

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

สุदारัตน์ ตันติวิวัฒน์³

ชญญา ลีศัตร์พ่าย⁴

ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร⁵

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจำนวน 544 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 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 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และจิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (β = 0.27, 0.32, 0.38, 0.27, 0.30 ตามลำดับ, $p < 0.01$) 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก 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 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก 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 ซึ่งจำเป็นต้องมีการพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลเกี่ยวข้องกับทั้งในด้านความรู้ ความสามารถของผู้เรียน ตลอดจนความสนใจและความมุ่งมั่นในด้านการศึกษา และสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ การมีอาจารย์ผู้สอนที่มีคุณภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงามทางด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคมและจิตใจ มีความสามารถในวิชาชีพขั้นสูงพร้อมที่จะออกไปช่วยพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า อาจารย์ผู้สอนจึงเป็นผู้จัดประสบการณ์ที่มีคุณค่าให้แก่ผู้เรียนได้พัฒนาไปตามเป้าหมายของผลิดกำลังคนในสาขาวิชาต่าง ๆ ให้สอดคล้องสนองความต้องการของสังคมและประเทศชาติ (Kansamritt, 1999) โดยปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐมีการเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเพิ่มขึ้น ซึ่งแนวปฏิบัติหลักด้านการบริหารงานบุคคลจะต้องเป็นระบบที่ดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถรวมทั้งสามารถรักษาคนดีไว้ได้ (Suwan, Supanyo, Juntiya, Sangbanjong, & Preedeedilok, 2009: 26) จากข้อมูลเกี่ยวกับสถานะของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในสายวิชาการพบว่า 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 ซึ่งข้อมูลดังกล่าวอาจสะท้อนถึงสภาพปัญหาในการทำงานรวมถึงสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในปัจจุบัน

คำว่าสุขภาวะ (Well-being) นั้น ตามความหมายขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization) สามารถสรุปได้ว่า หมายถึง ภาวะของการดำรงชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยคืออยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมและการใช้สติปัญญา (Singkham & Khunvaradisai, 2014) โดยอาจมีความหมายสอดคล้องกับความสุข (Oxford Dictionary, 2015) ในการเป็นสิ่งที่แสดงถึงการมีชีวิตที่ดีของบุคคล รวมถึงเป็นความรู้สึกในทางบวกซึ่งส่งผลต่อการดำเนินชีวิตด้านต่าง ๆ

สุขภาวะในการทำงานของพนักงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ จากการศึกษาพบว่า การที่พนักงานมีสุขภาวะที่ดีส่งผลให้สามารถทำงานอย่างมีความสุข สามารถทำประโยชน์และสร้างผลผลิตที่ดีต่อองค์กร สอดคล้องกับ Danna and Griffin (1999) ที่ได้เสนอว่า การที่พนักงานมีสุขภาวะที่ดีจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี และสอดคล้องกับ CIPD (2007) ที่ได้เสนอว่า สุขภาวะในการทำงานควรเป็นสิ่งที่เป็นสมดุลของความต้องการของพนักงานและองค์กร เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการสนับสนุนความพอใจโดยสนับสนุนให้พนักงานได้มี

โอกาสองกงามและได้รับความสำเร็จจากความสามารถของตนเพื่อประโยชน์แก่ตนเองและองค์กร รวมถึงผลลัพธ์ทางบวก เช่น การลดลงของความเครียดและการเพิ่มผลผลิต (McCarthy, Almeida, & Ahrens, 2011) จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการทำงานในสายวิชาการ พบว่า ครูที่มีความสุขจะสามารถเป็นผู้ให้และสอนนักเรียนได้ดี (Barker & Martin, 2009) สามารถส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในชั้นเรียนรวมถึงนักเรียน ทั้งนี้อิทธิพลทางจิตใจจากครูที่มีต่อนักเรียนสามารถส่งผลต่อผู้เรียนเช่นกัน รวมถึงส่งผลทางบวกต่อการสร้างสรรค์งานสอน (Noddings, 2005)

ในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาแบบจำลองปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยทำการศึกษาในกลุ่มของพนักงานสายวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมซึ่งถือเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญในการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะแนวโน้มในปัจจุบันที่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐเดิม จะมีการเปลี่ยนแปลงเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (เพิ่มมากขึ้น) โดยผลการศึกษาจะสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงาน และแนวทางในการเสริมสร้างหรือพัฒนาให้เกิดกับพนักงานสายวิชาการ รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาเพื่อสนับสนุนให้พนักงานสายวิชาการสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่ส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุขภาวะในการทำงาน สุขภาวะในบริบทของการทำงานเกี่ยวข้องกับอารมณ์เชิงบวกของบุคคลรวมถึงความพึงพอใจเกี่ยวกับการทำงานและอาชีพการทำงานที่มีความหมาย การพัฒนาตนเอง และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงาน 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) ในระดับองค์กรในการอธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงาน ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดโครงสร้างรูปแบบความกดดันจากงาน-ทรัพยากรงานของ Demerouti, Bakker, Nachreiner,

and Schaufeli (2001) ซึ่งนำเสนอปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงาน เพื่อทำความเข้าใจ อธิบายและทำนายเกี่ยวกับความเหนื่อยล้า ความผูกพันในงาน ตลอดจนผลลัพธ์ในการทำงาน โดยการมีสุขภาวะของพนักงานเป็นโครงสร้างเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ ไม่ว่าจะองค์การในลักษณะใด จำแนกออกได้เป็น 2 คุณลักษณะ คือ ความกดดันจากงาน (Job Demands) และทรัพยากรงาน (Job Resources) (Bakker, 2015) โดยความกดดันจากงาน คือ ลักษณะหรือเงื่อนไขของการทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นมุมมองเกี่ยวกับงานทางด้านกายภาพ จิตใจ สังคม รวมถึงองค์การที่ต้องการการตอบสนองอย่างเพียงพอทางด้านร่างกายและจิตใจ (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006) ส่วนทรัพยากรงาน คือ ปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือมุมมองการจูงใจด้านศักยภาพที่ช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ลดอิทธิพลจากความกดดันจากงานที่มีต่อร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน (Rothman & Jordann, 2006: 88) โดยทรัพยากรงานเป็นตัวขับเคลื่อนหลักเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันในงานที่จะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของสุขภาวะและผลลัพธ์ทางบวกขององค์การ (Bakker, Demarouti, & SanzVergel, 2014) ต่อมาได้มีการเพิ่มปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล (Personal Resource) คือ คุณสมบัติในเชิงบวกของพนักงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นทางจิตและความรู้สึกของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุม ส่งผลต่อการควบคุมสภาวะแวดล้อม (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003) แนวคิดดังกล่าวแสดงถึงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงาน ตลอดจนผลลัพธ์ทางบวกผ่านรูปแบบของความยืดหยุ่นผูกพันในงาน 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 แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์ขององค์การที่หลากหลาย (Bakker, 2010) พนักงานที่มีความผูกพันในงานจะมีความพยายามและพลังงานในการทำกิจกรรมที่นอกเหนือจากงาน เช่น การเล่นกีฬา งานอดิเรก รวมถึงอาสาสมัครต่าง ๆ ตลอดจนมีอารมณ์เชิงบวก ความสุข ความสนุกสนาน ความกระตือรือร้น มีสุขภาพที่ดีและสามารถเสริมสร้างทรัพยากรงานและทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ ยังสามารถส่งผลไปยังบุคคลอื่น (Bakker, 2009)

ตัวแปรด้านทรัพยากรงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและสภาวะในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากการมีสภาวะ (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 และการโค้ชจากหัวหน้างานเป็นตัวทำนายความยึดมั่นผูกพันในงาน (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2005) รวมถึงเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างสภาวะของบุคคลในภาพรวม (Rami, 2013)

ตัวแปรอีกประการ คือ **การรับรู้บรรยากาศองค์การ** หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของสมาชิกต่อคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมที่บุคลากรทำงาน ได้แก่ บรรยากาศของสถานที่ทำงาน ค่านิยม บรรทัดฐาน ความคาดหวัง นโยบายและกระบวนการต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (Snow, 2002) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยึดหยุ่น ความรับผิดชอบ มาตรฐาน ระบบรางวัล ความโปร่งใส และความยึดมั่นในทีมงาน โดยบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวะ (Danna & Griffin, 1999) สามารถส่งผลต่อสภาวะของพนักงานและความพึงพอใจในการทำงาน (Sauter, Lim, & Murphy, 1996)

ตัวแปรด้านทรัพยากรบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและสภาวะในการทำงาน

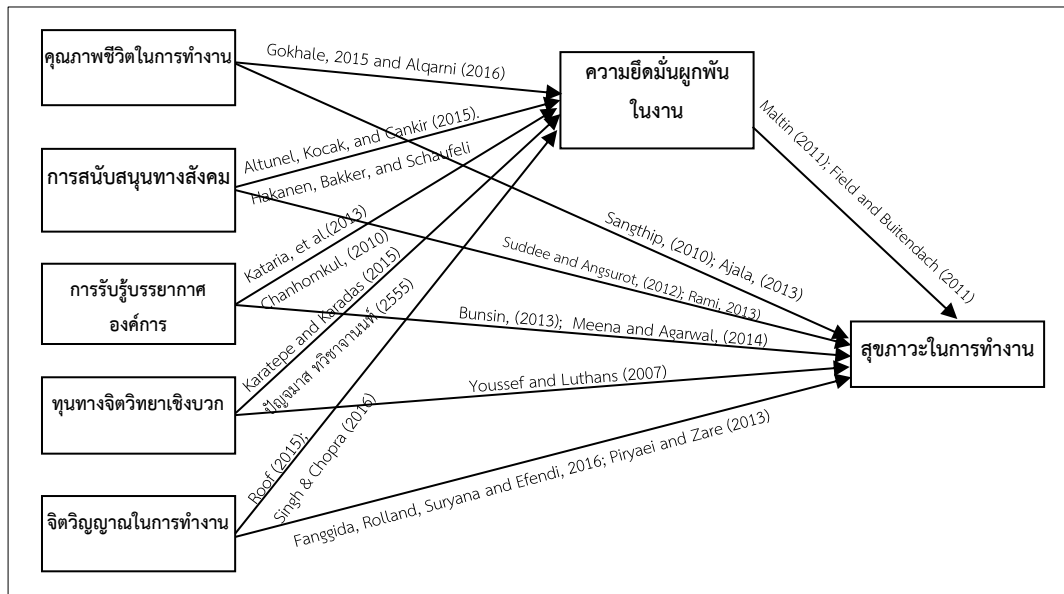
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่เป็นจุดเด่นหรือจุดแข็งที่มีการพัฒนาคุณลักษณะในทางที่ดี นำไปสู่การกำหนดพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ รวมถึงพัฒนาและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนได้ (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007: 3) โดยเป็นคุณลักษณะของความสามารถเชิงบวกที่อยู่ภายในตัวบุคคล ส่งผลต่อทั้งความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมที่สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรและผลผลิตขององค์กร เช่น สภาวะทางจิตที่ดีและมีประสิทธิภาพในการพัฒนา

การทำงาน (Singh & Mansi, 2009) ตลอดจนความยึดมั่นผูกพันในงาน (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007)

จิตวิญญาณในการทำงาน หมายถึง การตระหนักและยอมรับถึงการให้คุณค่าต่อมิติชีวิตด้านจิตใจของมนุษย์ที่เติมเต็มและได้รับการหล่อเลี้ยงจากการทำงานที่มีคุณค่าและความหมายจากการมีส่วนร่วมกันในลักษณะชุมชนในสถานที่ทำงาน (Ashmos & Duchon, 2000) เมื่อบุคคลทำงานด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมายที่ทำให้การทำงานดีขึ้นจะสามารถแสดงออกถึงการมีจิตวิญญาณผ่านการทำงาน (Kumpikaite, 2014) สามารถส่งผลต่อสุขภาวะของบุคคล การรับรู้เป้าหมายเกี่ยวกับการทำงาน ตลอดจนการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และยังสามารถส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กร (Ashmos & Duchon, 2000; Garcia-Zamor, 2003; Fry, 2005) โดยเฉพาะความยึดมั่นผูกพันในงาน (Saks, 2006; Osman-Gani, Hashim, & Yusof, 2013)

การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงาน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดรูปแบบความกดดันจากงานและทรัพยากรงาน (JD-R Model) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้กำหนดปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรงาน และด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์และเป็นปัจจัยสาเหตุในการมุ่งใจให้พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในงานและสามารถส่งผลต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถส่งผลต่อสุขภาวะในการทำงาน โดยพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะเป็นผู้ที่สร้างสรรค์ มีพฤติกรรมการทำงานในทางบวกและมีความสุขในการทำงาน (Choochom, 2014: 28 ; Maltin, 2011; Field & Buitendach, 2011)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรงานและด้านทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและนำไปสู่การเกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อบุคคลและองค์กร โดยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านทรัพยากรงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Gokhale, 2015; Alqarni, 2016) การสนับสนุนทางสังคม (Altunel, Kocak, & Cankir, 2015; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006) การรับรู้บรรยากาศองค์กร (Kataria, Garg, & Rastogi, 2013; Chanhomkul, 2010) รวมถึงปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ทักษะจิตวิทยาเชิงบวก (Karatape & Karadas, 2015; Thawichatanon, 2012) และจิตวิญญาณในการทำงาน (Roof, 2015; Singh Chopra, 2016) และจากการทบทวนงานวิจัยยังพบว่า ปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อสุขภาวะในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Sangthip, 2010; Ajala, 2013) เช่นเดียวกับการสนับสนุนทางสังคม (Suddee & Angsurot, 2012; Rami, 2013) รวมถึงการรับรู้บรรยากาศองค์กร (Bunsin, 2013; Meena, & Agarwal, 2014) ตลอดจนปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ทักษะจิตวิทยาเชิงบวก (Youssef & Luthans, 2007) และจิตวิญญาณในการทำงาน (Fanggida, Rolland, Suryana, & Efendi, 2016; Piryaee & Zare, 2013) โดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรระหว่างปัจจัยด้านทรัพยากรงานและทรัพยากรบุคคลกับสุขภาวะในการทำงาน จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำมาพัฒนาเป็นสมมติฐานการวิจัยและกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุ ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ 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 ขนาดกลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง โดยการวิจัยนี้ได้รับใบรับรองจริยธรรมการวิจัยสำหรับโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ (มศว) เลขที่ SWUEC/E-361/2560

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ในสาขาความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา ด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านการพัฒนาองค์การ 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 และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน 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 แบบสอบถามสภาวะในการทำงานเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบของสภาวะในการทำงานจำนวน 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) การประมาณค่าด้วยวิธีโลเคิลิฮูดสูงสุด (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. สมดุลชีวิตงาน	.55"	.51"	.54"	.50"	1																																	
6. ความมีใจในงาน	.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. การสนับสนุนจากการทำงาน	-.01	-.01	.04	.05	.04	.06	.02	.61"	1																													
10. ความมีเพื่อนร่วมงาน	-.01	-.03	.01	-.02	-.07	-.01	-.01	.05	.07	1																												
11. ความรับผิดชอบ	-.09"	-.03	-.09"	-.08	-.05	-.06	-.04	-.01	.08	.45"	1																											
12. มารฐาน	-.01	-.04	-.01	-.03	.02	.03	-.00	.08	.05	.46"	.42"	1																										
13. ระบบรางวัล	-.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. ความยืดหยุ่น	-.01	-.01	-.02	-.05	-.03	-.01	-.03	.04	.05	.67"	.63"	.45"	.48"	.45"	1																							
16. ความเอื้อใจ	.01	-.02	.04	.01	-.00	.03	-.01	-.01	-.02	.10"	.00	.03	.01	-.03	.04	1																						
ความสามัคคี																																						
17. ความหวัง	-.03	-.07	-.04	-.01	-.01	-.05	-.03	.01	.05	.04	.03	.04	.01	.04	.48"	1																						
18. การมองโลกในแง่ดี	.02	-.01	-.05	.00	-.00	.02	-.01	-.02	.01	.10"	.03	.02	.08	-.00	.06	.48"	.60"	1																				
19. การพึ่งพาไม่ได้	-.01	.02	.00	-.01	.00	.02	-.01	-.06	-.01	.06	.03	-.02	.02	-.03	.03	.66"	.45"	.44"	1																			
20. ซื่อสัตย์	.03	.04	.02	.02	.00	.03	.02	.01	.04	.01	.01	-.03	.05	.05	-.01	-.10"	-.03	-.04	-.01	1																		
21. ความชอบในงาน	-.03	-.02	.02	.00	.03	-.03	.01	-.06	-.03	.01	-.01	.00	.10"	.03	.01	-.08	-.02	-.05	-.02	.52"	1																	
22. ความเป็นส่วนตัวของชุมชน	.03	.00	.02	.02	.03	-.03	-.02	-.06	-.06	-.03	-.03	.01	-.01	-.04	-.02	-.08	-.04	-.03	-.01	.55"	.57"	1																
23. ความกระตือรือร้น	.12"	.16"	.16"	.19"	.16"	.16"	.08	.19"	.21"	.18"	.18"	.25"	.18"	.17"	.22"	.16"	.14"	.13"	.13"	.13"	.22"	.21"	.17"	1														
24. ความมุ่งมั่นในการทำงาน	.14"	.13"	.15"	.19"	.12"	.18"	.10"	.21"	.21"	.28"	.19"	.33"	.23"	.21"	.25"	.20"	.21"	.16"	.16"	.16"	.16"	.11"	.11"	.66"	1													
25. ความเป็นตัวของตัวเอง	.18"	.14"	.17"	.20"	.18"	.18"	.11"	.22"	.24"	.21"	.20"	.30"	.20"	.17"	.24"	.18"	.18"	.13"	.15"	.15"	.17"	.17"	.18"	.65"	.70"	1												
26. ความพึงพอใจงาน	.16"	.20"	.19"	.22"	.18"	.20"	.18"	.19"	.23"	.22"	.21"	.21"	.24"	.16"	.24"	.19"	.12"	.10"	.15"	.15"	.21"	.17"	.16"	.41"	.46"	.46"	1											
27. ความพึงพอใจในชีวิต	.14"	.19"	.16"	.18"	.18"	.21"	.18"	.22"	.25"	.21"	.23"	.20"	.20"	.27"	.17"	.14"	.12"	.17"	.12"	.12"	.12"	.12"	.35"	.42"	.43"	.58"	1											
28. การมีเป้าหมาย	.20"	.19"	.23"	.25"	.18"	.26"	.19"	.19"	.24"	.18"	.18"	.18"	.23"	.15"	.20"	.23"	.18"	.18"	.18"	.22"	.24"	.21"	.18"	.40"	.40"	.46"	.62"	.57"	1									
29. การสัมพันธ์กับภาพ	.22"	.17"	.20"	.23"	.22"	.21"	.16"	.30"	.29"	.24"	.21"	.25"	.23"	.22"	.25"	.21"	.13"	.14"	.14"	.14"	.13"	.15"	.15"	.44"	.49"	.47"	.54"	.57"	.51"	1								
30. สุขภาพกาย	.16"	.16"	.17"	.20"	.18"	.17"	.12"	.21"	.28"	.15"	.12"	.16"	.17"	.19"	.15"	.13"	.07	.11"	.11"	.19"	.15"	.18"	.39"	.39"	.43"	.50"	.46"	.51"	.45"	.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	3.90	3.92	3.90	3.92	3.87	3.87	3.87	0.88	0.70	0.88		
S.D	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	0.68	0.70	0.68	0.68	0.70	0.68	0.88	0.68	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 ความยึดมั่นในทีม ความกระตือรือร้น การทุ่มเทในการทำงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ความพึงพอใจในชีวิต และสุขภาพกาย อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วมีแนวโน้มการแจกแจงเข้าใกล้โค้งปกติ รวมถึงเมื่อพิจารณาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวนมากกว่า 500 คน ซึ่งถือว่ามีจำนวนที่เหมาะสมกับการประมาณค่าด้วยวิธี 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 ค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ของตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.483 และ 0.699 ตามลำดับ โดยตัวแปรสาเหตุภายในรูปแบบความสัมพันธ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงาน ได้ร้อยละ 48.30 และร้อยละ 69.90 ตามลำดับ ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปร พบว่า

1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทูททางจิตวิทยาเชิงบวก และจิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.27, 0.32, 0.38, 0.27, 0.30 ตามลำดับ

2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทูททางจิตวิทยาเชิงบวกและจิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.28, 0.30, 0.26, 0.23, 0.26 ตามลำดับ

3) ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.31

4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทูททางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.08, 0.10, 0.12, 0.08, 0.09 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานทุกข้อ รายละเอียดตามตาราง 2 และภาพประกอบ 2

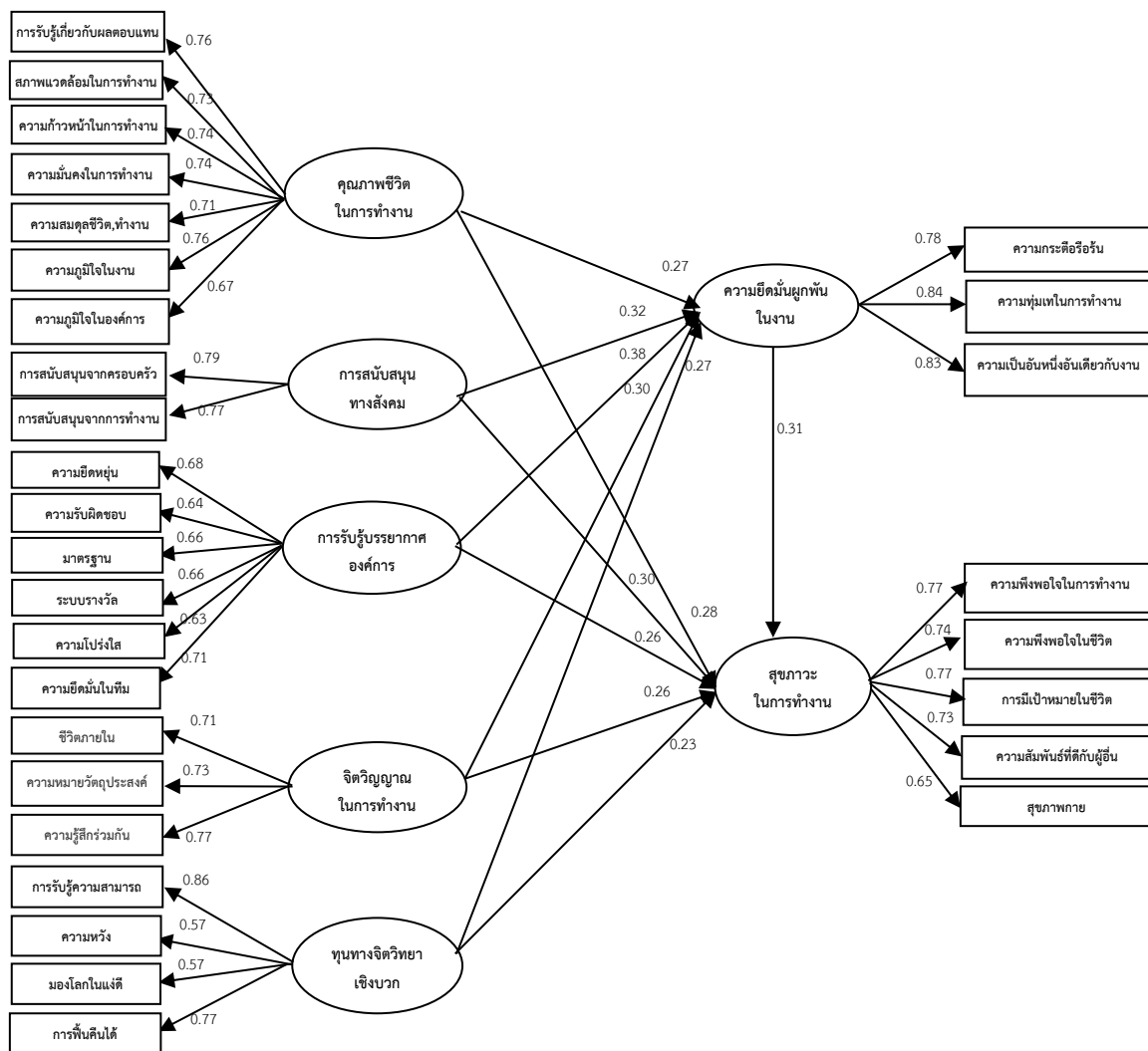
ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล (β) ของตัวแปรสาเหตุไปยังตัวแปรผลภายในรูปความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ตัวแปร	ความยึดมั่นผูกพันในงาน			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**
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	-	-	-	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)

** หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพประกอบ 2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงาน พบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีการตรวจสอบความกลมกลืนภายหลังการปรับแก้ไขอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ โดยสามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1. จากการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง พบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านทรัพยากรงานในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ และตัวแปรด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ทักษะทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสอดคล้องกับรูปแบบความกดดันจากงาน-ทรัพยากรงาน (JD-R Model) โดยปัจจัยด้านทรัพยากรงานนำไปสู่การมีความยึดมั่นผูกพันในงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนทรัพยากรบุคคลส่งผลต่อความสามารถในการรวบรวมทรัพยากรงานและเป็นผู้ที่มีความผูกพันในงานยิ่งขึ้น (Bakker & Demerouti, 2008) ซึ่งทรัพยากรทั้งสองชนิดมีความสัมพันธ์กันและเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุในการจูงใจให้พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในงาน แสดงถึงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาวะในการทำงานของพนักงานตลอดจนผลลัพธ์ทางบวกในแง่ของการทำงานผ่านรูปแบบของความยึดมั่นผูกพันในงาน

2. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทักษะทางจิตวิทยาเชิงบวก จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมถึงมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเป็นกระบวนการที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งด้านร่างกายและจิตใจรวมถึงการรับรู้ของบุคลากรว่าพวกเขามีความปลอดภัยได้รับการตอบสนองความต้องการและสามารถที่จะเติบโตและพัฒนาในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์การ (Cascio, 2003) เป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่หรือความสุขโดยรวมซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก (Cummings & Worley, 2001) ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานในการที่จะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Gokhale (2015) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและการยึดมั่นผูกพันในงานกับอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัย โดยพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและการยึดมั่นผูกพันในงาน รวมถึง Alqarni (2016) ที่ได้ทำการศึกษาพนักงานสายสอน โดยพบว่า คุณภาพชีวิตในภาพรวมและมีมิตรายย่อยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และ Phimpaphorn and Jedsadaluck (2016) ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างอาจารย์

สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงานค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันในอาชีพ

2.2 การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการทำงานและจากผลการวิจัยแสดงถึงความสำคัญของการได้รับการสนับสนุนทางสังคม โดยหากพนักงานได้รับการสนับสนุนทางสังคมทั้งจากครอบครัวและจากสถานที่ที่จะมีส่วนให้พนักงานสายวิชาการเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมถึงทำงานได้อย่างมีความสุข โดยการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยทรัพยากรงานนำไปสู่การมีความยึดมั่นผูกพันในงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Bakker & Demerouti, 2008) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hakanen, Bakker, and Schaufeli (2006) ที่ได้ศึกษากับครูชาวฟินแลนด์พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานรวมถึง Altunel, Kocak, and Cankir (2015) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรที่ควรมีเพิ่มขึ้นในการพัฒนาความผูกพันในงานของพนักงานสายวิชาการ 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 ตลอดจนสามารถส่งผลต่อการมีความสุขในการทำงานที่ดีเนื่องจากการรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างองค์การกับกลุ่มงาน พนักงานและวิธีการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้สถานการณ์ต่าง ๆ ในองค์การ (Moorhead & Griffin, 2001) หากพนักงานรับรู้ถึงการมีบรรยากาศและองค์ประกอบที่เอื้อต่อการทำงานก็ย่อมส่งผลต่อความต้องการทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการทำหน้าที่อย่างมีความพอใจ โดยผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Chanhomkul (2010) ที่ศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานและความพึงพอใจในชีวิตรวมถึง Meena and Agarwal (2014) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและความสุขของพนักงานในสถาบันการศึกษา และ Bunsin (2013) ได้ศึกษาตัวแบบเชิงสาเหตุของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานบริษัทการบินของไทย ซึ่งพบว่าบรรยากาศองค์การมีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

2.4 ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน จากข้อค้นพบในงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถส่งผลต่อบุคคลในการทำงานได้ โดยการที่บุคคลมีทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกสูงย่อมสามารถส่งผลต่อการเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน รวมถึงการมีสุขภาวะในการทำงานสูงเช่นเดียวกัน เนื่องจากทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญของบุคคลที่ช่วยเพิ่มความสามารถของบุคคลในการพัฒนา (Luthans et al., 2008) ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Avey, Luthans, and Youssef (2010) ที่พบว่า ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลเชิงบวกต่อเจตคติ และส่งผลทางลบต่อการท้อถอย การลาออก รวมถึงการไม่ทุ่มเทในการทำงาน รวมถึง Karatepe and Karadas (2015) ได้ทำการศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อความพึงพอใจของพนักงานในส่วนหน้าของโรงแรมระดับ 4-5 ดาว ประเทศโรมาเนีย พบว่า พนักงานที่มีทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกสูงมีความผูกพันในงานระดับดี ส่วนการศึกษาของ Thawichatanon (2012) ที่พบว่า ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลในทางบวกกับต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรที่ปฏิบัติงานด้านเอดส์

2.5 จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า จิตวิญญาณในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน ตลอดจนสุขภาวะในการทำงาน โดยหากพนักงานทำงานด้วยความมีจิตวิญญาณในการทำงานจะช่วยส่งเสริมการมีความยึดมั่นผูกพันในงาน ตลอดจนการทำงานด้วยความทุ่มเทและมีใจรัก ย่อมนำมาซึ่งการทำงานอย่างมีสุขภาวะได้เช่นกัน เนื่องจากการมีจิตวิญญาณในการทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลในด้านของความรู้สึกหรือการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของการทำงาน การรับรู้ถึงการได้ทำงานที่มีความหมาย การมีความสัมพันธ์ ตลอดจนการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถส่งผลต่อองค์การการตอบสนองต่อการเกิดความรู้สึกที่ดีและพลังในการทำงาน โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ Roof (2015) ที่พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในบุคคลกับความผูกพันในด้านความทุ่มเท การอุทิศตน ส่วน Singh and Chopra (2016) ที่พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานด้านความหมายในงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงาน เช่นเดียวกับ Fanggida, Rolland, Suryana, and Efendi (2016) ที่ได้ทำการศึกษากับอาจารย์รุ่นใหม่ในมหาวิทยาลัยเอกชนประเทศอินโดนีเซีย พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อทั้งความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

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 มีความรู้สึกต่อการทุ่มเทในการทำงาน 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 ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก และจิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและสุขภาวะในการทำงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงานผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะในการทำงานมากที่สุด คือ ความยึดมั่นผูกพันในงาน แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญและเสริมสร้างให้พนักงาน โดยเฉพาะสายวิชาการมีความยึดมั่นผูกพันในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการมีสุขภาวะในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลรองลงมา ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยทางด้านทรัพยากรงาน ส่วนตัวแปรทางด้านทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลมากที่สุด คือ จิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางให้กับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตลอดจนสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดทิศทางด้านพัฒนาบุคลากรเพื่อการนำมาซึ่งการมีสุขภาวะที่ดีในการทำงาน

2. นอกจากนี้ในการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันในงาน จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความยึดมั่นผูกพันในงานมากที่สุด 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 เช่น ความคงอยู่ในงานของพนักงานสายวิชาการปัจจุบัน การพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ของพนักงานสายวิชาการ เป็นต้น

2. จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่ร่วมอธิบายความยึดมั่นผูกพันในงานอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 48.30 และตัวแปรที่ร่วมอธิบายสุขภาวะในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 69.90 ซึ่งอาจยังมีตัวแปรอื่นที่ร่วมกันอธิบายสุขภาวะในการทำงานได้อีก ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรมีการพิจารณาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านทรัพยากรงานและบุคคลเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานต่อไป

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยสังกัดของรัฐเดิมหรือมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยเชิงสาเหตุที่สามารถส่งผลต่อสุขภาวะในการทำงาน รวมถึงความยึดมั่นผูกพันในงานของบุคลากรที่มีบริบทขององค์การที่สังกัดแตกต่างกันว่า 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 bōrisat 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 kānrāprū banyākāt ‘ongkān khwām phūkphan nai ngān læ khwāmphungphōchāi nai chīwit khōng bukkhalākōn 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). *Næōthāng phatthanā læ kǣkhai panhā sathāban ‘udomsuksā 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). *Kānnam sanācē nāēōthāng kānphatthana'ācchān witthayālai 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. & Cumning, 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 phruttkam kānthamngān khōng khurū 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>
- Phimpaphorn, T., & Jedsadaluck, W. (2016). ‘Itthiphon khōng khunnaphāp chīwit nai kānthamngān thī mī tō khwām tangchāi khong yū nai ngān phān khwām phūkphan nai ‘āchīp khōng ‘āchān sathāban ‘udomsuksā nai kamkap khōng rat hæng 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 oḅ khōng ‘āchān mahāwitthayalai khōng rat nai phāk tawan ‘oḅ chīang nūa [The resignation of lecturers in Public Universities in Northeastern Thailand]. *Journal of Politics and Governance*, 7(1), 265-281.
- Piryaei, 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., & Jordan, 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 chæng sāhēt læ phon khoṅg čhit winyān nai kānthamngān thī song phon tō suk phāwā thāng čhit winyān čhetakhati læ phruttkam nai kānthamngān khoṅg khru nai rōngriān khāthōlik 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 khoṅg khru sangkat samnakngān khana kammakān kānsuksā naphuñ 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
- Singkham, O. & Khunvaradisai, N. (2014). *Krabuānkān læ phon khoṅg kānsāng soēm suk phāwā 'ong rūām 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 chūng nai nai kånthamngån kån sanapsanun thång sangkhom khwām yutman phūkphan tō ‘ongkån kap khwām suk nai kånthamngån khōng phayābån prachamkån rōngphayābån thūapai 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 ngōendūan læ sawatdikan phūa kånphatthana ‘ongkōn sū mahāwitthayālai nai kamkap khōng rat : bot sathōn chāk phanakngån mahāwitthayālai [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 thī song phon tō khwām yutman phūkphan nai ngån khōng chāonāthī ‘ongkōn mai sawæng hā phonkam rai thī 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