



ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

นางสาวณัฏฐา ตีรศิริกุล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย



นางสาวญาณิศา ตรีศิริกุล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

โดย นางสาวญาณิศา ตีรศิริกุล

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร)

ชื่อ : นางสาวญาณิศา ติริศิริกุล
 ชื่อการค้นคว้าอิสระ : ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน
 และความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
 วิชาการในมหาวิทยาลัย
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก : ดร.ชนิดดา เพ็ชรประยูร
 ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.539$) โดยการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์การ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.486$, $r=.378$, $r=.486$ ตามลำดับ)

(มีจำนวนทั้งสิ้น 103 หน้า)

คำสำคัญ : การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน ความหลงใหลในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

Name : Miss Yanisa Tirasirikul

Independent Study Title : Relationship between Workplace Health Promotion and Work Passion of Academic Supporting Staff in Universities

Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North
Bangkok

Independent Study Advisor : Professor Chanadda Petchprayoon, Ph.D.

Academic Year : 2024

ABSTRACT

This research aims to 1) study the level of workplace health promotion and work passion of academic supporting staff in universities and 2) study the relationship between workplace health promotion and work passion of academic supporting staff in universities. The sample consisted of 360 academic supporting staff in universities, and data were collected using a questionnaire. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The findings revealed that 1) overall, workplace health promotion and work passion of academic supporting staff in universities were at a high level, and 2) workplace health promotion was positively correlated with work passion at a statistically significant level of .01 ($r = .539$). Specifically, workplace health promotion in terms of organizational policies, environmental facilities, and educational activities demonstrated a positive correlation with work passion at a statistically significant level of .01 ($r = .486$, $r = .378$, and $r = .486$, respectively).

(Total 103 Pages)

Keywords: Workplace Health Promotion, Work Passion, Academic Supporting Staff in Universities

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีโดยได้รับความอนุเคราะห์และการสนับสนุน เป็น อย่างดีจาก อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ได้สละเวลาอันมีค่ารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์ฉบับนี้ อาจารย์ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนแนะ แนวทางในการปฏิบัติในทุกขั้นตอน และได้รับความกรุณาจากผู้มีพระคุณที่ทำงานวิจัยเล่มนี้ สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังจะขอกล่าวไว้เป็นอนุปฏิบัติการต่อการศึกษาในงานวิจัยเล่มนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล กรรมการสอบสารนิพนธ์ ในความกรุณาให้คำชี้แนะ รวมถึงสละ เวลาใน การเป็นกรรมการสอบ จนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้งสามท่าน ศาสตราจารย์ ดร. มานพ ชูนิล รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร พิบูลแถว และอาจารย์ ดร.รติ มณีงาม ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า เป็น ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นและทำการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูล สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การทุกท่าน ที่ฝึกฝน ทักษะ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำงานวิจัย ให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ทำให้การวิจัยครั้งนี้ เป็นไปอย่างราบรื่น รวมถึงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่เป็นแหล่ง รวบรวมความรู้ต่าง ๆ ที่ได้นำมาประกอบการทำการวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณ บิดามารดา รวมทั้งครอบครัวและผู้วิจัย ที่คอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนด้านการศึกษามาโดยตลอดจนทำให้สารนิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์

ญาณิศา ตีรศิริกุล

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
1.5 ประโยชน์ที่ได้รับ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน	14
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย	31
2.5 สมมติฐานการวิจัย	35
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	35
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	37
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	38
3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย	40
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	46
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน และความหลงใหลในการทำงาน	48
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย	54
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	58
5.1 สรุปผลการวิจัย	59
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	60
5.3 ข้อเสนอแนะ	63
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก ก	75
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม	76
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ	77
ภาคผนวก ข	80
ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม	81
ภาคผนวก ค	85
ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	86
ภาคผนวก ง	91
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	92
ภาคผนวก จ	98
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาแบบสอบถามในการจัดทำสารนิพนธ์	99
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจริงเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์	101
ประวัติผู้วิจัย	103

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3-1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	38
3-2	ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	42
3-3	องค์ประกอบของแบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน	42
3-4	องค์ประกอบของแบบสอบถามเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน	43
3-5	สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	44
4-1	จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามเพศ	46
4-2	จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามอายุ	46
4-3	จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา	47
4-4	จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในองค์กร	47
4-5	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานโดยรวมและรายด้าน	48
4-6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน ด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ	48
4-7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม	49
4-8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน ด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ	50
4-9	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความหลงใหลในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน	51
4-10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหลงใหลในการทำงาน ด้านการรู้คิดจำแนกเป็นรายข้อ	52
4-11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหลงใหลในการทำงาน ด้านอารมณ์จำแนกเป็นรายข้อ	52
4-12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหลงใหลในการทำงาน ด้านความตั้งใจจำแนกเป็นรายข้อ	53
4-13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานกับความหลงใหลในการทำงาน	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน ด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์การกับความหลงใหลในการทำงาน	55
4-15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมกับความหลงใหลในการทำงาน	55
4-16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน ด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษากับความหลงใหลในการทำงาน	56
4-17 สมมติฐานการวิจัยและผลทดสอบสมมติฐานการวิจัย	57
ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน	81
ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน	83
ค-1 ค่าอำนาจจำแนก (Corrected Item-Total Correlation) และค่า Cronbach's Alpha if item Deleted ของแบบสอบถามการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน	86
ค-2 ค่าอำนาจจำแนก (Corrected Item-Total Correlation) และค่า Cronbach's Alpha if item Deleted ของแบบสอบถามความหลงใหลในการทำงาน	88
ค-3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการส่งเสริมสุขภาพในการทำงาน และแบบสอบถามความหลงใหลในการทำงาน	90

สารบัญรูปภาพ (ถ้ามี)

ภาพที่

หน้า

2-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

36



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานด้านบริหาร จัดการทรัพยากร และสนับสนุนภารกิจทางวิชาการของมหาวิทยาลัย โดยบุคลากรกลุ่มนี้มักต้องเผชิญกับภาระงานที่หลากหลาย แรงกดดันจากระบบการบริหาร และความคาดหวังขององค์กร ซึ่งอาจนำไปสู่ความเครียดและความเหนื่อยล้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร (อังศนา, 2565) ในบริบทของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการความหลงใหลในการมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้บุคลากรสามารถรักษาแรงจูงใจในการทำงานได้แม้ต้องเผชิญกับความท้าทายจากลักษณะงานที่ต้องทำซ้ำ ๆ หรืองานที่ต้องรับผิดชอบหลากหลาย

ความหลงใหลในการทำงาน (Work Passion) เป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากร (ศุภลักษณ์, 2557) ตามที่งานวิจัยของ Schaufeli and Bakker (2017) พบว่าความหลงใหลในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน และความหลงใหลนี้มีผลกระทบที่ดีในระยะยาว ดังนั้นบุคลากรที่มีความหลงใหลในการทำงานจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นและมีคุณภาพสูงในระยะยาว และงานวิจัยของ Vallerand and Houlfort (2020) ที่พบว่าความหลงใหลในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งรวมถึงความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วม และประสิทธิภาพการทำงาน งานวิจัยหลายชิ้นระบุว่าปัจจัยด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความหลงใหลในการทำงาน (อาภรณ์ทิพย์ และคณะ, 2555) หากบุคลากรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีความสุขมากขึ้น (ฐิติวัจน์และประสพชัย, 2560)

การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน (Workplace Health Promotion) เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้สถานที่ทำงานเป็นพื้นที่ที่เอื้อต่อสุขภาพของบุคลากร ผ่านการจัดทำนโยบายองค์กร การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน และการจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนสุขภาวะของบุคลากร หากองค์กรสามารถดำเนินมาตรการส่งเสริมสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ ย่อมช่วยลดปัญหาด้านสุขภาพของบุคลากรและกระตุ้นให้พวกเขามีความหลงใหลในการทำงานมากขึ้น (วิชชุพรและทิวาวรรณ, 2565) จากงานวิจัยของ Goetzel, et al. (2016) ที่มีการศึกษาทบทวนวรรณอย่างเป็นระบบ (systematic review) และการวิเคราะห์ทอสมัน (meta-analysis) การศึกษานี้พิจารณาผลลัพธ์จากการวิจัยหลายงานวิจัยเพื่อประเมินผลกระทบของโปรแกรมต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากร

พบว่า โปรแกรมส่งเสริมสุขภาพที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบสามารถลดอัตราการลาป่วย เพิ่มสุขภาพโดยรวมของบุคลากร และปรับปรุงความสามารถในการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนจากผู้บริหารและการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิผลของโปรแกรม และงานวิจัยของกุลนิตา (2565) ที่พบว่าการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานสามารถลดอัตราการลาป่วยของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการดูแลสุขภาพ ส่งผลให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีขึ้น ลดความเหนื่อยล้าและเจ็บป่วยที่จะนำไปสู่การลดการลาป่วย และการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ซึ่งการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานเป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรสายวิชาการและนักศึกษา การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีและมีการสนับสนุนด้านสุขภาพสามารถลดความเครียดและความกดดัน ทำให้บุคลากรมีความหลงใหลในการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อทั้งบุคลากรและองค์กร (Bakker and Demerouti, 2008)

จากเหตุผลดังกล่าว งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้พัฒนานโยบายด้านสุขภาพของบุคลากรและแนวทางในการเพิ่มความทุ่มเทและประสิทธิภาพในการทำงาน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย จำนวน 2 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัย A จำนวน 1,416 คน มหาวิทยาลัย B จำนวน 730 คน (ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่กองทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2568) รวมทั้งสิ้น 2,146 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย จำนวน 360 คน มหาวิทยาลัย A จำนวน 238 คน และมหาวิทยาลัย B จำนวน 122 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้ตาราง

สำเร็จรูปของ Krejcie and Mogan (1970 อ้างถึงใน บุญชม, 2551) จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน และเพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลและทดแทนแบบสอบถามที่อาจจะไม่ได้รับคืน จึงทำการเพิ่มขนาดตัวอย่างร้อยละ 10 ดังนั้นมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 360 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2567 ถึง เดือนเมษายน 2568

1.3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรตัวที่ 1 คือ การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน (Workplace Health Promotion) ประกอบด้วย 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Parkinson (1982) ได้แก่

- 1) ด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์กร
- 2) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม
- 3) ด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา

ตัวแปรตัวที่ 2 คือ ความหลงใหลในการทำงาน (Work Passion) ประกอบด้วย 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Zigarmi et al. (2009) ได้แก่

- 1) ด้านการรู้คิด
- 2) ด้านอารมณ์
- 3) ด้านความตั้งใจ

1.4 นิยามศัพท์

1.4.1 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย หมายถึง บุคลากรมหาวิทยาลัยและข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัย ยกเว้นบุคลากรพิเศษ และบุคลากรอื่น ๆ ที่ไม่ใช่บุคลากรมหาวิทยาลัยและข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในสังกัดของมหาวิทยาลัย

1.4.2 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน (Workplace Health Promotion) หมายถึง กระบวนการที่มุ่งปรับปรุงสุขภาพของบุคลากรทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ผ่านการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย รวมถึงการจัดกิจกรรมและโปรแกรมที่สนับสนุนสุขภาพ การให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ และการสร้างนโยบายที่เน้นการป้องกันโรคและการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพที่ดี โดยการสนับสนุนจากผู้บริหารและการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมที่เน้นสุขภาพ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดความเสี่ยงด้านสุขภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งวัดโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) ถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Parkinson (1982) ดังนี้

1.4.2.1 ด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์การ (Organisational Policies) หมายถึง การพัฒนาโครงสร้างและนโยบายภายในองค์การที่สนับสนุนการสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ซึ่งอาจรวมถึงการออกกฎระเบียบ นโยบายห้ามสูบบุหรี่ในพื้นที่ขององค์การ นโยบายที่กำหนดให้มีอาหารสุขภาพในโรงอาหาร หรือจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

1.4.2.2 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (Environmental Facilities) หมายถึง การจัดเตรียมเครื่องทำน้ำเย็นให้บุคลากรสามารถเข้าถึงน้ำสะอาดได้ตลอดเวลา และการสร้างห้องอาบน้ำและห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าสำหรับบุคลากรที่ออกกำลังกาย นอกจากนี้ยังมีการจัดห้องพักผ่อนเพื่อให้บุคลากรสามารถลดความเครียดและพักผ่อนในระหว่างวันทำงานได้

1.4.2.3 ด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา (Educational Activities) หมายถึง การมุ่งเน้นไปที่การให้ความรู้และการฝึกอบรมเกี่ยวกับสุขภาพ โดยการจัดการตรวจสอบสุขภาพเพื่อให้บุคลากรรู้สถานะสุขภาพของตนเอง และการจัดสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ รวมถึงการแจกจ่ายสื่อสิ่งพิมพ์ด้านสุขภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้และสร้างแรงบันดาลใจในการดูแลสุขภาพ

1.4.3 ความหลงใหลในการทำงาน (Work Passion) หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เกิดจากความรักและความสนใจในงาน ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น และมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งยังส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์ ทำให้บุคคลมีส่วนร่วมในงานมากขึ้นและมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ ซึ่งวัดโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) ถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Zigarmi et al. (2009) ดังนี้

1.4.3.1 ด้านการรู้คิด (Cognition) หมายถึง การประเมินและคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน โดยใช้เหตุผลในการพิจารณาว่าการทำงานของพวกเขามีความหมายและคุณค่าอย่างไร การตัดสินใจว่าบทบาทหน้าที่หรืองานที่บุคลากรได้รับมอบหมายนั้นเหมาะสม และเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายส่วนตัวและองค์การหรือไม่

1.4.3.2 ด้านอารมณ์ (Affect) หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่บุคลากรมีต่อการทำงาน เช่น ความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น ซึ่งอารมณ์เหล่านี้มีผลต่อความพร้อมและแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อบุคลากรรู้สึกดีเกี่ยวกับงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน พวกเขาจะมีแนวโน้มทำงานอย่างเต็มที่และทุ่มเทมากขึ้น

1.4.3.3 ด้านความตั้งใจ (Intention) หมายถึง การประเมินการรับรู้และอารมณ์ โดยเป็นการตัดสินใจในเชิงพฤติกรรม เช่น การที่บุคลากรตั้งใจที่จะทำงานต่อในองค์การในระยะยาว หรือการ

ตั้งเป้าที่จะพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง บุคลากรที่มีเจตนาเชิงบวกจะทำให้เกิดพฤติกรรมที่ส่งเสริมความสำเร็จในงาน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 มหาวิทยาลัยสามารถนำข้อมูลระดับของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการไปใช้ในการพัฒนานโยบายที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมสุขภาพและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.2 ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานกับความหลงใหลในการทำงาน ซึ่งสามารถช่วยให้มหาวิทยาลัยออกแบบมาตรการหรือกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อเพิ่มความรักและความสนใจในงาน

1.5.3 เป็นแนวทางให้ในการพัฒนานโยบายด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างวัฒนธรรมองค์การที่คำนึงถึงสุขภาวะของบุคลากร โดยใช้ข้อมูลจากงานวิจัยนี้เป็นฐานในการตัดสินใจ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

- 2.1.1 ความหมายของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน
- 2.1.2 องค์ประกอบของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน
- 2.1.3 ความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน
- 2.1.4 ประโยชน์ของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน
- 2.1.5 การวัดและเครื่องมือวัดการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน

- 2.2.1 ความหมายของความหลงใหลในการทำงาน
- 2.2.2 องค์ประกอบของความหลงใหลในการทำงาน
- 2.2.3 ความสำคัญของความหลงใหลในการทำงาน
- 2.2.4 ประโยชน์ของความหลงใหลในการทำงาน
- 2.2.5 การวัดและเครื่องมือวัดความหลงใหลในการทำงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.3.1 งานวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน
- 2.3.2 งานวิจัยเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน

2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

2.5 สมมติฐานการวิจัย

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน (Workplace health promotion) เป็นกระบวนการที่องค์กรหรือสถานประกอบการนำมาใช้เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร โดยใช้กลยุทธ์และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สนับสนุนพฤติกรรมสุขภาพที่ดี และลดความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสุขภาพ โดยวัตถุประสงค์หลักของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานคือการสร้างและรักษาสุขภาพที่ดีให้กับบุคลากร ลดอัตราการเจ็บป่วย เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อสุขภาพที่ดีในระยะยาว

2.1.1 ความหมายของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน ได้มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

พรทิพย์ (2552) ได้ให้ความหมายว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานคือ กระบวนการที่มุ่งเน้นการป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพทั้งในด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากร โดยการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม มีการสนับสนุนด้านสุขภาพจากองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ปริดา (2554) ได้นิยามการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานว่า เป็นการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพดี มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และได้รับการดูแลด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจและสมรรถภาพในการทำงานสูงสุด

พิมพ์ใจ (2555) ได้ให้ความหมายว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานคือการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเน้นการป้องกันโรค การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และการสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่ดีในองค์กร

นภาพร (2558) ให้ความหมายว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานคือการสร้างนโยบายและจัดกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ โดยมีการจัดการในเรื่องของสิ่งแวดล้อม และการดูแลสุขภาพที่เหมาะสมภายในองค์กร เพื่อลดการลาป่วยและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

Sorrells-Jones et al. (1993) ได้นิยามการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานว่าเป็นกระบวนการเชิงรุกที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงสุขภาพของบุคลากร ผ่านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ การให้ความรู้ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนสุขภาพ ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน

Chu et al. (2000) ได้นิยามการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานว่า เป็นกระบวนการทางธุรกิจที่ออกแบบมาเพื่อปรับปรุงสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร โดยผ่านการป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสุขภาพ

Kreis and Bödeker (2004) ให้ความหมายการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานว่าเป็น กิจกรรมและนโยบายที่องค์การดำเนินการเพื่อปรับปรุงสุขภาพของบุคลากร ผ่านการสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ การให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ และการสนับสนุนด้านสุขภาพใน องค์การ

Goetzel et al. (2007) กล่าวถึงการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานว่า เป็นกระบวนการที่ องค์การดำเนินการเพื่อพัฒนาสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร โดยครอบคลุมถึงการสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ การสนับสนุนจากองค์การ และการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้น การป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ ทั้งนี้ การส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานยังรวมถึงการให้ความรู้ การ สร้างนโยบายที่สนับสนุนสุขภาพ และการจัดทำโปรแกรมสุขภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของ บุคลากร เพื่อลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์การ

Pronk (2014) ได้นิยามการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานว่า เป็นการสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานที่สนับสนุนสุขภาพและสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นสุขภาพของบุคลากร โดยเน้นการ สนับสนุนจากผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของบุคลากร การใช้ข้อมูลในการวัดผล และการเชื่อมโยงสุขภาพ ของบุคลากรกับประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ

จากความหมายของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งปรับปรุงสุขภาพของบุคลากรทั้งใน ด้านร่างกายและจิตใจ ผ่านการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย รวมถึงการจัดกิจกรรม และโปรแกรมที่สนับสนุนสุขภาพ การให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ และการสร้างนโยบายที่เน้นการ ป้องกันโรคและการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพที่ดี โดยการสนับสนุนจากผู้บริหารและการมีส่วนร่วมของ บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมที่เน้นสุขภาพ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดความเสี่ยงด้านสุขภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1.2 องค์ประกอบของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

จากการทบทวนเอกสารได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการส่งเสริม สุขภาพในสถานที่ทำงานไว้ดังนี้

Parkinson (1982) ได้แบ่งองค์ประกอบของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานไว้ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์การ (Organisational Policies) คือ การพัฒนาโครงสร้างและ นโยบายภายในองค์การที่สนับสนุนการสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ซึ่งอาจรวมถึงการออกกฎระเบียบ นโยบายห้ามสูบบุหรี่ในพื้นที่ขององค์การ นโยบายที่กำหนดให้มีอาหารสุขภาพในโรงอาหาร หรือ จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

2. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (Environmental Facilities) คือ การจัดเตรียมเครื่องทำน้ำเย็นให้บุคลากรสามารถเข้าถึงน้ำสะอาดได้ตลอดเวลา และการสร้างห้องอาบน้ำ และห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าสำหรับบุคลากรที่ออกกำลังกาย นอกจากนี้ยังมีการจัดห้องพักผ่อนเพื่อให้บุคลากรสามารถลดความเครียดและพักผ่อนในระหว่างวันทำงานได้

3. ด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา (Educational Activities) คือ การมุ่งเน้นไปที่การให้ความรู้และการฝึกอบรมเกี่ยวกับสุขภาพ โดยการจัดการตรวจสุขภาพเพื่อให้บุคลากรรู้สถานะสุขภาพของตนเอง และการจัดสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ รวมถึงการแจกจ่ายสื่อสิ่งพิมพ์ด้านสุขภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้และสร้างแรงบันดาลใจในการดูแลสุขภาพ

องค์ประกอบทั้งสามนี้จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการมีสุขภาพที่ดีและกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของตนเอง

Chu et al. (2000) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบหลักของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. การป้องกันโรค (Disease Prevention) การป้องกันโรคเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพ โดย Chu et al. มุ่งเน้นการดำเนินการที่ช่วยลดความเสี่ยงของการเกิดโรคในบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดโปรแกรมฉีดวัคซีน หรือการให้คำแนะนำด้านโภชนาการและการออกกำลังกาย

2. การส่งเสริมสุขภาพ (Health Promotion) การส่งเสริมสุขภาพเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายและใจที่ดี โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านสุขภาพ เช่น โปรแกรมการออกกำลังกาย การเลิกสูบบุหรี่ และการลดน้ำหนัก เพื่อเสริมสร้างความผาสุกให้กับบุคลากร

3. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ (Supportive Environment) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่มีความเสี่ยงในการทำงาน และการจัดการสภาพการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาสุขภาพของบุคลากรเป็นสิ่งที่ Chu et al. เน้นย้ำ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดหาสถานที่สำหรับการออกกำลังกาย หรือโปรแกรมดูแลสุขภาพจิต

องค์ประกอบทั้งสามนี้สะท้อนถึงแนวคิดของการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร

O'Donnell (2002) ได้แบ่งองค์ประกอบหลักของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน ดังนี้

1. การประเมินสุขภาพและการตรวจสุขภาพ (Health Assessment and Screening) หมายถึง การจัดทำโปรแกรมตรวจสุขภาพสำหรับบุคลากร เช่น การตรวจร่างกายประจำปี และการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับผลการตรวจ

2. การส่งเสริมสุขภาพกาย (Physical Health Promotion) หมายถึง การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกาย รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับโภชนาการ การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการออกกำลังกาย และการจัดกิจกรรมทางกาย

3. การส่งเสริมสุขภาพจิต (Mental Health Promotion) หมายถึง การจัดกิจกรรมหรือโปรแกรมที่ช่วยลดความเครียด เช่น การให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยา การจัดอบรมการจัดการความเครียด หรือการส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

4. การส่งเสริมความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน (Workplace Safety Promotion) หมายถึง การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัยและลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ รวมถึงการให้การอบรมด้านความปลอดภัยแก่บุคลากร

5. การสนับสนุนการเลิกพฤติกรรมเสี่ยง (Support for Reducing Risky Behaviors) หมายถึง การจัดโปรแกรมหรือกิจกรรมเพื่อช่วยบุคลากรเลิกพฤติกรรมที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น การเลิกสูบบุหรี่ การลดการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

6. การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนสุขภาพ (Creating a Health-Supportive Organizational Culture) หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหารในการดำเนินการโปรแกรมสุขภาพ และการมีนโยบายที่ส่งเสริมการมีสุขภาพดีในองค์การ

Goetzel et al. (2007) ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน โดยมีการแบ่งออกเป็นหลายส่วนที่สำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานด้านสุขภาพในสถานที่ทำงานมีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อบุคลากรและองค์การ โดยองค์ประกอบหลักมีดังนี้

1. การประเมินความต้องการด้านสุขภาพของบุคลากร (Assessment of Employee Health Needs) หมายถึง การประเมินความต้องการด้านสุขภาพของบุคลากรเป็นขั้นตอนแรกในการพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพ ความเสี่ยง และพฤติกรรมด้านสุขภาพของบุคลากร เช่น การสำรวจสุขภาพ ความเครียด พฤติกรรมการบริโภคอาหาร และการออกกำลังกาย ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้สามารถออกแบบโปรแกรมที่ตรงกับความต้องการเฉพาะของบุคลากร

2. การออกแบบและดำเนินโปรแกรมสุขภาพ (Design and Implementation of Health Programs) หมายถึง การออกแบบโปรแกรมสุขภาพที่ตอบสนองความต้องการเหล่านั้น การออกแบบ

โปรแกรมควรรวมถึงกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น โปรแกรมการลดน้ำหนัก การเลิกสูบบุหรี่ การจัดการความเครียด และการออกกำลังกาย นอกจากนี้ยังควรมีการวางแผนและดำเนินการที่ครอบคลุมเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่

3. การสนับสนุนจากผู้บริหารและนโยบายองค์กร (Management Support and Organizational Policy) หมายถึง การมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพ การสนับสนุนนี้อาจอยู่ในรูปแบบของการจัดสรรทรัพยากร การออกนโยบายที่ส่งเสริมสุขภาพ และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ

4. การสื่อสารและการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Communication and Engagement) หมายถึง การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน การสร้างความตระหนักรู้และให้ข้อมูลเกี่ยวกับโปรแกรมสุขภาพจะช่วยให้บุคลากรมีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ

5. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์และผลกระทบของโปรแกรม เช่น การลดอัตราการเจ็บป่วย การปรับปรุงคุณภาพชีวิต และการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ข้อมูลที่ได้จะถูกนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมต่อไป

จากองค์ประกอบของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบตามแนวคิดของ Parkinson (1982) มาเป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าทั้ง 3 องค์ประกอบนั้นมีความสอดคล้องกับลักษณะงานที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาดังนี้

1. ด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์กร (Organisational Policies) คือ การพัฒนาโครงสร้างและนโยบายภายในองค์กรที่สนับสนุนการสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ซึ่งอาจรวมถึงการออกกฎระเบียบนโยบายห้ามสูบบุหรี่ในพื้นที่ขององค์กร นโยบายที่กำหนดให้มีอาหารสุขภาพในโรงอาหาร หรือจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

2. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (Environmental Facilities) คือ การจัดเตรียมเครื่องทำน้ำเย็นให้บุคลากรสามารถเข้าถึงน้ำสะอาดได้ตลอดเวลา และการสร้างห้องอาบน้ำและห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าสำหรับบุคลากรที่ออกกำลังกาย นอกจากนี้ยังมีการจัดห้องพักผ่อนเพื่อให้บุคลากรสามารถลดความเครียดและพักผ่อนในระหว่างวันทำงานได้

3. ด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา (Educational Activities) คือ การมุ่งเน้นไปที่การให้ความรู้และการฝึกอบรมเกี่ยวกับสุขภาพ โดยการจัดการตรวจสุขภาพเพื่อให้บุคลากรรู้สถานะสุขภาพของตนเอง และการจัดสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการ

ดูแลสุขภาพ รวมถึงการแจกจ่ายสื่อสิ่งพิมพ์ด้านสุขภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้และสร้างแรงบันดาลใจในการดูแลสุขภาพ

2.1.3 ความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน มีนักวิจัยกล่าวถึงความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานไว้ ดังนี้

Sorrells-Jones et al. (1993) เน้นว่าการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานเป็นกระบวนการเชิงรุกที่มุ่งปรับปรุงสุขภาพของบุคลากรผ่านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ การให้ความรู้ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนสุขภาพ ซึ่งสามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ

Chu et al. (2000) กล่าวว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานเป็นกระบวนการที่ช่วยปรับปรุงสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรผ่านการป้องกันโรคและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสุขภาพ ซึ่งมีผลดีต่อความสามารถในการทำงานและความเป็นอยู่ของบุคลากร

Kreis and Bödeker (2004) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานว่า การดำเนินกิจกรรมเพื่อสุขภาพในองค์กรไม่เพียงแต่ช่วยปรับปรุงสุขภาพของบุคลากร แต่ยังมีส่วนต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดการขาดงาน และช่วยให้องค์กรสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ

Goetzel et al. (2007) กล่าวถึงความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานว่ามีผลต่อการลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพขององค์กร เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และลดอัตราการลาป่วยของบุคลากร นอกจากนี้ การส่งเสริมสุขภาพยังมีส่วนสำคัญในการเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการทำงานและการเติบโตขององค์กร

Pronk (2014) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานว่า การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนสุขภาพในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น และองค์กรก็สามารถลดความเสี่ยงด้านสุขภาพของบุคลากรในระยะยาว

วิชชุพร และทิวาวรรณ (2565) ได้กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานว่าหมายถึงกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรในสถานประกอบการมีภาวะสุขภาพที่ดี ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิต โดยเริ่มจากการประเมินสถานการณ์เพื่อค้นหาปัญหา การวางแผนการดำเนินงาน ปฏิบัติตามแผน และมีการประเมินผลในท้ายที่สุด ทั้งหมดนี้เป็นรูปแบบการดำเนินงานที่ดีซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในสถานประกอบการอื่นได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กร

จากที่นักวิจัยหลายท่านกล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งตามที่นักวิจัยได้เสนอไว้ การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานเป็นกระบวนการที่

มุ่งเน้นการปรับปรุงสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรผ่านกลยุทธ์หลายด้าน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและการให้ความรู้ ซึ่งช่วยส่งเสริมการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนสุขภาพ เช่น การออกแบบสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการพัฒนาสุขภาพของบุคลากร เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน การป้องกันโรคยังมีบทบาทสำคัญในการลดการขาดงานและค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพขององค์กร การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานไม่เพียงช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ แต่ยังส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการเติบโตและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ส่งผลให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

2.1.4 ประโยชน์ของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน มีนักวิจัยกล่าวถึงประโยชน์ของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานไว้ ดังนี้

Sorrells-Jones and Tabrizi (1993) กล่าวว่า การดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและสุขภาพที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Chu and Ko (2000) กล่าวว่า การส่งเสริมสุขภาพช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยการให้ความรู้และการสนับสนุนด้านสุขภาพที่ดีช่วยให้บุคลากรมีสุขภาพดีขึ้น ซึ่งสามารถนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นและลดการขาดงาน

Goetzel et al. (2007) กล่าวว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพขององค์กร โดยการป้องกันและลดอัตราการลาป่วยของบุคลากร ซึ่งช่วยลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการขาดงานและการรักษาพยาบาล

Pronk (2014) กล่าวว่า การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนสุขภาพในองค์กรช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นสุขภาพของบุคลากร ซึ่งมีผลดีต่อความเป็นอยู่และประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

จากที่นักวิจัยหลายท่านกล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานมีประโยชน์อย่างมาก ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้ เนื่องจากการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพช่วยให้บุคลากรมีความพึงพอใจและสุขภาพที่ดีขึ้น ส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การให้ความรู้และสนับสนุนด้านสุขภาพยังช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยการส่งเสริมสุขภาพช่วยให้บุคลากรมีสุขภาพดีขึ้นและลดการขาดงาน อีกทั้งยังสามารถลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพขององค์กรได้ โดยการป้องกันและลดอัตราการลาป่วยของบุคลากร

ทั้งนี้การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนสุขภาพในองค์กรยังช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นสุขภาพของบุคลากร ซึ่งส่งผลดีต่อความเป็นอยู่และประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

2.1.5 การวัดและเครื่องมือวัดการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน พบว่าการวัดและเครื่องมือวัดของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน มีดังนี้

ประสิทธิ์ และคณะ (2560) ได้นำแนวคิดของ Green and Kreuter (2005) มาประยุกต์ร่วมกับแนวคิดในการส่งเสริมสุขภาพของ Pender (1996) และแนวคิดทางการจัดการของ Bridges and Roquemore (2001) มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบได้ทั้งหมด 8 องค์ประกอบ มีแบบสอบถามจำนวน 42 ข้อ ซึ่งใช้มาตรวัดของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ “มีความจำเป็นมากที่สุด” (5 คะแนน) ถึง “มีความจำเป็นน้อยที่สุด” (1 คะแนน)

ชูลีกร (2561) ได้สร้างแบบสอบถามโดยประยุกต์ใช้โมเดลหลักในแบบจำลองการส่งเสริมสุขภาพของ Pender (2011) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบได้ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ซึ่งใช้มาตรวัดของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) ตั้งแต่ “มากที่สุด” ให้ 5 คะแนน ถึง “น้อยที่สุด” ให้ 1 คะแนน

ภาณุชดา และวสันต์ (2566) ได้สร้างแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของ กัญญานัฐ (2559) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบได้ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ซึ่งใช้มาตรวัดของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) ตั้งแต่ “มากที่สุด” ให้ 5 คะแนน ถึง “น้อยที่สุด” ให้ 1 คะแนน

ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงสร้างเครื่องมือวัดการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบตามแนวคิดของ Parkinson (1982) ได้แก่ ด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์กร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา โดยสร้างเป็นแบบสอบถามให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ซึ่งใช้มาตรวัดของ ลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ให้ 5 คะแนน ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ให้ 1 คะแนน เพื่อใช้วัดตัวแปรการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน

ความหลงใหลในการทำงาน (Work Passion) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างมากในด้านจิตวิทยาองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมีรากฐานมาจากการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน แนวคิดนี้อธิบายถึงความรู้สึกและทัศนคติเชิงบวกที่เข้มข้นซึ่งบุคคลแสดงออกผ่านความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และความผูกพันกับงานที่ทำ การมีความ

หลงใหลในการทำงานจะกระตุ้นให้บุคคลทุ่มเทพลังงานอย่างเต็มที่ในการทำงาน ช่วยให้พวกเขารักษาระดับแรงจูงใจสูงสุดในระยะยาว และมักส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

ในงานวิจัยภาษาไทย ตัวแปรที่ชื่อภาษาอังกฤษว่า “Work Passion” ถูกแปลและเรียกชื่อในหลายรูปแบบ เช่น ความหลงใหลในการทำงาน ความคลั่งไคล้ในงาน ความมุ่งมั่นในงาน ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กร ความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงาน เป็นต้น ซึ่งล้วนมีความหมายที่สื่อถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงานอย่างเข้มข้นและเป็นบวก อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของนักวิจัยหลายท่าน อาทิ ตรีทิพย์และวสีตา (2562), สุคนธ์ทิพย์และคณะ (2565) และ ฌภัทรและคณะ (2567) พบว่า นักวิจัยส่วนใหญ่ใช้คำว่า “ความหลงใหลในการทำงาน” ในการเรียกตัวแปร “Work Passion” ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเรียกชื่อตัวแปรนี้ว่า “ความหลงใหลในการทำงาน”

2.2.1 ความหมายของความหลงใหลในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความหลงใหลในการทำงาน ได้มีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

โชติรส (2554) ได้อธิบายถึงความหลงใหลในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่แรงกล้าที่บุคคลมีต่อการทำงาน ซึ่งทำให้พวกเขามุ่งมั่น ทุ่มเท และมีความพึงพอใจในการทำงาน ความหลงใหลนี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขส่วนบุคคล

ดาวใจ (2554) ได้ระบุว่า ความหลงใหลในการทำงานเป็นสภาวะที่บุคคลมีความกระตือรือร้นและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ซึ่งเกิดจากความสนใจและความรักในงานที่ทำ ความหลงใหลนี้ช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

วสีตา (2556) ได้กล่าวถึงความหลงใหลในการทำงานว่าเป็นสภาวะทางอารมณ์และจิตใจที่เกิดจากความสนใจและความรักในงานที่ทำ ซึ่งนำไปสู่ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และการไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

ชุดิมา (2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความหลงใหลในการทำงานคือความตั้งใจและพลังงานที่มาจากความรักและความชอบในงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความสุขในการทำงาน

สุวิมล (2560) ได้กล่าวว่า ความหลงใหลในการทำงานหมายถึงการรับรู้และประเมินคุณค่าของงานในทางบวก ซึ่งนำไปสู่ความผาสุกทางใจและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ การมีความหลงใหลในงานช่วยให้บุคคลมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

Kahn (1990) ได้กล่าวถึงความหลงใหลในการทำงานในบริบทของความมีส่วนร่วมในงานที่ทำ ซึ่งเป็นสภาวะที่บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีส่วนร่วมและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

Vallerand et al. (2003) ได้กล่าวว่า ความหลงใหลในการทำงานประกอบด้วยความรักที่มุ่งมั่นต่อการทำงานที่ทำให้บุคคลมีแรงบันดาลใจในการทำงานและมีความกระตือรือร้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีทำงานอย่างเต็มที่และมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Schaufeli and Bakker (2004) ได้กล่าวว่า ความหลงใหลในการทำงานเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่เต็มไปด้วยความพอใจและความกระตือรือร้นในงานที่ทำ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและผลการทำงาน

Bergamin and Vallerand (2007) ได้กล่าวถึงความหลงใหลในการทำงานในแง่ของการมีแรงกระตุ้นที่มาจากความสนใจและความรักในงานที่ทำ ซึ่งช่วยส่งเสริมความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

Blanchard (2009) ได้กล่าวว่า ความหลงใหลในการทำงานเป็นสภาวะทางจิตใจที่เป็นบวก ซึ่งเกิดจากความสนใจ ความชอบ หรือความรักในงานที่ทำ นำไปสู่ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ซึ่งทำให้บุคคลมีพลังที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย จึงสรุปได้ว่าความหลงใหลในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคคลมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการเติบโตในหน้าที่การงาน

Forest et al. (2011) ได้กล่าวว่า ความหลงใหลในการทำงานเป็นความรู้สึกที่มีพลังงานและความมุ่งมั่นจากความสนใจและความรักในสิ่งที่ทำ ซึ่งทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นและพยายามทำงานให้ดีขึ้น

จากความหมายของความหลงใหลในการทำงานที่ได้กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความหลงใหลในการทำงาน เป็นสภาวะทางจิตใจที่เกิดจากความรักและความสนใจในงาน ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น และมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งยังส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและแสดงพฤติกรรมสร้างสรรค์ ทำให้บุคคลมีส่วนร่วมในงานมากขึ้นและมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ

2.2.2 องค์ประกอบของความหลงใหลในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความหลงใหลในการทำงานไว้ดังนี้

Vallerand et al. (2003) ได้เสนอโมเดล Dualistic Model of Passion ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่ช่วยในการทำความเข้าใจถึงการเกิดขึ้นและผลกระทบของความหลงใหลในการทำงาน ทั้งในด้านบวกและลบ ซึ่งได้เสนอว่า ความหลงใหลในการทำงานแบ่งออกเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่

1. ความหลงใหลแบบกลมกลืน (Harmonious Passion) หมายถึงการที่บุคคลสามารถรวมการทำงานเข้ากับชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล ความหลงใหลในลักษณะนี้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเลือกทำงานนั้นด้วยความเต็มใจและรู้สึกว่าการนั้นสอดคล้องกับค่านิยมและความเชื่อของตนเอง

2. ความหลงใหลแบบครอบงำ (Obsessive Passion) หมายถึงการที่บุคคลรู้สึกว่าการตนเองถูกบังคับให้ทำงานนั้น ๆ แม้ว่าจะส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวหรือสุขภาพจิต ความหลงใหลในลักษณะนี้อาจนำไปสู่ความเครียดหรือภาวะเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน

Blanchard (2009) ได้แบ่งองค์ประกอบของความหลงใหลในการทำงานเป็น 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. งานที่มีความหมาย (Meaningful work) หมายถึง บุคลากรรับรู้ว่าการที่ทำงานมีความคุณค่าและมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ใหญ่กว่า
2. การทำงานร่วมกัน (Collaboration) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความร่วมมือ และการสนับสนุนระหว่างสมาชิกในองค์กร
3. ความยุติธรรม (Fairness) หมายถึง การรับรู้ว่าการที่สภาพแวดล้อมการทำงานมีความยุติธรรมในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ทรัพยากร และภาระงาน
4. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การมีเครื่องมือ การฝึกอบรม การสนับสนุน และอำนาจในการตัดสินใจ
5. การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การชื่นชม การยอมรับ และการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและผู้นำ
6. การเติบโต (Growth) หมายถึง โอกาสในการเรียนรู้ การเติบโตในอาชีพ และการพัฒนาทักษะ
7. ความเชื่อมโยงกับผู้นำ (Connectedness with leader) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้นำ
8. ความเชื่อมโยงกับเพื่อนร่วมงาน (Connectedness with colleagues) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

Zigarmi et al. (2009) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความหลงใหลในการทำงานซึ่งเป็นโมเดลที่พัฒนามาจากทฤษฎีปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ซึ่งโมเดลนี้ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. การรับรู้ (Cognition) คือ การประเมินและคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน โดยใช้เหตุผลในการพิจารณาว่าการที่ทำงานของพวกเขา มีความหมายและคุณค่าอย่างไร การตัดสินใจว่า บทบาทหน้าที่หรืองานที่บุคลากรได้รับมอบหมายนั้นเหมาะสม และเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายส่วนตัวและองค์กรหรือไม่

2. อารมณ์ (Affect) คือ ความรู้สึกเชิงบวกที่บุคลากรมีต่อการทำงาน เช่น ความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น ซึ่งอารมณ์เหล่านี้มีผลต่อความพร้อมและแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อบุคลากรรู้สึกดีเกี่ยวกับงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน พวกเขาจะมีแนวโน้มทำงานอย่างเต็มที่และทุ่มเทมากขึ้น

3. ความตั้งใจ (Intention) คือ การประเมินการรับรู้และอารมณ์ โดยเป็นการตัดสินใจในเชิงพฤติกรรม เช่น การที่บุคลากรตั้งใจที่จะทำงานต่อในองค์กรในระยะยาว หรือการตั้งใจที่จะพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง บุคลากรที่มีเจตนาเชิงบวกจะทำให้เกิดพฤติกรรมที่ส่งเสริมความสำเร็จในงาน

องค์ประกอบเหล่านี้มีผลต่อการสร้างความหลงใหลในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงบวกในที่ทำงาน เช่น ความทุ่มเทในการทำงาน ความตั้งใจที่จะสร้างผลงานที่ดี และการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

Forest et al. (2011) ได้เสนอองค์ประกอบของความหลงใหลในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็นสามมิติหลัก ได้แก่

1. ความหลงใหลทางด้านความคิด (Cognitive Passion) หมายถึง มิติทางความคิดนี้สะท้อนถึงระดับที่บุคคลมีความคิดหรือการทุ่มเททางสมองให้กับงาน บุคคลที่มีความหลงใหลทางด้านความคิดสูงจะมีการมีส่วนร่วมทางปัญญาและการคิดเกี่ยวกับงานอย่างลึกซึ้ง พวกเขา มักจะมีสมาธิและมุ่งมั่นไปที่การทำงานอย่างเต็มที่ และงานมักจะเป็นสิ่งที่พวกเขาคิดถึงอยู่บ่อยครั้ง

2. ความหลงใหลทางด้านอารมณ์ (Emotional Passion) หมายถึง มิตินี้เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่บุคคลรู้สึกต่องานของตน บุคคลที่มีความหลงใหลทางด้านอารมณ์สูงมักจะรู้สึกถึงความสุข ความพึงพอใจ และความกระตือรือร้นเมื่อได้ทำงานของตน ความรู้สึกเหล่านี้ทำให้พวกเขารู้สึกดีเกี่ยวกับงาน และช่วยกระตุ้นให้ทำงานได้อย่างเต็มที่

3. ความหลงใหลทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Passion) หมายถึง มิตินี้สะท้อนถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความหลงใหลในการทำงาน เช่น การทุ่มเทเวลาและความพยายามในการทำงาน การแสวงหาความสำเร็จในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในงาน บุคคลที่มีความหลงใหลทางด้านพฤติกรรมสูงมักจะทำงานอย่างเต็มที่และมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงาน

ทั้งนี้ Forest et al. (2011) ยังชี้ให้เห็นว่าความหลงใหลในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำงานและความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งความหลงใหลทั้งสามมิตินี้ทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมความสำเร็จและความสุขในการทำงาน

จากองค์ประกอบของความหลงใหลในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบตามแนวคิดของ Zigarmi et al. (2009) มาเป็นแนวทางในการศึกษา

เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 3 นั้นมีความสอดคล้องกับลักษณะงานที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ดังนี้

1. การรับรู้ (Cognition) คือ การประเมินและคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน โดยใช้เหตุผลในการพิจารณาว่าการทำงานของพวกเขามีความหมายและคุณค่าอย่างไร การตัดสินใจ บทบาทหน้าที่หรืองานที่บุคลากรได้รับมอบหมายนั้นเหมาะสม และเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายส่วนตัวและองค์การหรือไม่

2. อารมณ์ (Affect) คือ ความรู้สึกเชิงบวกที่บุคลากรมีต่อการทำงาน เช่น ความพึงพอใจ ความกระตือรือร้น ซึ่งอารมณ์เหล่านี้มีผลต่อความพร้อมและแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อบุคลากร รู้สึกดีเกี่ยวกับงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน พวกเขาจะมีแนวโน้มทำงานอย่างเต็มที่และทุ่มเทมากขึ้น

3. ความตั้งใจ (Intention) คือ การประเมินการรับรู้และอารมณ์ โดยเป็นการตัดสินใจในเชิงพฤติกรรม เช่น การที่บุคลากรตั้งใจที่จะทำงานต่อในองค์กรในระยะยาว หรือการตั้งเป้าที่จะพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง บุคลากรที่มีเจตนาเชิงบวกจะทำให้เกิดพฤติกรรมที่ส่งเสริมความสำเร็จในงาน

2.2.3 ความสำคัญของความหลงใหลในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน มีนักวิจัยกล่าวถึงความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานไว้ ดังนี้

Gagné and Deci (2005) ได้เสนอว่าความหลงใหลในการทำงานมีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและเพิ่มผลการทำงาน ความหลงใหลนี้ช่วยให้บุคคลมีความมุ่งมั่นและเต็มใจในการทำงานมากขึ้น

Bergamin and Vallerand (2007) ได้ศึกษาและพบว่าความหลงใหลในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงาน ความหลงใหลนี้ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความพยายามในการทำงาน

Schaufeli and Bakker (2017) ได้อธิบายว่าความหลงใหลในการทำงานมีผลกระทบที่สำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในงาน ความหลงใหลนี้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในงานและเพิ่มความพึงพอใจในงานอย่างต่อเนื่อง

Forest, Mageau and Vallerand (2018) ได้ทำการวิเคราะห์รวมเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงานและผลลัพธ์ที่เกิดจากมัน โดยพบว่าความหลงใหลที่มีต่อการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จในการทำงาน

Vallerand and Houlfort (2020) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความหลงใหลในการทำงานว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและความพยายามในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีขึ้นและประสบความสำเร็จในอาชีพ

จากที่นักวิจัยหลายท่านกล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความหลงใหลในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานอย่างมาก ซึ่งการศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าความหลงใหลในการทำงานช่วยสร้างแรงจูงใจและเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่งผลให้บุคคลมีความพยายามและเต็มใจในการทำงานมากขึ้น ทั้งยังช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีขึ้น และประสบความสำเร็จในอาชีพ

2.2.4 ประโยชน์ของความหลงใหลในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน มีนักวิจัยกล่าวถึงประโยชน์ของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานไว้ ดังนี้

มงคล (2560) ได้กล่าวว่า ความหลงใหลในการทำงานช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานในบุคลากร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร

โชติวงศ์ (2562) ได้กล่าวว่า การหลงใหลในการทำงานของบุคลากรมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

นาคุบุตร (2564) ได้กล่าวว่า ความหลงใหลในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานและเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากรในองค์กรขนาดกลาง

Gagné and Deci (2005) กล่าวถึงความหลงใหลในการทำงานว่าเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายในและทำให้บุคคลมุ่งมั่นในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในงานสูงขึ้น.

Forest et al. (2018) ได้กล่าวว่า ความหลงใหลในการทำงานมีผลในการเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน

Schaufeli and Bakker (2017) พบว่าความหลงใหลในการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยเพิ่มผลการทำงานและความพึงพอใจในงาน ทำให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำงานและมีผลต่อความสำเร็จในงานระยะยาว

Vallerand and Houlfort (2020) กล่าวว่าความหลงใหลในการทำงานช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจในงานและมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

จากที่นักวิจัยหลายท่านกล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความหลงใหลในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของบุคลากรในหลายมิติ ซึ่งการศึกษาที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นถึงประโยชน์ที่สำคัญต่อองค์กรและบุคคล โดยความหลงใหลในการทำงานช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ยังส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพและความพึงพอใจในงาน รวมทั้งเพิ่มความมุ่งมั่นและแรงจูงใจภายในของบุคคล ช่วยเพิ่มความสำเร็จในงานและการพัฒนาในหน้าที่การงาน ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในงาน

และการสร้างความพึงพอใจทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้บุคคลสามารถบรรลุความสำเร็จในหน้าที่การงานได้อย่างยั่งยืน

2.2.5 การวัดและเครื่องมือวัดความหลงใหลในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหลงใหลในการทำงาน พบว่าการวัดและเครื่องมือวัดของความหลงใหลในการทำงาน มีดังนี้

ณภัทธีรา (2558) ได้ใช้แบบสอบถามของ โซติรส ดำรงสานติ (2554) ที่ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์คุณลักษณะของความมุ่งมั่นในงานและพลังขับเคลื่อนองค์การ ซึ่งแบบวัดฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 27 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

สุวิมล (2560) ได้สร้างแบบสอบถามเรื่องความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของบุคลากร ซึ่งได้ประยุกต์จากแบบสอบถาม 2 ฉบับ ได้แก่ Work Cognition Inventory ของ Nimon et al. (2011) และ Work Cognition Inventory-Revised ของ Nimon and Zigarmi. (2015) นำมาปรับเรียบข้อคำถามเป็นภาษาไทยให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาวิจัยโดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ด้วยมาตรวัดการประเมินค่าแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) รวมทั้งสิ้น 36 ข้อ แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ “ตรงกับความคิดเห็นของท่านอย่างยิ่ง” (5 คะแนน) ถึง “ตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยมากหรือไม่ตรงเลย” (1 คะแนน)

พชรณัฐ และคณะ (2567) ได้สร้างแบบสอบถามความหลงใหลในการทำงาน ซึ่งปรับและพัฒนาจากแนวคิดของ Zigarmi et al. (2009) ประกอบด้วย 3 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ซึ่งใช้มาตรวัดของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ “มากที่สุด” (5 คะแนน) ถึง “น้อยที่สุด” (1 คะแนน)

ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงสร้างเครื่องมือวัดความหลงใหลในการทำงาน ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบตามแนวคิดของ Zigarmi et al. (2009) ได้แก่ การรับรู้ อารมณ์ และความตั้งใจ โดยสร้างเป็นแบบสอบถามให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ซึ่งใช้มาตรวัดของลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ให้ 5 คะแนน ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ให้ 1 คะแนน เพื่อใช้วัดตัวแปรความหลงใหลในการทำงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยภายในประเทศและงานวิจัยภายนอกประเทศเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงาน ดังนี้

2.3.1 งานวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

พนารัตน์ และคณะ (2562) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการในการขับเคลื่อนระบบสุขภาพชุมชน สู่ระบบสุขภาพอำเภอ เครือข่ายพยาบาล ภาคตะวันออก ประเทศไทย มีวิธีดำเนินการโดยอำเภอที่พัฒนารูปแบบและกลไกระบบสุขภาพชุมชนสู่ระดับอำเภอ จำนวน 3 อำเภอ สถานประกอบการ 2 แห่ง พยาบาลชุมชนจำนวน 20 คน ทีมสุขภาพ จำนวน 16 ทีม สหวิชาชีพและภาคีเครือข่ายจำนวน 100 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพระบบบริการปฐมภูมิและภาคีเครือข่ายระบบสุขภาพอำเภอ คือ 1) การพัฒนา ศักยภาพพยาบาลที่อยู่ในระบบปฐมภูมิให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างเสริมสุขภาพแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ คุณลักษณะ ส่วนบุคคลในการสร้างเสริมสุขภาพ ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ ความสามารถในการบริหารจัดการด้านการสร้างเสริมสุขภาพ ความสามารถในการพัฒนาภาคีเครือข่ายด้านการสร้างเสริมสุขภาพ ความสามารถในการ วิจัยและการจัดการความรู้ และการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ในการปฏิบัติ 2) การสนับสนุนแนวคิดการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพภายใต้บริบทของชุมชน 3) การวิเคราะห์ปัญหา ชุมชน 4) ส่งเสริมบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา ควรสนับสนุนให้มีกลไกหนุนเสริมพยาบาลและ บุคลากรในระบบปฐมภูมิและภาคีร่วมพัฒนาระบบการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม และติดตามประเมินผลที่สอดคล้องกับ บริบทและความต้องการของชุมชน เพื่อเป็นการสร้างระบบสุขภาพอย่างยั่งยืน

วิชชุพร และทิววรรณ (2565) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในสถานประกอบกิจการ 3 แห่ง โดยศึกษา ในสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำนวน 3 แห่ง ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยการศึกษาเฉพาะกรณี (Case study method) เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) แบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 36 คน ประกอบด้วย เจ้าของสถานประกอบกิจการ แกนนำสุขภาพ และบุคลากร การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยใช้เครื่องมือคือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ผลการศึกษาพบว่า 1) สถานประกอบกิจการทั้ง 3 ขนาด มีกระบวนการปฏิบัติที่ดีด้านการส่งเสริมสุขภาพ บุคลากรในสถานประกอบกิจการในรูปแบบที่คล้ายกัน ดังนี้ การประเมินสถานการณ์สุขภาพ การกำหนดประเด็น ปัญหา การวางแผนการดำเนินงาน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลการดำเนินงาน แกนนำสุขภาพ เป็นหลักในการขับเคลื่อนกระบวนการ เจ้าของสถานประกอบกิจการตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพ บุคลากรและการให้สนับสนุนในเชิงนโยบาย งบประมาณ เวลา และเป็นต้นแบบด้านสุขภาพ และ

บุคลากรซึ่งเป็น เจ้าของสุขภาพมีส่วนร่วมในกระบวนการ 2) จากการศึกษาทำให้ได้แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริม สุขภาพบุคลากรในสถานประกอบกิจการ ได้แก่ การสร้างการยอมรับจากผู้บริหาร การพัฒนาศักยภาพของแกนนำสุขภาพ การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร และการสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายสุขภาพ จากผลการศึกษาดังกล่าว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรมีการกำหนดนโยบายการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในสถานประกอบกิจการเพื่อให้เจ้าของสถานประกอบกิจการตระหนักถึงความสำคัญ ควบคู่ไปกับการสร้างแรงจูงใจ เชิงบวกสำหรับสถานประกอบกิจการที่มีการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพบุคลากร การขยายผลการอบรมนักพัฒนา สุขภาพในสถานประกอบกิจการไปยังสถานประกอบกิจการอื่น ๆ เพื่อให้เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน และพัฒนาทักษะการสร้างความรู้ด้านสุขภาพแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการสร้างเสริมสุขภาพของตนเอง โดยบุคลากรสาธารณสุขมีบทบาทเป็นพี่เลี้ยงในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในสถานประกอบกิจการ

ชนากานต์ และคณะ (2565) ได้วิจัยเรื่อง ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 4 ข้อ ได้แก่ การศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้า และประสิทธิภาพในการทำงาน การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเหนื่อยล้า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมและความเหนื่อยล้า และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเหนื่อยล้ากับประสิทธิภาพของงาน กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการศึกษา 123 คน ซึ่งสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมากมีผลเชิงลบต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า และการนิเทศงาน ขณะที่ความเหนื่อยล้ามีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้าน เช่น คุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลา รวมถึงแสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลบางประการ เช่น ระยะเวลาปฏิบัติงานส่งผลต่อระดับความเหนื่อยล้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาณุฐิตา และวสันต์ (2566) ได้วิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 287 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระหว่างอายุ 20-29 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท มีอายุการทำงาน 2-3 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

ในการทำงานประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์ปานกลาง 4) แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง และมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

Ylikoski et al. (2006) ได้วิจัยเรื่อง Health in the World of Work: Workplace Health Promotion as a Tool for Improving and Extending Work Life งานวิจัยได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างจากแรงงานในยุโรปหลายภาคส่วน เช่น ภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรมก่อสร้าง และองค์การขนาดเล็กถึงขนาดกลาง ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพและสภาพการทำงานมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลายด้านอายุ แต่เน้นผู้สูงอายุวัยทำงาน (55–64 ปี) ซึ่งมีความเสี่ยงทางสุขภาพสูง ใช้วิธีการศึกษาเชิงบูรณาการโดยรวบรวมข้อมูลจากหลายประเทศในยุโรป ผ่านแบบสำรวจเงื่อนไขการทำงาน การวิเคราะห์ทางสถิติเชิงพรรณนาและเชิงเปรียบเทียบ รวมถึงการประชุมผู้เชี่ยวชาญในระดับนานาชาติ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับสุขภาพของบุคลากร ผลการศึกษพบว่า การส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยืดระยะเวลาการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อประเมินความเชื่อมโยงระหว่างเงื่อนไขการทำงาน สภาพแวดล้อม และสุขภาพของบุคลากร ผลการวิเคราะห์ชี้ว่าการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานสามารถลดความเสี่ยงทางสุขภาพ เช่น โรคหัวใจและหลอดเลือด ปัญหาสุขภาพจิต และโรคทางระบบกล้ามเนื้อและกระดูก ทั้งนี้ยังส่งผลให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ลดอัตราการลาป่วย และสนับสนุนความยั่งยืนขององค์กร สรุปได้ว่าการลงทุนด้านสุขภาพในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร พร้อมทั้งเสนอแนวทางนโยบายในการพัฒนาองค์กรให้มีสุขภาพดีเพื่อความยั่งยืนในระยะยาว

Ling Chew et al. (2007) ได้วิจัยเรื่อง Health Promotion Programme in the Private Workplaces in Singapore: A Prevalence Survey โดยใช้แบบสอบถามที่ส่งทางไปรษณีย์ไปยังบริษัทเอกชนที่มีบุคลากร 50 คนขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 4,479 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ประมาณ 26% ของแรงงานในภาคเอกชนเข้าถึงโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพที่มีความครอบคลุมตามเกณฑ์ของ Parkinson ซึ่งการมีโปรแกรดังกล่าวขึ้นอยู่กับขนาดของแรงงานและประเภทของอุตสาหกรรม โดยสถานที่ทำงานที่มีบุคลากรมากและอยู่ในภาคการผลิตหรือบริการด้านสุขภาพมีแนวโน้มที่จะมี

โปรแกรมมากกว่าที่อื่น นโยบายด้านสุขภาพและสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน เช่น ความปลอดภัยในการทำงานและการจัดการปัญหาการสูบบุหรี่ ถูกเน้นเป็นพิเศษ อย่างไรก็ตาม ยังมีพื้นที่ที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรมผู้จัดการโปรแกรม การให้คำปรึกษา และการสนับสนุนทางการเงิน โดยเฉพาะในสถานที่ทำงานขนาดเล็กที่ยังขาดการดำเนินการเรื่องนี้ในวงกว้าง

Mills et al. (2007) ได้วิจัยเรื่อง Impact of a Health Promotion Program on Employee Health Risks and Work Productivity งานวิจัยนี้ศึกษากลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรทั้งหมด 618 คนในสามหน่วยธุรกิจของบริษัท Unilever PLC ในประเทศอังกฤษ โดยมุ่งเน้นกลุ่มบุคลากรที่ทำงานในสำนักงานและให้บริการทางธุรกิจ ใช้การศึกษาแบบกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Design) โดยเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งก่อนและหลังการดำเนินโครงการเป็นเวลา 12 เดือน โครงการประกอบด้วยแบบประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพ (Health Risk Appraisal: HRA) สุขภาพเฉพาะบุคคล เอกสารแนะนำสุขภาพ และสัมมนาเชิงปฏิบัติการในประเด็นสุขภาพที่สำคัญ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยปรับความแตกต่างในค่าพื้นฐานด้วยวิธี Propensity Score Weighting เพื่อควบคุมตัวแปรที่อาจมีผล เช่น อายุ เพศ รายได้ และจำนวนความเสี่ยงด้านสุขภาพเริ่มต้น ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มทดลองมีปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพลดลงเฉลี่ย 0.45 ปัจจัยจำนวนวันลางานลดลงเฉลี่ย 0.36 วันต่อเดือน และมีคะแนนประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 0.79 คะแนนเมื่อเทียบกับกลุ่มควบคุม งานวิจัยสรุปว่าโครงการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานที่ออกแบบมาอย่างดี สามารถลดความเสี่ยงด้านสุขภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างผลตอบแทนทางการลงทุน (ROI) ที่ดีให้แก่องค์กร โดยการจัดการเชิงนโยบายด้านสุขภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความยั่งยืนขององค์กรและคุณภาพชีวิตของบุคลากร

Goetzel et al. (2016) ได้วิจัยเรื่อง The impact of workplace wellness programs on health and productivity โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรองค์กรขนาดใหญ่ในสหรัฐอเมริกาจำนวน 350 คน วิธีการศึกษา: การศึกษาเป็นการทบทวนเชิงวิจารณ์ (systematic review) และการวิเคราะห์อภิมาน (meta-analysis) ที่รวบรวมผลการศึกษากับโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพที่ดำเนินการในที่ทำงาน การศึกษานี้พิจารณาผลลัพธ์จากการวิจัยหลายชิ้นเพื่อประเมินผลกระทบของโปรแกรมต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์อภิมาน (meta-analysis) เพื่อประเมินผลกระทบของโปรแกรมสุขภาพ การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analysis) เพื่อให้เห็นภาพรวมของผลลัพธ์ที่ได้จากหลายการศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่าการปรับปรุงในหลายด้าน ได้แก่ ลดค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยผลการวิเคราะห์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับผลกระทบด้านการลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรม

ส่งเสริมสุขภาพที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบสามารถลดอัตราการลาป่วย เพิ่มสุขภาพโดยรวมของบุคลากร และปรับปรุงความสามารถในการทำงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิผลของโปรแกรม

Verra et al. (2019) ได้วิจัยเรื่อง Health Promotion at Work: A Comparison of Policy and Practice Across Europe และได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสถานะปัจจุบันของนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Health and Safety: OHS) ตลอดจนแนวปฏิบัติของประเทศสมาชิกในสหภาพยุโรป (European Union: EU) โดยดำเนินการจำแนกนโยบายออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ มาตรการป้องกันและมาตรการส่งเสริมสุขภาพ พร้อมทั้งทำการเปรียบเทียบตัวชี้วัดที่ได้จาก European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks-2 (ESENER-2) ผลการวิจัยพบว่า สถานประกอบการในสหภาพยุโรป ส่วนใหญ่ร้อยละ 73.1 มีมาตรการป้องกันอันตรายทางกายภาพโดยตรง อย่างไรก็ตาม มีเพียงร้อยละ 35.4 ที่ให้ความสำคัญกับความเสี่ยงทางจิตสังคม และร้อยละ 29.5 ที่ดำเนินมาตรการส่งเสริมสุขภาพ นอกจากนี้ ยังพบว่าการดำเนินนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของประเทศสมาชิกส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่มาตรการป้องกันเป็นหลัก ขณะที่การปฏิบัติตามมาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัยยังมีข้อจำกัดและขาดความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายกับแนวปฏิบัติในสถานประกอบการ โดยเฉพาะในประเด็นความเสี่ยงทางจิตสังคม แม้ว่าจะได้รับการกำหนดไว้ในเชิงนโยบาย แต่กลับไม่มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมในระดับองค์กร อีกทั้งวิธีการประเมินความเสี่ยงที่ใช้อยู่ยังขาดความทันสมัยและไม่มีตัวชี้วัดด้านจิตสังคมที่เพียงพอ ดังนั้นงานวิจัยดังกล่าวจึงเน้นย้ำถึงความจำเป็นที่ประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปควรพัฒนานโยบายที่ส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสถานที่ทำงานให้มีความครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Lindert et al. (2023) ได้วิจัยเรื่อง Health literacy at work - individual and organizational health literacy, health supporting leadership and employee wellbeing โดยวิเคราะห์ว่า ความรอบรู้ด้านสุขภาพในระดับองค์กรและ ภาวะผู้นำที่สนับสนุนสุขภาพ มีบทบาทเป็นตัวกลางที่ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ดังกล่าว การวิจัยนี้ดำเนินการในบริษัทภาคการเงินในเยอรมนี โดยการเก็บข้อมูลผ่านการสำรวจบุคลากรในปี 2021 ผลการวิจัยพบว่า ความรอบรู้ด้านสุขภาพในระดับองค์กร มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพจิตใจของบุคลากร โดยช่วยลดปัจจัยเสี่ยงและเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ขณะเดียวกันภาวะผู้นำที่สนับสนุนสุขภาพ ซึ่งผู้จัดการเป็นแบบอย่างที่ดีในพฤติกรรมสุขภาพและส่งเสริมการปฏิบัติที่ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ก็มีความสำคัญในการสร้างผลลัพธ์เชิงบวกต่อความผาสุกทางจิตใจของบุคลากร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการสร้างและปรับปรุงกลยุทธ์ด้านสุขภาพในองค์กร โดยเน้นทั้งการพัฒนาความรอบรู้ด้านสุขภาพของบุคคล การสนับสนุนจากระดับองค์กร และบทบาทของผู้บริหารที่ส่งเสริมสุขภาพ นอกจากนี้ยังแนะนำให้เพิ่มการศึกษาและพัฒนาทฤษฎีด้านการรู้เท่าทันสุขภาพ (health literacy) เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ในที่ทำงานทั้งในระดับบุคคลและองค์การในระยะยาว งานวิจัยนี้ให้ข้อมูลเชิงลึกใหม่ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์ด้านสุขภาพสำหรับนักวิจัยและผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่ไม่ใช่องค์การด้านสุขภาพโดยตรง

จากการศึกษาการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเห็นว่า การส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อสุขภาพของบุคลากร แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลขององค์การ การสนับสนุนจากผู้บริหารและการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นกุญแจสำคัญในการทำให้การส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานประสบความสำเร็จ

2.3.2 งานวิจัยเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน

โชติรส (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและกลยุทธ์การสื่อสารของ ผู้นำที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์การของคนเก่ง (The Impact of Intangible Rewards and Leadership Communication Strategies on Talent's Passion) กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็น บุคลากรองค์การชั้นนำด้านอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 410 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (งานที่คุณค่าและโอกาสในการพัฒนาความสามารถ) และปัจจัยด้านกลยุทธ์มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์การ ร้อยละ 57.50 ดังนั้นในการสร้างความรักและพลังขับเคลื่อนองค์การ ผู้นำและนักทรัพยากร มนุษย์ควรให้สิ่งจูงใจและกลยุทธ์การสื่อสารที่สอดคล้องกับความต้องการของคนเก่ง รวมทั้งควรพิจารณาในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลควบคู่ไปด้วย

มนเสษฐ (2555) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของบุคลากร: กรณีศึกษา บุคลากรบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทของบุคลากรโดยรวมสูงกว่าบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ โดยพบเด่นชัดในความมุ่งมั่นทุ่มเททั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ด้านการกล่าวรับรององค์การในทางบวกด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ

ภัทรภรณ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความหลงใหลในสายงานอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทาน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความหลงใหลในการทำงานมาจากการให้คุณค่าผลลัพธ์ของงาน โดยองค์การมีการนำความสนใจในงานและความถนัดของบุคลากรมาประกอบการพิจารณา อีกทั้งยังพบว่าองค์การสามารถผลักดันความหลงใหลในงานได้ด้วยการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกเป็นทีมเดียวกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้นอีกด้วย

ประสิทธิ์ชัย (2564) ได้วิจัยเรื่อง โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลพหุระดับของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหาร กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในหน่วยงานวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์

จำนวน 96 แห่ง 413 คน ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุกระดับของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน หลังการปรับมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยในระดับบุคคลพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองสร้างสรรค์และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากงานที่มีความหมาย ความเชื่อประสิทธิภาพในเชิงสร้างสรรค์และการแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มงานกับสมาชิกผ่านความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานในระดับกลุ่ม พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของกลุ่มได้รับอิทธิพลทางตรงจากความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของกลุ่ม และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมในกลุ่มผ่านความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของกลุ่ม สำหรับอิทธิพลข้ามระดับพบว่าพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานระดับบุคคลได้รับอิทธิพลทางอ้อมข้ามระดับจากบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมในกลุ่ม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของกลุ่มและความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานระดับบุคคล และยังพบว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานระดับบุคคลได้รับอิทธิพลข้ามระดับทางตรงจากความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของกลุ่ม

สุคนธ์ทิพย์ และคณะ (2565) ได้วิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างความฉลาดทางอารมณ์สู่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรจำนวน 100 คน จากบริษัทอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ในจังหวัดระยอง โดยการสุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นสองขั้นตอน: ขั้นแรกใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ เพื่อแบ่งกลุ่มตามระดับงาน และขั้นที่สองใช้การสุ่มแบบง่าย เพื่อเลือกผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่ม ใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน แรงจูงใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พร้อมทดสอบค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) มีค่าเท่ากับ .942 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงสถิติเชิงอนุมานผ่านการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0 ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 แรงจูงใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.2629 ($t = 5.05$) และความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.3378 ($t = 5.31$) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าทั้งสองตัวแปรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริบทองค์การอุตสาหกรรม ผลการวิจัยสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้

ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาองค์ประกอบเหล่านี้สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ

ณภัทร และคณะ (2567) ได้วิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความมั่นคงในการทำงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้แนะนำการลงทุนในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้แนะนำการลงทุนในประเทศไทย จำนวน 397 คน และได้มาด้วยวิธีการการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามการรับรู้ความมั่นคงในการทำงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้แนะนำการลงทุนในประเทศไทย มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยายและสถิติการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ($\beta = 25, p < 0.05$) การรับรู้ความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.17, p < 0.05$) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.31, p < 0.05$) และการรับรู้ความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมผลการปฏิบัติงานของผู้แนะนำการลงทุนในประเทศไทยโดยผ่านความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ($\beta = 0.08, p < 0.05$) และการรับรู้ความมั่นคงในการทำงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้แนะนำการลงทุนในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (CMIN/DF = 1.32 GFI = 0.96 AGFI = 0.91 RMSEA = 0.05 RMR = 0.01 CFI = 0.97)

Burke, et al. (2015) ได้วิจัยเรื่อง Work Passion Through the Lens of Culture: Harmonious Work Passion, Obsessive Work Passion, and Work Outcomes in Russia and China งานวิจัยนี้ใช้ผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างบุคลากรและหัวหน้างานในรัสเซียและจีน โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 233 คนในรัสเซีย และ 193 คนในจีน กลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลายด้านอายุ เพศ การศึกษาระดับปริญญาตรี และประสบการณ์ทำงานในองค์กรต่าง ๆ เช่น การบริการ การศึกษา และการเงิน ใช้แบบสอบถามที่แปลเป็นภาษารัสเซียและจีน เก็บข้อมูลในสองรอบ โดยรอบแรกวัดปัจจัยด้านจิตใจ เช่น ความหลงใหลและรอบสองวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บจากผู้บริหารเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการช่วยเหลือในองค์กร ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงลำดับขั้น (Hierarchical Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความหลงใหลในการทำงานทั้งสองประเภท (Harmonious และ Obsessive) กับผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจลาออก ประสิทธิภาพการทำงาน และการมีพฤติกรรมช่วยเหลือในองค์กร รวมถึงการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามโดยใช้ Confirmatory Factor Analysis (CFA) ผลการวิเคราะห์พบว่า 1) ความหลงใหลในการทำงานแบบ Harmonious มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความมุ่งมั่นต่อสายอาชีพในทั้งสองประเทศ

2) ความหลงใหลในการทำงานแบบ Obsessive มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นต่อสายอาชีพในรัสเซีย แต่ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับผลลัพธ์ในจีน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความหลงใหลในการทำงานมีผลลัพธ์ที่แตกต่างกันในวัฒนธรรมตะวันตกและตะวันออก โดยความหลงใหลในการทำงานแบบ Harmonious ช่วยส่งเสริมผลลัพธ์เชิงบวกมากกว่าความหลงใหลในการทำงานแบบ Obsessive ในบริบทที่หลากหลาย ข้อมูลนี้มีความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กรผ่านการส่งเสริม ความหลงใหลในการทำงาน

Schaufeli and Bakker (2017) ได้วิจัยเรื่อง Work Passion and Job Performance: A Longitudinal Study โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรจากหลากหลายอุตสาหกรรมในประเทศเนเธอร์แลนด์ จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลโดยการสำรวจแบบสอบถามซึ่งถูกแจกจ่ายไปยังบุคลากรในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน (Longitudinal Survey) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษานี้ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ Longitudinal โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลา ต่าง ๆ ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า ความหลงใหลในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การศึกษานี้ยืนยันว่าความหลงใหลในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน และความหลงใหลนี้มีผลกระทบที่ดีในระยะยาว ดังนั้นบุคลากรที่มีความหลงใหลในการทำงานจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นและมีคุณภาพสูงในระยะยาว

Pollack et al. (2020) ได้วิจัยเรื่อง Passion for Work and Performance: A Meta-Analysis กลุ่มตัวอย่างประกอบไปด้วยบุคลากรจากหลากหลายองค์กรและอุตสาหกรรม จำนวน 300 คน (จากการศึกษาหลายชุดที่นำมาวิเคราะห์รวม) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษานี้ประกอบด้วย การวิเคราะห์อภิมาน (Meta-Analysis) โดยใช้ค่าขนาดของอิทธิพล (Effect Sizes) เพื่อสรุปความสัมพันธ์ระหว่างความหลงใหลในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ความหลงใหลในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยค่าเฉลี่ยของค่าขนาดของอิทธิพล (Effect Size) อยู่ที่ .31 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การวิเคราะห์อภิมานพบว่าความหลงใหลในการทำงานส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการมีส่วนร่วมและผลการปฏิบัติงาน

Vallerand and Houlfort (2020) ได้วิจัยเรื่อง The Role of Passion in Work-Related Outcomes กลุ่มตัวอย่างประกอบไปด้วยบุคลากรจากหลากหลายอุตสาหกรรมและองค์กรในประเทศแคนาดา โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ใช้การทดสอบความสัมพันธ์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการทดสอบความ

แตกต่างของค่าเฉลี่ย (ANOVA) ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า 1) ความหลงใหลในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = 0.45, p < 0.01$) การมีส่วนร่วม ($r = 0.38, p < 0.01$) และประสิทธิภาพการทำงาน ($r = 0.42, p < 0.01$) การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าความหลงใหลในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งรวมถึงความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วม และประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเห็นว่าความหลงใหลในการทำงานมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถส่งผลดีต่อการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสำเร็จในการทำงาน โดยการสนับสนุนจากองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีช่วยเสริมสร้างความหลงใหลของบุคลากร ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีทั้งในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้ยังมีตัวแปรหลายอย่างที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความสำเร็จในการทำงาน การมีส่วนร่วมในองค์กร การจัดการแรงงาน และประสิทธิภาพการทำงาน การพิจารณาตัวแปรเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงานและสามารถพัฒนากลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

จากการศึกษางานวิจัยของ วิชชุพร และทิววรรณ (2565) ที่พบว่า การส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรในสถานประกอบการมีภาวะสุขภาพที่ดีได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิต โดยเริ่มจากการประเมินสถานการณ์เพื่อค้นหาปัญหา การวางแผนการดำเนินงานปฏิบัติตามแผน และมีการประเมินผลในท้ายที่สุด ทั้งหมดนี้เป็นรูปแบบการดำเนินงานที่ดีซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในสถานประกอบการอื่นได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กร ทั้งนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรมีการกำหนดนโยบายการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในสถานประกอบการเพื่อให้เจ้าของสถานประกอบการตระหนักถึงความสำคัญควบคู่ไปกับการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกกับบุคลากร และงานวิจัยของโชติรส (2554) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (งานที่คุณค่าและโอกาสในการพัฒนาความสามารถ) และปัจจัยด้านกลยุทธ์มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กร ร้อยละ 57.50 ดังนั้นในการสร้างความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กร ผู้นำและนักทรัพยากร มนุษย์ควรให้สิ่งจูงใจและใช้กลยุทธ์การสื่อสารที่สอดคล้องกับความต้องการของคนเก่ง รวมทั้งควรพิจารณาในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลควบคู่ไปด้วย เช่นเดียวกับงานวิจัยของ มนเสถียร (2555) ที่พบว่า บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของบุคลากรโดยรวมสูงกว่าบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ โดยพบเด่นชัดในความมุ่งมั่นทุ่มเททั้ง 4 ด้าน

ได้แก่ ด้านการดำรงสมาธิภาพกับองค์กร ด้านการกล่าวรับรององค์การในทางบวกด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ และงานวิจัยของ Mills et al. (2007) ที่พบว่า กลุ่มทดลองมีปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพลดลงเฉลี่ย 0.45 ปัจจัยจำนวนวันลางานลดลงเฉลี่ย 0.36 วันต่อเดือน และมีคะแนนประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 0.79 คะแนนเมื่อเทียบกับกลุ่มควบคุม งานวิจัยสรุปว่าโครงการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานที่ออกแบบมาอย่างดี สามารถลดความเสี่ยงด้านสุขภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างผลตอบแทนทางการลงทุนที่ดีให้แก่องค์กร โดยการจัดการเชิงนโยบายด้านสุขภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความยั่งยืนขององค์การและคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานมีความเชื่อมโยงที่ชัดเจนกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากร โดยการส่งเสริมสุขภาพที่ดีเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากร ซึ่งนำไปสู่ความมุ่งมั่น ทุ่่มเท และมีความสุขในการทำงาน ส่วนคุณภาพชีวิตในมิติด้านความเป็นอยู่ที่ดีทั้งกายและใจนั้นเป็นตัวแปรสำคัญที่เสริมสร้างความผูกพันกับองค์กร รวมถึงการพัฒนาผลงานที่ยอดเยียมได้ จึงตั้งสมมติฐานที่ 1 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 2 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

จากการศึกษางานวิจัยของ Mills et al. (2007) ได้กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์กรเป็นการวางแผนและกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในระดับองค์กร เพื่อสนับสนุนการมีสุขภาพที่ดีของบุคลากร โดยเน้นการกำหนดนโยบาย เช่น การจัดทำกฎระเบียบด้านสุขภาพ การกำกับดูแลสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม การส่งเสริมกิจกรรมที่ส่งผลดีต่อสุขภาพ ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนสุขภาพของบุคลากร ซึ่งนโยบายเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสร้างคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กรระยะยาว และงานวิจัยของ วิชชุพร และทิวารวรรณ (2565) ที่ศึกษาการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในสถานประกอบกิจการ 3 แห่งพบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรมีการกำหนดนโยบายการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในสถานประกอบกิจการเพื่อให้เจ้าของสถานประกอบกิจการตระหนักถึงความสำคัญควบคู่ไปกับการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกสำหรับสถานประกอบกิจการที่มีการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพบุคลากร การขยายผลการอบรมนักพัฒนาสุขภาพในสถานประกอบกิจการไปยังสถานประกอบกิจการอื่น ๆ เพื่อให้เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน และพัฒนาทักษะการสร้างความรู้ด้านสุขภาพแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการสร้างเสริมสุขภาพของตนเอง โดยบุคลากรสาธารณสุขมีบทบาทเป็นพี่เลี้ยงในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในสถานประกอบกิจการ นอกจากนี้ในงานวิจัยของ Verra et al.

(2019) ที่พบว่า สถานประกอบการในสหภาพยุโรป ส่วนใหญ่ร้อยละ 73.1 มีมาตรการป้องกันอันตรายทางกายภาพโดยตรง อย่างไรก็ตามมีเพียงร้อยละ 35.4 ที่ให้ความสำคัญกับความเสี่ยงทางจิตสังคม และร้อยละ 29.5 ที่ดำเนินมาตรการส่งเสริมสุขภาพ นอกจากนี้ยังพบว่าการดำเนินนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของประเทศสมาชิกส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่มาตรการป้องกันเป็นหลัก ขณะที่การปฏิบัติตามมาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัยยังมีข้อจำกัดและขาดความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายกับแนวปฏิบัติในสถานประกอบการ โดยเฉพาะในประเด็นความเสี่ยงทางจิตสังคม แม้ว่าจะได้รับการกำหนดไว้ในเชิงนโยบาย แต่กลับไม่มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมในระดับองค์กร อีกทั้งวิธีการประเมินความเสี่ยงที่ใช้อยู่ยังขาดความทันสมัยและไม่มีตัวชี้วัดด้านจิตสังคมที่เพียงพอ ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงเน้นย้ำถึงความจำเป็นที่ประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป ควรพัฒนานโยบายที่ส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในสถานที่ทำงานให้มีความครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า การส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานด้วยนโยบายที่ชัดเจนเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเสริมคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรกับองค์กร โดยควรมีการบูรณาการระหว่างนโยบายกับแนวปฏิบัติจริง เพื่อลดข้อจำกัดและเพิ่มผลลัพธ์ที่ยั่งยืน ซึ่งจะช่วยสร้างความหลงใหลและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงตั้งสมมติฐานที่ 2 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 3 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

จากการศึกษางานวิจัยของพนารัตน์ และคณะ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมเป็นการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศในสถานที่ทำงานเพื่อเอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดีของบุคลากร เช่น การจัดพื้นที่ทำงานที่ปลอดภัย การควบคุมอุณหภูมิ แสงสว่าง และการลดปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้การจัดการสิ่งแวดล้อมเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และช่วยสร้างเสริมสุขภาพและความสุขของบุคลากรในระยะยาว และงานวิจัยของภาณุรัฐดา และวสันต์ (2566) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ด้านกายภาพและการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน ขณะที่แรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความต้องการอำนาจและความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิภาพและระดับปานกลางกับความสุข สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมและแรงจูงใจที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วย

เสริมสร้างการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความสุขของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้งานวิจัยของ ชนาگانต์ และคณะ (2565) ยังพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมากมีผลเชิงลบต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า และการนิเทศงาน ขณะที่ความเหนื่อยล้ามีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้าน เช่น คุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลา รวมถึงแสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลบางประการ เช่น ระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่งผลต่อระดับความเหนื่อยล้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าการส่งเสริมสุขภาพด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยลดความเหนื่อยล้าและส่งเสริมประสิทธิภาพ รวมถึงความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย โดยควรมีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อสุขภาพและเพิ่มแรงจูงใจ เพื่อผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในองค์กร จึงตั้งสมมติฐานที่ 3 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 4 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

จากการศึกษางานวิจัยของ Ling Chew et al. (2007) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษาเป็นการจัดกิจกรรมที่มุ่งสร้างความรู้และความตระหนักเรื่องสุขภาพให้แก่บุคลากรในองค์กร เช่น การให้ข้อมูลผ่านการสัมมนา การอบรม การแจกจ่ายสื่อการเรียนรู้ หรือการจัดนิทรรศการเกี่ยวกับสุขภาพ โดยกิจกรรมเหล่านี้มุ่งเน้นการสนับสนุนพฤติกรรมที่ดีต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในระยะยาว และงานวิจัยของวิชชุพร และทิวารรรณ (2565) ที่ทำการศึกษาการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในสถานประกอบการ 3 แห่ง โดยเน้นกระบวนการปฏิบัติที่ดีด้านการส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการจัดด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษาเพื่อสร้างความรู้และพฤติกรรมสุขภาพที่ดีในสถานประกอบการ นอกจากนี้ในงานวิจัยของ Lindert et al. (2023) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานผ่านด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษาในบริบทของ "health literacy" หรือความรู้รอบรู้ด้านสุขภาพ ที่ครอบคลุมการจัดการเรียนรู้และสร้างความรู้ให้แก่บุคลากร โดยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การให้ข้อมูล การอบรม การสร้างแรงจูงใจ และการสนับสนุนจากผู้นาองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมความมุ่งมั่นและความหลงใหลในการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานผ่านด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษาไม่เพียงเสริมสร้างความรู้และพฤติกรรมด้านสุขภาพที่ดี แต่ยังช่วยสนับสนุนความมุ่งมั่นและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะหากมีกิจกรรมที่บูรณาการความรู้เชิงลึกกับการสร้างแรงจูงใจ และการสนับสนุนจากผู้นาองค์กร สิ่งเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพ

การทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงสำคัญของการจัดการที่ครอบคลุมในทุกระดับ จึงตั้งสมมติฐานที่ 4 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

2.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 2 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 3 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 4 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานกับความหลงใหลในการทำงาน จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยตัวแปรที่ 1 คือ การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์การ (Organisational Policies) 2) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (Environmental Facilities) และ 3) ด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา (Educational Activities) ตามแนวคิดของ Parkinson (1982) และตัวแปรที่ 2 ความหลงใหลในการทำงาน ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรับรู้ (Cognition) 2) อารมณ์ (Affect) และ 3) ความตั้งใจ (Intention) ตามแนวคิดของ Zigarmi et al. (2009) ดังภาพที่ 2.1

ตัวแปรที่ 1

ตัวแปรที่ 2



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย จำนวน 2 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัย A จำนวน 1,416 คน มหาวิทยาลัย B จำนวน 730 คน (ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่กองทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2568) รวมทั้งสิ้น 2,146 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย A จำนวน 238 คน และมหาวิทยาลัย B จำนวน 122 คน รวมจำนวน 360 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Mogan (1970 อ้างถึงในบุญชม, 2551) ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเท่ากับ 0.05 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลและทดแทนแบบสอบถามที่อาจจะไม่ได้รับคืน จึงทำการเพิ่มขนาดตัวอย่างร้อยละ 10 ดังนั้นมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 360 คน ทั้งนี้เป็นการแจกแบบสอบถามออนไลน์ ผู้วิจัยได้ประชาสัมพันธ์แบบสอบถามออนไลน์ ผ่านหน่วยงานที่รับผิดชอบของมหาวิทยาลัย โดยเป็นการอาสาสมัครเพื่อตอบแบบสอบถาม

3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้มหาวิทยาลัยเป็นชั้นภูมิตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง (Proportional to size) ดังตารางที่ 3-1

ตาราง 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

บริษัท	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่เพิ่ม 10% (คน)
มหาวิทยาลัย A	1416	216	238
มหาวิทยาลัย B	730	111	122
รวม	2146	327	360

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตั้งคำถามให้สอดคล้องกับค่านิยมเชิงโครงสร้างและเชิงปฏิบัติการ ที่ตั้งไว้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยกำหนดตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน จำนวน 17 ข้อ เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่าตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองมากเท่าใด โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Parkinson (1982) ได้แก่ ด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์กร 6 ข้อ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม 6 ข้อ และด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา 5 ข้อ โดยใช้มาตรวัดเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ให้เลือกคำตอบเพียงข้อเดียวโดยกำหนดคะแนนของแต่ละคำตอบดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 4
ไม่แน่ใจ	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 1

เมื่อรวมรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ธานินทร์, 2563) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้นที่แบ่ง}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5}
 \end{aligned}$$

$$= 0.8$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว สามารถกำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	บุคลากรได้รับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	บุคลากรได้รับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	บุคลากรได้รับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	บุคลากรได้รับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	บุคลากรได้รับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความหลงใหลในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่าตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองมากเท่าใด โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Zigarmi et al. (2009) ได้แก่ ด้านการรู้จัก 4 ข้อ ด้านอารมณ์ 4 ข้อ และด้านความตั้งใจ 4 ข้อ โดยใช้มาตรวัดเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ให้เลือกคำตอบเพียงข้อเดียวโดยกำหนดคะแนนของแต่ละคำตอบดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 4
ไม่แน่ใจ	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ 1

เมื่อรวมรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของความหลงใหลในการทำงาน โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ธานินทร์, 2563) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้นที่แบ่ง}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าว สามารถกำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความหลงใหลในการทำงานได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	บุคลากรมีความหลงใหลในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20	บุคลากรมีความหลงใหลในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	บุคลากรมีความหลงใหลในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	บุคลากรมีความหลงใหลในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	บุคลากรมีความหลงใหลในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

3.3.1 การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย ในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพในสถานทำงาน และความหลงใหลในการทำงาน เพื่อกำหนดนิยามของตัวแปรแต่ละตัวแปร จากนั้นทำการสร้างข้อคำถามตามนิยามที่ได้กำหนดไว้เพื่อสร้างแบบสอบถามฉบับร่างของแต่ละตัวแปรนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาข้อความให้ครอบคลุมและตรงตามนิยามที่กำหนดไว้ โดยผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามให้ชัดเจนและเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น

3.3.2 การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

หลังจากได้แบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบและพิจารณา ความถูกต้องในการสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับคำถาม และพิจารณาว่าข้อคำถามมีความครอบคลุม และตรงตามนิยามปฏิบัติการหรือไม่ โดยใช้ค่า Index of Item-objective Congruence (IOC) ที่ให้คะแนนโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ระดับคะแนน ดังนี้

1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์

0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์

-1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์

จากนั้นนำคะแนนรวมจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับนิยามศัพท์ (ธารินทร์, 2563) ดังสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากนั้นผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 จึงสามารถยอมรับได้ (สุรพงษ์ และ ธีรชาติ, 2551) และผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงสำนวนการใช้ภาษาของข้อคำถามในแบบสอบถาม ให้ข้อ

คำถามมีความเหมาะสมและวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์ตามที่ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำมา ซึ่งข้อคำถามทุกข้อในแบบสอบถามการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและแบบสอบถามความหลงใหลในการทำงานผ่านตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ ทำให้ได้แบบสอบถามการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน จำนวน 17 ข้อ และแบบสอบถามความหลงใหลในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ (ภาคผนวก ข)

3.3.3 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน (ภาคผนวก จ) แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับภาพรวมข้อคำถามที่เหลือ (Corrected Item Total Correlation) ของแบบสอบถาม ควรมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (สุวิมล, 2550) หากข้อความใดมีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.20 จะถูกคัดออก โดยข้อคำถามที่คัดออก จะต้องไม่กระทบต่อ นิยามศัพท์ของตัวแปร ซึ่งข้อคำถามทุกข้อในแบบสอบถามการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและแบบสอบถามความหลงใหลในการทำงาน ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ภาคผนวก ค) ซึ่งค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและแบบสอบถามความหลงใหลในการทำงานดังตารางที่ 3-2

3.3.4 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับของแต่ละตัวแปร หากพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป กล่าวได้ว่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (ปิ่นกนก, 2559) ซึ่งแบบสอบถามการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและแบบสอบถามความหลงใหลในการทำงาน ข้อคำถามทุกข้อผ่านตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ (ภาคผนวก ค) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่องการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและแบบสอบถามความหลงใหลในการทำงานดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน	.328-.825	.921
ด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์กร	.412-.757	.387
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม	.328-.765	.819
ด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา	.519-.825	.829

ตัวแปร	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ความหลงใหลในการทำงาน	.482-.866	.936
ด้านการรู้คิด	.614-.736	.844
ด้านอารมณ์	.482-.786	.786
ด้านความตั้งใจ	.766-.866	.910

จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ แบบสอบถามทั้ง 3 ตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยกำหนดตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน จำนวน 17 ข้อ เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่าตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองมากเท่าใด โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Parkinson (1982) ได้แก่ ด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์กร 6 ข้อ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม 6 ข้อ และด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา 5 ข้อ โดยใช้มาตรวัดเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 องค์ประกอบของแบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

ตัวแปรการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน	จำนวนข้อคำถาม	คำถามเชิงบวก
ด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์กร	6	6
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม	6	6
ด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา	5	5
รวม	17	17

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความหลงใหลในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาว่าตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองมากเท่าใด โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Zigarmi et al. (2009) ได้แก่ ด้านการรู้คิด 4 ข้อ ด้านอารมณ์ 4 ข้อ และด้านความตั้งใจ 4 ข้อ โดยใช้มาตรวัดเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 องค์ประกอบของแบบสอบถามเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน

ตัวแปรความหลงใหลในการทำงาน	จำนวนข้อคำถาม	คำถามเชิงบวก
ด้านการรู้จัก	4	4
ด้านอารมณ์	4	4
ด้านความตั้งใจ	4	4
รวม	12	12

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขออนุญาตเจ้าหน้าที่กองทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยทั้ง 2 มหาวิทยาลัย ในการขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล (ภาคผนวก จ)

3.4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยจึงดำเนินการแจกแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Form โดยไม่มีการเก็บข้อมูลด้วยกระดาษให้กับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในแบบสอบถามจะมีรายละเอียดขั้นตอนต่าง ๆ ในการกรอกแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีความเข้าใจและสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง ใน Google Form ผู้วิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความยินยอมร่วมงานวิจัยด้วยการ กดยินยอมซึ่งการให้ความยินยอมจึงเป็นการยินยอมผ่านระบบออนไลน์ผ่านทาง Google Form ซึ่งผู้เข้าร่วมงานวิจัยได้อ่านข้อความทั้งหมดแล้ว และมีความเข้าใจดีทุกประการก่อนจึงแสดงความยินยอมเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ

3.4.3 ผู้วิจัยใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเป็นระยะเวลา 2 เดือน โดยจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมีจำนวน 360 คน เมื่อผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามพบว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทั้งหมด

3.4.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 360 ฉบับ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำ คะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับมาจาก Google Form ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.5.1 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายของข้อมูล ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ความหมายของข้อมูลในการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และวิเคราะห์ลักษณะการกระจายของข้อมูล อธิบายถึงระดับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

3.5.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 3-5 โดยความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณา (ปิ่นกนก, 2559) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่าง 0.60 - 0.79 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่าง 0.40 - 0.59 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่าง 0.20 - 0.39 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.20 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำที่สุด

ตารางที่ 3-5 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 3 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 4 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน โดยใช้แบบสอบถามและกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
r^2	หมายถึง	ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$r^2 \times 100$	หมายถึง	ร้อยละของความสัมพันธ์
P	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4.1.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ดังตาราง 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนคน	ร้อยละ
ชาย	118	32.78
หญิง	242	67.22
รวม	360	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 67.22 และเป็นเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 32.78

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนคน	ร้อยละ
21 - 30 ปี	78	21.67
31 - 40 ปี	187	51.94
41 - 50 ปี	57	15.83
50 ปีขึ้นไป	38	10.56
รวม	360	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า อายุกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 187 คิดเป็นร้อยละ 51.94 รองลงมาคือช่วงอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 ช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 15.83 และช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.56 ตามลำดับ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	2	0.56
ระดับปริญญาตรี	323	89.71
ระดับปริญญาโท	33	9.17
ระดับปริญญาเอก	2	0.56
รวม	360	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ระดับการศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ 89.71 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.17 ระดับปริญญาเอกและต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวนเท่ากัน คือจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.56

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในองค์กร

ประสบการณ์การทำงานในองค์กร	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	1	0.28
1 - 5 ปี	80	22.22
6 - 10 ปี	157	43.61
11 ปีขึ้นไป	122	33.89
รวม	360	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ประสบการณ์การทำงานในองค์กรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 43.61 รองลงมาคือทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 33.89 ถัดมาคือ 1 - 5 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 ทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.28 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน ดังตารางที่ 4-5 ถึงตารางที่ 4-8 ดังนี้

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน โดยรวมและรายด้าน

การส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์กร	3.94	0.53	มาก
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม	3.85	0.60	มาก
ด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา	3.90	0.58	มาก
รวม	3.89	0.47	มาก

จากตารางที่ 4-5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน พบว่าการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานของบุคลากร โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.58) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	องค์กรของท่านมีนโยบายที่สนับสนุนการสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่ดีให้แก่บุคลากร	4.10	0.81	มาก
2	องค์กรของท่านมีการพัฒนาหน่วยงานที่ดูแลเรื่องสุขภาพอย่างชัดเจน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี	4.24	0.83	มากที่สุด
3	องค์กรของท่านมีนโยบายห้ามสูบบุหรี่ในเขตปลอดบุหรี่ขององค์กร	3.87	0.92	มาก
4	องค์กรของท่านมีการออกกฎระเบียบเกี่ยวกับการสูบบุหรี่ในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร	3.76	0.97	มาก

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5	องค์กรของท่านมีนโยบายให้มีอาหารเพื่อสุขภาพในโรงอาหาร เพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร	3.79	0.91	มาก
6	องค์กรของท่านมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากร	3.85	0.91	มาก
รวม		3.94	0.53	มาก

จากตารางที่ 4-6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน ด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ องค์กรของท่านมีการพัฒนาหน่วยงานที่ดูแลเรื่องสุขภาพอย่างชัดเจน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีนโยบายที่สนับสนุนการสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่ดีให้แก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือ องค์กรของท่านมีการออกกฎระเบียบเกี่ยวกับการสูบบุหรี่ในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.97)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

ข้อ	ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
7	องค์กรของท่านมีการจัดเครื่องทำน้ำเย็นไว้ให้บุคลากรได้ดื่มน้ำสะอาดได้ตลอดเวลา	3.95	0.92	มาก
8	องค์กรของท่านจัดเครื่องทำน้ำเย็นไว้อย่างเพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อบริการบุคลากรให้เข้าถึงน้ำดื่มที่สะอาดได้ตลอดเวลา	4.00	0.87	มาก
9	องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมห้องอาบน้ำสำหรับบุคลากรที่ออกกำลังกาย	3.82	0.98	มาก
10	องค์กรของท่านมีห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าสำหรับบุคลากรที่ออกกำลังกายก่อนเริ่มทำงานหรือหลังเลิกงาน	3.84	0.97	มาก
11	องค์กรของท่านมีห้องพักผ่อนที่องค์กรจัดเตรียมไว้ให้บุคลากรได้เข้าไปใช้งานเพื่อผ่อนคลายความเครียดของบุคลากร	3.78	1.01	มาก

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
12	องค์การของท่านมีห้องพักผ่อนที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์การจัดเตรียมไว้ให้บุคลากรเข้าไปพักผ่อนในระหว่างวันได้	3.71	1.03	มาก
รวม		3.85	0.60	มาก

จากตารางที่ 4-7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ องค์การของท่านจัดเครื่องทำน้ำเย็นไว้อย่างเพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อบริการบุคลากรให้เข้าถึงน้ำดื่มที่สะอาดได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.87) รองลงมา คือ องค์การของท่านมีการจัดเครื่องทำน้ำเย็นไว้ให้บุคลากรได้ดื่มน้ำสะอาดได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.92) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ องค์การของท่านมีห้องพักผ่อนที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์การจัดเตรียมไว้ให้บุคลากรเข้าไปพักผ่อนในระหว่างวันได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.03)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
13	องค์การของท่านมีการจัดการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้ท่านเพื่อให้ทราบสถานะสุขภาพของตนเอง	4.11	0.83	มาก
14	องค์การของท่านมีการจัดสัมมนาด้านการดูแลสุขภาพในองค์การที่มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร	3.94	0.90	มาก
15	องค์การของท่านมีการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ด้านสุขภาพอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ความรู้และส่งเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร	3.86	0.92	มาก
16	องค์การของท่านมีการแจกจ่ายสื่อสิ่งพิมพ์ด้านสุขภาพที่มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์และช่วยเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ	3.73	0.96	มาก

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
17	องค์การของท่านมีสื่อสิ่งพิมพ์ด้านสุขภาพที่น่าสนใจแจกจ่ายให้กับบุคลากรเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรดูแลสุขภาพ	3.85	0.93	มาก
รวม		3.90	0.58	มาก

จากตารางที่ 4-8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน ด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา จำแนกเป็นรายข้อ พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ องค์การของท่านมีการจัดการตรวจสุขภาพประจำปีให้ท่านเพื่อให้ทราบสถานะสุขภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ องค์การของท่านมีการจัดสมมนาด้านการดูแลสุขภาพในองค์การที่มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.90) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ องค์การของท่านมีการแจกจ่ายสื่อสิ่งพิมพ์ด้านสุขภาพที่มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์และช่วยเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.96)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน ดังตารางที่ 4-9 ถึงตารางที่ 4-12 ดังนี้

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความหลงใหลในการทำงานโดยรวมและรายด้าน

ความหลงใหลในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความรู้คิด	4.15	0.47	มาก
ด้านอารมณ์	3.97	0.62	มาก
ด้านความตั้งใจ	4.02	0.60	มาก
รวม	4.05	0.42	มาก

จากตารางที่ 4-9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความหลงใหลในการทำงานพบว่าความหลงใหลในการทำงานของบุคลากร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านการรู้คิดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.47) รองลงมาคือ ด้านความตั้งใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.60) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหลงใหลในการทำงานด้านการรู้คิด
จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านการรู้คิด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านสามารถประเมินอย่างมีเหตุผลได้ว่าการทำงานในปัจจุบันมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของการเติบโตในอาชีพของตนเอง	4.24	0.78	มากที่สุด
2	ท่านสามารถวิเคราะห์ได้ว่าการทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความหมายและคุ้มค่ากับความพยายามที่ลงไป	4.26	0.77	มากที่สุด
3	ท่านสามารถตัดสินใจว่าบทบาทหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของตนเอง	4.08	0.74	มาก
4	ท่านสามารถตัดสินใจว่าการทำงานในบทบาทหน้าที่นี้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร	4.03	0.78	มาก
รวม		4.15	0.47	มาก

จากตารางที่ 4-10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหลงใหลในการทำงานด้านการรู้คิด จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านสามารถวิเคราะห์ได้ว่าการทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความหมายและคุ้มค่ากับความพยายามที่ลงไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ท่านสามารถประเมินอย่างมีเหตุผลได้ว่าการทำงานในปัจจุบันมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของการเติบโตในอาชีพของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.78) และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านสามารถตัดสินใจได้ว่าการทำงานในบทบาทหน้าที่นี้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหลงใหลในการทำงานด้านอารมณ์
จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านอารมณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำ และความพึงพอใจนี้ทำให้ท่านมีความพร้อมและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น	3.96	0.84	มาก

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

ข้อ	ด้านอารมณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานเลยทำให้ท่านทุ่มเทและทำงานอย่างเต็มที่	3.90	0.90	มาก
7	ท่านรู้สึกดีกับงานของตนเอง ท่านจึงทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น	3.97	0.87	มาก
8	ท่านรู้สึกว่าการทำงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและทำให้ท่านทำงานอย่างทุ่มเทมากขึ้น	4.03	0.88	มาก
รวม		3.97	0.62	มาก

จากตารางที่ 4-11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหลงใหลในการทำงานด้านอารมณ์จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านรู้สึกว่าการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและทำให้ท่านทำงานอย่างทุ่มเทมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.88) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกดีกับงานของตนเอง ท่านจึงทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.87) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานเลยทำให้ท่านทุ่มเทและทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.90) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหลงใหลในการทำงานด้านความตั้งใจจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านความตั้งใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
9	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไปในระยะยาว	4.04	0.84	มาก
10	ท่านตั้งใจที่จะพัฒนาผลงานและประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.07	0.81	มาก
11	ท่านเห็นว่าการที่ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงาน จะทำให้ท่านมีพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จของงานและองค์กร	4.00	0.82	มาก

ตารางที่ 4-12 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความตั้งใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
12	ท่านเห็นว่าการที่ท่านมีความตั้งใจที่ดีในการทำงาน จะทำให้ท่านมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ ที่ดีและประสบความสำเร็จในงาน	3.99	0.86	มาก
รวม		4.02	0.60	มาก

จากตารางที่ 4-12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความหลงใหลในการทำงานด้านความตั้งใจ จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ท่านตั้งใจที่จะพัฒนาผลงานและประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไปในระยะยาว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.84) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านเห็นว่าการที่ท่านมีความตั้งใจที่ดีในการทำงาน จะทำให้ท่านมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ ที่ดีและประสบความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้ได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงาน ดังตารางที่ 4-13 ถึงตารางที่ 4-16 เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานกับความหลงใหลในการทำงาน ดังตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานกับความหลงใหลในการทำงาน

ตัวแปรการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน	ความหลงใหลในการทำงาน			
	r	$r^2 \times 100$	p	ระดับความสัมพันธ์
การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน	.539**	28.09	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานกับความหลงใหลในการทำงาน พบว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้น ความหลงใหลในการทำงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.539$) คิดเป็นร้อยละ 28.09 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์การกับความหลงใหลในการทำงาน ดังตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4-14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์การกับความหลงใหลในการทำงาน

ตัวแปรการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน	ความหลงใหลในการทำงาน			
	r	$r^2 \times 100$	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์การ	.486**	23.04	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์การกับความหลงใหลในการทำงาน พบว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์การเพิ่มขึ้น ความหลงใหลในการทำงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.486$) คิดเป็นร้อยละ 23.04 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมกับความหลงใหลในการทำงาน ดังตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมกับความหลงใหลในการทำงาน

ตัวแปรการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน	ความหลงใหลในการทำงาน			
	r	r ² x 100	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม	.378**	13.69	.000	ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมกับความหลงใหลในการทำงาน พบว่าการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ความหลงใหลในการทำงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r=.378$) คิดเป็นร้อยละ 13.69 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษากับความหลงใหลในการทำงาน ดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน ด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษากับความหลงใหลในการทำงาน

ตัวแปรการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน	ความหลงใหลในการทำงาน			
	r	r ² x 100	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา	.486**	23.04	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษากับความหลงใหลในการทำงาน พบว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลใน

การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษาเพิ่มขึ้น ความหลงใหลในการทำงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.486$) คิดเป็นร้อยละ 23.04 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 4

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังตารางที่ 4-17

ตารางที่ 4-17 สมมติฐานการวิจัยและผลทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย	ผลทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

ในการวิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัย คือ

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย จำนวน 2 มหาวิทยาลัย จำนวน 2,146 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Mogan (1970 อ้างถึงในบุญชม, 2551) จำนวน 327 คน ทั้งนี้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจริง เพื่อให้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีความครบถ้วน และป้องกันความผิดพลาดคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงทำการปรับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 10 สรุปผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลแบบสอบถามเพิ่มอีกเป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 360 ชุด ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและคิดสัดส่วนตามหน่วยงาน โดยแบ่งเป็นมหาวิทยาลัย A จำนวน 238 คน และมหาวิทยาลัย B จำนวน 122 คน ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบสะดวกไปยังหน่วยงานต่าง ๆ จนครบตามจำนวนที่ต้องการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน จำนวน 17 ข้อ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามความหลงใหลในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ โดยข้อคำถามทุกข้อผ่านการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นผู้วิจัยจึงนำไปทดลองใช้แล้ววิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น พบว่า แบบสอบถามการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .328-.825 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .921 และแบบสอบถามความหลงใหลในการทำงานมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .482-.866 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .936

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Form ทั้ง 2 มหาวิทยาลัย โดยเก็บมหาวิทยาลัย A จำนวน 238 คน และมหาวิทยาลัย B จำนวน 122 คน โดยไม่มีการเก็บข้อมูลด้วยกระดาษ จากนั้นผู้วิจัยนำ

แบบสอบถามจำนวน 360 ชุด ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามจุดประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน และความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน พบว่าการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานของบุคลากร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับของความหลงใหลในการทำงาน พบว่าความหลงใหลในการทำงานของบุคลากร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านการรู้คิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47

5.1.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย จากสมมติฐานที่ตั้งไว้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.539$) คิดเป็นร้อยละ 28.09 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี

ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.486$) คิดเป็นร้อยละ 23.04 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r=.378$) คิดเป็นร้อยละ 13.69 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r=.486$) คิดเป็นร้อยละ 23.04 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 4

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

จากการวิจัยพบว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ ถ้ามีการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้น ความหลงใหลในการทำงานจะเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานมีความเชื่อมโยงที่ชัดเจนกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากร โดยการส่งเสริมสุขภาพที่ดีเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากร ซึ่งนำไปสู่ความมุ่งมั่น ทุ่เมเท และมีความสุขในการทำงาน ส่วนคุณภาพชีวิตในมิติด้านความเป็นอยู่ที่ดีทั้งกายและใจนั้นเป็นตัวแปรสำคัญที่เสริมสร้างความผูกพันกับองค์กร รวมถึงการพัฒนาผลงานที่ยอดเยี่ยม ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุพร และทิววรรณ (2565) ที่พบว่า การส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานช่วยให้บุคลากรมีสุขภาพดี ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิต โดยมีกระบวนการตั้งแต่การประเมินสถานการณ์ วางแผน ดำเนินงานตามแผน และประเมินผล ซึ่งเป็นแนวทางที่สามารถปรับใช้กับสถานประกอบการอื่นได้ตามบริบท องค์กรที่เกี่ยวข้องจึงควรกำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ประกอบการตระหนักถึงความสำคัญและสร้างแรงจูงใจ

เชิงบวกให้กับบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติรส (2554) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น งานที่มีคุณค่าและโอกาสพัฒนาตนเอง รวมถึงกลยุทธ์ที่เหมาะสม มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์การถึงร้อยละ 57.50 ดังนั้น ผู้นำและนักทรัพยากรมนุษย์ควรใช้สิ่งจูงใจและกลยุทธ์การสื่อสารที่ตอบสนองต่อความต้องการของคนเก่ง พร้อมคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

สมมติฐานที่ 2 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

จากการวิจัยพบว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ ถ้ามีการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์การเพิ่มขึ้น ความหลงใหลในการทำงานจะเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานด้วยนโยบายที่ชัดเจนเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเสริมคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรกับองค์การ โดยควรมีการบูรณาการระหว่างนโยบายกับแนวปฏิบัติจริง เพื่อลดข้อจำกัดและเพิ่มผลลัพธ์ที่ยั่งยืน ซึ่งจะช่วยสร้างความหลงใหลและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mills et al. (2007) ที่พบว่าการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานผ่านนโยบายองค์การเป็นการวางแนวทางที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนสุขภาวะของบุคลากร เช่น การกำหนดกฎระเบียบด้านสุขภาพ การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์การในระยะยาว เช่นเดียวกับ วิชชุพร และทิววรรณ (2565) ที่พบว่า การกำหนดนโยบายสุขภาพในสถานประกอบการมีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกและควรมีการขยายผลอบรมนักพัฒนาสุขภาพไปยังองค์การอื่น โดยมีบุคลากรสาธารณสุขทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาทักษะสุขภาพของบุคลากรอย่างยั่งยืน ขณะที่ Verra et al. (2019) ชี้ว่า แม้สถานประกอบการในสหภาพยุโรปส่วนใหญ่มีมาตรการป้องกันทางกายภาพ แต่ให้ความสำคัญกับความเสี่ยงทางจิตสังคมและมาตรการส่งเสริมสุขภาพน้อย อีกทั้งการดำเนินนโยบายด้านอาชีวอนามัยยังขาดการเชื่อมโยงกับการปฏิบัติในองค์การ โดยเฉพาะการจัดการความเสี่ยงด้านจิตสังคมที่ยังไม่มีตัวชี้วัดและแนวทางที่ชัดเจน จึงควรพัฒนานโยบายสุขภาพในที่ทำงานให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานที่ 3 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

จากการวิจัยพบว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ ถ้ามีการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

สะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ความหลงใหลในการทำงานจะเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากการส่งเสริมสุขภาพด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยลดความเหนื่อยล้าและส่งเสริมประสิทธิภาพ รวมถึงความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย โดยควรมีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อสุขภาพและเพิ่มแรงจูงใจ เพื่อผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการจัดการ ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของพนารัตน์ และคณะ (2562) ที่พบว่า การส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อมคือการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อสุขภาพ เช่น การจัดพื้นที่ทำงานที่ปลอดภัย การควบคุมอุณหภูมิ แสงสว่าง และลดปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพ ซึ่งช่วยส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในระยะยาว ทั้งนี้ ภาณุรัชดา และวสันต์ (2566) พบว่า สภาพแวดล้อมด้านกายภาพและการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน ขณะที่แรงจูงใจ เช่น ความต้องการอำนาจและความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิภาพ และระดับปานกลางกับความสุข นอกจากนี้ ชนากานต์ และคณะ (2565) พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมากมีผลเชิงลบต่อความเหนื่อยล้า โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า และการนิเทศงาน ซึ่งความเหนื่อยล้านี้สัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพในทุกด้าน และยังพบว่า ระยะเวลาการทำงานส่งผลต่อความเหนื่อยล้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 4 การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย

จากการวิจัยพบว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ ถ้ามีการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษาเพิ่มขึ้น ความหลงใหลในการทำงานจะเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานผ่านด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษาไม่เพียงเสริมสร้างความรู้และพฤติกรรมด้านสุขภาพที่ดี แต่ยังช่วยสนับสนุนความมุ่งมั่นและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะหากมีกิจกรรมที่บูรณาการความรู้เชิงลึกกับการสร้างแรงจูงใจ และการสนับสนุนจากผู้นำน้องการ สิ่งเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการจัดการที่ครอบคลุมในทุกระดับ ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ling Chew et al. (2007) ที่พบว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้านกิจกรรมการศึกษา คือการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้และความตระหนักด้านสุขภาพให้แก่บุคลากร เช่น การสัมมนา อบรม แจกสื่อการเรียนรู้ หรือจัดนิทรรศการสุขภาพ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนพฤติกรรมสุขภาพที่ดีและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว เช่นเดียวกับวิชชุพร และทิววรรณ (2565) ที่ศึกษาการดำเนินงานส่งเสริม

สุขภาพในสถานประกอบกิจการ 3 แห่ง พบว่าด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษาเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีในการเสริมสร้างความรู้และพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร ขณะที่ Lindert et al. (2023) เน้นย้ำบทบาทของด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษาในบริบทของ "health literacy" หรือความรู้ด้านสุขภาพ ซึ่งครอบคลุมทั้งการให้ข้อมูล การอบรม การสร้างแรงจูงใจ และการสนับสนุนจากผู้นำองค์กร โดยเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความมุ่งมั่นและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากร

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอให้ออกเป็น 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยได้รับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับมาก มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์การอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ “องค์การของท่านมีการออกกฎระเบียบเกี่ยวกับการสูบบุหรี่ในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร” รองลงมาคือ “องค์การของท่านมีนโยบายให้มีอาหารเพื่อสุขภาพในโรงอาหาร เพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร” สะท้อนให้เห็นว่า แม้องค์การจะให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพในภาพรวม แต่ยังมีบางประเด็นเฉพาะด้าน เช่น การควบคุมพฤติกรรมเสี่ยง (การสูบบุหรี่) และการสนับสนุนพฤติกรรมเชิงบวก (อาหารสุขภาพ) ที่ขาดความชัดเจนหรือการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม ดังนั้น ควรมีการพัฒนานโยบายให้ครอบคลุมประเด็นเหล่านี้มากขึ้น พร้อมทั้งเน้นการสื่อสารนโยบาย การบังคับใช้อย่างจริงจัง และการสนับสนุนจากผู้นำ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

2. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ได้แก่ “องค์การของท่านมีห้องพักผ่อนที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์การจัดเตรียมไว้ให้บุคลากรเข้าไปพักผ่อนในระหว่างวันได้” และ “องค์การของท่านมีห้องพักผ่อนที่องค์การจัดเตรียมไว้ให้บุคลากรได้เข้าไปใช้งานเพื่อผ่อนคลายความเครียดของบุคลากร” สะท้อนให้เห็นว่า แม้องค์การจะให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมในภาพรวม แต่การจัดสรรพื้นที่พักผ่อนอาจยังไม่เพียงพอหรือตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม จึงควรนำข้อมูลนี้ไปใช้พัฒนานโยบายหรือมาตรการที่ส่งเสริมสุขภาพ โดยเฉพาะการจัดพื้นที่พักผ่อนให้เหมาะสม รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อให้แนวทางที่ดำเนินการเกิดประสิทธิภาพและตอบเจตนามากยิ่งขึ้น

3. ด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยข้อความที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ “องค์การของท่านมีการแจกจ่ายสื่อสิ่งพิมพ์ด้านสุขภาพที่มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์และช่วยเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ” และ “องค์การของท่านมีสื่อสิ่งพิมพ์ด้านสุขภาพที่น่าสนใจแจกจ่ายให้กับบุคลากรเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรดูแลสุขภาพ” สะท้อนว่า แม้องค์การให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพ แต่การใช้สื่อสิ่งพิมพ์อาจยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอทั้งในแง่เนื้อหา รูปแบบ หรือช่องทางเผยแพร่ ดังนั้น ควรพัฒนานโยบายด้านการสื่อสารสุขภาพให้มีความหลากหลาย ทันสมัย และเข้าถึงง่าย โดยอาจพิจารณานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ควบคู่กับการปรับปรุงเนื้อหาให้สอดคล้องกับความสนใจของบุคลากร รวมถึงส่งเสริมกิจกรรมที่ใช้สื่อเป็นเครื่องมือสนับสนุน เพื่อให้การเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

5.3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมีความหลงใหลในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ด้านการรู้คิดอยู่ในระดับมาก โดยข้อความที่มีค่าเฉลี่ยต่ำคือ “ท่านสามารถตัดสินใจได้ว่าการทำงานในบทบาทหน้าที่นี้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ” และ “ท่านสามารถตัดสินใจได้ว่าบทบาทหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของตนเอง” สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรอาจยังไม่ชัดเจนในการเชื่อมโยงบทบาทหน้าที่ของตนกับทิศทางขององค์การ ซึ่งอาจเกิดจากการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การที่ยังไม่ทั่วถึงหรือไม่ชัดเจน ดังนั้นควรมีการพัฒนาแนวทางการสื่อสารภายในที่ชัดเจนและต่อเนื่อง สนับสนุนการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์การ และส่งเสริมระบบการให้คำปรึกษา การโค้ช ตลอดจนการประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายร่วมกัน

2. ด้านอารมณ์อยู่ในระดับมาก โดยข้อความที่มีค่าเฉลี่ยต่ำคือ “ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานเลยทำให้ท่านทุ่มเทและทำงานอย่างเต็มที่” และ “ท่านรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำ และความพึงพอใจนี้ทำให้ท่านมีความพร้อมและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น” สะท้อนว่า บุคลากรอาจยังขาดแรงกระตุ้นภายในที่เพียงพอในการทำงานอย่างเต็มที่ องค์การจึงควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่จูงใจและเอื้อต่อความสุขในการทำงาน เช่น การสร้างระบบแรงจูงใจที่เน้นการยอมรับ ให้กำลังใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม รวมถึงการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสนใจและศักยภาพของแต่ละคน เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและเพิ่มพลังในการทำงานอย่างยั่งยืน

3. ด้านความตั้งใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากข้อพบว่าข้อความที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ได้แก่ “ท่านเห็นว่าการที่ท่านมีความตั้งใจดีในการทำงาน จะทำให้ท่านมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและประสบความสำเร็จในงาน” และ “ท่านเห็นว่าการที่ท่านมีความมุ่งมั่นใน

การทำงาน จะทำให้ท่านมีพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จของงานและองค์กร” สะท้อนให้เห็นว่า แม้บุคลากรจะมีความตั้งใจและมุ่งมั่น แต่ยังไม่สามารถเชื่อมโยงความพยายามของตนกับความสำเร็จได้อย่างชัดเจน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารผลของความตั้งใจ เช่น การยกตัวอย่างกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จ การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเป็นระบบ การสร้างวัฒนธรรมที่เห็นคุณค่าความพยายาม รวมถึงการพัฒนากระบวนการสนับสนุน เช่น การให้รางวัล การยกย่อง และการเชื่อมโยงความตั้งใจของบุคลากรเข้ากับผลลัพธ์ที่จับต้องได้ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยั่งยืน

5.3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความหลงใหลในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า สุขภาวะของบุคลากรเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความหลงใหลในการทำงาน แม้ว่าความสัมพันธ์จะไม่ได้สูงมาก แต่ก็มีความสำคัญในการช่วยให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมีความสุขกับงานของตน องค์กรสามารถนำข้อค้นพบนี้ไปใช้ในการปรับปรุงแนวทางการส่งเสริมสุขภาพ โดยเน้นให้ครอบคลุมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่ลดความเครียด การส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมด้านสุขภาพที่ตรงกับความต้องการของพวกเขา นอกจากนี้ องค์กรควรมีการประเมินและปรับปรุงกลยุทธ์ส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างแรงจูงใจและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อสุขภาวะและความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมผลลัพธ์ที่ดีต่อทั้งบุคลากรและองค์กรในระยะยาว

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย ทำให้ขอบเขตการวิเคราะห์ข้อมูลจำกัดอยู่ในบริบทเฉพาะ และไม่สามารถสะท้อนภาพรวมของกลุ่มบุคลากรในบริบทอื่นได้อย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป โดยควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมและหลากหลายมากขึ้น เช่น บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรภาคเอกชน หรือหน่วยงานราชการ เพื่อเปรียบเทียบลักษณะความสัมพันธ์ในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย อีกทั้งยังสามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ได้กว้างขวาง รวมถึงอาจพิจารณาศึกษากลุ่มเป้าหมายในระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ เพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายที่เป็นรูปธรรมและตอบสนองต่อความต้องการในระดับมหภาคมากยิ่งขึ้น

5.3.2.2 การวิจัยครั้งนี้เน้นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยตรง โดยมิได้พิจารณาบทบาทของตัวแปรแทรกซ้อนหรือตัวแปรกำกับซึ่งอาจมีผลต่อความสัมพันธ์ดังกล่าว ทำให้ไม่สะท้อนความซับซ้อนของสถานการณ์ในเชิงปฏิบัติอย่างเต็มที่ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางสำหรับการวิจัยครั้ง

ต่อไป โดยการศึกษาตัวแปรแทรกซ้อนหรือตัวแปรกำกับ (Mediator/Moderator Variables) ที่อาจมีบทบาทเชื่อมโยงหรือเสริมแรงระหว่างการส่งเสริมสุขภาพกับความหลงใหลในการทำงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ภาวะผู้นำ (Leadership Style) วัฒนธรรมองค์กร หรือภาวะสุขภาพจิตของบุคลากร เพื่อสร้างแบบจำลองเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model) ที่มีความซับซ้อนและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- ชนากานต์ พวงระย้า, มนัสนันท์ เอี่ยมสำอากค์, และณัฐธิดา สุธรรมวิจิตร. (2565). ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- ชุติมา ดาวเรือง. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความรักและความทุ่มเทในงานของบุคลากรกรณีศึกษา: บริษัท ไอทีเอทโซลซิ่ง แห่งหนึ่ง [สารนิพนธ์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- ชลธิกร ด้านยุทธศิลป์. (2561). แบบจำลองการส่งเสริมสุขภาพของเพนเดอร์และการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพทางกายภาพ. วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 36(1), 12-25.
- โชติรส ดำรงสานติ. (2554). การให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและการสื่อสารของผู้นำที่มีผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนองค์กรของคนเก่ง [วิทยานิพนธ์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- จิตติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts), 10(3), 102-103.
- ณภัทธีรา มุ่งธนวรกุล. (2558). การศึกษาเปรียบเทียบความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรระหว่างบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ติดอันดับ SET 100 Index [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ณภัทร อำนัคมณี, ชีษณุพงศ์ ทองพวง, และปภากร สุวรรณธาดา. (2567). โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความมั่นคงในการทำงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้แนะนำการลงทุนในประเทศไทย. วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน, 30(3), 58-71.
- ดาวใจ ศรีลัมพ์. (2554). การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ: กรณีศึกษา บริษัทปูนซีเมนต์ไทย (แกลงคอย) จำกัด [วิทยานิพนธ์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].

- ตรีทิพย์ ชันดี และวาสิตา บุญสาธ. (2562). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานเป็นวิทยากรระดับภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก: กรณีศึกษาบริษัทรถยนต์ข้ามชาติแห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 45(1), 171-199.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 18). ห้างหุ้นส่วนสามัญบิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นภาพร แสงแก้ว. (2558). การส่งเสริมสุขภาพในองค์กร: แนวทางการจัดการสุขภาพในสถานที่ทำงาน. *วารสารวิจัยสุขภาพ*, 23(4), 112-130.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2551). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ประสานการพิมพ์.
- ประสิทธิ์ชัย เดชขำ. (2564). *โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลพหุระดับของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมอาหาร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์]. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประสิทธิ์ กมลพรมงคล, ยุวดี รอดจากภัย, บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, และอนามัย เทศกะทีก. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายสำหรับบุคลากรในสถานประกอบการ. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*, 10(1). คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปรีดา ตันติสันต์. (2011). การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน. *วารสารสุขภาพและการพัฒนา*, 8(1), 12-20.
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2559). *ระเบียบวิธีวิจัยทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. สำนักพิมพ์ ก๊อปปี เอ็กซ์เพรส.
- พชรณัฐ พลังชนะชัย และชัยยุทธ ชีโนกุล. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงานของคนเจนเนอเรชันวายในธุรกิจโลจิสติกส์ชั้นนำระหว่างประเทศ. *วารสารสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ มจร*, 7(2), 155-169.
- พนารัตน์ เจนจบ, วรณภา ประทุมโทน, สมตระกูล ราศิริ, และพรเพ็ญ ภัทรากกร. (2562). การประเมินส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการในการขับเคลื่อนระบบสุขภาพชุมชนสู่ระบบสุขภาพอำเภอ เครือข่ายพยาบาลภาคตะวันออก ประเทศไทย. *วารสารวิจัยสุขภาพและการพยาบาล*, 35(3), 86-97.
- พรทิพย์ มณีแก้ว. (2009). การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน. *วารสารการแพทย์อาชีวอนามัย*, 5(2), 67-72.

- พิมพ์ใจ จันทรสข. (2555). บทบาทของการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์*, 20(1), 55-70.
- ภัทรารณณ์ แสงเทศ. (2564). *การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความหลงใหลในสายงานอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทาน*. [สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยการจัดการ].
- ภาณุรัชดา ต่ายเรียน และวสันต์ สกุลกิจกาญจน์. (2566). *สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 5 (ในความร่วมมือ 5 สถาบัน). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนเสริญ ประชาศิลป์ชัย. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของบุคลากร: กรณีศึกษา บุคลากรบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง* [วิทยานิพนธ์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์], <http://Wbdoms.nida.ac.th/thesis6/2555/b175453.pdf>
- วรรณภา ประทุมโทน, พนารัตน์ เจนจบ, สมตระกูล ราศิริ, และนันทวัน อีรพงศ์. (2562). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพแบบมีส่วนร่วมต่อพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพและสถานะสุขภาพของบุคลากร. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 28(ฉบับพิเศษ), 96-108.
- วาสิตา บุญสาธ. (2556). การสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนเพื่อนำประเทศไทยไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์. *วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(1), 307-355.
- วิชชุพร เกตุใหม่ และทิววรรณ ชื้อสัตย์. (2565). *การศึกษาดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในสถานประกอบกิจการ 3 แห่ง*. กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- ศุภลักษณ์ แลปรุรัตน์. (2557). ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออก: การศึกษาในบุคลากรเจนเนอเรชั่นวายของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย. *วารสาร Veridian E-Journal*, 7(3), 63-77.
- สุคนธ์ทิพย์ อินทรกมล, สุมาลี รามันธุ์, และธัญนันท์ บุญอยู่. (2565). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างความฉลาดทางอารมณ์สู่ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 12(1), 60-69.
- สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์. (2551). *การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)*. [สืบค้นวันที่ 1 ตุลาคม 2567], จาก <https://www.mcu.acth/article/detail/14329>

- สุวิมล สุกุลมนตร์ชัย. (2560). อิทธิพลของการตระหนักรู้ในงานที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าในงานของบุคลากร. [สารนิพนธ์, สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น].
- อังศนา อินแดน. (2565). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อาภรณ์ทิพย์ บัวเพชร, สุรินทร์ กลัมพากร, และสุนีย์ ละกำปน. (2555). ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์กับปัญหาสุขภาพจิตและความพึงพอใจในงานของบุคลากรโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดใหญ่. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์*, 42(1), 5-17.

ภาษาอังกฤษ

- Bakker, A. B., and Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bergamin, M., and Vallerand, R. J. (2007). The role of passion in the workplace: Exploring the relationship between work passion, work-related outcomes, and well-being. *Journal of Business Psychology*, 22(1), 45-61.
- Bergamin, M., and Vallerand, R. J. (2007). The impact of passion on work outcomes: An investigation of the relationship between passion and performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(6), 378-402.
- Bridges, F. J., and Roquemoire, L. L. (2001). *Management for athletic/ sport administration: Theory and practice*. (3rd ed). Decatur, GA: ESM Books,
- Burke, R. J., Astakhova, M. N., and Hang, H. (2015). Work passion through the lens of culture: Harmonious work passion, obsessive work passion, and work outcomes in Russia and China. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 457-471.
- Chew, L., Cheah, C., and Koh, Y. H. (2002). Health promotion programme in the private workplaces in Singapore: A prevalence survey. *Singapore Medical Journal*, 43(1), 18-24.
- Chu, C. H., and Ko, C. Y. (2000). Workplace health promotion: a comprehensive approach. *American Journal of Health Promotion*, 15(5), 310-320.

- Chu, C., Breucker, G., Harris, N., Stitzel, A., Gan, X., Gu, X., and Dwyer, S. (2000). Health-promoting workplaces: International settings development. *Health Promotion International*, 15(2), 155-167.
- Chu, C., Driscoll, T., and Dwyer, S. (2000). The health-promoting workplace: An integrative perspective. *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 24(4), 372-379. doi:10.1111/j.1467-842X.2000.tb01595.x
- DeJoy, D. M., and Wilson, M. G. (2003). Organizational health promotion: Broadening the horizon of workplace health promotion. *American Journal of Health Promotion*, 17(5), 337-341. doi:10.4278/0890-1171-17.5.337
- Forest, J., Mageau, G. A., and Côté, S. (2011). The role of passion in performance and satisfaction in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 104-124.
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., and Morin, E. M. (2011). "Work is my passion": the different affective, behavioral, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 27-40. doi:10.1002/cjas.170
- Gagné, M., and Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Goetzel, R. Z., and Ozminkowski, R. J. (2007). The impact of workplace wellness programs on health and productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 49(6), 641-649.
- Goetzel, R. Z., and Ozminkowski, R. J. (2008). The health and cost benefits of work site health-promotion programs. *Annual Review of Public Health*, 29, 303-323. doi:10.1146/annurev.publhealth.29.020907.090930
- Goetzel, R. Z., Henke, R. M., Hofmann, D. A., and Fabius, R. J. (2016). The impact of workplace wellness programs on health and productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(12), 1124-1135. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000925>

- Goetzel, R. Z., Ozminkowski, R. J., Sederer, L. I., and Mark, T. L. (2007). Health and productivity management: establishing key performance measures, benchmarks, and best practices. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1), 7-17. doi:10.1097/00043764-200701000-00004
- Green, L.W., Kreuter, M.W. (2005). *Health promotion planning an education and ecological approach*. (4th ed). Toronto: Mayfield publishing company
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kreis, J., and Bödeker, W. (2004). *Health-related and economic benefits of workplace health promotion and prevention: Summary of the scientific evidence*. BKK Bundesverband, Essen.
- Lindert, L., Choi, K.-E., Pfaff, H., and Zeike, S. (2023). Health literacy at work - individual and organizational health literacy, health supporting leadership and employee wellbeing. *BMC Health Services Research*, 23, Article number: 736.
- Mills, P.R., Kessler, R.C., Cooper, J., and Sullivan, S. (2007). Impact of a health promotion program on employee health risks and work productivity. *American Journal of Health Promotion*, 22(1), 45-53.
- O'Donnell, M. P. (2002). *Health promotion in the workplace*. Albany, NY: Delmar Cengage Learning.
- Parkinson, R. S., et al. (1982). *Managing health promotion in the workplace: Guidelines for implementation and evaluation*. Mayfield publishing company.
- Pender, N.J. (1996). *Health promotion in nursing practice*. (3rd ed.). Connecticut: Appleton and Lange Stamford
- Pender, N.J., Murdaugh. CL., and Parsons, MA. (2011). *Health Promotion in Nursing Practice*. (4th ed.). USA: Appleton and Lange.

- Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle, E., and Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior* 41(3), 106, 1-10.
- Pronk, N. P. (2014). Best practice design principles of worksite health and wellness programs. *ACSM's Health and Fitness Journal*, 18(1), 42-46.
doi:10.1249/FIT.0000000000000013
- Pronk, N. P. (2014). Creating a supportive health environment in organizations. *Workplace Health and Safety*, 33(9), 1676-1684.
- Schaufeli, W. B., and Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., and Bakker, A. B. (2017). Work passion and job performance: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 387-396.
<https://doi.org/10.1037/apl0000191>
- Schaufeli, W. B., and Bakker, A. B. (2017). Work passion and job performance: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 102(6), 1033-1047.
- Sorrells-Jones, J., and Tabrizi, M. (1993). Workplace health promotion: A comprehensive approach. *Journal of Health Psychology and Work*, 2(1), 34-45.
- Sorrells-Jones, J., J. J. (1993). Health promotion and disease prevention in the workplace. *Journal of Occupational Medicine*, 35(5), 447-453
- Sorrells-Jones, J., Weaver, M. R., and Early, M. (1993). Worksite wellness programs: An opportunity for health care cost containment and quality-of-life improvement. *Nursing Economics*, 11(2), 100-105.
- Vallerand, R. J., and Houlfort, N. (2020). The role of passion in work-related outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(7), 652-669.
<https://doi.org/10.1002/job.2451>

- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., and Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767. doi:10.1037/0022-3514.85.4.756
- Vallerand, R. J., Fortier, M. S., and Guay, F. (2003). Self-determination and persistence in a stressful situation: toward a motivational model of performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(6), 1036-1045.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., and Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of Personality*, 78(1), 289-312. doi:10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x
- Verra, S. E., Benzerger, A., Jiao, B., and Ruggeri, K. (2019). *Health promotion at work: A comparison of policy and practice across Europe*. Occupational safety and health research institute. Elsevier Korea LLC.
- WHO (World Health Organization). (2010). *Healthy workplaces: A model for action*. retrieved from https://www.who.int/occupational_health/healthy_work_places/en/
- Ylikoski, M., Lamberg, M., Yrjänheikki, E., Ilmarinen, J., Partinen, R., Jokiluoma, H., and Vainio, H. (Eds.). (2006). *Health in the world of work: Workplace health promotion as a tool for improving and extending work life*. Helsinki, Finland: Ministry of social affairs and health, Finnish institute of occupational health.
- Zigarmi, D., Nimmon, K., Houson, D., Witt, D., and Diehl, J. (2009). Beyond engagement: toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300-326.

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย มีดังนี้

1. ศาสตราจารย์ ดร. มานพ ชูนิล
คณบดี คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. อาจารย์ ดร. รติ มณีงาม
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์...โทร...3537

ที่ ทว. 086/2567.....วันที่ 13 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง...ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นางสาวญาณิศา ดิรศิริกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ
สารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหล
ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์
อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจ
ประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

Man Wanee

(อาจารย์ ดร.กานต์ชนก วรรณะสิน)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์... โทร. 3537
 ที่... ศป. 646 /2567... วันที่ 13 พฤศจิกายน 2567
 เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว

ด้วย นางสาวณัฏฐา ติริศิริกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
 อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ
 สารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหล
 ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์
 อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจ
 ประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๒๘

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
 คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537
 ที่.....ศป.647 /2567.....วันที่ 13 พฤศจิกายน 2567
 เรื่อง.....ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์.....

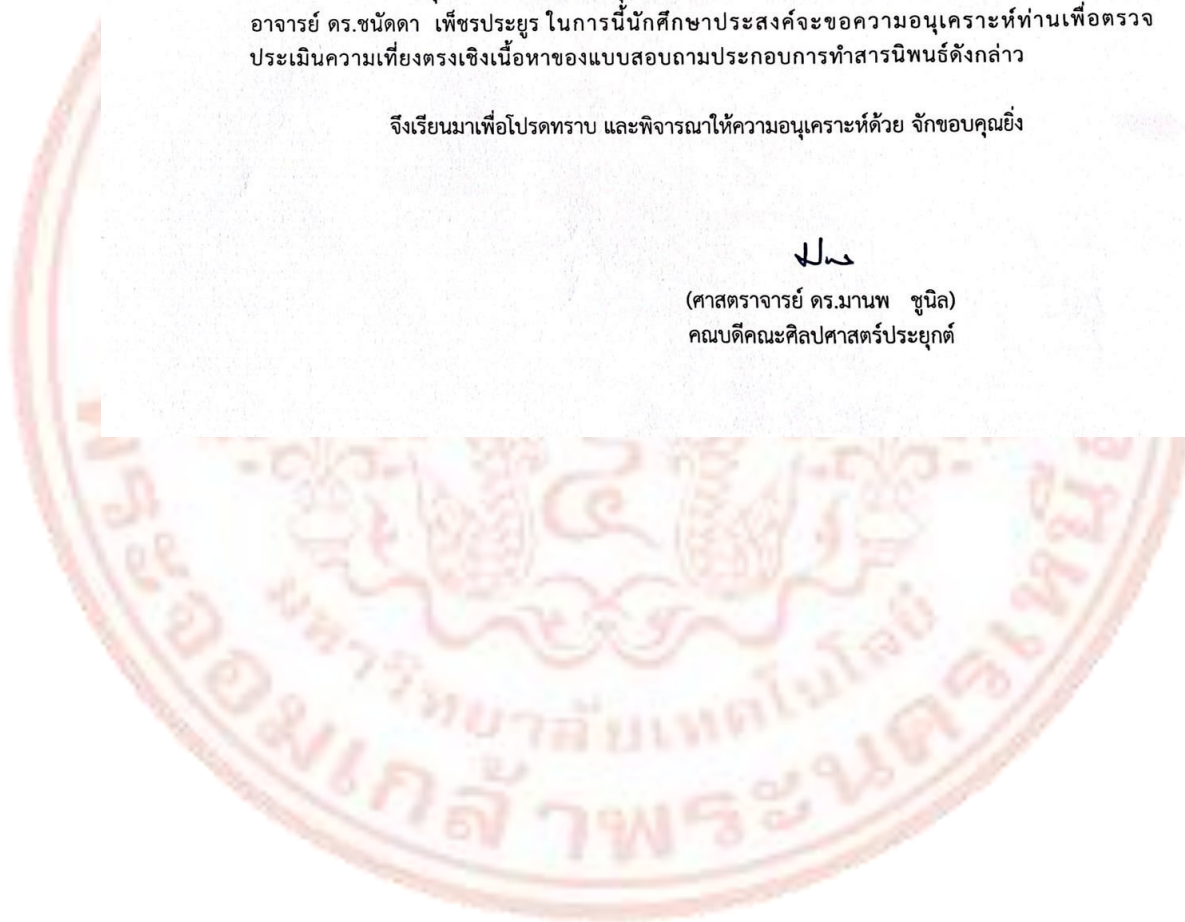
เรียน อาจารย์ ดร.รติ มณีงาม

ด้วย นางสาวณัฏฐา ตีรศิริกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
 อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ
 สารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหล
 ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์
 อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจ
 ประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๒๒

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
 คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม



สรุปผลคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของ
แบบสอบถาม (IOC) แบบสอบถาม เรื่อง การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

เกณฑ์การให้คะแนน

- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร

ตารางที่ ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

ข้อ	ข้อความคำถาม	IOC
ด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์กร		
1.	องค์กรของท่านมีนโยบายที่สนับสนุนการสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่ดีให้แก่บุคลากร	1
2.	องค์กรของท่านมีการพัฒนาหน่วยงานที่ดูแลเรื่องสุขภาพอย่างชัดเจน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี	1
3.	องค์กรของท่านมีนโยบายห้ามสูบบุหรี่ในเขตปลอดบุหรี่ขององค์กร	1
4.	องค์กรของท่านมีการออกกฎระเบียบเกี่ยวกับการสูบบุหรี่ในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร	1
5.	องค์กรของท่านมีนโยบายให้มีอาหารเพื่อสุขภาพในโรงอาหาร เพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร	1
6.	องค์กรของท่านมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากร	1
ด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม		
7.	องค์กรของท่านมีการจัดเครื่องทำน้ำเย็นไว้ให้บุคลากรได้ดื่มน้ำสะอาดได้ตลอดเวลา	1

ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	IOC
8.	องค์การของท่านจัดเครื่องทำน้ำเย็นไว้อย่างเพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อบริการบุคลากรให้เข้าถึงน้ำดื่มที่สะอาดได้ตลอดเวลา	1
9.	องค์การของท่านมีการจัดเตรียมห้องอาบน้ำสำหรับบุคลากรที่ออกกำลังกาย	1
10.	องค์การของท่านมีห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าสำหรับบุคลากรที่ออกกำลังกายก่อนเริ่มทำงานหรือหลังเลิกงาน	1
11.	องค์การของท่านมีห้องพักผ่อนที่องค์การจัดเตรียมไว้ให้บุคลากรได้เข้าไปใช้งานเพื่อผ่อนคลายความเครียดของบุคลากร	1
12.	องค์การของท่านมีห้องพักผ่อนที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์การจัดเตรียมไว้ให้บุคลากรเข้าไปพักผ่อนในระหว่างวันได้	1
ด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา		
13.	องค์การของท่านมีการจัดการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้ท่านเพื่อให้ทราบสถานะสุขภาพของตนเอง	1
14.	องค์การของท่านมีการจัดสัมมนาด้านการดูแลสุขภาพในองค์การที่มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร	1
15.	องค์การของท่านมีการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ด้านสุขภาพอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ความรู้และส่งเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร	1
16.	องค์การของท่านมีการแจกจ่ายสื่อสิ่งพิมพ์ด้านสุขภาพที่มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์และช่วยเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ	1
17.	องค์การของท่านมีสื่อสิ่งพิมพ์ด้านสุขภาพที่น่าสนใจแจกจ่ายให้กับบุคลากรเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรดูแลสุขภาพ	1

**สรุปผลคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
(IOC) แบบสอบถาม เรื่อง ความหลงใหลในการทำงาน (Work Passion)**

เกณฑ์การให้คะแนน

- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร

**ตารางที่ ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน**

ข้อ	ข้อคำถาม	IOC
ด้านการรู้คิด		
1.	ท่านสามารถประเมินอย่างมีเหตุผลได้ว่าการทำงานในปัจจุบันมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของการเติบโตในอาชีพของตนเอง	1
2.	ท่านสามารถวิเคราะห์ได้ว่าการทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความหมายและคุ้มค่ากับความพยายามที่ลงไป	1
3.	ท่านสามารถตัดสินใจได้ว่าบทบาทหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของตนเอง	1
4.	ท่านสามารถตัดสินใจได้ว่าการทำงานในบทบาทหน้าที่นี้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร	1
ด้านอารมณ์		
5.	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำ และความพึงพอใจนี้ทำให้ท่านมีความพร้อมและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น	1
6.	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานเลยทำให้ท่านทุ่มเทและทำงานอย่างเต็มที่	1
7.	ท่านรู้สึกดีกับงานของตนเอง ท่านจึงทำงานอย่าง มีประสิทธิภาพและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น	1
8.	ท่านรู้สึกว่าการทำงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและทำให้ท่านทำงานอย่างทุ่มเทมากขึ้น	0.67

ตารางที่ ข-2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	IOC
ด้านความตั้งใจ		
9.	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไปในระยะยาว	1
10.	ท่านตั้งใจที่จะพัฒนาผลงานและประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	1
11.	ท่านเห็นว่าการที่ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงาน จะทำให้ท่านมีพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จของงานและองค์กร	0.67
12.	ท่านเห็นว่าการที่ท่านมีความตั้งใจที่ดีในการทำงาน จะทำให้ท่านมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ ที่ดีและประสบความสำเร็จในงาน	0.67

ภาคผนวก ค

คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของ

แบบสอบถามการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนก (Corrected Item-Total Correlation) และค่า Cronbach's

Alpha if item Deleted ของแบบสอบถามการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
ด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์กร			
1.	องค์กรของท่านมีนโยบายที่สนับสนุนการสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่ดีให้แก่บุคลากร	.710	.796
2.	องค์กรของท่านมีการพัฒนาหน่วยงานที่ดูแลเรื่องสุขภาพอย่างชัดเจน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี	.608	.811
3.	องค์กรของท่านมีนโยบายห้ามสูบบุหรี่ในเขตปลอดบุหรี่ขององค์กร	.412	.844
4.	องค์กรของท่านมีการออกกฎระเบียบเกี่ยวกับการสูบบุหรี่ในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร	.537	.825
5.	องค์กรของท่านมีนโยบายให้มีอาหารเพื่อสุขภาพในโรงอาหาร เพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร	.672	.798
6.	องค์กรของท่านมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากร	.757	.777
ด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม			
7.	องค์กรของท่านมีการจัดเครื่องทำน้ำเย็นไว้ให้บุคลากรได้ดื่มน้ำสะอาดได้ตลอดเวลา	.350	.831
8.	องค์กรของท่านจัดเครื่องทำน้ำเย็นไว้อย่างเพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อบริการบุคลากรให้เข้าถึงน้ำดื่มที่สะอาดได้ตลอดเวลา	.328	.833
9.	องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมห้องอาบน้ำสำหรับบุคลากรที่ออกกำลังกาย	.635	.780
10.	องค์กรของท่านมีห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าสำหรับบุคลากรที่ออกกำลังกายก่อนเริ่มทำงานหรือหลังเลิกงาน	.765	.744

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
11.	องค์การของท่านมีห้องพักผ่อนที่องค์การจัดเตรียมไว้ให้บุคลากรได้เข้าไปใช้งานเพื่อผ่อนคลายความเครียดของบุคลากร	.755	.749
12.	องค์การของท่านมีห้องพักผ่อนที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์การจัดเตรียมไว้ให้บุคลากรเข้าไปพักผ่อนในระหว่างวันได้	.673	.769
ด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา			
13.	องค์การของท่านมีการจัดการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้ท่านเพื่อให้ทราบสถานะสุขภาพของตนเอง	.519	.916
14.	องค์การของท่านมีการจัดสัมมนาด้านการดูแลสุขภาพในองค์การที่มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร	.775	.859
15.	องค์การของท่านมีการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ด้านสุขภาพอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ความรู้และส่งเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร	.782	.857
16.	องค์การของท่านมีการแจกจ่ายสื่อสิ่งพิมพ์ด้านสุขภาพที่มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์และช่วยเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ	.825	.848
17.	องค์การของท่านมีสื่อสิ่งพิมพ์ด้านสุขภาพที่น่าสนใจแจกจ่ายให้กับบุคลากรเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรดูแลสุขภาพ	.796	.854

ตารางที่ ค-2 ค่าอำนาจจำแนก (Corrected Item-Total Correlation) และค่า Cronbach's Alpha if item Deleted ของแบบสอบถามความหลงใหลในการทำงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
ด้านการรู้จัก			
1.	ท่านสามารถประเมินอย่างมีเหตุผลได้ว่าการทำงานในปัจจุบันมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของการเติบโตในอาชีพของตนเอง	.614	.830
2.	ท่านสามารถวิเคราะห์ได้ว่าการทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความหมายและคุ้มค่ากับความพยายามที่ลงไป	.736	.777
3.	ท่านสามารถตัดสินใจได้ว่าบทบาทหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของตนเอง	.705	.791
4.	ท่านสามารถตัดสินใจได้ว่าการทำงานในบทบาทหน้าที่นี้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร	.672	.806
ด้านอารมณ์			
5.	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำ และความพึงพอใจนี้ทำให้ท่านมีความพร้อมและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น	.568	.752
6.	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานเลยทำให้ท่านทุ่มเทและทำงานอย่างเต็มที่	.786	.647
7.	ท่านรู้สึกดีกับงานของตนเอง ท่านจึงทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น	.610	.736
8.	ท่านรู้สึกว่าการทำงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและทำให้ท่านทำงานอย่างทุ่มเทมากขึ้น	.482	.793

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
ด้านความตั้งใจ			
9.	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไปในระยะยาว	.846	.882
10.	ท่านตั้งใจที่จะพัฒนาผลงานและประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	.766	.900
11.	ท่านเห็นว่าการที่ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงาน จะทำให้ท่านมีพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จของงานและองค์กร	.789	.886
12.	ท่านเห็นว่าการที่ท่านมีความตั้งใจดีในการทำงาน จะทำให้ท่านมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ ที่ดีและประสบความสำเร็จในงาน	.866	.863

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของ

แบบสอบถามการส่งเสริมสุขภาพในการทำงานและแบบสอบถามความหลงใหลในการทำงาน
 ตารางที่ ค-3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการส่งเสริมสุขภาพในการทำงานและแบบสอบถาม
 ความหลงใหลในการทำงาน

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
การส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน	.921
ด้านนโยบายเกี่ยวกับองค์กร	.837
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม	.819
ด้านกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา	.892
ความหลงใหลในการทำงาน	.936
ด้านการรู้คิด	.844
ด้านอารมณ์	.786
ด้านความตั้งใจ	.910



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสำคัญในการศึกษารายวิชา 080315109 สารนิพนธ์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในทางการศึกษาเท่านั้น โดยมีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามออนไลน์จากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัย จำนวน 360 คน จึงขอให้ท่านไว้วางใจและขอความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามด้วยตัวของท่านเองอย่างเป็นจริงที่สุด แบบสอบถามนี้ใช้เวลาทำประมาณ 5-10 นาที โดยข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะถือเป็นความลับภายใต้จรรยาบรรณแห่งการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลจะถูกนำไปใช้ในการรายงานผลโดยภาพรวมเท่านั้น ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระและตรงตามความรู้สึกของท่าน เพื่อความสมบูรณ์ของผลการศึกษากฎาตอบคำถามทุกข้อ การศึกษานี้จะสำเร็จลุล่วงไม่ได้เลยหากไม่ได้รับความกรุณาจากท่าน ทั้งนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน กรุณาทำแบบสอบถามโดยเลือกตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดและกรอกข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่านให้สมบูรณ์

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน 17 ข้อ

ตอนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน 12 ข้อ

ญาณิศา ตีรศิริกุล

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ หญิง

☐ ชาย

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 21 ปี

☐ 21-30 ปี

☐ 31-40 ปี

☐ 41-50 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 1 ปี

☐ 1 – 5 ปี

☐ 6 – 10 ปี

☐ 11 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วเลือกระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับความคิดเห็น 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	องค์การของท่านมีนโยบายที่สนับสนุนการสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่ดีให้แก่บุคลากร					
2.	องค์การของท่านมีการพัฒนาหน่วยงานที่ดูแลเรื่องสุขภาพอย่างชัดเจน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี					
3.	องค์การของท่านมีนโยบายห้ามสูบบุหรี่ในเขตปลอดบุหรี่ขององค์การ					
4.	องค์การของท่านมีการออกกฎระเบียบเกี่ยวกับการสูบบุหรี่ในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร					
5.	องค์การของท่านมีนโยบายให้มีอาหารเพื่อสุขภาพในโรงอาหาร เพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร					
6.	องค์การของท่านมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากร					
7.	องค์การของท่านมีการจัดเครื่องทำน้ำเย็นไว้ให้บุคลากรได้ดื่มน้ำสะอาดได้ตลอดเวลา					
8.	องค์การของท่านจัดเครื่องทำน้ำเย็นไว้อย่างเพียงพอต่อการใช้งานเพื่อบริการบุคลากรให้เข้าถึงน้ำดื่มที่สะอาดได้ตลอดเวลา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9.	องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมห้องอาบน้ำสำหรับบุคลากรที่ออกกำลังกาย					
10.	องค์กรของท่านมีห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าสำหรับบุคลากรที่ออกกำลังกายก่อนเริ่มทำงานหรือหลังเลิกงาน					
11.	องค์กรของท่านมีห้องพักผ่อนที่องค์กรจัดเตรียมไว้ให้บุคลากรได้เข้าไปใช้งานเพื่อผ่อนคลายความเครียดของบุคลากร					
12.	องค์กรของท่านมีห้องพักผ่อนที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดเตรียมไว้ให้บุคลากรเข้าไปพักผ่อนในระหว่างวันได้					
13.	องค์กรของท่านมีการจัดการตรวจสุขภาพประจำปีให้ท่านเพื่อให้ทราบสถานะสุขภาพของตนเอง					
14.	องค์กรของท่านมีการจัดสัมมนาด้านการดูแลสุขภาพในองค์กรที่มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร					
15.	องค์กรของท่านมีการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ด้านสุขภาพอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ความรู้และส่งเสริมสุขภาพที่ดีของบุคลากร					
16.	องค์กรของท่านมีการแจกจ่ายสื่อสิ่งพิมพ์ด้านสุขภาพที่มีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์และช่วยเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ					
17.	องค์กรของท่านมีสื่อสิ่งพิมพ์ด้านสุขภาพที่น่าสนใจแจกจ่ายให้กับบุคลากรเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรดูแลสุขภาพ					

ตอนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความหลงใหลในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วเลือกระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับความคิดเห็น 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ท่านสามารถประเมินอย่างมีเหตุผลได้ว่าการทำงานในปัจจุบันมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของการเติบโตในอาชีพของตนเอง					
2.	ท่านสามารถวิเคราะห์ได้ว่าการงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความหมายและคุ้มค่ากับความพยายามที่ลงไป					
3.	ท่านสามารถตัดสินใจได้ว่าบทบาทหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของตนเอง					
4.	ท่านสามารถตัดสินใจได้ว่าการทำงานในบทบาทหน้าที่นี้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร					
5.	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำ และความพึงพอใจนี้ทำให้ท่านมีความพร้อมและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น					
6.	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานเลยทำให้ท่านทุ่มเทและทำงานอย่างเต็มที่					
7.	ท่านรู้สึกดีกับงานของตนเอง ท่านจึงทำงานอย่าง มีประสิทธิภาพและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น					
8.	ท่านรู้สึกว่าการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและทำให้ท่านทำงานอย่างทุ่มเทมากขึ้น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9.	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไปในระยะยาว					
10.	ท่านตั้งใจที่จะพัฒนาผลงานและประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
11.	ท่านเห็นว่าการที่ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงาน จะทำให้ท่านมีพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จของงานและองค์กร					
12.	ท่านเห็นว่าการที่ท่านมีความตั้งใจดีในการทำงาน จะทำให้ท่านมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ ที่ดีและประสบความสำเร็จในงาน					



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาแบบสอบถามในการจัดทำสารนิพนธ์

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจริงเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์



ที่ อว ๗๑๐๖/๕๖๕



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาแบบสอบถามในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน มหาวิทยาลัย ที่ดำเนินการ Try out (ขอสงวนชื่อผู้รับการติดต่อและชื่อมหาวิทยาลัย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวณัฏฐา ตีรศิริกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูลกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จำนวน ๓๐ คน เพื่อพัฒนาแบบสอบถามในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิต)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๙๖-๙๕๖-๓๘๓๘

ที่ อว ๗๑๐๖/๕๙๗



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาแบบสอบถามในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน มหาวิทยาลัย ที่ดำเนินการ Try out (ขอสงวนชื่อผู้รับการติดต่อและชื่อมหาวิทยาลัย)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวณัฏฐา ตีระศิริกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูลกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จำนวน ๓๐ คน เพื่อพัฒนาแบบสอบถามในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร. ๐๙๖-๙๕๖-๓๘๓๘



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์... โทร. 3537
 ที่ ศป. 063... /2568... วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2568
 เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน มหาวิทยาลัย A ที่ดำเนินการเก็บข้อมูลจริง (ขอสงวนชื่อผู้รับการติดต่อและชื่อมหาวิทยาลัย)

ด้วย นางสาวณัฏฐา ตีรศิริกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
 จักขอขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
 คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ที่ อว ๗๑๐๖/๐๖๔



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๖๗ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน มหาวิทยาลัย B ที่ดำเนินการเก็บข้อมูลจริง (ขอสงวนชื่อผู้รับการติดต่อและชื่อมหาวิทยาลัย)

ด้วย นางสาวณัฏฐา ตรีศิริกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มีความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก บุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริม สุขภาพในสถานที่ทำงานและความหลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย” โดยมี ประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ อาจารย์ ดร.ชนิดดา เพ็ชรประยูร โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของ หน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของ นักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร. ๐๙๖-๙๕๖-๓๘๓๘

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวญาณิศา ตีรศิริกุล
ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานและความ หลงใหลในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการใน มหาวิทยาลัย
สาขาวิชา	จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ประวัติ	- พ.ศ. 2566 นักวิชาการศึกษา สถานพัฒนาบุคลากรเพื่อการศึกษา ทางไกล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช - พ.ศ. 2565 พนักงานประจำ ตำแหน่ง Recruitment Consultant บริษัท Staffers Recruitment Consultants