

อิทธิพลของความผาสุกในการทำงาน และความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อผลสำเร็จ การทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ภายหลังจากแพร่ระบาดของ COVID-19

กานดา จันท์แย้ม*

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วันที่รับบทความ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2566

วันที่แก้ไขบทความ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2566

วันที่ตอบรับบทความ 29 กันยายน พ.ศ. 2566

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผาสุกในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการปรับตัว และผลสำเร็จการทำงาน และศึกษาอิทธิพลของความผาสุกในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการปรับตัว ต่อผลสำเร็จการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภายหลังจากแพร่ระบาดของ COVID-19 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัย จำนวน 105 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ประเมินความผาสุกในการทำงานประกอบด้วย ความรู้สึกด้านบวกในการทำงาน และความรู้สึกด้านลบในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการปรับตัวและผลสำเร็จการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เส้นทางปัจจัย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างประเมินตนเองมีความผาสุกในการทำงานด้านความรู้สึกด้านบวกต่อการทำงาน ความยืดหยุ่นในการปรับตัว และผลสำเร็จการทำงานอยู่ในระดับดี ขณะที่มีความรู้สึกด้านลบต่อการทำงานในระดับเล็กน้อย เมื่อวิเคราะห์โมเดลเส้นทางปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จการทำงานของบุคลากร พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 0.000$ $P = 1.000$ $GFI = 1.000$ $RMSEA = 0.000$) ตัวแปรความผาสุกในการทำงานด้านความรู้สึกด้านบวกในการทำงาน ความรู้สึกด้านลบในการทำงาน และความยืดหยุ่นในการปรับตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลสำเร็จของการทำงานได้ร้อยละ 42 ผลสำเร็จของการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากความรู้สึกด้านบวกในการทำงานมากที่สุด (.38) รองลงมาคือความรู้สึกด้านลบในการทำงาน (-.23) และความยืดหยุ่นในการปรับตัว (.17) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพบว่า ผลสำเร็จการทำงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความรู้สึกด้านบวกในการทำงานและความรู้สึกด้านลบในการทำงานผ่านความยืดหยุ่นในการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความผาสุกในการทำงาน; ความยืดหยุ่นในการปรับตัว; ผลสำเร็จการทำงาน; บุคลากรในมหาวิทยาลัย; โควิด-19

* ผู้รับผิดชอบบทความ: kanda.j@psu.ac.th

The Influence of Well-Being at Work and Resilience on Work Performance of University Staff After the COVID-19 Pandemic

Kanda Janyam*

Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University

Received 12 June 2023

Received in revised 31 August 2023

Accepted 29 September 2023

Abstract

The purpose of this study was to analyze well-being at work, resilience, and work performance and to examine the influence of well-being at work and resilience on work performance among university staff after the COVID-19 pandemic. Simple random sampling was employed to collect data. A total of 105 university faculty staff participated in the study. A quantitative approach was applied using an online questionnaire investigating well-being at work (positive and negative affect), resilience, and work performance. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and path analysis. The results indicated that the staff rated positive affect, resilience, and work performance at a good level, but they rated negative affect at a slight level. The results revealed a good fit of the model with the empirical data ($\chi^2 = 0.000$ $P = 1.000$, GFI = 1.000, RMSEA = 0.000). Moreover, the findings indicated that positive affect, negative affect, and resilience can directly predict work performance by 42%. Work performance was most directly influenced by positive affect, followed by negative affect and resilience, respectively. Additionally, it was found that work performance was indirectly influenced by positive affect and negative affect through resilience at the statistical levels of .001 and .05, respectively.

Keywords: well-being at work; resilience; work performance; university staff; COVID-19

* Corresponding author: kanda.j@psu.ac.th

DOI: 10.14456/tujournal.2024.23

บทนำ

มหาวิทยาลัยถือเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในแง่ของความรู้ นวัตกรรม และศักยภาพของบุคคลให้เป็นทรัพยากรที่พร้อมสำหรับการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างรู้เท่าทัน เพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศให้เกิดการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง จึงถือได้ว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรหลักและเป็นแกนสำคัญของประเทศท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลง ที่ต้องมีบุคลากรที่มีความพร้อมต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างพลิกผันด้วย จึงเป็นโจทย์สำคัญของมหาวิทยาลัยที่จะต้องหาแนวทางในการพัฒนาและบำรุงรักษาบุคลากร ให้สามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กร อย่างมีความสุขในการทำงาน มีทัศนคติที่ดี พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถประสบความสำเร็จได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน มหาวิทยาลัยจึงต้องมีการพัฒนาและปรับตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับทั้งความต้องการของตลาดแรงงานและการดำเนินชีวิตในโลกยุคใหม่ โดยในยุคศตวรรษที่ 21 รูปแบบการทำงานเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงและกระทบต่อการทำงานในหลายลักษณะ สถานประกอบการต่าง ๆ เริ่มมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการทำงานส่งผลให้ทั้งองค์กรและพนักงานต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป จนกระทั่งปี 2563 การเข้ามาอย่างฉับพลันของ COVID-19 กลายเป็นตัวเร่งสำคัญที่ทำให้มีการใช้เทคโนโลยีควบคู่กับการทำงานมากขึ้นอย่างก้าวกระโดด ทั้งการทำงานระยะไกล การทำงานจากที่บ้าน การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างไรก็ตามแม้ว่าบริบทของการทำงานจะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ประสิทธิภาพในการทำงานหรือการเพิ่มผลผลิตยังคงเป็นประเด็นสำคัญและเป็นข้อกังวลขององค์กร ซึ่งผลผลิตเป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยผลสำเร็จในการทำงานสามารถประเมินได้จากปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายในทุกหน้าที่และภารกิจที่ต้องทำตามการเรียกร้องจากงาน รวมทั้งบทบาทที่ไม่ได้ระบุไว้แต่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร (Luthans et al., 2007) โดยบุคลากรไม่เพียงแต่ต้องทำงานที่ระบุไว้ในหน้าที่ที่กำหนดเท่านั้นแต่ต้องพร้อมให้ความร่วมมือและเต็มใจในการทำงานอื่นที่ไม่ได้ระบุไว้ในบทบาทหน้าที่แต่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรด้วยการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดมุมมองหรือความคิดให้การทำงานของตนเองที่ดีขึ้นจากวันที่ผ่านมาเพื่อยกระดับประสิทธิภาพผลงานจึงมีความสำคัญต่อองค์กรในยุคปัจจุบัน (Honari et al., 2018) จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ปัจจัยสำคัญหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพหรือความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว คือความผาสุกในการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งความผาสุกทางใจซึ่งเกิดจากการผสมผสานระหว่างความรู้สึกล้านบวกและความรู้สึกด้านลบในงานและความพึงพอใจในชีวิต (Diener et al., 2003) ทั้งนี้ งานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาการทำงานช่วงระหว่าง และหลังการแพร่ระบาดของ COVID-19 ได้นำเสนอความสัมพันธ์ทางตรงระหว่างความผาสุกทางใจในการทำงานกับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพโดยทั่วไป โดยชี้ว่าการเพิ่มขึ้นของความผาสุกของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน

ความผาสุกในการทำงานไม่ได้มีส่วนช่วยในการลดความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพจิตเท่านั้น แต่ยังมีส่วนในการส่งเสริมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหลายประการ เช่น ผลสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน แรงจูงใจ และความยืดหยุ่นผูกพันในงาน เป็นต้น (International Labor Organization, 2023) และการศึกษาในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 ในผู้ปฏิบัติงานในอเมริกา โครเอเชีย และประเทศไทย พบว่า ความผาสุกในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นในการปรับตัว และเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการทำงาน (Charoensap-Kelly et al., 2021) โดยนักวิชาการชี้ว่าความยืดหยุ่นในการปรับตัว เป็นความสามารถในการคืนตัว หรือฟื้นตัว กลับสู่ภาวะปกติทั้งจากภาวะในเชิงลบ เช่น อุปสรรค ความทุกข์ยาก ความเครียด ความล้มเหลว หรือแม้แต่ในเหตุการณ์เชิงบวก เช่น ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น (Luthans, 2002) ดังนั้นในภาวะของการทำงานในยุคหลังการแพร่ระบาดของ COVID-19 ซึ่งการทำงานมีความแตกต่าง และหลากหลายมากขึ้น ทั้งในแง่ของรูปแบบ วิธีการ เครื่องมือ ตลอดจนวิทยาการต่าง ๆ ซึ่งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและแทบจะตลอดเวลา ความยืดหยุ่นในการปรับตัวจึงเป็นอีกตัวแปรสำคัญในการทำงาน โดยการศึกษาพบว่า การมีทัศนคติที่เปิดกว้างในการทำงาน ความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่สร้างเงื่อนไขในการทำงานมากเกินไป พร้อมทั้งจะยืดหยุ่นให้กับองค์กรและรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ และมองหาโอกาสที่ซ่อนอยู่เพื่อพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานในยุคหลังการแพร่ระบาดของ COVID-19 ต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กมลพร กัลยาณมิตร, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า ทั้งความยืดหยุ่นในการปรับตัว และความผาสุกในการทำงาน แต่ละปัจจัยล้วนมีอิทธิพลต่อผลสำเร็จขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะของการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งพบว่ายังมีงานวิจัยจำนวนน้อยที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันของปัจจัยทั้งสามในประเทศไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในมหาวิทยาลัย ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาถึงภาวะความผาสุกในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการปรับตัว และผลสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยเลือกศึกษาคณะแห่งหนึ่งที่มีการจัดการเรียนการสอนให้กับทุกคณะภายในมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นคณะที่มีลักษณะของการทำงานบนพื้นฐานของความแตกต่างหลากหลาย และได้รับผลกระทบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของนักศึกษาทั้งมหาวิทยาลัยในช่วงของการแพร่ระบาดของ COVID-19 มากที่สุด เพื่อประเมินว่าภายหลังการแพร่ระบาดของ COVID-19 บุคลากรมีความผาสุกในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการปรับตัว และประเมินผลสำเร็จในการทำงานของตนเองอย่างไร รวมทั้งเพื่อวิเคราะห์เส้นทางการความสัมพันธ์ของความผาสุกในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการปรับตัว และผลสำเร็จการทำงาน ว่าแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันหรือไม่อย่างไร เพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงประจักษ์ของปัจจัยทั้งสาม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อคณะ มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนาและส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถทำงานท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความผาสุกในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการปรับตัว และผลสำเร็จการทำงาน และ 2) อิทธิพลของความผาสุกในการทำงาน และความยืดหยุ่นในการปรับตัว ต่อผลสำเร็จการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยภายหลังการแพร่ระบาดของ COVID-19

การทบทวนวรรณกรรม

ความผาสุกในการทำงาน (working well-being)

การทำงานถือเป็นตัวแทนที่สำคัญของการศึกษาเกี่ยวกับความผาสุกของบุคคล เนื่องจากสถานที่ทำงานมีปัจจัยหลากหลายที่เอื้ออำนวยและเป็นแหล่งที่กระทบต่อ สุขภาพจิต ความสัมพันธ์ทางสังคม และผลสำเร็จของบุคคล ความผาสุกในการทำงานมีความหมายมากกว่าภาวะทางสุขภาพ (สุขภาพกาย สุขภาพจิต) แต่หมายรวมถึงการที่พนักงานมีความสบายใจ ใจอกงาม และก้าวหน้าจากการทำงานในองค์กร (Ryff & Singer, 2000) ความผาสุกในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้ออำนวยต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหลายประการ อาทิ ผลสำเร็จในการทำงาน คุณภาพของความสัมพันธ์ในที่ทำงาน แรงจูงใจ ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน เป็นต้น ความผาสุกในการทำงานมีผลต่อทั้งตัวพนักงานและองค์กรในรูปแบบที่แตกต่างกัน การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า พนักงานที่มีความผาสุกในการทำงานน้อยมีผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง คุณภาพการตัดสินใจลดลง มีแนวโน้มที่จะขาดงานมากขึ้น และลดการเข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กร การมีพนักงานที่มีความผาสุกหรือมีสุขภาพที่ดีจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากต่อองค์กร (Grant et al., 2009; Page and Vella-Brodrick, 2009; Seligman, 2018) ซึ่งการให้นิยามของความผาสุกในการทำงานยังคงเป็นประเด็นที่นักวิจัยยังคงมีการอภิปรายอย่างกว้างขวางเพื่อให้นิยามอย่างชัดเจน ในปัจจุบันมุ่งเน้นไปที่การศึกษาในเชิงมิติที่สำคัญ โดยการศึกษาของนักวิชาการมีความเห็นตรงกันว่า ความผาสุกในการทำงานเป็นการผสมผสานจากหลายมิติ เช่น ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวกและลบในการทำงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตามการศึกษาส่วนใหญ่ได้ให้นิยามของความผาสุกในการทำงานในสองมิติคือ มิติทางบวกและมิติทางลบ ทั้งนี้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการประเมินความผาสุกในการทำงานโดยใช้ PERMA Model ของ Seligman (2018) ซึ่งได้พัฒนาและศึกษาความผาสุกในการทำงานใน 2 มิติที่สำคัญคือ มิติทางบวกและมิติทางลบ โดยประเมินความรู้สึกด้านบวกในการทำงาน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ อารมณ์ทางบวก (positive emotion) ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (engagement) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (relationship) ความรู้สึกมีความหมาย (meaning and purpose) ความสำเร็จ (accomplishment) และประเมินความรู้สึกทางลบในการทำงาน ในสององค์ประกอบคือ อารมณ์ด้านลบในการทำงาน และความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน

ความยืดหยุ่นในการปรับตัว (resilience)

ความยืดหยุ่นในการปรับตัว สามารถให้นิยามได้ว่า เป็นความสามารถในการคืนตัว หรือฟื้นตัว กลับสู่ภาวะปกติทั้งจากภาวะในเชิงลบ เช่น อุปสรรค ความทุกข์ยาก ความเครียด ความล้มเหลว หรือ แม้แต่ในเหตุการณ์เชิงบวก เช่น ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น (Luthans, 2002) โดยบุคคล จะมีความมั่นคงทางจิตใจและสามารถคิดหรือตัดสินใจในการแสดงออกต่อสถานการณ์ปัจจุบันได้ อย่างเหมาะสมโดยไม่รู้สึกรู้สีกหรือวิตกกังวลมากเกินไปจนสูญเสียการควบคุมตนเองหลังจากที่ ได้เผชิญกับสถานการณ์เชิงบวกหรือเชิงลบ ซึ่งในการทำงานพบว่าความยืดหยุ่นในการปรับตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน (Pipe, 2012) และพบว่าความยืดหยุ่นในการปรับตัว ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปรับตัวของบุคคลในสถานการณ์ที่มีความเครียดหรือกดดันอย่างเช่นการ แพร่ระบาดของ COVID-19 (Zager Kocjan et al., 2021) นอกจากนี้การศึกษาที่สืบเนื่องจากการ แพร่ระบาดของ COVID-19 พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวจะมีความสามารถในการ ยืนหยัดและฟื้นคืนสภาพได้เร็วจากสภาวะความตึงเครียด สามารถคงสภาวะทางบวกของสุขภาพจิต ของตนเองได้ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดผลผลิตภาพในการปฏิบัติงาน (Chen & Lee, 2022)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาการทำงานช่วงระหว่าง และ หลังการแพร่ระบาดของ COVID-19 ได้นำเสนอความสัมพันธ์ทางตรงระหว่างความผาสุกทางใจ ในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน (Charoensap-Kelly et al., 2021; Chen & Lee, 2022) โดยพบว่าการเพิ่มขึ้นของความผาสุกของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน (International Labor Organization, 2023) และความสัมพันธ์ทางบวกของความยืดหยุ่นในการ ปรับตัวกับผลการทำงาน (Chen & Lee, 2022) รวมทั้งอิทธิพลทางอ้อมของความผาสุกในการทำงาน ผ่านความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อผลสำเร็จการทำงาน (Charoensap-Kelly et al., 2021)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงใน ภาพประกอบ 1

ความผาสุกในการทำงาน (working well-being)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: ผู้วิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากร ได้แก่บุคลากรในสังกัดคณะแห่งหนึ่งในมหาวิทยาลัยในภาคใต้ของประเทศไทย จำนวน 145 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางเครซีและมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนเป็น 105 คน เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ดังนั้นในกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดคณะแห่งหนึ่งในมหาวิทยาลัย จำนวน 105 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามจำนวน 30 ข้อ เป็นแบบประเมินค่า 11 ระดับ (จาก 0 = ไม่มีได้เลย 1 = ไม่ดีอย่างมากที่สุด 2 = ไม่ดีอย่างมาก 3 = ส่วนใหญ่ไม่ดี 4 = ไม่ดีพอประมาณ 5 = ไม่ดีเล็กน้อยมาก 6 = ดีเล็กน้อย 7 = ค่อนข้างดี 8 = ดี 9 = ดีมาก และ 10 = ดีที่สุด) โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ประเด็น คือ 1) แบบประเมินความผูกพันในการทำงาน (พัฒนาจาก PREMA-Profiler โดย Seligman, 2011) ได้แก่ ความรู้สึกด้านบวกในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ อารมณ์ด้านบวก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความรู้สึกมีความหมาย ความสำเร็จ สุขภาพและความสุขในภาพรวม จำนวน 19 ข้อ และความรู้สึกด้านลบในการทำงาน ประกอบด้วยอารมณ์ด้านลบ และความรู้สึกโดดเดี่ยวในที่ทำงาน จำนวน 5 ข้อ แบบประเมินความยืดหยุ่นในการปรับตัว จำนวน 3 ข้อ พัฒนาจาก Goodman & Syvante (1999) และแบบประเมินผลสำเร็จการทำงานจำนวน 3 ข้อ พัฒนาจาก Luthans et al. (2007) โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า $\alpha = .887$ เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ความรู้สึกด้านบวก มีค่า $\alpha = .915$ ความรู้สึกด้านลบในการทำงาน $\alpha = .849$ ความยืดหยุ่นในการปรับตัว $\alpha = .801$ ผลสำเร็จการทำงาน $\alpha = .879$ การแปลผลค่าเฉลี่ยตามการจำแนกของ Beuningen et al. (2014) ดังนี้ คะแนน 0 หมายถึงไม่มีสิ่งนั้น 1-4 หมายถึงมีสิ่งนั้นน้อยมาก 5-6 ปานกลาง 7-8 ดี 9-10 ดีมาก ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตจากหน่วยงาน เพื่อขอเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ โดยขอความอนุเคราะห์งานวิจัยและวารสารของหน่วยงานเป็นผู้ส่งแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ในระหว่าง เดือน กรกฎาคม-กันยายน 2565 โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจำนวน 105 คน จากกลุ่มตัวอย่าง 105 คน พบว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์คิดเป็นร้อยละ 100 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.6 สมรสแล้วร้อยละ 53.3 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 69.5 ตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุนร้อยละ 63.8 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 47.6 อายุเฉลี่ย 41 ปี และอายุงานเฉลี่ย 13 ปี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เส้นทางปัจจัย

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็นสองประเด็นดังนี้

1. ความผาสุกในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการปรับตัว และผลสำเร็จของการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรประเมินความผาสุกในการทำงานมีค่าเฉลี่ยด้านความรู้สึกด้านบวกอยู่ในระดับดี และมีค่าเฉลี่ยความผาสุกในการทำงานด้านความรู้สึกด้านลบอยู่ในระดับน้อยมาก มีค่าเฉลี่ยความยืดหยุ่นในการปรับตัว และผลสำเร็จการทำงานอยู่ในระดับดี ดังแสดงในตารางที่ 1

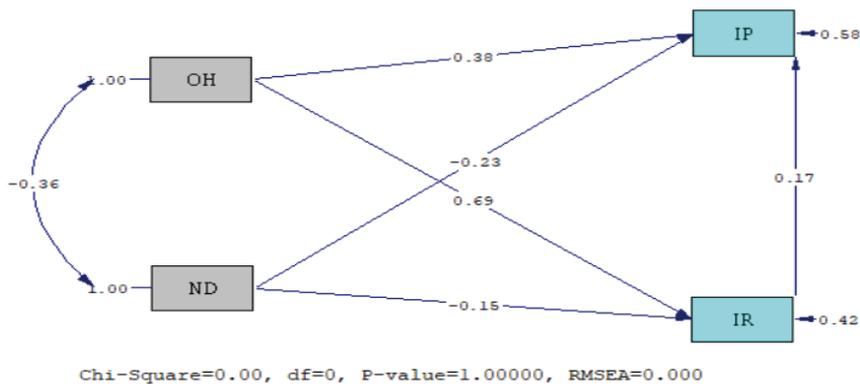
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ความผาสุกในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการปรับตัว และผลสำเร็จการทำงาน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ความผาสุกในการทำงาน			
1.1 ความรู้สึกด้านบวกในการทำงาน	7.572	0.987	ดี
1.1.1 อารมณ์ด้านบวก	7.212	1.016	ดี
1.1.2 ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	7.257	1.329	ดี
1.1.3 ความยึดมั่นผูกพันในงาน	7.212	1.016	ดี
1.1.4 ความรู้สึกมีความหมาย	7.993	1.137	ดี
1.1.5 ความสำเร็จ	7.730	1.296	ดี
1.1.6 สุขภาพและความสุขในภาพรวม	7.038	1.711	ดี
1.2 ความรู้สึกด้านลบในการทำงาน	2.871	1.119	น้อยมาก
1.2.1 อารมณ์ด้านลบ	3.142	1.120	น้อยมาก
1.2.2 ความรู้สึกโดดเดี่ยวในงาน	2.600	1.418	น้อยมาก
2. ความยืดหยุ่นในการปรับตัว	7.793	1.191	ดี
3. ผลสำเร็จการทำงาน	7.756	1.211	ดี

ที่มา: ผู้วิจัย

2. เส้นทางปัจจัยทางปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นในการปรับตัวและผลสำเร็จของการทำงาน

ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของเส้นทางปัจจัยที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นในการปรับตัวและผลสำเร็จการทำงานพบว่า มีรูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดีมาก ($\chi^2 = 0.000, P = 1.000$ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.000 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.000) ดังนั้นผลการวิเคราะห์ครั้งนี้จึงยอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าเส้นทางปัจจัยที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นในการปรับตัวและผลสำเร็จการทำงานตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือรูปแบบมีความตรง นอกจากนี้พบว่า ตัวแปรความรู้สึกด้านบวกในการทำงาน และความรู้สึกด้านลบในการทำงาน มีความสามารถในการพยากรณ์ความยืดหยุ่นในการปรับตัวได้ร้อยละ 58 (R-Square = 0.58) และความรู้สึกด้านบวกในการทำงาน ความรู้สึกด้านลบในการทำงาน และความยืดหยุ่นในการปรับตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลสำเร็จการทำงานได้ร้อยละ 42 (R-Square = 0.42) ดังแสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 เส้นทางปัจจัยที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นในการปรับตัวและผลสำเร็จของการทำงาน
ที่มา: ผู้วิจัย

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ผลสำเร็จในการทำงานของตนเองพบว่า ผลสำเร็จการทำงานได้รับอิทธิพลจากความรู้สึกด้านบวกในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือความผาสุกทางลบและความยืดหยุ่นในการปรับตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีอิทธิพลรวมเท่ากับ .038 - .23 และ .17 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมพบว่า ความรู้สึกด้านบวกในการทำงาน และความรู้สึกด้านลบในการทำงาน ต่างมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความยืดหยุ่นในการปรับตัว โดยผลสำเร็จการทำงานได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก ความรู้สึกด้านบวกในการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือความรู้สึกด้านลบในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.12 และ -0.03 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ขนาดอิทธิพลของเส้นทางปัจจัยที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นในการปรับตัวและผลสำเร็จการทำงาน

ตัวแปรสาเหตุ	ความยืดหยุ่นในการปรับตัว (IR)			ผลสำเร็จของการทำงาน (IP)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ความรู้สึกด้านบวกในการทำงาน (OH)	0.69***	--	0.69***	0.38***	0.12**	0.50***
ความรู้สึกด้านลบในการทำงาน (ND)	-0.15**	--	-0.15**	-0.23***	-0.03*	-0.26***
ความยืดหยุ่นในการปรับตัว (IR)	--	--	--	0.17**	--	0.17**
	R-Square (R ²) = 0.58			R-Square (R ²) = 0.42		

หมายเหตุ: *P < .05 **P < .01 ***P < .001

ที่มา: ผู้วิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจในการทำงานในด้านความรู้สึกด้านบวกอยู่ในระดับดี และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานด้านความรู้สึกด้านลบอยู่ในระดับเล็กน้อย มีค่าเฉลี่ยความยืดหยุ่นในการปรับตัวและผลสำเร็จการทำงาน อยู่ในระดับดี สอดคล้องกับผลสำรวจความสุขคนทำงานในระดับประเทศ ปี 2564 โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกับ สสส. (ศิริรินทร์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2565) ที่พบว่า คนทำงานในองค์กรทางการศึกษามีความสุขมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจาก บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีลักษณะการทำงานที่มีความเป็นส่วนตัวสูง (กานดา จันทร์แย้ม, 2562) ให้ความสนใจในเรื่องการแสวงหาความรู้ มีการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ ทำให้เมื่อมีการแพร่ระบาดของ COVID-19 ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแบบพลิกผัน การมีปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้าลดลง และต้องทำงานผ่านระบบออนไลน์เพิ่มมากขึ้น จึงสามารถปรับตัวเข้าสู่การทำงานรูปแบบใหม่ได้ทันเวลาหรือใช้เวลาในการเรียนรู้เพิ่มไม่มากนัก ประกอบกับเมื่อสถานการณ์แพร่ระบาดคลี่คลายลงนโยบายของมหาวิทยาลัยยังคงให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นในการทำงาน การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานจากบ้าน (work from home) การทำงานในสถานที่และการทำงานออนไลน์ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ โดยคณะเป็นผู้กำกับการทำงาน การกำหนดเป้าหมายและภาระงานที่บุคคลสามารถต่อรองกับผู้บังคับบัญชาตามพันธกิจที่สอดคล้องกับเป้าหมายของคณะและมหาวิทยาลัยตามความสามารถที่แตกต่างหลากหลายของแต่ละบุคคล จึงน่าจะเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้บุคลากรของคณะมีความรู้สึกด้านบวกต่อการทำงาน ความยืดหยุ่นในการปรับตัว และผลสำเร็จในการทำงานในระดับดี รวมทั้งมีความรู้สึกด้านลบต่อการทำงานในระดับเล็กน้อย

เมื่อพิจารณาอิทธิพลต่อผลสำเร็จการทำงาน พบว่า ความผาสุกในการทำงานในด้านของ ความรู้สึกด้านบวก ความรู้สึกด้านลบ และความยืดหยุ่นในการปรับตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ ผลสำเร็จการทำงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 42 โดยผลสำเร็จการทำงานได้รับอิทธิพลจาก ความรู้สึกด้านบวกในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือความรู้สึกด้านลบ และความยืดหยุ่นในการปรับตัว ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมพบว่า ความรู้สึกด้านบวกในการทำงาน และความรู้สึกด้านลบในการทำงาน ต่างมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความยืดหยุ่นในการปรับตัว สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Charoensap-Kelly et al. (2021) ที่พบว่า ความผาสุกในการทำงาน ความยืดหยุ่นปรับตัวมีอิทธิพล ต่อการเพิ่มผลผลิตในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 ของผู้ปฏิบัติงานในอาชีพต่าง ๆ ของอเมริกา โครเอเชีย และประเทศไทย และผลการศึกษา

ที่ชี้ว่าในช่วงของการแพร่ระบาดของ COVID-19 ผู้ปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวจะมีความ สามารถในการยืดหยุ่นและฟื้นคืนสภาพได้เร็วจากสภาวะความตึงเครียด และการหยุดชะงักของกิจกรรม ที่สำคัญอันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 และมีความคิดเชิงบวกจากสถานการณ์ที่เข้ามา กระทบได้ (Zager Kocjan et al., 2021) ความยืดหยุ่นในการปรับตัวจึงเปรียบเสมือนเป็นตัวป้องกันและมีส่วนสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดผลการทำงานที่ดี สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ชี้ว่า ความยืดหยุ่นในการปรับตัวเปรียบเสมือนตัวกันชนที่ช่วยป้องกันพนักงานจากประสบการณ์ทางลบและ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถสร้างผลิตภาพได้ (Chen & Lee, 2022)

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลของความผาสุกในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการปรับตัว และ ผลสำเร็จการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าการเพิ่มขึ้นของความผาสุกในการทำงาน และความยืดหยุ่นใน การปรับตัวของบุคลากรสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการทำงานของบุคลากรได้ ความผาสุกในการทำงาน มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลการทำงาน ความยืดหยุ่นในการปรับตัวสามารถเป็นตัวกลาง ในการส่งเสริมความรู้สึกทางบวกต่อการทำงานและป้องกันความรู้สึกทางลบจากการทำงาน อันนำไปสู่ ผลสำเร็จของการทำงานได้ จากข้อค้นพบดังกล่าวหากผู้บริหารระดับคณะส่วนงาน ตลอดจน มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมความผาสุกในการทำงาน และพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความยืดหยุ่นในการปรับตัว หรือการมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการตนเอง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการปรับตัว ก็จะเป็นแนวทางหนึ่งที่นอกจากจะ เป็นการรักษาบุคลากรให้ทำงานอย่างมีความสุขแล้วยังส่งผลต่อผลสำเร็จในการทำงานของบุคคลและ ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยในระยะยาวได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลของความผาสุกในการทำงาน และความยืดหยุ่นในการปรับตัว ต่อความสำเร็จการทำงาน ในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรมีการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการส่งเสริมความผาสุกในการทำงาน หรือโปรแกรมการพัฒนาความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้กับบุคลากร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

2. จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของความผาสุกในการทำงานต่อผลสำเร็จในการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการเสริมสร้างความผาสุกในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการบำรุงรักษาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้สามารถทำงานอย่างมีความสุขและสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพให้กับมหาวิทยาลัยได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

3. จากการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความยืดหยุ่นในการปรับตัว ทั้งต่อผลสำเร็จในการทำงานและการเป็นตัวกลางที่ส่งผลทางอ้อมต่อผลการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยหรือคณะฯ ที่กำกับดูแลสวัสดิภาพของบุคลากรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความเข้มแข็งทางจิตใจให้กับบุคลากรเพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันให้กับบุคคลให้มีความสามารถในการแก้ปัญหาเพื่อก้าวข้ามอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจทำได้โดยการจัดโครงการฝึกอบรมการพัฒนาความคิดเชิงบวก การเรียนรู้ในการจัดการความเครียด การสร้างระบบพี่เลี้ยง หรือหน่วยให้คำปรึกษาสำหรับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กมลพร กัลยาณมิตร. (2565). ทักษะจำเป็นแห่งอนาคตการทำงานยุคหลังโควิด-19. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 6(3), 163-176.

กานดา จันทร์แย้ม. (2562). อิทธิพลของบุคลิกภาพ ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้นำและผู้ตาม ต่อการมีภาวะผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจของหัวหน้าภาควิชา ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 14(2), 203-213.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2565). *รายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2564*. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.

ภาษาอังกฤษ

- Beuningen, van J., Houwen, van der K., Moonen, L. (2014). Measuring well-being, an analysis of different response scales. Discussion Paper. Statistics Netherlands. Retrieved January 22, 2020, from <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/FF644A99-580C-4D7E-B214-BEE54A947D46/0/Measuringwellbeing.pdf>.
- Cantante-Rodrigues, F., Lopes, S., Sabino, A. et al. (2021). The Association Between Resilience and Performance: The Mediating Role of Workers' Well-being. *Psychological Studies*, 66, 36-48.
- Charoensap-Kelly, P., Sheldon, P., Grace Antony, M., Provenzani, L. (2021) Resilience, well-being, and organizational outcomes of Croatian, Thai, and US workers during COVID-19. *Journal of Management & Organization*. 27(6), 1083-1111
- Chen, J. & Lee, J C. (2022). Teacher resilience matters: a buffering and boosting effect between job driving factors and their well-being and job performance. *Teachers and Teaching*, 28(7), 890-907.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Grant, A. M., Curtayne, L., & Burton, G. (2009). Executive coaching enhances goal attainment, resilience and workplace well-being: A randomized controlled study. *The Journal of Positive Psychology*, 4, 396-407.
- Honari, H., Mahmoudi, A., & Rahimizadeh, M. (2018). The role of job motivation in the productivity of human resource in the ministry of youth affairs and sports. *Sports Management International Journal*, 14(1), 63-74.
- International Labor Organization. (2023). *Workplace well-being*. Retrieved January 22, 2020, from https://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.

- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*(3), 541-572.
- Page, K. M. & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The 'What', 'Why' and 'How' of Employee Well-Being: A New Model. *Social Indicators Research, 90*, 441-458.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2000). Interpersonal flourishing: A positive health agenda for the new millennium. *Personality and Social Psychological Review, 4*, 30-44.
- Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being, *Journal of Positive Psychology, 13*(8), 333-335.
- Zager Kocjan, G., Kavčič, T., & Avsec, A. (2021). Resilience matters: Explaining the association between personality and psychological functioning during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 21*(1), 100198. doi: 10.1016/j.ijchp.2020.08.002.