

Factor Influencing Psychological Well-Being in Middle Managers of Listed Companies in the Stock Exchange of Thailand¹

Banthita Lornimiddee²

Rattigorn Chongvisal³

Received: June 20, 2016

Accepted: June 23, 2016

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of leadership, work engagement, workplace spirituality, and psychological well-being. (2) to examine the relationship between leadership, work engagement, workplace spirituality, and psychological well-being and (3) to find factor which could explain psychological well-being. The samples of this research were taken from 150 middle managers of listed companies in the stock exchange of Thailand. Instrument used in collecting data were 5 questionnaires which are personal data, leadership, work engagement, workplace spirituality, and psychological well-being. Scales statistical analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression analysis. The results show that (1) levels of leadership, work engagement, workplace spirituality and psychological well-being were in high level. (2) leadership, work engagement, workplace spirituality had a positive relationship with psychological well-being at .01 level of significant ($r = .795, .740, .557$ respectively) and (3) leadership and work engagement could predict 69.20% of psychological well-being at .05 level of significant.

Keywords: leadership, work engagement, workplace spirituality, psychological well-being

¹ Thesis for the Master degree in Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Social Science, Kasetsart University

² Graduate Student, Master degree in Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Social Science, Kasetsart University, E-mail: Banthita_lor@hotmail.com

³ Associate Professor at Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทางจิตในผู้บริหาร ระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย¹

บันฑิตา หล่อนิมิตตี²

รัตติกรณ์ จงวิศาล³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความผูกพันทางจิต (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานกับความผูกพันทางจิต (3) ศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมที่สามารถทำนายความผูกพันทางจิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 150 คน เครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วยแบบวัด 5 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และแบบวัดความผูกพันทางจิต วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความผูกพันทางจิตอยู่ในระดับสูง (2) ภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทางจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .795, .740, .557 ตามลำดับ และ (3) ภาวะผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันอธิบายความผูกพันทางจิต ได้ร้อยละ 69.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ความผูกพันทางจิต

¹ วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อีเมล: banthita_lor@hotmail.com

³ รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

จากการพัฒนาประเทศที่ผ่านมาซึ่งมุ่งเน้นด้านเศรษฐกิจเป็นประเด็นหลักให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์มวลรวมประเทศชาติ หรือ GDP ที่เป็นดัชนีชี้วัดทางเศรษฐกิจของประเทศ แต่ปัญหาที่ทั่วโลกต่างกำลังเผชิญ ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ทำให้หลายประเทศได้ปรับกระบวนการทัศน์โดยให้ความสำคัญกับดัชนีอื่นๆ เพิ่มขึ้น ให้ความสำคัญในเรื่องความผาสุกหรือความอยู่ดีกินดี (Well-Being) มากขึ้น (เดลินิวส์, 2558) จุดเปลี่ยนสำคัญในประเทศไทยที่มีการปรับกระบวนการทัศน์ให้ความสำคัญในการพัฒนาคน อยู่ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ซึ่งมุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาต่อเนื่องมาจนถึงในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม พร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่เย็นเป็นสุขของคน (Well-Being) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555)

หนึ่งในคุณลักษณะของความผาสุกที่ได้รับความสนใจในองค์กร คือ ความผาสุกทางจิต (Psychological Well-Being) ซึ่งเป็นความรู้สึกรู้ใจของบุคคลที่มีต่อตนเองและเหตุการณ์ต่างๆ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต โดยบุคคลที่มีความผาสุกทางจิตจะมีความรู้สึกทางด้านบวกมากกว่าความรู้สึกทางด้านลบ (Ryff & Singer, 2008) Veit & Ware (1993) เสนอว่าพนักงานที่มีความสุขจะทำงานที่ให้ผลผลิตมากกว่า โดยความสุขหมายถึงรวมถึงความพึงพอใจในการทำงานและความผาสุกทางจิตด้วย (Wright & Bonett, 2007) และหากองค์กรใดส่งเสริมให้พนักงานมีความผาสุกทางจิตแล้ว จะทำให้องค์การนั้นมีค่าน่าสนใจสามารถดึงดูดผู้สมัครที่มีศักยภาพเข้าสมัครทำงานได้ นอกจากนี้ยังจะช่วยทำให้อัตราการขาดงานของพนักงานลดลง รวมถึงอัตราการลาออกของพนักงานลดลงอีกด้วย และที่สำคัญยังจะทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจในการใช้บริการหรือซื้อสินค้า รวมถึงเกิดผลผลิตรวมที่ดีในองค์กร ช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ (Robertson & Flint-Taylor, 2009)

ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิต คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) โดยพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางจิต (Arnold, Turne, Barling, Kelloway, & Mckee, 2007; Nielsen, Randall, Yarker, & Srenner, 2008; Kelloway, Turner, Loughlin, & Barling, 2012; Cassar & Buttigieg, 2013; Nielsen, Randall, Yarker, & Srenner, 2014) ซึ่งในองค์กรธุรกิจหากผู้บริหารหรือพนักงานมีภาวะผู้นำที่ดี จะสามารถกระตุ้นจิตใจให้บุคคลเชื่อถือ ยอมรับ ทำให้เกิดความพยายามและความสามารถที่สูงขึ้น สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีความสุขในการทำงาน รวมถึงทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เหนือความคาดหมายได้ (Beyond Expectations) (รัตติกกรณ์ จงวิศาล, 2556)

ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความผาสุกทางจิต (Duran, Extremera, Montalban, & Rey, 2005; Koyuncu, Burke & Fiksenbaum, 2006; Vecina & Fernando, 2013) ซึ่งเป็นสภาวะจิตใจด้านอารมณ์เชิงบวก เป็นความรู้สึกเต็มเต็มที่เกี่ยวกับการทำงาน เป็นสภาวะทางจิตใจเชิงบวกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงาน ไม่เปลี่ยนแปลงตามเวลา เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและความคิดต่อเหตุการณ์ต่างๆ รวมถึงบุคคลอื่น (Schaufeli & Bakker, 2004) โดยพบว่ามีความสัมพันธ์กับความ

ผาสุก โดยพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะมีพลังในการทำงานสูง และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008 cited in Leiter & Bakker, 2010)

นอกเหนือจากนี้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Workplace Spirituality) เป็นตัวแปรหนึ่งที่องค์การต่างๆ ได้ให้ความสนใจเช่นเดียวกัน ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าองค์การตระหนักว่าบุคคลมีชีวิตภายใน ถูกหล่อเลี้ยง จากงานที่มีความหมาย องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความสัมพันธ์กับคนอื่นๆ อย่างมีความสุข ซึ่งพบว่าหาก องค์การมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จะช่วยให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองและเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้ดีขึ้น (Robbins & Judge, 2011) โดยแนวคิดนี้ได้ถูกนำมาศึกษาอย่างแพร่หลายมากขึ้น ในบางครั้งถูกเรียกว่า การขับเคลื่อนทางจิตวิญญาณ (Spiritual Movement) แสดงถึงมิติของที่เกี่ยวข้องการให้ความหมาย จุดประสงค์ และการมีส่วนร่วมในชุมชน (Ashmos & Duchon, 2000) โดยมีการศึกษาที่พบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สามารถทำนายความผาสุกทางจิตได้ (Ajala, 2013; Awan & Sitwat, 2014; Abedini, Golparvar & Mosahebi, 2014)

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาในผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เนื่องจากผู้บริหารระดับกลางเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งด้านการบริหารในระดับผู้จัดการหรือเทียบเท่า ในฝ่ายหรือแผนก มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารและการปฏิบัติงานต่างๆ ภายในองค์การ และยังเป็นตำแหน่งที่สามารถถ่ายทอดนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงไปสู่ผู้ปฏิบัติงานได้ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (The Stock Exchange of Thailand: SET) มีบทบาทที่สำคัญในการร่วมขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยให้พัฒนา เป็นแหล่งระดมทุนของภาคธุรกิจทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพิ่มโอกาสในการขยายธุรกิจ ทำให้ภาคเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมมีศักยภาพในการแข่งขันในตลาดโลกต่อไปได้ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2558) โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการเสนอแนะต่อองค์การหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เพื่อให้ผู้บริหารระดับกลางมีความผาสุกทางจิตที่สูงขึ้น สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์การ เพื่อให้องค์การก้าวไปสู่เป้าหมายขององค์การได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความผาสุกทางจิตในผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานกับความผาสุกทางจิตในผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมที่สามารถทำนายความผาสุกทางจิตในผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

การประมวลเอกสาร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมแนวคิดจากเอกสาร บทความ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ** ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบของ รัตติกโรจน์ จงวิศาล (2549) ซึ่งเป็นแนวคิดที่สร้างและพัฒนาขึ้นโดยมีบริบทของสังคมเป็นเบื้องหลังในการศึกษา ซึ่งเริ่มต้นวิจัยจากกลุ่มผู้บริหารคนไทย ศึกษาในกลุ่มประเภทของกิจการ SMEs มีรายละเอียด ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 การส่งเสริมแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรัก ความผูกพันกับองค์กร พัฒนาตนเอง และมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นผู้จุดประกายความคิดสร้างสรรค์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพของตนเอง องค์ประกอบที่ 2 การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่แสดงให้เห็นว่ามีการรักษาน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีความปรารถนาดีอยากให้ผู้อื่นมีความสุข ร่าเริง ช่วยรักษาประโยชน์ให้กับทุกคน มีเมตตา กรุณา เป็นกันเอง และให้อภัยผู้อื่นเมื่อเขาทำผิดพลาด องค์ประกอบที่ 3 การมีศีลธรรมในการประกอบกิจการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่มีความพิถีพิถันในการทำงาน มุ่งเน้นคุณภาพของสินค้าหรือบริการ รักษาคำพูด โดยต้องยึดถือศีลธรรม รวมถึงมีคุณธรรมในการทำงาน มีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น และมีการดำเนินงานที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาในเรื่องวิสัยทัศน์ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงก็สามารถรู้เท่าทัน และมีความสามารถในการมองการณ์ไกล สามารถวางแผน มีความคิดเชิงกลยุทธ์ และทำงานอย่างเป็นระบบ องค์ประกอบที่ 5 การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาในเรื่องการทำงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาลหรือหลักจริยธรรม ปลูกฝังให้คนในองค์กรเสียสละเพื่อส่วนรวมและสังคม ปลูกฝังจริยธรรมให้กับผู้อื่น และดำเนินธุรกิจโดยมุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวม และองค์ประกอบที่ 6 การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาที่เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการรับรู้และยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถรับฟังคำวิจารณ์และยอมรับในข้อด้อยของตนเองได้

แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้รับความสนใจครั้งแรกในวงการธุรกิจและบริษัทที่ปรึกษา หลังจากนั้นวงการวิชาการก็เริ่มให้ความสนใจในเรื่องความยึดมั่นผูกพันเช่นเดียวกัน ซึ่งเดิมที่นิยมใช้คำว่า “ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน” (employee engagement) โดยจุดเริ่มต้นของการศึกษายังไม่เป็นที่ชัดเจนมากนัก แต่พบว่าถูกนำมาใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1990 โดย The Gallup Organization ซึ่งเป็นบริษัทให้คำปรึกษาให้บริการด้านการวิเคราะห์ และวิจัย ที่จะช่วยให้ผู้นำแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน ซึ่งระยะแรกมีการใช้คำว่า “ความยึดมั่นผูกพันในงาน (work engagement)” และ “ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (employee engagement)” สลับกันไปมา แต่พบว่าทั้ง 2 คำก็มีความแตกต่างกันอยู่ คือ ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่องานหรือหน้าที่ ในขณะที่ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานอาจจะสรุปได้ว่าเป็นความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Schaufeli & Bakker, 2010) จากการศึกษาพบว่า Schaufeli & Bakker (2004) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในงานไว้ คือ เป็นสภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงาน มีความคงทน ไม่เปลี่ยนแปลงตามเวลา มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกและความคิดต่อวัตถุประสงค์ของ เหตุการณ์ต่างๆ รวมถึง

บุคคลอื่น โดยบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะมีความขยันขันแข็ง (vigor) คือ มีความพยายามในการทำงาน ไม่ย่อท้อกับความลำบาก มีความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน มีแรงบันดาลใจและความภาคภูมิใจต่องาน รวมทั้งมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption) มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ตนเองทำ ไม่สามารถปลีกตัวออกจากงานได้ และรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วในขณะที่ทำงาน โดย Schaufeli & Bakker (2010) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความขยันขันแข็ง (vigor) หมายถึง การที่บุคคลมีระดับของพลังงานและจิตใจสูง มีความยืดหยุ่นขณะทำงาน มีความตั้งใจและความพยายามที่จะทำงานนั้นๆ และไม่ลดละความพยายามถึงแม้งานนั้นจะมีความยากแค่ไหนก็ตาม 2) ความทุ่มเทในการทำงาน (dedication) การที่บุคคลมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับงานที่บุคคลนั้นได้ทำ มีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจ มีความภาคภูมิใจในการทำงาน และรู้สึกท้าทายกับงานที่ได้ทำ และ 3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (absorption) เป็นคุณลักษณะที่บุคคลมีความจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วขณะที่ทำงานอยู่และยากที่จะถอนตัวออกจากงานที่กำลังทำอยู่

แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ปัจจุบันพบว่ามีหลายองค์การที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เนื่องจากเชื่อว่าการทำงานที่เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญในความเป็นมนุษย์นั้น จะสร้างผลสำเร็จให้เกิดขึ้นต่อทั้งพนักงานและองค์กร หากพนักงานในองค์กรมีความสุข ก็จะส่งผลให้เกิดผลผลิตในการทำงาน รวมถึงองค์การประสบความสำเร็จได้อีกด้วย (Garcia-Zamor, 2003 อ้างถึงใน ชนกกาญจน์ พันธุ์เดิมวงศ์, 2558) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน คือ การที่องค์การรับรู้และตระหนักถึงชีวิตภายใน (inner life) ของพนักงาน ซึ่งถูกหล่อเลี้ยงจากการการทำงานที่มีความหมาย โดยเกิดขึ้นในบริบทของชุมชนที่อยู่ร่วมกัน (Ashmos & Duchon, 2000; Robbins & Judge, 2011) จากการทบทวนเอกสารพบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีคุณลักษณะ 5 ประการที่มักปรากฏเด่นชัด ประกอบด้วย (Robbins, 2005 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2555) 1) จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง (strong sense of purpose) คือ การที่องค์การสร้างวัฒนธรรมจากเป้าหมายที่มีความหมาย ไม่ได้มุ่งเน้นที่ผลกำไร แต่ให้ความสำคัญที่การให้บริการแก่ลูกค้าอย่างดีเยี่ยม รวมทั้งคุณภาพของสินค้า องค์การได้สื่อสารให้พนักงานทราบถึงพันธกิจ (mission) ขององค์การ รวมถึงค่านิยม (values) ขององค์การ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ 2) ให้ความสำคัญที่จะพัฒนาบุคคล (focus on individual development) คือ การที่องค์การได้ตระหนักถึงคุณค่าและค่านิยมของพนักงาน สร้างวัฒนธรรมที่ทำให้พนักงานสามารถเรียนรู้และเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง รู้สึกว่างานมีความท้าทาย เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ทักษะของตนเองในการทำงาน และสนับสนุนให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงในครอบครัวด้วย 3) ความไว้วางใจและความเคารพนับถือ (trust and respect) การที่องค์การมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารกับพนักงานอย่างเปิดเผย ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพและให้เกียรติ นอกจากนี้พบว่าผู้บริหารขององค์การกล้ายอมรับในความผิดพลาด และภายในองค์กรมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นอิสระ ซึ่งพนักงานจะมีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกค้ายและผู้จัดจำหน่าย 4) การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม (humanistic work practice) องค์กรจะมีบรรยากาศของความไว้วางใจสูง ปรารถนาที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้และเติบโต มีการดำเนินงานมีมนุษยธรรม การมีตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น การให้รางวัลกับกลุ่ม

หัวหน้างานให้ความไว้วางใจในการทำงานแก่พนักงานและมอบหมายอำนาจในการทำงานและการตัดสินใจให้กับพนักงาน และ 5) การอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน (toleration of employee expression) การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้สึกที่แท้จริงออกมาได้ ให้มีการแสดงอารมณ์และความรู้สึกได้อย่างเต็มที่และตรงไปตรงมา รวมถึงองค์การช่วยให้พนักงานทำงานกันอย่างสนุกสนาน ได้แสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติ และมีอารมณ์ขันในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผาสุกทางจิต ความผาสุกทางจิตเป็นแนวคิดที่มีมุมมองหลายมิติ ทั้งเป็นมุมมองเชิงบวกของตัวตนและชีวิตของบุคคลหนึ่ง ครอบคลุมทั้งการเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) และความพึงพอใจในชีวิต (Lent, 2004) เป็นสิ่งที่คนต้องการที่จะให้เกิดขึ้นในชีวิต จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้น มีความสมดุลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นซึ่งตอบสนองต่อสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน โดยความผาสุกทางจิตนั้น เกิดจากความรู้สึกภายในของบุคคลแล้วแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม (Dupuy, 1977 cited in McDowell & Newell, 1996) ในขณะที่ Ryff & Singer (2008) แบ่งองค์ประกอบของความผาสุกทางจิตเป็น 6 องค์ประกอบ คือ 1) การยอมรับตนเอง (self-acceptance) เป็นคุณลักษณะของการมีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเอง เข้าใจและยอมรับต่อหลายๆ มุมมองที่เกี่ยวกับตนเอง ทั้งแง่บวกและแง่ลบ และมีความรู้สึกเชิงบวกต่อชีวิตในอดีตที่ผ่านมา 2) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (positive relations with others) อธิบายถึงขอบเขตความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงบวก การมีชีวิตที่ดี ความมีมิตรภาพ และมีความรักต่อผู้อื่น มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความไว้วางใจผู้อื่น 3) การมีความเจริญงอกงามในตน (Personal Growth) คือมีการเปิดรับประสบการณ์ในเรื่องสิ่งต่างๆที่เข้ามาและการพัฒนาที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ๆ โดยบุคคลที่มีองค์ประกอบด้านนี้สูงจะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆได้ดี 4) การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต (purpose in life) คือ การให้ความสำคัญกับความเชื่อในเป้าหมายและความหมายในชีวิต มีความเข้าใจในเป้าหมายอย่างชัดเจน ทั้งในเรื่องทิศทางของเป้าหมายและมีความตั้งใจ 5) ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม (environmental mastery) เป็นทักษะความสามารถของบุคคลในการเลือกหรือสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับตนเองได้ มีความสามารถในการจัดการควบคุมสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อนได้ มีการเรียนรู้สิ่งแวดล้อม สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ และ 6) ความมีอิสระแห่งตน (Autonomy) คือ การมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างด้วยตนเอง มีอิสระและกำกับพฤติกรรมของตนเองจากภายในได้ มีการต่อต้านวัฒนธรรมภายนอกที่ขัดแย้งกับวัฒนธรรมภายในตนเอง (resistance to enculturation) มีความอดทนต่อแรงกดดันต่างๆ และสามารถประเมินตนเองได้ด้วยมาตรฐานของตนเองที่ยึดถือไว้

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าภาวะผู้นำส่งผลต่อความผาสุกของพนักงาน (Kelloway et al., 2012) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cassar & Buttigieg (2013) ที่พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลทางบวกต่อความผาสุก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nelson et al. (2014) ที่ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์และสามารถส่งผลต่อความผาสุกทางจิตในการทำงานได้ นอกจากนี้ยังมีการศึกษาที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางจิต (Koyuncu, Burk & Fiksenbaum, 2006) สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ Vecina & Fernando (2013) ที่ศึกษาพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางจิต นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานส่งผลเชิงบวกกับความผาสุกทางจิต (Abedini, Golparvar & Mosahebi, 2014) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tevichapong, Davis, & Guillaume (2010 อ้างถึงใน มณฑล สรไกรกิติกุล และสุนันทา เสียงไทย, 2556) ศึกษาเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานและผลลัพธ์ที่ได้ศึกษาในบริษัทที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย ในการศึกษาพบว่า จิตวิญญาณในการทำงานของพนักงานทั้งที่ทำงานในประเทศ อังกฤษและประเทศไทยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผาสุกทางจิต

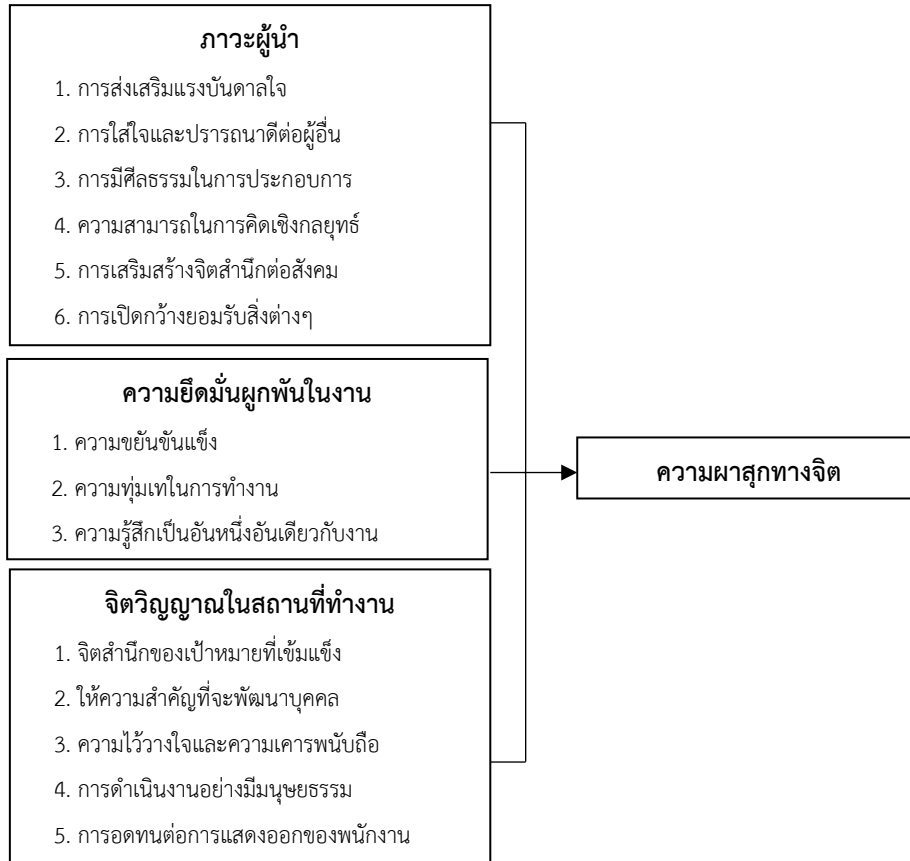
สมมติฐานในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางจิตในผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางจิตในผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
3. จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางจิตในผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
4. ภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในงานและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถรวมพยากรณ์ความผาสุกทางจิตในผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมจำนวน 589 บริษัท (ข้อมูล ณ วันที่ 27 ตุลาคม 2557) ประกอบด้วยบริษัทที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (The Stock Exchange of Thailand: SET) ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นแหล่งทุนระยะยาวของบริษัทที่มีขนาดใหญ่ มีทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 300 ล้านบาทขึ้นไป และตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ (Market for Alternative Investment: MAI) ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นแหล่งระดมทุนของธุรกิจที่มีศักยภาพขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีทุนการจดทะเบียนตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไป (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เช่น ผู้จัดการฝ่ายหรือผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล บัญชี การเงิน การตลาด หรือจัดซื้อ ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (sample random sampling) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่เป็นผู้บริหารระดับกลางที่แน่นอน จึงใช้จำนวนบริษัทในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง และส่งแบบสอบถาม บริษัทละ 3-5 ชุด เพื่อเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรเป้าหมายจำนวน 306 บริษัท รวมทั้งหมด 993 ชุด โดยได้แบบสอบถามคืนกลับมา 52 บริษัท รวม 150 ชุด โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูล 3 เดือน



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวความคิดการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะคำถามเป็นแบบทั้งเลือกตอบและแบบเติมข้อความ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน และอายุงานในองค์กรแห่งนี้

ส่วนที่ 2 แบบวัดภาวะผู้นำ จำนวนข้อความทั้งหมด 28 ข้อ ผู้วิจัยใช้แบบวัดภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2558) แบ่งเป็น 6 ประเภทย่อย ได้แก่ การส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ตาม การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น การมีศีลธรรมในการประกอบการ ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ แต่ละข้อเป็นมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ *น้อยที่สุด* *น้อย* *ปานกลาง* *มาก* และ *มากที่สุด*

ส่วนที่ 3 แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน จำนวนข้อความ 17 ข้อ ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2558) ซึ่งแปลและพัฒนาจาก Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ของ Schaufeli & Bakker (2003) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทในงาน และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน แต่ละข้อเป็นมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ *น้อยที่สุด* *น้อย* *ปานกลาง* *มาก* และ *มากที่สุด*

ส่วนที่ 4 แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จำนวนข้อคำถาม 35 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2558) สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Robbins (2007) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล ความไว้วางใจและความเคารพ การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม และความอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน แต่ละข้อเป็นมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ *น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด*

ส่วนที่ 5 แบบวัดความผาสุกทางจิต จำนวนข้อคำถาม 12 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดความผาสุกทางจิตของ Ryff & Singer (2008) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การยอมรับตนเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น การมีความเจริญงอกงามในตน การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม และความมีอิสระแห่งตน แต่ละข้อเป็นมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ *น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด*

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และภาษาที่ใช้ โดยการหาค่า Item-total Correlation จากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง สถิติและนำข้อคำถามทั้งหมดมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบวัดภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความผาสุกทางจิตค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแต่ละชุดเท่ากับ .924, .943, .966 และ .869 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .30 - .72, .29 - .84, .39 - .84 และ .42 - .78 ตามลำดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้สถิติพื้นฐาน เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
3. การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธี Enter

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ทางไปรษณีย์ และแจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 3 เดือน ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 150 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำมาดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 150 คนเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.70 ในช่วงอายุพบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.33 ในระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.70 อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน พบว่าส่วนใหญ่มีอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน อยู่ระหว่าง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 40 และอายุงานในองค์กรแห่งนี้พบว่าส่วนใหญ่มีอายุงานในองค์กรแห่งนี้ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.60

2. ผู้บริหารระดับกลางมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .45) ความยึดมั่นผูกพันในงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .57) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .72) และความผูกพันทางจิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .53)

3. ภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทางจิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .795, .740, .557$) ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยคำนวณจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่เกิน .80 จึงสามารถทำการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณต่อไปได้ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในงานและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน
ในผู้บริหารระดับกลาง (n=150)

ตัวแปร	ภาวะผู้นำ	ความยึดมั่นผูกพัน ในงาน	จิตวิญญาณใน สถานที่ทำงาน
ภาวะผู้นำ	1.000		
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	.700**	1.000	
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	.557**	.657**	1.000

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อนำมาวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบ Enter พบว่า ภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันทางจิตของผู้บริหารระดับกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .836 และสามารถร่วมกันอธิบายความผูกพันทางจิตของผู้บริหารระดับกลางได้ร้อยละ 69.20 ($R^2 \text{Adj} = .692$) ซึ่งภาวะผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถทำนายความผูกพันทางจิตได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานไม่สามารถร่วมทำนายความผูกพันทางจิตได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยของตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกทางจิตในผู้บริหารระดับกลาง ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter (n=150)

ตัวพยากรณ์	B	Std.Error	Beta	t	P
ภาวะผู้นำ	.267	.032	.537	8.323	.000*
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	.224	.047	.342	4.791	.000*
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	.009	.015	.035	.571	.569
ค่าคงที่ (Constant) = 2.132					
R = .836 R ² = .698 R ² Adj = .692 Overall F = 112.602 P = .000					

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความผาสุกทางจิตของผู้บริหารระดับกลางในรูปคะแนนดิบ = 2.132 + .267 (ภาวะผู้นำ) + .224 (ความยึดมั่นผูกพันในงาน) + .009 (จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน) และสมการพยากรณ์ของความผาสุกทางจิตของผู้บริหารระดับกลางในรูปสมการถดถอยมาตรฐาน = .537 (ภาวะผู้นำ) + .342 (ความยึดมั่นผูกพันในงาน) + .035 (จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน) สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าผู้บริหารระดับกลางมีภาวะผู้นำและความยึดมั่นผูกพันในงานมากขึ้นเท่าใด จะทำให้ความผาสุกทางจิตของผู้บริหารระดับกลางเพิ่มสูงขึ้นด้วย และในทางกลับกัน ถ้าผู้บริหารระดับกลางมีลักษณะดังกล่าวน้อยลงเท่าใด ก็จะทำให้ความผาสุกทางจิตของบริหารระดับกลางลดลงด้วย โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิตของผู้บริหารระดับกลางมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำ รองลงมา คือ ความยึดมั่นผูกพันในงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับกลางมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากผู้บริหารระดับกลางมีอิทธิพลต่อพนักงาน สามารถจูงใจและโน้มน้าวให้พนักงานในองค์กรเกิดความเชื่อถือ ยอมรับและปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และอาจเนื่องมาจากปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจมีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลทำให้องค์กรต่างก็มีการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพทัดเทียมเพื่อแข่งขันกับองค์กรอื่น โดยปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปข้างหน้า คือ การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ซึ่งเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับพฤติกรรมการทำงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ มีการตัดสินใจที่ดีเมื่อปัญหาต่างๆ เกิดขึ้น นำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลประโยชน์ส่วนรวมให้เกิดขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับกลางมีความยึดมั่นผูกพันในงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า อาจเนื่องมาจากการที่ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ก็มีการแข่งขันกันทางธุรกิจสูง องค์กรต่างๆ ก็มุ่งสู่ความสำเร็จ อีกทั้งผู้บริหารระดับกลางมีหน้าที่ความรับผิดชอบสูง มีการตัดสินใจในงานต่างๆ ที่สำคัญ และปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่ผู้บริหารระดับสูงกำหนดไว้ จึงทำให้ผู้บริหารระดับกลางต้องมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น ขยันขันแข็ง มุ่งเทในการทำงาน มีความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ เพื่อให้การ

ทำงานบรรลุเป้าหมาย จนนำไปสู่ความสำเร็จในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Leiter & Bakker (2010) ที่กล่าวว่า การที่ผู้บริหารหรือพนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในงาน จะเพิ่มศักยภาพในการทำงาน นำไปสู่คุณภาพการทำงานที่มีมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันในงานยังสนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (extra-role performance) เกิดความคิดริเริ่ม มีวิธีการทำงานเชิงรุก รวมถึงมีการพัฒนาความรู้ใหม่ เพื่อให้สามารถทำงานท่ามกลางความกดดัน และการแข่งขันทางธุรกิจได้

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับกลางมีการรับรู้ว่าคุณค่าของงานของตนเองมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากองค์กรในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยส่วนใหญ่มีการให้ความสำคัญกับพนักงาน รวมถึงผู้บริหารระดับกลาง และอาจจะมีการสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน สื่อสารวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กรให้พนักงานทุกคนทราบ เพื่อให้การทำงานของพนักงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ อีกทั้งองค์กรอาจจะมีการให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคคล โดยองค์กรอาจตระหนักว่าการที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จได้นั้น พนักงานในองค์กรก็มีส่วนช่วยนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายนั้นได้ ดังนั้นการที่องค์กรมีการพัฒนาพนักงาน สร้างการเรียนรู้ให้พนักงาน หรือมีการจัดฝึกอบรมพัฒนาพนักงาน สร้างสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อให้พนักงานได้มีการพัฒนาตนเอง และเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มอบอำนาจในการทำงานอย่างเหมาะสม หรือการที่องค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีอิสระในการทำงาน มีการกำหนดตารางเวลาที่ยืดหยุ่น พนักงานสามารถจัดตารางการทำงานของตนเองได้ในเวลาที่กำหนด และเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความรู้สึกร่างกายต่างๆ ได้อย่างอิสระ ซึ่งการให้ความสำคัญกับพนักงานดังกล่าวอาจส่งผลให้ผู้บริหารระดับกลางรับรู้ว่าคุณค่าของงานของตนเองมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับกลางมีความผูกพันทางจิตอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากผู้บริหารระดับกลางเป็นตำแหน่งที่อยู่ในระดับบริหาร ทำให้มีการกำหนดเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงผลักดันให้ทำในสิ่งต่างๆ มีความตั้งใจในการทำงาน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างความท้าทายให้เกิดขึ้นในงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ทำให้สามารถเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ รวมถึงความรู้ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง และสามารถจัดการสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์รอบตัวได้อย่างดี สามารถควบคุมสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ รวมถึงมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เห็นอกเห็นใจและไว้วางใจผู้อื่น และผู้บริหารสามารถตัดสินใจในสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ด้วยตนเอง สามารถอดทนต่อแรงกดดันที่เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับ Lyubomirsky, Sheldon, & Schkade (2005) ที่อธิบายว่าบุคคลที่มีความผูกพันทางจิตจะมีพลังในการทำงาน มีเครือข่ายทางสังคมขนาดใหญ่ มีภูมิคุ้มกันต่ออุปสรรคที่เข้ามาในชีวิต และจะทำให้บุคคลนั้นมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นได้ในองค์กร รวมทั้งยังทำให้ผลการปฏิบัติงานโดยรวมดีขึ้น เพิ่มศักยภาพในการทำงาน และจะส่งผลทำให้เกิดผลผลิตที่สูงขึ้นในองค์กร

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทางจิตในผู้บริหารระดับกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .795 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1994 cited in Kelloway et al., 2012) ที่กล่าวว่าผู้นำหรือผู้บริหารที่มีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ (idealized influence) จะมีความสามารถในการนำองค์กรให้

ประสบผลสำเร็จ และส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันได้ รวมทั้งผู้นำหรือผู้บริหารที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Consideration) จะให้ความสำคัญกับความต้องการของพนักงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีการพัฒนา ผู้นำหรือผู้บริหารจะให้ความเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ สนับสนุน และให้คำแนะนำ เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cassar & Buttigieg (2013) ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงและความผูกพันทางจิต โดยมีคุณค่าของงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง ผลการศึกษพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทางจิตในผู้บริหารระดับกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .740 โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Bakker, Van, & Van (2008) ที่กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นความรู้สึกเชิงบวก เป็นสภาวะของอารมณ์แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความผูกพัน ซึ่งเห็นได้ชัดว่าแนวคิดของความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นแนวคิดที่เป็นอุดมคติเชิงบวกที่เกี่ยวกับความผูกพันทางจิตนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vecina & Fernando (2013) ที่ได้ทำการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในงานที่แตกต่างจากความพึงพอใจ ความผูกพันในองค์กร และความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ ความผูกพันทางจิตและการรับรู้สุขภาพทางกายภาพในอาสาสมัคร พบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางจิต และยังพบอีกว่าพนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในงานจะมีสุขภาพและความผูกพันมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความยึดมั่นผูกพันในงาน (Shimazu et al., 2008 cited in Taris, Schaufeli, & Shimazu, 2010)

และผลการวิจัยยังพบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทางจิตในผู้บริหารระดับกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .557 สอดคล้องกับแนวคิดของ Abedini et al. (2014) ที่กล่าวว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับความสุขสงบ (Calmness) และมีความเคารพซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งมีบรรยากาศที่เป็นกัน ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มความสุขทางจิตให้เกิดขึ้นได้ รวมทั้งการสนับสนุนทางสังคมให้มีชีวิตที่อยู่ดี ตลอดจนช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน พัฒนาทักษะและความสามารถ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tevichapong, Davis, & Guillaume (2010 อังใน มณฑล สรโกรกิติกุล และสุนันทา เสี่ยงไทย, 2556) ซึ่งศึกษาเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานและผลลัพธ์ที่ได้ โดยศึกษาในบริษัทที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันทางจิต

ซึ่งผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า ภาวะผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันทางจิตได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานไม่สามารถทำนายความผูกพันทางจิตของผู้บริหารระดับกลางได้ การที่ภาวะผู้นำสามารถทำนายความผูกพันทางจิตของผู้บริหารระดับกลางได้ อาจเนื่องมาจากหากผู้บริหารระดับกลางมีภาวะผู้นำแล้วจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจและเกิดแรงจูงใจ คิดนอกกรอบ มีอิสระในการตัดสินใจ เกิดองค์ความรู้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้เกิดการสื่อสารที่ดีระหว่างภายในองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดความความสุขในการทำงาน และความสุขได้ (Nelson et al, 2014) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kelloway et al. (2012) ที่ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำแบบ

เปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผาสุกของพนักงานผ่านความไว้วางใจของพนักงาน และ Cassar & Buttigieg (2013) ซึ่งศึกษาพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลทางบวกต่อความผาสุก นอกเหนือจากนั้นความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถร่วมทำนายความผาสุกทางจิตของผู้บริหารระดับกลางได้เช่นกัน อาจเนื่องจากการที่ผู้บริหารระดับกลางเมื่อมีความยึดมั่นผูกพันในงาน จะแสดงให้เห็นถึงการมีใจจดจ่อกับงาน ทุ่มเทในการทำงาน ทำให้เกิดการเปิดรับประสบการณ์ต่างๆ พัฒนาศักยภาพของตนเอง (Ryff & Singer, 2008) และมีความสุขในการทำงาน รักในงานที่ทำ สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในการทำงานที่ตนเองทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Duran et al. (2005) ซึ่งศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันและความเหนื่อยล้าในสิ่งแวดล้อมในการสอน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างงานและความพึงพอใจในชีวิต พบว่าความยึดมั่นผูกพันเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิต

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะความคิดเห็นที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำ พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางจิต และสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ในการคาดคะเนความผาสุกทางจิตได้ ดังนั้นองค์กรควรรักษา สนับสนุนและพัฒนาให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้น ดังนี้

1.1 การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบสามารถใช้หลาย ๆ วิธีประกอบกัน เช่น การจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ ทั้งนี้สามารถใช้วิธีการฝึกอบรมได้หลายวิธีการ เช่น การบรรยาย การอภิปราย การแสดงบทบาทสมมติ การไตร่ตรอง (reflection) กิจกรรมกลุ่ม เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีวิธีการอื่น เช่น การสอนแนะผู้บริหาร (executive coaching) ใช้พี่เลี้ยงสอนงานให้กับผู้บริหาร ส่งเสริมให้ผู้บริหารเข้าร่วมเครือข่าย และทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การมอบหมายงาน หรือการฝึกอบรมในงาน (on the job training) เพื่อให้เกิดกลุ่มสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งสามารถทำให้ผู้บริหารหรือพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และประสบการณ์ สามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้

1.2 นำแนวคิดภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบไปใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาในการคัดเลือก สรรหาบุคคลเข้าทำงานในองค์กร เช่น ใช้แบบทดสอบภาวะผู้นำมาใช้ในการประเมินภาวะผู้นำ และนำแนวคิดภาวะผู้นำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลาง

2. จากผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางจิต และสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ในการคาดคะเนความผาสุกทางจิตได้ ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญและพัฒนาความยึดมั่นผูกพันในงานให้กับผู้บริหารระดับกลางได้ทั้งในระดับบุคคล เช่น ควรส่งเสริมแรงจูงใจภายใน การเห็นคุณค่าในตนเอง การเห็นคุณค่าในงาน การตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และยังสามารถพัฒนาในระดับองค์กร เช่น มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน รวมไปถึงเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับกลางได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยที่สามารถส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานยังมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร ดังนั้นองค์กรควรสำรวจ สอบถามความคิดเห็นของพนักงานอย่างสม่ำเสมอในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน เพื่อสามารถนำ

ข้อมูลดังกล่าวประยุกต์เป็นกลยุทธ์ในการวางแผนพัฒนาความยืดหยุ่นผูกพันในงานให้กับพนักงานในองค์กรได้ต่อไป

3. จากผลการวิจัยพบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางจิต ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญและพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน โดยควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคคล ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ให้อิสระในการทำงาน มีการสื่อสารกับพนักงานอย่างเปิดเผยเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในการทำงาน รวมไปถึงองค์กรควรปรับปรุงการทำงานให้มีตารางเวลาที่ยืดหยุ่น ให้ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ให้อำนาจในการตัดสินใจในงานต่างๆ มอบหมายงานให้ผู้บริหารได้คิดสร้างสรรค์ รับผิดชอบ รวมไปถึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงออกความรู้สึกอย่างเต็มที่ จัดการประชุมเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ และองค์กรควรสร้างเป้าหมายขององค์กรเพื่อสังคม ไม่ได้มุ่งหวังเพียงผลกำไรเพียงอย่างเดียว ใส่ใจให้ความสำคัญทั้งลูกค้า และพนักงานในองค์กร

บรรณานุกรม

- ชนกกาญจน์ พันธุ์เดิมวงศ์. (2558). จิตวิญญาณในการทำงาน: มิติใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารการ จัดการสมัยใหม่*, 13(2), 1-10.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2558). ประวัติและบทบาท. สืบค้นจาก http://www.set.or.th/th/about/overview/history_p1.html
- มณฑล สรไกรกิติกุล และสุนันทา เสียงไทย. (2556). มิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality): ความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสาร มจร.วิชาการ*, 16(32), 129-140.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2549). ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการไทย. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 32(2), 1-12.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2555). ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และบรรษัทภิบาล. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 52(1), 101-129.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2558). *อิทธิพลของภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ*. (รายงานผลการวิจัย). ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุขภาวะ-พัฒนายั่งยืน 'ดูโลก..ดูไทย' มุ่งอยู่ดีมีสุขทาง?. (17 กุมภาพันธ์ 2558). *เดลินิวส์*. สืบค้นจาก <http://www.dailynews.co.th/article/335305>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. สืบค้นจาก http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/SummaryPlan11_thai.pdf.

- Abedini, H., Golparvar, M., & Mosahebi, M. R. (2014). Explaining the relationship of meaning and spirituality at work with psychological well-being: Mediating role of positive affect. *Management and Administrative Sciences Review*, 3(2), 134-144.
- Ajala, E. M. (2013). The impact of workplace spirituality and employees' wellbeing at the industrial sector: The Nigerian experience. *The African Symposium*, 13(2), 1-11.
- Arnold, K. A., Turne, N. R., Barling, J., Kelloway, E. K., & Mckee, M. C. (2007). Transformational leadership and well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 193-203.
- Ashmos, D. P., & Duchon. D. (2000). Spirituality at work. A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Awan, S., & Sitwat, A. (2014). Workplace spirituality, self-esteem, and psychological well-being among mental health professionals. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 29(1), 125-149.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 83-104.
- Bakker, A. B., Van, E. H., & Van, R. P. (2008). How job demands, resource, and burnout predict objective performance: A constructive replication. *Anxiety, Stress, and Coping*, 21, 309-324.
- Cassar, V., & Buttigieg, S. (2013). An examination of the relationship between authentic leadership and psychological well-being and the mediating role of meaningfulness at work. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(5), 171-183.
- Duran, M., Extremera, N., Montalban, F. M., & Rey. L. (2005). Engagement and burnout in teaching environment: Analysis of their relationships with job and life satisfaction in a sample of teachers. *Revista de Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones*, 2, 145-158.
- Kelloway, E. K., Turner, N., Loughlin, C., & Barling, N. J. (2012). Transformational leadership and employee psychological well-being: The mediating role of employee trust in leadership. *Work & Stress*, 26(1), 39-55.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a turkish bank: Potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*, 25, 299-310.

- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. In Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.), *Work engagement: A handbook of the essential theory and research* (pp.1-9). New York: Psychology press.
- Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counselling Psychology, 51*(4), 482-509.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D., (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology, 9*(2), 111–131.
- McDowell, I. & Newell, C. (1996). *Measuring Health: A Guide to Rating Scales and Questionnaires*. New York: Oxford University Press.
- Nielsen , K., Randall, R., Yarker, J., & Srenner, O. B. (2008). The effects of transformational leadership on followers' perceived work characteristics and psychological well-being: A longitudinal study. *Work and Stress, 22*, 16-32.
- Nelson, K., Boudrias, J. S., Brunet, L., Morin, D., Civita, M. D., Savoie, A., & Alderson, M. (2014). Authentic leadership and psychological well-being at work of nurses: The mediating role of work climate at the individual level of analysis. *Burnout Research, 1*, 90-101.
- Robertson, I. T., & Flint-Taylor, J. (2009). Leadership, psychological well-being and organisational outcomes. In Cartwright, S., & Cooper, C. L. (Eds.), *Oxford handbook on organisational well-being* (pp.159-179). Oxford: Oxford University Press.
- Robbins, S. P., & Judge T. A. (2011). *Organizational Behavior*. (14th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Ryff, C. D., & Singer B. H. (2008). Know thyself and become what you are: An eudaimonic approach to psychological wellbeing. *Journal of Happiness Studies, 9*, 13-39.
- Schaufeli, W. B., & Bakker A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept. In Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). *Work engagement: A handbook of the essential theory and research*. (pp.10-24). New York: Psychology press.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Shimazu, A. (2010). Work engagement: Introduction. In Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). *Work engagement: A handbook of the essential theory and research*. (pp. 39-53). New York: Psychology press.

- Vecina, M. L., & Fernando, C. (2013). Volunteering and well-being: Is pleasure-based rather than pressure-based prosocial motivation that which is related to positive effects? *Journal of Applied Social Psychology, 43*(4), 870–878.
- Veit, C. T., & Ware, J. E. (1983). The structure of psychological distress and well-being in general populations. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 51*(5), 730-42.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management, 33*, 141–160.

Translated Thai References (ส่วนที่แปลรายการอ้างอิงภาษาไทย)

- Chongwisan, R. (2006). Leadership of Thai Entrepreneurs. *Journal of Social Sciences and Humanities, 32*(2): 1-12.
- Chongwisan, R. (2012). Leadership, workplace spirituality, job performance and good corporate governance. *NIDA Development Journal, 52*(1), 101-129.
- Chongwisan, R. (2013). *Leadership: Theories, Research, and Approaches to Development*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Chongwisan, R. (2015). *The Impact of leadership, workplace spirituality and spiritual health*. (Research Report). Bangkok: Department of Psychology, Faculty of Social Science, Kasetsart University.
- Office of the National Economics and Social Development Board. (2555). The eleventh national economic and social development plan (2012 - 2016). Retrieved from http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/SummaryPlan11_thai.pdf.
- Pantermwong, C. (2558). Workplace spirituality: New dimensions in human resource management. *Modern Management Journal, 13*(2), 1-10.
- Sorakraikitikul, M., & Siengthai, S. (2556). Workplace spirituality: The challenge for human resource management. *HCU Journal, 16*(32), 129-140.
- The Stock Exchange of Thailand. (2558). History & roles. Retrieved from http://www.set.or.th/th/about/overview/history_p1.html
- Well-being-sustainable development 'View of the world...view of Thailand' focus being on the right? (February 17, 2015). *Dailynews*. Retrieved from <http://www.dailynews.co.th/article/335305>

