

เจตคติต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว และความผาสุกทางจิตวิญญาณของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี

Attitude toward work, work environment, work-family conflict, and spiritual wellbeing of personnel in the Government Public Relations Department, Office of the Prime Minister

พิชญา นิลมณี^{a,*} ทิพย์วัลย์ สุรินยา^b และ สุปาณี สนธิรัตน์^b

Phitchaya Ninmanee^{a,*} Tippavan Surinya^b and Supanee Sontirat^b

^a โครงการวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ 10900

Master Program in Community Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Bangkok 10900, Thailand

^b คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ 10900

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Bangkok 10900, Thailand

ARTICLE INFO

Article history:

Received 21 August 2015

Received in revised form

29 October 2015

Accepted 30 October 2015

Keywords:

attitude toward work,
spiritual wellbeing,
work environment,
work-family conflict

ABSTRACT

The objectives of this research were: to study the attitude toward work, the work environment, work-family conflict, and spiritual wellbeing of personnel in the Government Public Relations Department, Office of the Prime Minister; to compare spiritual wellbeing using personal factors; to determine correlations among attitude toward work, the work environment, work-family conflict, and spiritual wellbeing of the personnel; and to study the predictive variables that could determine spiritual wellbeing. The sample used in the research consisted of 351 personnel in the Government Public Relations Department, Office of the Prime Minister. Data were collected using a questionnaire. The statistical methods for analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Multiple Comparison (LSD), Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Multiple Regression Analysis.

The results of the study were: 1) attitude of personnel in the Government Public Relations Department toward work was at a high level and toward the work environment was at a moderate level, work-family conflict was at a low level and spiritual wellbeing was at a high level; 2) the respondents differed in age, position, time and frequency of their religious activities with different levels of spiritual wellbeing, which were statistically significant at the .05 level; 3) attitude toward work, the work environment, and work-family conflict were correlated with spiritual wellbeing and were statistically significant at the .05 level; 4) attitude toward work and the work environment were predicted by spiritual wellbeing with an efficiency of 24.30 percent.

* Corresponding author.

E-mail address: phitchaya_n@prd.go.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เจตคติต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว และความผาสุกทางจิตวิญญาณของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี 2) เปรียบเทียบความผาสุกทางจิตวิญญาณของบุคลากร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว กับความผาสุกทางจิตวิญญาณของบุคลากร และ 4) อิทธิพลของเจตคติต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว ที่มีผลต่อความผาสุกทางจิตวิญญาณของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธี LSD สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์มีเจตคติต่องานอยู่ในระดับสูง มีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ และมีความผาสุกทางจิตวิญญาณอยู่ในระดับสูง 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความถี่ของการประกอบกิจกรรมทางศาสนาแตกต่างกันมีความผาสุกทางจิตวิญญาณแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 3) เจตคติต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางจิตวิญญาณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 4) เจตคติต่องาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความผาสุกทางจิตวิญญาณได้ร้อยละ 24.30 **คำสำคัญ:** เจตคติต่องาน ความผาสุกทางจิตวิญญาณ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับ

ครอบครัว

บทนำ

ประเทศไทยมีจำนวนประชากร 65.9 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2553) ในจำนวนนี้เป็นประชากรวัยทำงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมากถึง 38.6 ล้านคน (58.57%) โดยพบว่าเพศหญิงและเพศชายมีจำนวนใกล้เคียงกัน โดยมีอายุระหว่าง 30–49 ปี (26.33%) ซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีครอบครัว มีบุตรที่ต้องเลี้ยงดู หรือมีบิดามารดาที่ก้าวสู่วัยสูงอายุที่ต้องให้การดูแลเอาใจใส่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นคนทำงานจำเป็นต้องรับผิดชอบในหลายบทบาท จึงอาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาท (Greenhaus & Beutell, 1985, p. 77) และส่งผลกระทบซึ่งกันและกันระหว่างงานกับครอบครัว (Muchinsky, 2006, p. 360 cited Zedeck, 1992) ทำให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล ความเหนื่อยล้า ซึมเศร้า เฉื่อยชาหรือฉุนเฉียว (Greenhaus & Beutell, 1985, p. 80) จนขาดความสุขในการดำเนินชีวิต ซึ่งความสุขเป็นสภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จ มีความภาคภูมิใจในการทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี (ศูนย์สุขภาพทางจิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555) คำว่า สุขภาพ คือ สภาวะที่สมบูรณ์ หรือความผาสุก (Well-being) ทั้ง 4 ประการ ประกอบด้วย 1) ความผาสุกทางกาย (Physical well-being) ได้แก่ ร่างกายแข็งแรง ไม่เจ็บป่วย 2) ความผาสุกทางจิตใจ (Mental well-being) ได้แก่ มีจิตใจดี มีเมตตา มีความหย่อนคลายสบายใจ 3) ความผาสุกทางสังคม (Social well-being) ได้แก่ มีครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง ไม่เบียดเบียนกัน มีงานที่ชอบ และ 4) ความผาสุกทางจิตวิญญาณ (Spiritual well-being) ได้แก่ มีความดี ลดละความเห็นแก่ตัว มีปัญญา เข้าถึงสิ่งสูงสุด (ประเวศ, 2544)

ความผาสุกทางจิตวิญญาณ เป็นมิติหนึ่งของความผาสุก และเป็นมิติที่สำคัญที่บูรณาการความเป็นองค์รวมของกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมของบุคคลและชุมชนให้

สอดคล้องกัน (อวยพร, สุพิศา, และ ชลธิชา, 2553, หน้า 68) โดยจะสะท้อนความรู้สึกทางบวก พฤติกรรม และความรู้สึกนึกคิดของความสัมพันธ์กับตนเอง ผู้อื่น ธรรมชาติ และสิ่งเหนือธรรมชาติอื่นๆ (Gomez & Fisher, 2003, p. 1976) เป็นการผสมผสานภาวะสุขภาพในทุกมิติ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และการประกอบอาชีพที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงซึ่งมีความกลมกลืนระหว่างตนเอง ผู้อื่น สิ่งแวดล้อม และสิ่งเหนือธรรมชาติที่จะช่วยฟูมฟักรวมทั้งสร้างความเป็นองค์รวมให้กับชีวิต (Fisher, 2011, pp. 21–22) แสดงให้เห็นถึงสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของคนทำงานในองค์กร (Palouzan, Emmons, & Keortge, 2010, p. 75) ทั้งนี้ Fisher (2010) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผาสุกทางด้านจิตวิญญาณออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านส่วนบุคคล (Personal) เป็นความสัมพันธ์ภายในตนเองที่แสดงให้เห็นถึงการมีความหมาย มีเป้าหมาย และเห็นคุณค่าของชีวิตตระหนักรู้ในตนเอง 2) ด้านชุมชน (Communal) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น การแสดงถึงความรัก การให้อภัย ความไว้วางใจ และการให้ความเคารพผู้อื่น 3) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) เป็นการดูแลเอาใจใส่ต่อสิ่งแวดล้อม การมีความสัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกัน และ 4) ด้านสิ่งที่อยู่เหนือธรรมชาติ (Transcendental) เป็นความสัมพันธ์ของตนเองกับบางคนหรือบางสิ่งที่อยู่เหนือธรรมชาติ ความศรัทธาในศาสนา และการเคารพบูชาสิ่งศักดิ์สิทธิ์

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า เจตคติเป็นตัวแปรสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดความผาสุกทางจิตวิญญาณ เนื่องจากเจตคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อวัตถุหรือบุคคลหรือสถานการณ์ ซึ่งอาจเป็นเจตคติในเชิงบวกหรือเชิงลบก็ได้ (Aiken, 1991, p. 303) เมื่อพนักงานมีเจตคติต่องานในเชิงบวกก็จะเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความสุขกับการทำงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม, 2557, หน้า 13) Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1997) เสนอว่าเจตคติเป็นตัวตัดสินพฤติกรรม เป็นความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบเป็นสภาวะจิตใจในการพร้อมที่จะส่งผลกระทบต่อ

ตอบสนองของบุคคลต่อวัตถุ หรือต่อสถานการณ์ หรือต่อบุคคลอื่นๆ โดยเจตคตินี้สามารถเรียนรู้หรือจัดการได้โดยใช้ประสบการณ์ อาจจะออกมาในรูปของการยอมรับหรือปฏิเสธ ก็ได้ โดยองค์ประกอบที่สำคัญของเจตคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการรู้คิด (Cognition) เป็นการรับรู้ของบุคคล ความคิดเห็น และความเชื่อของบุคคลที่แสดงถึงกระบวนการคิดโดยใช้หลักเหตุผลและตรรกะ อันแสดงถึงความชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคลหรือวัตถุสิ่งของ 2) ด้านความรู้สึก (Affect) เป็นปฏิกิริยาทางด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ที่ได้เรียนรู้จากผู้ปกครอง ครู หรือสมาชิกในกลุ่ม และ 3) ด้านพฤติกรรม (Behavior) เป็นแนวโน้มที่จะตอบสนองบุคคลในลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งต่อบุคคลหรือสิ่งของ เช่น ความเป็นมิตร ความอบอุ่น ความก้าวร้าว ความไม่เป็นมิตร หรือความเฉยเมย เป็นต้น

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความผาสุกทางจิตวิญญาณ เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพนักงานโดยตรง และส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของพนักงาน (พยอม, 2545, หน้า 220) ซึ่งสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เป็นสิ่งที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติสัมพันธภาพ วิศวกรมีส่วนร่วมในงาน ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนของหัวหน้างาน 2) มิติความก้าวหน้าในงาน วัดด้านความมีอิสระในงาน ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความกดดันในการทำงาน และ 3) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน วัดด้านความชัดเจนของงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Moos, 1986)

ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวสามารถเกิดขึ้นได้กับคนทำงานที่ต้องรับผิดชอบทั้งบทบาทในหน้าที่การงานและบทบาทความรับผิดชอบในครอบครัว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและนำไปสู่ปัญหาอื่นๆ เช่น ผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ เกิดความเหนื่อยหน่าย โรคซึมเศร้า และภาวะแปลกแยก

(Frone, Russell, & Cooper, 1992) ซึ่ง Netemeyer, Boles, and McMurrian (1996) ให้แนวคิดที่ว่า ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวเป็นความขัดแย้งระหว่างบทบาท (Interrole conflict) ที่เกิดจากความต้องการทั่วไป เวลาที่ทุ่มเทให้ และความเครียดที่เกิดจากงานเข้าไปขัดขวางการกระทำตามความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวหรือเกิดจากครอบครัวเข้าไปขัดขวางการกระทำตามความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าว พบว่า เมื่อบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่องาน มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และมีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัวแล้ว บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจและมีความสุขกับการทำงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันทางจิตวิญญาณ ดังนั้น การศึกษาเจตคติต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว และความผูกพันทางจิตวิญญาณของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานกฤษฎามนตรี จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในการนำองค์ความรู้ที่ได้ไปเป็นแนวทางสร้างความผูกพันทางจิตวิญญาณให้กับบุคลากร ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรเกิดความผูกพันในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน (พงศ์ศรีนัย, 2557)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเจตคติต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว และความผูกพันทางจิตวิญญาณของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานกฤษฎามนตรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันทางจิตวิญญาณของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานกฤษฎามนตรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว กับความผูกพันทางจิตวิญญาณของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานกฤษฎามนตรี

4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของเจตคติต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวที่มีผลต่อความผูกพันทางจิตวิญญาณของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานกฤษฎามนตรี

สมมติฐานการวิจัย

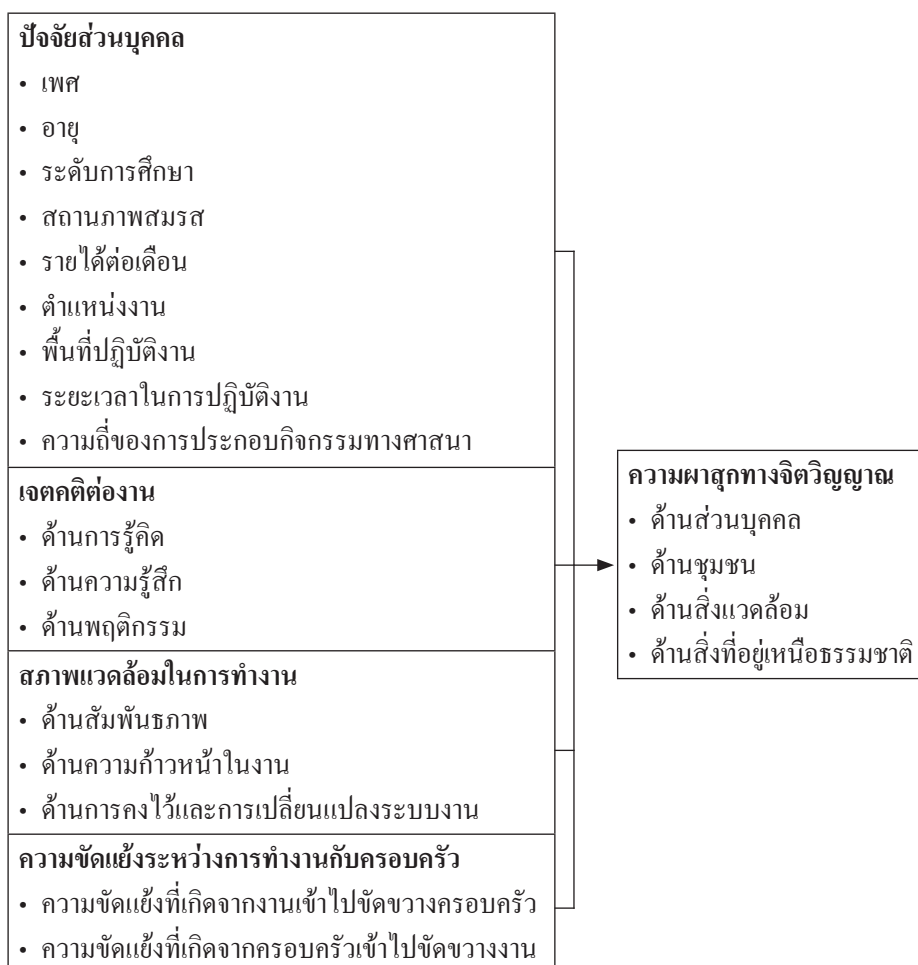
1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันทางจิตวิญญาณแตกต่างกัน
2. เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางจิตวิญญาณของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานกฤษฎามนตรี
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางจิตวิญญาณของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานกฤษฎามนตรี
4. ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางจิตวิญญาณของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานกฤษฎามนตรี
5. เจตคติต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันทางจิตวิญญาณของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานกฤษฎามนตรี

วิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational research) ซึ่งเน้นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว กับความผูกพันทางจิตวิญญาณ ของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานกฤษฎามนตรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือ บุคลากรของกรมประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานกฤษฎามนตรี ในปี 2558 จำนวน 2,805 คน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของกรมประชาสัมพันธ์ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน จากนั้นได้สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิโดยใช้สัดส่วนตามพื้นที่ปฏิบัติงาน ได้ดังนี้ ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำนวน 160 คน สำนักประชาสัมพันธ์เขต 1 ขอนแก่น จำนวน 27 คน สำนักประชาสัมพันธ์เขต 2 อุบลราชธานี จำนวน 23 คน สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 เชียงใหม่ จำนวน 30 คน สำนักประชาสัมพันธ์เขต 4 พิษณุโลก จำนวน 20 คน สำนักประชาสัมพันธ์เขต 5 สุราษฎร์ธานี จำนวน 29 คน สำนักประชาสัมพันธ์เขต 6 สงขลา จำนวน 29 คน สำนัก

ประชาสัมพันธ์เขต 7 จันทบุรี จำนวน 16 คน และสำนักประชาสัมพันธ์เขต 8 กาญจนบุรี จำนวน 17 คน แล้วสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 9 ข้อ แบบสอบถามเจตคติต่องาน จำนวน 12 ข้อ แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 24 ข้อ แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับ

ครอบครัว จำนวน 30 ชื่อ และแบบสอบถามความพึงพอใจทางจิตวิญญาณ จำนวน 16 ชื่อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 4 ระดับ และมีการหาคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของข้อคำถาม และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเจตคติต่องาน เท่ากับ .824 แบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ .919 แบบวัดความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว เท่ากับ .964 และแบบวัดความพึงพอใจทางจิตวิญญาณ เท่ากับ .910

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยในสำนักงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมด สำหรับการเก็บข้อมูลในสำนักงานประชาสัมพันธ์เขต 1-8 ดำเนินการโดยการติดต่อประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องในการแจกแบบสอบถามและรวบรวมแบบสอบถามเพื่อส่งกลับคืน ทั้งนี้ได้ดำเนินการระหว่างวันที่ 9-30 เมษายน 2558 ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาทั้งหมด 351 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ร้อยละใช้วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ค่าเฉลี่ยใช้ในการจำแนกตัวแปรและแปรความหมายตัวแปร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล

2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจทางจิตวิญญาณตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการเปรียบเทียบเชิงซ้อนด้วยวิธี LSD

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว ที่มีต่อความพึงพอใจทางจิตวิญญาณ ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

4. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยของตัวแปรเจตคติต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจทางจิตวิญญาณด้วยการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ประมาณสองในสาม เป็นเพศหญิง (67.00%) มีอายุระหว่าง 20-34 ปี มากที่สุด (35.20%) โดยมีอายุเฉลี่ย 40.03 ปี ประมาณสองในสามจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (66.50%) เกือบครึ่งหนึ่ง (47.70%) มีสถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-30,000 บาท มากที่สุด (52.60%) โดยมีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 21,248.68 บาท เกือบสามในห้าเป็นข้าราชการ (59.90%) โดยปฏิบัติงานที่ส่วนกลางในพื้นที่กรุงเทพ ฯ มากที่สุด (46.30%) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-19 ปี มากที่สุด (38.90%) โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 12.84 ปี มากกว่าสองในสามของกลุ่มตัวอย่างมีความถี่ของการประกอบกิจกรรมทางศาสนานาน ๆ ครั้ง (69.90%)

เจตคติต่องาน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเจตคติต่องานอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.07$) หมายความว่า บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานเป็นอย่างดี โดยมองว่างานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม และเป็นงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง จึงให้ความร่วมมือกับการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้า

หมายขององค์กร มีความรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำและมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1997, p. 106) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเจตคติของบุคคลที่มีต่องาน เกิดจากการรับรู้เกี่ยวกับงาน สอดคล้องกับ Schermerhorn, Hunt, and Osborn (2000, p. 75) ที่กล่าวว่า เมื่อมองว่างานที่ทำมีความสำคัญ จะทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำและมีความสุขกับการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.82$) หมายความว่า บุคลากรมีความคิดความรู้สึกทางบวกพอสมควร โดยมีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนให้สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง โดยที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้กฎระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ Moos (1986) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนของหัวหน้างาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง และการรับทราบบทบาทหน้าที่และกฎระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานได้รับการเอาใจใส่ ได้รับการแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำ (Gilmer, 1975, pp. 403–404)

ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{x} = 1.84$) หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถจัดการกับความเครียดหรือปัญหาจากการทำงานไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการทำหน้าที่ในครอบครัวได้เป็นอย่างดี อีกทั้งไม่มีเหตุจำเป็นให้ต้องลางานเพราะภาระหน้าที่ที่มีต่อครอบครัว จึงทำให้มีความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ Muchinsky (2006, p. 361) ที่

กล่าวว่า เมื่อบุคคลสามารถแยกภาระหน้าที่งานออกจากชีวิตครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะไม่ก่อให้เกิดปัญหาขัดแย้งระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว

ความผาสุกทางจิตวิญญาณ

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความผาสุกทางจิตวิญญาณโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.23$) โดยมีความผาสุกทางจิตวิญญาณอยู่ในระดับสูงทั้งด้านส่วนบุคคล ($\bar{x} = 3.10$) ด้านชุมชน ($\bar{x} = 3.29$) ด้านสิ่งแวดล้อม ($\bar{x} = 3.10$) และ ด้านสิ่งที่อยู่เหนือธรรมชาติ ($\bar{x} = 3.44$) เนื่องจากบุคลากรมีเป้าหมายในการดำเนินชีวิต มีความรักความเมตตาต่อผู้อื่นและรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา มีความสัมพันธ์กับธรรมชาติ และมีความศรัทธาต่อศาสนาที่ตนนับถือ สอดคล้องกับ Fisher (2011, p. 20) ที่กล่าวว่า ความผาสุกทางจิตวิญญาณเป็นการผสมผสานเชื่อมโยงระหว่างการมีเป้าหมายและเห็นคุณค่าของชีวิต มีความรักต่อผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับธรรมชาติ และความศรัทธาต่อศาสนา เช่นเดียวกับ Paloutzian, Emmons, and Keortge (2010, pp. 74–75) ที่กล่าวว่า ความผาสุกทางจิตวิญญาณเกิดจากการมีเป้าหมายและทิศทางในการดำรงชีวิต และรู้สึกพึงพอใจในความสัมพันธ์กับสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในศาสนาที่ตนนับถือ และ Fisher (2001) ศึกษาพบว่า ผู้ที่มีความผาสุกทางจิตวิญญาณจะสะท้อนพฤติกรรมการแสดงออกที่ดี กล่าวคือ มีความเมตตา และเคารพผู้อื่น

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1: บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผาสุกทางจิตวิญญาณแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความถี่ของการประกอบกิจกรรมทางศาสนาแตกต่างกันมีความผาสุกทางจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผาสุกทางจิตวิญญาณไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2: เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางจิตวิญญาณของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานกฤษฎีกา ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่องานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางจิตวิญญาณด้านส่วนบุคคล ($r = .444$) ด้านชุมชน ($r = .381$) ด้านสิ่งแวดล้อม ($r = .247$) ด้านที่อยู่เหนือธรรมชาติ ($r = .247$) และความผาสุกทางจิตวิญญาณโดยรวม ($r = .467$) หมายความว่า ถ้าบุคลากรมีเจตคติต่องานสูงจะทำให้ความผาสุกทางจิตวิญญาณด้านส่วนบุคคล ด้านชุมชน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านที่อยู่เหนือธรรมชาติและผาสุกทางจิตวิญญาณโดยรวมสูงด้วย เนื่องจากบุคลากรมองว่างานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความภูมิใจในงานที่ทำและมีความสุขกับการทำงาน จึงทำให้มีความผาสุกทางจิตวิญญาณสูง ซึ่งสอดคล้องกับ Paloutzian, and Ellison (1991) ที่ศึกษาพบว่า การรับรู้ถึงความสุขในสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน มีความรู้สึกพอใจกับสิ่งรอบ ๆ ตัว รวมทั้งรู้สึกว่าการประกอบอาชีพของตนนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมาย ความพอใจสามารถช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจและมองเห็นคุณค่าของตนเอง และจะส่งผลให้เกิดความผาสุกทางจิตวิญญาณได้สูง

สมมติฐานที่ 3: สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางจิตวิญญาณของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานกฤษฎีกา ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางจิตวิญญาณด้านส่วนบุคคล ($r = .362$) ด้านชุมชน ($r = .330$) ด้านสิ่งแวดล้อม ($r = .327$) ด้านที่อยู่เหนือธรรมชาติ ($r = .105$) และความผาสุกทางจิตวิญญาณโดยรวม ($r = .390$) หมายความว่า ถ้าบุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานดีจะทำให้มีความผาสุกทางจิตวิญญาณด้านส่วนบุคคล ด้านชุมชน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านที่อยู่เหนือธรรมชาติและมีความผาสุกทางจิตวิญญาณโดยรวมสูงด้วย เนื่องจากบุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน รับรู้บทบาทหน้าที่และกฎระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และมีอิสระในการทำงาน จึงทำให้มีความผาสุกทางจิตวิญญาณ ซึ่งสอดคล้องกับ

พยอม (2545) ที่มองว่าผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีผลโดยตรงต่อความรู้สึกของพนักงาน บุคลิกภาพที่ดีของผู้บังคับบัญชา ทั้งด้านลักษณะทางร่างกาย อุปนิสัย อารมณ์ ความสนใจ ความสามารถอื่น ๆ จะเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงาน Moos (1986) กล่าวว่า การรับรู้บทบาทหน้าที่และกฎระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และมีอิสระในการทำงาน เป็นสิ่งที่ส่งเสริมและเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน

สมมติฐานที่ 4: ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางจิตวิญญาณของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานกฤษฎีกา ผลการวิจัยพบว่า ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผาสุกทางจิตวิญญาณด้านส่วนบุคคล ($r = -.300$) ด้านชุมชน ($r = -.224$) ด้านสิ่งแวดล้อม ($r = -.157$) ด้านที่อยู่เหนือธรรมชาติ ($r = -.116$) และความผาสุกทางจิตวิญญาณโดยรวม ($r = -.274$) หมายความว่า ถ้าบุคลากรมีความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวต่ำจะทำให้ความผาสุกทางจิตวิญญาณสูง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Greenhaus, and Beutell (1985) ที่เสนอว่า ความกดดันในบทบาทการทำงานและครอบครัว สามารถเกิดขึ้นได้พร้อม ๆ กันทั้ง 2 ทิศทาง นั่นคือ ความต้องการในบทบาทการทำงาน เช่น ชั่วโมงในการทำงาน ความยืดหยุ่นในตารางการทำงาน ฯลฯ มีผลทำให้เกิดความขัดแย้งจากการทำงานไปสู่ครอบครัว เช่นเดียวกับความต้องการในบทบาทครอบครัว เช่น หน้าที่ดูแลเด็ก งานบ้าน ฯลฯ มีผลทำให้เกิดความขัดแย้งจากครอบครัวไปสู่การทำงานได้ ความขัดแย้งจากการทำงานไปสู่ครอบครัว และความขัดแย้งจากครอบครัวไปสู่การทำงานจะถูกรวมกันและส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับ Bellavia and Frone (2005) ที่ระบุว่า ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวส่งผลกระทบต่อความผาสุกทางจิตวิญญาณ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Frone, Russell, and Cooper (1992) ที่พบว่า ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวเป็นแหล่งของ

ความเครียดที่มีอิทธิพลต่อสภาวะร่างกายและจิตใจอย่างมาก ดังนั้น เมื่อบุคลากรมีความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ จึงทำให้บุคลากรมีความผาสุกทางจิตวิญญาณสูง

สมมติฐานที่ 5: เจตคติต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว สามารถร่วมกันทำนายความผาสุกทางจิตวิญญาณของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานกฤษฎีกา ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า เจตคติต่องาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มี

ความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับความผาสุกทางจิตวิญญาณโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีสัมประสิทธิ์พหุคูณเป็น .493 และสามารถพยากรณ์ความผาสุกทางจิตวิญญาณโดยรวม ได้ร้อยละ 24.30 เนื่องจากเมื่องานที่ทำเป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อสังคมทำให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน อีกทั้งได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และมีอิสระในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานและรู้สึกได้ถึงความสุขของชีวิต

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว และความผาสุกทางจิตวิญญาณ ของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สังกัดนายกรัฐมนตรี

	ความผาสุกทางจิตวิญญาณ				ความผาสุกทางจิตวิญญาณโดยรวม
	ด้านส่วนบุคคล	ด้านชุมชน	ด้านสิ่งแวดล้อม	ด้านสิ่งที่อยู่เหนือธรรมชาติ	
เจตคติต่องาน	.444***	.381***	.247***	.247***	.467***
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.362***	.330***	.327***	.105*	.390***
ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว	-.300***	-.224***	-.157**	-.116*	-.274***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนศึกษาอิทธิพลของเจตคติต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว ต่อความผาสุกทางจิตวิญญาณ ของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ สังกัดนายกรัฐมนตรี

ตัวแปร	R	R ²	R ² change	b	SEB	Beta	t	p
เจตคติต่องาน	.467	.218	.218	.526	.081	.362	6.467	.000
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.493	.243	.025	.134	.039	.190	3.395	.001

ค่าคงที่ = 23.305 Adjusted R² = .238 F = 55.962 $p = .000$

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

1. กลุ่มตัวอย่างมีเจตคติต่องานอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.07$) มีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.82$) มีความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{x} = 1.84$) และมีความพึงพอใจทางจิตวิญญาณอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.23$) โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจทางจิตวิญญาณด้านส่วนบุคคล ด้านชุมชน ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสิ่งที่อยู่เหนือธรรมชาติอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.10, 3.29, 3.10$ และ 3.44 ตามลำดับ)
2. กลุ่มตัวอย่างที่มี อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความถี่ของการประกอบกิจกรรมทางศาสนาแตกต่างกันมีความพึงพอใจทางจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจทางจิตวิญญาณไม่แตกต่างกัน
3. เจตคติต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจทางจิตวิญญาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. เจตคติต่องาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจทางจิตวิญญาณได้ร้อยละ 24.30

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีเจตคติต่องานอยู่ในระดับสูง แต่มีบางประเด็นที่บุคลากรยังรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีระเบียบขั้นตอนในการทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น มีความซ้ำซากจำเจ และน่าเบื่อ ดังนั้น องค์กรจึงควรให้แต่ละหน่วยงานพิจารณาปรับลดขั้นตอนการทำงานให้สั้นลง และให้มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจนขึ้น รวมถึงจัดระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงานภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้และได้ทำงานในตำแหน่งอื่น ๆ และได้ปรับเปลี่ยน

สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งจะช่วยลดความเบื่อหน่ายที่เกิดจากการทำงานที่ซ้ำซากจำเจได้

2. จากการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่ายังไม่ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ ขององค์กร ดังนั้น องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมทั้งการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์ โดยการเพิ่มช่องทางการแสดงความคิดเห็นให้หลากหลาย และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงานอย่างทั่วถึง

3. จากการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว อยู่ในระดับต่ำ แต่มีประเด็นในด้านงานเข้าไปขัดขวางครอบครัวที่ส่งผลให้ความพึงพอใจทางจิตวิญญาณลดลง ดังนั้น องค์กรจึงควรสำรวจความสมดุลชีวิตการทำงานของบุคลากรในเรื่องของชั่วโมงทำงาน เวลาในการเดินทาง สวัสดิการในการทำงาน เวลาสำหรับการพักผ่อนและการจัดสถานที่สำหรับพักผ่อนในระหว่างการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน การสับเปลี่ยนเวลาทำงาน เพื่อนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวนโยบายในการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับครอบครัวให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสมต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความพึงพอใจทางจิตวิญญาณของบุคลากรวัยทำงาน
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อความพึงพอใจทางจิตวิญญาณ เช่น พฤติกรรมการสื่อสารในปัจจุบัน แรงจูงใจ บุคลิกภาพ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ประเวศ วะสี. (2544). *สุขภาวะทางจิตวิญญาณ*. Retrieved from <http://www.doctor.or.th/article/detail/3113>
- พงศ์ศรีนัย พลศรีเลิศ. (2557). *สร้างองค์กรแห่งความสุข*. Retrieved from <http://phongzahrun.wordpress.com/2014/01/20/สร้างองค์กรแห่งความสุข>

- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- ศูนย์สุขภาพทางจิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2555). *ความสุขคืออะไร*. Retrieved from <http://www.chulawellness.com/index.php?lay=show&ac=article&Ntype=11&thispage=2>
- สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (2557). *ทำงานด้วย...ใจอย่าง...มีความสุข. อุตสาหกรรมสัมพันธ์*, 14(150), 13.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2553). *สำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. 2553*. Retrieved from http://popcensus.nso.go.th/table_stat.php?yr=2553
- อวยพร ภักธภักดีกุล, สุทิศา เจริญสิน, และ ชลธิชา ศรีตินันท์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพทางจิตวิญญาณกับความผาสุกทางจิตวิญญาณ ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภาคใต้ตอนล่างของประเทศไทย. *วารสารเกื้อการุณย์*, 17(2), 65–80.
- Aiken, L. R. (1991). *Psychological testing and assessment* (7th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Bellavia, G. M., & Frone, M. K. (2005). Work-family conflict. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of work stress* (pp. 113–147). London, UK: SAGE.
- Fisher, J. W. (2001). Comparing levels of spiritual well-being in state, Catholic and Independent schools in Victoria. *Journal of Beliefs & Values*, 22(1), 113–119.
- Fisher, J. W. (2010). Development and application of a spiritual well-being questionnaire called SHALOM. *Religions*, 1, 105–121.
- Fisher, J. W. (2011). The four domains model: Connecting spirituality, health and well-being. *Religions*, 2, 17–28.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work and family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65–78.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organization: Behavior structure processes* (9th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Gilmer, B. V. H. (1975). *Applied psychology: Adjustments in living and work* (2nd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Gomez, R., & Fisher, J. W. (2003). Domains of spiritual well-being and development and validation of the spiritual well-being questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 35, 1975–1991.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Moos, R. H. (1986). *Work environment scale manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology applied to work* (8th ed.). Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Paloutzian, R. F., Emmons, R. A., & Keortge, S. G. (2010). Spiritual well-being, spiritual intelligence, and healthy workplace policy. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *The handbook of workplace spirituality and organizational performance*, (2nd ed., pp. 73–86). New York, NY: Sharpe.
- Paloutzian, R. F., & Ellison, C. W. (1991). Norms for the spiritual well-being scale. *Journal of Psychology and Theology*, 19, 56–70.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2000). *Organizational behavior* (7th ed.). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York, NY: Harper and Row Publication.

Translated Thai References

- Mental Health Centers, Chulalongkorn University. (2012). *What is happiness?*. Retrieved from <http://www.chulawellness.com/index.php?lay=show&ac=article&Ntype=11&thispage=2> [in Thai]
- National Statistical Office. (2010). *Population and Housing Census 2553*. Retrieved from http://popcensus.nso.go.th/table_stat.php?yr=2553 [in Thai]

- Office of the Permanent Secretary. (2014). Work by heart to happiness. *Industrial Relations*, 14(150), 13. [in Thai]
- Pattrapakdikul, U., Jaroensin, S., & Sarutinan, C. (2010). Relationship between associated factors, spiritual health promotion and spiritual well-being of professional nurses in hospitals southern Thailand. *Kuakarun Journal of Nursing*, 17(2), 65–80. [in Thai]
- Polsrilert, P. (2014). *Happy workplace*. Retrieved from <http://phongzahrn.wordpress.com/2014/01/20/สร้างองค์กรแห่งความสุข>. [in Thai]
- Wasi, P. (2001). *Healthy spiritual*. Retrieved from <http://www.doctor.or.th/article/detail/3113> [in Thai]
- Wongsalasi, P. (2002). *Human resource management* (2nd ed.). Bangkok, Thailand: Suan Dusit Teachers College. [in Thai]