

สมดุลสุขภาพกับการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
Work-Health Balance of Government Teachers and Educational Personnel
of Bangkok Metropolitan Administration

เครือมาศ ชาวไร่เงิน¹, มานพ ชุนิน², ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร³
Crumas Chawraingern¹, Manop Chunin², Pinkanok Wongpinpech³
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ¹,
คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ^{2,3}
Industrial and Organizational Psychology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok¹,
Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok^{2,3}
s6308031910011@email.kmutnb.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมดุลสุขภาพกับการทำงาน ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของสมดุลสุขภาพกับการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง โดยการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสมดุลสุขภาพกับการทำงาน ซึ่งตรวจสอบความเหมาะสมและความครบถ้วนสมบูรณ์ของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ สำหรับวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การสรุปเชิงเนื้อหาและวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยเทคนิคสามเส้าด้านข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า สมดุลสุขภาพกับการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครคือ สภาวะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกว่าสามารถรักษาสมดุลระหว่างสุขภาพและความต้องการในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วย ความไม่สมดุลกันระหว่างการทำงานและสุขภาพ การสนับสนุนจากภายนอกและบรรยากาศด้านสุขภาพ สำหรับปัจจัยเชิงสาเหตุของสมดุลสุขภาพกับการทำงาน ได้แก่ 1) การมาทำงานขณะเจ็บป่วย 2) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน 3) การมีจิตสำนึกด้านสุขภาพ และพบว่าผลของการขาดสมดุลสุขภาพกับการทำงานได้แก่ ความเครียด

คำสำคัญ: สมดุลสุขภาพกับการทำงาน, ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

Abstract

This research aims to study Work-Health Balance, causal factors, and a result of Work-Health Balance of Government Teachers and Educational Personnel of Bangkok Metropolitan Administration. This research adapted the use of qualitative methodology. The data were collected by in-depth interview and semi-structured interview. The key informants were collected include 12 people of Government Teachers and Educational Personnel of Bangkok Metropolitan Administration in extra-large school. The research instruments are In-depth interview questionnaires about Work-Health Balance were assessed appropriateness and completeness of instrument by the experts. Narrative summarization was used to analyze data. Besides, this study used triangulation techniques in order to confirmed the reliability. The research results founded that Work-Health Balance of Government Teachers and Educational Personnel of Bangkok Metropolitan Administration are a state in which the worker feels to be able to effectively balance health and work needs. Work-Health Balance included the Work-Health incompatibility, external support, and health climate. Furthermore, there were three psychological causal factors of Work-Health Balance; 1) presenteeism, 2) coworker support, and 3) health consciousness. The result of a lack of Work-Health Balance is stress.

Keywords: Work-Health Balance, Government Teachers and Educational Personnel of Bangkok Metropolitan Administration

บทนำ

การมีสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) ถือเป็นสถานะที่เหมาะสมของแต่ละคนในการจัดสรรเวลาให้กับการทำงานและการใช้ชีวิตด้านอื่นๆ อีกทั้งยังเป็นการช่วยสร้างวิถีชีวิตที่มีสุขภาพดีให้กับคนทำงานอีกด้วย (Deery M. & Jago L., 2015) แต่เพราะเวลาซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้บุคคลต้องจัดลำดับความสำคัญของชีวิต มีการวางแผนและจัดตารางเวลา ทั้งในเรื่องของงาน สุขภาพ และด้านอื่นๆ ของชีวิต บางคนจึงจัดลำดับของ “งาน” ให้มีความสำคัญสูงสุด และหลายครั้งยังต้องเผชิญกับงานที่มีความเร่งด่วนต้องทำให้เสร็จในทันทีทันใด ทำให้คนจดจ่อกับงานไม่ได้ให้ความสำคัญและละเลยในเรื่องของสุขภาพไป เพราะมองว่าสุขภาพสามารถรอได้หากไม่ได้มีอาการเจ็บป่วยเร่งด่วน จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับงานมาก่อน ซึ่งนั่นมีส่วนทำให้เกิดความเครียดสูงและผลลัพธ์ด้านสุขภาพที่ไม่ดีตามมา ตลอดจนผลของการทำงานหนักเกินไปและความเครียดที่เกิดขึ้นยังนำไปสู่การนอนไม่หลับ ภาวะซึมเศร้า การดื่มหนัก โรคเบาหวาน ความจำบกพร่อง (Carmichael, 2015) และยิ่งส่งผลกระทบต่อด้านลบที่น่าสนใจอย่างหนึ่งคือ ความเหนื่อยหน่ายที่เพิ่มขึ้นในการดูแลสุขภาพของบุคคล (Nuriye, C. & Mustafa, M., 2020) ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่แต่ละคนจะต้องทำความเข้าใจว่างานของตนก่อให้เกิดผลกระทบต่อสภาวะสุขภาพส่วนบุคคลของตนอย่างไร

คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นและความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและปฏิบัติงานด้านการศึกษา ได้จัดทำแผนปฏิบัติการภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในประเด็นการเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาพที่ดี การเสริมสร้างสุขภาพครู การให้ความรู้เรื่องสุขภาพกายและจิต การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อลดความเสี่ยงการเกิดโรค (สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2563) ดังนั้นแล้วการให้ความสำคัญกับการทำงานและสุขภาพของครูจึงมีความสำคัญ โดยเฉพาะครูในศตวรรษที่ 21 ที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสอนในรูปแบบที่เปลี่ยนไปจากเดิม การใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้

ครูต้องใช้วิธีการสอนในรูปแบบ Online และ On Air เข้ามาทดแทนการเรียนในห้องเรียน ตลอดจนการทำงานในด้านอื่น ๆ ในรูปแบบการทำงานที่บ้าน โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่จะมีนักเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมาก และมีความหลากหลายระดับชั้นอยู่ภายในโรงเรียน การบริหารและการสอนในโรงเรียนจึงเป็นสิ่งที่ท้าทาย โดยเฉพาะกับครูผู้สอนที่ต้องมีความเชี่ยวชาญและมีความสามารถในการรับมือกับการสอนนักเรียนจำนวนมาก และต้องสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (ประชาชาติธุรกิจ, 2563: ออนไลน์) ทำให้ครูต้องเผชิญกับความเครียดที่มาจากภาระงานที่มากขึ้น การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ การเปลี่ยนแปลงการวัดและประเมินผลใหม่

จากความสำคัญและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะคุณภาพกับการทำงาน ปัจจัยเชิงสาเหตุ และผลของการขาดสมรรถนะคุณภาพกับการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีขนาดใหญ่พิเศษ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะคุณภาพกับการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะคุณภาพกับการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร
- 3) เพื่อศึกษาผลของการขาดสมรรถนะคุณภาพกับการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งสำรวจสมรรถนะคุณภาพกับการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ในประเด็นคำนิยาม องค์ประกอบของสมรรถนะคุณภาพกับการทำงาน ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวกับสมรรถนะคุณภาพกับการทำงาน และผลของการขาดสมรรถนะคุณภาพกับการทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะคุณภาพกับการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Dept Interview) แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรุงเทพมหานคร จากรายงานสถิตินักเรียน-ห้องเรียน-ครู 2563 (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563) มีจำนวนทั้งสิ้น 44 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 4,392 คน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ที่สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดใหญ่พิเศษ(มีนักเรียนจำนวน 1,500 คนขึ้นไป) ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และใช้เทคนิคการเลือกแบบบอลหิมะ (Snow Ball Techniques) จำนวน 12 คน จาก 6 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านของ เพศ อายุ อาชีพ และรายวิชาที่สอน ได้แก่ เพศหญิง 7 คน เพศชาย 5 คน มีช่วงอายุระหว่าง 27 – 57 ปี มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปี จนถึง 35 ปี และมีรายวิชาที่สอนประกอบด้วย วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา วิชาภาษาอังกฤษ วิชาภาษาไทย และวิชาสังคมศึกษา โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังนี้

- 1) เป็นผู้ที่สามารถแบ่งเวลาในการดูแลคุณภาพ เช่น การออกกำลังกาย อย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2557)
- 2) เป็นผู้ที่จัดสรรเวลาการทำงาน สามารถแบ่งเวลาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) เครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการวิจัยเชิงคุณภาพคือ ตัวผู้วิจัย (สุพรรณิ ไชยอำพร, 2552) เนื่องจากผู้วิจัยถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงมีการวางแผนเตรียมตัวให้มีความพร้อมเพื่อให้การศึกษามีความเป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามระยะเวลาที่กำหนด

2) ผู้วิจัยกำหนดจุดมุ่งหมายในการสัมภาษณ์ ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะสุขภาพกับการทำงาน มาทำการประมวลและสรุปสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตการศึกษา และเป็นกรอบในการเขียนคำถาม เพื่อกำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์

3) จัดทำแผนการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อให้มีการสนทนาได้ตอบตามข้อซักถามอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน และได้สาระสำคัญที่จะนำมาสรุปในรายงานวิจัย ประกอบไปด้วย 4 ส่วน คือ 1) สัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2) คำถามสัมภาษณ์เพื่อหาตัวชี้วัดและองค์ประกอบของสมรรถนะสุขภาพกับการทำงาน เช่น “ในความคิดเห็นของท่านคิดว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะสุขภาพกับการทำงานคืออะไร และอะไรเป็นสาเหตุให้เกิดความสมมูลระหว่างสมรรถนะสุขภาพกับการทำงาน?” 3) คำถามเพื่อค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะสุขภาพกับการทำงาน เช่น “ท่านคิดว่าปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสมมูลระหว่างสมรรถนะสุขภาพกับการทำงาน?” และ 4) คำถามสัมภาษณ์เพื่อหาผลของสมรรถนะสุขภาพกับการทำงาน เช่น “ท่านคิดว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะสุขภาพกับการทำงานจะส่งผลอย่างไรต่อท่านบ้าง และหากท่านไม่มีความสมมูลดังกล่าวมันจะส่งผลต่อท่านอย่างไรบ้าง?”

4) จัดทำเอกสารชี้แจงข้อมูลโครงการศึกษาวิจัย (Research Information Sheet) และแนวทางปฏิบัติให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและอธิบายก่อนการเริ่มการสัมภาษณ์

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1) ติดต่อกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีรูปแบบการบันทึกข้อมูลด้วยวิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงจากการสัมภาษณ์ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสม โดยต้องได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญก่อน

2) ถอดเทปการสัมภาษณ์ข้อมูล โดยไม่เปลี่ยนแปลงข้อมูล และทำความคุ้นเคยกับข้อมูล (familiarization) ด้วยการอ่านบทสัมภาษณ์/บันทึกหลายๆ รอบ จากนั้นกำหนดกรอบประเด็น (Thematic framework) ด้วยการคิดเชิงตรรกะ (logical thinking) มองหาประเด็นที่พบซ้ำ ๆ และประเด็นที่ตอบคำถามวิจัย/วัตถุประสงค์ และตอบคำถามตามแนวคำถามสัมภาษณ์ (interview guide) และจัดทำ My mapping เพื่อช่วยในการลดข้อมูล (data reduction)

3) แปลความ เปรียบเทียบและสรุปเพื่อตอบคำถามวิจัย/วัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการพิจารณาบริบท หาความเหมือน-แตกต่างของผลที่ได้ หาความเชื่อมโยงระหว่างผลที่ได้ เปรียบเทียบผลการวิเคราะห์กับทฤษฎี วรรณกรรม รวมทั้งแปลความเป็นไปตามจุดยืนและความคิดเห็นของนักวิจัยแล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบ และตัวชี้วัดสมรรถนะสุขภาพกับการทำงาน ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะสุขภาพกับการทำงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาตามข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ที่ได้นำแนวคิดสมรรถนะสุขภาพกับการทำงาน (Work-Health Balance) ของ Gagnano, A., et al. (2017) มาเป็นกรอบในการตั้งข้อคำถาม และวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยใช้เทคนิคสามเส้า (สุภางค์ จันทวานิช, 2553) ด้วยการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) การตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งต่างๆ มีความเหมือนกันหรือไม่ ด้วยการเปรียบเทียบ

ข้อมูลจากการสังเกตกับการสัมภาษณ์เปรียบเทียบกับสิ่งที่พูดและการเปรียบเทียบข้อมูลเรื่องเดียวกันที่ได้มาจากผู้ให้ข้อมูลหลายๆ คน หากข้อมูลที่ได้รับมีความซ้ำซ้อนผู้วิจัยจึงยุติการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างเป็นข้อสรุป

ผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน สามารถสรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สมดุลสุขภาพกับการทำงาน ปัจจัยเชิงสาเหตุ และผลของการขาดสมดุลสุขภาพกับการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็นเนื้อหาได้ดังนี้

1) คำอธิบายและองค์ประกอบของสมดุลสุขภาพกับการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้อธิบายถึงสมดุลสุขภาพกับการทำงานคือ สภาวะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกว่าสามารถรักษาสมดุลระหว่างสุขภาพและความต้องการในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถพิจารณาได้จากการรับรู้และการประเมินความสามารถของบุคคลในการจัดการสถานการณ์การทำงานและความต้องการในการดูแลสุขภาพของตนเอง การรับรู้ความเอาใจใส่ การสนับสนุนด้านสุขภาพจากหัวหน้างานและเพื่อร่วมงาน การรับรู้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความต้องการด้านสุขภาพ ตลอดจนความยืดหยุ่นในการทำงานเพื่อการดูแลสุขภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ระบุถึงสมดุลสุขภาพกับการทำงานประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่

1.1 ความไม่สมดุลกันระหว่างการทำงานและสุขภาพ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถประเมินกิจกรรมการทำงานที่ไปขัดขวางความต้องการด้านสุขภาพส่วนบุคคลได้ ตลอดจนการประเมินเพื่อวางแผนการจัดสรรเวลา การจัดตารางสำหรับการทำงานและการดูแลสุขภาพของตนเอง และการรับรู้ถึงลักษณะการทำงานของตนเองที่เอื้อและเป็นอุปสรรคต่อการดูแลสุขภาพ ในแง่ของการทำงาน มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน งานไหนมาก่อน งานไหนมาหลัง งานไหนมีความสำคัญ งานไหนเร่งด่วน ซึ่งอาจจะจัดเป็นตารางแผนงานในทุกเดือนหรือทุกสัปดาห์ สำหรับการดูแลสุขภาพส่วนบุคคลจะมีการประเมินเพื่อจัดสรรเวลาที่ชัดเจนสำหรับการดูแลรักษาสุขภาพ อาทิเช่น การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ การรับประทานอาหารเข้า การรับประทานอาหารที่ดีต่อสุขภาพ และการดูแลสุขภาพในเรื่องต่างๆ มีการจัดตารางการใช้ชีวิตในแต่ละวันเพื่อการดูแลสุขภาพ การออกกำลังกายในช่วงเช้าก่อนไปทำงาน การออกกำลังกายช่วงเย็นหลังเลิกงาน หรือการออกกำลังกายทั้งเช้าและเย็นของทุกวัน รวมไปถึงการดูแลสุขภาพในระหว่างเวลาการทำงาน เช่น การยืดเส้นยืดสายเมื่อต้องนั่งทำงานเป็นเวลานาน การดื่มน้ำเปล่าระหว่างการสอน การเลือกใส่รองเท้าที่ติดต่อสุขภาพเมื่อต้องยืนนานๆ รวมถึงการประเมินว่างานที่ทำมีความเอื้อต่อการดูแลสุขภาพ โดยมีการเข้างานและเลิกงานเป็นเวลา ทำให้สามารถจัดสรรงานในช่วงเวลาของการทำงานได้ และจัดสรรเวลาสำหรับการดูแลสุขภาพได้อย่างเหมาะสม และบางครั้งลักษณะของงานที่ทำก็เป็นอุปสรรคต่อการดูแลสุขภาพด้วย อาทิเช่น การมีงานเร่งด่วนหรืองานแทรกที่ต้องรีบทำให้เสร็จจนทำให้กระทบต่อเวลาที่ใช้สำหรับเพื่อการดูแลสุขภาพของตนเอง

1.2 การสนับสนุนจากภายนอก คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษารับรู้ถึงความยืดหยุ่นในการทำงานและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาด้วยเหตุผลด้านสุขภาพ อาทิเช่น การสนับสนุนของหัวหน้างานในการจัดตารางเวลาการทำงานให้สอดคล้องกับเหตุผลด้านสุขภาพหรือปัญหาสุขภาพของครู เพื่อให้ครูสามารถทำงานพร้อมกับการดูแลสุขภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ตลอดจนการให้เวลาสำหรับการดูแลสุขภาพเมื่อมีปัญหาด้านสุขภาพ รวมไปถึงการยืดหยุ่นเวลาในการทำงานกับการดูแลสุขภาพ อาทิเช่น เมื่อมีปัญหาสุขภาพขึ้นสามารถเข้า-ออกงานในระหว่างเวลาการทำงานได้ตามความเหมาะสม สามารถยืดหยุ่นเวลาสำหรับการดูแลสุขภาพ ตลอดจนการมีอิสระในการทำงาน เพื่อให้สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานกับการดูแลสุขภาพของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 บรรยากาศด้านสุขภาพ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษารับรู้ถึงพฤติกรรมกรรมการแสดงออกถึงความใส่ใจของผู้บริหารที่มีต่อสุขภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่ส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน

ด้วยการรับฟังปัญหาและความคิดเห็นของครู รวมไปถึงการช่วยแก้ไข้ปัญหา ให้คำแนะนำแก่ครูทั้งในเรื่องของงานและสุขภาพ และการให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพของครูพวกร่วมกับผลของงาน ตลอดจนการสนับสนุนด้านสุขภาพของคนทำงานในบริบทการทำงาน คือ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการดูแลสุขภาพทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต เพื่อให้ครูมีพื้นที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการดูแลสุขภาพ มีอุปกรณ์สำหรับกรอกอกกำลังกายที่มีความปลอดภัย รวมถึงการให้ความใส่ใจด้านของอาหารที่ดีต่อสุขภาพ การส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในเรื่องของการดูแลสุขภาพ ด้วยการจัดกิจกรรมด้านสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี ให้กับครูเป็นประจำ การจัดให้มีกรอกอกกำลังกายในช่วงเช้าก่อนการทำงานและในระหว่างวัน การจัดแข่งกีฬาภายในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยทำให้ครูมีความผ่อนคลายและมีสุขภาพกายที่ดี

2) ปัจจัยเชิงสาเหตุของสมดูลสุขภาพกับการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยสามารถรวบรวมข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญของสมดูลสุขภาพกับการทำงานประกอบไปด้วย

2.1 การมาทำงานขณะกำลังเจ็บป่วย คือ สภาวะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษามาทำงานแม้จะเจ็บป่วยหรือมีสภาวะร่างกายหรือสภาพจิตใจที่ยังไม่พร้อม ซึ่งส่งผลให้ปัญหาด้านสุขภาพแย่งและประสิทธิภาพการทำงานลดลง อาทิเช่น ปวดหัว ปวดท้อง ร่างกายบาดเจ็บ ซึ่งทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ รวมไปถึงการมาทำงานพร้อมกับปัญหาชีวิตอย่างอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับโรคภัยไข้เจ็บ อาทิเช่น ความเครียดเนื่องจากเหตุผลส่วนตัว หรือความเครียดกับปัญหาอื่นๆ ซึ่งการมาทำงานในขณะที่ยังเจ็บป่วยเป็นปัจจัยสาเหตุที่ทำให้ครูขาดสมดูลทั้งในด้านการทำงานและด้านสุขภาพ ส่งผลให้ครูขาดสมาธิในการทำงาน ไม่สามารถจดจ่อกับงานได้อย่างเต็มที่ ประสิทธิภาพของงานและการสอนแย่ง ตลอดจนส่งผลต่อสุขภาพของครู ปัญหาสุขภาพแย่ง มีความเหนื่อยล้า มีความกังวล และความเครียดมากขึ้นกว่าเดิม

2.2 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน คือ การรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนหรือการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน อาทิเช่น การให้คำปรึกษาในเรื่องของงาน การให้คำแนะนำในการดูแลสุขภาพ การเป็นเพื่อนร่วมออกกำลังกาย ตลอดจนการมาทำงานแทนเมื่อครูประสบกับปัญหาด้านสุขภาพ ซึ่งช่วยให้ผลการทำงานและสุขภาพดีขึ้นประกอบไปด้วย การสนับสนุนทางอารมณ์ คือ การรับฟังปัญหา การให้ความช่วยเหลือ การให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน และการแสดงความสนใจ ความเคารพ ความเห็นอกเห็นใจ ความไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูล การให้คำแนะนำเป็นประโยชน์ การแข่งขันข่าวสารในเรื่องของงานและการดูแลสุขภาพ เช่น การออกกำลังกายในรูปแบบต่างๆ การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการทำงาน รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ต่องานและสุขภาพของครู ตลอดจนการสนับสนุนเครื่องมือ ทรัพยากรต่างๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและช่วยส่งเสริมการดูแลสุขภาพ เช่น การให้ใช้อุปกรณ์การทำงานหรืออุปกรณ์ออกกำลังกาย

2.3 การมีจิตสำนึกด้านสุขภาพ คือ สภาวะทางจิตใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพประกอบไปด้วย การมีความสำนึกในตนเองด้านสุขภาพคือ การมีความรับผิดชอบต่อสุขภาพของตนเอง มีความกังวลเมื่อเมื่ออยู่ใกล้กับอันตรายที่ส่งผลต่อสุขภาพ มีความใส่ใจในสุขภาพ สามารถจัดสรรเวลาให้กับ การดูแลสุขภาพของตนเองได้ รวมทั้งมีการมีความตื่นตัวต่อเปลี่ยนแปลงในสุขภาพของตนเอง มีการประเมินภาวะสุขภาพและตระหนักถึงสุขภาพของตนเองอยู่เสมอ และการมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพ การแสวงหาข้อมูลด้านสุขภาพและนำข้อมูลมาปรับใช้กับการดูแลสุขภาพของตนเอง มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำ ตลอดจนการตรวจสอบและสังเกตร่างกายตนเอง อาทิเช่น น้ำหนักที่มีการเปลี่ยนแปลง อาการป่วยที่เกิดขึ้น เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดูลทั้งในเรื่องของงานและสุขภาพ ส่งผลให้ครูมีสุขภาพดี รูปร่างดี ไม่เหนื่อยง่ายและส่งผลให้เป็นคนอารมณ์ดี มีความเครียดลดลง รวมทั้งส่งผลให้ตื่นเช้ามาสดชื่นพร้อมที่จะทำงาน

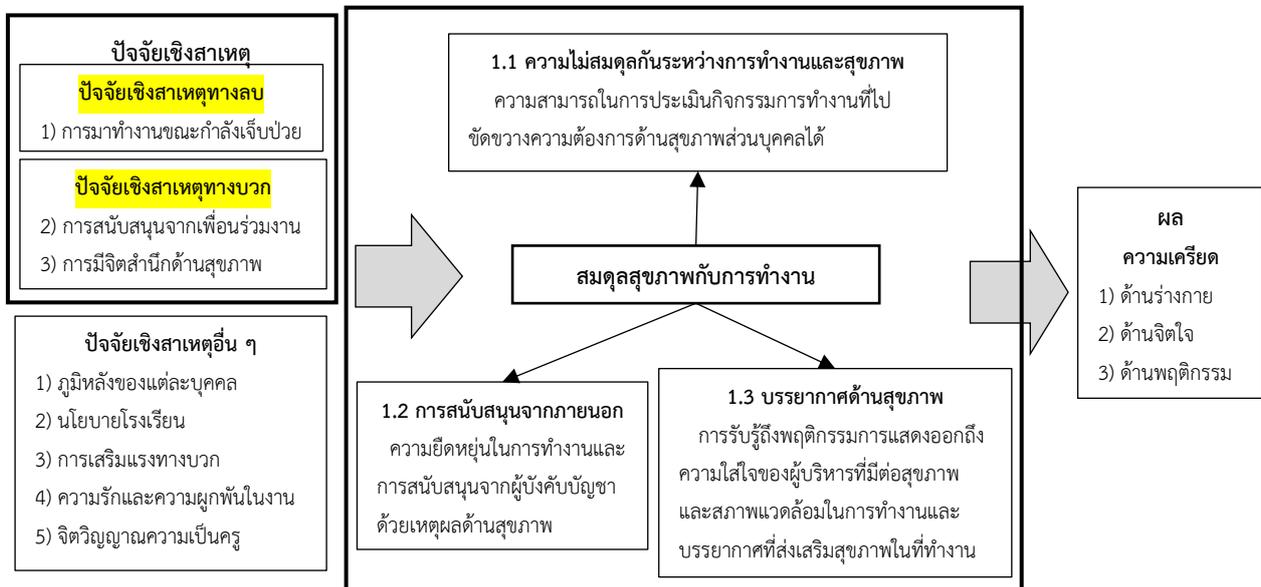
นอกจากนั้นผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวถึงปัจจัยเชิงสาเหตุในลำดับรองลงมาซึ่งประกอบไปด้วย ภูมิหลังของแต่ละคนในเรื่องของการดูแลสุขภาพ นโยบายโรงเรียน อาทิเช่น การส่งเสริมการดูแลสุขภาพของครู การเสริมแรงทางบวกจากผู้บริหารของโรงเรียน อาทิเช่น การให้รางวัลสำหรับการดูแลสุขภาพ รางวัลสำหรับคนทำงาน รวมทั้งการมีความรักและความผูกพันในงานของครูต่อบทบาทหน้าที่การทำงาน การมีจิตวิญญาณความเป็นครูคือการมีความรักในงาน มีความศรัทธาในวิชาชีพความเป็นครู มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานและมีความภาคภูมิใจในความเป็นครู

3) ผลของการขาดสมดุลสุขภาพกับการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้อธิบายถึงผลที่เกิดขึ้นของสมดุลสุขภาพกับการทำงาน กล่าวคือ การขาดสมดุลสุขภาพกับการทำงานจะส่งผลกระทบต่อบุคคลในทางลบ เพราะเมื่อบุคคลขาดสมดุลทั้งในการทำงานและในด้านสุขภาพ จะก่อให้เกิดบุคคลเกิดความเครียดขึ้น ซึ่งถือเป็นความรู้สึทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเกิดความรู้สึกดดันไม่สบายใจเกิดความวุ่นวายใจ ทำให้บุคคลเสียภาวะสมดุลของตน เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม เช่น ครูมีความเครียดเรื่องงานเพิ่มขึ้น ทำให้ขาดสมาธิในการทำงาน งานมีความผิดพลาดเพิ่มมากขึ้น เมื่อมีปัญหาสุขภาพทำให้มีความกังวลในการรับผิดชอบต่องานด้านการสอนมากขึ้น ตลอดจนส่งผลกระทบต่อร่างกาย มีอาการปวดหัว ง่วงนอนระหว่างวัน ไม่อยากทานอาหาร รวมไปถึงผลทางด้านจิตใจ ทำให้อารมณ์หงุดหงิดง่าย และตื่นเช้ามาไม่สดชื่น ไม่พร้อมไปทำงาน ความเครียดที่เกิดขึ้นมาจากการจัดสรรเวลาการทำงานกับการดูแลสุขภาพไม่ได้ ภาระงานที่เร่งด่วน ทำให้ส่งผลกระทบต่อช่วงเวลาของการดูแลสุขภาพและทำให้งานขาดประสิทธิภาพ

สรุปผล

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกสามารถสรุปปัจจัยเชิงสาเหตุ ผล และสมดุลสุขภาพกับการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานครได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 สรุปปัจจัยเชิงสาเหตุ ผล และสมดุลสุขภาพกับการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

ที่มา : ผลการวิจัย

สมดุลสุขภาพกับการทำงานคือ สภาวะที่คนทำงานสามารถสร้างสมดุลชีวิตระหว่างการทำงาน การใช้ชีวิต การทำกิจกรรมและการดูแลสุขภาพของตนเองได้ ด้วยวิธีการบริหารเวลา การวางแผนการทำงานและการดูแลสุขภาพของตนเองอย่างเหมาะสม ทั้งในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ประกอบไปด้วย ความไม่สมดุลระหว่างสุขภาพกับการทำงาน การสนับสนุนจาก

ภายนอกและบรรยากาศด้านสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Gragnano, A., et al., 2017) ที่กล่าวว่าสมดุลระหว่างสุขภาพกับการทำงาน คือสถานะที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะสามารถสร้างสมดุลระหว่างสุขภาพและความต้องการในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากการรับรู้ความเข้ากันได้ระหว่างสถานการณ์สุขภาพส่วนบุคคลกับลักษณะงาน การประเมินความสามารถของบุคคลในการจัดการสถานการณ์การทำงานในปัจจุบันและความต้องการด้านสุขภาพ ความเอาใจใส่และการสนับสนุนด้านสุขภาพของพนักงานจากบริบทการทำงาน การรับรู้ว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความต้องการด้านสุขภาพส่วนบุคคล ความยืดหยุ่นในการทำงาน เพราะการมีความสมดุลระหว่างสุขภาพกับการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสุขภาพที่ดีในระยะยาว (Sultan, T. and Nag, N., 2020)

ปัจจัยเชิงสาเหตุของสมดุลสุขภาพกับการทำงานประกอบไปด้วย การมาทำงานขณะกำลังเจ็บป่วย กล่าวคือ การมาทำงานในขณะที่ตนเองที่กำลังเจ็บป่วย หรือมีอาการบาดเจ็บทางกาย หรือทางจิตใจ และการมาทำงานพร้อมกับปัญหาชีวิตอย่างอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับโรคภัยไข้เจ็บ เป็นปัจจัยที่ส่งผลทำให้ขาดสมดุลสุขภาพกับการทำงาน ทำให้บุคคลขาดสมาธิในการทำงาน ขาดประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งผลต่อสุขภาพ มีความเหนื่อยล้า มีความกังวลและความเครียดมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (Gragnano, A., et al., 2015) ที่พบว่าการมีสมดุลสุขภาพกับการทำงานสูงมีความสัมพันธ์ต่ำกับการมาทำงานแม้จะเจ็บป่วยกล่าวคือ การที่เมื่อบุคคลทำงานอยู่ที่ทำงานแต่ทำงานได้น้อยกว่าประสิทธิภาพทั้งหมดเนื่องจากปัญหาสุขภาพ รวมไปถึงผลเสียของการมาทำงานแม้จะเจ็บป่วยอาจเป็นการแพร่กระจายโรคติดต่อไปยังพนักงานคนอื่น ๆ ได้ และยังคงส่งผลให้สูญเสียผลผลิตมากขึ้นและขาดงานเพิ่มขึ้นอีกด้วย (Ramsey, R. D., 2006)

สำหรับปัจจัยที่สองได้แก่ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานคือ การรับรู้ของบุคคลต่อพฤติกรรมสนับสนุน ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งในด้านของการทำงานและการดูแลสุขภาพ จะช่วยให้บุคคลมีสมดุลระหว่างสุขภาพกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ House, J. S. (As cited in Malecki, C. K. & Kilpatrick, M., 2003) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับการสนับสนุนทั่วไปหรือพฤติกรรมสนับสนุนที่เฉพาะเจาะจง จากผู้คนที่เกี่ยวข้องของพวกเขา ซึ่งช่วยเพิ่มการทำงานของพวกเขา (social support) ตลอดจนการแบ่งปันความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือให้กำลังใจ และการสนับสนุน มีความเต็มใจที่จะแบ่งปันข้อมูล และความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานกับเพื่อนร่วมงานของตน เมื่อมองไม่เห็นวิธีแก้ปัญหาหรือเมื่อมีคนต้องเผชิญกับงานที่ยากหรือแปลกใหม่ (Zhou, J., & George, J. M., 2001) และความสัมพันธ์ในที่ทำงานยังมีผลทั้งช่วยเสริมสร้างและลดทอนทำให้เกิดอาการทางร่างกายและมีผลต่อรูปแบบการนอน การรับประทานอาหาร การเข้าสังคม การออกกำลังกาย และความสัมพันธ์ส่วนตัว (Mastroianni, K. & Storberg-Walker, J., 2014) ตลอดทั้งบทบาทของความสัมพันธ์ทางสังคมยังช่วยลดผลกระทบด้านสุขภาพเชิงลบของความเครียด (Baptista et al., 2020) รวมทั้งการสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนร่วมงานยังมีความสัมพันธ์กับการเข้าพบแพทย์ที่มากขึ้นกล่าวคือ บุคคลที่อยู่ในบรรยากาศการทำงานที่มีความเอื้ออำนวยซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกันจากการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคคลรู้สึกจะสามารถสละเวลาจากงานเพื่อไปพบแพทย์เมื่อจำเป็นได้ (Crout, L. A., Chang, E. & Cioffi, J., 2005) อาจกล่าวได้ว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นสาเหตุของการดูแลสุขภาพของบุคคล และส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสมดุลระหว่างสุขภาพกับการทำงานอีกด้วย

ปัจจัยที่สามได้แก่ การมีจิตสำนึกด้านสุขภาพคือสถานะทางจิตใจภายในซึ่งเป็นอิสระและมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมของคนที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพ (Gould, S. J., 1988) ทั้งการมีความสำนึกในตนเองด้านสุขภาพ มีความใส่ใจในสุขภาพ ตระหนักถึงสุขภาพของตนเองอยู่เป็นประจำ แสวงหาและใช้ข้อมูลด้านสุขภาพ ตลอดจนตรวจสอบและสังเกตร่างกายตนเอง มีความสอดคล้องอย่างมากกับการสร้างสมดุลระหว่างสุขภาพกับการทำงาน เพราะความใส่ใจในสุขภาพมีผลดีต่อการรับรู้ความรู้ ความเชื่อและทัศนคติ (Hoque, M. Z., Alam, N. & Nahid, K. A., 2018) และการมีจิตสำนึกในสุขภาพมีความสำคัญในการป้องกันภาวะสุขภาพที่ไม่เหมาะสมทางร่างกายจิตใจและสังคมมากกว่าการดำเนินชีวิต (Xue, Y., et al., 2020)

ผลของบุคคลที่ขาดสมดุลสุขภาพกับการทำงาน ส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียด ซึ่งเป็นความรู้สึกทางอารมณ์ที่เกิดขึ้น โดยเกิดความรู้สึกกดดันไม่สบายใจ เกิดความวุ่นวาย ทำให้บุคคลเสียภาวะสมดุลของตน เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม (Lazarus, R.S. & Folkman, S., 1984), (ปิยะฉัตร นาคประสงค์, 2550) เพราะความสมดุลในชีวิตและการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยลดความเครียด (Giauque, D., et al., 2019) และการขาดสมดุลในชีวิตกับการทำงาน ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานของพนักงานลดลง และยังส่งผลต่อความเครียดของพนักงานอีกด้วย (Hafeez, U. & Akbar, W., 2014)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) โรงเรียนหรือหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมดุลสุขภาพกับการทำงาน การส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความสมดุลสุขภาพกับการทำงาน เช่น การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การมีจิตสำนึกด้านสุขภาพ และการทำความเข้าใจถึงผลของการมาทำงานในขณะที่เจ็บป่วย เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีด้วย

2) โรงเรียนหรือหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำผลการศึกษามากำหนดแนวทางการพัฒนาสมดุลสุขภาพกับการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ความไม่สมดุลกันระหว่างงานและสุขภาพ การสนับสนุนจากภายนอก และบรรยากาศด้านสุขภาพ

3) โรงเรียนหรือหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำผลการศึกษามาจัดวางแผนทางส่งเสริมและพัฒนาสมดุลสุขภาพกับการทำงาน เพื่อลดความเครียดของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรจัดทำเครื่องมือเพื่อใช้ประเมินสมดุลสุขภาพกับการทำงาน ปัจจัยเชิงสาเหตุ และผลของสมดุลสุขภาพกับการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

2) ควรศึกษาระดับอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุได้แก่ การมาทำงานแม้จะเจ็บป่วยหรือมีสภาวะร่างกายหรือสภาพจิตใจที่ยังไม่พร้อม การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการมีจิตสำนึกด้านสุขภาพ ที่มีต่อสมดุลสุขภาพกับการทำงาน

3) ควรศึกษาระดับของความเครียดที่เป็นผลของสมดุลสุขภาพกับการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

4) ควรออกแบบโปรแกรมการพัฒนาสมดุลสุขภาพกับการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุได้แก่ การมาทำงานแม้จะเจ็บป่วยหรือมีสภาวะร่างกายหรือสภาพจิตใจที่ยังไม่พร้อม การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการมีจิตสำนึกด้านสุขภาพ

5) ควรประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมพัฒนาสมดุลสุขภาพกับการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุที่สร้างขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้ได้รับงบประมาณการสนับสนุนการวิจัยจากทุนพัฒนาอาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เอกสารอ้างอิง

- ประชาชาติธุรกิจ. (8 มิถุนายน 2563). *กทท.จัดระเบียบบรร.ร.ขนาดเล็เปิดปกติ “ขนาดกลาง-ใหญ่” สลับวันเรียนจำกัดห้องละ 20 คน*. สืบค้นเมื่อ 5 เมษายน 2564, จาก <https://www.prachachat.net/education/news-474691>
- ปิยะฉัตร นาคประสงศ์. (2550). *ผลของโปรแกรมการใช้อารมณชั้นเพื่อลดความเครียดของวัยรุ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัย ต. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. จาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Gui_Cou_Psy/Piyachut_N.pdf.
- สำนักงานการศึกษา. กรุงเทพมหานคร. (2563). *สถิตินักเรียน-ห้องเรียน-ครู 2563 (Excel)*. สืบค้นเมื่อ 24 มีนาคม 2564, จาก <http://www.bangkok.go.th/Bangkokeducation/page/sub/20731/>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2557). *การออกกำลังกายที่มีประสิทธิภาพ*. สืบค้นเมื่อ 5 เมษายน 2564, จาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/250289E.html>
- สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2563). *แผนปฏิบัติการราชการระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563-2565)*. สืบค้นเมื่อ 22 เมษายน 2564. จาก http://www.otep.go.th/admin/assets/upload/files/o4-plan_L3.pdf
- สุพรรณณี ไชยอำพร. (2552). *การวิจัยเชิงคุณภาพ แนวความคิด วิธีการ และการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2553). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Baptista, N., Alves, H., & Pinho, J. C. (2020a). Uncovering the use of the social support concept in social
- Carmichael, G. S. (2015). *The Research Is Clear: Long Hours Backfire for People and for Companies*. Retrieved 24 April 2021. From <https://hbr.org/2015/08/the-research-is-clear-long-hours-backfire-for-people-and-for-companies>.
- Crout, L. A., Chang, E. and Cioffi, J. (2005). Why Do Registered Nurses Work When Ill?. *Journal of Nursing Administration*. 35(1), 23-28. doi: 10.1097/00005110-200501000-00010
- Deery, M. and Jago, L. (2015). Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 27(3): 453-472. doi: 10.3389/fpsyg.2020.597624doi: <https://doi.org/10.1080/10495142.2020.1760999>
- Giauque, D., Anderfuhren-Biget, S. and Varone, F. (2019). Stress and turnover intents in international organizations: social support and work-life balance as resources. *The International Journal of Human Resource Management*. 30(5): 879-901. doi: 10.1080/09585192.2016.1254105
- Gould, S. J. (1988). Consumer attitudes toward health and health care: A differential perspective. *Journal of Consumer Affairs*. 22(1): 96-118. doi: 10.1111/j.1745-6606.1988.tb00215.x\
- Gagnano, A., Miglioretti, M., Frings-Dresen, M. H. W., and de Boer, A. G. E. M. (2017). Adjustment Between Work Demands and Health Needs: Development of the Work-Health Balance Questionnaire. *Rehabilitation Psychology*. 62(3): 374-386. From <https://doi.org/10.1037/rep0000121>
- Gagnano, A., Miglioretti, M., Simbula, S., and de Boer, A. (2015). *Work-Health Balance - A new construct to explain workers' well being after RTW*. Poster session presented at Conference: XVII Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP), Oslo, Norway.
- Hafeez, U. and Akbar, W. (2014). Impact of work-life balance on job satisfaction among school teachers of 21st century. *Australian Journal of Business and Management Research New South Wales Research Centre Australia (NSWRCA)*. 4(11), 25-37. From <https://www.researchgate.net/publication/289915954>

- Hoque, M. Z., Alam, N. and Nahid, K. A. (2018). Health Consciousness and Its Effect on Perceived Knowledge, and Belief in the Purchase Intent of Liquid Milk: Consumer Insights from an Emerging Market. *Foods. Journal of foods.* 7(9): 150. From <https://doi.org/10.3390/foods7090150>
- Lazarus, R.S. and Folkman, S. (1984). *Stress appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing.
- Malecki, C. K. and Kilpatrick, M. (2003). What Type of Support Do They Need? Investigating marketing interventions for health. *Journal of Nonprofit and Public Sector Marketing*.
- Mastroianna, K. and Storberg-Walker, J. (2014). Do work relationships matter? Characteristics of workplace interactions that enhance or detract from employee perceptions of well-being and health behaviors. *Health Psychology & Behavioral Medicine.* 2(1): 798–819, doi: 10.1080/21642850.2014.933343
- Nuriye Çelmeçe and Mustafa Meneka. (2020). The Effect of Stress, Anxiety and Burnout Levels of Healthcare Professionals Caring for COVID-19 Patients on Their Quality of Life. *Front.Psychol.* 11:597624,
- Ramsey, R. D. (2006). “Presenteeism” a new problem in the workplace. *Supervision: the journal of industrial relations and operating management.* 67(8): 14–17.
- Student Adjustment as Related to Emotional, Informational, Appraisal, and Instrumental Support. School Psychology Quarterly.* 18(3): 231–252. From <https://doi.org/10.1521/scpq.18.3.231.22576>
- Sultan, T. and Nag, N. (2020). *Work-Health Balance: Characterizing Short-Term and Long-Term Impact to Health*. Retrieved 24 April 2021. From <https://ideas.repec.org/p/osf/mindrx/5rmp8.html>
- Xue Y., Liu G., Feng Y., Xu, M., Jiang, L., Lin, Y. and Xu, J. (2020). Mediating effect of health consciousness in the relationship of lifestyle and suboptimal health status: a cross-sectional study involving Chinese urban residents. *BMJ Journal.* 10, 1-8. From <https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/10/10/e039701.full.pdf>
- Zhou, J., and George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management journal,* 44(4), 682-696. From <https://www.jstor.org/stable/pdf/3069410.pdf>

Translated Thai References

- Chaiampom, S. (2009). *Qualitative Research, Concepts, Methods and Applies*. Bangkok: Minburi Technical College. (in Thai)
- Chantavanich, S. (2010). *Qualitative research methods*. 18thed. Bangkok : Chulalongkom University Press. (in Thai)
- Department of Education, Bangkok. (2020). *Statistics of Student - Classroom - Teacher 2020 (Excel)*. Retrieved March 24, 2021, from <http://www.bangkok.go.th/bangkokeducation/page/sub/20731/>. (in Thai)
- Narkpasong, P. (2007). *The Effects of Sense of Humor Encouraging Program to Reduce Tension of Teenagers*. Master Thesis in Education, Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Office of the Welfare Promotion Commission for Teachers and Educational Personnel. (2020). *3-year government action plan (2020-2022)*. Retrieved April 22, 2021. From http://www.oteq.go.th/admin/assets/upload/files/o4-plan_L3.pdf. (in Thai)
- Prachachat Online. (June 8, 2020). *BMA organizes small schools to open normally "medium-large" to switch classes, limited to 20 students per room*. From <https://www.prachachat.net/education/news-474691>. (in Thai)
- Thai Health Promotion Foundation Online. (July 10, 2014). *Effective exercise*. Retrieved April 5, 2021. From <https://www.thaihealth.or.th/Content/250289E.html>. (in Thai)