสำรวจความต้องการพื้นฐานเพิ่มเติมเกี่ยวกับบุคลากรภายในหน่วยงานและให้การตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานในการผลักดันสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย การส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคม การส่งเสริมด้านบรรยากาศในองค์การ การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานสายวิชาการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความภาคภูมิใจและสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีศักยภาพ โดยตัวของพนักงานก็ควรจะมีการตระหนักในการพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่การมีสุขภาวะในการทำงานอย่างยั่งยืน และหน่วยงานควรมีนโยบายและการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานไปสู่พนักงานสายวิชาการอย่างชัดเจน รวมถึงควรมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนทั้งในเชิงนโยบาย เชิงการบริหารจัดการ ตลอดจนการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม และนำมาซึ่งการพัฒนาองค์การเพื่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นอกจากนี้ จากผลการวิจัยในเชิงคุณภาพในระยะที่ 2 ยังพบว่าบรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อการมีสุขภาวะและสอดคล้องกับการทำงานของพนักงานสายวิชาการเพิ่มเติมจากผลการศึกษาในระยะที่ 1 คือ การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน ซึ่งเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับข้อมูล ประสพการณ์ทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและเป็นส่วนหนึ่งของการมีสัมพันธภาพในการทำงานเชิงบวก ซึ่งจากข้อค้นพบดังกล่าวจึงอาจเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารมหาวิทยาลัยและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องพิจารณาการบริหารรูปแบบในการจัดการด้านบรรยากาศองค์การอย่างเป็นระบบที่สามารถสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการสื่อสารข้อมูลต่างๆ ภายในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนควรมีความชัดเจนและสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ลดความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งมีช่องทางในการที่บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเพียงพอและชัดเจน ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการด้านบุคลากรควรมีการปรับ

แผนงานหรือวิธีการในการเข้าถึงบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ในลักษณะของการมีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวกและปลอดภัย ในการชี้แจง ข่าสาร ประกาศ แนวปฏิบัติ นโยบาย ให้ลงสู่ตัวบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนที่ซับซ้อน มีข้อมูลที่ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร

4) ปัจจัยที่มีความสำคัญอีกประการคือความยืดหยุ่นผูกพันในงาน จากผลการวิจัยพบว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะในการทำงานรวมถึงเป็นตัวแปรคั่นกลางในทุกปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะในการทำงาน ผลการวิจัยจึงแสดงให้เห็นว่า ความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ และสามารถส่งผลต่อการมีสุขภาวะ ซึ่งหน่วยงานควรตระหนักและเห็นความสำคัญในการเสริมสร้างให้พนักงานหรือบุคลากรมีการพัฒนาความยืดหยุ่นผูกพันในงานให้เกิดขึ้น ในการสนับสนุนและค้นหาแนวทางในการที่จะสามารถเพิ่มความยืดหยุ่นผูกพันในงานดังกล่าวให้เกิดขึ้นในตัวของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานสายวิชาการ โดยอาจเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในภารกิจที่ตนรับผิดชอบ การตระหนักถึงความสำคัญของความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ส่วนตัวแปรด้านทรัพยากรบุคคลอีกประการที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะในการทำงานซึ่งจากผลการวิจัยสะท้อนว่า ปัจจัยด้าน จิตวิญญาณในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานที่สามารถส่งเสริมความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามหน้าที่ รวมถึงเกิดความรักและศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานสายวิชาการ ผู้เรียน รวมถึงในระดับมหาวิทยาลัยในการได้ผลผลิตผ่านผู้เรียนและระบบการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ รวมถึงการเสริมสร้างคุณลักษณะของการมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล ข้อค้นพบดังกล่าวสามารถเป็นแนวทางให้มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์เพื่อส่งเสริมหรือเสริมสร้างผ่านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้เกิดคุณลักษณะดังกล่าวให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล

นอกจากนี้ผลการวิจัยดังกล่าวเป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษากับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัยที่มีระดับสุขภาวะในการทำงานที่ดี แต่ในส่วนของมหาวิทยาลัยในกลุ่มอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการศึกษา อาจต้องมีการพิจารณาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานทางด้านสุขภาวะในการทำงานก่อนเป็นอันดับแรก เพื่อพิจารณาผลในเบื้องต้นว่าความต้องการในการพัฒนาของพนักงานสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยนี้หรือแนวทางในการพัฒนานี้หรือไม่ หรือมีความต้องการปัจจัยใดที่เป็นบริบทที่แตกต่างกันเพื่อให้แนวทางในการพัฒนาที่จะนำไปใช้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสม

4.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการส่งเสริมการมีสุขภาวะในการทำงานให้กับพนักงานสายวิชาการ การดำเนินงานดังกล่าวเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารมหาวิทยาลัยหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยในการพัฒนาสุขภาวะในการทำงาน ผู้บริหารองค์การควรเริ่มต้นจากการตระหนักและเห็นความสำคัญของการส่งเสริมการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ โดยสนับสนุนให้มีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนการมีสุขภาวะในการทำงาน รวมถึงมีกระบวนการในการนำนโยบายดังกล่าวในการเป็นส่วนหนึ่งของแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนมีการสื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักในกระบวนการคิดให้กับพนักงาน เพื่อให้เห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของการสร้างเสริมสุขภาวะในการทำงานทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ เพื่อให้พนักงานสายวิชาการสามารถจัดการสุขภาวะในการทำงานของตนเองได้ รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานสายวิชาการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์การ การส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ให้พนักงานทุกคนมีความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงในการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจมีการพิจารณาให้มีส่วนร่วมของการดำเนินการด้านสุขภาวะในการทำงานเพิ่มเติม เพื่อให้พนักงานเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างการมีสุขภาวะ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานในการสนับสนุนการมีสุขภาวะในการทำงาน

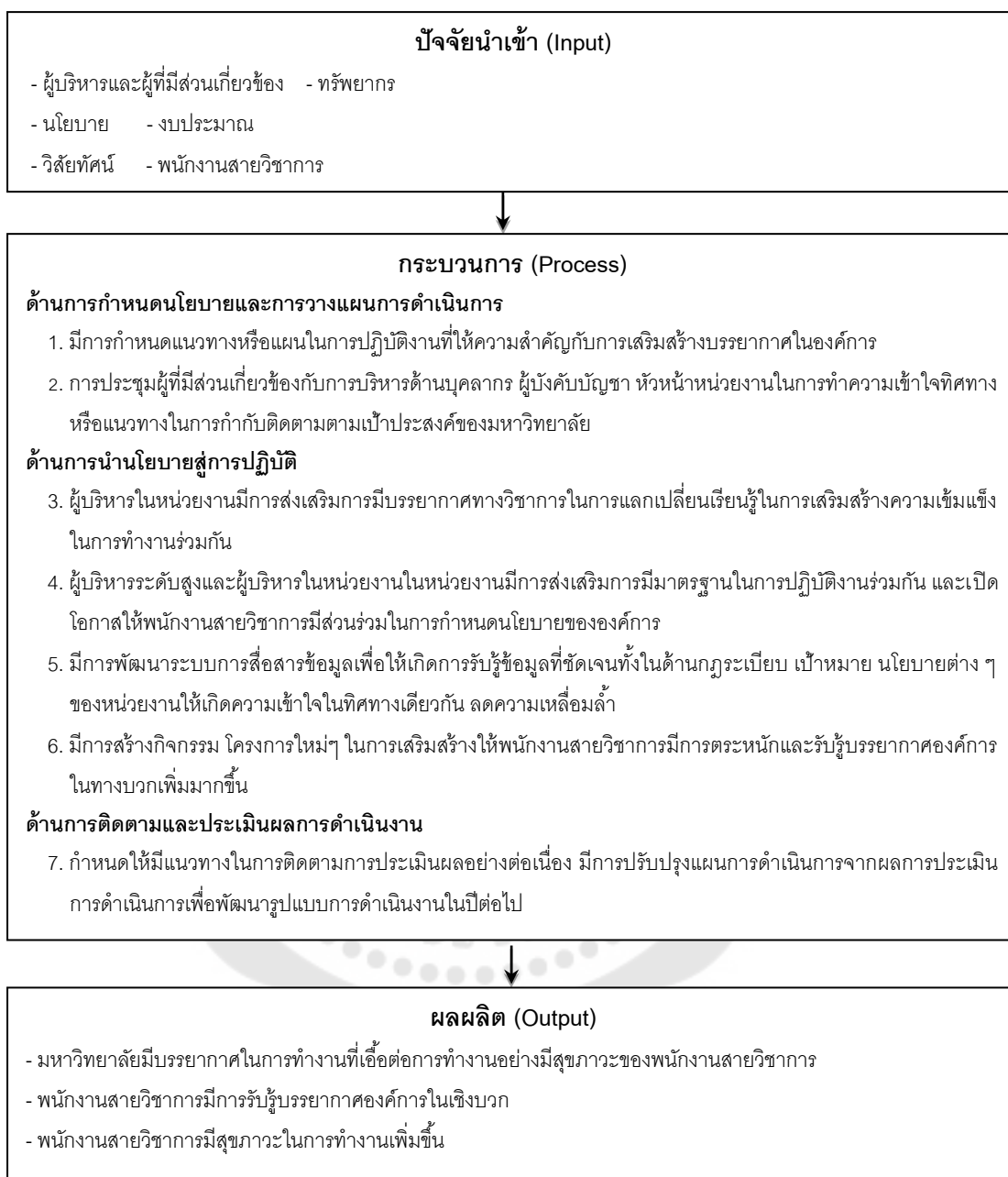
และจากผลการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ สามารถค้นพบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงสุดจากการศึกษาเชิงปริมาณ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้บรรยากาศองค์การ ซึ่งถือเป็นปัจจัยมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่มหาวิทยาลัยในฐานะขององค์การสามารถพิจารณาในการดำเนินการพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้เกิดการมีสุขภาวะในการทำงาน โดยควรมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมในรูปแบบของแนวปฏิบัติ ซึ่งจากผลการวิจัยสามารถนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคมและการส่งเสริมการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังภาพประกอบ 14 และ 15 ดังนี้

ข้อเสนอแนะแนวปฏิบัติในการส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคม



ภาพประกอบ 14 ข้อเสนอแนะแนวปฏิบัติในการส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคม

ข้อเสนอแนะแนวปฏิบัติในการส่งเสริมการรับรู้บรรยากาศองค์การ



ภาพประกอบ 15 ข้อเสนอแนะแนวปฏิบัติในการส่งเสริมการรับรู้บรรยากาศองค์การ

4.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1) จากการวิจัยพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อการมีสุขภาวะในการทำงานสูงที่สุดจากการศึกษาในเชิงปริมาณคือการสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยทางด้านทรัพยากรงาน โดยในการศึกษารั้งต่อไปอาจเป็นการศึกษากับปัจจัยทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การตัวอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อเป็นข้อมูลที่จะสามารถเป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีสุขภาวะ เช่น วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ ฯลฯ รวมถึงอาจพิจารณาตัวแปรจากปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม ซึ่งจากข้อค้นพบเพิ่มเติมจากการศึกษาเชิงคุณภาพผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้มีการนำเสนอถึงปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ปัจจัยด้านแรงจูงใจ บุคลิกภาพ รวมทั้งปัจจัยด้านชีวิตสังคม เช่น อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น โดยในการศึกษารั้งต่อไปอาจมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรเหล่านี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ เพื่อเป็นการขยายความเกี่ยวกับปัจจัยที่สามารถส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานเพิ่มขึ้นและเพื่อเป็นประโยชน์เกี่ยวกับการได้มาซึ่งข้อมูลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การรวมถึงการเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการทำงาน

2) การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษากับกลุ่มพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐ ซึ่งอาจยังไม่ครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาในลักษณะอื่นๆ ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงอาจขยายขอบเขตของการศึกษากับกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาประเภทอื่นๆ เช่น กลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมถึงกลุ่มของมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อพิจารณาว่าผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ รวมถึงการพิจารณาอิทธิพลของความยืดหยุ่นผูกพันในงานของบุคลากรในฐานะที่เป็นตัวแปรคั่นกลางว่าในบริบทขององค์การที่สังกัดแตกต่างกัน ปัจจัยดังกล่าวจะมีอิทธิพลในรูปแบบเดียวกันหรือไม่ หรืออาจมีการพิจารณาถึงอิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานในการได้มาซึ่งข้อมูลสำหรับการส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะในการทำงานของบุคลากรในสายวิชาชีพนี้

3) การระบุความหมายของสุขภาวะในการทำงานที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 เชิงปริมาณเป็นความหมายและองค์ประกอบที่มาจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและการทบทวน

วรรณกรรม ซึ่งอาจเป็นความหมายที่ยังไม่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับพนักงานสายวิชาการโดยตรง ใน การศึกษาครั้งต่อไปจึงอาจมีความศึกษาความหมายเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงาน วิชาการจากกลุ่มของพนักงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยตรง ในรูปแบบการวิจัยศึกษา เชิงลึกหรือรูปแบบการวิจัยผสมผสานวิธีรูปแบบอื่น เพื่อให้ได้ข้อสรุป มุมมองที่สะท้อนจากผู้ปฏิบัติงาน ว่ามีความหมายที่เพิ่มเติมหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมหรือไม่ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกของ สุขภาวะในการทำงานในบริบทของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ รวมถึงใน การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานวิธีแบบการสำรวจเป็นลำดับ (Explanatory Sequential Mixed Methods Design) ซึ่งเป็นการศึกษาโดยเริ่มต้นจากการศึกษาเชิงปริมาณและ ตามด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพ ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจมีการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยใน รูปแบบนี้แต่ดำเนินการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทอื่น เพื่อตรวจสอบว่าผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องและค่าอิทธิพลที่พบจากการ ตรวจสอบโมเดลรูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างในการศึกษานี้จะมีความคงเส้นคงวาในบริบทของ พนักงานสายวิชาการในกลุ่มอื่นๆ ด้วยหรือไม่ หรือใช้ระเบียบวิธีวิจัยในรูปแบบอื่น เช่น การศึกษา ในรูปแบบของ Multiple group หรือใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานวิธีรูปแบบอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูล สำหรับการพัฒนาสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการต่อไป

4) ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างสุขภาวะในการ ทำงานจากแนวคิดและการเสนอแนะของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นกลุ่มที่เป็นตัวแทนของพนักงานที่มี สุขภาวะในการทำงานระดับสูง แต่อาจยังขาดมุมมองในมิติของผู้ที่มีสุขภาวะในระดับปานกลาง หรือน้อยกว่า ซึ่งอาจมีมุมมองเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานในรูปแบบที่แตกต่างไป ในการศึกษา ครั้งต่อไปอาจมีการศึกษาเปรียบเทียบในรูปแบบของการศึกษากับกลุ่มพนักงานสายวิชาการที่มี ความหลากหลายเพิ่มขึ้น รวมถึงอาจมีการศึกษามุมมองเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาวะในการทำงาน ในมิติของผู้บริหารมหาวิทยาลัยหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้มุมมองในอีกมิติ สำหรับการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานและการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลต่อไป

5. ผลจากการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ทำให้ได้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมี สุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งในการศึกษา ต่อไปอาจเป็นการศึกษาในรูปแบบของโปรแกรม กิจกรรมการแทรกแซง หรือ Intervention ในเชิง จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ เพื่อพัฒนาให้บุคคลสามารถเพิ่มและพัฒนาคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ในการทำงานตลอดจนสุขภาวะในการทำงานต่อไป

บรรณานุกรม

- Aeltermann, A., Engeld, N., Van Petegem, V., & Verheghe J. P. (2007). The well-being of teachers in Flanders. *Educational Studies*, 33(3), 285-297.
- Aerden, K. V., Moors, G., Levecque, K., & Vanroelen, C. (2015). The relationship between employment quality and work-related well-being in the European labor force. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 66-76.
- Ajala, E. M. (2013). Quality of Work Life and Workers Wellbeing: The Industrial Social Workers Approach. *IFE Psychologia: An International Journal*, 21(2), 46-56.
- Alqarni, S. (2016). Quality of work life as a predictor of work engagement among the teaching faculty at King Abdulaziz University. *International Journal of Humanities and Social Science*, 6(8), 118-135.
- Altmann, R. (2000). *Understand the Organizational Climate*. Canadian Manager, Summer.
- Altunel, M. C., Kocak, O. E., & Cankir, B. (2015). The effect of job resources on work engagement: A study on academicians in Turkey. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15, 409-417.
- Appel, L., Labhart, L., Balczo, P., McCleary, N., Raley, M., & Winsett, R. P. (2013). A comparative study of a happiness intervention in medical-surgical nurses. *Journal of Medsurg Nursing*, 22(5), 319-324.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Avey, J. B., Luthans, F. & Yousef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behavior. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 17-28.
- Avey, J. G., Wernsing, T. S. & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive

- organization change? *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48–70.
- Avey, J.B., Luthans, F., & Jensen, S.M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48, 677–693.
- Avey, J.B., Patera, J.L. & West, B.J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 42–60.
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands - Resources model: state of The art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. in P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.). *Work and wellbeing: Wellbeing: A complete reference guide*, Vol. III. Chichester, UK: Wiley Blackwell.
- Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147–54.
- Bakker, A. B. (2010). Engagement & Job crafting: Engage employees create their own great place to work. in S. L. Albrecht (ed.). *Handbook of employees engagement perspectives* (pp. 229-244).
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265–269.
- Bakker, A. B. (2015). A job demands–resources approach to public service motivation. *Public Administration Review*, 75(5), 723-732.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170–180.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. L. (2014). Burnout and work engagement:

- The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(2014), 389-411.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274-284.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Bakker, A. B., Van Veldhoven, M. & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand-Control model: Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9, 3–16.
- Bakker, A. B. & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being at work in organizations. in K. S. Cameron, & G. M. Spreitzer (Eds.). *Handbook of positive organizational scholarship*. Oxford: Oxford University Press.
- Barker, C. & Martin, B. (2009). Dilemmas in teaching happiness. *Journal of University Teaching and Learning Practice*, 6(2), 1-14.
- Baron, A. R. & Greenberg, J. (2003). *Organizational Behaviour in Organization. Understanding and managing the human side of work*. Canada: Prentice Hall.
- Barrera, M., Sandler, I. N., & Ramsay T. B. (1981). Preliminary development of a scale of social support: Studies on college students. *American Journal of Community Psychology*, 9(4), 435–447.
- Bateman, G. (2009) *Employee Perceptions of Co-Worker Support and Its Effect on Job Satisfaction, Work Stress and Intention to Quit* (Unpublished Dissertation). University of Canterbury.
- Bickerton, G. R., Miner, M. H., Dowson, M., & Griffn, B. (2014). Spiritual resources and work engagement among religious workers: A three-wave longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(2), 370–391.
- Biggio G. & Cortese C. G. (2013). Well-being in the workplace through interaction between

- individual characteristics and organizational context. *International Journal of Qualitative Studies in Health and Well-being*, 8(1), 1748-2623.
- Biswas-Diener, R. & Dean, B. (2007). *Positive psychology coaching: Putting the science of happiness to work for your clients*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc.
- Blake, N., Blayney, F., Loera, T., Rowlett, C., & Schmidt, D. (2012). A model of authentic leadership to support a healthy work environment. *AACN Advanced Critical Care*, 23(4), 358-361.
- Blalock, M. B. & Blalock, A. P. (2002). *Managerial well-being triumph over job-related stress*. Retrieved from <http://www.stress.org>.
- Brooks, B. A. & Anderson, M. A. (2005). Defining quality of nursing work life. *Nursing Economic*, 23(6), 319–329.
- Brown, W. & Moberg, D. (1980). *Organization theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley & sons.
- Bruce, W. M. & Blackburn, J. W. (1992) . *Balancing job satisfaction and performance*. Westport, CT: Quorum Books.
- Brulde, B. (2007). Happiness Theory of the Good Life. *Journal of Happiness Studies*, 8(1), 15-49.
- Bryson, A., Forth, J. & Stokelks, L. (2014) *Does worker well-being affect workplace performance?* London: Department for Business, Innovation and Skills.
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2014). *Does worker well-being affect workplace performance ?*. Department of business innovation and skills. Retrieved from <http://www.gov.uk/bis>.
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting literature and practices*. Geneva: WHO Headquarters.
- Caesens, G., Stinglhamber, F. & Luybaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work-related social support. *Career Development International*, 19(7), 813-835.
- Caltabiano, M. L. & Sarafino, E. P. (2002). *Health Psychology: Biopsychosocial*

- Interaction an Australian Perspective*. Australia: John Wiley & Son Australia, Ltd.
- Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist*, 31, 117-124.
- Carleton, E. L. (2009). *Happiness at work: Using positive psychology interventions to increase worker well-being*. Nova Scotia, Canada.
- Carlson, D. S. & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support iOn the stressor–strain relationship: An examination of work–family conflict. *Journal of Management*, 25, 513–540.
- Cascio, W. (2003). *Managing Human Resources: Productivity Quality of Work Life Profits* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Chaiprasit & Santidhirakul. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. *Social and Behavioral Sciences*, 25(2011), 189–200.
- Chambel, M. J. & Farina, A. (2015). HRM and temporary workers' well-being: a study in Portugal and Brazil. *Cross Cultural Management*, 22(3), 447-463.
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2014). *Organizational Climate, Climate Strength and Work Engagement*. Retrieved from doi:10.1016/j.sbspro.2014.04.195.
- Christian M. S., Garza A. S., & Slaughter J. E. (2011). Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Pers. Psychol.* 64, 89–136.
- CIPD. (2007). *What's happening with well-being at work?* Chartered Institute of Personnel and Development.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314.
- Cohen, S. & Wills, T. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Collins, P. & Kakabadse, N. K. (2006). Perils of religion: need for spirituality in the public sphere. *Public Admin. Dev*, 26, 109–121.
- Cooper, C. L. & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the

- literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupations Psychology*, 49, 11-28.
- Creswell, J. W. & Clark, V. L. (2007). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Thousand Oaks. CA: Sage.
- Cummings, T. & Worley, C. (2001). *Organization development and change* (7th ed.). Cincinnati, OH: Southwestern College.
- Dalvandi, A., Rohani, C., Mosallanejad, Z., & Hesamzadeh, A. (2015). Meaning of well-being among Iranian women A Phenomenological descriptive approach . *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Reseach*, 20(1), 17-24.
- Danna, K. & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (1985). *Working with people. in Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- De Simone, S. (2014). Conceptualizing Wellbeing in the Workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 5(12), 118-122.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182-185.
- Demerouti, E, Bakker, A. B, Nachreiner, F, & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Demerouti, E. & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *South African Journal of Industrial Psychology*, 37, 1–9.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: Wiley.

- Dent, E., Higgins, E., & Wharff, D. (2005). Spirituality and leadership: An empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions. *Leadership Quarterly*, 16(5), 625-653.
- Diener, E. & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5, 1-31.
- Diener, E. & Seligman. (2002). Very Happy people. *Psychological Science*, 13, 81-84.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness, and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Diener, E. (2003). *Frequently asked questions (FAQ's) about subjective well-being (Happiness and Life satisfaction)*. Retrieved from <http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/faq.html>.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Horwitz, J., & Emmon, R. A. (1985). Happiness of the very wealthy. *Social Indicator Research*, 16, 263-274.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
- Diener, E., Sandvik, E., & Pavot, W. (1991). Happiness is the frequency, not the intensity, of Positive versus negative affect. in F. Strack, M. Argyle, & N. Schwarz (Eds.). *Subjective well-being at work: an interdisciplinary perspective*. New York: Pergamon.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Donaldson, S. I. & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191.

- Dubrin, A. J. (1981). *Personal and Human Resource Management*. New York: Van Nostrand.
- Duchon, D, & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807–833.
- Easterlin. (2001). Income and Happiness: towards a unified theory. *The economic journal*, 111(473), 465–484.
- Edgar, F., Geare, A., Halhjem, M., Reese, K., & Thoresen, C. (2015). Well-being and performance : Measurement issues for HRM research. *The International Journal of Human Resource Management*, 26, 1983-1994.
- Elamparuthi, S. J. (2014), Significance of Quality of Work Life in Small Scale Industries, Employees in Cuddalore. *European Journal of Commerce and Management Research*, 3(1), 26-31.
- Ewing, A. C. (1975). *Ethics*. Suffolk: The Chaucer Press.
- Fairholm, G. W. (1996). Spiritual leadership: fulfilling whole self needs at work. *Leadership & Organization Development Journal*, 17(5), 11-17.
- Fanggida, E., Rolland, E., Suryana, Y., & Efendi, N. (2016). Effect of a spirituality workplace on organizational commitment and job satisfaction. (study on the lecturer of private universities in the Kupang City-Indonesia). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219(2016), 639-646.
- Farid et al. (2014). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public. *The social science journal*, 52(1), 54–61.
- Fatimah, O., Norajshah, D., Nasir, R., & Khairuddin, R. (2012). Employment security as moderator on the effect of job security on worker's job satisfaction and well being. *Asian Social Science*, 8(9), 50-56.
- Fave, A. D., Brdar, I., Wissing, M. P., & Brodrick, D. A. (2012). Sources and motives for personal meaning in adulthood. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 517-529.

- Fave, D. A., Brdar, I., Freire, T., Vella-Brodrick, D., & Wissing, M. P. (2011). The eudaimonic and hedonic components of happiness. *Soc. Ind. Res.* 100, 158–207.
- Feldman, P. H. (1993). Work life improvements for home care workers: Impact and feasibility. *The Gerontologist*, 33(1), 47-54.
- Field, L. K. & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement, and organizational commitment of support staff at a tertiary institution. *South African Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1-10.
- Fisher, C. D. (2003). Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? possible sources of a commonsense theory. *Journal of Organizational Behavior*. 24(6), 667-812.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal Reviews*, 12, 384-412.
- Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and Measuring Wellbeing at Work. In P. Y. Chen, & C. L. Cooper (Eds.). *Wellbeing: A Complete Reference Guide, Work and Wellbeing, Vol. III.* (pp. 9-33). John Wiley & Sons.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions Am. *Psychol*, 56, 218–226.
- Fry, L. W. (2005). Toward a theory of ethical and spiritual well-being and corporate social responsibility through spiritual leadership. In R. Giacalone, C. Jurkiewicz, & C. Dunn (Eds.). *Positive psychology in business ethics and corporate responsibility* (pp. 47– 83). Greenwich, Conn: 7 Information Age Publishing.
- Gallup-Healthways. (2014). *Well-Being Index*. In *Gallup Well-Being*. Retrieved from <http://www.gallup.com/poll/125066/State-States.aspx>.
- Garcia-Zamor, J. (2003), Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*, 63, 355–363.
- Gasper, D. (2004). *Human Well-being: Concepts and Conceptualizations*. Retrieved from <http://www.wider.unu.edu/publications/workingpapers/discussion-papers/2004>.
- Gavin, J. H. & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in

- The workplace . *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- Gendlin, E. T. (1962). *Experiencing and the creation of meaning. A philosophical and psychological approach to the subjective*. New York.
- Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. 2003. The interaction of materialist and postmaterialist values in predicting dimensions of personal and social identity. *Human Relations*, 57, 1379–1405.
- Gokhale, M. (2015). Work-Related Quality of Life and Work Engagement of College Teachers. *Annamalai International Journal of Business Studies & Research, Speacial Issue*, 60-63.
- Goodarzi, T. H. & Kaviani, M. (2013). The relationship between Spirituality and Job Satisfaction. *IOSR Journal Management*, 12(5), 108-116.
- Gordon, J. R. (1991). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. Massachusetts: Allyn and Baco.
- Gorgievski, M. J. & Hobfoll, S. E. (2008). Work can burn us out or fire us up: Conservation of resources in burnout and engagement. In J. R. B. Halbesleben (ed.). *Handbook of stress and burnout in health care*. (pp. 1-22). Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.
- Gough, I. & McGregor, J. A. (2007). *Wellbeing in Developing Countries: From theory to research*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Graham, S. L., Grant, S., & Harry, S. S. (2003). Correlates of Employees' Perceptions of a Healthy Work Environment. *American Journal of Health Promotion*, 17(6), 390-399.
- Grant, A. M. & Campbell, E. M. (2007). Doing good, doing harm, being well and burning out: The interactions of perceived prosocial and antisocial impact in service work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 665-691.
- Greens & Leeves. (2013). Job security, financial security and worker well-being: New evidence on the effects of flexible employment. *Scottish Journal of Political Economy*, 60(2), 121–138.

- Gull, G. A. & Doh, J. (2004), The transmutation' of the organization: toward a more spiritual workplace. *Journal of Management Inquiry*, 13(2), 128-39.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Hakanen, J. J. & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2), 415-424.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113, 479-487.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Halbesleben, J. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.). *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 102-117). Hove, East Sussex, UK: Psychology Press.
- Hanucharurnkul, S. (1988). *Social support, self-care, and quality of life in cancer patients receiving radiotherapy in Thailand*. Retrieved from http://inis.iaea.org/search/search.aspx?orig_q=RN:21054540.
- Harter, J. K. & Schmidt, F. L. (2000). *Validation of a performance-related and actionable management tool: A meta-analysis and utility analysis*. Lincoln, NE: Technical paper, The Gallup Organization.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Hassan, M., Nadeem, A. B., & Akhtar, A. T. (2016). Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1-15.

- Henderson, S. J. (2000). Follow your bliss A Process for Career Happiness. *Journal of Counseling and Development*, 78(2000), pp. 305-314.
- Hird, S. (2003). *What is Wellbeing? A brief review of current literature and concepts*. Retrieved from <http://www.phis.org.uk/doc>.
- Hmieleski, K. M. & Carr, J. C. (2007). The relationship between entrepreneur psychological capital and well-being. In W. D. Bygrave, et al. (Eds.). *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Babson Park, MA: Babson College.
- Hobfoll, S. E. & Shirom, A. (2000). Conservation of Resources Theory: Applications to Stress and Management in the Workplace. In R. T. Golembiewski, (Ed.). *Handbook of Organization Behavior*. Marcel Dekker, New York.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632–643.
- Hoffman, L., Stewart, S., Warren, D., & Meek, L. (2009). Toward a sustainable myth of self: an Existentialresponse to the postmodern condition. *Journal of Humanistic Psychology*, 49,135–173.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. MA: Addison-Wesley.
- House, J. S., Kahn, R. L., McLeod, J. D., & Williams, D. (1985). Measures and concepts of social support. In S. Cohen & S. L. Syme, (Eds.). *Social support and health* (pp. 83-108). San Diego, CA: Academic Press.
- Hurdle, D. E. (2001). Social support: A critical factor in women's health and health promotion. *Health & Social Work*, 26, 72-79.
- Huse, E. & cumning, T. (1985). *Organization Development and Change*. New York:West Publishing.
- Huta, V. & Ryan, R. M. (2010). Pursuing pleasure or virtue: the differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives. *J. Happiness Stud*, 11, 735–762.
- Izak, M. (2012). Spiritual Episteme: Sensemaking in the Framework of Organizational

- Spirituality. *Journal of Organizational Change Management*, 25(1), 24-47.
- Jackson, L. T. B., Rothmann, S., & van de Vijver, F. J. R. (2006), A model of work-related well-being for educators in South Africa. *Stress and Health*, 22, 263–274.
- Jacobson, D. E. (1986). Types and timing of social support. *Journal of Health and Social Behavior*, 27, 250-264.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kahn, W. A. (1992). To Be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations*, 45(4), 321-349.
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (1999). *Well-being: The foundations of Hedonic psychology*. NY: Russell Sage Foundation.
- Kall. (2004). *Happiness and positive experience in your bottom line: At work business*. Retrieved from <http://www.futurehealth.org>.
- Kanten & Sadullahb. (2012). An Empirical Research on Relationship Quality of Work Life and Work Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62(2012), 360–366.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and Performance in Organizational: A Literature Review. *Journal of Business Ethics*, 94, 89-106.
- Karasek, R. A. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Karatepe, O. M. & Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction?: A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1254-1278.
- Karatepe, O. M. (2012). Perceived organizational support, career satisfaction and performance outcomes: A study of hotel employees in Cameroon", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(5), 735-752.
- Karatepe, O. M. (2015). The effects of family support and work engagement on organizationally valued job outcomes. *Original scientific paper*, 63(4), 447–464.

- Kataria, A., Garg, P., & Rastogi, R. (2013). Psychological Climate and Organizational effectiveness: Role of Work Engagement. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 12(3), 33-46.
- Kaufmann, G. M. & Beehr, T. A. (1986). Interactions Between Job Stressors and Social Support: Some Counterintuitive Results. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 522-526.
- Kerce, E. & Booth-Kewley, S. (1993). Quality of work life surveys in organizations: methods and benefits. In P. Rosenfeld & E. Jack (Eds.). *Improving organizational surveys: New directions, methods and applications. Sage focus editions. Vol. 158.* (pp. 88-207). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Keyes, C. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarterly*, 61, 121-140.
- Kinjerski, A. M. & Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26-42.
- Kinjerski, V. & Skrypnek, B. J. (2008). The promise of spirit at work: Increasing job satisfaction and organizational commitment and reducing turnover and absenteeism in long-term care. *Journal of Gerontological Nursing*, 34(10), 17-27.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practices of structural Equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Komala, K. & Ganesh, L. S. (2007). Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction: An exploratory study among healthcare professionals. *Business Review*, 7, 124-129.
- Kumpikaite, V. (2014). Spirituality at work: comparison analysis. *Social and Behavioral sciences*, 150(2014), 1205-1212.
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of leadership and organizational studies*, 13, 75-92.
- Lau, R. S. M. & May, B. E. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business

- performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), 211-226.
- Lau, T., Wong, Y. H., Chan, K. F., & Law M. (2001). Information technology and the work Environment does it change the way people interact at work. *Human Systems Management*, 20(3), 267- 280.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress,appraisal and coping*. NewYork: Springer publishing company.
- Lin, C. C. & Yeh, Y. C. (2011). The development of the "Inventory of Undergraduates' Gratitude. *Psychological Testing*, 58(S), 2–33.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Lopez, S. J. & Snyder, C. R. (2004). *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*. Washington DC: American Psychological Association.
- Lu, L. & Hu, C. (2005). Persopnality, leisure experiences and happiness. *Journal of happiness studies*, 6, 325-342.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57–72.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Pers. Psychol*, 60(2007), 541-572.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate - employee performance relationship. *J. Organiz. Behav*, 29, 219–238.
- Lyubomirsky, S., King, L. A., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803–855.
- Macey, W. H. & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology banner*, 1(1), 13–30.
- MacLeod, D. & Clarke, N. (2014). *The Evidence Wellbeing and Employee Engagement*.

Retrieved from <https://engageforsuccess.org/wp-content/uploads/2015/09/wellbeing-and-engagement-04June2014-Final.pdf>.

- Makikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2013). Does personality matter? Research on individual differences in occupational well-being. In Bakker, A. (Ed.). *Advances in Positive Organizational Psychology* (pp. 107–143). Emerald Group Publishing Limited.
- Maltin, E. R. (2011). Workplace Commitment and Employee Well-Being: A Meta-analysis and Study of Commitment Profiles. *Electronic Thesis and Dissertation Repository*. 273.
- Manion, J. (2003). *Joy at work: As experienced, As expressed* (Doctor of Philosophy In Human and Organizational Systems). University of Michigan.
- Mansor, N. N. A., Wai, C. M., Mohamed, A., & Shah, I. M. (2012). The relationship between management style and employees' well-being: A case of non-managerial staffs. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 40, 521-529.
- Marques, J. (2005). HR's crucial role in the establishment of spirituality in the Workplace. *The Journal of American Academy of Business*, 7(2), 27–31.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52, 397-422.
- Matthews, R. A., Mills, M. J., Trout, R. C., & English, L. (2014). Family-supportive supervisor behaviors, work engagement, and subjective well-being: A contextually dependent mediated process. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, 168–181.
- Maynard, H. B. (1992). *Evolution of human consciousness. New Traditions in Buiness: Spirit and Leadership in the 21st century*. San- Francisco, CA.
- Mc Dowell, I. (2010). Measures of Self-perceived well being. *Journal of Psychosomatic Research*, 69, 69-79.
- McCarthy, G., Almeida, S., & Ahrens, J. (2011). Understanding employee well-being practices in Australian organizations. *International Journal of Health, Wellness &*

Society, 1(1), 181-198.

Meena, S. & Agarwal, M. (2014). The relationship among organizational climate, Job satisfaction and Happiness of the employee of educational institutes. *American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social, Sciences*, 6(2), 149-152.

Merriam-Webster Online. (2017). *Merriam- Webster Dictionary*. Retrieved from <http://www.m-w.com/cgi-bin/dictionary>.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Meyer, J. P. & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323–337.

Miles, M. B. & Huberman, M. A. (1994). *Qualitative Data Analysis* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Miller, W. C. (1992). *How do we put our spiritual value to work? New Traditions in Business: Spirit and Leadership in the 21st century*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). An exploratory empirical assessment of the relationship between spirituality and employee work attitudes. *Journal of Organizational Change Management*, 16, 426-447.

Milliman, J., Ferguson, J. J., Trickett, D., & Condemni, B. (1999). Spirit and community at Southwest Airlines: An investigation of a spiritual values-based model. *Journal of Organizational Change Management*, 12(3), 221-233.

Miner, M. H., Bickerton, G. R., Dowson, M., & Sterland, S. (2015). Spirituality and work engagement among church leaders. *Mental Health, Religion and Culture*, 18(1), 57-71.

Mirkamali, S. M. & Thani, F. N. (2011). A study on the quality of work life among faculty members of University of Tehran and Sharif University of Technology. *Procedia-*

Social and Behavioral Sciences, 29, 179-187.

Mitroff, I. I. & Denton, E. A. (1999), *A Spiritual Audit of Corporate America*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Mohan, K. P. (2007). *The role of person and perceived situation variables leading to job well-being of International school teachers* (research thesis). Srinakharinwirot University, Bangkok.

Mondy, R. W. & Noe, R. M. (1996). *Human Resource Management*. New York: Prentice Hall.

Monnot, M. J. & Beehr, T. A. (2014). Subjective well-being at work: Disentangling source effects of stress and support on enthusiasm, contentment and meaningfulness. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 204-218.

Moorhead, G. & Griffin, W. (2001). *Organizational behavior managing people and organizations* (6th ed.). New York: Houghton Mifflin.

Moorhead, G. & Griffin, W. (2002). *Organizational Behavior*, Seyed Mehdy Alvani and Gholamreza Memarzade (7th ed.). Tehran, Iran: Mervarid Publication.

Muchinsky, P. (2011). The use of reference reports in personnel selection: A review and evaluation. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 287-297.

Mudrak, J., Zabrodska, K., Kveton, P., Jelinek, M., Blatny, M., Solcova, I., & Machovcova, K. (2018). Occupational Well-being Among University Faculty: A Job Demands- Resources Model, Research in Higher Education. *Association for Institutional Research*, 59(3), 325-348.

Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96, 71-94.

Neal, A., West, M. A., & Patterson, M. G. (2004). *Do Organizational Climate and Strategic Orientation Moderate the Relationship Between Human Resource Management Practices and Productivity?* CEP Discussion Paper No. 624.

Neal, J. (2013). Faith and spirituality in the workplace: Emerging research and practice.

- Handbook of Faith and Spirituality in the Workplace*, 1(1), 3-18.
- Neal, J. A. (1997). Spirituality in Management Education. *A Guide to Resources*, 21(1), 121-139.
- Neck, C. P. & Milliman, J. F. (1994). Thought self-leadership: finding spiritual fulfillment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6): 9-16.
- New Economics Foundation (NEF). (2014). *Well-being at work A review of the literature*. Retrieved from www.nef-consulting.co.uk/well-being-at-work.
- Noddings, N. (2005). Identifying and responding to needs in teacher education. *Cambridge Journal of Education*, 35(2), 147-159.
- Norbeck, J. S. & Sheiner, M. (1982). Sources of social support related to single-parent functioning. *Res. Nurs. Health*, 5, 3-12.
- OECD. (2013). *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being*, OECD Publishing, Paris. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1787/9789264191655-en>.
- Orgambidez-Ramos, A. & Almeida, H. d. (2017). Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Applied Nursing Research*, 36(2017), 37-41.
- Osman-Gani, A., Hashim, J., & Yusof, I. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations*, 35(4), 360-376.
- Othman, N. & Nasurdin, A. M. (2013). Social support and work engagement: a study of Malaysian nurses. *Journal of Nursing Management*, 21, 1083-1090.
- Ottaway, R. N. (2003). Defining Spirituality of Work. *International Journal of Value-Based Management*, 16, 23-35.
- Oxford Dictionary. (2015). *Definition of well being*. Retrieved from www.oxforddictionaries.com.
- Page, K. M. & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The "what" "why" and "how" of employee well-being: a new model. *Social Indicators Research*, 90, 441-458.
- Pandey, A. & Gupta, R. K. (2008). Spirituality in Management: A Review of Traditional and Contemporary Thoughts. *Global Business Review*, 8(1), 65-83.

- Pavot, W. & Diener, E. (2008). The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *Journal of Positive Psychology*, 3, 137–152.
- Pawar, B. S. (2016). Workplace spirituality and employee well-being: an empirical examination. *Employee Relations*, 38(6), 975-994.
- Petchsawang, P. & Duchon, D. (2009). Measuring Workplace Spirituality in an Asian Context. *Human Resource Development International*, 12(4), 459-468.
- Petchsawang, P. & McLean, G. N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 14(3), 1–29.
- Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2003). Character strengths before and after September 11. *Psychological Science*, 14, 381–384.
- Peterson, M. & Wilson, J. (2002). The culture-work-health model and work stress. *Am J HealthBehav*, 26(2002), 16–24.
- Pfeffer, J. (2003). Business and the spirit: Management practices that sustain values. In R. A. Giacalone, & C. L. Jurkiewicz, (Eds.). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 29–45). New York: M. E. Sharpe.
- Piryaee, S. & Zare, R. (2013). Workplace spirituality and positive work attitudes: The moderating role of individual spirituality. *Indian Journal of Economics and Development*, 1, 91–97.
- Poghosyan, L., Nannini, A., & Clarke, S. (2013). Organizational climate in primary care settings: Implications for nurse practitioner practice. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 25, 134–140.
- Qiu L. et al. (2010). Structure and function of the PLAA/Ufd3-p97/Cdc48 complex. *J Biol Chem*, 285(1), 365-372.
- Rami. S. (2013). *Social support, emotional well-being, and emotion regulation: A Mediation model* (Bachelor of Science with Honors in Biopsychology, Cognition, and Neuroscience). University of Michigan.
- Rana, F. A. & Javed, U. (2019). Psychosocial job characteristics, employee well-being,

- and quit intentions in Pakistan's insurance sector. *Global Business and Organizational Excellence*, 38(4), 38-45.
- Rath, T. & Harter, J. (2010). *Wellbeing the Five Essential Elements*. New York: Gallup Press.
- Reddin, B. (1988). *The Output-organization*. England: Gower.
- Rego, A. E., Cunha, M. P., & Souto, S. (2007). Workplace Spirituality, Commitment, and Self Reported Individual Performance: An Empirical Study. *Journal of the Ibero american Academy of Management*, 5(3), 163-183.
- Rego, A. E. & Cunha, M. P. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.
- Robertson, C. (2010). *Job and work attitudes, engagement and employee performance Where does psychological wellbeing fit in?* (Leeds University Business School) Manchester: Ivan T. Robertson Ltd.
- Roof, R. A. (2015). The Association of Individual Spirituality on Employee Engagement: The Spirit at Work. *Journal of Business Ethics*, 130(3), 585–599.
- Rostami, R. K., Dini, A., & Kazemi, M. (2015). Studying Of the Relationship between Spirituality and Job Engagement of Nurses. *DU Journal, Humanities and Social Sciences*, 8(4), 478-492.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655–684.
- Rothmann, S. & Jordaan, G. M. E. (2006) Job demands, job resources and work engagement of academic staff in South African higher education institutions. *South African Journal of Industrial Psychology*, 32(4), 87–96.
- Rowden, R. W. (1995). The role of human resource development in successful small to mid-sized manufacturing business: A comparative case study. *Human Resource Development Quarterly*, 6(4), 355-373.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55.

- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). To be happy or to be self-fulfilled: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. In S. Fiske (Ed.). *Annual Review of Psychology* (Vol. 52, pp. 141-166). Palo Alto, CA: Annual Reviews Inc.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Ryff, C. D., Singer, B. H., & Love, G. D. (2004). Positive health: Connecting well-being with biology. *Philosophical Transactions-Royal Society of London Series B Biological Sciences*, 1383–1394.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.
- Saenghiran, N. (2013). Towards Enhancing Happiness at Work: A Case Study. *Social Research Reports*, 25, 21-33.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management Spirituality and Religion*, 8,(2011), 317-340.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Xanthopoulou, D., & Bakker, A. B. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: sustaining a positive worklife, in A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 118–131) NY: Psychology Press.
- Salarzahi, H, Aramesh, H, & Mohammadi, M. (2011), organization Spirituality and Its Impact on Consumption Model Of Employee in Governmental Organizations in Iran (Case Study). *International Journal of Business and Management*, 6(1), 137-144.
- Salmela, K. & Upadaya, A. (2018). Role of demands-resources in work engagement and burnout in different career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 190-200.
- Sarason, B. R., Pierce, G. R., & Sarason, I. G. (1990). Social support: The sense

- of acceptance and the role of relationships. In B. R. Sarason, I. G. Sarason, & G. R. Pierce. (Eds.), *Social Support: An Interactional View* (pp. 97-128). NY: Wiley.
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 127-139.
- Sarath, P. & Manikandan, K. (2014). Work Engagement and Work Related Well-being of School Teachers. *Journal of Social Science*, 5(October - December), 93-100.
- Sauter, S. L., Lim, S., & Murphy, L. R. (1996). Organizational Health: a New Paradigm for Occupational Stress Research at NIOSH. *Occupational Mental Health*, 4, 248-254.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of Work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS). In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *MBI Manual* (3rd ed.). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factoranalytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. B., & De Jonge, J. (2001). Does work make happy? The quest for the engaged worker. *De Psycholoog*, 36, 422-428.

- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter, (Ed.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. (10–24). New York: Psychology Press.
- Schmutte, P. S. & Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: Reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 549-559.
- Schuler, R. S., Beutell, N. J. & Youngblood, S. A. (1989). *Effective Personal Management* (3rd ed.). Minnesota: Minnesota Nest Publishing.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). NY: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York: Free Press.
- Siedlecki, K. L., Salthouse, T. A., Oishi, S., & Jeswani, S. (2013). The Relationship Between Social Support and Subjective Well-Being Across Age. *Springer Science+Business Media Dordrecht*, 2013.
- Simbula, S. (2010). Daily fluctuations in teachers' well-being: A diary study using the Job Demands-Resources model. *Anxiety, Stress, and Coping*, 23, 563–584.
- Simons, J. C. & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 12.
- Singh, S. & Mansi, J. (2009). Psychological capital as predictor of psychological well-being. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 233–238.
- Singh, J. & Chopra, V. G. (2016). Relationship among Workplace Spirituality, Work Engagement and Grit. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(11),

21-27.

Siu, O. L., Lu, J., Brough, P., Lu, C., Bakker, A. B., Kalliath, T., & Shi, K. (2010).

Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470–480.

Slocum, J. W. & Hellriegel, D. (2011). *Principles of organizational behavior*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.

Smith, K., Kaminstein, D. S., & Makadok, R. (1995). The Health of the Corporate Body: Illness and Organizational Dynamics. *Journal of Applied Behavioral Science*, 31(3), 328-351.

Smith, J. A. & Rayment, J. J. (2007). The Global SMP Fitness Framework: A guide for leaders exploring the relevance of spirituality in the workplace. *Management Decision*, 45(2), 217-234.

Snow, J. L. (2002) . Enhancing work climate to improve performance and retain valued employees. *Journal of Nursing Administration*, 32(7/8), 393–397.

Sparrow, P. R. & Cooper, C. L. (2003). *The Employment Relationship: Key Challenges for HR*. London: Elsevier.

Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. California: Sage Publication.

Spilt, J. L., Koomen, H. M. Y., & Thijs, J. T. (2011). Teacher wellbeing: The importance of teacher–student relationships. *Educational Psychology Review*, 23, 457–477.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.

Steers, R. M. & Poter, L. C. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGrawhill.

Straume, L. V. & Vitterso, J. (2012). Happiness, inspiration and the fully functioning person: Separating hedonic and Eudaimonic well-being in the workplace. *The Journal of Positive Psychology*, 7(5), 387-398.

Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Subhashini, & Ramani Gopal, C. S. (2013), Quality of work life among women employees working in garment factories in coimbatore district. *Asia Pacific Journal of Research*, 1(12), 22-29.

Suurmeijer, T. P., Doeglas, D. M., Brian-Con, S. et al. (1995). The measurement of social support in the 'European Research on Incapacity Diseases and Social Support': the development of the 'Social Support Questionnaire for Transactions' (SSQT). *Social Science and Medicine*, 40, 1221-1229.

Swamy, D. R., Swamy, N. T., & Rashmi. S. (2015). Quality of work life: scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281-300.

Sweetman, D. S., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *J. Admin. Sci*, 28, 4-13.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Tadic, M., Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2013). Work happiness among teachers: a day reconstruction study on the role of self-concordance. *J. Sch. Psychol*, 51, 735–750.

Thoits, P. A. (1982). Life stress, social support, and psychological vulnerability: Epidemiological considerations. *J. Community Psychol*, 10, 341–362.

Toulabi, Z., Raoufi, M., & Allahpourashraf. Y. (2013). The relationship between teachers' happiness and quality of working life. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 691–695.

Turner, J. (1999). Spirituality in the workplace. *CaMagazine*, 132(10), 41.

UNESCO. (1993). *Quality of life Improvement Programmes*. Bangkok: UNESCO Regional Office.

Upadaya, P. K., Vartiainen, A., & Salmela, C. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 3(4), 101-108.

- Vaill, P. (1988). *Spirited leading and learning: process wisdom for a new age*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Van Aerden, K, Moors, G., Levecque, K., & Vanroelen, C. (2015). The relationship between employment quality and work-related well-being in the European labour force. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 66–76.
- Van Der Walt, F., & DeKlerk, J. J. (2014). Workplace spirituality and job satisfaction. *International Review of Psychiatry*, 26(3), 379-389.
- Van Tonder C. L. & Ramdass, P. (2009). A spirited workplace: Employee perspectives on the meaning of workplace spirituality. *South African Journal of Human Resource Management*, 7(1), 230–241.
- Vicker, M. (2006). *The Happiness Factor*. Retrieved from <http://www.i4cp.com/trendwatchers/2005/02/18/the-happiness-factor>.
- Vukkan et al. (2015). Job insecurity and mental well being in Finland Norway and Sweden. *Nordic journal of working life studies*, 5(2).
- Wadsworth, L. L. & Owens, B. P. (2007). The effects of social support on work–family enhancement and work–family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1), 75–87.
- Wallston, B. S., Alagna, S. W., DeVellis, B. M., & DeVellis, R. F. (1983). Social support and health. *Health Psychology*, 2, 367-391.
- Walton, R. E. (1973). *Criteria for Quality of Working Life: The Quality of Working Life*. New York: Free Press.
- Wang Yong-Li, Zhang Zhi-Yu, & He Ying. (2012). The Research on the Effects of Work-Family Support on Employees' Creativity[J]. *Acta Psychologica Sinica*, 44(12), 1651-1662.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678-691.
- Weiss, H. M., Nicholas, J. P., & Daus, C. S. (1999). An examination of the joint effects of affective experiences and job beliefs on job satisfaction and variations in affective experiences over time. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 78, 1-24.
- WHO (World Health Organization). (1995). Physical Status: The Use and Interpretation of Anthropometry. in *Technical Report Series 854*. Geneva: WHO.
- Wolter, A., Maria, A. S., Worfel, F., Gusy, B., Lesener, T., Kleiber, D., & Renneberg, B. (2019). Job Demands, Job Resources, and Well-being in Police Officers—a Resource-Oriented Approach. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 34(1), 45-54.
- Woocheo, K. (2017). Examining Mediation Effects of Work Engagement Among Job Resources, Job Performance, and Turnover Intention. *International Society for Performance Improvement*, 29(4), 407-425.
- Wright, C. (2014). Happiness Studies and Wellbeing: A Lacanian Critique of Contemporary Conceptualisations of the Cure. *Culture Unbound*, 6, 791-813.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (1997). The contribution of burnout to work performance. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 491-499.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well-being on the relation between job satisfaction and job performance. *J. Occup. Health Psychol*, 12, 93-104.
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2004) The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics*, 33(4), 338-351.
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of Job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 84-

94.

Wulandari, F. (2014). *Spirituality in Workplace, Individual Spirituality and Work Behaviour: The Studi of Higher Education in Indonesia* (February 17, 2014). (Working Paper Series). Indonesia: SSRN.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121–141.

Yeh, C. M. (2013). Tourism Involvement, Work Engagement and Job Satisfaction Among Frontline Hotel Employees. *Annals of Tourism Research*, 42, 214-239.

Yildirim, D. & Aykan, Z. (2008) Nurses' Work Demands and Work-Family Conflict: A Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 1366-1378.

Yin, R. K. (1993). *Applications of Case Study Research*. Newbury Park: Sage.

Youssef, C. M. & Luthans, Fred. (2007). *Positive organizational behavior in the workplace: The impact of Hope, Optimism, and Resilience*. Management Department Faculty Publications.

Yunsoo, Lee. (2019). JD-R model on psychological well-being and the moderating effect of job discrimination in the model: Findings from the MIDUS. *European Journal of Training and Development*, 43(3/4), 232-249.

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *J. Organiz. Behav*, 36, 621–644.

Zhenguo, Z. & Jialin, H. (2009). The Study on Psychological Capital Development of Intrapreneurial Team. *International Journal of Psychological Studies*, 2, (December).

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2546). *บทความสุขภาพจิตสำหรับหอกระจายข่าว* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต.

กฤตภัค แป้นถนอม และกวัลย์ เนียมทรัพย์. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะงาน การสนับสนุนทางสังคม และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 40(1), 194-207.

กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2559). ตามรอยพ่อหลวง แบบอย่างแห่งการสร้างเสริมสุขภาพ รายงานประจำปี 2559. สืบค้นจาก <https://www.thaihealth.or.th/Books/498%AA.%29.html>.

กิตติพัฒน์ นนทบุรีมະดูล. (2550). การวิจัยเชิงคุณภาพในสวัสดิการและสังคม: แนวคิดและวิธีวิจัย. กรุงเทพฯ: สามลดา.

กฤษฎิภา กิตติวงษ์ประทีป. (2550). การศึกษาการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานศึกษากรณีพนักงานประจำสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.

เกษม ตันติผลาชีวะ. (2546). อยู่อย่างมีความสุข. กรุงเทพฯ: วันเนสพรีนติ้ง.

โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ และคณะ. (2550). องค์การไม่ใช่เครื่องจักร (Living Organization): การบริหารจัดการกระบวนทัศน์ใหม่. นนทบุรี: สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ (สวรส.).

ชนิษฐา ลือนาม. (2554). รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2554). องค์การสุขภาวะกับความรับผิดชอบต่อสังคม. วารสารสุขศึกษา, 34 (199), 1-8.

คมกริช นันทะโรจวงศ์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงานผ่านความสุขในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต. วารสารการจัดการมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 7(1), 21-38.

จรรยา เพชรหวน. (2555). องค์ประกอบของความผาสุก. สืบค้นจาก <http://share.psu.ac.th/blog/gifts/22949>, 2555.

จิรศักดิ์ โพภาวิน (2560). การลาออกของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 7(1), 265-281.

จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต, และสมบัติ กุสุมาวลี. (2554). 102 องค์การหลากหลาย. กรุงเทพฯ:

ศูนย์สร้างเสริมสุขภาพองค์กร, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

- จุฑารัตน์ ฉิมเรือง. (2557). *ลักษณะทางจิตและประสบการณ์ทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของวัยรุ่นนปากแห้งเพดานโหว่*. (ปริญญานิพนธ์ วท.ด. สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เจษฎา คุ้มมมาก. (2555). *ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสถิติประยุกต์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เจษฎา ธรรมขันติพงศ์. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม*. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- โสมฤทัย ทองนุช. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี*. (ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ชญาณุช ลักษณะวิจารณ์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อผู้นำกับบรรยากาศองค์กร*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนกกาญจน์ พันธุ์เดิมวงศ์. (2558). *จิตวิญญาณในการทำงาน: มิติใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 13(2), 1-10.*
- ชนิสรา ปัญญาเรือง. (2550). *เครือข่ายทางสังคมและแรงสนับสนุนทางสังคมของผู้ที่เป็นโรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง ในตำบลเสริมกลาง อำเภอเสริมงาม จังหวัดลำปาง*. (ปริญญานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลชุมชน). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ชวนพิศ นาเลียง. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร . วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2(2), 59-75.*
- ชาย โพธิ์สีดา. (2559). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์ พรินติ้ง.
- ชุติมา พงศ์วิรินทร์, อรุณญา ตัญค์มีร์ และสุภาพรณ โคตรจรัส. (2555). *การพัฒนามาตรวัดความสุขของนิสิตนักศึกษาในบริบทพุทธธรรม. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 12(2), 40-50.*

ชูฤทธิ์ เต็งไตรสรณ์ และคณะ. (2551). การพัฒนามาตรวัดสุขภาวะองค์กรรวมแนวพุทธ.

วารสารวิชาการสาธารณสุข, 17(6), 1650-1660.

ณัฐวุฒิ อรรณฺธ. (2555). การศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้. (ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ณัฐพร จริยะปัญญา. (2556). การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร การฝังลึกในงาน และความอยู่ดีมีสุขของพนักงานธนาคาร. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ดนตรีทวี ไทรวิจิตร, มนต์รี พริยะกุล และ ประยงค์ มีใจชู. (2555). อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่โอทีจำกัด (มหาชน). วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่, 5(2), 93-102.

ดวงเนตร ธรรมกุล. (2555). แนวคิดการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 6(1), 1-10.

ถนอม อินทรกำเนิด และคณะ. (2553). แนวทางพัฒนาและแก้ไขปัญหาสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่. (เอกสารการเสวนาเรื่องแนวทางพัฒนาสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในการประชุมวิชาการแห่งชาติ 14 ธ. ค. 2553). กรุงเทพฯ.

ถิรรัตน์ พิมพ์ภรณ์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 6(1), 114-132.

ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

เทียนฉาย กีระนันท์. (2542). 40 ปีสำนักงานปประมาณ. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

ธัมม วรรณพิน . (2555). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย

- โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ. *รามาริบดีสาร*, 18(1), 9-23.
- ธิดารักษ์ ลือชา และ กฤษฎากรณ์ ยุงทอง (2560). ความสุขในการทำงาน: ความหมายและการวัด. *ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*, 19(2), 9-18.
- ธิดาวลัย ปลื้มคิด. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. (ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). *ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นฤเบศร์ สายพรหม (2559). *การศึกษاثิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของจิตวิญญาณในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตวิญญาณเจตคติและพฤติกรรมในการทำงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ*. (ปริญญานิพนธ์ วท.ด. สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- นฤมล ชันส์มฤทธิ. (2542). *การนำเสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นฤมล แสงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- นันทา โสรัตน์. (2559). *การศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความขัดแย้งระหว่างบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- นิชาภา ปัญจมาวัฒนา. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นิตา ชูโต. (2545). *การวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: บริษัท แมทสปอยท์ จำกัด.
- นิตารัตน์ ไวยเจริญ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตใน*

บริษัทไทยจำกัด (สำนักงานใหญ่). (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา). คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

เนติยา แจ่มทิม และ จารุวรรณ สอนงูชาติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 11(1), 51-62.

บัณฑิตา หล่อนิมิตดี และ รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทางจิตในผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนใน ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 9(1), 171-188.

บัวพันธ์ พรหมพักพิง. (2555). ความอยู่ดีมีสุข. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 29(พฤษภาคม-สิงหาคม), 23-50.

บุญเชิด ภิญโญนันตพงษ์. (2548). วิจัยวิทยาการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

บุญญาภา โพธิ์เกษม. (2558). อาจารย์พยาบาลกับความสุขในการทำงาน. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข, 25(1), 13-24.

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2553). ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. (2556). Happy Workplace สวรรค์ในที่ทำงาน. สืบค้นจาก <http://www.gotoknow.org/posts/58183>.

ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ. (2554). การศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันในงาน การเพิ่มคุณค่าระหว่างงานและครอบครัวและความสุขเชิงอัตวิสัยของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ประเวศ วะสี. (2548). มรรค 12 สู่ประเทศไทยอยู่เย็นเป็นสุข. นนทบุรี: สำนักงานปฏิรูประบบสาธารณสุขแห่งชาติ.

ประเวศ วะสี. (2551). กรุ่นกลิ่นความสุข. กรุงเทพฯ: กรีน-ปัญญาญาณ.

ประเวศ วะสี. (2553). *ธรรมชาติของสรรพสิ่ง: การเข้าถึงความจริงทั้งหมด*. นนทบุรี: กรีนปัญญาญาณ.

ปรีชาพล เสรีวิริยะกุล และ ธีระพร อุวรรณโณ. (2555). การทำนายผลการปฏิบัติงานโดยความสุขเชิงอัตวิสัยและความพึงพอใจในงาน. *วารสารสมาคมส่งเสริมการวิจัย*, 3(1), 97-106.

ปัญญาส ทวีชาติานนท์. (2555). *ปัจจัยพระดับที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์*. (ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ปานจิตต์ กลั่นทกพันธ์, กรรณิการ์ สุวรรณโคต และ เพ็ญจันทร์ ส. โมโนยพงศ์. (2557). รายงานการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาล*, 63(4), 42-48.

ปิติมา ฉายโสภาส. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลความเข้มแข็งในการมองโลกการสนับสนุนทางสังคมกับความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ปิยะพร วงษ์อุดม. (2559). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

เปรมิกา บุญเกิด. (2558). *จิตวิญญาณในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพทนายความ*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษากรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา*. (ภาคินิพนธ์คณะพัฒนาสังคมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ).

พรธิดา วิเศษศิลป์พานนท์ และ ทิพวัลย์ รามวง. (2559). *สรรสาระองค์การแห่งความสุข เล่ม 3: แนวคิดและเครื่องมือการขับเคลื่อนงาน. โครงการพัฒนาและส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (Happy 8 Menu KM)*. กรุงเทพฯ: สถาบันแห่งชาติเพื่อการ

พัฒนาเด็กและครอบครัวและคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

พรพรรณ อนุมาศ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

พรณินา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ รพ. มหาวิทยาลัยของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

พระครูธรรมธร ธรรมจิต คุณวโร. (2556). การพัฒนาความสุขในพุทธธรรม. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15(1), 91-99.

พระมหากษณะตรุโณ (บุษากุล) และ กฤตศิระอาจ. (2554). *การวิเคราะห์การดำเนินชีวิตของคนไทยในเชิงปรัชญา*. กรุงเทพฯ: กองวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) (2551).

ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนที่ 29 ก, ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2551.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

พัชรี ศรีสุวรรณ. (2557). *บทบาทการเป็นสื่อกลางของอัตลักษณ์ที่เข้มแข็งและทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของครูในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสภาพจริง ความคล่องตัว อัตลักษณ์ที่พึงปรารถนาและวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมคิดร่วมทำของโรงเรียนรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

พิณภา แสงสาคร, อรพินท์ ชูชม และ พรณี บุญประกอบ. (2555). การสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตวิญญาณในบริบทของสังคมไทย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 18(1), 84-94.

พิสมัย ทิพย์สมบูรณ์ และทิพทินนา สมุทธานนท์ (2552). *ภาวะผู้นำสมรรถนะ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารไทยเครดิต เพื่อรายย่อยจำกัด (มหาชน)*. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์)*, 1(2), 78-95.

- เพ็ญศรี วัฒนยากร, วิมลรัตน์ จงเจริญ และ ประภาพร ชูกำเหนิด. (2559). ความผาสุกทางจิตวิญญาณและจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้. *วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 27(3), 115-126.
- ไพศาล แยมวงษ์. (2555). การศึกษาการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของนักศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (สารนิพนธ์. กศ.ม. สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ภัทรชันษา เรืองมะเริง. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้บรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาผู้ผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ภาสินี ว่องวรวิกรม. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการทำงาน ความหวัง การมองโลกในแง่ดี กับความสุขในการทำงาน. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์). คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- มณฑล สรไกรภูติ และ สุนันทา เสี่ยงไทย. (2556). มิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality): ความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสาร มจร. วิชาการ*, 16(32), 113-124.
- มหาวิทยาลัยมหิดลศูนย์เครือข่ายวิชาการเพื่อสังเกตการณ์และวิจัยความสุขชุมชน. (2551). *ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace): กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- มาลินี คำเครือ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร*. (ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสถิติประยุกต์และเทคโนโลยีสารสนเทศ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ยาใจ พงษ์บริบูรณ์. (2533). การศึกษาแบบกรณีศึกษา: Case Study. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 33(4).
- ยุวรี ผลพันธิน. (2559). อิทธิพลของพฤติกรรมกร่นำแบบให้พลัง ความเชื่อในประสิทธิภาพของตนเอง ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครู. *Veridian E-*

Journal Silpakorn University, 9(1), 311-322.

รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. (สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ศรีรินทร์ เกรย์, วรชัย ทองไทย และ เรวดี สุวรรณเก่า. (2553). *ความสุขเป็นสากล*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

รัชนก น้อยอาษา และประเสริฐ ประสมรักษ์. (2561). ระดับความสุขและรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร. *ศรีนครินทร์เวชสาร*, 33(6), 595-601.

รัชพล บุญเนกวัฒนา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิต ความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

รัตติกรณ์ จงวิศาล และ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2560). บทบาทของจิตวิญญาณในการทำงานในการส่งเสริมความยืดหยุ่นของพนักงาน. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 23(2), 167-186.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2555). ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานและบรรษัทภิบาล. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 52(1), 101-129.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล. (2545). การศึกษาคุณลักษณะครูพึงประสงค์ของนักศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. *วารสารวิจัยและพัฒนา*, 25(2), 149-165.

เรืองอุไร อมรไชย. (2550). *ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ลักขณา ศิริธิกุล, วาสนา อุปป้อ และ จรูญลักษณ์ ป้องเจริญ. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน*

- และความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี, 24(1), 10-21.
- ลักษมี สุดดี และ ยุพิน อังสุโรจน์. (2555). แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึด
มั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป
เขตภาคกลาง. วารสารเกื้อการุณย์, 19(2), 42-59.
- วนิดา รัตนานนท์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐาน ความสามารถในการดูแลตนเองการ
สนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยมะเร็งเต้านมหลังผ่าตัด. (วิทยานิพนธ์
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วรรณสิริ สุจริต. (2553). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบอิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคมและ
พฤติกรรมความสุขในการทำงาน. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- วรัญญา แดงสนิท และ ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. (2557). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทาง
จิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงาน
เป็นตัวแปรส่งผ่าน. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 9(2), 295-307.
- วัลนิกา ฉลากบาง. (2559). จิตวิญญาณความเป็นครู: คุณลักษณะสำคัญของครูมืออาชีพ. วารสาร
มหาวิทยาลัยนครพนม, 6(2), 123-128.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2544). การพัฒนาการเรียนการสอนทางการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ:
ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2525). ความพยายามในการแสวงหารูปแบบที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัย.
กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย.
- วิทยากร เขียงกุล. (2548). จิตวิทยาในการสร้างสุข. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- วิภาณันท์ ภาวพัทธ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานฝ่ายโภชนาการบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์กรของเจ้าหน้าที่
กรมราชทัณฑ์. วารสารวิทยาการจัดการ, 28(2), 47-62.
- วีรศักดิ์ สงวนพรรค. (2554). การศึกษาการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาของพนักงานการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาค. วารสารจิตวิทยาสมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย, 17(ม.ค.-ธ.ค.), 27-44.

- ศศิวิภา ภูริขันติเนตร และ วลัยพร ศิริภิรมย์. (2555). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการคณะวิศวกรรมศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา (OJED)*, 7(1), 2217-2230.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*. (ปริญญานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER: The Happiness Self Assessment)*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.
- ศูนย์จิตวิทยาสุขภาพและสุขภาวะสาธารณะ. (2555). *ความสุขคืออะไร*. สืบค้นจาก <http://www.chulawellness.com>.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยและพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สกล บุญสิน. (2556). *ตัวแบบเชิงสาเหตุของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานบริษัทการบินไทย*. *วารสารการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 20(1), 41-70.
- สพลกิตติ์ สังข์ทิพย์. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง*. (วิทยานิพนธ์ มหบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2556). *โพลล์ระบุ พณ. มหาวิทยาลัยกว่า 80% ไม่พึงพอใจในสถานภาพ จี 7. แก้ปัญหา 4*. สืบค้นจาก <https://senate.kku.ac.th>.
- สมพร อินทร์แก้ว. (2550). *การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน: เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินและโปรแกรมพัฒนา*. *วารสารสมเด็จพระเจ้าพระยา*, 1(2), 112-120.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต และคณะ. (2554). *ความสุขของบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. (เอกสารประกอบการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2539). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สายสมร เฉลยกิตติ และ นันทา สู้รักษา. (2553). *ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับการพัฒนามนุษย์*. *วารสารสมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย*, 16(มกราคม-ธันวาคม), 106-117.
- สายสมร เฉลยกิตติ. (2554). *การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพโดยการให้*

คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ. (ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา).
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สารานุกรมเสรี วิกีพีเดีย. (2561). รายชื่อสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ. สืบค้นจาก
<https://th.wikipedia.org/wiki/รายชื่อสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย>.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). สืบค้นจาก http://legal.tu.ac.th/tu_51.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). รายชื่อสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ.
สืบค้นจาก <http://www.mua.go.th>.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2540). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ. ศ. 2540-2544. สืบค้นจาก http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=3783.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2546). ความอยู่ดีมีสุขของคนไทย
: 5 ปีหลังวิกฤตเศรษฐกิจ. นนทบุรี: เพชรรุ่งการพิมพ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). รายงานการวิจัย ประสิทธิภาพและการบริหารจัดการ
ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด.

สิกันต์ เอียวเล็ก และ อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2556). ปัจจัยที่ความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 24(3), 42-54.

สิมาภา จันทรหอมกุล. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความ
ผูกพันในงานและความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). ภาควิชา
จิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรม
เชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. (วิทยาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
กรุงเทพฯ.

สิริพร ทรัพย์ะประภา. (2555). อิทธิพลของแหล่งทรัพยากรที่เอื้อต่องานและข้อเรียกร้องในงานต่อ
ความผูกพันในงานโดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- สิริพร วงษ์โพน. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาด้านบวกความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาร้านอาหารผิงฮ้างหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุธิดา โดพันธานนท์. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุธีรา เดชนครินทร์. (2560). *บทบาทของตัวแปรคั่นกลางในความสัมพันธ์ระหว่างระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงกับผลการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ดุขุฎบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- สุพรรณิ ไชยอำพร และคมพล สุวรรณบุญ. (2554). การสังเคราะห์ความสุขของมนุษย์ตามแนวคิด ตะวันตก-ตะวันออกเพื่อการพัฒนาดัชนีชี้วัด. *วารสารพัฒนาสังคม*, 9(1), 118 – 156.
- สุภาวดี ทองบุญส่ง. (2556). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 6(2), 541-551.
- สุภาวดี วาทีธรรมคุณ. (2545). *การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามความคิดเห็นของข้าราชการของมหาวิทยาลัยบูรพา*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุมิตร สุวรรณ, วีระฉัตร สุปัญญา, ทศนีย์ จันติยะ, วรงค์ศรี แสงบรรจง และ เฟื่องอรุณ ปรีดีดิถก. (2552). การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อการพัฒนาองค์กรสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: บทสะท้อนจากพนักงานมหาวิทยาลัย. *วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์*. 4(2), 23-33.
- สุรชาติ สังข์รุ่ง. (2539). *การพัฒนาระบบการสรรหาข้าราชการครู*. (ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุขุฎบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์. (2556). *เครือข่ายงานวิจัยนานาชาติเพื่อสังคมอยู่เย็นเป็นสุข: International Research Associates for Happy Societies (IRAH)*. สืบค้นจาก http://www.happysociety.org/uploads/HsoDownload/36/download_file.pdf.
- หญทัยทิพย์ ตันทเทศ และคณะ. (2557). การพัฒนาแบบประเมินต้นทุนทางจิตวิทยาในคนไทยวัยทำงาน. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 59(1), 73-83.
- อธิคุณ สินธนาปัญญา, อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์, ราชันย์ บุญธิมา และ วีระ สุภากิจ. (2557). การบริหารความสุขในสถานศึกษา. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 28(88), 15-32.

อภิชัย มงคล และคณะ. (2544). รายงานการศึกษาดัชนีชี้วัดความสุขของคนไทย. ขอนแก่น: โรงพิมพ์พระธรรมขันธ์.

อภิชัย มงคล และคณะ. (2547). รายงานการวิจัยการพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับใหม่. ขอนแก่น: โรงพิมพ์พระธรรมขันธ์.

อภิชัย มงคล, ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์, ทวี ตั้งเสรี, วัชนี หัตถพนม, ไพรวลัย รมชัย และ วรพรรณ จุฑา. (2552). รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.

อภิพงศ์ ไชติรัตน์. (2558). การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

อมรวิทย์ นาคธรรมพ. (2546). มหาวิทยาลัยในกำกับบนทางสู่นวัตกรรมในการสร้างและถ่ายทอดความรู้ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภายใต้ความรับผิดชอบต่อสังคมผู้รับบริการและประโยชน์สาธารณะ. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.

อรพินท์ ชูชม. (2557). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัทธมา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลหะวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนิน, จิราภรณ์ โภชกปรีภรณ์ และ สุนทร ช่อชนิล. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์เมรี่. วารสารปัญญาภิวัตน์, 4(พิเศษ), 73-85.

อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

อุทุมพร จามรมาน และคณะ. (2542). โครงการวิจัยและพัฒนาเรื่องการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์.

อุ้นเอื้อ สิงห์คำ และ น้องเล็ก คุณวราดิศย์. (2557). กระบวนการและผลของการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรวมวิถีพุทธ. วารสารสมาคมนักวิจัย, 19(1), 73-85.

เอกอนงค์ ศรีสำอางค์ และ ปิยะนุช เงินคล้าย. (2560). การดำรงรักษาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวน

ดุสิต, 12(3), 101-113.







ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเทพ พูนพล

อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. อาจารย์ ดร.เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช

อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธพงษ์ ลีลากิจไพศาล

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต





ภาคผนวก ข
แบบสอบถามในการวิจัย
แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง“ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ
ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ”

เรียน ท่านอาจารย์ที่เคารพ

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวอัมพร ศรีประเสริฐสุข นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขา
 จิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระหว่างการดำเนินการวิจัยเรื่อง“ตัวแบบ
 ปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับ
 ของรัฐ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ในการนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติ
 เหมาะสมและสามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความ
 อนุเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามการวิจัยฉบับนี้ให้ครบทุกตอนและทุกข้อ ทั้งนี้
 ผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น และขอได้โปรดส่งแบบสอบถามที่ท่านได้
 ดำเนินการเรียบร้อยแล้วกลับคืนให้ผู้ประสานงาน ทั้งนี้ความกรุณาให้ความอนุเคราะห์ของ
 ท่านจะทำงานวิจัยสามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ
 โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวอัมพร ศรีประเสริฐสุข

คำชี้แจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามประกอบด้วย 8 ส่วนได้แก่ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 – 8 เป็นเครื่องมือเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงาน ความยืดหยุ่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงาน โดยใช้เวลาประมาณ 15-20 นาที

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ปี
3. ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4. สถานภาพ ☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานมหาวิทยาลัย ☐ อื่นๆระบุ.....
5. ตำแหน่งทางวิชาการ ☐ อาจารย์ ☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ☐ รองศาสตราจารย์
6. มหาวิทยาลัยที่สังกัด
7. คณะ/หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน
8. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปี.....เดือน (นับจากที่ได้รับบรรจุถึงปัจจุบัน)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง ขอดูความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถาม เติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	คำตอบแบบที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับปริมาณที่ท่านรับผิดชอบ					
2	ท่านพึงพอใจในสวัสดิการตามสิทธิระเบียบที่มหาวิทยาลัยจัดให้ในปัจจุบัน					
3	คำตอบแบบที่ท่านได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น					
4	คำตอบแบบที่ท่านได้รับเพียงพอการใช้ค่าใช้จ่ายในชีวิต					
5	ท่านได้รับสวัสดิการจากมหาวิทยาลัยอย่างเพียงพอต่อการใช้ชีวิต					
6	อุปกรณ์ วัสดุในการทำงานมีสภาพดี เหมาะสมในการทำงาน					
7	ท่านมีความมั่นใจในระบบความปลอดภัยในมหาวิทยาลัย					
8	สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ระบายถ่ายอากาศ เสียง และกลิ่นที่ถูกลดทอน					
9	มหาวิทยาลัยของท่านมีวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการทำงานที่ทันสมัยและสภาพดี					
10	มหาวิทยาลัยของท่านให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
11	ท่านพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
12	มหาวิทยาลัยของท่านสะอาดและมีระบบการดูแลความสะอาดที่ดี					
13	มหาวิทยาลัยของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
14	ท่านคิดว่าการทำงานในมหาวิทยาลัยนี้สามารถสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของท่านได้เป็นอย่างดี					
15	มหาวิทยาลัยของท่านสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อหรือพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
16	ท่านมีโอกาสร่วมประชุม อบรม สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติเพื่อพัฒนาอาชีพ					
17	งานที่ได้รับมอบหมายสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของท่าน					
18	ท่านรู้ลึกกว่ามหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่มีความมั่นคง					
19	มหาวิทยาลัยของท่านมีแนวปฏิบัติเพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับท่าน					
20	ท่านเชื่อว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม					
21	ตำแหน่งของท่านทำให้ท่านมีความมั่นคงในการทำงานอย่างมาก					
22	ท่านมีเวลาสำหรับพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม					
23	ท่านสามารถลดงานเพื่อพักผ่อน หรือทำกิจกรรมส่วนตัวได้เมื่อมีความจำเป็น					
24	ท่านสามารถจัดสรรเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวและเพื่อนได้อย่างเหมาะสม					
25	ท่านมีเวลาสำหรับการผ่อนคลายร่างกายหลังจากการทำงาน					
26	ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญและมีความหมายต่อสังคม					
27	ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านปฏิบัติงานในฐานะอาจารย์					
28	ท่านมีความภูมิใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น					
29	ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำกิจกรรมด้านวิชาการหรือด้านอื่น ๆ เพื่อสังคมในฐานะอาจารย์					
30	ท่านคิดว่าอาจารย์เป็นอาชีพที่สังคมยอมรับและยกย่องให้เกียรติ					
31	อาชีพของท่านสามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้ไม่น้อยกว่าวิชาชีพอื่น ๆ					
32	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัยที่สังกัด					
33	หน้าที่ของท่านมีความสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศ					
34	ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
35	ท่านเชื่อว่ามหาวิทยาลัยของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป					
36	การได้ปฏิบัติหน้าที่องค์กรแห่งนี้ทำให้ท่านได้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปในสังคม					
37	ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานในนามมหาวิทยาลัยของท่าน					
38	ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยของท่านเป็นองค์กรที่ทำประโยชน์ให้กับสังคม					
39	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยื่นบุคคลिएกล่าวถึงมหาวิทยาลัยในทางที่ดี					
40	ท่านยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

คำชี้แจงขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามเติมเครื่องหมาย✓ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ครอบครัวของท่านให้ความสำคัญห่วงใยในตัวท่าน					
2	ครอบครัวของท่านคอยรับฟังเมื่อท่านต้องการระบายความในใจ					
3	ครอบครัวของท่านให้คำแนะนำเพื่อคลายกังวลเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานต่อท่าน					
4	ครอบครัวของท่านคอยให้ความช่วยเหลือทางด้านวัสดุสิ่งของเช่น เงิน หรืออุปกรณ์ต่างๆเมื่อจำเป็น					
5	ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการทำหน้าที่ของท่าน					
6	ครอบครัวของท่านให้กำลังใจแก่ท่าน					
7	ครอบครัวของท่านให้ข้อมูลแก่ท่านในการพัฒนาตนเองและพัฒนาอาชีพ					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
8	ผู้บังคับบัญชาของท่านอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน					
9	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่					
10	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้กำลังใจแก่ท่าน					
11	ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน					
12	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ท่านเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน					
13	ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลแก่ท่านในการพัฒนาตนเองและพัฒนาอาชีพ					
14	เพื่อนร่วมงานให้ความรักความห่วงใยในตัวท่าน					
15	เพื่อนร่วมงานของท่านคอยให้ความช่วยเหลือทางด้านวัสดุสิ่งของ เช่น เงินหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ เมื่อมีความจำเป็น					
16	เพื่อนร่วมงานของท่านให้กำลังใจแก่ท่าน					
17	เพื่อนร่วมงานรับฟังข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่าน					
18	เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำแก่ท่านเพื่อลดความเสี่ยงกับอุบัติเหตุในการทำงาน					
19	เพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลแก่ท่านในการพัฒนาตนเองและพัฒนาอาชีพ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถาม เติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎต่างๆในมหาวิทยาลัยอย่างง่ายดาย					
2	ท่านสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานในทางที่สอดคล้องกับหน้าที่และนโยบายของมหาวิทยาลัย					
3	ท่านคิดว่ากฎระเบียบและข้อปฏิบัติของมหาวิทยาลัยสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม					
4	มหาวิทยาลัยของท่านเปิดโอกาสสำหรับการสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน					
5	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
6	การตัดสินใจของท่านจะต้องขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของคณะกรรมการภายในมหาวิทยาลัย					
7	พนักงานในมหาวิทยาลัยสามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานด้วยตนเอง					
8	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานตามความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน					
9	มหาวิทยาลัยของท่านพัฒนารูปแบบหรือระบบการปฏิบัติงานเสมอ					
10	มหาวิทยาลัยของท่านมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน					
11	พนักงานในมหาวิทยาลัยมีความพร้อมที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
12	มหาวิทยาลัยที่ท่านปฏิบัติงานมีการพิจารณาการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีอย่างสม่ำเสมอ					
13	ท่านคิดว่าระบบการประเมินผลการทำงานที่เป็นอยู่มีประสิทธิภาพสำหรับการพิจารณาการให้รางวัล					
14	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับรางวัลจากปฏิบัติงานที่ดี					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
15	มหาวิทยาลัยของท่านมีเพลงไทยซึ่งผู้ปฏิบัติงานที่กระทำความผิดตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด					
16	มหาวิทยาลัยมีการเลื่อนตำแหน่งหรือค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
17	มหาวิทยาลัยมีการจัดโครงสร้างเกี่ยวกับการบริหารงานอย่างชัดเจน					
18	มหาวิทยาลัยของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานทุกคนไว้อย่างชัดเจน					
19	ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยของท่านมีแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
20	ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการ					
21	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในมหาวิทยาลัยแห่งนี้					
22	ท่านรู้สึกตื่นตัวในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย					
23	ท่านมีความพยายามเป็นพิเศษในการทำงานเพื่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย					
24	ท่านมีความจงรักภักดีอย่างมากต่อมหาวิทยาลัยแห่งนี้					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

คำชี้แจง ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ท่านเชื่อว่าท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งใจ					
2	ท่านเชื่อว่าภาระงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ยากเกินกว่าความสามารถของตนเอง					
3	ท่านมีความมั่นใจในความสามารถสำหรับการปฏิบัติงานในฐานะอาจารย์ของตนได้อย่างดี					
4	หากต้องตกอยู่ในสถานการณ์ลำบากเกี่ยวกับการทำงานท่านคิดว่าจะสามารถหาทางออกได้					
5	ท่านคิดว่าตนเองสามารถบรรลุตามเป้าหมายในการทำงานที่วางไว้					
6	ท่านเชื่อว่าท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างดี					
7	ท่านสามารถหาแนวทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม					
8	ท่านมีความพยายามในการจัดการงานตามภารกิจให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
9	ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถมีส่วนร่วมในการช่วยกำหนดเป้าหมายของการทำงานในมหาวิทยาลัย					
10	ท่านคิดว่าท่านกำลังจะบรรลุตามเป้าหมายในการทำงานที่วางไว้					
11	ในการทำงานสิ่งต่างๆมักเกิดขึ้นตามแนวทางที่ท่านได้คาดคิดไว้					
12	ท่านมักจะมองเห็นประโยชน์หรือข้อดีในภารกิจทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย					
13	ท่านคิดว่าปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงานจะต้องผ่านไปได้อย่างดี					
14	แม้ว่าจะมีภาระงานที่มากแต่ท่านก็ไม่ท้อแท้					
15	ในสถานการณ์ของการทำงานแม้ว่าจะต้องพบกับสิ่งไม่ดีก็ยังมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้นได้เสมอ					
16	ท่านสามารถเรียนรู้และแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการทำงานได้					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
17	ท่านเห็นด้วยว่าความผิดพลาดในการทำงานที่เกิดขึ้นมีทางออกในการแก้ปัญหา					
18	ท่านมีมุมมองด้านที่ดี ๆ ของการปฏิบัติหน้าที่การเป็นอาจารย์					
19	ท่านมักคิดถึงสิ่งต่างๆที่จะเกิดขึ้นในอนาคตในแง่ดี					
20	ท่านมักจะก้าวผ่านการงานที่มีความยุ่งยากหรือมีความเครียดได้					
21	แม้ว่าจะต้องเผชิญกับสภาวะที่กดดัน ท่านก็จะสามารถผ่านไปได้					
22	ท่านมีความพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงาน					
23	จากการผ่านประสบการณ์ที่ยากลำบากทำให้ท่านสามารถจัดการงานที่ยุ่งยากได้					
24	เมื่อต้องพบกับปัญหา ท่านสามารถแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
25	ท่านมีความพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นจากการทำงาน					
26	ท่านสามารถจัดการกับความเครียดหรือความไม่สบายใจที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้					
27	แม้ว่าจะต้องพบกับสภาวะที่มีความกดดันท่านก็สามารถที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจได้					

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามจิตวิญญาณในการทำงาน

คำชี้แจง ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถาม เติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ท่านมีความหวังเกี่ยวกับชีวิต					
2	คุณค่าทางจิตวิญญาณที่ท่านยึดถือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของท่าน					
3	ท่านมองว่าท่านเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านใส่ใจต่อการมีจิตวิญญาณในการทำงานของท่านเพื่อนร่วมงาน					
5	มหาวิทยาลัยที่ท่านปฏิบัติงานนี้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาที่เพียงพอของท่าน					
6	การปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้ท่านพบคุณค่าในตนเอง					
7	ท่านเป็นผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับความสนุกในการทำงาน					
8	ท่านเชื่อว่าการที่บุคคลอื่นมีความสนุกในการทำงานเป็นผลจากการทำงานของท่าน					
9	จิตวิญญาณของท่านได้รับการเติมเต็มจากงานที่ท่านทำ					
10	ท่านมีความต้องการที่จะมาปฏิบัติงานในทุกๆวัน					
11	ท่านเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ท่านปฏิบัติกับประโยชน์ส่วนรวม					
12	ท่านเข้าใจถึงความหมายหรือความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติ					
13	ท่านรู้สึกรักในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงาน					
14	อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเป็นงานที่มีความสำคัญต่อสังคม					
15	ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ของการเป็นอาจารย์					
16	อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีคุณค่าต่อตนเองและผู้อื่น					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
17	ทำรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมการทำงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
18	เมื่อท่านมีเรื่องไม่สบายใจ ท่านสามารถแลกเปลี่ยนเรื่องราว ความคิดเห็นกับบุคคลที่เหมาะสมได้					
19	ในการทำงานมีการร่วมมือเพื่อจัดการแก้ไขความขัดแย้งต่างๆในเชิงบวก					
20	ท่านมีความรู้จักและเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดี					
21	ท่านภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานร่วมกับผู้อื่นในมหาวิทยาลัยนี้					

ส่วนที่ 7 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในงาน

คำชี้แจง ขอบความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถาม เติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
1	ในที่ท่านทำงานรู้สึกเต็มไปด้วยพลังที่ล้นเหลือ					
2	ในงานของท่านจะรู้สึกแข็งแรงและมีความกระตือรือร้น					
3	เมื่อท่านตื่นขึ้นในตอนเช้าท่านรู้สึกอยากไปทำงาน					
4	ท่านมีความกระตือรือร้นในงาน					
5	งานที่ท่านทำเป็นแรงบันดาลใจของท่าน					
6	ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำ					
7	ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อท่านทำงานอย่างเต็มที่					
8	ท่านหมกมุ่นอยู่กับการทำงานของท่าน					
9	ท่านจะคิดถึงงานที่ท่านกำลังทำงาน					

ส่วนที่ 8 แบบสอบถามสภาวะในการทำงาน

คำชี้แจง ขอบความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถาม เติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ทำรู้สึกสนุกสนานในการทำงาน					
2	ทำานพึงพอใจเมื่อผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
3	ทำานมีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้					
4	ทำานมีความสนใจเมื่อได้ปฏิบัติงานในฐานะอาจารย์ผู้สอน					
5	ทำานมีความกระตือรือร้นเมื่อได้ปฏิบัติงาน					
6	ทำานรู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานต่างๆ					
7	ทำานมีความสนใจในการที่ได้ทำานสิ่งต่างๆ					
8	ทำานรู้สึกพอใจในความเป็นอยู่ ณ ปัจจุบัน					
9	ทำานสามารถจัดการสิ่งต่างๆในชีวิตได้ตามความตั้งใจ					
10	ทำานคิดว่าการดำเนินชีวิตของท่านในปัจจุบันเป็นสิ่งที่น่าพอใจ					
11	ทำานคิดว่ารูปแบบการดำเนินชีวิตในปัจจุบันเป็นรูปแบบที่ดีแล้ว					
12	ทำานมีเป้าหมายในการดำรงชีวิต					
13	ทำานมีเป้าหมายในการประกอบอาชีพอาจารย์					
14	ทำานตั้งใจพัฒนาตนเองตามเป้าหมายของการเป็นอาจารย์ที่ได้ตั้งใจ					
15	ทำานตั้งใจจะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ					
16	ทำานตั้งใจเป้าหมายในการทำงานเสมอ					

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
17	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
18	ท่านสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนเรื่องราวต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานได้					
19	ท่านเชื่อมั่นในตัวเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน					
20	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้					
21	ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับนิสิตหรือนักศึกษาที่ท่านได้ปฏิบัติงานด้วย					
22	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
23	ในการทำงาน ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานต่างหน่วยงานในมหาวิทยาลัยได้					
24	ท่านสามารถพูดคุยกับบุคคลที่อยู่ต่างหน่วยงานในมหาวิทยาลัยได้					
25	ท่านไม่มีความวิตกกังวลที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน					
26	ท่านมีร่างกายที่มีความพร้อมสำหรับปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
27	ท่านมีอารมณ์ดีอยู่เสมอ					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามนี้

ข้อคำถามสำหรับการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์
เรื่อง “ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ
ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ”

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล

ตำแหน่ง.....

ประสบการณ์ในการทำงาน

หน่วยงานที่สังกัด.....

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....

ลำดับ	แนวคำถาม	หมายเหตุ
1	คำว่าสุขภาวะในการทำงานในความหมายของท่านเป็นอย่างไร ท่านมีความรู้สึกอย่างไรในมุมมองของพนักงานสายวิชาการ	
2	ปัจจัยใดบ้างที่ท่านคิดว่าสามารถส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการหรืออาจารย์ - ท่านคิดว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมสามารถส่งผลต่อ การมีสุขภาวะในการทำงานอย่างไร - ท่านคิดว่าปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การสามารถส่งผลต่อ การมีสุขภาวะในการทำงานอย่างไร - ท่านคิดว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถส่งผลต่อ การมีสุขภาวะในการทำงานอย่างไร - ท่านคิดว่าปัจจัยด้านจิตวิญญาณในการทำงานสามารถส่งผลต่อ การมีสุขภาวะในการทำงานอย่างไร - ท่านคิดว่าปัจจัยด้านทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสามารถส่งผลต่อ การมีสุขภาวะในการทำงานอย่างไร - ท่านคิดว่าปัจจัยด้านความยืดหยุ่นผูกพันในงานสามารถส่งผลต่อ การมีสุขภาวะในการทำงานอย่างไร	
3	พนักงานสายวิชาการควรมีบทบาทเกี่ยวกับพัฒนาตนเองอย่างไรเพื่อให้เกิดสุขภาวะในการทำงาน	
4	หากท่านสามารถเสนอแนวปฏิบัติต่อมหาวิทยาลัย สิ่งใด กิจกรรมใด หรือข้อปฏิบัติใดที่ท่านคิดว่าควรดำเนินการเพื่อเสริมสร้างการเกิดสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ	

ลำดับ	แนวคำถาม	หมายเหตุ
	<u>คำถามเพิ่มเติม</u>	
	หน่วยงานควรมีบทบาทในการส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานอย่างไร ขึ้นตอนอย่างไร	
5	เราจะสามารถพัฒนาการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานเพื่อส่งเสริมการมีสุขภาวะได้อย่างไร ใครบ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีบทบาทอย่างไร	
6	เราจะสามารถพัฒนาการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานอย่างไร ใครบ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีบทบาทอย่างไร	
7	การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีแนวทางอย่างไร ใครบ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีบทบาทอย่างไร	
8	เราจะสามารถพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานของพนักงานได้อย่างไร ใครบ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีบทบาทอย่างไร	
9	เราจะสามารถพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานสายวิชาการได้อย่างไร ใครบ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีบทบาทอย่างไร	
10	การพัฒนาความยืดหยุ่นผูกพันในงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานสายวิชาการจะสามารถทำได้หรือไม่	



ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม
หรือค่าอำนาจจำแนก (Correlated Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับและรายองค์ประกอบของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	Cronbach's Alpha
การรับรู้เกี่ยวกับผลตอบแทนจากการทำงาน		$\alpha = 0.84$
ข้อที่ 1	.43	
ข้อที่ 2	.38	
ข้อที่ 3	.46	
ข้อที่ 4	.32	
ข้อที่ 5	.27	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน		$\alpha = 0.89$
ข้อที่ 6	.33	
ข้อที่ 7	.31	
ข้อที่ 8	.43	
ข้อที่ 9	.26	
ข้อที่ 10	.30	
ข้อที่ 11	.39	
ข้อที่ 12	.56	
ความก้าวหน้าในการทำงาน		$\alpha = 0.80$
ข้อที่ 13	.64	
ข้อที่ 14	.73	
ข้อที่ 15	.58	
ข้อที่ 16	.40	
ข้อที่ 17	.50	
ความมั่นคงในการทำงาน		$\alpha = 0.82$
ข้อที่ 18	.54	
ข้อที่ 19	.41	
ข้อที่ 20	.27	
ข้อที่ 21	.36	

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	Cronbach's Alpha
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน		$\alpha = 0.80$
ข้อที่ 22	.26	
ข้อที่ 23	.46	
ข้อที่ 24	.59	
ข้อที่ 25	.38	
ความภูมิใจในงาน		$\alpha = 0.94$
ข้อที่ 26	.61	
ข้อที่ 27	.77	
ข้อที่ 28	.65	
ข้อที่ 29	.48	
ข้อที่ 30	.56	
ข้อที่ 31	.24	
ข้อที่ 32	.47	
ข้อที่ 33	.20	
ความภูมิใจในองค์กร		$\alpha = 0.91$
ข้อที่ 34	.51	
ข้อที่ 35	.72	
ข้อที่ 36	.58	
ข้อที่ 37	.55	
ข้อที่ 38	.53	
ข้อที่ 39	.54	
ข้อที่ 40	.49	
ค่า Cronbach's Alpha แบบสอบถามทั้งฉบับ		$\alpha = .92$

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม
หรือค่าอำนาจจำแนก (Correlated Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับและรายองค์ประกอบของแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	Cronbach's Alpha
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว		$\alpha = .91$
ข้อที่ 1	.57	
ข้อที่ 2	.57	
ข้อที่ 3	.64	
ข้อที่ 4	.60	
ข้อที่ 5	.40	
ข้อที่ 6	.52	
ข้อที่ 7	.56	
การสนับสนุนทางสังคมจากการทำงาน		$\alpha = .85$
ข้อที่ 8	.57	
ข้อที่ 9	.76	
ข้อที่ 10	.61	
ข้อที่ 11	.59	
ข้อที่ 12	.53	
ข้อที่ 13	.65	
ข้อที่ 14	.27	
ข้อที่ 15	.31	
ข้อที่ 16	.40	
ข้อที่ 17	.22	
ข้อที่ 18	.20	
ข้อที่ 19	.27	
ค่า Cronbach's Alpha แบบสอบถามทั้งฉบับ		$\alpha = .88$

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม
หรือค่าอำนาจจำแนก (Correlated Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับและรายองค์ประกอบของแบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การ

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	Cronbach's Alpha
ความยืดหยุ่น		$\alpha = .83$
ข้อที่ 1	.59	
ข้อที่ 2	.74	
ข้อที่ 3	.63	
ข้อที่ 4	.70	
ความรับผิดชอบ		$\alpha = .80$
ข้อที่ 5	.72	
ข้อที่ 6	.41	
ข้อที่ 7	.77	
ข้อที่ 8	.59	
มาตรฐาน		$\alpha = .75$
ข้อที่ 9	.65	
ข้อที่ 10	.53	
ข้อที่ 11	.78	
ระบบรางวัล		$\alpha = .84$
ข้อที่ 12	.73	
ข้อที่ 13	.83	
ข้อที่ 14	.54	
ข้อที่ 15	.70	
ข้อที่ 16	.49	
ความโปร่งใส		$\alpha = .91$
ข้อที่ 17	.57	
ข้อที่ 18	.76	
ข้อที่ 19	.79	
ข้อที่ 20	.69	

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	Cronbach's Alpha
ความเชื่อมั่นในที่ม		$\alpha = .88$
ข้อที่ 21	.56	
ข้อที่ 22	.45	
ข้อที่ 23	.34	
ข้อที่ 24	.42	
ค่า Cronbach's Alpha แบบสอบถามทั้งฉบับ		$\alpha = .94$



ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม
หรือค่าอำนาจจำแนก (Correlated Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับและรายองค์ประกอบของแบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	Cronbach's Alpha
ความเชื่อในความสามารถของตนเอง		$\alpha = .88$
ข้อที่ 1	.45	
ข้อที่ 2	.52	
ข้อที่ 3	.73	
ข้อที่ 4	.77	
ข้อที่ 5	.83	
ข้อที่ 6	.61	
การมองโลกในแง่ดี		$\alpha = .80$
ข้อที่ 7	.68	
ข้อที่ 8	.59	
ข้อที่ 9	.63	
ข้อที่ 10	.44	
ข้อที่ 11	.39	
ความหวัง		$\alpha = .90$
ข้อที่ 12	.36	
ข้อที่ 13	.67	
ข้อที่ 14	.59	
ข้อที่ 15	.68	
ข้อที่ 16	.73	
ข้อที่ 17	.83	
ข้อที่ 18	.70	
ข้อที่ 19	.73	

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	Cronbach's Alpha
การฟื้นคืนได้		$\alpha = .95$
ข้อที่ 20	.75	
ข้อที่ 21	.74	
ข้อที่ 22	.75	
ข้อที่ 23	.74	
ข้อที่ 24	.82	
ข้อที่ 25	.77	
ข้อที่ 26	.77	
ข้อที่ 27	.78	
ค่า Cronbach's Alpha แบบสอบถามทั้งฉบับ		$\alpha = .96$

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม
หรือค่าอำนาจจำแนก (Correlated Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับและรายองค์ประกอบของแบบสอบถามจิตวิญญาณในการทำงาน

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	Cronbach's Alpha
ชีวิตภายใน		$\alpha = .77$
ข้อที่ 1	.66	
ข้อที่ 2	.52	
ข้อที่ 3	.60	
ข้อที่ 4	.33	
ข้อที่ 5	.35	
ข้อที่ 6	.57	
ความหมายในงาน		$\alpha = .84$
ข้อที่ 7	.59	
ข้อที่ 8	.46	
ข้อที่ 9	.37	
ข้อที่ 10	.37	
ข้อที่ 11	.59	
ข้อที่ 12	.68	
ข้อที่ 13	.68	
ข้อที่ 14	.57	
ข้อที่ 15	.62	
ข้อที่ 16	.46	
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน		$\alpha = .88$
ข้อที่ 17	.75	
ข้อที่ 18	.61	
ข้อที่ 19	.61	
ข้อที่ 20	.55	
ข้อที่ 21	.69	
ค่า Cronbach's Alpha แบบสอบถามทั้งฉบับ		$\alpha = .91$

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม
หรือค่าอำนาจจำแนก (Correlated Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับและรายองค์ประกอบของแบบสอบถามความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงาน

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	Cronbach's Alpha
ความกระตือรือร้น		$\alpha = .78$
ข้อที่ 1	.70	
ข้อที่ 2	.57	
ข้อที่ 3	.68	
การทุ่มเทในการทำงาน		$\alpha = .82$
ข้อที่ 4	.72	
ข้อที่ 5	.79	
ข้อที่ 6	.60	
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน		$\alpha = .70$
ข้อที่ 7	.67	
ข้อที่ 8	.54	
ข้อที่ 9	.41	
ค่า Cronbach's Alpha แบบสอบถามทั้งฉบับ		$\alpha = .87$

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม
หรือค่าอำนาจจำแนก (Correlated Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับและรายองค์ประกอบของแบบสอบถามสภาวะในการทำงาน

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	Cronbach's Alpha
ความพึงพอใจในชีวิต		$\alpha = .82$
ข้อที่ 1	.59	
ข้อที่ 2	.60	
ข้อที่ 3	.73	
ข้อที่ 4	.45	
ข้อที่ 5	.67	
ข้อที่ 6	.63	
ความพึงพอใจในการทำงาน		$\alpha = .82$
ข้อที่ 7	.60	
ข้อที่ 8	.55	
ข้อที่ 9	.57	
ข้อที่ 10	.64	
ข้อที่ 11	.55	
การมีเป้าหมายในการทำงาน		$\alpha = .79$
ข้อที่ 12	.43	
ข้อที่ 13	.69	
ข้อที่ 14	.52	
ข้อที่ 15	.69	
ข้อที่ 16	.58	

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	Cronbach's Alpha
การมีสัมพันธภาพในสังคม		$\alpha = .83$
ข้อที่ 17	.60	
ข้อที่ 18	.46	
ข้อที่ 19	.39	
ข้อที่ 20	.57	
ข้อที่ 21	.46	
ข้อที่ 22	.27	
ข้อที่ 23	.63	
ข้อที่ 24	.42	
สุขภาพกาย		$\alpha = .71$
ข้อที่ 25	.43	
ข้อที่ 26	.27	
ข้อที่ 27	.40	
ค่า Cronbach's Alpha แบบสอบถามทั้งฉบับ		$\alpha = .92$



ภาคผนวก ง

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



MF4Version1:15/7/2556

ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและยินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC- 361/60E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

- ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง:** ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ
- ชื่อผู้วิจัยหลัก:** นางสาวอัมพร ศรีประเสริฐสุข
- สังกัด:** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เอกสารที่รับรอง:**
1. แบบเสนอโครงการวิจัย
 2. โครงร่างการวิจัย
 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
 4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาทบทวน

1. แบบเสนอโครงการวิจัย	ฉบับที่ 1 วันที่เดือนปี 22 ธ.ค. 2560
2. โครงร่างการวิจัย	ฉบับที่ 1 วันที่เดือนปี 22 ธ.ค. 2560
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย	ฉบับที่ 1 วันที่เดือนปี 22 ธ.ค. 2560
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย	ฉบับที่ 1 วันที่เดือนปี 22 ธ.ค. 2560

(ลงชื่อ).....
 (นายปิยชาติ บุญใหญ่)

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....
 (แพทย์หญิงสุวิพร ภักธสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E-361/2560

วันที่ให้การรับรอง : 26/02/2561

วันหมดอายุใบรับรอง : 26/02/2562

ที่ ศธ 6922(3)/ 391

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุโขทัย 23 กรุงเทพฯ 10110

21 มี.ค. 2561

เรื่อง ขอแจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัยเลขที่ SWUEC 361/60
เรียน นางสาวอัมพร ศรีประเสริฐสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ใบรับรองโครงการวิจัย SWUEC/E-361/2560

ตามที่ท่านได้ส่งโครงการวิจัยเรื่อง ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงาน
สายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โครงการวิจัยเลขที่ SWUEC 361/60 เพื่อรับการพิจารณาจากคณะกรรมการ
จริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยดังกล่าว บัดนี้
คณะกรรมการฯ ให้การรับรองโครงการวิจัยดังกล่าวแล้วเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2561 รายละเอียดดังนี้

Certificate Number	SWUEC/E-361/2560
Date of Approval	26 กุมภาพันธ์ 2561 (อายุใบรับรองโครงการวิจัย 12 เดือน)
Date of Expiration	26 กุมภาพันธ์ 2562
Continuing Review	ทุก 12 เดือน (ครบกำหนดส่งรายงานครั้งแรก วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2562)

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ใคร่ขอความกรุณาให้ผู้วิจัย
ส่งรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยและต่ออายุการรับรองก่อนกำหนดวันหมดอายุ 30 วัน เพื่อให้เป็นไปตามวิธีดำเนินการ
มาตรฐาน (SOPs version 2.0) ของคณะกรรมการฯ ทั้งนี้รายละเอียดของเอกสารที่ให้การรับรองตามที่ปรากฏใน Certificate
of Approval (Certificate Number SWUEC/E-361/2560) ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(แพทย์หญิงสุรพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์



หนังสือแจ้งผลการพิจารณา

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาและตอบรับเอกสารเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัยดังนี้

ชื่อโครงการวิจัย : ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัย
ในกำกับของรัฐ
ชื่อหัวหน้าโครงการ : นางสาวอัมพร ศรีประเสริฐสุข
หน่วยงานต้นสังกัด : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
หมายเลขรหัสโครงการ : SWUEC 361/2560E
เอกสารที่เสนอ : แบบรายงานส่วนแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย ฉบับลงวันที่ 23 มกราคม 2562
วันที่ประชุม : 13 กุมภาพันธ์ 2562 การประชุมครั้งที่ : 2/2562
วันที่ตอบรับ : 13 กุมภาพันธ์ 2562
ผลการพิจารณา : รับรอง
ข้อเสนอแนะ : -
ตอบรับโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่มีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ได้แก่ The Declaration of Helsinki, The Belmont report, CIOMS Guidelines และ The international Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP) ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ

(ลงชื่อ).....
(นายปิยชาติ บุญเพ็ญ)

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....
(แพทย์หญิงสุวิพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

วันที่ : 13/02/2562



ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและใบยินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-361/60E (ต่อใบรับรองครั้งที่ 1)

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ
ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
ชื่อผู้วิจัยหลัก: นางสาวอัมพร ศรีประเสริฐสุข
สังกัด: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เอกสารที่รับรอง: รายงานความก้าวหน้าของการวิจัย
ข้อเสนอแนะ: -

เอกสารที่พิจารณาบทวน:

รายงานความก้าวหน้าของการวิจัย

(ลงชื่อ).....

(นายปิยชาติ บุญเพ็ญ)

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E-361/2560

วันที่ให้การรับรอง : 27/02/2562

วันหมดอายุใบรับรอง : 26/02/2563



ภาคผนวก จ
เอกสารการตีพิมพ์บทความในวารสาร

Structural Equation Modeling of Work Well-being of Academic Employees in Autonomous Universities¹

Amphorn Sriprasertsuk²

Sudarat Tuntivivat³

Chanya Leesattrapai⁴

Pinkanok Wongpinpech⁵

Received: Jan 05, 2019

Revised: Jan 16, 2019

Accepted: Jan 22, 2019

Abstract

The purpose of this study was to develop the structural equation modeling of work well-being of academic employees in autonomous universities and empirically validate the causal relationship model of work well-being of academic employees in autonomous universities. The sample consisted of 544 academic employees who worked in autonomous universities by stratified random sampling. Research tools were questionnaires with reliability of 0.87–0.96. The data were analyzed by structured equation modeling technique. The result showed that the proposed model fitted with the empirical data ($\chi^2=411.17$, $df=377$, $P=0.11$, $\chi^2/df=1.09$, $GFI=0.95$, $AGFI=0.94$, $RMSEA=0.01$, $RMR=0.02$). The causal variables in relationships model could explain the variance of work engagement and work well-being at 48.30% and 69.90%, respectively. The result of path analysis showed that, 1) Quality of work life, social support, perceived organizational climate, psychological capital and spirituality at work had direct effect on work engagement ($\beta=0.27, 0.32, 0.38, 0.27, 0.30$, respectively, $p<0.01$); 2) Quality of work life, social support, perceived organizational climate, psychological capital and spirituality at work had direct effect on work well-being ($\beta=0.28, 0.30, 0.26, 0.23, 0.26$, respectively, $p < 0.01$); 3) Work engagement had direct effect on work well-being ($\beta=0.31$, $p<0.01$) and 4) Work engagement played a mediating role variable of the indirect effects between quality of work life, social support, perceived organizational climate, psychological capital and spirituality at work and work well-being ($\beta=0.08, 0.10, 0.12, 0.08, 0.09$, respectively, $p < 0.01$).

Keywords: quality of work life, social support, spirituality at work, work engagement, work well-being

¹ This paper submitted in partial fulfillment of Doctoral Thesis for the Philosophy Degree in Applied Psychology, Graduate School, Srinakharinwirot University

² Graduate Student, Doctoral degree in Applied Psychology, Graduate School, Srinakharinwirot University.

³ Lecturer in Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University.

⁴ Lecturer in Faculty of Humanities at Srinakharinwirot University.

⁵ Assistant Professor in Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงาน ของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ¹

อัมพร ศรีประเสริฐสุข²

สุตารัตน์ ตันติวิวัฒน์³

ชัยญา ลีศัตรพ่าย⁴

ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร⁵

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจำนวน 544 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามซึ่งมีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.87-0.96 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบโดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 411.17, df = 377, P = 0.11, χ^2/df = 1.09, GFI = 0.95, AGFI = 0.94, RMSEA = 0.01, RMR = 0.02 โดยตัวแปรสาเหตุภายในรูปแบบความสัมพันธ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงานได้ร้อยละ 48.30 และร้อยละ 69.90 ตามลำดับ ผลการทดสอบเส้นทางอิทธิพล พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก และจิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (β = 0.27, 0.32, 0.38, 0.27, 0.30 ตามลำดับ, p < 0.01) 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก และจิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงาน (β = 0.28, 0.30, 0.26, 0.23, 0.26 ตามลำดับ, p < 0.01) 3) ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงาน (β = 0.31, p < 0.01) 4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก และจิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงาน ผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน (β = 0.08, 0.10, 0.12, 0.08, 0.09 ตามลำดับ, p < 0.01)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม จิตวิญญาณในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในงาน สุขภาวะในการทำงาน

¹ บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ E-mail: khunaom@hotmail.com

³ อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

⁴ อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

⁵ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

บทนำ

สถาบันอุดมศึกษาถือว่าเป็นสถาบันที่มีความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ ในการทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งจำเป็นต้องมีการพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลเกี่ยวข้องทั้งในด้านความรู้ ความสามารถของผู้เรียน ตลอดจนความสนใจและความมุ่งมั่นในด้านการศึกษา และสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ การมีอาจารย์ผู้สอนที่มีคุณภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงามทางด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคมและจิตใจ มีความสามารถในการวิชาชีพขั้นสูงพร้อมที่จะออกไปช่วยพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า อาจารย์ผู้สอนจึงเป็นผู้จัดประสบการณ์ที่มีคุณค่าให้แก่ผู้เรียนได้พัฒนาไปตามเป้าหมายของผลิตกำลังคนในสาขาวิชาต่าง ๆ ให้สอดคล้องสนองความต้องการของสังคมและประเทศชาติ (Kansamrit, 1999) โดยปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐมีการเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเพิ่มขึ้น ซึ่งแนวปฏิบัติหลักด้านการบริหารงานบุคคลจะต้องเป็นระบบที่ดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถรวมทั้งสามารถรักษาคณตวิไว้ได้ (Suwan, Supanyo, Juntiya, Sangbanjong, & Preedeedilok, 2009: 26) จากข้อมูลเกี่ยวกับสภาวะของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในสายวิชาการพบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจ ได้แก่ การขาดแคลนบุคลากรและการรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ปัญหาสุขภาพ ภาวะทางจิตใจ รวมถึงกำลังใจในการทำงาน (Intrarakamnerd, 2010) รวมถึงผลการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานสายวิชาการในประเด็นความไม่พอใจ พบว่าพนักงานมีความไม่พอใจมากที่สุดในด้านสวัสดิการ ร้อยละ 60.9 เงินเดือนขั้นต้น ร้อยละ 54.8 การเลื่อนขั้นเงินเดือนร้อยละ 48.4 โบนัสร้อยละ 42.0 และมีแนวโน้มในการลาออกถึงร้อยละ 37.4 (Suwan, Supanyo, Juntiya, Sangbanjong, & Preedeedilok, 2009) ซึ่งสอดคล้องกับ Pokawin (2017) ที่ได้ศึกษาสาเหตุการลาออกของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สาเหตุแรก คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านภาระงานและเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในอาชีพและด้านสภาพแวดล้อม สถานที่ตั้งและสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งข้อมูลดังกล่าวอาจสะท้อนถึงสภาพปัญหาในการทำงานรวมถึงสภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในปัจจุบัน

คำว่าสภาวะ (Well-being) นั้น ตามความหมายขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization) สามารถสรุปได้ว่า หมายถึง ภาวะของการดำรงชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยคืออยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมและการใช้สติปัญญา (Singkham & Khunvaradisai, 2014) โดยอาจมีความหมายสอดคล้องกับความสุข (Oxford Dictionary, 2015) ในการเป็นสิ่งที่แสดงถึงการมีชีวิตที่ดีของบุคคล รวมถึงเป็นความรู้สึกในทางบวกซึ่งส่งผลต่อการดำเนินชีวิตด้านต่าง ๆ

สภาวะในการทำงานของพนักงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ จากการศึกษาพบว่า การที่พนักงานมีสภาวะที่ดีส่งผลให้สามารถทำงานอย่างมีความสุข สามารถทำประโยชน์และสร้างผลผลิตที่ดีต่อองค์กร สอดคล้องกับ Danna and Griffin (1999) ที่ได้เสนอว่า การที่พนักงานมีสภาวะที่ดีจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี และสอดคล้องกับ CIPD (2007) ที่ได้เสนอว่า สภาวะในการทำงานควรเป็นสิ่งที่เป็สมดุลของความต้องการของพนักงานและองค์กร เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการสนับสนุนความพอใจโดยสนับสนุนให้พนักงานได้มี

โอกาสงอกงามและได้รับความสำเร็จจากความสามารถของตนเพื่อประโยชน์แก่ตนเองและองค์กร รวมถึงผลลัพธ์ทางบวก เช่น การลดลงของความเครียดและการเพิ่มผลผลิต (McCarthy, Almeida, & Ahrens, 2011) จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในสายวิชาการ พบว่า ครูที่มีความสุขจะสามารถเป็นผู้ให้และสอนนักเรียนได้ดี (Barker & Martin, 2009) สามารถส่งผลต่อบรรยากาศในชั้นเรียนรวมถึงนักเรียน ทั้งนี้อิทธิพลทางจิตใจจากครูที่มีต่อนักเรียนสามารถส่งผลต่อผู้เรียนเช่นกัน รวมถึงส่งผลทางบวกต่อการสร้างสร้งงานสอน (Noddings, 2005)

ในการศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาแบบจำลองปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยทำการศึกษาในกลุ่มของพนักงานสายวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมซึ่งถือเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะแนวโน้มในปัจจุบันที่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐเดิม จะมีการเปลี่ยนแปลงเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (เพิ่มมากขึ้น) โดยผลการศึกษาจะสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงาน และแนวทางในการเสริมสร้างหรือพัฒนาให้เกิดกับพนักงานสายวิชาการ รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาเพื่อสนับสนุนให้พนักงานสายวิชาการสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุขภาวะในการทำงาน สุขภาวะในบริบทของการทำงานเกี่ยวข้องกับอารมณ์เชิงบวกของบุคคลรวมถึงความพึงพอใจเกี่ยวกับการทำงานและอาชีพการทำงานที่มีความหมาย การพัฒนาตนเอง และส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน โดยสามารถสรุปได้ว่า สุขภาวะในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้หรือมีภาวะความคิดหรือความรู้สึกในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบรวมถึงสภาวะเกี่ยวกับการทำงาน มีสภาพจิตใจอารมณ์และความรู้สึกทางบวกกับการทำงาน รับรู้ว่าการทำงานมีความหมายและมีคุณค่ารวมถึงความพึงพอใจในความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน จากผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาสามารถสรุปได้ว่า การที่บุคคลมีสุขภาวะในการทำงานสามารถส่งผลต่อด้านกายภาพ ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม (Danna & Griffin, 1999) ความพึงพอใจในชีวิต (Diener, Oishi, & Lucas, 2003) การมีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005) ในระดับบุคคล และมีความเกี่ยวข้องกับต้นทุนเกี่ยวกับการประกันสุขภาพ ผลผลิต การขาดงานและการเรียกร้องค่าทดแทน (Danna & Griffin, 1999) ความพึงพอใจของลูกค้า รวมถึงผลสำเร็จของงาน (Harter, Schmidt, Hayes, 2002; CIPD, 2007; Aerden, Moors, Levecque & Vanroelen, 2015) ในระดับองค์การในการอธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงาน ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดโครงสร้างรูปแบบความกดดันจากงาน-ทรัพยากรงานของ Demerouti, Bakker, Nachreiner,

and Schaufeli (2001) ซึ่งนำเสนอปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงาน เพื่อทำความเข้าใจ อธิบายและทำนายเกี่ยวกับความเหนื่อยล้า ความผูกพันในงาน ตลอดจนผลลัพธ์ในการทำงาน โดยการมีสุขภาวะของพนักงานเป็นโครงสร้างเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ ไม่ว่าองค์กรในลักษณะใด จำแนกออกได้เป็น 2 คุณลักษณะ คือ ความกดดันจากงาน (Job Demands) และ ทรัพยากรงาน (Job Resources) (Bakker, 2015) โดยความกดดันจากงาน คือ ลักษณะหรือเงื่อนไขของการทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นมุมมองเกี่ยวกับงานทางด้านกายภาพ จิตใจ สังคม รวมถึงองค์การที่ต้องการตอบสนองอย่างเพียงพอทางด้านร่างกายและจิตใจ (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006) ส่วนทรัพยากรงาน คือ ปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือมุมมองการมุ่งใจด้านศักยภาพที่ช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ลดอิทธิพลจากความกดดันจากงานที่มีต่อร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน (Rothman & Jordann, 2006: 88) โดยทรัพยากรงานเป็นตัวขับเคลื่อนหลักเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันในงานที่จะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของสุขภาวะและผลลัพธ์ทางบวกขององค์กร (Bakker, Demarouti, & SanzVergel, 2014) ต่อมาได้มีการเพิ่มปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล (Personal Resource) คือ คุณสมบัติในเชิงบวกของพนักงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นทางจิตและความรู้สึกของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุม ส่งผลต่อการควบคุมสภาวะแวดล้อม (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003) แนวคิดดังกล่าวแสดงถึงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานตลอดจนผลลัพธ์ทางบวกผ่านรูปแบบของความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ซึ่งกำหนดให้ทรัพยากรงานและทรัพยากรบุคคลมีความเป็นอิสระหรือร่วมกันพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันในงานเมื่อความกดดันในงานอยู่ในระดับสูง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดดังกล่าวในการกำหนดกรอบตัวแปรปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงาน โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้านทรัพยากรงานและปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ความยืดหยุ่นผูกพันในงานกับสุขภาวะในการทำงาน

ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน คือ สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบวก และเป็นการทำงานโดยประสบความสำเร็จ (Bakker & Demerouti, 2008) รวมถึงเป็นสภาวะทางจิตใจด้านอารมณ์และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน ซึ่งคงทน ไม่เปลี่ยนแปลงตามเวลา และไม่ได้เกิดเฉพาะกับวัตถุ สถานการณ์ บุคคลหรือพฤติกรรม โดยบุคคลที่มีความผูกพันจะมีความขยันขันแข็ง มีความพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความทุ่มเทในการทำงาน กระตือรือร้น มองว่างานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความท้าทาย ภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มีสมาธิจิตใจจดจ่อกับการทำงานและรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างไม่สามารถแยกตนเองออกจากงานได้ (Schaufeli & Bakker, 2010) โดยการศึกษาเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันในงาน แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์ขององค์กรที่หลากหลาย (Bakker, 2010) พนักงานที่มีความผูกพันในงานจะมีความพยายามและพลังงานในการทำกิจกรรมที่นอกเหนือจากงาน เช่น การเล่นกีฬา งานอดิเรก รวมถึงอาสาสมัครต่าง ๆ ตลอดจนมีอารมณ์เชิงบวก ความสุข ความสนุกสนาน ความกระตือรือร้น มีสุขภาพที่ดีและสามารถเสริมสร้างทรัพยากรงานและทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ ยังสามารถส่งผลไปยังบุคคลอื่น (Bakker, 2009)

ตัวแปรด้านทรัพยากรงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากการมีสุขภาวะ (Well-Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ (Huse & Cumming, 1985: 198-199) จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการประเมินความรู้สึกของบุคคลในด้านจิตใจ ได้แก่ ความพึงพอใจเกี่ยวกับงาน การได้รับความยุติธรรม กับการประเมินผลที่ได้รับจากการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม รวมถึงปัจจัยในการทำงาน ผลประโยชน์จากการทำงาน เป็นต้น ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานและส่งผลต่อการทำงานในระยะยาว

การสนับสนุนทางสังคม เป็นความสุขสบาย ความช่วยเหลือหรือข่าวสารที่บุคคลได้รับจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นที่มีการติดต่อสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Wallston, Alagna, DeVellis, & DeVellis, 1983) ซึ่งเกี่ยวข้องกับ 2 ลักษณะ คือ การที่บุคคลต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นกับการต้องการความช่วยเหลือ และสามารถจำแนกแหล่งในการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ แหล่งสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นแหล่งสนับสนุนในรูปแบบทางการเกี่ยวกับบทบาทของการทำงานหรือติดต่อกันด้วยเหตุผลบางอย่าง และแหล่งสนับสนุนที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน มีลักษณะของความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ ไม่เกี่ยวข้องกับบทบาทในการทำงาน มีความผูกพันใกล้ชิดสนิทสนม (House, 1981; Wadsworth & Owens, 2007) โดยการสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงาน (Siu et al., 2010) และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการได้ชจากหัวหน้างานเป็นตัวทำนายความยึดมั่นผูกพันในงาน (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2005) รวมถึงเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างสุขภาวะของบุคคลในภาพรวม (Rami, 2013)

ตัวแปรอีกประการ คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของสมาชิกต่อคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมที่บุคลากรทำงาน ได้แก่ บรรยากาศของสถานที่ทำงาน ค่านิยม บรรทัดฐาน ความคาดหวัง นโยบายและกระบวนการต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (Snow, 2002) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบ มาตรฐาน ระบบรางวัล ความโปร่งใส และความยึดมั่นในทีมงาน โดยบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ (Danna & Griffin, 1999) สามารถส่งผลต่อสุขภาพของพนักงานและความพึงพอใจในการทำงาน (Sauter, Lim, & Murphy, 1996)

ตัวแปรด้านทรัพยากรบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงาน

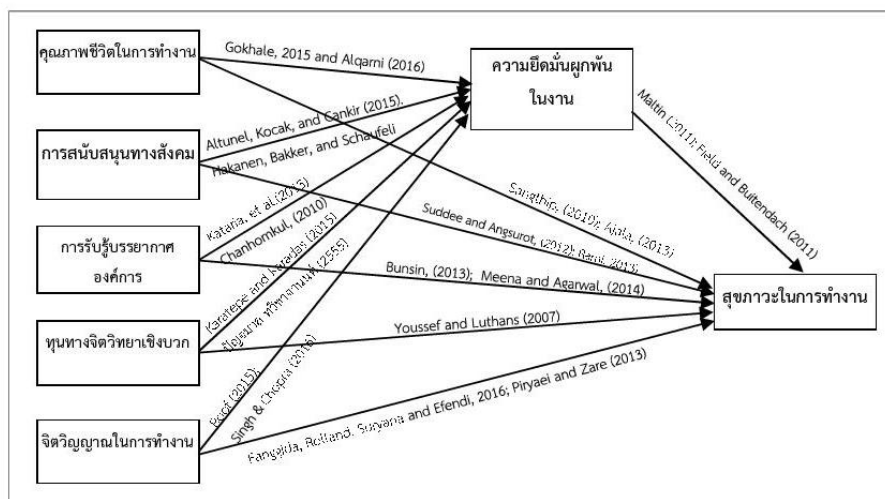
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่เป็นจุดเด่นหรือจุดแข็งที่มีการพัฒนาคุณลักษณะในทางที่ดี นำไปสู่การกำหนดพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ รวมถึงพัฒนาและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนได้ (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007: 3) โดยเป็นคุณลักษณะของความสามารถเชิงบวกที่อยู่ภายในตัวบุคคล ส่งผลต่อทั้งความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมที่สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรและผลผลิตขององค์กร เช่น สุขภาวะทางจิตที่ดีและมีประสิทธิภาพในการพัฒนา

การทำงาน (Singh & Mansi, 2009) ตลอดจนความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007)

จิตวิญญาณในการทำงาน หมายถึง การตระหนักและยอมรับถึงการให้คุณค่าต่อมิติชีวิตด้านจิตใจของมนุษย์ที่เติมเต็มและได้รับการหล่อเลี้ยงจากการทำงานที่มีคุณค่าและความหมายจากการมีส่วนร่วมกันในกลุ่มชุมชนในสถานที่ทำงาน (Ashmos & Duchon, 2000) เมื่อบุคคลทำงานด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมายที่ทำให้การทำงานดีขึ้นจะสามารถแสดงออกถึงการมีจิตวิญญาณผ่านการทำงาน (Kumpikaite, 2014) สามารถส่งผลต่อสภาวะของบุคคล การรับรู้เป้าหมายเกี่ยวกับการทำงาน ตลอดจนการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และยังส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กร (Ashmos & Duchon, 2000; Garcia-Zamor, 2003; Fry, 2005) โดยเฉพาะความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (Saks, 2006; Osman-Gani, Hashim, & Yusof, 2013)

การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวะในการทำงาน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดรูปแบบความกดดันจากงานและทรัพยากรงาน (JD-R Model) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้กำหนดปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรงาน และด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์และเป็นปัจจัยสาเหตุในการมุ่งให้พนักงานมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานและสามารถส่งผลต่อการมีสภาวะในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ความยืดหยุ่นผูกพันในงานสามารถส่งผลต่อสภาวะในการทำงาน โดยพนักงานที่มีความยืดหยุ่นผูกพันในงานจะเป็นผู้ที่สร้างสรรค์ มีพฤติกรรมการทำงานในทางบวกและมีความสุขในการทำงาน (Choochom, 2014: 28 ; Maltin, 2011; Field & Buitendach, 2011)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรงานและด้านทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานและนำไปสู่การเกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อบุคคลและองค์กร โดยพบว่า ความยืดหยุ่นผูกพันในงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านทรัพยากรงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Gokhale, 2015; Alqarni, 2016) การสนับสนุนทางสังคม (Altunel, Kocak, & Cankir, 2015; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006) การรับรู้บรรยากาศองค์กร (Kataria, Garg, & Rastogi, 2013; Chanhomkul, 2010) รวมถึงปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Karatape & Karadas, 2015; Thawichatanon, 2012) และจิตวิญญาณในการทำงาน (Roof, 2015; Singh Chopra, 2016) และจากการทบทวนงานวิจัยยังพบว่า ปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อสภาวะในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Sangthip, 2010; Ajala, 2013) เช่นเดียวกับการสนับสนุนทางสังคม (Suddee & Angsurot, 2012; Rami, 2013) รวมถึงการรับรู้บรรยากาศองค์กร (Bunsin, 2013; Meena, & Agarwal, 2014) ตลอดจนปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Youssef & Luthans, 2007) และจิตวิญญาณในการทำงาน (Fanggida, Rolland, Suryana, & Efendi, 2016; Piryaee & Zare, 2013) โดยที่ความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรระหว่างปัจจัยด้านทรัพยากรงานและทรัพยากรบุคคลกับสภาวะในการทำงาน จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำมาพัฒนาเป็นสมมติฐานการวิจัยและกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์กร ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์กร ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
3. ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงกับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์สมการโครงสร้างได้มีการกำหนดจำนวนขั้นต่ำของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Kline (2005) ขนาดตัวอย่างควรอยู่ระหว่าง 10-20 คนต่อหนึ่งตัวแปรสังเกตได้ ทั้งนี้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้จำนวน 30 ตัวแปร ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมควรอยู่ระหว่าง 300-600 คน รวมถึงในการพิจารณาจากเกณฑ์การยอมรับได้ของการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดีมาก คือ จำนวน 500 คน (Tabachnick & Fidell, 2007) ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้เพียงพอกับจำนวนข้อมูล

ที่ตอบกลับขั้นต่ำไม่น้อยกว่าจำนวน 500 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการแบ่งกลุ่มของพนักงานตามคณะที่สังกัดออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สายวิทยาศาสตร์กับสายสังคมศาสตร์ จากนั้นดำเนินการเลือกมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามสัดส่วนของจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถามไปยังมหาวิทยาลัยและคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ โดยได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 544 คน ซึ่งถือว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการโครงสร้าง โดยการวิจัยนี้ได้รับใบรับรองจริยธรรมการวิจัยสำหรับโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ (มศว) เลขที่ SWUEC/E-361/2560

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ในสาขาความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา ด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านการพัฒนาองค์กร และดำเนินการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) โดยเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถามพิจารณาข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) รวมถึงการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการคำนวณค่าสหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อและคะแนนรวม (Item-total Correlation Coefficient) และทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า r ตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยแบบสำรวจข้อมูลพื้นฐานได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้เกี่ยวกับผลตอบแทนจากการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ความมั่นคงในการทำงาน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน 6) ความภูมิใจในงาน 7) ความภูมิใจในองค์กร โดยเป็นรูปแบบการวัดแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (5 คะแนน) จนถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (1 คะแนน) มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้านเท่ากับ 0.84, 0.89, 0.80, 0.82, 0.80, 0.94, 0.91 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมเท่ากับ 0.92 รวมถึงมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.20-0.77

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยปรับปรุงจากแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมของ Niruntavee (1989) and Thawichatanon (2012) มาพัฒนาให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้จำนวน 19 ข้อ แบ่งออกเป็นการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมจากการทำงาน โดยเป็นรูปแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (5 คะแนน) จนถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (1 คะแนน) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้านเท่ากับ 0.91, 0.85 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมเท่ากับ 0.88 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.20-0.76

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Snow (2002) ประกอบด้วย องค์ประกอบจำนวน 6 ด้าน คือ ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบ มาตรฐานระบบรางวัล ความโปร่งใส ความยึดมั่นในทีม ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ โดยเป็นรูปแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (5 คะแนน) จนถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (1 คะแนน) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้านเท่ากับ 0.83, 0.80, 0.75, 0.84, 0.91, 0.88 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมเท่ากับ 0.94 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.34 - 0.83

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จากแบบสอบถามของ Thawichatanon (2012) มีองค์ประกอบจำนวน 4 ด้าน คือ ความเชื่อในความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความหวัง การฟื้นคืนได้ มีข้อคำถามจำนวน 27 ข้อ เป็นรูปแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (5 คะแนน) จนถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (1 คะแนน) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้านเท่ากับ 0.88, 0.80, 0.90, 0.95 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมเท่ากับ 0.96 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.36 - 0.83

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงานของ Ashmos and Duchon (2000) โดยทำการเลือกข้อคำถามเกี่ยวกับจิตวิญญาณระดับบุคคล และปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษา 3 องค์ประกอบ คือ ชีวิตภายใน ความหมายในงานและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน จำนวน 21 ข้อ โดยเป็นรูปแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (5 คะแนน) จนถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (1 คะแนน) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้านเท่ากับ 0.77, 0.84, 0.88 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมเท่ากับ 0.91 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.33 - 0.75

ส่วนที่ 7 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยแปลจาก Utrecht Work Engagement Scale (UWES 9) โดย Schaufeli et al. (2006) มีจำนวนข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ ตามองค์ประกอบจำนวน 3 ด้าน คือ ความกระตือรือร้น การทุ่มเทในการทำงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน งาน ด้านละ 3 ข้อ โดยเป็นรูปแบบมาตราประมาณค่า 7 ระดับตั้งแต่ระดับ “จริงที่สุด” (7คะแนน) จนถึง “ไม่จริงที่สุด” (1 คะแนน) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้านเท่ากับ 0.78, 0.82, 0.70 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมเท่ากับ 0.87 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.41-0.79

ส่วนที่ 8 แบบสอบถามสุขภาวะในการทำงานเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบของสุขภาวะในการทำงานจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในการทำงาน การมีเป้าหมายในการทำงานการมีสัมพันธภาพในสังคมและสุขภาพกาย จำนวนข้อคำถามจำนวน 27 ข้อ เป็นรูปแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (5 คะแนน) จนถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (1 คะแนน) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้านเท่ากับ 0.82, 0.82, 0.79, 0.83, 0.71 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมเท่ากับ 0.92 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.27 - 0.73

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL 8.72) การประมาณค่าด้วยวิธีโลคลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood) โดยพิจารณาจากค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2 : $p > 0.05$) ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ ($\chi^2/df < 2.00$) ค่าดัชนี GFI และ AGFI (มากกว่า 0.90) ค่า RMSEA (น้อยกว่า 0.05) และค่า RMR (ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05) (Schumacker & Lomax, 2010)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 301 คน (ร้อยละ 55.30) มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 43.23 ปี ($SD=7.63$) ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 292 คน (ร้อยละ 53.70) มีสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 503 คน (ร้อยละ 92.5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับ 12.25 ปี ($SD=7.97$) และมีตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 349 คน (ร้อยละ 64.20)
2. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.08 ถึง 0.69 ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง รายละเอียดตามตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปร

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1. ผลตอบแทนการทำงาน	1																													
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	.59**	1																												
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน	.53**	.52**	1																											
4. ความมั่นคงในการทำงาน	.60**	.54**	.53**	1																										
5. สมดุลชีวิต	.55**	.51**	.54**	.50**	1																									
6. ความภูมิใจในงาน	.56**	.53**	.63**	.54**	.53**	1																								
7. ความภูมิใจในองค์กร	.48**	.50**	.63**	.48**	.49**	.63**	1																							
8. การสนับสนุนจากครอบครัว	.05	-.06	-.04	-.00	-.00	-.00	-.06	1																						
9. การสนับสนุนจากเพื่อน	-.01	-.01	.04	.05	.04	.06	.02	.61**	1																					
10. ความเครียด	-.01	-.03	.01	-.02	-.07	-.01	-.01	.05	.07	1																				
11. ความรู้สึกชอบ	-.09*	-.03	-.09*	-.08	-.05	-.06	-.04	.01	.08	.45**	1																			
12. มาตรฐาน	-.01	-.04	-.01	-.03	.02	.03	-.00	.08	.05	.46**	.42**	1																		
13. งบประมาณ	-.02	-.01	.00	-.00	.05	.02	-.03	.04	.05	.45**	.40**	.43**	1																	
14. ความโปร่งใส	-.03	-.07	.01	-.02	-.01	-.03	-.06	.05	.08	.42**	.54**	.40**	.45**	1																
15. ความสัมพันธ์กับ	-.01	-.01	-.02	-.05	-.03	-.01	-.03	.04	.05	.61**	.63**	.45**	.48**	.45**	1															
16. ความเชื่อมั่น	.01	-.02	.04	.01	-.00	.03	-.01	-.01	.02	.10*	.00	.03	.01	-.03	.04	1														
17. ความพึงพอใจ	-.03	-.07	-.04	-.01	-.05	-.05	-.03	.01	.05	.04	.03	.04	.04	.01	.04	.48**	1													
18. การแบ่งปัน	.02	-.01	-.05	.00	-.00	.02	-.01	-.02	.01	.10*	.03	.02	.08	-.00	.06	.48**	.60**	1												
19. การพึ่งพิง	-.01	.02	.00	-.01	.00	.02	-.01	-.06	-.01	.06	.03	-.02	.03	.03	.66**	.45**	.45**	.44**	1											
20. ซื่อสัตย์	.03	.04	.02	.02	.00	.03	.02	.01	.04	.01	-.03	.05	.05	.05	-.01	-.10*	-.03	-.04	-.01	1										
21. ความสามารถในการ	-.03	-.02	.02	.00	.03	-.03	.01	-.06	-.03	.01	-.01	.00	.10*	.03	-.01	-.08	-.02	-.05	-.02	.52**	1									
22. ความเต็มใจที่จะ	.03	.00	.02	.02	.05	-.03	-.02	-.06	-.06	-.03	-.03	.01	-.01	-.04	-.02	-.08	-.04	-.03	-.01	.55**	.57**	1								
23. ความพึงพอใจ	.12**	.16**	.19**	.16**	.16**	.16**	.08	.19**	.21**	.18**	.25**	.18**	.17**	.22**	.16**	.14**	.13**	.13**	.13**	.22**	.21**	.17**	1							
24. ความพึงพอใจใน	.14**	.13**	.15**	.19**	.12**	.18**	.10*	.21**	.21**	.28**	.19**	.33**	.23**	.21**	.25**	.20**	.21**	.16**	.16**	.16**	.11**	.11**	.66**	1						
25. ความพึงพอใจใน	.18**	.14**	.17**	.20**	.18**	.18**	.11**	.22**	.24**	.21**	.20**	.30**	.20**	.17**	.24**	.18**	.18**	.13**	.15**	.17**	.17**	.18**	.65**	.70**	1					
26. ความพึงพอใจใน	.16**	.20**	.19**	.22**	.18**	.20**	.18**	.19**	.23**	.23**	.22**	.21**	.24**	.16**	.24**	.19**	.12**	.10**	.15**	.21**	.17**	.16**	.41**	.46**	.46**	1				
27. ความพึงพอใจใน	.14**	.19**	.16**	.18**	.18**	.21**	.18**	.22**	.25**	.21**	.23**	.20**	.20**	.20**	.27**	.17**	.14**	.12**	.17**	.16**	.12**	.12**	.35**	.42**	.43**	.58**	1			
28. การมีเป้าหมาย	.20**	.19**	.23**	.25**	.18**	.26**	.19**	.19**	.24**	.18**	.18**	.23**	.15**	.20**	.23**	.23**	.18**	.18**	.22**	.24**	.21**	.18**	.40**	.44**	.46**	.62**	.57**	1		
29. การมีแผนภาพ	.22**	.17**	.20**	.23**	.22**	.21**	.16**	.30**	.29**	.24**	.25**	.23**	.23**	.22**	.25**	.21**	.13**	.14**	.14**	.14**	.13**	.15**	.44**	.49**	.47**	.54**	.57**	1		
30. สุขภาพ	.16**	.16**	.17**	.20**	.18**	.17**	.12**	.21**	.21**	.15**	.12**	.16**	.17**	.17**	.19**	.15**	.15**	.07**	.11**	.19**	.15**	.18**	.39**	.39**	.43**	.50**	.46**	.51**	.45**	1
Mean	3.93	3.91	3.98	3.95	3.93	3.95	3.94	3.88	3.89	3.91	3.92	3.89	3.88	3.92	3.94	3.93	3.96	3.95	3.90	3.88	3.91	3.86	3.90	3.88	3.84	3.92	3.95	3.90	3.92	3.87
SD	0.72	0.67	0.63	0.75	0.77	0.67	0.65	0.67	0.69	0.74	0.78	0.83	0.64	0.78	0.74	0.60	0.64	0.60	0.65	0.66	0.66	0.68	0.87	0.88	0.90	0.70	0.68	0.70	0.88	0.88

หมายเหตุ * p < .05 ** p < .01

และจากการทดสอบลักษณะของการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ โดยค่าสถิติไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พบว่า มีตัวแปรสังเกตได้บางตัวมีการแจกแจงไม่ปกติ ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบ มาตรฐาน ความโปร่งใส ความยืดหยุ่นในทีม ความกระตือรือร้น การทุ่มเทในการทำงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ความพึงพอใจในชีวิต และสุขภาพกาย อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วมีแนวโน้มการแจกแจงเข้าใกล้โค้งปกติ รวมถึงเมื่อพิจารณาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวนมากกว่า 500 คน ซึ่งถือว่ามีความเหมาะสมกับการประมาณค่าด้วยวิธี Maximum Likelihood (Tabachnick & Fidell, 2007)

3. ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานในเบื้องต้น พบว่า รูปแบบยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลโดยพิจารณาจากค่า Model Modification Indices (MI) โดยการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นให้ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนภายหลังการปรับแก้ไข พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีค่าดัชนีภายหลังการปรับแก้ไข คือ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 411.17, df=377, P=0.11, $\chi^2/df=1.09$, GFI=0.95, AGFI=0.94, RMSEA=0.01, RMR=0.02 ค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ของตัวแปรความยืดหยุ่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.483 และ 0.699 ตามลำดับ โดยตัวแปรสาเหตุภายในรูปแบบความสัมพันธ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยืดหยุ่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงาน ได้ร้อยละ 48.30 และร้อยละ 69.90 ตามลำดับ ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปร พบว่า

1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และจิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.27, 0.32, 0.38, 0.27, 0.30 ตามลำดับ

2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและจิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.28, 0.30, 0.26, 0.23, 0.26 ตามลำดับ

3) ความยืดหยุ่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.31

4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยืดหยุ่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.08, 0.10, 0.12, 0.08, 0.09 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานทุกข้อ รายละเอียดตามตาราง 2 และภาพประกอบ 2

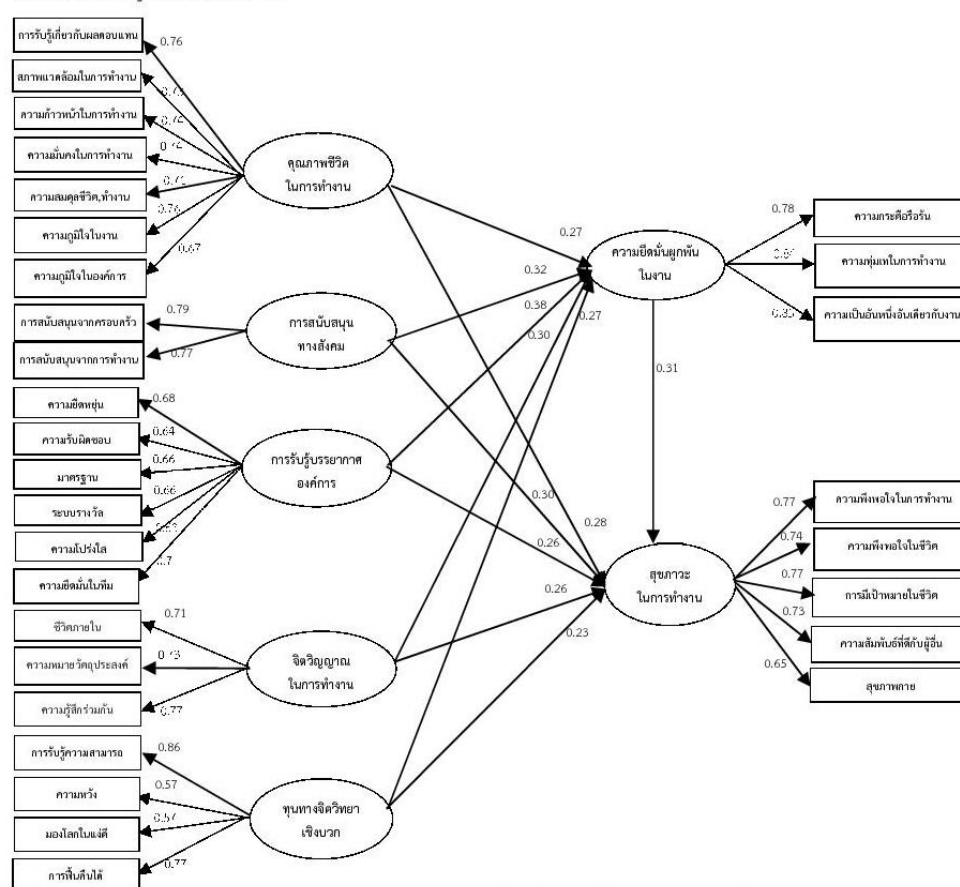
ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (β) ของตัวแปรสาเหตุไปยังตัวแปรผลภายในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ตัวแปร	ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน			สุขภาวะในการทำงาน		
	$(R^2 = 0.48)$			$(R^2 = 0.69)$		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.27**	-	0.27**	0.28**	0.08**	0.36**
การสนับสนุนทางสังคม	0.32**	-	0.32**	0.30**	0.10**	0.40**
การรับรู้บรรยากาศองค์การ	0.38**	-	0.38**	0.26**	0.12**	0.38**
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	0.27**	-	0.27**	0.23**	0.08**	0.32**
จิตวิญญาณในการทำงาน	0.30**	-	0.30**	0.26**	0.09**	0.35**
ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน	-	-	-	0.31**	-	0.31**

$\chi^2, 411.17 = df = 377$, $P = 0.11$, $\chi^2/df = 1.09$, GFI = 0.95, AGFI = 0.94, RMSEA = 0.01, RMR = 0.02

DE= อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) TE หมายถึง อิทธิพลรวม (Total Effect)

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพประกอบ 2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงาน พบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีการตรวจสอบความกลมกลืนภายหลังการปรับแก้ไขอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ โดยสามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1. จากการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง พบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านทรัพยากรงานในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ และตัวแปรด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ พุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสอดคล้องกับรูปแบบความกดดันจากงาน-ทรัพยากรงาน (JD-R Model) โดยปัจจัยด้านทรัพยากรงานนำไปสู่การมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนทรัพยากรบุคคลส่งผลต่อความสามารถในการรวบรวมทรัพยากรงานและเป็นผู้ที่มีความผูกพันในงานยิ่งขึ้น (Bakker & Demerouti, 2008) ซึ่งทรัพยากรทั้งสองชนิดมีความสัมพันธ์กันและเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุในการมุ่งใจให้พนักงานมีความยืดหยุ่นผูกพันในงาน แสดงถึงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานตลอดจนผลลัพธ์ทางบวกในแง่ของการทำงานผ่านรูปแบบของความยืดหยุ่นผูกพันในงาน

2. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ พุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมถึงมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเป็นกระบวนการที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งด้านร่างกายและจิตใจรวมถึงการรับรู้ของบุคลากรว่าพวกเขามีความปลอดภัยได้รับการตอบสนองความต้องการและสามารถที่จะเติบโตและพัฒนาในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์การ (Cascio, 2003) เป็นความรู้สึทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสถานะความเป็นอยู่หรือความสุขโดยรวมซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก (Cummings & Worley, 2001) ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานในการที่จะส่งผลให้เกิดความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Gokhale (2015) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและการยืดหยุ่นผูกพันในงานกับอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัย โดยพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและการยืดหยุ่นผูกพันในงาน รวมถึง Alqarni (2016) ที่ได้ทำการศึกษาพนักงานสายสอน โดยพบว่า คุณภาพชีวิตในภาพรวมและมีไตรายย่อยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และ Phimpaphorn and Jedsadaluck (2016) ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างอาจารย์

อภิปรายผลการวิจัย

จากการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงาน พบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คำดัชนีการตรวจสอบความกลมกลืนภายหลังการปรับแก้ไขอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ โดยสามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1. จากการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง พบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านทรัพยากรงานในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ และตัวแปรด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ พุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสอดคล้องกับรูปแบบความกดดันจากงาน-ทรัพยากรงาน (JD-R Model) โดยปัจจัยด้านทรัพยากรงานนำไปสู่การมีความยึดมั่นผูกพันในงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนทรัพยากรบุคคลส่งผลต่อความสามารถในการรวบรวมทรัพยากรงานและเป็นผู้ที่มีความผูกพันในงานยิ่งขึ้น (Bakker & Demerouti, 2008) ซึ่งทรัพยากรทั้งสองชนิดมีความสัมพันธ์กันและเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุในการจูงใจให้พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในงาน แสดงถึงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานตลอดจนผลลัพธ์ทางบวกในแง่ของการทำงานผ่านรูปแบบของความยึดมั่นผูกพันในงาน

2. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ พุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมถึงมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเป็นกระบวนการที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งด้านร่างกายและจิตใจรวมถึงการรับรู้ของบุคลากรว่าพวกเขามีความปลอดภัยได้รับการตอบสนองความต้องการและสามารถที่จะเติบโตและพัฒนาในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์การ (Cascio, 2003) เป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่หรือความสุขโดยรวมซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก (Cumplings & Worley, 2001) ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานในการที่จะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Gokhale (2015) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและการยึดมั่นผูกพันในงานกับอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัย โดยพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและการยึดมั่นผูกพันในงาน รวมถึง Alqarni (2016) ที่ได้ทำการศึกษาพนักงานสายสอน โดยพบว่า คุณภาพชีวิตในภาพรวมและมีมิติรายย่อยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และ Phimpaphorn and Jedsadaluck (2016) ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างอาจารย์

สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงานค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันในอาชีพ

2.2 การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการทำงานและจากผลการวิจัยแสดงถึงความสำคัญของการได้รับการสนับสนุนทางสังคม โดยหากพนักงานได้รับการสนับสนุนทางสังคมทั้งจากครอบครัวและจากสถานที่ที่มีส่วนให้พนักงานสายวิชาการเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมถึงทำงานได้อย่างมีสุขภาวะ โดยการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยทรัพยากรงานนำไปสู่การมีความยึดมั่นผูกพันในงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Bakker & Demerouti, 2008) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hakanen, Bakker, and Schaufeli (2006) ที่ได้ศึกษากับครูชาวฟินแลนด์พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานรวมถึง Altunel, Kocak, and Cankir (2015) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรที่ควรพิจารณาเพิ่มขึ้นในการพัฒนาความผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการ และการศึกษาของ Orgambidez-Ramos and de Almeida (2017) ที่ทำการศึกษากับพยาบาลในประเทศโปรตุเกส โดยพบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานสามารถเพิ่มผลของความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Choochom (2014) ที่พบว่า ทรัพยากรงาน คือ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและจากผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของข้าราชการครู รวมทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Suddee and Angsurot (2012) ที่ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

2.3 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน จากข้อค้นพบในงานวิจัยแสดงให้เห็นว่า หากพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศขององค์การในเชิงบวกย่อมจะส่งผลต่อการพัฒนาการเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานที่ทำ ตลอดจนสามารถส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานที่ดีเนื่องจากการรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างองค์การกับกลุ่มงาน พนักงานและวิธีการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้สถานการณ์ต่าง ๆ ในองค์การ (Moorhead & Griffin, 2001) หากพนักงานรับรู้ถึงการมีบรรยากาศและองค์ประกอบที่เอื้อต่อการทำงานก็ย่อมส่งผลต่อความต้องการทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการทำหน้าที่อย่างมีความพอใจ โดยผลการศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของ Chanhomkul (2010) ที่ศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานและความพึงพอใจในชีวิตรวมถึง Meena and Agarwal (2014) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและความสุขของพนักงานในสถาบันการศึกษา และ Bunsin (2013) ได้ศึกษาตัวแบบเชิงสาเหตุของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานบริษัทการบินของไทย ซึ่งพบว่าบรรยากาศองค์การมีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

2.4 ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน จากข้อค้นพบในงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าทูทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถส่งผลต่อบุคคลในการทำงานได้ โดยการที่บุคคลมีทูทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงย่อมสามารถส่งผลต่อการเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมถึงการมีสุขภาวะในการทำงานสูงเช่นเดียวกัน เนื่องจากทูทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญของบุคคลที่ช่วยเพิ่มความสามารถของบุคคลในการพัฒนา (Luthans et al., 2008) ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Avey, Luthans, and Youssef (2010) ที่พบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลเชิงบวกต่อเจตคติ และส่งผลทางลบต่อการท้อถอย การลาออก รวมถึงการไม่ทุ่มเทในการทำงาน รวมถึง Karatepe and Karadas (2015) ได้ทำการศึกษาทูทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อความพึงพอใจของพนักงานในส่วนหน้าของโรงแรมระดับ 4-5 ดาว ประเทศโรมาเนีย พบว่า พนักงานที่มีทูทางจิตวิทยาเชิงบวกสูงมีความผูกพันในงานระดับดี ส่วนการศึกษาของ Thawichatanon (2012) ที่พบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลในทางบวกกับต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์

2.5 จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า จิตวิญญาณในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน ตลอดจนสุขภาวะในการทำงาน โดยหากพนักงานทำงานด้วยความมีจิตวิญญาณในการทำงานจะช่วยส่งเสริมการมีความยึดมั่นผูกพันในงาน ตลอดจนการทำงานด้วยความทุ่มเทและมีใจรัก ย่อมนำมาซึ่งการทำงานอย่างมีสุขภาวะได้เช่นกัน เนื่องจากการมีจิตวิญญาณในการทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลในด้านของความรู้สึกหรือการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของการทำงาน การรับรู้ถึงการทำงานที่มีความหมาย การมีความสัมพันธ์ ตลอดจนการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถส่งผลต่อองค์การการตอบสนองต่อการเกิดความรู้สึกที่ดีและพลังในการทำงาน โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ Roof (2015) ที่พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในบุคคลกับความผูกพันในด้านความทุ่มเท การอุทิศตน ส่วน Singh and Chopra (2016) ที่พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานด้านความหมายในงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงาน เช่นเดียวกับ Fanggida, Rolland, Suryana, and Efendi (2016) ที่ได้ทำการศึกษากับอาจารย์รุ่นใหม่ในมหาวิทยาลัยเอกชนประเทศอินโดนีเซีย พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อทั้งความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

3. ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจากผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงาน กล่าวคือ การที่พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในงานย่อมที่จะส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงานด้วย กล่าวคือ ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นความรู้สึกของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานในเชิงบวก และส่งผลต่อความสำเร็จในเชิงบวก ซึ่งจากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะมีแรงกระตุ้นและพลังการมีส่วนร่วมและผูกพันในงานของตนเองโดยจะใส่พลังทั้งทางกาย อารมณ์ จิตใจลงไปในงาน รวมถึงสามารถทำงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพและมีอารมณ์เชิงบวกในการทำงาน (Kahn, 1990; Gorgievski & Hobfoll, 2008) ในการศึกษาของ Maltin (2011) เกี่ยวกับความผูกพันในงานกับสุขภาวะของพนักงาน พบว่า ครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนและการสอนเป็นผู้ที่มีความสุข มีความรู้สึกรักต่อการทุ่มเทในการทำงาน การอุทิศตน การแสดงออก ความรู้ได้รับการเติมเต็ม มีชีวิตชีวาและพึงพอใจในงานมากกว่า เช่นเดียวกับ Field and Buitendach (2011) ที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขกับความผูกพันในงาน จึงอาจกล่าวได้ว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการทำงาน การเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานย่อมจะสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพตลอดจนประสิทธิผลของการทำงาน นอกจากนี้ พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะเป็นผู้ที่สร้างสรรค์ มีพฤติกรรมการทำงานในทางบวกและมีความสุขในการทำงาน (Choochom, 2014: 28) ส่งผลต่อการพัฒนารูปแบบในการทำงานรวมถึงการทำงานอย่างมีสุขภาวะต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และจิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะในการทำงานมากที่สุด คือ ความยึดมั่นผูกพันในงาน แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญและเสริมสร้างให้พนักงาน โดยเฉพาะสายวิชาการ มีความยึดมั่นผูกพันในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลรองลงมา ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยทางด้านทรัพยากรงาน ส่วนตัวแปรทางด้านทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลมากที่สุด คือ จิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางให้กับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตลอดจนสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำมาซึ่งการมีสุขภาวะที่ดีในการทำงาน

2. นอกจากนี้ในการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันในงาน จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการมีความยึดมั่นผูกพันในงานมากที่สุด คือ การรับรู้บรรยากาศองค์การ รองลงมา คือ การสนับสนุนทางสังคม โดยเฉพาะประเด็นที่น่าสนใจ คือ การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่มีผลสำคัญในลำดับต้น ๆ ทั้งต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงานด้วย จึงควรที่จะมีการพัฒนาปัจจัยดังกล่าวเช่น การสร้างการรับรู้บรรยากาศในองค์การที่ดีในหน่วยงาน หรือการส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคมจากหน่วยงาน โดยมหาวิทยาลัยควรตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะและเสริมสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดกับพนักงานสายวิชาการเพิ่มมากขึ้น อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งในตัวบุคคลและเกิดประโยชน์ต่อสังคมต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการเกิดสุขภาวะในการทำงานมากที่สุด คือ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงอาจศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างหรือการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันในงานของกลุ่มพนักงานสายวิชาการ เพื่อให้บุคลากรในกลุ่มนี้มีความยึดมั่นผูกพันในงานมากยิ่งขึ้น รวมถึงอาจมีการศึกษาตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานที่เชื่อมโยงกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กรในด้านอื่น ๆ เช่นความคงอยู่ในงานของพนักงานสายวิชาการปัจจุบัน การพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ของพนักงานสายวิชาการ เป็นต้น

2. จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่รวมอธิบายความยึดมั่นผูกพันในงานอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 48.30 และตัวแปรที่รวมอธิบายสุขภาวะในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 69.90 ซึ่งอาจยังมีตัวแปรอื่นที่ร่วมกันอธิบายสุขภาวะในการทำงานได้อีก ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรมีการพิจารณาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านทรัพยากรงานและบุคคลเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานต่อไป

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยสังกัดของรัฐเดิมหรือมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยเชิงสาเหตุที่สามารถส่งผลต่อสุขภาวะในการทำงาน รวมถึงความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรที่มีบริบทขององค์กรที่สังกัดแตกต่างกันว่า มีบริบทสุขภาวะในการทำงานในรูปแบบเดียวกันหรือแตกต่างกันเพื่อให้ข้อสรุปเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสายวิชาชีพนี้

เอกสารอ้างอิง

- Aerden, K. V., Moors, G., Levecque, K., & Vanroelen, C. (2015). *Journal of Vocational Behavior*, 86, 66-76.
- Ajala, E. M. (2013). Quality of work life and workers wellbeing: The industrial social workers approach. *IFE Psychologia*, 21(2), 46-56.
- Alqarni, S. A. Y. (2016). Quality of work life as a predictor of work engagement among the teaching faculty at King Abdulaziz University. *International Journal of Humanities and Social Science*, 6(8), 118-135.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Altunel, M. C., Kocak, O. E., & Cankir, B. (2015). The effect of job resources on work engagement: A study on academicians in Turkey. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15, 409-417.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Yousef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behavior. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.

- Bakker, A. B. (2010). *Engagement and job crafting: Engage employees create their own great place to work in S.L. Albrecht Zed*). Handbook of employees engagement perspectives, issues, research and practice. (pp. 229-244).
- Bakker A. B. (2015). A job demands–resources approach to public service motivation. *Public Administration Review*, 75(5), 723-732.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *The Career Development International*, 13, 209-223.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2005). The Crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations - HUM RELAT*, 58: 661-689. 10.1177/0018726705055967. *International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. L. (2014). Burnout and work engagement: The JD – R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58, 661-689. 10.1177/0018726705055967.
- Barker, C., & Martin, B. (2009). Dilemmas in teaching happiness. *Journal of University Teaching and Learning Practice*, 6(2), 1-14.
- Bunsin, S. (2013). *Tuā bæp choēng sāhēt khōng saphāp khwāmpenyū thī dī khōng phanakngān boṛisat kān bin Thai* [Causal model of good living conditions of Thai Airways employees]. *Journal of public and private management*, 20(1), 41-70.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, and Profits*. (6th ed.). Boston: McGrawHill, Irwin.
- Chanhomkul, S. (2010). *Kānsuksā khwāmsamphan rawāng kānraprū banyakāt ‘ongkān khwām phūkphan nai ngān læ khwāmphungphoṛchai nai chīwit khōng bukkhalakōṇ sangkat krom sāraban thahan bok* [The relationship among perception of organizational climate, job engagement and life satisfaction of officers in the Adjutant General department]. Master’s thesis (Industrial and Organizational Psychology). Bangkok: Thammasat University.
- Choochom, O. (2014). *Rūpbæp khwāmsamphan choēng hēt læ phon khōng khwām yutman phūkphan nai ngān khōng khru* [The causal relationship model of teacher commitment]. Bangkok: Behavioral science research institute, Srinakharinwirot University.

- CIPD. (2007). *What's happening with well-being at work?* Issued: May 2007. Chartered Institute of Personnel and Development.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2001). *Organization development and change* (7th ed.). Cincinnati, OH: Southwestern.
- Danna, K., & Griffin, R.W. (1999). Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- De Simone, S. (2014). Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 5(12), 118-122.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
- Fanggida, E., Rolland, E., Suryana, Y., & Efendi, N. (2016). Effect of a spirituality workplace on organizational commitment and job satisfaction. (study on the lecturer of private universities in the Kupang City-Indonesia). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219(31), 639-646.
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement, and organizational commitment of support staff at a tertiary institution. *South African Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1-10.
- Fry, L. W. (2005). Toward a theory of ethical and spiritual well-being and corporate social responsibility through spiritual leadership. In R. Giacalone, C. Jurkiewicz, & C. Dunn (Eds.), *Positive psychology in business ethics and corporate responsibility* (47- 83). Greenwich, Conn. Information Age Publishing.
- Garcia-Zamor, J. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*, 63, 355-363. doi:10.1111/1540-6210.00295.
- Gokhale, M. (2015). Work-related quality of life and work engagement of college teachers. *Annamalai International Journal of Business Studies & Research*, Special Issue, 60-63.
- Gorgievski, M.J., & Hobfoll, S. E. (2008). Work can burn us out or fire us up: Conservation of resources in burnout and engagement. In J. R. B. Halbesleben, *Handbook of stress and burnout in health care* (1 - 22) Hauppauge NY: Nova Science Publishers.
- Intrarakamnerd, T. (2010). *Næothāng phatthana læ kækhai panha sathāban 'udomsuksa klum mai*. [Guidelines for the development and problem solving of new higher education institutions]. Bangkok: Office of the Higher Education Commission.

- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692 - 724.
- Kansamritt, N. (1999). *Kāṇnam sanāe nāēothāṅ kāṇphatthana āchān wīthayālai nāttasin*. [Guidelines for the development of teachers of College of Dramatic Arts]. Master of Education Bangkok: Graduate School Chulalongkorn University.
- Karatape, O. M., & Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction?: A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1254-1278.
- Kataria, A., Garg, P., & Rastogi, R. (2013). Psychological Climate and Organizational effectiveness: Role of Work Engagement. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 12(3), 33-46.
- Kumpikaite, V. (2014). Spirituality at work: comparison analysis, *Social and Behavioral sciences*, 150, 1205-1212.
- Hakanen, J.J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632-643.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Huse, E. & Cumming, T. (1985). *Organization Development and Change*. New York: West Publishing.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Pers. Psychol*, 60, 541-572.
- Maltin, Elyse R. (2011). Workplace Commitment and Employee Well-Being: A Meta-analysis and Study of Commitment Profiles. *Electronic Thesis and Dissertation Repository*, 273. <http://ir.lib.uwo.ca/etd/273>
- McCarthy, G., Almeida, S., & Ahrens, J. (2011). Understanding employee well - being practices in Australian organizations. *International Journal of Health, Wellness & Society*, 1(1), 181-198.
- Meena, S., & Agarwal, M. (2014). The relationship among organizational climate, Job satisfaction and Happiness of the employee of educational institutes. *American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences*, 6(2), 149-152.

- Moorhead, G., & Griffin, .W. (2001). *Organizational behavior managing people and Organizations*. (6th ed.). New York; Houghton Mifflin.
- Niruntavee, S. (1989). khwām plæk yæk kap phruttikam kánthamngān khōng khru sangkat Krung Thēp Mahā Nakhōn [Alienation and job performance of teachers in Bangkok Metropolis]. Doctor of Education. Bangkok: Srinakharinwirot University.
- Noddings, N. (2005). Identifying and responding to needs in teacher education. *Cambridge Journal of Education*, 35(2), 147-159.
- Orgambidez-Ramos, A., & de Almeida, H. (2017). Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Appl Nurs Res*. 2017 Aug; 36, 37-41. doi: 10.1016/j.apnr.2017.05.012. Epub 2017 May 28.
- Osman-Gani, A., Hashim, J., & Yusof, I. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations*, 35(4), 360-376.
- Oxford Dictionary. (2015). *Definition of well-being*. Retrieved from <http://www.oxforddictionaries.com>
- Phimphaphorn, T., & Jedsadaluck, W. (2016). ‘Itthiphon khōng khunnaphāp chīwit nai kánthamngān thī mī tō khwāmtangchāi khong yū nai ngān phān khwām phukphan nai ‘āchīp khōng ‘āchān sathāban ‘udomsuksā nai kamkap khōng rat hāeng nung [The influence of quality of work life on work retention through commitment in profession of an autonomous university]. *Electronic Journal of Open and Distance Innovative Learning*, 6(1), 114-132.
- Pokawin, J. (2017). Kān lā ōk khōng ‘āchān mahāwitthayalai khōng rat nai phāk tawan‘ōk chiāng nūa [The resignation of lecturers in Public Universities in Northeastern Thailand]. *Journal of Politics and Governance*, 7(1), 265-281.
- Piryaee, S., & Zare, R. (2013). Workplace spirituality and positive work attitudes: The moderating role of individual spirituality. *Indian Journal of Economics and Development*, 1, 91-97.
- Rami. S. (2013). *Social support, emotional well-being, and emotion regulation: A Mediation model*. Bachelor of Science with Honors in Biopsychology, Cognition, and Neuroscience. University of Michigan.
- Roof, R. A. (2015). The association of individual spirituality on employee engagement: The spirit at work. *Journal of Business Ethics*, 130(3), 585-599.

- Rothmann, S., & Jordaan, G. M. E. (2006). Job demands, job resources and work engagement of academic staff in South African higher education institutions. *South African Journal of Industrial Psychology*, 32(4), 87–96.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Saiprom, N. (2016). *Kānsuksā ‘itthiphon patchai chāēng sāhēt læ phon khōng chīt winyān nai kānthamngān thī song phon tō suk phāwa thāng chīt winyān chētakhati læ phruttikam nai kānthamngān khōng khru nai rōngriān khathōlik sangkat ‘akkhara sangkhamonthon* [The Study of Effect of Causal Modeling of Workplace Spirituality, Work Attitudes, and Behaviors among Teacher of Catholic School in Archdiocese of Bangkok]. Dissertation Ph.D. (Applied Behavioral Science Research. Bangkok: Graduate School Srinakharinwirot University.
- Sangthip, S. (2010). *Patchai thī song phon tō khwām suk nai kānthamngān khōng khru sangkat samnakngān khana kammakān kānsuksā naphuān thān : kānprayukchai mōdēn samakān khroṅsāng*. [Factors affecting teachers' happiness in work Under the office of the Commission Basic education: application of structural equation models]. Master's thesis (Educational Research Methodology). Bangkok: Chulalongkorn University.
- Sauter, S. L.; Lim, S., & Murphy, L. R. (1996). Organizational health: a New paradigm for occupational stress research at NIOSH. *Occupational Mental Health*, 4, 248-254.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, Edited by: Bakker, A.B. and Leiter, M.P. 10–24. New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of workengagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Singh, J., & Chopra, V. G. (2016). Relationship among workplace spirituality, Work engagement and grit. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668*, 18(11-3): 21-27. www.iosrjournals.org DOI: 10.9790/487X-1811032127
- Singkhom, O. & Khunvaradisai, N. (2014). *Krabuānkān læ phon khōng kānsāng sœm suk phāwa ‘ong ruām withī phut* [Process and results of the promotion of Buddhist holistic well-being]. *Journal of the Association of Researchers*, 19(1), 73-85.

- Siu, O.L., Lu, J., Brough, P., Lu, C., Bakker, A. B., Kalliath, T., & Shi, K. (2010). Role resources and Work - family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3): 470–480. doi:10.1016/j.jvb.2010.06.007
- Snow, J. L. (2002). Enhancing work climate to improve performance and retain valued employees. *Journal of Nursing Administration*, 32(7/8), 393–397.
- Suddee, L., & Angsurot, Y. (2012). Ræng chũng nai nai kånthamngån kån sanapsanun thång sangkhom khwām yutman phukphan tō ‘ongkån kap khwām suk nai kånthamngån khōng phayabån prachamkån rōngphayabån thuapai khēt phāk klāng [Motivation in the work Social support Commitment Organization and work happiness of staff nurses, general hospitals in the central region]. *Kuakarun journal of nursing*, 19(2), 42-59.
- Suwan, S., Supanyo, W., Juntiya, T., Sangbanjong, W. & Preedeedilok., F. (2009). Kånchat rabop ngoēnduān læ sawatdikan phūa kånphatthana ‘ongkōn sū mahāwitthayalai nai kamkap khōng rat : bot sathōn chāk phanakngån mahāwitthayalai [Payroll and welfare systems for organizational development to universities in Public governance: Reflections from university staff]. *Journal of HR intelligence*, 4(2), 23-33.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics*. (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Thawichatanon, P. (2012). *Patchai phahu radap thi song phon tō khwām yutman phukphan nai ngån khōng chaonāthi ‘ongkōn mai sawæng hā phonkam rai thi patibat ngån dān ‘Ēt* . [The Multilevel factors affecting work engagement of officers in HIV non profit organization]. Master Thesis (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School Srinakharinwirot University.
- Wadsworth, L. L. & Owens, B. P. (2007). The effects of social support on work–family enhancement and work–family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1): 75–87.
- Wallston, B. S., Alagna, S. W., DeVellis, B. M., & DeVellis, R. F. (1983). Social support and physical health. *Health Psychology*, 2(4), 367-391. <http://dx.doi.org/10.1037/0278-6133.2.4.367>.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121–141.
- Youssef, C., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33, 774-800. doi: 10.1177/0149206307305562

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	อัมพร ศรีประเสริฐสุข
วัน เดือน ปี เกิด	26 มกราคม 2521
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2541 การศึกษามัธยมศึกษา (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2545 การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2562 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (จิตวิทยาประยุกต์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	144 ถนนจรัญสนิทวงศ์ แขวงบางพลัด เขตบางพลัด จังหวัดกรุงเทพ ฯ

