

รายงานการวิจัย

อิทธิพลของสุขภาวะทางปัญญา และ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน
ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผาสุกทางจิต

The Influence of Spiritual Health and Workplace Spirituality
on Job satisfaction and Psychological Well-being

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติกกรณ์ จงวิศาล

ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล

ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากโครงการวิถีสุขภาวะทางปัญญา : งานพัฒนาจิต
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ปี 2561



สัญญาเลขที่ ง.07/2561

รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

อิทธิพลของสุขภาวะทางปัญญา และ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน
ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผาสุกทางจิต
The Influence of Spiritual Health and Workplace Spirituality
on Job satisfaction and Psychological Well-being

คณะผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติกกรณ์ จงวิศาล
ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล

สังกัด

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สนับสนุนโดยโครงการวิจัยสุขภาวะทางปัญญา : งานพัฒนาจิต

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

รายงานการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของสุขภาวะทางปัญญา และ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันทางจิต

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสุขภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันทางจิต ของพนักงานและผู้บริหาร ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร 2) เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันทางจิต ของพนักงานและผู้บริหารในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันทางจิตของพนักงานและผู้บริหารในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้นที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก จำนวน 97 คน และพนักงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารเหล่านั้นในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร ได้แก่ โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารระดับต้นที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก จำนวน 57 คน (ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อย 2-3 คนขึ้นไป) และพนักงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารเหล่านั้น (จำนวน 2-3 คน) จำนวน 169 คน ซึ่งเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบวัดซึ่งประกอบด้วย ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ชุดที่ 2 สำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย แบบวัดสุขภาวะทางปัญญา แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน แบบวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และแบบวัดความผูกพันทางจิต ชุดที่ 3 สำหรับพนักงาน ประกอบด้วย แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน แบบวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของหัวหน้า แบบวัดความผูกพันทางจิต และแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ชุดที่ 4 ประกอบด้วยแบบสอบถามปลายเปิด การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการหาคุณภาพเครื่องมือที่สร้างขึ้นโดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบวัดทุกฉบับไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มประชากร และหาความเชื่อมั่นของแบบวัด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) และหาค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมข้อที่เหลือ (Corrected Item-Total Correlation / CITC)

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากข้อมูลแบบสอบถามส่วนบุคคล นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และหาค่าเฉลี่ย และนำข้อมูลตัวแปรที่ได้จากแบบวัด นำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน ค่าสหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation)

ด้วยโปรแกรม SPSS และการวิเคราะห์อทธิพล (Path Analysis) ด้วยโปรแกรม LISREL และสำหรับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาลักษณะกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 57 คน และพนักงาน จำนวน 169 คน รวม 226 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 85.96 และ 73.37 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 70.18 และ 47.93 ตามลำดับ) ผู้บริหารมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 59 ปี ส่วนพนักงานมีอายุเฉลี่ย 29 ปี สำหรับผู้บริหารมีอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบันเฉลี่ย 23 ปี และพนักงานมีอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบันเฉลี่ย 16 ปี และผู้บริหารมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลเฉลี่ยเท่ากับ 23 ปี ส่วนพนักงานมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลเฉลี่ยเท่ากับ 14 ปี 7 เดือน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางปัญญา ความพึงพอใจในการทำงาน และความผาสุกทางจิต พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (ผู้บริหารประเมินตนเอง) มีคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ในระดับสูงมาก และสูงกว่าภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (พนักงานประเมินผู้บริหาร) (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และ 3.70 ตามลำดับ) สำหรับคะแนนเฉลี่ยของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่ผู้บริหารประเมินและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่พนักงานประเมินมีคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และ 3.75 ตามลำดับ) ความผาสุกทางจิตของผู้บริหารและความผาสุกทางจิตของพนักงานก็มีคะแนนเฉลี่ยในระดับเดียวกัน คืออยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และ 3.91 ตามลำดับ) ส่วนสุขภาวะทางปัญญาของผู้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผาสุกทางจิต ของพนักงานและผู้บริหาร พบว่าตัวแปรเชิงเหตุที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่

สุขภาวะทางปัญญาของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ผู้บริหารประเมินตนเอง (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล .51) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผาสุกทางจิตของผู้บริหาร (.33) ความพึงพอใจในการทำงานและความผาสุกทางจิตของพนักงาน (.10)

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ผู้บริหารประเมินตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความผาสุกทางจิตของผู้บริหาร (.64) และมีอิทธิพลทางตรงต่อการประเมินภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่พนักงานประเมินผู้บริหาร (.23) และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน (.18) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผาสุกทางจิตของพนักงาน (.19)

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่พนักงานประเมินผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของพนักงาน (.38) และภาวะผู้นำนี้ยังมีอิทธิพลทั้งทางตรง (.47) และทางอ้อม (.20) ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผาสุกทางจิตของพนักงาน (.38)

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่พนักงานประเมินมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน (.52) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผาสุกทางจิตของพนักงาน (.30)

และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผาสุกทางจิตของพนักงาน (.56)

ผลจากการศึกษาและวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ปัจจัยที่ผู้บริหารรายงานว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (Job satisfactions) และส่งผลต่อความผาสุกทางจิต (Psychological Well-Being) มีดังนี้

ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานตามลำดับ (ตามการรายงานของผู้บริหาร) ได้แก่

1. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน (67 คน) เช่น มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความเป็นพี่เป็นน้อง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความไว้วางใจกัน การยอมรับและให้เกียรติกัน ความพร้อมในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน
2. ปัจจัยด้านองค์กร (60 คน) เช่น มีอิสระในการทำงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจ บรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีบรรยากาศความเป็นมิตร มีการดูแลกันเสมือนญาติพี่น้อง มีความยุติธรรมในการทำงาน เอาใจใส่พนักงานอย่างเท่าเทียม มีการรับฟัง เอาใจใส่ต่อความต้องการของพนักงาน องค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจน
3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (44 คน) เช่น มีความรักความเข้าใจต่อบุคคลอื่น มีทัศนคติเชิงบวกต่องาน ต่อดตนเอง ต่อผู้อื่น มีการให้อภัยกัน มีการยอมรับความแตกต่าง มองเห็นประโยชน์ขององค์กร มากกว่าของตนเอง การมีชีวิตที่สมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ทำงานอย่างมีความสุข ความพอใจในความสัมพันธ์กับผู้คน
4. ปัจจัยด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับในงาน (41 คน) เช่น ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากหัวหน้าและลูกน้อง สามารถทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย การทำงานได้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา งานที่ทำทลายความสามารถ งานน่าสนใจ มีความก้าวหน้าในการทำงานหรือก้าวหน้าในอาชีพ
5. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (35 คน) เช่น ความชัดเจนในขอบเขตงาน ความเหมาะสมของสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน อิสระในการตัดสินใจในงาน ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถหรือความสนใจ
6. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (26 คน) เช่น ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ ผู้บังคับบัญชาเข้าใจพนักงานและให้กำลังใจ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม
7. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ (22 คน) เช่น เงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สวัสดิการที่ดี

ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิตตามลำดับ (ตามการรายงานของผู้บริหาร) ได้แก่

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (87 คน) เช่น การมองโลกในแง่บวก การเข้าใจตนเองและผู้อื่น การยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองและผู้อื่น การปล่อยวาง การให้อภัย การมีความรักความจริงใจให้ทุกคน มีความรักองค์กร การมีชีวิตที่สมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ความพอใจในความสัมพันธ์กับผู้คน เห็นคุณค่า

ความเป็นมนุษย์ มีจิตอาสา มีความเมตตาเสียสละ เอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น การมีเป้าหมายชีวิต รู้ความต้องการของตนเอง การเคารพผู้อื่น รับฟัง อ่อนน้อมถ่อมตนให้เกียรติผู้อื่น

2. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน (77 คน) เช่น สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ความสามัคคี การยอมรับและให้เกียรติกัน เห็นอกเห็นใจกัน ไม่เห็นแก่ตัว ร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ทำงานเป็นทีม

3. ปัจจัยด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับในงาน (40 คน) เช่น การยอมรับในความรู้ความสามารถ งานที่ทำหายความสามารถ การทำงานได้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา

4. ปัจจัยด้านองค์การ (32 คน) เช่น บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ความยุติธรรมในองค์การ อิสระในการทำงาน มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดี ได้รับการเอาใจใส่ต่อความต้องการ

5. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (24 คน) เช่น ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บังคับบัญชายอมรับและเดินไปด้วยกัน การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

6. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (11 คน) เช่น ระบบงานที่เอื้ออำนวย ความยากง่ายของงานที่เหมาะสม เป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

7. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ (4 คน) เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม รายได้เพียงพอ มีการดูแลพนักงานที่ได้รับความเดือดร้อนอย่างทั่วถึง

ผลจากการศึกษาและวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ปัจจัยที่พนักงานรายงานว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (Job satisfactions) และส่งผลต่อความผาสุกทางจิต (Psychological Well-Being) มีดังนี้

ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานตามลำดับ (ตามการรายงานของพนักงาน)
ได้แก่

1. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน (93 คน) เช่น สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความไว้วางใจกัน มีความสามัคคี การยอมรับและให้เกียรติกัน มีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการรับฟังกัน ยอมรับความแตกต่าง

2. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ (83 คน) เช่น ค่าตอบแทน รายได้เหมาะสมกับงาน และสวัสดิการที่เหมาะสม

3. ปัจจัยด้านองค์การ (75 คน) เช่น บรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม มีความมั่นคงในงาน มีความยุติธรรมในองค์การ มีวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมและพันธกิจที่ชัดเจน มีนโยบายชัดเจน เคารพสิทธิและฟังความคิดเห็นของพนักงาน เห็นความสำคัญของบุคลากร

4. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (69 คน) เช่น ได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความสามารถ และความถนัด ให้อิสระในการทำงาน ขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน ขั้นตอนการทำงานชัดเจน ความพร้อมของอุปกรณ์ที่ใช้ในงาน

5. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (59 คน) เช่น ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ ให้คำปรึกษาและแนะนำ แก้ไขปัญหาพร้อมกัน รับฟังผู้บังคับบัญชา เข้าใจพนักงาน รักผู้ใต้บังคับบัญชา สอนงานติดตามดูแล ผู้บังคับบัญชา

มีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและให้ความไว้วางใจ ให้อิสระในการทำงาน ให้พนักงานได้แสดงศักยภาพของตนเอง

6. ปัจจัยด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับในงาน (38 คน) เช่น การมีอิสระในการตัดสินใจในงาน การยอมรับในความรู้ความสามารถ โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน

7. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (37 คน) เช่น การมีทัศนคติที่ดีต่องาน ต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรักในงาน ทำงานด้วยใจ จริงใจต่อผู้อื่น ร่วมมือกับผู้อื่น อยากรับผิดชอบ มีความสุขหายจากโรค เข้าใจวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ ความภูมิใจในองค์การ ความภูมิใจในผลงาน ความต้องการพัฒนาตนเอง รับผิดชอบต่อหน้าที่ ความถูกต้องในการทำงาน

ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตตามลำดับ (ตามการรายงานของพนักงาน) ได้แก่

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (122 คน) เช่น ทัศนคติทางบวกต่องาน ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น รักและภูมิใจในคุณค่าของตนเอง มีสติ เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น มีความสุขในการทำงาน การทำงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความไว้วางใจผู้อื่น การมองโลกในแง่บวก การมีชีวิตที่สมดุลระหว่างงานกับครอบครัว มีเวลาให้กับครอบครัว ความพอใจในความสัมพันธ์กับผู้คน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา เห็นผู้อื่น เช่นคนไข้เป็นญาติ รู้จักเสียสละ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความพอเพียงไม่มีหนี้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม คนรอบข้าง และเทคโนโลยีใหม่ๆ ความรักองค์การ

2. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน (102 คน) เช่น เพื่อร่วมงานที่ดี เป็นมิตร มีน้ำใจ จริงใจ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รับฟังปัญหา ฟังพาได้ ไม่ทิ้งกัน มีการยอมรับและให้เกียรติกัน ความสามัคคี

3. ปัจจัยด้านองค์การ (68 คน) เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานที่อบอุ่น สถานที่ทำงานน่าอยู่ ให้ความรู้สึกเป็นบ้าน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ทันสมัย บรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการให้เกียรติกันเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความยุติธรรมในองค์การ ความมั่นคงขององค์การ

4. ปัจจัยด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับในงาน (45 คน) เช่น ความสำเร็จในงานหรือได้รับแรงเสริมหรือคำชมเชยจากผู้มารับบริการ การได้รับการชื่นชม กำลังใจจากลูกค้า การยอมรับในความรู้ความสามารถ การได้รับการยอมรับในการทำงาน ได้ทำงานที่ท้าทาย การได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การได้อิสระทางความคิดเห็น การได้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

5. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (35 คน) เช่น ผู้บังคับบัญชาเป็นหัวหน้าที่ดี รับฟัง เข้าใจ ให้ความใส่ใจ ช่วยแก้ปัญหา พร้อมรับฟังปัญหา เป็นเสมือนญาติพี่น้อง เป็นห่วงเป็นใย ไม่ทอดทิ้ง เอื้ออาทร ผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม

6. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (32 คน) เช่น ระบบการจัดงานที่ชัดเจน มีการประสานงานดี ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ อิสระในการตัดสินใจในงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน

7. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ (30 คน) เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย จากผลการวิจัยที่สำคัญที่พบว่า **สุขภาวะทางปัญญา** ส่งผลโดยมีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ผู้บริหารตนเอง และมีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันทางจิตของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และความผูกพันทางจิตของพนักงาน และยังพบว่า**จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน**ตามการประเมินของพนักงาน ส่งผลทางตรงโดยมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และส่งทางอ้อมต่อความผูกพันทางจิตของพนักงาน รวมถึงภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ผู้บริหารประเมินตนเองส่งผลทางตรงโดยมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันทางจิตของผู้บริหาร ส่งผลทางตรงต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่พนักงานประเมิน และส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และยังส่งผลทางอ้อมต่อความผูกพันทางจิตของพนักงาน **และผลจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม**ปลายเปิดเพื่อระบุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันทางจิตของผู้ตอบ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อการส่งเสริมและการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา มีแนวทางในการพัฒนาหรือมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ทั้งแนวทางที่เป็นการพัฒนาในระดับบุคคล หรือการพัฒนาตนเอง และแนวทางการพัฒนาในระดับองค์กร ดังนี้

1.1 การพัฒนาในระดับบุคคล เช่น

- 1) การแสวงหาและการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 2) การฝึกทบทวนตนเอง (Reflection or Discernment)
- 3) การฝึกควบคุมและจัดการอารมณ์ตนเอง
- 4) การปฏิบัติธรรมหรือการปฏิบัติด้านจิตวิญญาณ
- 5) การฝึกสติ การภาวนาและการทำสมาธิ
- 6) การเข้าเงียบ (Retreat) หรือการฝึกปฏิบัติจิต
- 7) การไปนิเวศน์ภาวนา (Eco-Quest)
- 8) การทำงานศิลปะหรือจิตตศิลป์ (Contemplative Arts)
- 9) การทำงานเชิงจิตอาสา (Volunteer Spirit)
- 10) การทำกิจกรรมที่สร้างแรงบันดาลใจให้ตนเอง
- 11) การเข้าร่วมกิจกรรมหรือการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่เป็นการพัฒนาสุขภาวะ

ทางปัญญา

1.2 การพัฒนาในระดับองค์กร เช่น

- 1) องค์กรมีนโยบายส่งเสริมและการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาของบุคลากรในองค์กร
- 2) ผู้บริหารในองค์กรทุกระดับต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาของ
- พนักงาน
- 3) มีการสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดสุขภาวะทางปัญญา
- 4) มีระบบการคัดเลือกคนเข้าองค์กรโดยการพิจารณาสุขภาวะทางปัญญา

- 5) นำเรื่องสุขภาวะทางปัญญาของบุคลากรในองค์กรมาเป็นเป้าหมายขององค์กรหรือมาเป็นค่านิยมขององค์กร หรือนำมาเป็นสมรรถนะหลัก (Competency) ขององค์กร
- 6) นำเรื่องสุขภาวะทางปัญญามาเชื่อมโยงหรือใช้เป็นเกณฑ์ในการให้รางวัลหรือการเลื่อนตำแหน่ง
- 7) มีระบบชื่นชมและทำให้ผู้ที่มีสุขภาวะทางปัญญารู้สึกเห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในตนเอง
- 8) มีตัวแบบ (Role model) สนับสนุนผู้ที่มีสุขภาวะทางปัญญาให้เด่นเป็นต้นแบบที่ดี และเป็นตัวอย่าง
- 9) สร้างบรรยากาศการทำงานให้เป็นบรรยากาศของการเรียนรู้และแบ่งปันเรื่องเล่าเกี่ยวกับสุขภาวะทางปัญญา
- 10) มีระบบพี่สอนน้องหรือการโค้ช มีเวทีแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ประสบการณ์ ทักษะชีวิตแก่กันและกัน
- 11) องค์กรควรมีนโยบายสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาในรูปแบบต่างๆ หรือไปปฏิบัติตามความเชื่อทางศาสนาของตนเอง เช่น การไปฝึกปฏิบัติธรรมโดยไม่ถือเป็นเวลา มีงบประมาณ เป็นต้น

2. การส่งเสริมและการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน องค์กรสามารถช่วยพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานได้ เช่น มีนโยบายในการช่วยส่งเสริมเรื่องการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานอย่างชัดเจน นำเรื่องจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมาเป็นเป้าหมายหลักขององค์กร เป็นวัฒนธรรมและค่านิยมหลักขององค์กร นอกเหนือจากนั้น องค์กรควรจะดำเนินงานตามแนวทางขององค์ประกอบจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานทั้ง 5 ด้าน ดังนี้คือ

- 1) จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง องค์กรหรือผู้บริหารควรสร้างหรือพัฒนาเป้าหมายองค์กรที่มีคุณค่า ไม่ใช่เพื่อกำไรหรือผลประโยชน์ขององค์กรแต่เพียงอย่างเดียว แต่ควรเป็นเป้าหมายที่มีคุณค่า เช่น เพื่อสังคม หรือเพื่อโลก และองค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ทำให้พนักงานทราบถึงเป้าหมายที่มีคุณค่านั้น หรือที่เป็นพันธกิจ (Mission) และค่านิยม (Value) ขององค์กร และทำให้พนักงานรู้สึกว่เป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายเดียวกันกับพนักงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนการกระทำของพนักงานที่ช่วยส่งเสริมเป้าหมายเหล่านั้น

- 2) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล องค์กรควรจะมีระบบและการจูงใจที่ช่วยให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถหรือศักยภาพ (Talent) ของตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพของตนอย่างสูงสุด สนับสนุนให้พนักงานมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว กับลูกค้า หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders)

- 3) สร้างความไว้วางใจและความเคารพนับถือระหว่างพนักงานและองค์กร องค์กรหรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารกับพนักงานอย่างเปิดเผย ส่งเสริมเรื่องความซื่อสัตย์ในการทำงานและความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าในด้านสินค้าและการบริการ ควรมีการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ทำให้เกิดความ

ไว้วางใจ การเห็นคุณค่าของพนักงานอย่างแท้จริง มีการให้เกียรติและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และมีการให้อิสระในการทำงาน

4) การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม องค์กรหรือผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ทำให้เกิดความไว้วางใจสูง มีการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม หรือมีธรรมาภิบาลทั้งกับพนักงาน ลูกค้า และสังคม นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายอำนาจในการทำงานและการตัดสินใจให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานและสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างเต็มที่

5) การอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน องค์กรหรือผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานแสดงความรู้สึกที่แท้จริง เปิดโอกาสหรือมีช่องทางให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก ความต้องการหรือข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับองค์กรหรือเรื่องอื่นๆ ได้อย่างอิสระ และให้อิสระพนักงานเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเต็มที่ สามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างตรงไปตรงมา สร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานทำงานอย่างสนุกสนาน มีการแสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติและมีความสุขในการทำงาน

3. การพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร องค์กรสามารถดำเนินการดังต่อไปนี้

1) ใช้กระบวนการในการวัดและประเมินภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร และนำผลการประเมินนั้นมาใช้ประกอบการพิจารณาการให้ผลตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่ง

2) มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและให้การสนับสนุนทุกรูปแบบในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

3) มีการจัดประสบการณ์ที่หลากหลาย เช่น การใช้โปรแกรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ โดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ชัดเจน เนื้อหาการฝึกอบรมมีความเหมาะสม มีการเรียงลำดับของกิจกรรมอย่างเหมาะสม มีการผสมผสานวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมที่ช่วยพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและพฤติกรรม

4) ให้ผู้บริหารมีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง มีกิจกรรมติดตามผลที่เหมาะสม เช่น การโค้ชและการให้คำปรึกษาแก่ผู้บังคับบัญชา

5) มีการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป จากผลการศึกษานี้ที่พบความสำคัญของสุขภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนา เช่น

1. การวิจัยเพื่อสร้างหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา การพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่างๆ

2. ควรมีการวิจัยเชิงทดลองหรือการวิจัยเพื่อการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา การพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

3. ควรมีการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาผลของสุขภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ กับผลลัพธ์ต่างๆหรือเป้าหมายที่องค์กรประเภทต่างๆ ต้องการ เช่น ผลการปฏิบัติงาน

การทำงานร่วมกัน (Collaboration) การสร้างสรรค์นวัตกรรม ความพึงพอใจของลูกค้าต่อสินค้าหรือบริการของ
องค์กร เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณโครงการวิถีสุภาพทางปัญญา: งานพัฒนาจิต และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้ทุนสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ คุณธีระพล เต็มอุดม หัวหน้าโครงการวิถีสุภาพทางปัญญา: งานพัฒนาจิต ดร.สรยุทธ รัตนพจนารถ และคุณธีรช พิริยะปัญญาพร ที่กรุณาช่วยให้ข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างสูงต่องานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารของโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ บาทหลวงสุรชัย ชุ่มศรีพันธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล ศ.นพ.ธานินทร์ อินทรกำธรชัย ผู้อำนวยการโรงพยาบาล เซนต์หลุยส์ ผู้บริหาร บุคลากรและเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและวิชาการทุกๆ ท่านที่ได้อนุญาตอำนวยความสะดวก และกรุณาช่วยประสานงาน เก็บข้อมูล และช่วยเหลือในด้านต่างๆ ขอขอบคุณคุณหยกตระการ พิพัฒน์ศิริศักดิ์ และขอขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานทุกๆ ท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณคณะผู้ช่วยวิจัยทุกๆ ท่าน คุณจุฬารัตน์ กิตติเขมากร คุณชวิน ศิลาพันธ์และผู้ช่วยนักวิจัยท่านอื่นๆ ที่ช่วยจัดพิมพ์เอกสาร เก็บข้อมูล จัดการข้อมูล และช่วยเหลืองานในด้านต่างๆ ทำให้งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

คณะผู้วิจัย

อิทธิพลของสุขภาวะทางปัญญา และ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันทางจิต

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันทางจิตของผู้บริหารและพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้นที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก จำนวน 57 คน และพนักงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารเหล่านั้น จำนวน 169 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบวัดมาตรฐานประมาณค่า และแบบสอบถามปลายเปิด มีการหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น และหาค่าอำนาจจำแนก การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาโครงสร้างความสัมพันธ์ใช้การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) และข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อระบุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันทางจิตของผู้ตอบ ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ สุขภาวะทางปัญญาของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ผู้บริหารประเมินตนเอง (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล .51) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันทางจิตของผู้บริหาร (.33) ความพึงพอใจในการทำงาน (.17) และความผูกพันทางจิตของพนักงาน (.10) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ผู้บริหารประเมินตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันทางจิตของผู้บริหาร (.64) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่พนักงานประเมินผู้บริหาร (.23) และความพึงพอใจในงาน (.18) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันทางจิตของพนักงาน (.19) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่พนักงานประเมินผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของพนักงาน (.38) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันทางจิตของพนักงาน (.38) ภาวะผู้นำนี้ยังมีอิทธิพลทั้งทางตรง (.47) และทางอ้อม (.20) ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน (.52) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันทางจิต (.30) และท้ายสุด ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันทางจิต (.56) จากผลการวิจัยดังกล่าว องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

คำสำคัญ: สุขภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันทางจิต

The Influence of Spiritual Health and Workplace Spirituality on Job satisfaction and Psychological Well-being

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine causal structure of executives' spiritual health, workplace spirituality and servant leadership having effects on their subordinates' job satisfaction and psychological well-being. There were two groups of the samples. The first one were 57 primary level executives taking positions as head or deputy head of department in a non-profit private hospital, while the second group included their 169 subordinate level staffs. Purposive sampling was used in order to collect the samples that were matched with the target population's characteristics. The research questionnaires included both open-ended and closed-ended questions. The quality of measures were assessed by their item discriminating power, reliability and validity. The open-ended questions were analyzed by content analysis to identify the factors related to the respondents' job satisfaction and psychological well-being. The path analysis results revealed statistically significant causal relationships that were as follows: spiritual health had direct effect on self-assessed servant leadership (.51) and indirect effects on executives' psychological well-being (.33), subordinates' job satisfaction (.17) and psychological well-being (.10). Self-assessed servant leadership had direct effects on executives' psychological well-being (.64) and subordinate-assessed servant leadership (.23) and subordinates' job satisfaction (.18). In addition, this leadership had indirect on subordinates' psychological well-being (.19) as well. Subordinate-assessed servant leadership had direct effect on subordinates' workplace spirituality (.38) and indirect effect on staffs' psychological well-being (.38). This leadership also had both direct (.47) and indirect effect (.20) on staffs' job satisfaction. Staffs' workplace spirituality had direct effect on their job satisfaction (.52) and indirect effect on their psychological well-being (.30). Staffs' job satisfaction had direct effect on their psychological well-being (.56). Based on these findings, organizations should underline and promote executive level personnel' spiritual health, workplace spirituality and servant leadership.

Keyword: Spiritual Health, Workplace Spirituality, Servant Leadership, Job satisfaction, Psychological well-being

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
วัตถุประสงค์ของโครงการ	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาวะทางปัญญา	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	13
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	18
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	24
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผาสุกทางจิต	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
กรอบแนวความคิด	33
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
การวิเคราะห์ข้อมูล	40
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	41
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณใน สถานที่ทำงาน สุขภาวะทางปัญญา ความพึงพอใจในการทำงาน และความผาสุก ทางจิต	42
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์	46
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด	48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ	68
สรุปผลการวิจัย	69
การอภิปรายผลการวิจัย	74
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	79
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	82
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	83
ภาคผนวก ก ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	91

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาและค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ข้อที่เหลือ (Corrected Item-Total Correlation / CITC)	39
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป	41
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณใน สถานที่ทำงาน สุขภาวะทางปัญญา ความพึงพอใจในการทำงานและความผาสุก ทางจิตในภาพรวม	42
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานในรายด้านและ ภาพรวม	43
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผาสุกทางจิตในภาพรวมและรายด้าน	43
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงาน	44
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ของกลุ่มตัวอย่าง	45
8	ขนาดอิทธิพลโดยรวม (TE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลทางตรง (DE) ของ ตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุและผล	47
9	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร	49
10	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิตของผู้บริหาร	53
11	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน	57
12	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิตของพนักงาน	61

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผาสุกทางจิต ของพนักงานและผู้บริหาร	46

บทที่ 1

บทนำ

ความท้าทายในการพัฒนาประเทศ เพื่อนำไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนานั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาในทุกมิติต่างๆ ทั้งมิติด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรม รวมถึงการพัฒนากำลังคน พัฒนาทุนมนุษย์ ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เพิ่มศักยภาพให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญการพัฒนาคนในมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี มีทักษะการเรียนรู้และทักษะชีวิต มีสุขภาวะที่ดี จิตสำนึกต่อสังคมเพื่อให้ดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีคุณภาพ และยังเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มีหนึ่งหลักการสำคัญที่เป็นกลไกปฏิบัติเพื่อให้ประเทศเกิดการพัฒนา และบรรลุเป้าหมาย คือการยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยการมุ่งเน้นยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างสุขภาวะที่ดี รวมถึงยึด “เป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี 2579” ซึ่งเป็นเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยกำหนดให้เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัย ตื่นรู้ และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีทัศนคติที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจสังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

ความผาสุกทางจิต (Psychological Well-being) ของบุคคลได้กลายเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการให้ความสนใจของนักวิชาการ รวมถึงองค์การต่างๆ มากยิ่งขึ้น รวมถึงเป็นประเด็นสำคัญในมิติด้านนโยบายสาธารณะ (Public Policy) และมิติด้านเศรษฐกิจ รวมถึงมิติในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร โดยคณะกรรมการการวัดประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางสังคม (The Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress) ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยรัฐบาลประเทศฝรั่งเศส กล่าวว่า ปัจจุบันการวัด GDP เพื่อประเมินการเจริญเติบโตและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศนั้น ไม่เพียงพอแล้ว เนื่องจากเศรษฐกิจไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญของประเทศเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป แต่การวัดการพัฒนาของประเทศนั้น ยังต้องอาศัยปัจจัยในด้านอื่นๆ ด้วย จึงเกิดเป็นการวัดความอยู่ดีมีสุขประชาชาติ (National Wellbeing) (Steptoe, Deaton and Stone, 2015) ดังนั้นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิตของบุคคลจึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญ ความผาสุกทางจิตเป็นอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเองและเหตุการณ์ต่างๆ จะเป็นความรู้สึกทางบวกมากกว่าทางลบ เป็นความรู้สึกสมดุลทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตและมีความสุข (McDowell and Newell, 1996) และพบว่าหากพนักงานมีความผาสุกทางจิตแล้วจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน (Daniels and Harris, 2000; Wright and Cropanzano, 2000) และมีการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางจิต (Dierendonck et al., 2004; Alnold et al., 2007)

นอกเหนือจากความผาสุกทางจิตแล้วอีกเป้าหมายหนึ่งที่มีความสำคัญเช่นกัน คือความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ซึ่งเป็นทัศนคติเชิงบวก เป็นความคิด ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน (Baron and Greenberg, 2003) และความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นความคิด ความรู้สึกที่ดี หรือทัศนคติทางบวกของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติและปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นความรู้สึกมีความสุขและพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ความมีประสิทธิภาพขององค์กร และถ้าหากพนักงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะส่งผลทางลบต่อองค์กร เช่น การลาออกจากงาน การขาดงาน หรือการขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร (Robbins and Judge, 2017) และเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรต่างก็มุ่งหวังพัฒนาพนักงานให้มีความพึงพอใจในการทำงานที่ดี และสามารถนำไปสู่การมีผลการปฏิบัติงานที่ดี องค์กรบรรลุผลเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังเชื่อมโยงกับการมีความผาสุกของบุคคล รวมถึงยังพบว่าการทำงานที่มีความพึงพอใจจะทำให้พนักงานบุคคลนั้นมีความสุขในการทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงานอีกด้วย ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถนำไปสู่การที่พนักงานได้รับรางวัล มีผลลัพธ์การทำงานที่ดี ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) และมีความรู้สึกเต็มเต็มในเชิงบวก (Fulfillment) (Kaliski, 2007 cited in Aziri, 2011)

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผาสุกทางจิต พบว่ามีหลายปัจจัย ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (Guillaume, Honeycutt and Savage-Austin, 2013; Sepahvand, Pirzad and Rastipour, 2015; Tischler, Giambatista, McKeage and McCormick, 2016) และความผาสุกทางจิต (Tafvelin, Hyvönen and Westerberg, 2014; Nelson et al., 2014) ซึ่งภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ เป็นภาวะผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ต้องการที่จะเป็นผู้ให้บริการกับบุคคลอื่น รวมทั้งอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ รวมถึงการปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมที่จะช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ (สมุทพร ชำนาญ, 2554) และผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จะเรียนรู้ที่จะใช้ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มากกว่าใช้การบีบบังคับ และผู้นำจึงจะได้รับความจงรักภักดี และการยอมรับจากผู้ตาม นักวิชาการเสนอว่าหลักการผู้นำแบบผู้รับใช้จะมีความสำคัญมากทั้งในปีปัจจุบันและอนาคต สถาบันหรือองค์กรที่จะอยู่รอดได้จะต้องมีผู้นำแบบผู้รับใช้ที่โดดเด่นและเห็นได้ชัดเจนเท่านั้น (Greenleaf, 2002)

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Workplace Spirituality) หรือจิตวิญญาณในการทำงาน หรือจิตวิญญาณในองค์กร เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรอย่างหนึ่ง ที่ต้องการให้ความสำคัญกับพนักงานอย่างแท้จริง โดยการตระหนักว่าพนักงานมีชีวิตภายในของตนเอง พนักงานมีความต้องการทำงานที่มีความหมาย ต้องการแสวงหาเป้าหมายในการทำงาน ต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และองค์กร (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560) องค์กรที่สนับสนุนจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานหรือที่เรียกว่ามีวัฒนธรรมทางจิตวิญญาณ จะเป็นองค์กรที่ตระหนักว่าพนักงานแสวงหาความหมายและเป้าหมายในงานของพวกเขา และปรารถนาที่จะเชื่อมโยงกับคนอื่น ๆ และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของผู้ที่อยู่ร่วมกัน หรือเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

(Robbins and Judge, 2017) ซึ่งมีงานวิจัยที่พบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานส่งผลถึงภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2555ก) นอกจากนี้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานยังส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บรรษัทภิบาล ความยึดมั่นผูกพันในงาน การนำการเปลี่ยนแปลง ความผาสุกทางจิต และภาวะผู้นำ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2558) และยังพบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ (Burke, 2006)

นักวิชาการได้เริ่มให้ความสำคัญกับอีกปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คือสุขภาพของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย สุขภาวะทางด้านร่างกาย สุขภาวะทางจิต และสุขภาพทางปัญญา (Spiritual Health) หรือสุขภาพทางจิตวิญญาณ หรือจิตวิญญาณของบุคคล การศึกษาเรื่องสุขภาพทางปัญญาหรือ จิตวิญญาณ ในภาษาอังกฤษมีการใช้คำว่า Spiritual หรือ Spirituality หรือ Spiritual Health โดยนักวิชาการที่ศึกษาเรื่องนี้ มีมุมมองว่ามนุษย์ไม่ได้มีเพียงร่างกาย จิตใจ แต่ยังมีจิตวิญญาณ ซึ่งเป็นชีวิตภายในที่แสวงหาคคุณค่าความหมายของตนเอง คุณค่าของผู้อื่น และมีความปรารถนาที่จะไปถึงจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต และเพื่อจะดำรงชีวิตตามนั้น (Marques, Dhiman, and King, 2007) และในปัจจุบันได้มีการให้ความสำคัญกับสุขภาพทางปัญญาของพนักงานมากขึ้น และได้มีการศึกษาวิจัยในองค์กรต่างๆ เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในประเทศไทย เช่น มีผลการศึกษาที่พบว่าสุขภาพทางจิตวิญญาณส่งผลทางตรงต่อภาวะผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันในงาน และส่งผลทางอ้อมต่อความผาสุกทางจิต และการนำการเปลี่ยนแปลง (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560) และยังมีการศึกษาที่พบว่าสุขภาพทางจิตวิญญาณมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนต่อองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (นฤเบศร์ สายพรหม, ดุษฎี โยเหลา และรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559)

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผาสุกทางจิต ของพนักงานและผู้บริหารในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อศึกษาสุขภาพทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผาสุกทางจิต ของพนักงานและผู้บริหารในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร

2. เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผาสุกทางจิต ของพนักงานและผู้บริหารในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันทางจิตของพนักงาน และผู้บริหารในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้นที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าแผนก และรองหัวหน้าแผนก จำนวน 97 คน และพนักงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารเหล่านั้นในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร ได้แก่ โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารระดับต้นที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าแผนก และรองหัวหน้าแผนก จำนวน 57 คน (ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อย 2-3 คนขึ้นไป) และพนักงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารเหล่านั้น (จำนวน 2-3 คน) จำนวน 169 คน ซึ่งเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

นิยามศัพท์

สุขภาวะทางปัญญา หมายถึง สภาวะที่ผู้บริหารมีการเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น มีความสัมพันธ์ที่ดีกับตนเอง ผู้อื่น และสังคม มีความสมบูรณ์ทางปัญญา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ รายละเอียดดังนี้

1) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง มีความคิดและการกระทำอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง แม้ว่าจะแตกต่างจากผู้อื่น และกล้าที่จะยืนหยัดในสิ่งที่เห็นว่าถูกต้อง กล้าที่จะยืนหยัดเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพรรคพวก กล้าที่จะตัดสินใจตามอุดมการณ์หรือเป้าหมายในชีวิตของตนเอง มีความคิดในแง่บวกและรู้จักปรับเปลี่ยนมุมมองความคิดเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ จึงสามารถเผชิญปัญหาได้ในทุกปัญหา สามารถใช้ข้อผิดพลาดเป็นแรงผลักดันในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2) เมตตากรุณา หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นความทุกข์ของผู้อื่น แม้ว่าเขาจะไม่ได้แสดงออกอย่างชัดเจน รู้สึกร่วมทุกข์และให้ความสำคัญกับความทุกข์ของผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องใหญ่หรือเรื่องเล็กน้อย มีความรู้สึกอยากช่วยเหลือให้ผู้อื่นมีความสุขมากขึ้น เมื่อต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่นก็มักจะนำใจเขามาใส่ใจเรา ยินดีที่จะเสียสละเพื่อให้ผู้อื่นพ้นทุกข์และประสบกับความสุข

3) มีเป้าหมายและพอเพียง หมายถึง มีเป้าหมายเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจน ใช้ชีวิตประจำวันอย่างมีสติ มีเหตุมีผล รู้จักที่จะแบ่งปันให้กับผู้อื่น รู้จักความพอเพียงในชีวิต และพึงพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่

4) ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ หมายถึง มีความคิดและความเชื่อในคุณค่า และศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ ตระหนักว่ามนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน มีสิทธิ์ที่จะได้รับความช่วยเหลือหรือได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

5) อ่อนน้อมถ่อมตน หมายถึง การไม่โอ้อวดทะนงตนในความรู้ หรือความสามารถของตนเอง รู้จักมีสัมมาคารวะ มีความอ่อนน้อมถ่อมตนและยอมรับความคิดเห็นหรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์จากผู้อื่น แม้ว่าจะขัดแย้งกับความคิดของตนเองก็ตาม

6) ให้อภัย หมายถึง สามารถให้อภัยต่อความผิดของผู้อื่นสามารถแสดงพฤติกรรมทางบวกต่อคนที่ทำไม่ดีกับตนเอง การมีความตั้งใจที่จะทำดีกับผู้อื่น ไม่ว่าผู้นั้นจะเป็นมิตรหรือศัตรู

7) ความเป็นมิตร หมายถึง ความเป็นมิตรต่อผู้อื่น ความเป็นกันเอง สามารถพูดคุยและเข้ากับคนได้ทุกระดับ

จิตวิญญาณในการทำงาน หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่มีการสนับสนุนให้พนักงานมีการตระหนักถึงชีวิตภายในของตัวพนักงานผ่านการหล่อเลี้ยงด้วยงานที่มีความหมาย ส่งผลให้พนักงานมีการแสวงหาความหมายและจุดมุ่งหมายในงาน มีความปรารถนาที่จะสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ และต้องการความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือองค์การ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง หมายถึง หมายถึง การที่องค์การทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่า เป้าหมายขององค์การเป็นเป้าหมายเดียวกันกับของพนักงาน มีการช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยมีได้แสวงหาผลกำไรเป็นเป้าหมายหลักแต่เพียงอย่างเดียว มีการสื่อสารให้พนักงานทราบพันธกิจ (Mission) ขององค์การ และทำให้พนักงานทราบว่าอะไรเป็นค่านิยม (Value) ขององค์การ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ องค์การให้ความสำคัญกับการผลิตสินค้าหรือบริการที่ดีที่สุด และต้องการให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ที่ดีในการใช้สินค้าหรือบริการ

2) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล หมายถึง การที่องค์การให้ความสำคัญกับค่านิยมของพนักงานแต่ละคน ช่วยพัฒนาพนักงานให้เกิดการเรียนรู้ และเติบโตอย่างต่อเนื่อง รู้สึกว่างานมีความท้าทาย และองค์การตระหนักถึงคุณค่าของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ทักษะของตนเองในการทำงาน สนับสนุนให้พนักงานมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและ

ส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว และองค์การเชื่อว่าความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับ การให้พนักงานได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

3) ความไว้วางใจและความเคารพนับถือ หมายถึง การที่องค์การมีการสื่อสารกับพนักงานอย่างเปิดเผย ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ และเกิดความซื่อสัตย์ในการทำงานร่วมกัน รวมถึงซื่อสัตย์ในคุณภาพของสินค้าหรือบริการ พนักงานในองค์การมีความไว้วางใจ ให้เกียรติและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ภายในองค์การมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นอิสระและผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารขององค์การมีความกล้าที่จะยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

4) การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม หมายถึง การที่องค์การมีบรรยากาศของความไว้วางใจสูง มีการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม มีตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น มีการให้รางวัลหรือให้ผลตอบแทนกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มหรือทีม ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานแก่พนักงานและมีการมอบหมายอำนาจในการทำงานและการตัดสินใจให้กับพนักงาน มีการดูแลและให้ความสำคัญกับสิทธิและส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานและสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ แม้ว่าอาจจะต้องมีการละเมิดนโยบายหรือกฎระเบียบขององค์การก็ตาม

5) การอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน หมายถึง การที่องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความรู้สึกรู้สึกที่แท้จริงออกมาได้ ให้อิสระพนักงานเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเต็มที่และให้พนักงานแสดงอารมณ์ได้อย่างตรงไปตรงมา องค์การช่วยให้พนักงานทำงานอย่างสนุกสนาน มีการแสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติและมีอารมณ์ขันในการทำงาน

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพล จูงใจ สนับสนุนผู้ตาม ให้ปฏิบัติตามหรือดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความซื่อสัตย์ (Integrity): มีการสื่อสารโดยวิธีการที่เปิดเผยและซื่อสัตย์ รักษา สัญญาและพันธะ มีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับค่านิยมที่สนับสนุนอยู่ รับรู้และยอมรับข้อผิดพลาด มีความรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาดไม่พยายามที่จะครอบงำ หรือหลอกลวงผู้อื่น

2) การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruism): ยินดีที่ได้ช่วยผู้อื่น เต็มใจที่จะเสี่ยง หรืออุทิศตัวเพื่อป้องกันหรือเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น ให้ความต้องการของผู้อื่นอยู่เหนือความต้องการของตนเอง สมัยครใจที่จะทำงานหรือให้บริการที่ต้องใช้เวลามากขึ้นเป็นพิเศษและไม่เกี่ยวข้องหรือไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ

3) ความสุภาพถ่อมตน (Humility): ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ หลีกเลี่ยงการใช้เครื่องหมายหรือสิ่งที่แสดงสถานภาพ และสิทธิพิเศษต่างๆ ยอมรับข้อจำกัดและข้อผิดพลาด สุภาพถ่อมตนต่อความสำเร็จ ไม่โอ้อวดว่าเป็นความสำเร็จของตนเองแต่เน้นว่าเป็นความสำเร็จจากการมีส่วนร่วมของผู้อื่น

4) การเอาใจเขามาใส่ใจเรา และการเยียวยา (Empathy and Healing): ช่วยผู้อื่นในการรับมือกับความเครียดทางอารมณ์ ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่าง เป็นผู้ช่วยไกล่เกลี่ยหรือเป็นผู้สร้างสันติ ส่งเสริมการให้อภัย และการคืนดีกันหลังความขัดแย้งที่ทำให้ แยกแยกกัน

5) การเติบโตของบุคคล (Personal Growth): ส่งเสริมและช่วยเหลือการพัฒนาความมั่นใจและความสามารถของปัจเจกบุคคล แม้ว่าจะไม่มีความสำคัญต่องานที่ทำอยู่ ช่วยเอื้อให้มีโอกาสในการเรียนรู้ แม้ว่าจะมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาด จัดให้มีการแนะนำ ให้คำปรึกษา และการฝึกฝน เมื่อมีความต้องการ และช่วยให้คนเรียนรู้จากความผิดพลาด

6) ความถูกต้องและความยุติธรรม (Fairness and Justice): ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างยุติธรรม พุดต่อต้านความไม่ถูกต้องและการกระทำหรือนโยบายที่ขาดความยุติธรรม ต่อต้านความพยายามที่จะใช้ความครอบงำ หรือหลอกลวงคน หรือการบ่อนทำลาย หรือการละเมิดสิทธิพลเมืองของพวกเขา

7) การให้อำนาจหรือการเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment): มีการปรึกษาหารือกับคนที่เกี่ยวข้องในเรื่องการตัดสินใจที่จะมีผลกระทบกับพวกเขาให้อำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจอย่างเหมาะสมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการให้หรือแบ่งปันข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อนกับพวกเขา ส่งเสริมให้พวกเขาแสดงออกถึงความหวังใย หรือมุมมองที่เห็นแตกต่างโดยไม่มี การปกป้องตนเอง

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และการประเมินปฏิกิริยาของพนักงานที่มีต่องานที่ทำอยู่และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนงานของตน หมายถึง สิทธิและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงการทำงานของตนเองได้โดยปราศจากการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2) ความคิดริเริ่ม หมายถึง การได้รับโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ แก่ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงผลการทำงานของตนเองและส่วนรวม

3) ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานตามลำพังโดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา และสามารถใช้ความคิดวิจารณ์ญาณของตนเอง ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

4) ความสามารถในการทำงาน หมายถึง คุณสมบัติที่เหมาะสมแก่การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ

5) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างดี

6) ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง ความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายและมีอำนาจในการทำงานอย่างเต็มที่

7) ความสามารถของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานที่ทำ ตลอดจนมีทักษะในการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้

8) ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับ

ความผาสุกทางจิต หมายถึง ความรู้สึกของผู้บริหารและพนักงานที่มีต่อตนเองและเหตุการณ์ต่างๆ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งผู้บริหารและพนักงานที่มีความผาสุกทางจิตจะมีความรู้สึกทางด้านบวกมากกว่าความรู้สึกทางด้านลบ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การยอมรับตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารและพนักงานให้ความสำคัญในเรื่องการยอมรับตนเองตลอดช่วงชีวิตที่ผ่านมา เป็นการประเมินตนเอง ในระยะยาว และเกี่ยวข้องกับการรับรู้และการยอมรับสิ่งต่างๆ ทั้งในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง เป็นคุณลักษณะของการมีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเอง เข้าใจและยอมรับต่อหลายๆ มุมมองที่เกี่ยวกับตนเอง ทั้งแง่บวกและแง่ลบ และมีความรู้สึกเชิงบวกต่อชีวิตในอดีตที่ผ่านมา

2) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น หมายถึง การที่ผู้บริหารและพนักงานมีมุมมองขอบเขตความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงบวก การมีชีวิตที่ดี ความมีมิตรภาพ และมีความรักต่อผู้อื่น มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความไว้วางใจผู้อื่น บรรลุผลสำเร็จในการมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้อื่น เช่นเดียวกับการให้คำแนะนำและทิศทางต่างๆ กับผู้อื่น ซึ่งมีมุมมองที่เหนือกว่านั้นคือคุณลักษณะดังกล่าวยังเป็นเกณฑ์ที่ดีของการมีชีวิตอยู่ที่ดี

3) การมีความเจริญงอกงามในตน หมายถึง การที่ผู้บริหารและพนักงานมีการรับรู้ตนเองอย่างชัดเจน เกี่ยวข้องกับกระบวนการที่ต่อเนื่องในเรื่องการพัฒนาศักยภาพของบุคคล มีการเปิดรับประสบการณ์ในเรื่องสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาและการพัฒนาที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ๆ โดยผู้บริหารที่มีองค์ประกอบด้านนี้สูงจะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดี

4) การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต หมายถึง การที่ผู้บริหารและพนักงานมีมุมมองการค้นหาความหมายและจุดมุ่งหมายในชีวิต ให้ความสำคัญกับความเชื่อในเป้าหมายและความหมายในชีวิต และจะต้องมีความเข้าใจในเป้าหมายอย่างชัดเจน ทั้งในเรื่องทิศทางของเป้าหมายและความตั้งใจ

5) ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม หมายถึง การที่ผู้บริหารและพนักงานมีทักษะความสามารถของในการเลือกหรือสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมต่อตนเองได้ มีความสามารถในการจัดการ ควบคุมสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อนได้ เช่นเดียวกับมีความสามารถในการปฏิบัติต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม คุณลักษณะทางกายและจิตใจ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และมีการเรียนรู้สิ่งแวดล้อม สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้

6) ความมีอิสระแห่งตน หมายถึง การที่ผู้บริหารและพนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง มีอิสระและกำกับพฤติกรรมของตนเองจากภายในได้ มีความอดทนต่อแรงกดดันต่างๆ และสามารถประเมินตนเองได้ด้วยมาตรฐานของตนเองที่ยึดถือไว้

บทที่ 2

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารประกอบด้วย

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาวะทางปัญญา
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผาสุกทางจิต
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาวะทางปัญญา

ความหมายของสุขภาวะทางปัญญา

การศึกษาเรื่องของจิตวิญญาณในอดีตส่วนใหญ่มักมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องของศาสนา ต่อมาได้มีการนำเรื่องทางจิตวิญญาณมาใช้อธิบายการทำงานมนุษย์ว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างจากเครื่องจักรคือมนุษย์มีร่างกาย สมอ จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกและจิตวิญญาณ และเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การก็จะนำจิตวิญญาณของตนเข้ามาด้วย (Robbins and Judge, 2017) และมีแนวคิดที่อธิบายว่า จิตวิญญาณเกี่ยวข้องกับความต้องการ 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการสิ่งที่มีความหมาย เป้าหมายและสิ่งที่เติมเต็มชีวิต (Meaning, purpose and fulfillment in life) ความต้องการความหวังหรือความตั้งใจที่จะมีชีวิตอยู่ (Hope/will to live) และความต้องการความเชื่อและศรัทธา (Belief and faith) (Ross, 1995) นอกจากนี้จิตวิญญาณถูกมองว่ามีความคล้ายกับแนวคิดความต้องการขั้นสูงสุดของ Maslow คือ ความต้องการบรรลุศักยภาพของตน หรือการพัฒนาศักยภาพตนเองตามความเป็นจริง (Self-Actualization) รวมถึงการเติบโต การมีความมุ่งหมายในชีวิต และความต้องการบรรลุถึงความเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ และสามารถมีผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานทั้งของพนักงานและองค์การได้ในหลายๆ ทาง เช่น ทำให้บุคคลผ่านประสบการณ์ต่างๆ อย่างมีสติ เป็นการพัฒนาความสามารถด้านความเป็นผู้นำ ทักษะการบริหารคนและผลิตภาพขององค์การ การศึกษาเรื่อง จิตวิญญาณ มีนักวิชาการได้ใช้คำศัพท์ในภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องหลายคำ เช่น จิตวิญญาณ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ สุขภาวะทางปัญญา มิติทางจิตวิญญาณของสุขภาพ สุขภาวะทางจิตปัญญา เป็นต้น ส่วนในภาษาอังกฤษมีการใช้คำว่า Spiritual หรือ Spirituality หรือ Spiritual Health หรือ Spiritual Well-Being เป็นต้น (รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ, 2553) โดยในงานวิจัยนี้จะใช้คำว่า “สุขภาวะทางปัญญา”

จากการทบทวนเอกสารพบว่ามีผู้ให้ความหมายของสุขภาวะทางปัญญาไว้ดังนี้ เช่น Marques, Dhiman and King (2007) ให้คำจำกัดความของจิตวิญญาณหรือสุขภาวะทางปัญญาไว้ว่าเป็นความปรารถนาที่จะไปถึงจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิตและเพื่อที่จะดำรงชีวิตตามนั้น Seidl (1993) ให้ความหมายของสุขภาวะทางปัญญา ว่าหมายถึง แง่มุมของการเป็นอยู่ที่ดี ประกอบไปด้วย สัมพันธภาพ และสิ่งที่มีความหมายและเป็นเป้าหมายของชีวิต

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการไทยได้ให้คำจำกัดความของสุขภาวะทางปัญญาไว้ ดังนี้ เช่น พระไพศาล วิสาโล (2553) ได้เขียนไว้ในหนังสือสุขแท้ด้วยปัญญา วิถีสุขภาวะทางปัญญา โดยอธิบายว่า สุขภาวะทางปัญญา เป็นการมีความรู้และความคิดที่ถูกต้องดีงาม ช่วยให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข รู้จักคิดหรือพิจารณาด้วยเหตุผลจนสามารถแก้ปัญหาหรือหลุดพ้นจากความทุกข์ ตลอดจนรู้จักดำเนินการต่างๆ ให้สำเร็จได้ด้วยวิธีการแห่งปัญญา สามารถเป็นที่พึ่งของตนเองได้ ส่วนนงเยาว์ มงคลอิทธิเวช และคณะ (2552) ได้ให้ความหมายของสุขภาวะทางปัญญา ว่าหมายถึง สภาวะสงบสุข ที่มีความประณีต เป็นความสุขที่แท้จริง ที่หลุดพ้นจากการยึดติดกับวัตถุ แต่เป็นภาวะที่เปี่ยมล้นด้วยความปิติ อิ่มเอิบ อิ่มเต็มจากภายใน มีความอ่อนโยน เบิกบาน จิตใจสงบนิ่ง ไม่วุ่นวาย สับสน มีพลังในการมีชีวิตอย่างมีคุณค่า มีความหมาย มีเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจน พึงพอใจในชีวิต มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ เข้าใจโลกและชีวิตตามความเป็นจริงและมีความสามารถในการเผชิญและแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในภาวะวิกฤตได้อย่างเหมาะสม รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ (2553) ได้เสนอแนวคิดสุขภาวะทางปัญญาว่าหมายถึง การที่บุคคลมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความเมตตากรุณา มีเป้าหมายเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจน ใช้ชีวิตประจำวันอย่างมีสติ มีเหตุมีผลและรู้จักที่จะแบ่งปันให้กับผู้อื่น รู้จักความพอเพียงในชีวิต และพึงพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ อ่อนน้อมถ่อมตน ให้อภัย และมีความเป็นมิตร ต่อผู้อื่น มีความเป็นกันเอง สามารถพูดคุยและเข้ากับคนได้ทุกระดับ นอกจากนี้อารยา พรายแยม และคณะ (2552) ได้สรุปความหมายของจิตวิญญาณหรือสุขภาวะทางปัญญา ว่าเป็นสิ่งที่แสดงออกเป็นแก่นแท้หรือสาระ (Essence) ของบางสิ่งหรือของบางคน โดยอยู่เหนือการมีสุขภาวะทางอารมณ์และจิตใจที่ดีและมีความสุข โดยจะบอกถึงการรู้จักตนเอง (เราเป็นใคร) ความเป็นอยู่ของเรา (เรามีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นอย่างไร) และจิตสำนึก (เราอยู่กับตนเองอย่างไร เราแสดงตัวตนของเราอย่างไร เรารับรู้ความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่นอย่างไร) และความเป็นจิตวิญญาณ (Spirituality) คือ การมองกลับเข้าไปภายในเพื่อค้นพบเอกลักษณ์ที่แท้จริงของเรา โดยเป็นการมองเพื่อค้นพบตัวตน คุณค่า ความหมายและเป้าหมายในชีวิต ให้ลึกซึ้งถึงแก่นแท้ของเรา นอกเหนือจากนั้นยังต้องเชื่อมโยงกับมนุษย์ทุกคน และรับรู้ถึงบางสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าตัวเราเองโดยที่บางคนอาจพูดว่าเป็นประสบการณ์ของความสงบที่แสดงออกมาในรูปของความกรุณา ส่วน รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ (2553) ได้ให้ความหมายของสุขภาวะทางปัญญา หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความสมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญา มีการเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น มีความสัมพันธ์ที่ดีกับตนเอง ผู้อื่น และสังคม มีความสมบูรณ์ทางปัญญา มีความกล้าที่ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความเมตตากรุณา มีเป้าหมายเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจน ใช้ชีวิตประจำวันอย่างมีสติ มีเหตุมีผลและรู้จักที่จะแบ่งปันให้กับผู้อื่น รู้จักความพอเพียงในชีวิต และพึง

พอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ ให้ความสำคัญกับมนุษย์ อ่อนน้อมถ่อมตน ให้อภัย และมีความเป็นมิตรต่อผู้อื่น มีความเป็นกันเอง สามารถพูดคุยและเข้ากับคนได้ทุกระดับ

ในการศึกษาครั้งนี้สรุปว่า สุขภาวะทางปัญญา หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีการเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น มีความสัมพันธ์ที่ดีกับตนเอง ผู้อื่น และสังคม มีความสมบูรณ์ทางปัญญา

แนวคิดและทฤษฎีสุขภาวะทางปัญญา

รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ (2553) ได้ทบทวนเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือประเมินและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางปัญญาหรือสุขภาวะทางจิตวิญญาณ การพัฒนาเครื่องมือประเมินและตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินสุขภาวะทางจิตวิญญาณเพื่อการพัฒนาของบุคลากรในระบบสุขภาพและระบบการศึกษา และจัดทำคู่มือการประเมินสุขภาวะทางจิตวิญญาณเพื่อการพัฒนาของบุคลากรในระบบสุขภาพและระบบการศึกษา กล่าวถึงองค์ประกอบของสุขภาวะทางจิตวิญญาณไว้ ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบองค์ประกอบที่เป็นตัวชี้วัดสุขภาวะทางจิตวิญญาณทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Moral Courage) หมายถึง มีความคิดและการกระทำอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง แม้ว่าจะแตกต่างจากผู้อื่น และกล้าที่จะยืนหยัดในสิ่งที่เห็นว่าถูกต้อง กล้าที่จะยืนหยัดเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพรรคพวก กล้าที่จะตัดสินใจตามอุดมการณ์ หรือเป้าหมายในชีวิตของตนเอง มีความคิดในแง่บวกและรู้จักปรับเปลี่ยนมุมมองความคิดเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ จึงสามารถเผชิญปัญหาได้ในทุกปัญหา สามารถใช้ข้อผิดพลาดเป็นแรงผลักดันในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ 2 เมตตา กรุณา (Loving Kindness and Compassion) หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นความทุกข์ของผู้อื่น แม้ว่าเขาจะไม่ได้แสดงออกอย่างชัดเจน รู้สึกร่วมทุกข์และให้ความสำคัญกับความทุกข์ของผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องใหญ่หรือเรื่องเล็กน้อย มีความรู้สึกอยากช่วยเหลือให้ผู้อื่นมีความสุขมากขึ้น เมื่อต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่นก็มักจะนำใจเขามาใส่ใจเรา ยินดีที่จะเสียสละเพื่อให้ผู้อื่นพ้นทุกข์และประสบกับความสุข

องค์ประกอบที่ 3 มีเป้าหมายและพอเพียง (Goal and Sufficiency) หมายถึง มีเป้าหมายเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจน ใช้ชีวิตประจำวันอย่างมีสติ มีเหตุมีผล รู้จักที่จะแบ่งปันให้กับผู้อื่น รู้จักความพอเพียงในชีวิตและพึงพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่

องค์ประกอบที่ 4 ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ (Humanism) หมายถึง มีความคิดและความเชื่อในคุณค่าและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ ตระหนักว่ามนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน มีสิทธิ์ที่จะได้รับความช่วยเหลือหรือได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

องค์ประกอบที่ 5 อ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) หมายถึง การไม่โอ้อวดตนเองในความรู้หรือความสามารถของตนเอง รู้จักมีสัมมาคารวะ มีความอ่อนน้อมถ่อมตนและยอมรับความคิดเห็นหรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์จากผู้อื่น แม้ว่าจะขัดแย้งกับความคิดของตนเองก็ตาม

องค์ประกอบที่ 6 ให้อภัย (Forgiveness) หมายถึง สามารถให้อภัยต่อความผิดของผู้อื่น สามารถแสดงพฤติกรรมทางบวกต่อคนที่ทำไม่ดีกับตนเอง การมีความตั้งใจที่จะทำดีกับผู้อื่น ไม่ว่าผู้นั้นจะเป็นมิตรหรือศัตรู

องค์ประกอบที่ 7 ความเป็นมิตร (Friendliness) หมายถึง ความเป็นมิตรต่อผู้อื่น มีความเป็นกันเอง สามารถพูดคุยและเข้ากับคนได้ทุกระดับ

การวัดสุขภาวะทางปัญญา

รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ (2553) ได้ศึกษาวิจัยและพัฒนาเครื่องมือประเมินตัวชี้วัดสุขภาวะทางจิตวิญญาณหรือสุขภาวะทางปัญญา มีจำนวน 23 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 อันดับ เป็นข้อคำถามทางบวก ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความเป็นจริง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) เมตตากรุณา 3) มีเป้าหมายและพอเพียง 4) ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ 5) อ่อนน้อมถ่อมตน 6) ให้อภัย และ 7) ความเป็นมิตร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและแบบวัดสุขภาวะทางปัญญาของรัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ (2553) โดยแบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบดังนี้ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เมตตากรุณา มีเป้าหมายและพอเพียง ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ อ่อนน้อมถ่อมตน ให้อภัย ความเป็นมิตร

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

ความหมายของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

มีนักวิชาการได้นำความรู้เรื่องจิตวิญญาณมาศึกษาและใช้กับบุคคลในองค์การหรือในการทำงานในมุมมองของวัฒนธรรมองค์การ โดยใช้คำศัพท์ต่างๆ ในการศึกษา เช่น จิตวิญญาณในการทำงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Workplace Spirituality) หรือ จิตวิญญาณการทำงาน (Spirituality at Work) จิตวิญญาณในที่ทำงานหรือสถานที่ทำงาน (Spirituality in the Workplace) จิตวิญญาณในองค์การ (Spirituality in Organizations) เป็นต้น และในการศึกษาในครั้งนี้ จะใช้คำว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Milliman, Czaplewski and Ferguson, 2003; Krahnke,

Giacalone and Jurkiewicz, 2003; Heaton, Schmidt-Wilk and Travis, 2004; Pava, 2004; Kinjerski and Skrypnek, 2006; Rego and Miguel Pina e Cunha, 2008; Bygrave and Macmillan, 2008; McGhee and Grant, 2008; รัตติกกรณ์ จงวิศาลและคณะ, 2553 อ้างใน รัตติกกรณ์ จงวิศาล, 2555ก)

นักวิชาการได้ให้ความหมายของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานไว้แตกต่างกัน โดย Giacalone and Jurkiewicz (2003 cited in Krahnke, Giacalone and Jurkiewicz, 2003) กล่าวถึงจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานว่าเป็นกรอบแนวคิดของค่านิยมขององค์กร ที่แสดงถึงวัฒนธรรมซึ่งสนับสนุนประสบการณ์ของพนักงานโดยผ่านกระบวนการทำงานที่ส่งเสริมสำนักของการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นในแนวทางที่มีการนำเสนอความรู้สึกที่สมบูรณ์แบบและมีความสุขสบายใจ ในขณะที่ Robbin and Judge (2011) ได้สรุปความหมายจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานว่า หมายถึง การที่องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีการตระหนักว่าคนมีชีวิตภายใน (Inner Life) ที่ได้รับการหล่อเลี้ยงและถูกหล่อเลี้ยงด้วยงานที่มีความหมาย องค์กรจะตระหนักว่าคนมีทั้งจิตใจและจิตวิญญาณ มีการแสวงหาความหมายและเป้าหมายในงานของพวกเขา และมีความปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์กับความเป็นมนุษย์ (Human Being) ของผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน นอกจากนี้ Nandram and Borden (2010) ให้ความหมายของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานว่า หมายถึง กระบวนการของบุคคลในการทำความเข้าใจและสร้างการมีความหมายของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตอย่างเหมาะสม โดยผ่านการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองเกี่ยวกับความสามารถและเป้าหมายในชีวิต

จากความหมายจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานหมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่มีการสนับสนุนให้พนักงานมีการตระหนักถึงชีวิตภายในของตัวพนักงานผ่านการหล่อเลี้ยงด้วยงานที่มีความหมาย ส่งผลให้พนักงานมีการแสวงหาความหมายและจุดมุ่งหมายในงาน มีความปรารถนาที่จะสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ และต้องการความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือองค์กร

แนวคิดทฤษฎีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

Robbins and Judge (2011) ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นได้สรุปและแบ่งจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง หมายถึง การที่องค์กรทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายเดียวกันกับของพนักงาน มีการช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานโดยมิได้แสวงหาผลกำไรเป็นเป้าหมายหลักแต่เพียงอย่างเดียว มีการสื่อสารให้พนักงานทราบพันธกิจ (Mission) ขององค์กรและทำให้พนักงานทราบว่าอะไรเป็นค่านิยม (Value) ขององค์กรและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ องค์กรให้ความสำคัญกับการผลิตสินค้าหรือบริการที่ดีที่สุดและต้องการให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ที่ดีในการใช้สินค้าหรือบริการ

2) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล หมายถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญกับค่านิยมของพนักงานแต่ละคน ช่วยพัฒนาพนักงานให้เกิดการเรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่อง รู้สึกว่างานมีความท้าทายและองค์การตระหนักถึงคุณค่าของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ทักษะของตนเองในการทำงาน สนับสนุนให้พนักงานมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว องค์กรของท่านเชื่อว่าความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับ การให้พนักงานได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

3) ความไว้วางใจและความเคารพนับถือ หมายถึง การที่องค์กรมีการสื่อสารกับพนักงานอย่างเปิดเผย ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพและเกิดความซื่อสัตย์ในการทำงาน ร่วมกัน รวมถึงซื่อสัตย์ในคุณภาพของสินค้าหรือบริการ พนักงานในองค์กรมีความไว้วางใจ ให้เกียรติ และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ภายในองค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นอิสระ และผู้บริหารขององค์กรมีความกล้าที่จะยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

4) การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม หมายถึง การที่องค์กรมีบรรยากาศของความไว้วางใจสูง มีการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม มีตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น มีการให้รางวัลหรือให้ผลตอบแทนกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มหรือทีม หัวหน้างานให้ความไว้วางใจในการทำงานแก่พนักงานและมีการมอบหมายอำนาจในการทำงานและการตัดสินใจให้กับพนักงาน มีการดูแลและให้ความสำคัญกับสิทธิและส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานและสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ แม้ว่าอาจจะต้องมีการละเมิดนโยบายหรือกฎระเบียบขององค์กรก็ตาม

5) การอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน หมายถึง การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความรู้สึกที่แท้จริงออกมาได้ ให้อิสระพนักงานเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเต็มที่และให้พนักงานแสดงอารมณ์ได้อย่างตรงไปตรงมา องค์กรช่วยให้พนักงานทำงานอย่างสนุกสนาน มีการแสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติและมีอารมณ์ขันในการทำงาน

ต่อมา Robbins and Judge (2017) ได้มีการปรับคุณลักษณะของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เป็น 4 องค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้

1) ความเมตตาากรุณา (Benevolence) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จะให้คุณค่า เรื่องความเมตตาากรุณาต่อคนอื่น และความสุขของพนักงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรอื่นๆ

2) จิตสำนึกแรงกล้าถึงเป้าหมายที่มีคุณค่า (Strong Sense of Purpose) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จะสร้างวัฒนธรรมของพวกเขามาจากเป้าหมาย ที่มีคุณค่าหรือมีความหมาย ถึงแม้ว่าผลกำไรอาจจะสำคัญ แต่กำไรจะไม่ใช่คุณค่าในอันดับต้นๆ ขององค์กรที่มีจิตวิญญาณ

3) ความไว้วางใจและความเคารพ (Trust and Respect) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีคุณลักษณะของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ และมีการเปิดเผย พนักงานจะได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพ และอย่างมีคุณค่า สอดคล้องไปกับการให้เกียรติกับแต่ละบุคคล

4) การเปิดใจ (Open-Mindedness) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จะให้คุณค่าแก่ความคิดที่มีความยืดหยุ่น และความคิดริเริ่มในระหว่างพนักงาน

มณฑล สรโกกริติกุล และ สุนันทา เสียงไทย (2556) ได้ทบทวนวรรณกรรมทั้งบทความทางวิชาการและรายงานการวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับมิติทางจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และสรุปองค์ประกอบได้ 4 ประการ มีรายละเอียดดังนี้

1) ชีวิตด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ เป็นการตระหนัก รับรู้ และยอมรับถึงการมีชีวิตอีกด้านหนึ่ง หรือชีวิตที่อยู่ภายในจิตใจ ที่ไม่สามารถมองเห็นได้ด้วยตา เป็นการรับรู้ทางจิตใจถึงการมีอยู่ของอีกบุคคลในตัวมนุษย์ องค์ประกอบนี้เป็นแก่นกลางที่สำคัญของมิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน การมีความหวัง การตระหนักถึงคุณค่าที่ตนเองยึดถือ การเข้าถึงศักยภาพที่มีอยู่ภายในมนุษย์ ความสุข ความสมบูรณ์

2) งานที่มีคุณค่าและความหมาย เป็นการตระหนัก การรู้สึกคุณค่า และความสำคัญของการทำงาน เป็นความสุขที่เกี่ยวข้องหรือได้รับจากการทำงาน เป็นการค้นหาความหมายอย่างลึกซึ้งถึงคุณค่าและเป้าหมายของชีวิตที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้บุคคลรู้สึกถึงการมีชีวิตอยู่ และรับรู้คุณค่าของตนเอง

3) สำเนียงร่วมแห่งความเป็นชุมชน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นสิ่งที่เกาะติดกับการทำงานในองค์การ การมีอยู่ของชุมชนในองค์การจึงเป็นปัจจัยที่เอื้อให้ค้นพบและเข้าถึงจิตวิญญาณที่ได้รับจากการทำงาน เป็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันอย่างลึกซึ้งของคนในสถานที่ทำงาน ได้รู้สึกถึงการช่วยเหลือสนับสนุน การมีอิสระในการแสดงออก การเป็นห่วงและอยากดูแล

4) การหลอมรวมชีวิตเข้ากับการทำงาน เป็นการหลอมรวมคุณค่าทางจิตวิญญาณในระดับบุคคล เข้ามาร่วมกับการทำงานในองค์การ ที่จะตอบสนองต่อภารกิจและวิสัยทัศน์ในท้ายที่สุด ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสุข มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของ Robbins and Judge (2011) โดยแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบดังนี้ จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล ความไว้วางใจและความเคารพนับถือ การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม และการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน

การวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

Kinjerski and Skrypnik (2006) ได้สร้างแบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จากแนวคิดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Engaging Work) ความรู้สึกกับชุมชน (Sense of Community) การเชื่อมโยงทางจิตวิญญาณ (Spiritual Connection) และประสบการณ์ทางจิตวิญญาณ (Mystical Experience) โดยแบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่สร้างขึ้นมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ ด้านความรู้สึกกับชุมชน จำนวน 3 ข้อ ด้านการเชื่อมโยงทางจิตวิญญาณ จำนวน 3 ข้อ และด้านประสบการณ์ทางจิตวิญญาณ จำนวน 5 ข้อ

Petchsawanga and Duchon (2008) ได้สร้างแบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จากแนวคิดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ความเห็นอกเห็นใจ (Compassion) สติ (Mindfulness) จุดมุ่งหมายในการทำงาน (Meaningful Work) และการอยู่เหนือความเข้าใจ (Transcendence) โดยแบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่สร้างขึ้น มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ ตั้งแต่ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างมาก จนถึง 5 คือ เห็นด้วยอย่างมาก มีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ คือ ด้านความเห็นอกเห็นใจ จำนวน 4 ข้อ ด้านสติ จำนวน 7 ข้อ ด้านจุดมุ่งหมายในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ และด้านการอยู่เหนือความเข้าใจ จำนวน 5 ข้อ

Abdullah, Ismail and Mydin (2013) ได้สร้างแบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จากแนวคิดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การทำงานที่มีความหมาย (Work Meaningful) ความรู้สึกกับชุมชน (Community Sense) และความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร (Coherent of Organizational Value) โดยแบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่สร้างขึ้น มีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ คือ ด้านการทำงานที่มีความหมาย จำนวน 4 ข้อ ด้านความรู้สึกกับชุมชน จำนวน 6 ข้อ และด้านความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร จำนวน 7 ข้อ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2555ก) ได้สร้างแบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จากแนวคิดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของ Robbins and Judge (2011) ที่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล ความไว้วางใจและความเคารพนับถือ การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม และการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน โดยแบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่สร้างขึ้นมีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ ตั้งแต่ 1 น้อยที่สุด จนถึง 5 มากที่สุด และมีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ คือ ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง จำนวน 5 ข้อ ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล จำนวน 7 ข้อ ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ จำนวน 8 ข้อ ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม จำนวน 9 ข้อ และด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน จำนวน 6 ข้อ รวมจำนวนทั้งหมด 35 ข้อ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2555ก) ที่สร้างจากแนวคิดของ Robbins and Judge (2011) โดยแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล ความไว้วางใจและความเคารพนับถือ การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม และการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

ความหมายของภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

มีนักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายความหมาย ดังนี้ Lussier and Achua (2007) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการของอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อมุ่งไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การผ่านการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในขณะที่ Robbins and Judge (2007) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าหมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มไปสู่ความสำเร็จของวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนรัตติกรณ์ จงวิศาล (2555 ก) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็น พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และจงใจ หรือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน หรือดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม กลุ่ม หรือองค์การ

ดังนั้น สามารถสรุปความหมายของภาวะผู้นำ ว่าเป็นพฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพล จูงใจ สนับสนุนผู้ตาม ให้ปฏิบัติตามหรือดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

นักวิชาการได้อธิบาย ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ว่าเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ทำให้เห็นถึงการบริการ (Serve) ที่สนองต่อความต้องการของผู้อื่น มีการช่วยเหลือผู้อื่นให้ได้รับประโยชน์ทั้งเรื่องส่วนตัวและการทำงาน (Lussier and Achua, 2007) และเป็นพฤติกรรมของบุคคลในการช่วยเหลือผู้อื่นให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ด้วยการบริการผู้อื่น การให้อำนาจแก่ผู้อื่น เพื่อความเป็นอยู่ดีของบุคคลนั้น (Yukl, 2010) นอกจากนั้นภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นความสามารถของบุคคลในการให้ความสำคัญ มีความรู้สึกรับผิดต่อผู้อื่น มีความสนใจต่อความต้องการของผู้อื่น โดยมุ่งหวังให้ผู้อื่นมีความรู้ มีปัญญา มีอิสระในการทำสิ่งต่างๆ (Beerel, 2009) ซึ่งผู้ที่มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จะมีความเข้าใจผู้อื่น และปฏิบัติเพื่อผู้อื่น โดยมีความต้องการของผู้อื่นเป็นพื้นฐาน สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้เกิดขึ้นภายในกลุ่ม ปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน (Laub, 2003)

จากความหมายของภาวะผู้นำที่ได้กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ เป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพล จูงใจ สนับสนุนผู้ตาม ให้ปฏิบัติตามหรือดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

ตลอดระยะเวลากว่า 4 ทศวรรษ ตั้งแต่ Robert Greenleaf เสนอทฤษฎีนี้ในปี ค.ศ.1970 ได้มีงานวิจัยเชิงประจักษ์สนับสนุนแนวคิดนี้ทั้งในต่างประเทศ รวมถึงในประเทศไทย และมีสถาบันจำนวนมากในต่างประเทศ ที่สนับสนุนแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ นักวิชาการ เช่น Greenleaf มีเป้าหมายเรื่อง “สังคมที่ดี (Good Society)” สามารถสร้างขึ้นได้โดยผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant – Leadership) ในปัจจุบันนี้มีการสอนเรื่องภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยของอเมริกาและภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ยังมีการนำไปปฏิบัติในสถาบันของการศึกษาชั้นสูง กระแสเหล่านี้ทั้งหมดมีความสำคัญมากเพราะว่าความขัดแย้ง (Paradox) ระหว่างคำว่า “ผู้รับใช้ที่เป็นผู้นำ” และ “ผู้นำที่เป็นผู้รับใช้ (The Leader as Servant)” บ่อยครั้งทำให้คนสับสนต่อความเข้าใจและการที่จะยอมรับต่อการนำไปประยุกต์ใช้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2561)

มีนักวิชาการหลายท่านนำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ตัวอย่างดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ของ Spear & Lawrence

Spears & Lawrence (2004) ได้สรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จากแนวคิดของ Greenleaf ไว้ 10 คุณลักษณะ ดังนี้

1) การฟัง (Listening) มีทักษะในการสื่อสาร และการตัดสินใจอย่างเหมาะสม มีทักษะการฟังอย่างตั้งใจ จนสามารถได้ยินเสียงภายในใจ (Inner Voice) และฟังด้วยใจเปิดกว้าง

2) การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) เข้าใจความรู้สึก ยอมรับและเห็นคุณค่าของผู้ตาม เข้าใจความรู้สึกว่าทุกคนมีความต้องการ “การยอมรับความเป็นตัวของตัวเอง (Unique Spirit)” ไม่ปฏิเสธความเป็นบุคคลของเขา มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ตาม และมีความพยายามในการทำความเข้าใจในผู้อื่น

3) การเยียวยา (Healing) มีความสามารถในการเยียวยา ดูแลรักษาตนเองและผู้อื่นทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถช่วยฟื้นฟูสภาพอารมณ์และจิตใจของผู้อื่นจากความทุกข์ความเจ็บปวดได้

4) การตระหนักรู้ (Awareness) เกี่ยวกับตนเองและศีลธรรม รู้จักตนเองอย่างแท้จริง มีสติ และตระหนักรู้เกี่ยวกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและค่านิยม มีมุมมองอย่างมีบูรณาการ การตระหนักรู้ทำให้เกิดการหยั่งรู้ (Intuitive) สามารถถอดถอนอคติ สามารถเข้าใจและยอมรับสิ่งต่างๆ อย่างที่เป็น สามารถเผชิญกับปัญหาและหาทางแก้ไขได้อย่างมีสติ

5) การโน้มน้าว (Persuasion) ใช้การโน้มน้าวใจแทนการใช้อำนาจบังคับผู้ตาม ผู้นำจะทำให้ผู้อื่นเชื่อมั่นมากกว่าการบังคับให้เชื่อฟัง ไม่ใช่อำนาจเผด็จการ แต่จะมีกระบวนการใช้แรงจูงใจโน้มน้าว มีการใช้การตั้งคำถาม และใช้การสร้างความเห็นชอบร่วมกัน (Consensus) ผู้นำจะมีการแสดงออกอย่างนุ่มนวลและชัดเจน

6) การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) ผู้นำจะมีความสามารถในการ “สู่ฝันอันยิ่งใหญ่” (dream great dream) มีการมองปัญหาหรือองค์การอย่างเป็นกระบวนการ/ระบบ ทั้งแนวลึก และกว้าง มองไกลเกินกว่าปัจจุบัน เปลี่ยนจากความคิดแบบทำไปวันๆ หรือมุมมองแบบทำให้บรรลุเป้าหมายในระยะสั้นๆ ให้เป็นแบบมีมุมมองกว้างไกล มองสิ่งที่จะเกิดในอนาคต การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในสังคม การเมือง เศรษฐกิจ รวมทั้งสิ่งแวดล้อม และเปลี่ยนกรอบความคิดและค่านิยม จากความรู้คืออำนาจ เป็น จิตวิญญาณคืออำนาจ (The Spirit (not knowledge) is a Power)

7) การมองการณ์ไกล (Foresight) เป็นจริยธรรมสำคัญสำหรับผู้นำ ผู้นำต้องมีความสามารถในการหยั่งรู้ อย่างลึกซึ้ง เข้าใจอดีต รู้ความเป็นจริงในปัจจุบัน และรู้แนวโน้มของสถานการณ์ในอนาคต เป็นผู้หยั่งรู้อนาคต สามารถอ่านสัญญาณแห่งกาลเวลา มีการวิเคราะห์อย่างมีสติ เหมือนตัวเราเป็นคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลอดีตและข้อมูลปัจจุบัน รวมถึงคาดการณ์ข้อมูลในอนาคต ถ้าผู้นำไม่สนใจหรือปฏิเสธ หรือล้มเหลวในการคาดการณ์อนาคต อาจจะถูกมองว่าไม่มีจริยธรรมของผู้นำ เพราะไม่มีการคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้า และไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องและสิ่งที่ควรทำก็ไม่ได้ทำ มีตัวอย่างที่น่าพิจารณามากมายในปัจจุบัน เช่น ปัญหาวิกฤติสิ่งแวดล้อม เรื่องโลกร้อน ที่ผู้นำบางคนคิดว่าเป็นเรื่องเหลวไหล เกินความจริง จึงไม่สนใจร่วมมือกันแก้ไขปัญหา ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม ช่องว่างระหว่างฐานะทางเศรษฐกิจของคนจนและคนรวย ที่นับวันจะยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น ถ้าผู้นำไม่มีความสามารถในการมองการณ์ไกลหรือคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้า และไม่ได้มีการปฏิบัติในสิ่งที่ต้องทำอย่างถูกต้อง ก็จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงการขาดภาวะผู้นำ หรือวิกฤติเรื่องภาวะผู้นำ

8) มีความรับผิดชอบ (Stewardship) ทุกๆ คนในองค์การ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงพนักงาน มีบทบาทที่สำคัญ ในการสร้างความไว้วางใจว่า สถาบันหรือองค์การของพวกเขาจะทำประโยชน์ให้สังคม เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น ใส่ใจอุทิศตนต่อการให้บริการคนอื่นก่อนความต้องการของตนเอง ผู้นำจะต้องพยายามหาทางตอบสนองความต้องการของสังคมมากกว่าความต้องการของตนเอง (เช่น กำไร การขยายสาขา) และมุ่งทำเพื่อประโยชน์ของสังคมอย่างแท้จริง หรือเพื่อความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม และมีการใช้ทรัพยากรที่องค์การมีอยู่เพื่อทำประโยชน์ให้สังคมและลูกค้า

9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคล (Commitment to the Growth of People) ผู้นำต้องเชื่อมั่นว่าคุณค่ามากกว่าสิ่งที่เห็นจากภายนอก หรือมากกว่าสิ่งที่เป็นผลงานของพวกเขา (เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถพิเศษ หรือเป็น Talent ได้ทุกคน ไม่ใช่เฉพาะ 5-10 เปอร์เซ็นต์ในองค์การเท่านั้น เพียงแต่บางคนเขายังไม่ได้พบความสามารถพิเศษของตนเอง ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้นำที่จะต้อง

ช่วยเขาค้นหา) ผู้นำต้องอุทิศตนเพื่อพัฒนาบุคคลทุกๆ คนในองค์กร ผู้นำมีพันธะผูกพันที่จะต้องพัฒนาการเติบโตและความก้าวหน้าของผู้อื่น (ผู้นำต้องช่วยวางแผนการพัฒนาผู้ตาม ไม่ใช่ให้ผู้ตามคิดเองทำเอง) ผู้นำต้องทำทุกสิ่งทุกอย่างที่ควรทำเพื่อการพัฒนาบุคคลให้มีความเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีการพัฒนาบุคคลครบทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และจิตวิญญาณ รวมถึงให้โอกาสในการพัฒนาผู้อื่น อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การให้ทุนหรืองบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ ให้ความสนใจกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกคน มีการสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หากมีความจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงที่จะต้องมีการเลิกจ้างพนักงาน ก็มีการให้ความช่วยเหลือพนักงานอย่างแท้จริง เช่น ช่วยแนะแนวทางหรือหางานใหม่ที่เหมาะสมกับพนักงาน

10) การสร้างกลุ่มชุมชน (Building Community) ผู้นำจะมีการรื้อฟื้นคุณค่าและความสำคัญของกลุ่มชุมชนที่สูญหายไป ตั้งแต่มีการเปลี่ยนไปเป็นสถาบันหรือองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงวิถีดั้งเดิมของมนุษย์ การตระหนักรู้เรื่องนี้จะทำให้ผู้นำ ทหาวิธีการในการสร้างกลุ่มชุมชนหรือสังคมขนาดเล็กขึ้นในองค์กร เป็นกลุ่มที่มีเป้าหมายร่วมกัน สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทำให้มีความรัก ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การที่องค์กรจะสามารถผลิตสินค้าและบริการที่มีความรัก และความรับผิดชอบต่อกระบวนการผลิตหรือการบริการนั้น องค์กรจะต้องมีสังคม หรือกลุ่มชุมชนที่มีการพบปะพูดคุย สังสรรค์ มีการรวมใจของทุกคนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความเชื่อใจและเคารพซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น มีพฤติกรรมถูกต้องตามหลักจริยธรรม การใช้ชีวิตของสมาชิกในกลุ่มมีความเชื่อมโยงกับผู้อื่น มีความรักและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสามารถแผ่ขยายไปยังผู้อื่นที่อยู่นอกองค์กรด้วย

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ของ Yukl

Yukl (2010 อ้างถึงในรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2561) กล่าวว่า แนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้คือหนึ่งในแนวคิดที่กลุ่มนักวิชาการ เรียกว่าเป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ หรือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ผสมผสานและเชื่อมโยงแนวความคิดต่างๆ เข้าด้วยกัน เหตุผลที่นักวิชาการที่ศึกษาเรื่องผู้นำให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำแนวใหม่ที่เป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และ Yukl ยังได้อธิบายว่าจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน และการขาดจริยธรรมของผู้นำ เช่น การสนใจแต่ประโยชน์หรือความต้องการส่วนตัวและผลประโยชน์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว ให้ความสำคัญแต่ผลกำไรโดยไม่คำนึงถึงวิธีการ และการละเลยสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม เป็นต้น การขาดจริยธรรมของผู้นำในองค์กรเหล่านี้จะไม่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จึงเปลี่ยนกรอบแนวคิดเดิมอย่างสิ้นเชิง และกรอบความคิดใหม่ดังกล่าวนี้จึงเหมาะสมกับการศึกษาและพิสูจน์เพื่อการสร้างกรอบแนวคิดที่เที่ยงตรงต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ Yukl ยังได้กล่าวว่ามีนักทฤษฎีหลายคนได้ขยายทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้นี้โดยรวมไปถึงค่านิยมที่สำคัญ และผลกระทบของผู้นำแบบผู้รับใช้ต่อผู้ตามและทฤษฎีองค์กร ค่านิยมพื้นฐานแรกๆ ที่เน้นในภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ คือ การช่วยเหลือคนอื่น และการสนับสนุนความสัมพันธ์แบบไว้วางใจและการร่วมมือกัน ซึ่ง Yukl ได้เสนอค่านิยมที่สำคัญและตัวอย่าง

พฤติกรรมของผู้นำแบบผู้รับใช้ โดยอธิบายว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความซื่อสัตย์ (Integrity): มีการสื่อสารโดยวิธีการที่เปิดเผยและซื่อสัตย์ รักษาสัญญา และพันธะ มีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับค่านิยมที่สนับสนุนอยู่ รับรู้และยอมรับข้อผิดพลาด มีความรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาดไม่พยายามที่จะครอบงำ หรือหลอกลวงผู้อื่น

2) การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruism): ยินดีที่ได้ช่วยผู้อื่น เต็มใจที่จะเสี่ยง หรืออุทิศตัวเพื่อป้องกันหรือเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น ให้ความสำคัญของผู้อื่นอยู่เหนือความต้องการของตนเอง สมควรใจที่จะทำงานหรือให้บริการที่ต้องใช้เวลานานขึ้นเป็นพิเศษและไม่เกี่ยวข้องหรือไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ

3) ความสุภาพถ่อมตน (Humility): ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ หลีกเลี่ยงการใช้เครื่องหมายหรือสิ่งที่แสดงสถานภาพ และสิทธิพิเศษต่างๆ ยอมรับข้อจำกัดและข้อผิดพลาด สุภาพถ่อมตนต่อความสำเร็จ ไม่โอ้อวดว่าเป็นความสำเร็จของตนเองแต่เน้นว่าเป็นความสำเร็จจากการมีส่วนร่วมของผู้อื่น

4) การเอาใจเขามาใส่ใจเรา และการเยียวยา (Empathy and Healing): ช่วยผู้อื่นในการรับมือกับความเครียดทางอารมณ์ ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่าง เป็นผู้ช่วยไกล่เกลี่ยหรือเป็นผู้สร้างสันติ ส่งเสริมการให้อภัย และการคืนดีกันหลังความขัดแย้งที่ทำให้ แยกแยกกัน

5) การเติบโตของบุคคล (Personal Growth): ส่งเสริมและช่วยเหลือการพัฒนาความมั่นใจและความสามารถของปัจเจกบุคคล แม้ว่าจะไม่มีความสำคัญต่องานที่ทำอยู่ ช่วยเอื้อให้มีโอกาสในการเรียนรู้ แม้ว่าจะมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาด จัดให้มีการแนะนำ ให้คำปรึกษา และการฝึกฝน เมื่อมีความต้องการ และช่วยให้คนเรียนรู้จากความผิดพลาด

6) ความถูกต้องและความยุติธรรม (Fairness and Justice): ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างยุติธรรม พุดต่อต้านความไม่ถูกต้องและการกระทำหรือนโยบายที่ขาดความยุติธรรม ต่อต้านความพยายามที่จะใช้ความครอบงำ หรือหลอกลวงคน หรือการบ่อนทำลาย หรือการละเมิดสิทธิพลเมืองของพวกเขา

7) การให้อำนาจหรือการเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment): มีการปรึกษาหารือกับคนที่เกี่ยวข้องในเรื่องการตัดสินใจที่จะมีผลกระทบกับพวกเขาให้อำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจอย่างเหมาะสมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการให้หรือแบ่งปันข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อนกับพวกเขา ส่งเสริมให้พวกเขาแสดงออกถึงความหวังใจ หรือมุมมองที่เห็นแตกต่างโดยไม่มีการปกป้องตนเอง

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดของ Yukl (2010) และสรุปว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพล จูงใจ สนับสนุนผู้ตาม ให้ปฏิบัติตามหรือดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

การวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

Laub (2003) ได้สร้างเครื่องมือประเมินและการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในองค์การ (Assessing the Servant Organization: Development of the Servant Organizational Leadership instrument: SOLA) ลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 อันดับ จำนวน 66 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .98 ซึ่งแบบวัดนี้ประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ 6 คุณลักษณะ ได้แก่ การเห็นคุณค่าในผู้อื่น (Value People) การพัฒนาบุคคลอื่น (Develop People) การสร้างชุมชน (Build Community) การแสดงถึงความจริงใจ (Display Authenticity) การสร้างภาวะผู้นำ (Provide Leadership) และการมีภาวะผู้นำร่วม (Share Leadership)

แบบวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ เป็นแบบวัดภาวะผู้นำที่รัตติกรณ จงวิศาล (2558) ได้สร้างและพัฒนาขึ้นจากงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาแบบทดสอบเพื่อการคัดเลือกบุคลากร (ทิพทินนา สมุทรา นนท์, ถวัลย์ เนียมทรัพย์, รัตติกรณ จงวิศาล, ทรรศนะ ใจชุ่มชื่น และนฤมล เพ็ชรทิพย์, 2558) โดยใช้แนวคิดของ Yukl (2010) เป็นพื้นฐาน มีจำนวน 29 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ต่ำที่สุด (1 คะแนน) ไปถึงมากที่สุด (5 คะแนน) โดยให้ผู้ทำแบบวัดประเมินพฤติกรรมของตนเองในการบริการผู้อื่น มีความเข้าใจผู้อื่น และช่วยเหลือผู้อื่น โดยมีความต้องการของผู้อื่น เป็นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้อื่นสามารถบรรลุเป้าหมายและได้รับประโยชน์ทั้งเรื่องส่วนตัว และการทำงาน แบบวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ความซื่อสัตย์ จำนวน 4 ข้อ 2) การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น จำนวน 4 ข้อ 3) การเติบโตของบุคคล จำนวน 4 ข้อ 4) ความสุภาพถ่อมตน จำนวน 4 ข้อ 5) ความเอาใจเขามาใส่ใจเรา และการเยียวยา จำนวน 4 ข้อ 6) ความถูกต้องและความยุติธรรม จำนวน 5 ข้อ และ 7) การใช้อำนาจหรือการเพิ่มพลังอำนาจ จำนวน 4 ข้อ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของรัตติกรณ จงวิศาล (2558) โดยแบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบดังนี้ ความซื่อสัตย์ การเห็นประโยชน์ของผู้อื่น การเติบโตของบุคคล ความสุภาพถ่อมตน ความเอาใจเขามาใส่ใจเรา และการเยียวยา ความถูกต้องและความยุติธรรม และการใช้อำนาจหรือการเพิ่มพลังอำนาจ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หรือบางครั้งใช้คำว่า ความพึงพอใจในงาน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายท่าน เช่น Schultz and Schultz (2010) ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบ และเป็นทัศนคติเกี่ยวกับงานของบุคคล Greenberg (2010) ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึก และการประเมินทัศนคติที่มีต่องานของพวกเขา และ Robbins and Judge (2017) ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่าหมายถึง ความรู้สึกทางบวกต่องาน เป็นผลจากการประเมินคุณลักษณะของงานนั้น คนที่มีความพึงพอใจในงานสูง ก็จะมีความรู้สึกในทางบวกเกี่ยวกับงาน ในขณะที่คนที่มีความพึงพอใจต่ำ ก็จะมีความรู้สึกในทางลบกับงาน นอกจากนี้ ความพึงพอใจในงานยังหมายถึง ผลรวมทั้งหมดของการประเมินงานของตัวพนักงานนั้น รวมทั้งความรู้สึกทางบวกที่ได้รับผลกระทบจากการทำงาน หรือสถานการณ์ในการทำงาน (Jex and Britt, 2014 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2561)

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และการประเมินปฏิกริยาของบุคคลที่มีต่องาน และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีและการวัดความพึงพอใจในการทำงาน

โดยพื้นฐานแล้ว ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่องานของตนเอง และเช่นเดียวกับแนวคิดทัศนคติที่มี 3 องค์ประกอบ ความพึงพอใจจึงประกอบไปด้วย ความรู้คิด (Cognitive) หรือความคิด (Thoughts) อารมณ์ (Emotional Component) หรือความรู้สึก (Feeling) และพฤติกรรม (Behaviors) ที่บุคคลมีต่องานของตน ที่ผ่านมาในการศึกษาส่วนใหญ่พบว่า การศึกษาความพึงพอใจในงานจะเน้นการศึกษาในองค์ประกอบด้านอารมณ์ของบุคคลที่มีต่องาน อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบด้านความรู้คิดและพฤติกรรมก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากในการสร้างความพึงพอใจในงานด้วย เช่นเดียวกัน นักวิชาการมีการศึกษาแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานผ่านแนวคิดตามแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานที่มีการพัฒนาขึ้น เช่น จากแบบวัดความพึงพอใจมินิโซต้า (MSQ) จากแบบสำรวจความพึงพอใจในงาน (JSS) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แนวคิดความพึงพอใจในการทำงานจากแบบวัดความพึงพอใจมินิโซต้า (Minnesota Satisfaction Questionnaire: MSQ)

แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งได้รับการยอมรับกันในวงกว้าง คือ แบบวัดความพึงพอใจมินิโซต้า หรือแบบวัด MSQ ได้รับการพัฒนาขึ้นมาโดยทีมนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยมินิโซต้า

(Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967 cited in Jex & Britt, 2014 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2561) มีทั้งแบบวัด MSQ ชุดยาว ประกอบไปด้วยข้อคำถาม 100 ข้อ ที่ออกแบบมาเพื่อตรวจวัด 20 ด้านของงาน ตัวอย่างรายการองค์ประกอบด้านต่างๆ ของแบบวัดความพึงพอใจมิไนโซต้า ได้แก่ ความเป็นอิสระ นโยบาย และการปฏิบัติของบริษัท ความหลากหลาย การจ่ายค่าตอบแทน สถานะทางสังคม ความก้าวหน้า การควบคุมดูแล (ด้านมนุษยสัมพันธ์) ความรับผิดชอบ การควบคุมดูแล (ด้านเทคนิค) ความสร้างสรรค์ ค่านิยมทางศีลธรรม เงื่อนไขการทำงาน ความปลอดภัย เพื่อนร่วมงาน การรับใช้สังคม การได้รับการยอมรับ อำนาจตามหน้าที่ การประสบความสำเร็จ นโยบาย และการปฏิบัติของบริษัท

นักวิชาการได้นำองค์ประกอบ 20 ด้าน ของแบบวัดนี้ ไปใช้ในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน และอาจจะนำไปพัฒนาเป็นแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อใช้ในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน

แนวคิดความพึงพอใจในการทำงานจากแบบสำรวจความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction Survey: JSS)

Spector (1985 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล , 2555ข) ได้จำแนกองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานจากแบบวัดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction Survey: JSS) ไว้ 9 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ด้านค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง ความเพียงพอและความยุติธรรมจากการได้รับผลตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ทำหรือหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ
- 2) ด้านการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) หมายถึง โอกาสและความยุติธรรมที่จะได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 3) ด้านลักษณะของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน (Supervision) หมายถึง ความยุติธรรมและความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ในระดับหัวหน้างาน
- 4) ด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ (Benefits) หมายถึง ประกันภัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน วันหยุดพักผ่อนและสวัสดิการอื่นๆ
- 5) ด้านผลรางวัลที่ได้รับ (Contingent Rewards) หมายถึง การได้รับการเคารพนับถือ การยกย่องชมเชยและการตระหนักรู้ในความมีคุณค่า
- 6) ด้านกระบวนการทำงาน (Operating Procedures) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานไม่ว่าจะเป็นนโยบาย ขั้นตอนการทำงาน กฎระเบียบและสายการบังคับบัญชา

7) ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (Coworkers) หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถของเพื่อนร่วมงานและความสบายใจที่ได้ร่วมงานกัน

8) ธรรมชาติของงาน (Nature of Work) หมายถึง ลักษณะและความเกี่ยวข้องของงานตามที่ปรากฏอยู่ในช่วงเวลานั้นๆ

9) การสื่อสาร (Communication) หมายถึงการแบ่งปันข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการดำเนินชีวิตกับบุคคลที่เกี่ยวข้องและทำงานร่วมกันในองค์กร

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2555ข) ได้สรุปแนวคิดความพึงพอใจในการทำงานที่พัฒนามาจากแบบวัดของพงษ์จันทร์ วรณวิจิตร ซึ่งแปลมาจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยมิชิแกน โดยเลือกใช้ 8 ด้านที่มีความเหมาะสมกับลักษณะงานและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนของตน หมายถึง สิทธิและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงการทำงานของตนเองได้โดยปราศจากการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2) ความคิดริเริ่ม หมายถึง การได้รับโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆแก่ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงผลการทำงานของตนเองและส่วนรวม

3) ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานตามลำพังโดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา และสามารถใช้ความคิดวิจารณ์ญาณของตนเองตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

4) ความสามารถในการทำงาน หมายถึง คุณสมบัติที่เหมาะสมแก่การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ

5) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างดี

6) ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึงความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายและมีอำนาจในการทำงานอย่างเต็มที่

7) ความสามารถของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงานที่ทำ ตลอดจนมีทักษะในการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้

8) ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกัน ได้อย่างเป็นปกติสุข และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบวัดของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2555 ข) ที่พัฒนามาจากแบบวัดของ พงษ์จันทร์ วรณวิจิตร

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผาสุกทางจิต

ความหมายของความผาสุกทางจิต

ความผาสุกทางจิต (Psychological Well-Being) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาวิจัยเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน โดยมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

ความผาสุกทางจิตว่าเป็นอารมณ์ความรู้สึก เช่น Friedman & King (1994) กล่าวว่าความผาสุกทางจิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกของบุคคล ทั้งเป็นความรู้สึกทางด้านบวกและความรู้สึกทางด้านลบ โดยความรู้สึกด้านบวกจะเป็นอิสระจากความสามารถในการทำกิจกรรม อยู่ตรงข้ามกับความรู้สึกด้านลบเช่น ความกังวล ความกลัว และความโกรธ และ Wright (2005) กล่าวว่า ความผาสุกทางจิตเป็นความรู้สึกของบุคคลที่ต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็ความรู้สึกทางบวกหรือทางลบ โดยบุคคลที่มีความผาสุกทางจิตนั้นจะมีความรู้สึกทางบวกมากกว่า

บางส่วนนิยามว่าเป็นความคิด ความต้องการ เช่น Cambell (1981 cited in Friedman, 1993) ได้ให้ความหมายของความผาสุกทางจิตไว้ว่าเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่มีการเปรียบเทียบสิ่งที่ตนเองอยากเป็นกับสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เป็นความรู้สึกที่คล้ายกับความพึงพอใจในชีวิต และ Dupuy (1977 cited in McDowell & Newell, 1996) กล่าวว่าความผาสุกทางจิต เป็นสิ่งที่คนต้องการที่จะให้เกิดขึ้นในชีวิต จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีความสมดุลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต มีความสุข เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นซึ่งตอบสนองต่อสิ่งต่างๆที่ เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน โดยความผาสุกทางจิตนั้น เกิดจากความรู้สึกภายในของบุคคลแล้ว แสดงออกมาเป็นพฤติกรรม

จากความหมายของความผาสุกทางจิตดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผาสุกทางจิตเป็นอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเองและเหตุการณ์ต่างๆ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต โดยบุคคลที่มีความผาสุกทางจิตจะมีความรู้สึกทางด้านบวกมากกว่าความรู้สึกทางด้านลบ

แนวคิดและทฤษฎีความผาสุกทางจิต

Dupuy (1977 cited in McDowell & Newell, 1996) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผาสุกทางจิตเป็น 6 องค์ประกอบด้วยกัน คือ ความรู้สึกทางบวก 3 ด้าน คือ ความสุข (Positive Well-Being) ความมีชีวิตชีวา (Vitality) และการควบคุมตนเอง (Self-Control) และความรู้สึกด้านลบ 3 ด้าน คือ ความวิตกกังวล (Anxiety) ภาวะซึมเศร้า (Depression) ภาวะสุขภาพทั่วไป (General Health) ซึ่งเสนอความเห็นว่ แนวคิดความผาสุกทางจิตสะท้อนแนวคิดของ Lewin (1996) โดยเชื่อว่าพฤติกรรมทางจิตแยกศึกษาที่ละส่วนไม่ได้ ให้ความสำคัญในภาพรวม โดยต้องวัดให้เข้าใจถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลนั้นอย่างแท้จริง

Ryff and Singer (2008) ได้สรุปแนวความคิดของ Ryff (1989) โดยแบ่งองค์ประกอบของความผาสุกทางจิตเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

1) การยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของสุขภาพจิต (Mental Health) เช่นเดียวกับความต้องการบรรลุความสำเร็จแห่งตน (Self-Actualization) ซึ่งเป็นหนึ่งในลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และยังรวมถึงการมีวุฒิภาวะ (Maturity) โดยทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญในเรื่องการยอมรับตนเองตลอดช่วงชีวิตที่ผ่านมา เป็นการประเมินตนเอง (Self-Evaluation) ในระยะยาว และเกี่ยวข้องกับการรับรู้และการยอมรับสิ่งต่างๆ ทั้งในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง

2) การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น (Positive Relations with Others) โดยมุมมองเกี่ยวกับเรื่องนี้จะอธิบายถึงขอบเขตความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในเรื่องความมีมิตรภาพ มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความรักต่อผู้อื่น นอกจากนี้ยังเป็นความต้องการบรรลุความสำเร็จแห่งตน ซึ่งจะมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความไว้วางใจผู้อื่น

3) การมีความเจริญงอกงามในตน (Personal Growth) จะกล่าวถึงการเจริญเติบโตของบุคคล เป็นการที่บุคคลนั้นมีการรับรู้ตนเองอย่างชัดเจน เกี่ยวข้องกับกระบวนการที่ต่อเนื่องในเรื่องการพัฒนาศักยภาพของบุคคล เป็นขอบเขตนิยามเชิงบวกของสุขภาพจิต มีการเปิดรับประสบการณ์ในเรื่องสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาและการพัฒนาที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ๆ โดยบุคคลที่มีองค์ประกอบด้านนี้สูงจะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดี

4) การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต (Purpose in Life) โดยมุมมองในด้านนี้จะกล่าวถึงการค้นหาความหมายและจุดมุ่งหมายในชีวิต โดยค่านิยมทางด้านสุขภาพจิต จะให้ความสำคัญกับความเชื่อในเป้าหมายและความหมายในชีวิต ส่วนในด้านวุฒิภาวะจะมองว่าบุคคลจะต้องมีความเข้าใจในเป้าหมายอย่างชัดเจน ทั้งในเรื่องทิศทางของเป้าหมายและมีความตั้งใจ

5) ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery) เป็นทักษะความสามารถของบุคคลในการเลือกหรือสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับลักษณะสุขภาพจิตของตนเอง มีความสามารถในการจัดการ ควบคุมสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อนได้ เช่นเดียวกับมีความสามารถในการปฏิบัติต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม คุณลักษณะทางกายและจิตใจ โดยมุมมองทางด้านวุฒิภาวะ จะให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และมีการเรียนรู้สิ่งแวดล้อม สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้

6) ความมีอิสระแห่งตน (Autonomy) องค์ประกอบนี้จะกล่าวถึงการมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างด้วยตนเอง มีอิสระและกำกับพฤติกรรมของตนเองจากภายในได้ มีความอดทนต่อแรงกดดันต่างๆ และสามารถประเมินตนเองได้ด้วยมาตรฐานของตนเองที่ยึดถือไว้

การวัดความผาสุกทางจิต

จากการทบทวนเอกสาร พบว่าได้มีนักวิชาการต่างๆ ได้เสนอแบบวัดความผาสุกทางจิตไว้ อย่างหลากหลาย เช่น

แบบวัดความผาสุกทางจิต (Psychological Well-Being Scale) ของ Ryff และ Keyes (1995) แบบวัดนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 มิติ คือ 1) การยอมรับตนเอง 2) การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต 3) ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม 4) การมีความเจริญงอกงามในตน 5) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และ 6) ความมีอิสระแห่งตน ในแต่ละองค์ประกอบย่อยประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ต่อมาได้มีการตัดข้อคำถามให้เหลือเพียง 3 ข้อในแต่ละองค์ประกอบย่อย ข้อคำถามมีทั้งข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 6 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยจนไปถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในการให้คะแนน ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงในองค์ประกอบใด แสดงว่ามีความผาสุกทางจิตดีในองค์ประกอบนั้นๆ

แบบวัดความผาสุกโดยทั่วไป (The General Well-Being) ของ Dupuy (1977 cited in McDowell & Newell, 1996) แบบวัดนี้พัฒนาจากแบบวัดและตรวจสอบภาวะสุขภาพและโภชนาการของชาวสหรัฐอเมริกา (U.S. Health and Nutrition Examination Survey) (1981 cited in McDowell & Newell, 1996) โดยต้นฉบับมีจำนวน 68 ข้อ แต่ Dupuy นำมาใช้เพียง 18 ข้อ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการวัดความผาสุกโดยทั่วไป และทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ของเครื่องมือ แบบประเมินนี้สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคลใน 6 มิติ

ได้แก่ ความรู้สึกทางบวก 3 ด้าน คือ ความสุข ความมีชีวิตชีวา และการควบคุมตนเอง และด้านลบ 3 ด้าน คือ ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า ภาวะสุขภาพทั่วไป แบบประเมินนี้จะแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถาม 14 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ส่วนที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่าเชิงเส้นตรงจาก 0-10

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดความผาสุกทางจิตของ Ryff and Singer (2008) โดยแบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้ การยอมรับตนเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น การมีความสุขเจริญงอกงามในตน การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม และความมีอิสระแห่งตน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีงานวิจัยที่ศึกษาว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางจิต ตัวอย่างเช่น การศึกษาของ Dierendonck et al. (2004) ซึ่งทำการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำและความผาสุกทางจิตในผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีคุณภาพสูงมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มความผาสุกทางจิต สอดคล้องกับ Arnold et al. (2007) ที่ได้ศึกษาในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผาสุกทางจิต: บทบาทการส่งอิทธิพลผ่านงานที่มีความหมาย กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริการ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางจิต เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Nelson et al. (2014) ทำการศึกษาเรื่องผู้นำที่แท้จริงและความผาสุกทางจิตในการทำงานของพยาบาล โดยมีบรรยากาศในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางในการวิเคราะห์ระดับบุคคล ทำการศึกษาในกลุ่มพยาบาล 406 คน เป็นการศึกษาแบบหึ่งช่วงเวลา (Time-lagged Study) โดยมีการอธิบายถึงบทบาทตัวแปรคั่นกลางคือ บรรยากาศในการทำงานเพื่ออธิบายถึงอิทธิพลของผู้นำที่แท้จริง และเพื่อตรวจสอบระดับของความผาสุกทางจิตในการทำงานในช่วงเวลา 6 เดือน โดยในการวิเคราะห์ตัวแปรคั่นกลางมีการใช้การสุ่มตัวอย่างซ้ำ (Bootstrapping Technique) ซึ่งผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความสัมพันธ์ของผู้นำที่แท้จริงและความผาสุกทางจิตในการทำงาน โดยผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่แท้จริงมีผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงานในวิธีการด้านบวก

นอกจากนั้นยังพบว่าภาวะผู้นำส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น รัตติกรณ์ จงวิศาล (2555) ศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจภายใน จิตวิญญาณในการทำงาน และภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในองค์การธุรกิจเอกชนด้านการสื่อสารและโทรคมนาคมในประเทศไทย 3 องค์การ รวมจำนวน 458 คน ผลการวิจัยพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจภายใน จิตวิญญาณในการทำงาน และภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาส่งผลทางตรงและมี

อิทธิพลสูงสุดต่อความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม อิทธิพลโดยรวมสูงสุดมาจากจิตวิญญาณในการทำงานที่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ แรงจูงใจภายใน จิตวิญญาณในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน จิตวิญญาณในการทำงานมีบทบาทสำคัญทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลโดยรวมต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .37 และ .54 ตามลำดับ และนอกจากนั้น จิตวิญญาณในการทำงานเป็นตัวแปรเดียวที่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ .68

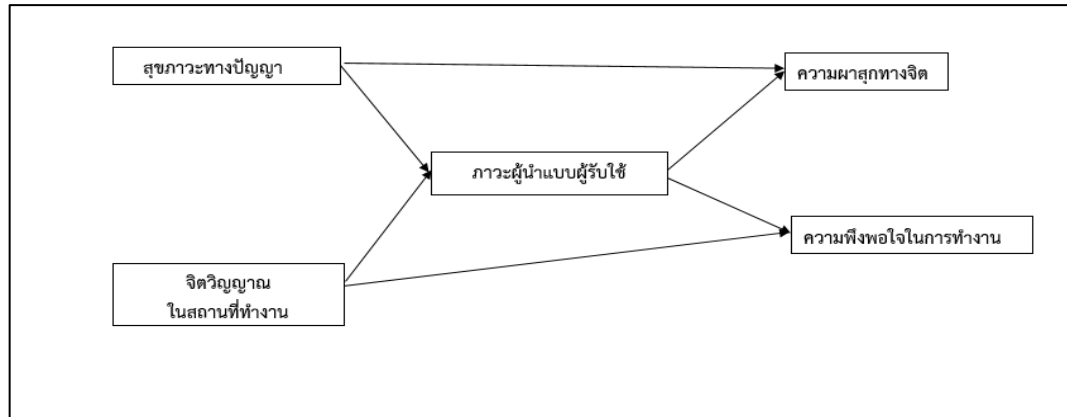
มีผลการศึกษาที่ศึกษากับพนักงานในองค์กรต่างๆ แล้วพบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ เช่น งานวิจัยของ Khan et al. (2015) ได้ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่มีต่อจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และบทบาทของวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสาขาวิจัยทางการเกษตร พนักงานสถาบันการพัฒนาเศรษฐกิจ และพนักงานในเครือข่ายสถานีโทรทัศน์ ในประเทศปากีสถาน จำนวน 214 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน โดยมีวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรสอดแทรกและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ McKee et al. (2011) ซึ่งศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความผาสุก กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในองค์กรที่ดูแลสุขภาพโดยไม่แสวงหากำไรของประเทศแคนาดา จำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน คือ ด้านความรู้สึกร่วมกัน เป็นสื่อกลางอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผาสุกของพนักงาน

นอกจากนี้จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบผลการวิจัยที่ศึกษากับพนักงานในองค์กรต่างๆ แล้วพบว่าสุขภาวะทางปัญญา หรือสุขภาวะทางจิตวิญญาณ หรือจิตวิญญาณ (Spirituality) และจิตวิญญาณในการทำงานส่งผลต่อภาวะผู้นำ และตัวแปรอื่นๆ เช่น การวิจัยของรัตติกรณ จงวิศาล (2558) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผาสุกทางจิต บรรษัทภิบาล การนำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารระดับกลางในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 150 คน ผลการวิจัยพบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บรรษัทภิบาล และการนำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผาสุกทางจิต นอกจากนี้ยังพบว่าสุขภาวะทางจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อภาวะผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันในงาน และยังมีผลการศึกษาวิจัยที่ศึกษากับพนักงานในองค์กรต่างๆ แล้วพบว่า จิตวิญญาณในการทำงานเป็นตัวแปรที่ส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น เช่น งานวิจัยของ Kinjerski and Skrypnek (2006) ในเรื่องโมเดลจิตวิญญาณในการทำงาน พบว่าการที่พนักงานมีจิตวิญญาณในการทำงานจะช่วยให้องค์กรมีพนักงานที่

มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ McGhee and Grant (2008) เรื่อง จิตวิญญาณและพฤติกรรมด้านคุณธรรมในการทำงาน พบว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยการมีจิตวิญญาณในการทำงานก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มีคุณธรรมในการทำงานและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เช่นเดียวกับ Pauer (2009) ที่ศึกษาเรื่องจิตวิญญาณของบุคคล จิตวิญญาณในการทำงานและทัศนคติต่องาน ด้วยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในสถาบันการศึกษาด้าน MBA พบว่าจิตวิญญาณในการทำงานส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงาน และจากการศึกษาของ Hong (2009) เรื่องอิทธิพลของการรับรู้เกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ความตั้งใจจะลาออกและการแสดงออกทางอารมณ์ในกลุ่มผู้ทำงานด้านสุขภาพในแคนาดา พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ Robbins and Judge (2009) ได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในการทำงานและพบว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความพึงพอใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานของทีมและความผูกพันต่อองค์กร และองค์การที่ได้นำเทคนิคในเรื่องจิตวิญญาณมาใช้เป็นพื้นฐานในการทำงาน จะมีการพัฒนาผลผลิตสูงซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ (Colin, 1999 cited in Robbins, 2005) Karakas (2010) ได้ทำการศึกษา จิตวิญญาณและผลการปฏิบัติงานในองค์กร: การทบทวนวรรณกรรม โดยการศึกษาในครั้งนี้ ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานว่าจิตวิญญาณสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผล โดยทบทวนบทความทั้งหมด 140 บทความในเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานว่าสนับสนุนผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยผลการศึกษาที่สำคัญพบว่า จิตวิญญาณช่วยเพิ่มสุขภาวะและคุณภาพชีวิตของพนักงาน จิตวิญญาณทำให้พนักงานมีเป้าหมายและพบความหมายของชีวิต และจิตวิญญาณช่วยให้พนักงานมีสังคมและเชื่อมโยงระหว่างกัน และยังพบว่า องค์กรที่ให้บุคลากรหรือพนักงานมีโอกาสพัฒนาจิตวิญญาณจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าองค์กรที่พนักงานไม่มีโอกาส (Neck and Milliman, 1994) จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment) (Lee, 1991) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับการตั้งใจลาออกของพนักงาน (Moore and Casper, 2005) และยังมีความสัมพันธ์กับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความพึงพอใจของพนักงาน ผลการปฏิบัติงานของทีม และความผูกพันต่อองค์กร (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551)

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำตัวแปรเหล่านี้มาศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ตามกรอบความคิด ดังนี้

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผาสุกทางจิต ของพนักงานและผู้บริหารในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร 2) เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผาสุกทางจิต ของพนักงานและผู้บริหารในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผาสุกทางจิตของพนักงานและผู้บริหารในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้น ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าแผนก และรองหัวหน้าแผนก จำนวน 97 คน และพนักงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารเหล่านั้น ซึ่งเป็นบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร ได้แก่ โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้น ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก จำนวน 57 คน (ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อย 2-3 คนขึ้นไป) และพนักงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารเหล่านั้น (จำนวน 2-3 คน) จำนวน 169 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 226 คน ซึ่งเป็นบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร ได้แก่ โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดสภาวะทางปัญญา แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน แบบวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน และแบบวัดความผาสุกทางจิต และแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถามพนักงานและผู้บริหารถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผาสุกทางจิตของตนเอง มีรายละเอียดดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ และแบบเติมคำลงในช่องว่าง จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงาน จนถึงปัจจุบัน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้

ชุดที่ 2 สำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย แบบวัดสุขภาวะทางปัญญา แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน แบบวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และแบบวัดความผาสุกทางจิต

ชุดที่ 2 สำหรับพนักงาน ประกอบด้วย แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน แบบวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของหัวหน้า แบบวัดความผาสุกทางจิต และแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน

ชุดที่ 3 ประกอบด้วยแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ ถามว่า “ท่านคิดว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (3 อันดับแรก) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (Job satisfactions) ของท่าน” และข้อ 2 ถามว่า “ท่านคิดว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (3 อันดับแรก) ที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิต (Psychological Well-Being) ของท่าน”

รายละเอียดของแบบวัด มีดังต่อไปนี้

แบบวัดสุขภาวะทางปัญญา ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดของรัตติกกรณ์ จงวิศาล และคณะ (2553) มีจำนวน 23 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 อันดับ เป็นข้อคำถามทางบวก ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความเป็นจริง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ

- | | |
|----------------------------------|-------------|
| 1) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง | จำนวน 6 ข้อ |
| 2) เมตตากรุณา | จำนวน 4 ข้อ |
| 3) มีเป้าหมายและพอเพียง | จำนวน 3 ข้อ |
| 4) ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ | จำนวน 3 ข้อ |
| 5) อ่อนน้อมถ่อมตน | จำนวน 3 ข้อ |
| 6) ให้อภัย | จำนวน 2 ข้อ |
| 7) มีความเป็นมิตร | จำนวน 2 ข้อ |

เกณฑ์การให้คะแนน

น้อยที่สุด	คะแนน	1
น้อย	คะแนน	2
ปานกลาง	คะแนน	3
มาก	คะแนน	4
มากที่สุด	คะแนน	5

การแปลความหมายของคะแนน

คะแนน 1.00-1.80	เท่ากับ	มีสุขภาวะทางปัญญาอยู่ในระดับต่ำสุด
คะแนน 1.81-2.60	เท่ากับ	มีสุขภาวะทางปัญญาอยู่ในระดับต่ำ
คะแนน 2.61-3.40	เท่ากับ	มีสุขภาวะทางปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 3.41-4.20	เท่ากับ	มีสุขภาวะทางปัญญาอยู่ในระดับสูง
คะแนน 4.21-5.00	เท่ากับ	มีสุขภาวะทางปัญญาอยู่ในระดับสูงมาก

แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2553) ตามแนวคิดของ Robbins and Judge (2011) ประกอบด้วยข้อความถาม 35 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ เป็นข้อความถามทางบวก ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความเป็นจริง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| 1) จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง | จำนวน 5 ข้อ |
| 2) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล | จำนวน 7 ข้อ |
| 3) ความไว้วางใจและความเคารพ | จำนวน 8 ข้อ |
| 4) การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม | จำนวน 9 ข้อ |
| 5) ความอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน | จำนวน 6 ข้อ |

เกณฑ์การให้คะแนน

น้อยที่สุด	คะแนน	1
น้อย	คะแนน	2
ปานกลาง	คะแนน	3
มาก	คะแนน	4
มากที่สุด	คะแนน	5

การแปลความหมายของคะแนน

คะแนน 1.00-1.80	เท่ากับ	มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับต่ำสุด
คะแนน 1.81-2.60	เท่ากับ	มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับต่ำ
คะแนน 2.61-3.40	เท่ากับ	มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 3.41-4.20	เท่ากับ	มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับสูง
คะแนน 4.21-5.00	เท่ากับ	มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับสูงมาก

แบบวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2558) สร้างจากแนวคิดของ Yukl (2010) มีจำนวน 29 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยวัดภาวะผู้นำทั้ง 7 ด้าน ได้แก่

- | | |
|------------------|-------------|
| 1) ความซื่อสัตย์ | จำนวน 4 ข้อ |
|------------------|-------------|

2) การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น	จำนวน 4 ข้อ
3) ความสุภาพถ่อมตน	จำนวน 4 ข้อ
4) ความเอาใจเขามาใส่ใจเรา และการเสียสละ	จำนวน 4 ข้อ
5) การเติบโตของบุคคล	จำนวน 4 ข้อ
6) ความถูกต้องและความยุติธรรม	จำนวน 5 ข้อ
7) การใช้อำนาจหรือการเพิ่มพลังอำนาจ	จำนวน 4 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

น้อยที่สุด	คะแนน	1
น้อย	คะแนน	2
ปานกลาง	คะแนน	3
มาก	คะแนน	4
มากที่สุด	คะแนน	5

เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนน

คะแนน 1.00-1.80	เท่ากับ	อยู่ในระดับต่ำสุด
คะแนน 1.81-2.60	เท่ากับ	อยู่ในระดับต่ำ
คะแนน 2.61-3.40	เท่ากับ	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 3.41-4.20	เท่ากับ	อยู่ในระดับสูง
คะแนน 4.21-5.00	เท่ากับ	อยู่ในระดับสูงมาก

แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ใช้แบบวัดที่รึดติกรณั จงวิศาล (2555ช) พัฒนามาจากแบบวัดของพงษ์จันทร์ วรณวิจิตร (2534) ซึ่งแปลมาจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยมิชิไซต้า 8 ด้าน จำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนของตน	จำนวน 4 ข้อ
2) ความคิดริเริ่ม	จำนวน 4 ข้อ
3) ความมีอิสระในการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ
4) ความสามารถในการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ
5) ความสำเร็จในการทำงาน	จำนวน 4 ข้อ
6) ความรับผิดชอบในการทำงาน	จำนวน 3 ข้อ
7) ความสามารถของหัวหน้างาน	จำนวน 5 ข้อ
8) ความมีมนุษยสัมพันธ์ของหัวหน้างาน	จำนวน 5 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

น้อยที่สุด	คะแนน	1
------------	-------	---

น้อย	คะแนน	2
ปานกลาง	คะแนน	3
มาก	คะแนน	4
มากที่สุด	คะแนน	5

การแปลความหมายของคะแนน

คะแนน 1.00-1.80	เท่ากับ	มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำสุด
คะแนน 1.81-2.60	เท่ากับ	มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
คะแนน 2.61-3.40	เท่ากับ	มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 3.41-4.20	เท่ากับ	มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง
คะแนน 4.21-5.00	เท่ากับ	มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงที่สุด

แบบวัดความผูกพันทางจิต ผู้วิจัยใช้แบบวัดของบัณฑิตา หล่อนิมิตดี (2558) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Ryff and Singer (2008) ประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ เป็นข้อคำถามทางบวก ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความเป็นจริง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 1) การยอมรับตนเอง | จำนวน 2 ข้อ |
| 2) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น | จำนวน 2 ข้อ |
| 3) การมีความเจริญงอกงามในตน | จำนวน 2 ข้อ |
| 4) การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต | จำนวน 2 ข้อ |
| 5) ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม | จำนวน 2 ข้อ |
| 6) ความมีอิสระแห่งตน | จำนวน 2 ข้อ |

เกณฑ์การให้คะแนน

น้อยที่สุด	คะแนน	1
น้อย	คะแนน	2
ปานกลาง	คะแนน	3
มาก	คะแนน	4
มากที่สุด	คะแนน	5

การแปลความหมายของคะแนน

คะแนน 1.00-1.80	เท่ากับ	มีความผูกพันทางจิตอยู่ในระดับต่ำสุด
คะแนน 1.81-2.60	เท่ากับ	มีความผูกพันทางจิตอยู่ในระดับต่ำ
คะแนน 2.61-3.40	เท่ากับ	มีความผูกพันทางจิตอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 3.41-4.20 เท่ากับ มีความผาสุกทางจิตอยู่ในระดับสูง
 คะแนน 4.21-5.00 เท่ากับ มีความผาสุกทางจิตอยู่ในระดับสูงมาก

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการหาคุณภาพของแบบวัดที่สร้างขึ้น โดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบวัดทุกฉบับไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มประชากร จำนวน 30 คน และหาความเชื่อมั่นของแบบวัด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) และหาค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมข้อที่เหลือ (Corrected Item-Total Correlation / CITC) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนก ดังตาราง 1 นี้

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาและค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมข้อที่เหลือ (Corrected Item-Total Correlation / CITC)

แบบวัด	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha	CITC
ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (ผู้บริหารประเมิน)	29	.95	.37 - .82
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของผู้บริหาร	35	.97	.52 - .82
สุขภาวะทางปัญญา	23	.94	.27 - .78
ความผาสุกทางจิตของผู้บริหาร	12	.93	.51 - .83
ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (พนักงานประเมิน)	29	.98	.62 - .91
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของพนักงาน	35	.98	.45 - .91
ความพึงพอใจในการทำงาน	35	.98	.42 - .88
ความผาสุกทางจิตของพนักงาน	13	.95	.53 - .85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบโดยกลุ่มผู้บริหารผู้วิจัยเป็นผู้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง กลุ่มพนักงานเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลเป็นผู้ประสานงานเก็บข้อมูลให้ และส่งแบบสอบถามคืนแก่ผู้วิจัย

2. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วจึงทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่ได้จากข้อมูลแบบสอบถามส่วนบุคคล นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และหาค่าเฉลี่ย
2. ข้อมูลตัวแปรที่ได้จากแบบวัด นำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน ค่าสหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation) ด้วยโปรแกรม SPSS และการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ด้วยโปรแกรม LISREL
3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของสุขภาวะทางปัญญา และ จิตวิญญาณ ในสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผาสุกทางจิต แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางปัญญา ความพึงพอใจในการทำงาน และความผาสุกทางจิต

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 57 คน และพนักงาน จำนวน 169 คน รวม 226 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ รายละเอียดดังต่อไปนี้ ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ปัจจัยส่วนบุคคล	N=226	
	ผู้บริหาร จำนวน (ร้อยละ)	พนักงาน จำนวน (ร้อยละ)
เพศ		
ชาย	8 (14.04)	45 (26.63)
หญิง	49 (85.96)	124 (73.37)
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	40 (70.18)	81 (47.93)
ปริญญาโท	16 (28.07)	12 (7.10)
อื่นๆ	1 (1.75)	76 (44.97)
จำนวน	57	169

ตาราง 2 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ปัจจัยส่วนบุคคล	N=226			
	ผู้บริหาร		พนักงาน	
	\bar{X}	(SD)	\bar{X}	(SD)
อายุเฉลี่ย (ปี)	59 ปี	5.53	29 ปี	10.71
อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน	23 ปี	3.97	16 ปี	10.95
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาล	23 ปี	6.80	14 ปี 7 เดือน	10.56

จากตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 85.96 และ 73.37 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 70.18 และ 47.93 ตามลำดับ) ผู้บริหารมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 59 ปี ส่วนพนักงานมีอายุเฉลี่ย 29 ปี สำหรับผู้บริหารมีอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบันเฉลี่ย 23 ปี และพนักงานมีอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบันเฉลี่ย 16 ปี และผู้บริหารมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลเฉลี่ยเท่ากับ 23 ปี ส่วนพนักงานมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลเฉลี่ยเท่ากับ 14 ปี 7 เดือน ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางปัญญา ความพึงพอใจในการทำงาน และความผาสุกทางจิต

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางปัญญา ความพึงพอใจในการทำงาน และความผาสุกทางจิต ทั้งในภาพรวมและรายด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางปัญญา ความพึงพอใจในการทำงานและความผาสุกทางจิตในภาพรวม

N=226				
ตัวแปร		Mean	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ผู้บริหาร	4.25	.425	สูงมาก
	พนักงาน	3.70	.560	สูง
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	ผู้บริหาร	3.79	.589	สูง
	พนักงาน	3.75	.485	สูง
สุขภาวะทางปัญญา	ผู้บริหาร	3.76	.502	สูง
ความพึงพอใจในการทำงาน	พนักงาน	3.60	.429	สูง
ความผาสุกทางจิต	ผู้บริหาร	4.04	.467	สูง
	พนักงาน	3.91	.350	สูง

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (ผู้บริหารประเมินตนเอง) มีคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ในระดับสูงมาก และสูงกว่าภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (พนักงานประเมินผู้บริหาร) (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และ 3.70 ตามลำดับ) สำหรับคะแนนเฉลี่ยของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่ผู้บริหารประเมินและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่พนักงานประเมินมีคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และ 3.75 ตามลำดับ) ความผาสุกทางจิตของผู้บริหารและความผาสุกทางจิตของพนักงานก็มีคะแนนเฉลี่ยในระดับเดียวกัน คืออยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และ 3.91 ตามลำดับ) ส่วนสุขภาวะทางปัญญาของผู้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกัน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานในรายด้านและภาพรวม

		N=226		
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน		Mean	S.D.	ระดับ
จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง	ผู้บริหาร	4.18	.598	สูง
	พนักงาน	4.06	.601	สูง
	รวม	4.09	.601	สูง
การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล	ผู้บริหาร	3.93	.722	สูง
	พนักงาน	3.84	.694	สูง
	รวม	3.86	.701	สูง
ความไว้วางใจและความเคารพ	ผู้บริหาร	3.74	.641	สูง
	พนักงาน	3.74	.748	สูง
	รวม	3.74	.721	สูง
การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม	ผู้บริหาร	3.71	.625	สูง
	พนักงาน	3.63	.714	สูง
	รวม	3.65	.692	สูง
ความอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน	ผู้บริหาร	3.41	.722	สูง
	พนักงาน	3.45	.802	สูง
	รวม	3.44	.781	สูง
รวม	ผู้บริหาร	3.79	.589	สูง
	พนักงาน	3.74	.637	สูง
	รวม	3.75	.625	สูง

จากตาราง 4 พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานในรายด้านทั้งที่ผู้บริหารประเมิน และพนักงานประเมิน ทุกๆ ด้านอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41 – 4.18 และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานโดยภาพรวมทั้งที่ผู้บริหารและพนักงานประเมิน อยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .625

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผาสุกทางจิตในภาพรวมและรายด้าน

		N=226		
ความผาสุกทางจิต		Mean	S.D.	ระดับ
การยอมรับตนเอง	ผู้บริหาร	4.09	.552	สูง
	พนักงาน	3.90	.600	สูง
	รวม	3.94	.593	สูง
การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น	ผู้บริหาร	4.04	.522	สูง
	พนักงาน	3.89	.570	สูง
	รวม	3.93	.561	สูง
การมีความเจริญงอกงามในตน	ผู้บริหาร	4.04	.533	สูง
	พนักงาน	3.88	6.01	สูง
	รวม	3.92	.587	สูง

ตาราง 5 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผาสุกทางจิตในภาพรวมและรายด้าน

ความผาสุกทางจิต		Mean	S.D.	ระดับ
การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต	ผู้บริหาร	3.96	.713	สูง
	พนักงาน	3.82	.669	สูง
	รวม	3.86	.682	สูง
ความสามารถในการจัดการ สิ่งแวดล้อม	ผู้บริหาร	4.10	.538	สูง
	พนักงาน	3.96	.585	สูง
	รวม	4.00	.575	สูง
ความมีอิสระแห่งตน	ผู้บริหาร	4.01	.571	สูง
	พนักงาน	3.88	.641	สูง
	รวม	3.91	.626	สูง
ความผาสุกทางจิตในภาพรวม	ผู้บริหาร	4.04	.468	สูง
	พนักงาน	3.89	.513	สูง
	รวม	3.93	.505	สูง

จากตาราง 5 พบว่า ความผาสุกทางจิตในรายด้านทั้งที่ผู้บริหารประเมินของตนเอง และพนักงานประเมินของตนเอง ทุกๆ ด้านอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.82 - 4.09 และสำหรับความผาสุกทางจิตในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .505

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

N=169			
ความพึงพอใจในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับ
ด้านความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนของตน	3.47	.760	สูง
ความคิดริเริ่ม	3.41	.823	สูง
ความมีอิสระในการทำงาน	3.49	.722	สูง
ความสามารถในการทำงาน	3.67	.584	สูง
ความสำเร็จในการทำงาน	3.76	.599	สูง
ความรับผิดชอบในการทำงาน	3.63	.646	สูง
ความสามารถของหัวหน้างาน	3.65	.824	สูง
ความมีมนุษยสัมพันธ์ของหัวหน้างาน	3.59	.849	สูง
รวม	3.60	.429	สูง

จากตาราง 6 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในรายด้าน ทุกๆ ด้านอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41-3.76 และในภาพรวม อยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .429

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (ผู้บริหารประเมิน)	4.25	.42	1.00							
2. จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของผู้บริหาร	3.79	.59	0.11	1.00						
3. สุขภาวะทางปัญญา	3.76	.50	.51***	0.00	1.00					
4. ความพึงพอใจจิตของผู้บริหาร	4.04	.47	.64***	0.20	.49***	1.00				
5. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (พนักงานประเมิน)	3.70	.56	0.23	-0.11	.35***	0.22	1.00			
6. จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของพนักงาน	3.75	.49	0.20	0.12	0.24	0.12	.38***	1.00		
7. ความพึงพอใจในการทำงาน	3.60	.43	.39***	-0.10	.39***	.28*	.70***	.73***	1.00	
8. ความพึงพอใจจิตของพนักงาน	3.91	.35	.32*	-0.14	.28*	0.21	.33*	.46***	.57***	1.00

หมายเหตุ ** $p < .01$, * $p < .05$ ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรอยู่ในวงเล็บของแนวทแยงมุมของตาราง (n ผู้บริหาร = 57, n พนักงาน = 169)

จากตาราง 7 พบว่า ตัวแปรที่ศึกษามีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .28 ถึง .73 และมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 และพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (ผู้บริหารประเมินตนเอง) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะทางปัญญาของผู้บริหาร ความพึงพอใจจิตของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และความพึงพอใจจิตของพนักงาน ($r = .51^{**}$.64** .39** และ .32* ตามลำดับ)

สุขภาวะทางปัญญาของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจจิตของผู้บริหาร ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (พนักงานประเมินผู้บริหาร) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และความพึงพอใจจิตของพนักงาน ($r = .49^{**}$.35** .39** และ .28* ตามลำดับ)

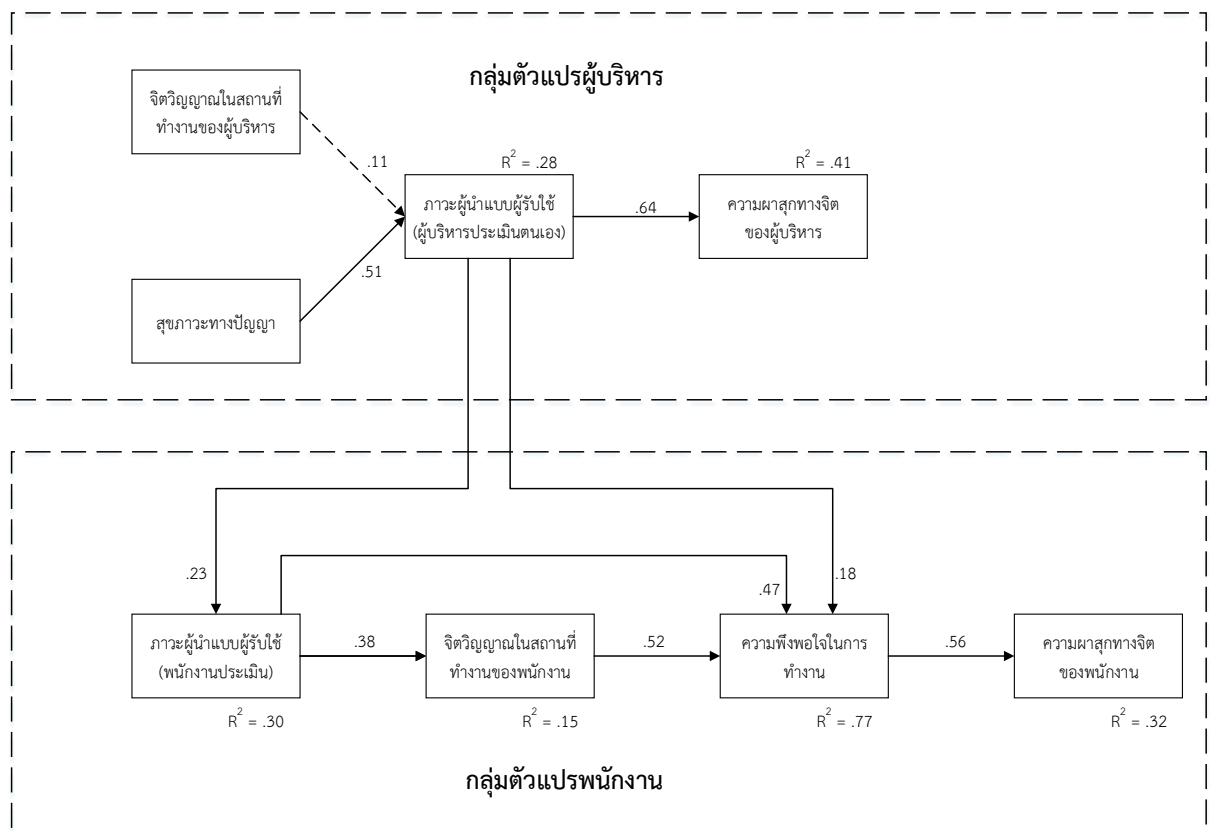
ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (พนักงานประเมินผู้บริหาร) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของพนักงาน ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และความพึงพอใจจิตของพนักงาน ($r = .38^{**}$.70** และ .33* ตามลำดับ)

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และความพึงพอใจจิตของพนักงาน ($r = .73^{**}$ และ .46** ตามลำดับ)

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจจิตของพนักงาน ($r = .57^{**}$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผาสุกทางจิต ของพนักงานและผู้บริหาร

ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผาสุกทางจิต ของพนักงานและผู้บริหาร



$\chi^2 = 21.17$, $df = 18$, $p = .27$, $RMSEA = .057$, $CFI = .97$, $TLI = .96$

* เส้นประคือเส้นที่ไม่มีนัยสำคัญ ($p > .05$) เส้นทึบคือเส้นที่มีนัยสำคัญ ($p < .05$)

ตาราง 8 ขนาดอิทธิพลโดยรวม (TE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลทางตรง (DE) ของตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุและผล

ตัวแปรสาเหตุ		ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (ผู้บริหารประเมิน)	จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของผู้บริหาร	สุขภาวะทางปัญญา	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (พนักงานประเมิน)	จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของพนักงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน
ตัวแปรผล							
ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (ผู้บริหารประเมิน)	DE	-	.11	.51*	-	-	-
	IE	-	-	-	-	-	-
	TE	-	.11	.51*	-	-	-
ความผาสุกทางจิตของผู้บริหาร	DE	.64*	-	-	-	-	-
	IE	-	.07	.33*	-	-	-
	TE	.64*	.07	.33*	-	-	-
ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (พนักงานประเมิน)	DE	.23*	-	-	-	-	-
	IE	-	.03	.12	-	-	-
	TE	.23*	.03	.12	-	-	-
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของพนักงาน	DE	-	-	-	.38*	-	-
	IE	.09	.01	.05	-	-	-
	TE	.09	.01	.05	.38*	-	-
ความพึงพอใจในการทำงาน	DE	.18*	-	-	.47*	.52*	-
	IE	.16	.04	.17*	.20*	-	-
	TE	.34*	.04	.17*	.67*	.52*	-
ความผาสุกทางจิตของพนักงาน	DE	-	-	-	-	-	.56*
	IE	.19*	.02	.10*	.38*	.30*	-
	TE	.19*	.02	.10*	.38*	.30*	.56*

* $p < .05$

จากตาราง 8 ตัวแปรเชิงเหตุที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ สุขภาวะทางปัญญาของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ผู้บริหารประเมินตนเอง (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล .51) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผาสุกทางจิตของผู้บริหาร (.33) ความพึงพอใจในการทำงานและความผาสุกทางจิตของพนักงาน (.10) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ผู้บริหารประเมินตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความผาสุกทางจิตของผู้บริหาร (.64) และมีอิทธิพลทางตรงต่อการประเมินภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่พนักงานประเมินผู้บริหาร (.23) ความพึงพอใจในงาน (.18) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผาสุกทางจิตของพนักงาน (.19) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่พนักงานประเมินผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของพนักงาน (.38) และมีอิทธิพลทั้งทางตรง (.47) และทางอ้อม (.20) ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผาสุกทางจิตของพนักงาน (.38) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน (.52) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผาสุกทางจิต (.30) และท้ายสุด ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผาสุกทางจิต (.56)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด

จากการใช้แบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อที่ถามว่า

1. ท่านคิดว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (3 อันดับแรก) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (Job satisfactions) ของท่าน (ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และปฏิกิริยาทางบวกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำอยู่และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน)

2. ท่านคิดว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (3 อันดับแรก) ที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิต (Psychological Well-Being) ของท่าน (ความผาสุกทางจิต (Psychological Well-Being) หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเองและเหตุการณ์ต่างๆ มีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต สามารถยอมรับสิ่งต่างๆ ในชีวิตทั้งทางบวกและทางลบของตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและสังคมรอบตัวได้ สามารถเปิดรับประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ และนำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง มีจุดมุ่งหมายในชีวิต รวมถึงมีอิสระและสามารถกำกับพฤติกรรมตนเองได้)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด มีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 9 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร

ที่	ปัจจัย	รวมจำนวน (คน)	ตัวอย่างความคิดเห็น	ตัวอย่าง จำนวน (คน)
1	ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน	67	การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นพี่เป็นน้อง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไว้วางใจ เปิดเผย จริงใจ รักและเข้าใจกัน ไม่เอาเปรียบกัน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือกัน มีความเป็นทีมงาน ทำให้มีความสุขและรู้สึก ปลอดภัย	57
			ยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	9
			เพื่อนร่วมงานมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน	1
2	ปัจจัยด้านองค์กร	60	มีอิสระทางความคิด ในการตัดสินใจ	15
			การแสดงออก การกระทำในเชิงสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ แสดง ความคิดเห็นได้อย่างอิสระ	
			บรรยากาศการทำงานที่ดี เช่น ความเป็นมิตร การดูแลซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกัน ช่วยกัน เสมือนเป็นญาติพี่น้อง มีเทคโนโลยี	14
			สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ผู้คนมีน้ำใจต่อกัน มีความยุติธรรมในการทำงาน เอาใจใส่	13
			พนักงานอย่างเท่าเทียม การรับฟังอย่างมี วิจาร์ณญาณ	
			ความมั่นคง ความก้าวหน้าในการทำงาน	7
			การเอาใจใส่ต่อความต้องการ การสังเกต	7
			การสนับสนุนทรัพยากร	
			การมีเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กร	3
			โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำในการกระทำนโยบาย เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	
			การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นโดยไม่เกิด ผลกระทบที่หลัง	1

ตาราง 9 (ต่อ) แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร

ที่	ปัจจัย	รวมจำนวน (คน)	ตัวอย่างความคิดเห็น	ตัวอย่าง จำนวน (คน)
3	ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	44	มีความรักความเข้าใจ ทัศนคติที่ดีต่องาน ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ให้อภัยผู้อื่น ให้โอกาส ตนเอง มีทัศนคติเชิงบวก การคิดเชิงบวก รักษาความลับของผู้อื่น คิดดี พูดดี ทำดี โดยรู้ตัวและมีสติ ไม่พูดถึงผู้อื่นในแง่ลบ ทำงานด้วยความรัก ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ต่องานที่ทำ การทำงานแบบความเข้าใจ ความซื่อสัตย์ สุจริต ตรงต่อเวลา ความรู้ ความเข้าใจในงาน ลำดับความสำคัญ ของงาน มองเห็นประโยชน์ขององค์กร มากกว่าตนเอง ยอมรับในงานและความเห็น ของผู้อื่น การยอมรับความคิดเห็นของ ผู้บังคับบัญชา การยอมรับความแตกต่าง การมีชีวิตที่สมดุลระหว่างงานและครอบครัว ทำงานอย่างมีความสุข สามารถดูแล ครอบครัวได้อย่างสมบูรณ์	31
			พอใจกับความสัมพันธ์กับผู้คน ไม่เสแสร้ง จริงใจ ไม่อิจฉากัน	6 3 2
			พึงพอใจในทักษะหรือความชำนาญในงาน การรักองค์กรเหมือนบ้าน ความรักที่มีต่อศาสนา	1 1
4	ปัจจัยด้านความสำเร็จและ การได้รับการยอมรับในงาน	41	ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ ความคิดเห็น การยอมรับในผลงานของทุกคน ให้เกียรติ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้า งานและลูกน้อง การทำงานให้เสร็จตามวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายที่วางไว้ เกินเป้าหมาย ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ความสำเร็จในงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยความเต็มใจ	14 9

ตาราง 9 (ต่อ) แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร

ที่	ปัจจัย	รวมจำนวน (คน)	ตัวอย่างความคิดเห็น	ตัวอย่าง จำนวน (คน)
			งานที่ทำหายความสามารถและเหมาะสมกับ ภาระงาน งานสร้างสิ่งใหม่ น่าสนใจ	5
			ความก้าวหน้าในการทำงาน เลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในอาชีพส่งเสริมให้มีการพัฒนา พนักงานในหน่วยงานมีจุดหมายเดียวกัน	5
			การพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เพื่อจุดมุ่งหมายขององค์กร	4
			งานที่ทำ ทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจ มีความสุขทำให้ผู้รับบริการยิ้มได้	3
			ทีมการปฏิบัติงาน มีความสำเร็จ ในการทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นำพาสู่ความสำเร็จ	1
5	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	35	ลักษณะงานมีความชัดเจน มีระเบียบปฏิบัติ ภาระงานที่เหมาะสม การทำงานที่ชัดเจน ระบบงานราบรื่น ระบบการทำงานที่ดี มาตรฐานการทำงานที่กำหนด เกินมาตรฐาน สถานที่และอุปกรณ์การทำงานมีความสำคัญ มาก ถ้าอุปกรณ์ไม่เอื้ออำนวยจะทำงานยาก อุปกรณ์เครื่องมือต้องพร้อม เทคโนโลยี สารสนเทศ ที่เอื้อการทำงานลดการผลิต อิสระในความคิดและตัดสินใจในงาน ให้อำนาจการตัดสินใจ	16
			การได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย การประสานงานระหว่างฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถ และความสนใจของผู้รับผิดชอบ	6
			ปริมาณงานที่มอบหมายและระยะเวลา ในการทำงาน	2
			เวลาการปฏิบัติงาน การลา การพักร้อน ไม่ถูกร้องเรียนจากผู้รับบริการ	2
				1
				1

ตาราง 9 (ต่อ) แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร

ที่	ปัจจัย	รวมจำนวน (คน)	ตัวอย่างความคิดเห็น	ตัวอย่าง จำนวน (คน)
6	ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา	26	มีผู้นำที่ร่วมงานได้ดี ความไว้วางใจ	9
			จากหัวหน้างาน Back up จากผู้บริหาร	7
			ผู้บริหาร หัวหน้างานเข้าใจพนักงาน ให้ใจและกำลังใจ	7
			หัวหน้างานให้โอกาส มีความรัก และมีความ ยุติธรรม	2
			ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร การ มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถที่ รับผิดชอบ	1
7	ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ ได้รับ	22	ผู้บริหารเปิดรับฟังความคิดเห็น	17
			เงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นไปตามที่เสนอ	5
			สวัสดิการในการทำงานที่ดี	

ตาราง 10 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิตของผู้บริหาร

ที่	ปัจจัย	รวมจำนวน (คน)	ตัวอย่างความคิดเห็น	ตัวอย่าง จำนวน (คน)
1	ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	87	การมองโลกในแง่บวก เข้าใจตนเองและผู้อื่น ยอมรับข้อดีข้อเสียของตนเองและเพื่อน ร่วมงาน ปล่อยวาง ให้อภัย ทุกคนมีความดีในตัวเอง มีความรัก มอบความสุขให้กับทุกคน มีความจริงใจ กับทุกคน รักองค์การ	35
			Balance ระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว การปรับตัวให้เข้ากับทุกสิ่งทุกอย่างเข้ามาในชีวิต กับสิ่งแวดล้อม สังคมที่บ้านและที่ทำงานได้	13
			สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานที่ทำงานใหม่ คนในแผนก รวมทั้งหัวหน้างาน เข้าใจ พฤติกรรมเพื่อนร่วมงานและสามารถ ปรับตัวอยู่ด้วยกันอย่างเข้าใจ เราอยู่คนเดียว ไม่ได้ เราทุกคนต้องมีเพื่อน	9
			ความรัก คุณค่าของความเป็นมนุษย์ ความเป็นจิตอาสา ความเมตตา เสียสละ ในงานและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น การได้สอน และแนะนำคนอื่นปฏิบัติตามครรลอง ครองธรรม	9
			รู้ความต้องการเป้าหมายของชีวิตตนเอง ยอมรับความเป็นตัวของตัวเอง ประสบการณ์ ที่ดีในชีวิตของคนๆ นั้น การมีเป้าหมาย และความหมายของชีวิตตนเอง	8
			การได้ทำงานในสิ่งที่ชอบหรือให้ความสำคัญ ในงานที่ทำ การต้องฝึกความรู้สึกหรือความ ต้องการของตนเองเพื่อผลลัพธ์ในการทำงาน ทำงานสนุก	4
			สุขภาพร่างกายแข็งแรง	4
			การเคารพความเห็นของผู้อื่น รับฟัง อ่อนน้อมถ่อมตนให้เกียรติผู้อื่น	3

ตาราง 10 (ต่อ) แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตของผู้บริหาร

ที่	ปัจจัย	รวมจำนวน (คน)	ตัวอย่างความคิดเห็น	ตัวอย่าง จำนวน (คน)
			ความสำเร็จในการจัดการเรื่องต่างๆ ของตัวเอง	2
2	ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน	77	มีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจ เห็นอกเห็นใจ มีน้ำใจต่อกัน เอื้ออาทรต่อกัน ไว้วางใจ มีความรักต่อกันอย่างจริงใจ พูดคุยกัน เปิดเผยความรู้สึกต่อกัน ยอมรับข้อดีข้อเสียของกันได้ ความสุขของเพื่อนพนักงาน มีจิตใจที่ดี ไม่เห็นแก่ตัว สามัคคีกัน ไม่มีพวกพ้อง เสียดสละไม่เกี่ยงงาน ร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดหมาย ทำงาน เป็นทีม ซื่อสัตย์	53
			การให้เกียรติซึ่งกันและกัน	5
			น้องๆ ทีมงานมีความคิดไปในทางเดียวกัน	2
3	ปัจจัยด้านความสำเร็จและ การได้รับการยอมรับในงาน	40	การได้รับการยอมรับจากบุคคลที่ร่วมงาน ทั้งภายในแผนก ภายนอกแผนก เพื่อน ร่วมงาน ผู้บริหาร การได้รับโอกาสและการ สนับสนุนในการทำงาน ความท้าทายในการแก้ปัญหาเรื่องงาน เปิดรับ ประสบการณ์ใหม่ๆ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ตนเองไปในทางที่ดีขึ้น เมื่อพบอุปสรรค ให้ถือเป็นบทเรียน เปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีการพัฒนา ตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ความรู้ ความก้าวหน้า ความมั่นใจที่ได้ทำงานใหม่ๆ จากเดิม	18
			ความสำเร็จในงาน ผู้คนรอบข้างประสบ ความสำเร็จ	12
			ได้รับการโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	8
				2

ตาราง 10 (ต่อ) แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิตของผู้บริหาร

ที่	ปัจจัย	รวมจำนวน (คน)	ตัวอย่างความคิดเห็น	ตัวอย่าง จำนวน (คน)
7	ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ	4	ค่าตอบแทนที่เหมาะสม พนักงาน มีรายได้เพียงพอที่จะไม่ทำให้เกิดปัญหาเวลา มาทำงาน การดูแลเมื่อพนักงานได้รับความเดือดร้อน อย่างทั่วถึง	3 1

ตาราง 11 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ที่	ปัจจัย	รวมจำนวน (คน)	ตัวอย่างความคิดเห็น	ตัวอย่าง จำนวน (คน)
1	ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน	93	มีเพื่อนร่วมงานที่ดี เข้าใจกัน คอยช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ไม่แบ่งแยกพรรคพวกในการทำงาน ไว้ใจกัน เข้าใจกัน ไม่เอาเปรียบกัน ให้คำปรึกษา แนะนำได้ เชื่อใจกัน ไว้วางใจกัน เอื้ออาทร ช่วยสอนงานกัน เป็นกันเอง มีน้ำใจต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รักกัน เต็มที่กับงาน เต็มที่กับกิจกรรม	82
			มีความร่วมมือ สามัคคี ทำงานเป็นทีม ตั้งใจทำงานทุกคน	8
			การรับฟังความเห็นของเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความเห็นที่แตกต่าง การให้เกียรติกัน	3
2	ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ	83	ค่าตอบแทน รายได้ที่เหมาะสมกับงาน โอที ค่าเวร โบนัส เงินของขวัญต่างๆ สวัสดิการของพนักงาน เช่น	71
			การรักษาพยาบาล ของขวัญของพนักงาน ที่อายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คุปองอาหาร โอกาสหยุดงานเมื่อมีธุระจำเป็น	12
			บรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความรัก ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน อบอุ่น ช่วยเหลือกัน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่เหมาะสม ไม่มีเสียงดังรบกวน วัสดุเครื่องใช้สำนักงานมีประสิทธิภาพ สะดวก	45
3	ปัจจัยด้านองค์กร	75	งานมีความมั่นคง องค์กรดี มีความปลอดภัย เอาใจใส่พนักงาน	13
			มีบรรยากาศของความรักและความยุติธรรม มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน กระจายงานอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	10

ตาราง 11 (ต่อ) แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ที่	ปัจจัย	รวมจำนวน (คน)	ตัวอย่างความคิดเห็น	ตัวอย่าง จำนวน (คน)
			วัฒนธรรมองค์กร มีค่านิยมและพันธกิจที่ชัดเจน หน่วยงานมีความเสียสละ มีความรักและความสามัคคี มีนโยบายชัดเจน ลงมาแก้ปัญหาหรือแนะนำให้อย่างถูกต้อง	5
			การเคารพสิทธิและรับฟังความเห็นของพนักงาน เห็นความสำคัญของบุคลากร	2
4	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	69	งานเหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความสามารถและความถนัดของตนเอง ทำให้ทำงานได้ดี จัดสรรงานเหมาะสม ให้อิสระในการทำงาน	23
			ขอบเขตงานที่ชัดเจน รู้จัก job description ของตนเอง การแบ่งงาน ขั้นตอนการทำงาน	16
			แต่ละหน่วยงานชัดเจน ไม่ก้าวร้าวงานของกันและกัน การประสานงานราบรื่น เป็นระบบ มีการสรุปเรียบร้อย	
			อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพพร้อมใช้ตลอดเวลา	15
			มีการตรวจสอบและบำรุงรักษาอยู่เสมอ	
			อุปกรณ์ต่างๆ ควรเปลี่ยนให้ทันยุคสมัย	
			Autonomy มีอิสระ ในการปฏิบัติงาน	14
			เวลาพักผ่อน ภาระงานที่สามารถจัดการได้	
			มีเวลางานที่ยืดหยุ่น	
			การไม่ถูกร้องเรียนจากผู้รับบริการ	1
5	ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา	59	ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ให้คำปรึกษา	41
			แนะนำแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน รับฟัง	
			ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชียืดหยุ่น	
			ต่อกฎระเบียบขององค์กร เจ้านายดี เข้าอก	
			เข้าใจพนักงาน รักลูกน้องสอนงานดูแล	
			ติดตามตลอด	

ตาราง 11 (ต่อ) แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ที่	ปัจจัย	รวมจำนวน (คน)	ตัวอย่างความคิดเห็น	ตัวอย่าง จำนวน (คน)
			ยุติธรรม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	12
			ไม่เลือกปฏิบัติ ดูแลลูกน้องให้ทั่วถึง	
			รับทราบปัญหา สอบถามความจริง	
			จากพนักงาน	
			การให้เกียรติ และความไว้วางใจในผู้ร่วมงาน	5
			หัวหน้ารับทราบ ให้อิสระในการทำงานเพื่อให้	1
			พนักงานได้แสดงศักยภาพของตนเอง	
6	ปัจจัยด้านความสำเร็จและ การได้รับการยอมรับในงาน	38	การมีอิสระในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ในการ	13
			ทำงานแต่อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง	
			มีโอกาสได้ทำงานตามวิธีของตนเอง	
			การยอมรับในความรู้ ความสามารถ	12
			ได้รับคำชื่นชมจากผู้ร่วมงาน มีโอกาส	
			ในการแสดงความคิดเห็น ได้มีโอกาสเสนอ	
			งานใหม่ๆ	
			มีโอกาสในการพัฒนา การศึกษา อบรม หรือ	5
			เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การได้ลองทำงานใหม่ๆ	
			ที่ทำหยาบความสามารถ รู้สึกพอใจที่มีโอกาส	
			รับผิดชอบงานแทนผู้อื่น	
			โอกาสก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่ง	4
			การเปลี่ยนแปลงไปสู่ระดับที่สูงขึ้น	
			ความสำเร็จของงาน	2
			ความสามัคคีในองค์กรเดียวกัน สามารถ	2
			สื่อสารกันให้เข้าใจ เพื่อนำองค์การให้เติบโต	
7	ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	37	มีทัศนคติที่ดีต่องาน ต่อตนเอง ต่อเพื่อน	32
			ร่วมงานและความรักในงานที่ได้รับมอบหมาย	
			การทำงานด้วยใจ ออกมาจากข้างใน จริงใจ	
			ต่อผู้รับบริการ การได้เห็นผู้ป่วยบรรเทาและ	
			พ้นจากโรคที่เป็นอยู่ มีความสุข สามารถ	
			กลับไปใช้ชีวิตได้ปกติ การเข้าใจต่อวิสัยทัศน์	
			และพันธกิจ การรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน	

ตาราง 11 (ต่อ) แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ที่	ปัจจัย	รวมจำนวน (คน)	ตัวอย่างความคิดเห็น	ตัวอย่าง จำนวน (คน)
			ความตรงต่อเวลาและความถูกต้องในการทำงาน ทักษะการยอมรับการทำงาน ที่มีระบบใหม่ๆ การมองโลกในแง่ดีต่องาน ที่ทำ ความซื่อสัตย์ ภูมิใจในผลงานที่ได้ทำ อย่างเต็มที่ ความสุขในการทำงาน รักและ ชอบในงานที่ทำ ยอมรับร่วมมือกับผู้อื่น มากกว่าทำงานเพื่อแข่งขันกัน	
			มีความภูมิใจที่ได้ทำงานกับหน่วยงานแห่งนี้	3
			การได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	1
			เศรษฐกิจในครอบครัว	1

ตาราง 12 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิตของพนักงาน

ที่	ปัจจัย	รวมจำนวน (คน)	ตัวอย่างความคิดเห็น	ตัวอย่าง จำนวน (คน)
1	ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	122	ทัศนคติทางบวกต่องาน ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ความรู้สึกของคนรอบข้าง สติ สัมผัสปัญญา ผู้รับบริการสามารถดำเนินชีวิตหรือปฏิบัติได้ เมื่อกลับบ้าน การทำงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และทำออกมาได้ถูกต้องครบถ้วนไม่ผิดพลาด ไม่ถูกผู้ร่วมงานตำหนิ ความไว้วางใจต่อผู้อื่น สามารถเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน รักและภูมิใจในคุณค่าของตนเอง ประพฤติตนตามสิ่งที่ถูกต้อง เรียนรู้ที่จะเป็น ผู้ให้ยิ่งให้ยิ่งได้รับความสุข ได้ช่วยเหลือผู้ป่วย รับส่งผู้ป่วยได้อย่างปลอดภัย รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากพนักงาน เอาใจเค้าม มาใส่ใจเรา การเป็นคนตรงต่อเวลา การรู้จัก ความรัก ความจริงใจ ความเข้าใจกับผู้อื่น วิริยะ สติ รู้จักเสียสละ มีน้ำใจ เพื่อส่วนรวม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มองโลก ในเชิงบวก บุคลิกภาพที่ดี สุขภาพร่างกาย แข็งแรง การให้อภัย ไว้ใจกัน การช่วยกัน ทำงานเห็นคนไข้เป็นญาติ การปล่อยวาง มากขึ้น ความสุขในการทำงาน การยอมรับตัวตนของผู้อื่น มีความสามารถในการเลี้ยงดูครอบครัว ทำงานและมีเวลาให้กับครอบครัว ความพอเพียงไม่มีหนี้ มีเงินพอใช้ การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและคนรอบ ข้าง เพื่อนร่วมงาน การยอมรับความ เปลี่ยนแปลงสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น สามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ รวดเร็วและเข้าใจพร้อมที่จะปฏิบัติงาน การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น การแสดง พฤติกรรมที่เป็นธรรมชาติของตนเอง	59
				27
				12

ตาราง 12 (ต่อ) แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิตของพนักงาน

ที่	ปัจจัย	รวมจำนวน (คน)	ตัวอย่างความคิดเห็น	ตัวอย่าง จำนวน (คน)
			ประสบการณ์ที่ผ่านมาในชีวิตตนเอง	11
			รักและภูมิใจในคุณค่าของตนเอง	
			ความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน	
			นำคำสอนของรัชกาลที่ 9 มาปฏิบัติ	
			เป็นหลักในการดำเนินชีวิตทั้งด้านการงาน	
			และชีวิตครอบครัว	
			ความสุขด้านศาสนา วัด โบสถ์ มีจิตใจ	10
			ยิ้มแย้มแจ่มใส	
			ความรักองค์กร	3
2	ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน	102	เพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นมิตร มีน้ำใจ จริงใจ	91
			และดูแลกัน มีความสุขในการทำงานร่วมกัน	
			มีมนุษยสัมพันธ์ต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน	
			และกัน รับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงาน อยู่กัน	
			เหมือนครอบครัว เวลาทำงานก็ทำอย่างเต็มที่	
			พอถึงเวลารวมตัวก็ให้ความร่วมมือ เป็น	
			กันเอง ไม่ทิ้งกัน พึ่งพากันได้ มีอะไรคอย	
			ตักเตือนกัน เพื่อนร่วมงานที่ดีกับครอบครัว	
			การให้เกียรติซึ่งกันและกัน	8
			ความรักและสามัคคีกันในทีม เมตตากรุณา	3
			ต่อผู้อื่น	
3	ปัจจัยด้านองค์กร	68	สภาพแวดล้อมในการทำงานที่อบอุ่น สถานที่	57
			ทำงานน่าอยู่ ให้ความรู้สึกเป็นบ้าน	
			บรรยากาศแห่งความเป็นครอบครัว ความ	
			สามัคคีในองค์กร มีความทันสมัย อากาศ	
			บริสุทธิ์ เสียงไม่ดัง นโยบายใหม่ทำให้พบ	
			ความสุขที่แท้จริง ห้องทำงานสถานที่ทำงาน	
			อุปกรณ์หรือเครื่องใช้สำนักงานทันสมัย	
			การทำงานให้ประโยชน์ต่อผู้อื่น การให้เกียรติ	
			กันเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ทำงานโดย	
			ไม่มีความกดดัน	

ตาราง 12 (ต่อ) แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตของพนักงาน

ที่	ปัจจัย	รวมจำนวน (คน)	ตัวอย่างความคิดเห็น	ตัวอย่าง จำนวน (คน)
			ความเสมอภาค ยุติธรรม เท่าเทียมกัน ตรงไปตรงมา ผิดก็ว่าไปตามผิด ปัญหาชนชั้น การแบ่งแยกระหว่างพยาบาล กับพนักงาน	6
4	ปัจจัยด้านความสำเร็จและ การได้รับการยอมรับในงาน	45	ความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน ความสำเร็จในงานหรือแรงเสริมจากผู้รับ บริการ การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย คำชมเชยจากผู้รับบริการ การได้รับการชื่นชม กำลังใจ ลูกคำ ความสัมพันธ์กับผู้สูงอายุ ผู้รับบริการ ความรับผิดชอบส่งผลต่องาน ที่สำเร็จตรงตามเป้าหมาย	16
			การได้รับการยอมรับในการทำงานหรือได้ ทำงานที่ท้าทาย การยอมรับความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน การมีผู้ให้คำปรึกษาหรือรับฟัง ปัญหา องค์กรเห็นคุณค่าของพนักงาน การให้กำลังใจและการสนับสนุนช่วยเหลือ การใช้ความรู้ ความสามารถตัวเองได้อย่าง เต็มที่ภายใต้การสนับสนุนของผู้ใหญ่ในฝ่าย การได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	13
			การให้อิสระทางความคิดเห็นและยอมรับ ความคิดเห็นของทุกคน ไม่ขัดแย้งความ คิดเห็นของคนอื่น	7
			โอกาสในการพัฒนาความรู้ องค์กรเปิดโอกาส ให้ได้เพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับจากการทำงาน เพื่อพัฒนาการทำงานต่อไปให้มากขึ้น การส่งเสริม พัฒนาความรู้ ความสามารถ การศึกษา	6
			ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3

ตาราง 12 (ต่อ) แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิตของพนักงาน

ที่	ปัจจัย	รวมจำนวน (คน)	ตัวอย่างความคิดเห็น	ตัวอย่าง จำนวน (คน)
5	ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา	35	ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าที่ดี ต้องรับฟัง เข้าใจ ช่วยแก้ปัญหาพร้อมรับฟังปัญหาทุกระดับ มีหัวหน้าแผนกและหัวหน้าชุดที่ดีเป็นเสมือนญาติพี่น้อง เข้าใจลูกน้อง เป็นห่วงตลอด ไม่ทิ้งลูกน้อง มีความรู้ความสามารถ ยิ้มแย้ม แจ่มใส เอื้ออาทร ใส่ใจสารทุกข์สุขดิบ ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาและให้โอกาสเมื่อทำผิด	21
			หัวหน้าต้องมีความยุติธรรม เป็นกลาง ตัดสินด้วยความเป็นจริง	14
6	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	32	ระบบการจัดการงานขององค์กรมีความชัดเจน การประสานงานต่างแผนกเป็นไปอย่างราบรื่น ช่วยกันแก้ไขปัญหา มีวิธีการทำงานที่ชัดเจน ทำให้ไม่เครียดกับการทำงาน มีเวลาพักที่ชัดเจน มีการสื่อสารที่ดีในองค์กร ช่วงเวลาการทำงาน บทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ	16
			งานต้องสอดคล้องกับคุณสมบัติของบุคคล	6
			อิสระในการทำหน้าที่ การตัดสินใจ	4
			ความยืดหยุ่นในการทำงานและการแต่งกาย	4
			ลงตารางการทำงานได้เอง	
			อุปกรณ์สำนักงานมีความสำคัญต้องมี	1
7	ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ	30	ประสิทธิภาพและความทันสมัย	1
			ไม่ถูกผู้รับบริการร้องเรียน	1
			เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเลี้ยงชีพ รายได้ที่เหมาะสมกับเศรษฐกิจ	21
			สวัสดิการต่างๆ ห้องพัก	9

จากตาราง ผลจากการศึกษาและวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ปัจจัยที่ผู้บริหารรายงานว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (Job satisfactions) และส่งผลต่อความผาสุกทางจิต (Psychological Well-Being) สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานตามลำดับ (ตามการรายงานของผู้บริหาร) ได้แก่

1. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน (67 คน) เช่น มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ความเป็นที่เพื่อน้อง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความไว้วางใจกัน การยอมรับและให้เกียรติกัน ความพร้อมในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน
2. ปัจจัยด้านองค์กร (60 คน) เช่น มีอิสระในการทำงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น หรือการตัดสินใจ บรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีบรรยากาศความเป็นมิตร มีการดูแลกันเสมือนญาติพี่น้อง มีความยุติธรรมในการทำงาน เอาใจใส่พนักงานอย่างเท่าเทียม มีการรับฟัง เอาใจใส่ต่อความต้องการของพนักงาน องค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจน
3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (44 คน) เช่น มีความรักความเข้าใจต่อบุคคลอื่น มีทัศนคติเชิงบวกต่องาน ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น มีการให้อภัยกัน มีการยอมรับความแตกต่าง มองเห็นประโยชน์ขององค์กรมากกว่าของตนเอง การมีชีวิตที่สมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ทำงานอย่างมีความสุข ความพอใจในความสัมพันธ์กับผู้คน
4. ปัจจัยด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับในงาน (41 คน) เช่น ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากหัวหน้าและลูกน้อง สามารถทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย การทำงานได้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา งานที่ทำทลายความสามารถ งานน่าสนใจ มีความก้าวหน้าในการทำงานหรือก้าวหน้าในอาชีพ
5. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (35 คน) เช่น ความชัดเจนในขอบเขตงาน ความเหมาะสมของสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน อิสระในการตัดสินใจในงาน ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถหรือความสนใจ
6. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (26 คน) เช่น ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ ผู้บังคับบัญชาเข้าใจพนักงานและให้กำลังใจ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม
7. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ (22 คน) เช่น เงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สวัสดิการที่ดี

ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิตตามลำดับ (ตามการรายงานของผู้บริหาร) ได้แก่

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (87 คน) เช่น การมองโลกในแง่บวก การเข้าใจตนเองและผู้อื่น การยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองและผู้อื่น การปล่อยวาง การให้อภัย การมีความรัก ความจริงใจให้ทุกคน มีความรักองค์กร การมีชีวิตที่สมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ความพอใจในความสัมพันธ์กับผู้คน เห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์ มีจิตอาสา มีความเมตตาเสียสละ เอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น การมีเป้าหมายชีวิต รู้ความต้องการของตนเอง การเคารพผู้อื่น รับฟัง อ่อนน้อมถ่อมตนให้เกียรติผู้อื่น

2. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน (77 คน) เช่น สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ความสามัคคี การยอมรับ และให้เกียรติกัน เห็นอกเห็นใจกัน ไม่เห็นแก่ตัว ร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ทำงานเป็นทีม
3. ปัจจัยด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับในงาน (40 คน) เช่น การยอมรับในความรู้ความสามารถ งานที่ทำทลายความสามารถ การทำงานได้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา
4. ปัจจัยด้านองค์กร (32 คน) เช่น บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ความยุติธรรมในองค์กร อิสระในการทำงาน มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดี ได้รับการเอาใจใส่ต่อความต้องการ
5. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (24 คน) เช่น ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บังคับบัญชายอมรับและเดินไปด้วยกัน การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา
6. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (11 คน) เช่น ระบบงานที่เอื้ออำนวย ความยากง่ายของงานที่เหมาะสม เป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน
7. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ (4 คน) เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม รายได้เพียงพอ มีการดูแลพนักงานที่ได้รับความเดือดร้อนอย่างทั่วถึง

จากตาราง ผลจากการศึกษาและวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ปัจจัยที่พนักงานรายงานว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (Job satisfactions) และส่งผลต่อความผาสุกทางจิต (Psychological Well-Being) สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานตามลำดับ (ตามการรายงานของพนักงาน) ได้แก่

1. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน (93 คน) เช่น สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความไว้วางใจกัน มีความสามัคคี การยอมรับและให้เกียรติกัน มีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการรับฟังกัน ยอมรับความแตกต่าง
2. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ (83 คน) เช่น ค่าตอบแทน รายได้เหมาะสมกับงาน และสวัสดิการที่เหมาะสม
3. ปัจจัยด้านองค์กร (75 คน) เช่น บรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม มีความมั่นคงในงาน มีความยุติธรรมในองค์กร มีวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมและพันธกิจที่ชัดเจน มีนโยบายชัดเจน เคารพสิทธิและฟังความคิดเห็นของพนักงาน เห็นความสำคัญของบุคลากร
4. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (69 คน) เช่น ได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความสามารถ และความถนัด ให้อิสระในการทำงาน ขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน ขั้นตอนการทำงานชัดเจน ความพร้อมของอุปกรณ์ที่ใช้ในงาน
5. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (59 คน) เช่น ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจ ให้คำปรึกษาและแนะนำแก้ไขปัญหาร่วมกัน รับฟังผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจพนักงาน รักผู้ใต้บังคับบัญชา สอนงานติดตามดูแล ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและให้ความไว้วางใจ ให้อิสระในการทำงาน ให้พนักงานได้แสดงศักยภาพของตนเอง

6. ปัจจัยด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับในงาน (38 คน) เช่น การมีอิสระในการตัดสินใจในงาน การยอมรับในความรู้ความสามารถ โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน

7. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (37 คน) เช่น การมีทัศนคติที่ดีต่องาน ต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรักในงาน ทำงานด้วยใจ จริใจต่อผู้อื่น ร่วมมือกับผู้อื่น อยากให้ผู้มารับบริหารมีความสุขหายจากโรค เข้าใจวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ ความภูมิใจในองค์การ ความภูมิใจในผลงาน ความต้องการพัฒนาตนเอง รับผิดชอบต่อหน้าที่ ความถูกต้องในการทำงาน

ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตตามลำดับ (ตามการรายงานของพนักงาน) ได้แก่

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (122 คน) เช่น ทัศนคติทางบวกต่องาน ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น รักและภูมิใจในคุณค่าของตนเอง มีสติ เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น มีความสุขในการทำงาน การทำงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความไว้วางใจผู้อื่น การมองโลกในแง่บวก การมีชีวิตที่สมดุล ระหว่างงานกับครอบครัว มีเวลาให้กับครอบครัว ความพอใจในความสัมพันธ์กับผู้คน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา เห็นผู้อื่นเช่นคนไข้เป็นญาติ รู้จักเสียสละ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเพื่อแผ่ความพอใจเพียงไม่มีหนี้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม คนรอบข้าง และเทคโนโลยีใหม่ๆ ความรักองค์การ

2. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน (102 คน) เช่น เพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นมิตร มีน้ำใจ จริใจ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รับฟังปัญหา ฟังพาได้ ไม่ทิ้งกัน มีการยอมรับและให้เกียรติกัน ความสามัคคี

3. ปัจจัยด้านองค์การ (68 คน) เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานที่อบอุ่น สถานที่ทำงานน่าอยู่ ให้ความรู้สึกเป็นบ้าน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ทันสมัย บรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการให้เกียรติกันเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความยุติธรรมในองค์การ ความมั่นคงขององค์การ

4. ปัจจัยด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับในงาน (45 คน) เช่น ความสำเร็จในงาน หรือได้รับแรงเสริมหรือคำชมเชยจากผู้มารับบริการ การได้รับการชื่นชม กำลังใจจากลูกค้า การยอมรับในความรู้ความสามารถ การได้รับการยอมรับในการทำงาน ได้ทำงานที่ท้าทาย การได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การได้อิสระทางความคิดเห็น การได้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

5. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (35 คน) เช่น ผู้บังคับบัญชาเป็นหัวหน้าที่ดี รับฟัง เข้าใจ ให้ความใส่ใจ ช่วยแก้ปัญหา พร้อมรับฟังปัญหา เป็นเสมือนญาติพี่น้อง เป็นห่วงเป็นใย ไม่ทอดทิ้งเอื้ออาทร ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม

6. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (32 คน) เช่น ระบบการจัดงานที่ชัดเจน มีการประสานงานดี ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ อิสระในการตัดสินใจในงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน

7. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ (30 คน) เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม

บทที่ 5

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันทางจิตของพนักงานและผู้บริหาร ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร 2) เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันทางจิต ของพนักงานและผู้บริหารในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันทางจิตของพนักงานและผู้บริหารในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้นที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าแผนก และรองหัวหน้าแผนก จำนวน 97 คน และพนักงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารเหล่านั้นในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร ได้แก่ โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารระดับต้นที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้าแผนก จำนวน 57 คน (ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อย 2-3 คนขึ้นไป) และพนักงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารเหล่านั้น (จำนวน 2-3 คน) จำนวน 169 คน ซึ่งเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบวัดซึ่งประกอบด้วย ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ชุดที่ 2 สำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย แบบวัดสภาวะทางปัญญา แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน แบบวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และแบบวัดความผูกพันทางจิต ชุดที่ 3 สำหรับพนักงาน ประกอบด้วย แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน แบบวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของหัวหน้า แบบวัดความผูกพันทางจิต และแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ชุดที่ 4 ประกอบด้วยแบบสอบถามปลายเปิด

สำหรับรายละเอียดของแต่ละแบบวัด มีดังนี้ 1) แบบวัดสภาวะทางปัญญา ผู้วิจัยพัฒนา มาจากแบบวัดของรัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ (2553) มีจำนวน 23 ข้อ 2) แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2553) ตามแนวคิดของ Robbins and Judge (2011) ประกอบด้วยข้อคำถาม 35 ข้อ 3) แบบวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ใช้แบบวัดของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2558) สร้างจากแนวคิดของ Yukl (2010) มีจำนวน 29 ข้อ 4) แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ใช้แบบวัดที่รัตติกรณ์ จงวิศาล (2555) พัฒนามาจากแบบวัดของ พงษ์จันทร์ วรรณวิจิตร ซึ่งแปลมาจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยมิชิแกน 5) แบบวัดความผูกพันทางจิต ผู้วิจัยใช้แบบวัดของบัณฑิตา หล่อนิมิตติ (2558) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิด

ของ Ryff and Singer (2008) ประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ และ 5) แบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ ถามว่า “ท่านคิดว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (3 อันดับแรก) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (Job satisfactions) ของท่าน” และข้อ 2 ถามว่า “ท่านคิดว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (3 อันดับแรก) ที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิต (Psychological Well-Being) ของท่าน”

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการหาคุณภาพของแบบวัดที่สร้างขึ้นโดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบวัดทุกฉบับไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มประชากร จำนวน 30 คน และหาความเชื่อมั่นของแบบวัด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) และหาค่าอำนาจจำแนก โดยการหาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมข้อที่เหลือ (Corrected Item-Total Correlation / CITC) โดยพบว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากข้อมูลแบบสอบถามส่วนบุคคล นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และหาค่าเฉลี่ย และนำข้อมูลตัวแปรที่ได้จากแบบวัด นำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน ค่าสหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation) ด้วยโปรแกรม SPSS และการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ด้วยโปรแกรม LISREL และสำหรับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาลักษณะกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 57 คน และพนักงาน จำนวน 169 คน รวม 226 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 85.96 และ 73.37 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 70.18 และ 47.93 ตามลำดับ) ผู้บริหารมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 59 ปี ส่วนพนักงานมีอายุเฉลี่ย 29 ปี สำหรับผู้บริหารมีอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบันเฉลี่ย 23 ปี และพนักงานมีอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบันเฉลี่ย 16 ปี และผู้บริหารมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลเฉลี่ยเท่ากับ 23 ปี ส่วนพนักงานมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลเฉลี่ยเท่ากับ 14 ปี 7 เดือน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางปัญญา ความพึงพอใจในการทำงาน และความผาสุกทางจิต พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (ผู้บริหารประเมินตนเอง) มีคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ในระดับสูงมาก และสูงกว่าภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (พนักงานประเมินผู้บริหาร) (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และ 3.70 ตามลำดับ) สำหรับคะแนนเฉลี่ยของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่ผู้บริหารประเมินและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่พนักงาน

ประเมินมีคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และ 3.75 ตามลำดับ) ความผูกพันทางจิตของผู้บริหารและความผูกพันทางจิตของพนักงานก็มีคะแนนเฉลี่ยในระดับเดียวกัน คืออยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และ 3.91 ตามลำดับ) ส่วนสุขภาวะทางปัญญาของผู้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกัน

ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .28 ถึง .73 และมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 และพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังต่อไปนี้ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (ผู้บริหารประเมินตนเอง) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะทางปัญญาของผู้บริหาร ความผูกพันทางจิตของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และความผูกพันทางจิตของพนักงาน ($r=.51^{**}$.64** .39** และ .32* ตามลำดับ) สุขภาวะทางปัญญาของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทางจิตของผู้บริหาร ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (พนักงานประเมินผู้บริหาร) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และความผูกพันทางจิตของพนักงาน ($r=.49^{**}$.35** .39** และ .28* ตามลำดับ)

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (พนักงานประเมินผู้บริหาร) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของพนักงาน ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และความผูกพันทางจิตของพนักงาน ($r=.38^{**}$.70** และ .33* ตามลำดับ) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และความผูกพันทางจิตของพนักงาน ($r=.73^{**}$ และ .46** ตามลำดับ) และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทางจิตของพนักงาน ($r=.57^{**}$)

ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันทางจิต ของพนักงานและผู้บริหาร พบว่าตัวแปรเชิงเหตุที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่

สุขภาวะทางปัญญาของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ผู้บริหารประเมินตนเอง (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล .51) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันทางจิตของผู้บริหาร (.33) ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันทางจิตของพนักงาน (.10)

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ผู้บริหารประเมินตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันทางจิตของผู้บริหาร (.64) และมีอิทธิพลทางตรงต่อการประเมินภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่พนักงานประเมินผู้บริหาร (.23) และมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน (.18) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันทางจิตของพนักงาน (.19)

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่พนักงานประเมินผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของพนักงาน (.38) และมีอิทธิพลทั้งทางตรง (.47) และทางอ้อม (.20) ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผาสุกทางจิตของพนักงาน (.38)

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่พนักงานประเมินมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน (.52) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผาสุกทางจิตของพนักงาน (.30)

และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผาสุกทางจิตของพนักงาน (.56)

ผลจากการศึกษาและวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด

ผลจากการศึกษาและวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ปัจจัยที่ผู้บริหารรายงานว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (Job satisfactions) และส่งผลต่อความผาสุกทางจิต (Psychological Well-Being) มีดังนี้

ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานตามลำดับ (ตามการรายงานของผู้บริหาร) ได้แก่

1. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน (67 คน) เช่น มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความเป็นพี่เป็นน้อง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความไว้วางใจกัน การยอมรับและให้เกียรติกัน ความพร้อมในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน
2. ปัจจัยด้านองค์กร (60 คน) เช่น มีอิสระในการทำงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจ บรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีบรรยากาศความเป็นมิตร มีการดูแลกันเสมือนญาติพี่น้อง มีความยุติธรรมในการทำงาน เอาใจใส่พนักงานอย่างเท่าเทียม มีการรับฟัง เอาใจใส่ต่อความต้องการของพนักงาน องค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจน
3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (44 คน) เช่น มีความรักความเข้าใจต่อบุคคลอื่น มีทัศนคติเชิงบวกต่องาน ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น มีการให้อภัยกัน มีการยอมรับความแตกต่าง มองเห็นประโยชน์ขององค์กรมากกว่าของตนเอง การมีชีวิตที่สมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ทำงานอย่างมีความสุข ความพอใจในความสัมพันธ์กับผู้คน
4. ปัจจัยด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับในงาน (41 คน) เช่น ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากหัวหน้าและลูกน้อง สามารถทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย การทำงานได้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา งานที่ทำท้าทายความสามารถ งานน่าสนใจ มีความก้าวหน้าในการทำงานหรือก้าวหน้าในอาชีพ
5. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (35 คน) เช่น ความชัดเจนในขอบเขตงาน ความเหมาะสมของสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน อิสระในการตัดสินใจในงาน ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถหรือความสนใจ
6. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (26 คน) เช่น ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ ผู้บังคับบัญชาเข้าใจพนักงานและให้กำลังใจ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม

7. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ (22 คน) เช่น เงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สวัสดิการที่ดี

ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตตามลำดับ (ตามการรายงานของผู้บริหาร) ได้แก่

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (87 คน) เช่น การมองโลกในแง่บวก การเข้าใจตนเองและผู้อื่น การยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองและผู้อื่น การปล่อยวาง การให้อภัย การมีความรัก ความจริงใจให้ทุกคน มีความรักองค์การ การมีชีวิตที่สมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ความพอใจในความสัมพันธ์กับผู้คน เห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์ มีจิตอาสา มีความเมตตาเสียสละ เอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น การมีเป้าหมายชีวิต รู้ความต้องการของตนเอง การเคารพผู้อื่น รับผิดชอบ อ่อนน้อมถ่อมตนให้เกียรติผู้อื่น

2. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน (77 คน) เช่น สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ความสามัคคี การยอมรับและให้เกียรติกัน เห็นอกเห็นใจกัน ไม่เห็นแก่ตัว ร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ทำงานเป็นทีม

3. ปัจจัยด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับในงาน (40 คน) เช่น การยอมรับในความรู้ความสามารถ งานที่ทำทลายความสามารถ การทำงานได้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา

4. ปัจจัยด้านองค์การ (32 คน) เช่น บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ความยุติธรรมในองค์การ อิสระในการทำงาน มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดี ได้รับการเอาใจใส่ต่อความต้องการ

5. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (24 คน) เช่น ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บังคับบัญชายอมรับและเดินไปด้วยกัน การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

6. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (11 คน) เช่น ระบบงานที่เอื้ออำนวย ความยากง่ายของงานที่เหมาะสม เป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

7. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ (4 คน) เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม รายได้เพียงพอ มีการดูแลพนักงานที่ได้รับความเดือดร้อนอย่างทั่วถึง

ผลจากการศึกษาและวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ปัจจัยที่พนักงานรายงานว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (Job satisfactions) และส่งผลต่อความผูกพันทางจิต (Psychological Well-Being) มีดังนี้

ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานตามลำดับ (ตามการรายงานของพนักงาน) ได้แก่

1. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน (93 คน) เช่น สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความไว้วางใจกัน มีความสามัคคี การยอมรับและให้เกียรติกัน มีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการรับฟังกัน ยอมรับความแตกต่าง

2. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ (83 คน) เช่น ค่าตอบแทน รายได้เหมาะสมกับงาน และสวัสดิการที่เหมาะสม

3. ปัจจัยด้านองค์การ (75 คน) เช่น บรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม มีความมั่นคงในงาน มีความยุติธรรมในองค์การ มีวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมและพันธกิจที่ชัดเจน มีนโยบายชัดเจน เคารพสิทธิและฟังความคิดเห็นของพนักงาน เห็นความสำคัญของบุคลากร

4. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (69 คน) เช่น ได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความสามารถและความถนัด ให้อิสระในการทำงาน ขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน ขั้นตอนการทำงานชัดเจน ความพร้อมของอุปกรณ์ที่ใช้ในงาน

5. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (59 คน) เช่น ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ ให้คำปรึกษาและแนะนำแก้ไขปัญหาพร้อมกัน รับฟังผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจพนักงาน รักผู้ใต้บังคับบัญชา สอนงานติดตามดูแล ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและให้ความไว้วางใจ ให้อิสระในการทำงาน ให้พนักงานได้แสดงศักยภาพของตนเอง

6. ปัจจัยด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับในงาน (38 คน) เช่น การมีอิสระในการตัดสินใจในงาน การยอมรับในความรู้ความสามารถ โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน

7. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (37 คน) เช่น การมีทัศนคติที่ดีต่องาน ต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรักในงาน ทำงานด้วยใจ จริงใจต่อผู้อื่น ร่วมมือกับผู้อื่น อยากให้ผู้อื่นรับบริหารมีความสุขหายจากโรค เข้าใจวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ ความภูมิใจในองค์การ ความภูมิใจในผลงาน ความต้องการพัฒนาตนเอง รับผิดชอบต่อหน้าที่ ความถูกต้องในการทำงาน

ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตตามลำดับ (ตามการรายงานของพนักงาน) ได้แก่

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (122 คน) เช่น ทัศนคติทางบวกต่องาน ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น รักและภูมิใจในคุณค่าของตนเอง มีสติ เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น มีความสุขในการทำงาน การทำงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความไว้วางใจผู้อื่น การมองโลกในแง่บวก การมีชีวิตที่สมดุลระหว่างงานกับครอบครัว มีเวลาให้กับครอบครัว ความพอใจในความสัมพันธ์กับผู้คน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเรา เห็นผู้อื่นเช่นคนไข้เป็นญาติ รู้จักเสียสละ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเพื่อแผ่ความพอเพียงไม่มีหนี้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม คนรอบข้าง และเทคโนโลยีใหม่ๆ ความรักองค์การ

2. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน (102 คน) เช่น เพื่อร่วมงานที่ดี เป็นมิตร มีน้ำใจ จริงใจ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รับฟังปัญหา ฟังพาได้ ไม่ทิ้งกัน มีการยอมรับและให้เกียรติกัน ความสามัคคี

3. ปัจจัยด้านองค์การ (68 คน) เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานที่อบอุ่น สถานที่ทำงานน่าอยู่ ให้ความรู้สึกเป็นบ้าน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ทันสมัย บรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการให้เกียรติกันเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความยุติธรรมในองค์การ ความมั่นคงขององค์การ

4. ปัจจัยด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับในงาน (45 คน) เช่น ความสำเร็จในงาน หรือได้รับแรงเสริมหรือคำชมเชยจากผู้มารับบริการ การได้รับการชื่นชม กำลังใจจากลูกค้า

การยอมรับในความรู้ความสามารถ การได้รับการยอมรับในการทำงาน ได้ทำงานที่ท้าทาย การได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การได้อิสระทางความคิดเห็น การได้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

5. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (35 คน) เช่น ผู้บังคับบัญชาเป็นหัวหน้าที่ดี รับผิดชอบ เข้าใจให้ความใส่ใจ ช่วยแก้ปัญหา พร้อมรับฟังปัญหา เป็นเสมือนญาติพี่น้อง เป็นห่วงเป็นใย ไม่ทอดทิ้งเอื้ออาทร ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม

6. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (32 คน) เช่น ระบบการจัดงานที่ชัดเจน มีการประสานงานดี ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ อิสระในการตัดสินใจในงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน

7. ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ (30 คน) เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม

การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย จะเสนอตามตัวแปรสาเหตุหลัก ได้แก่ สุขภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผาสุกทางจิต ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า สุขภาวะทางปัญญาของผู้บริหาร ส่งผลโดยมีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้(ที่ผู้บริหารตนเอง) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .51 และมีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญต่อความผาสุกทางจิตของผู้บริหาร และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และต่อความผาสุกทางจิตของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล .33, .17, และ .10 ตามลำดับ สุขภาวะทางปัญญาเป็นเรื่องของจิตวิญญาณที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีอยู่ในตัวของบุคคลอยู่แล้ว นอกเหนือจากร่างกาย สมอง และจิตใจ ดังนั้นจากผลการศึกษาพบว่า หากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีสุขภาวะทางปัญญาสูงหรือมีจิตวิญญาณสูง ก็จะส่งผลให้ตนเองมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และมีความผาสุกทางจิตสูงตามไปด้วย และยังส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความผาสุกทางจิตสูงด้วยเช่นกัน ดังนั้นผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสุขภาวะทางปัญญาที่เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุและมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และ ความผาสุกทางจิตของตัวผู้บริหารเอง และยังรวมถึงความสำคัญที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความผาสุกทางจิตของตัวพนักงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่เกี่ยวข้องที่พบว่าจิตวิญญาณ หรือสุขภาวะทางปัญญา คือความปรารถนาของบุคคลที่จะไปถึงจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต และเพื่อจะดำรงชีวิตตามนั้น (Marques, Dhiman and King, 2007) และบุคคลที่มีสุขภาวะทางปัญญาจะเป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญา มีความกล้าที่จะยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความเมตตากรุณา มีเป้าหมายชีวิตชัดเจน มีสติ มีเหตุมีผล รู้จักให้และแบ่งปัน มีความพึงพอใจในชีวิต ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ เห็นคุณค่าของผู้อื่น อ่อนน้อมถ่อมตน รับผิดชอบ ให้อภัย มีความเป็นมิตร ซึ่งบุคคลที่คุณลักษณะต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลให้มีพฤติกรรมหรือกระบวนการที่สามารถทำให้เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น หรือมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้นั่นเอง

โดยบุคคลที่มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จะมีพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพล จูงใจและสนับสนุนผู้ตามให้ปฏิบัติตามหรือดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยมีความซื่อสัตย์ มีการเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น มีความสุภาพถ่อมตน มีการเอาใจเขามาใส่ใจตนและมีการช่วยเหลือเยียวยาผู้อื่น มีการส่งเสริมการเติบโตหรือการพัฒนาผู้อื่น มีการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างถูกต้องและยุติธรรม รวมถึงมีการให้อำนาจหรือการเพิ่มอำนาจ และนอกเหนือจากนั้นเมื่อบุคคลมีสุขภาวะทางปัญญาจะเห็นคุณค่าของตนเอง คุณค่าของผู้อื่น และคุณค่าของงาน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) ซึ่งก็จะส่งผลให้ผู้บริหารนั้นมีความผาสุกทางจิต มีความพึงพอใจในชีวิต และมีความพึงพอใจในการทำงานตามไปด้วย

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผลการศึกษาวิจัยสอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้ เช่น มีผลการศึกษาที่พบว่าสุขภาวะทางปัญญา ส่งผลทางตรงโดยมีอิทธิพลทางบวกสูงสุดต่อภาวะผู้นำ และส่งผลทางอ้อมต่อความผาสุกทางจิต ของผู้บริหารระดับกลางในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560) และยังงานวิจัยอื่นๆ ทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทยที่พบว่าสุขภาวะทางปัญญา มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Pava, 2009 ; นฤเบศร์ สายพรหม, ดุษฎี โยเหลา และรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559)

นอกเหนือจากนั้นผลการศึกษารั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดที่ผู้บริหารรายงานถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อผาสุกทางจิต และผู้วิจัยพบว่าเกี่ยวข้องกับเรื่องสุขภาวะทางปัญญา ได้แก่ การมองโลกในแง่บวก เข้าใจตนเองและผู้อื่น ยอมรับข้อดีข้อเสียของตนเองและเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นจิตอาสา มีความรักความเมตตา เสียสละในงานและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น รู้ความต้องการเป้าหมายของชีวิตตนเอง ยอมรับความเป็นตัวของตัวเอง ประสบการณ์ที่ดีในชีวิตของคนที่นั้น มีความรัก มอบความสุข มีความจริงใจกับทุกคน เห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ เคารพความเห็นของผู้อื่น รับประทานอาหารให้เกียรติผู้อื่น ปล่อยวาง ให้อภัย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานที่ทำงานใหม่ คนในแผนก รวมทั้งหัวหน้างาน เข้าใจพฤติกรรมเพื่อนร่วมงานและสามารถปรับตัวอยู่ด้วยกันอย่างเข้าใจ

2. ผลการวิจัยพบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานตามการประเมินของพนักงานส่งผลทางตรงโดยมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และส่งผลทางอ้อมต่อความผาสุกทางจิตของพนักงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .52 และ .30 ตามลำดับ ข้อค้นพบจากการวิจัยนี้เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญอย่างยิ่งของการมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เนื่องจากถ้าองค์การที่มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสูง จะส่งผลทางบวกทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและความผาสุกทางจิตของพนักงานสูงตามไปด้วย ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับองค์การที่เป็นตัวอย่างที่ดีที่สุด (Best Practice) ในการให้ความสำคัญกับเรื่องจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ เช่น Google,

Southwest Airline ซึ่งพนักงานที่ทำงานในองค์กรเหล่านั้นก็จะพบว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความสุขทางจิต คือมีความรู้สึกทางบวกต่อเหตุการณ์ต่างๆ และความพึงพอใจในชีวิต

ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์การอย่างหนึ่ง ที่เรียกว่าวัฒนธรรมทางจิตวิญญาณ (Spiritual Culture) ที่ให้ความสำคัญกับพนักงานที่ทำงานในองค์กร องค์กรที่มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน พนักงานจะรับรู้ว่าจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลและช่วยให้เขาบรรลุถึงศักยภาพของพวกเขาโดยสมบูรณ์ และทำให้บุคคลได้รับแรงบันดาลใจจากเป้าหมายในการทำงานที่มีความสำคัญและมีคุณค่า และองค์การจะมีการสร้างวัฒนธรรมที่ช่วยทำให้พนักงานมีการเติบโต และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะมีความซื่อสัตย์ และมีการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพและให้เกียรติ มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นอิสระจากความกลัวและการละเมิดเรื่องต่างๆ องค์กรจะมีการมอบหมายอำนาจให้กับพนักงานและทีมงาน และมีการให้รางวัลกับกลุ่มนอกเหนือจากนั้นองค์กรที่มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานจะอดทนต่อการแสดงออกของพนักงานให้พนักงานมีความเป็นตัวของตัวเอง ให้มีการแสดงอารมณ์และความรู้สึกได้อย่างเป็นธรรมชาติ โดยไม่รู้สึกผิด ส่งเสริมให้พนักงานมีการทำงานอย่างสนุกสนาน (Robbins, 2005 อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) ซึ่งหากองค์กรใดก็ตามที่มีคุณลักษณะต่างๆเหล่านี้ ย่อมจะส่งผลเกิดผลในทางที่ดีทั้งต่อตัวพนักงานและองค์การเอง เช่น เมื่อพนักงานรับรู้ว่าจะองค์การมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน คือมีความคิด ความรู้สึกทางบวกต่องานที่ทำ และปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับงาน และรวมถึงจะมีความสุขทางจิต คือมีความรู้สึกที่มีต่อตนเองและเหตุการณ์ต่างๆในทางบวก ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต เช่น มีการยอมรับตนเอง มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีการพัฒนาศักยภาพตนเอง และสามารถเปิดรับประสบการณ์ใหม่ได้ดี มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม และรู้สึกว่าคุณเองมีอิสระ

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มประชากรต่างๆ และในหลายประเทศพบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลกับความพึงพอใจในงาน (Kinjerski and Skrypnek, 2006 ; McGhee and Grant, 2008; Hong, 2009; Pauer, 2009; Robbins, 2011; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2555 ข) และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลกับความสุขทางจิต (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560)

นอกเหนือจากนั้นผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดที่พนักงานรายงานถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และผู้วิจัยพบว่าเกี่ยวข้องกับเรื่องจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มีค่านิยมและพันธกิจที่ชัดเจน องค์กรมีนโยบายชัดเจน พนักงานมีความเสียสละ มีความรักและความสามัคคี ผู้บังคับบัญชาลงมาแก้ปัญหาหรือแนะนำให้อย่างถูกต้อง การมีอิสระในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ในการทำงานแต่อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง พนักงานมีโอกาสได้ทำงานตามวิธีของตนเอง มีโอกาสในการพัฒนาการศึกษา อบรม หรือเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การได้ลองทำงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ รู้สึกพอใจที่มีโอกาสรับผิดชอบงานแทนผู้อื่น มีเพื่อนร่วมงานที่ดี เข้าใจกัน คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ให้เกียรติกัน ผู้บริหารหรือหัวหน้างานให้เกียรติและให้ความไว้วางใจ ในผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน รับฟัง ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชายืดหยุ่นต่อกฎระเบียบขององค์กร มีอิสระในการปฏิบัติงาน เวลาพักผ่อน ภาระงานที่สามารถจัดการได้ มีเวลางานที่ยืดหยุ่น องค์กรเคารพสิทธิและรับฟังความเห็น ของพนักงาน เห็นความสำคัญของบุคลากร

สำหรับคำถามปลายเปิดที่พนักงานรายงานถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิต และผู้วิจัย พบว่าเกี่ยวข้องกับเรื่องจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ได้แก่ พนักงานมีการเรียนรู้ที่จะเป็นผู้ให้ ยิ่งให้ยิ่ง ได้รับความสุข ได้ช่วยเหลือผู้ป่วย การมีทัศนคติทางบวกต่องาน ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น คำนึงความรู้สึก ของคนรอบข้าง สติ สัมผัสปัญญา มีความสุขในการทำงานเมื่อได้เห็นผู้รับบริการสามารถดำเนินชีวิตได้ ตามปกติหรือปฏิบัติได้เมื่อกลับบ้าน พนักงานได้โอกาสในการพัฒนาความรู้ องค์กรเปิดโอกาสให้ได้ เพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานต่อไปให้มากขึ้น ให้อิสระในการทำ หน้าที่และการตัดสินใจ ให้เกียรติกันเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ทำงานโดยไม่มีความกดดัน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นมิตร มีน้ำใจ จริงใจและดูแลกัน มีความสุขในการทำงานร่วมกันมีมนุษย สัมพันธ์ต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน องค์กรให้อิสระในการทำหน้าที่และการตัดสินใจ ความยืดหยุ่นในการทำงานและการแต่งกาย มีความเสมอภาคยุติธรรมเท่าเทียมกัน การที่พนักงาน ได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ให้อิสระทางความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นของทุกคน

3. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ผู้บริหารประเมินตนเองส่งผลทางตรงโดยมี อิทธิพลทางบวกต่อความผาสุกทางจิตของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานคือ .64 ส่งผล ทางตรงต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่พนักงานประเมิน และส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานคือ .23 และ .18 ตามลำดับ และยังส่งผลทางอ้อมต่อ ความผาสุกทางจิตของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานคือ .19

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สูง ภาวะผู้นำนี้จะส่งผลให้ผู้บริหารมีความผาสุกทางจิตสูงตามไปด้วย และพนักงานที่เป็นผู้ใต้บังคับช้าก็จะมีความผาสุกทางจิตตามไปด้วยเช่นกัน คือ มีความรู้สึกทางบวกต่อตนเองและเหตุการณ์ต่างๆ ยอมรับตนเองได้ มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีการเจริญงอกงามในตนหรือมีการพัฒนาศักยภาพของตน มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในชีวิตและสามารถปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงได้ และรวมถึงจะมีอิสระ สามารถกำกับพฤติกรรมของตนเองได้ และมีความอดทน ต่อแรงกดดันต่างๆได้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลหรือมี ความสัมพันธ์กับความผาสุกทางจิต (Dierendonck et al., 2004; Nelson et al., 2014; Arnold et al., 2007; Vann Dierendonck et al., 2004) และยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิด ที่ผู้บริหารรายงานถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิตของผู้บริหาร ได้แก่ การมีความรัก มอบความสุขและความจริงใจกับทุกคน การได้สอนและแนะนำคนอื่นปฏิบัติตามครรลองครองธรรม ความเป็นจิตอาสา ความเมตตา เสียสละในงานและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น การฝึกความรู้สึกหรือความ

ต้องการของตนเองเพื่อผลลัพธ์ในการทำงาน การเคารพความเห็นของผู้อื่น รับฟัง อ่อนน้อมถ่อมตน ให้เกียรติผู้อื่น ยอมรับข้อดีข้อเสียของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ปล่อยวาง ให้อภัย ใส่ใจครอบครัว ลูกน้องเพื่อไม่ให้กังวลและทุ่มเทเรื่องงาน ยอมรับความคิดเห็นของลูกน้องและเดินไปด้วยกัน ให้ความสำคัญ ยุติธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเสียสละ ไม่เกี่ยงงานร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดหมาย ทำงานเป็นทีม มีความซื่อสัตย์ รับฟังความคิดและความรู้สึก ยอมรับความเห็นซึ่งกันและกัน

ผลการวิจัยยืนยันให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือทำให้เกิดความคิดความรู้สึกทางบวกต่องาน และปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนของงานของตน ความคิดริเริ่ม ความมีอิสระในการทำงาน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่พบว่าภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน (Guillaume, Honeycutt and Savage-Austin, 2013; Sepahvand, Pirzad and Rastipour, 2015; Tischler, Giambatista, McKeage and McCormick, 2016)

และผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดที่พนักงานรายงานถึงภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่มีความเป็นพี่เป็นน้อง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ทำ มองเห็นประโยชน์ขององค์กรมากกว่าตนเอง ยอมรับในงานและความเห็นของผู้อื่น มีความรักความเข้าใจต่องานต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ให้อภัยผู้อื่น เอาใจใส่ต่อความต้องการและสนับสนุนทรัพยากรแก่พนักงาน มีความยุติธรรมในการทำงาน มีการรับฟังอย่างมีวิจารณ์ญาณ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นโดยไม่เกิดผลกระทบที่หลัง พนักงานมีโอกาสได้ทำงานตามวิธีของตนเองและมีอิสระในการตัดสินใจในงาน

4. ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่งผลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานคือ .56 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูง คือมีความคิด ความรู้สึกทางบวกที่มีต่อหน้าที่ทำอยู่และปัจจัยอื่นๆ เกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่ในระดับสูง เช่น ความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนของงานของตน ความคิดริเริ่ม ความมีอิสระในการทำงาน มีความสามารถในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน ความสามารถของผู้บังคับบัญชาและความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ที่พนักงานก็จะมีความผูกพันทางจิตสูงตามไปด้วยคือ มีความรู้สึกที่มีต่อตนเองและเหตุการณ์ต่างๆ ในทางบวก จะทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตและมีความสุข สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทางจิต (Nielson et al., 2009; Chang and Nguyen, 2011) และยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดที่พนักงานรายงานถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิต ได้แก่ องค์กรเห็นคุณค่าของพนักงาน การให้กำลังใจและการสนับสนุนช่วยเหลือ การทำงานที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถตัวเองได้อย่างเต็มที่ภายใต้การสนับสนุนของผู้ใหญ่ในฝ่าย ระบบการจัดการงานขององค์กรมีความชัดเจน มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ องค์กรเปิดโอกาสให้ได้เพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานต่อไปให้มากขึ้น ได้รับอิสระในการทำหน้าที่ การ

ตัดสินใจ งานต้องสอดคล้องกับคุณสมบัติของบุคคล มีทัศนคติทางบวกต่องาน ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น การทำงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และทำออกมาได้ถูกต้องครบถ้วนไม่ผิดพลาด ไม่ถูกผู้ร่วมงานตำหนิ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าที่ดี ต้องรับฟัง เข้าใจ ช่วยแก้ปัญหาพร้อมรับฟังปัญหาทุกระดับ มีหัวหน้าแผนก และหัวหน้าชุดที่ดีเป็นเสมือนญาติพี่น้อง เข้าใจลูกน้อง เป็นห่วงตลอด ไม่ทิ้งลูกน้อง มีความรู้ความสามารถ ยิ้มแย้มแจ่มใส เอื้ออาทร ใส่ใจ สารทุกข์สุขดิบ ปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาและให้โอกาสเมื่อทำผิด

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่สำคัญที่พบว่า **สุขภาวะทางปัญญา** ส่งผลโดยมีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้(ที่ผู้บริหารตนเอง) และมีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญต่อความผาสุกทางจิตของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และความผาสุกทางจิตของพนักงาน และยังพบว่า**จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน**ตามการประเมินของพนักงาน ส่งผลทางตรงโดยมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และส่งผลทางอ้อมต่อความผาสุกทางจิตของพนักงาน รวมถึง**ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ผู้บริหารประเมินตนเอง**ส่งผลทางตรงโดยมีอิทธิพลทางบวกต่อความผาสุกทางจิตของผู้บริหาร ส่งผลทางตรงต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่พนักงานประเมิน และส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และยังส่งผลทางอ้อมต่อความผาสุกทางจิตของพนักงาน ผู้วิจัยจึงมี**ข้อเสนอแนะจากการวิจัย**เพื่อการส่งเสริมและการพัฒนา**สุขภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้**ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนา**สุขภาวะทางปัญญา** มีแนวทางในการพัฒนาหรือมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ทั้งแนวทางที่เป็นการพัฒนาในระดับบุคคล หรือการพัฒนาตนเอง และแนวทางการพัฒนาในระดับองค์กร ดังนี้

1.1 การพัฒนาในระดับบุคคล เช่น

- 1) การแสวงหาและการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 2) การฝึกทบทวนตนเอง (Reflection or Discernment)
- 3) การฝึกควบคุมและจัดการอารมณ์ตนเอง
- 4) การปฏิบัติธรรมหรือการปฏิบัติด้านจิตวิญญาณ
- 5) การฝึกสติ การภาวนาและการทำสมาธิ
- 6) การเข้าเฝ้า (Retreat) หรือการฝึกปฏิบัติจิต
- 7) การไปนิเวศน์ภาวนา (Eco-Quest)
- 8) การทำงานศิลปะหรือจิตศิลป์ (Contemplative Arts)
- 9) การทำงานเชิงจิตอาสา (Volunteer Spirit)
- 10) การทำกิจกรรมที่สร้างแรงบันดาลใจให้ตนเอง

11) การเข้าร่วมกิจกรรมหรือการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่เป็นการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา

1.2 การพัฒนาในระดับองค์กร เช่น

1) องค์กรมีนโยบายส่งเสริมและการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาของบุคลากรในองค์กร

2) ผู้บริหารในองค์กรทุกระดับต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาของพนักงาน

3) มีการสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดสุขภาวะทางปัญญา

4) มีระบบการคัดเลือกคนเข้าองค์กรโดยการพิจารณาสุขภาวะทางปัญญา

5) นำเรื่องสุขภาวะทางปัญญาของบุคลากรในองค์กรมาเป็นเป้าหมายขององค์กรหรือมาเป็นค่านิยมขององค์กร หรือนำมาเป็นสมรรถนะหลัก (Competency) ขององค์กร

6) นำเรื่องสุขภาวะทางปัญญามาเชื่อมโยงหรือใช้เป็นเกณฑ์ในการให้รางวัลหรือการเลื่อนตำแหน่ง

7) มีระบบชื่นชมและทำให้ผู้ที่มีสุขภาวะทางปัญญารู้สึกเห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในตนเอง

8) มีตัวแบบ (Role model) สนับสนุนผู้ที่มีสุขภาวะทางปัญญาให้เด่นเป็นต้นแบบที่ดี และเป็นตัวอย่าง

9) สร้างบรรยากาศการทำงานให้เป็นบรรยากาศของการเรียนรู้และแบ่งปันเรื่องเล่าเกี่ยวกับสุขภาวะทางปัญญา

10) มีระบบพี่สอนน้องหรือการโค้ช มีเวทีแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ประสบการณ์ ทักษะชีวิตแก่กันและกัน

11) องค์กรควรมีนโยบายสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาในรูปแบบต่างๆ หรือไปปฏิบัติตามความเชื่อทางศาสนาของตนเอง เช่น การไปฝึกปฏิบัติธรรมโดยไม่ถือเป็นวันลา มีงบสนับสนุน เป็นต้น

2. การส่งเสริมและการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน องค์กรสามารถช่วยพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานได้ เช่น มีนโยบายในการช่วยส่งเสริมเรื่องการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานอย่างชัดเจน นำเรื่องจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมาเป็นเป้าหมายหลักขององค์กร เป็นวัฒนธรรมและค่านิยมหลักขององค์กร นอกเหนือจากนั้น องค์กรควรจะดำเนินงานตามแนวทางขององค์ประกอบจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานทั้ง 5 ด้าน ดังนี้คือ

1) **จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง** องค์กรหรือผู้บริหารควรสร้างหรือพัฒนาเป้าหมายองค์กรที่มีคุณค่า ไม่ใช่เพื่อกำไรหรือผลประโยชน์ขององค์กรแต่เพียงอย่างเดียว แต่ควรเป็นเป้าหมายที่มีคุณค่า เช่น เพื่อสังคม หรือเพื่อโลก และองค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ทำให้พนักงานทราบถึงเป้าหมายที่มีคุณค่านั้น หรือที่เป็นพันธกิจ (Mission) และค่านิยม (Value) ขององค์กร และทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายเดียวกัน

กับพนักงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนการกระทำของพนักงานที่ช่วยส่งเสริมเป้าหมายเหล่านั้น

2) **การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล** องค์กรควรจะมีระบบและการจูงใจที่ช่วยให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถหรือศักยภาพ (Talent) ของตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพของตนอย่างสูงสุด สนับสนุนให้พนักงานมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว ลูกค้า หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholders)

3) **สร้างความไว้วางใจและความเคารพนับถือระหว่างพนักงานและองค์กร** องค์กรหรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารกับพนักงานอย่างเปิดเผย ส่งเสริมเรื่องความซื่อสัตย์ในการทำงานและความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าในด้านสินค้าและบริการ ควรมีการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ทำให้เกิดความไว้วางใจ การเห็นคุณค่าของพนักงานอย่างแท้จริง มีการให้เกียรติและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และมีการให้อิสระในการทำงาน

4) **การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม** องค์กรหรือผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ทำให้เกิดความไว้วางใจสูง มีการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม หรือมีธรรมาภิบาลทั้งกับพนักงาน ลูกค้า และสังคม นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายอำนาจในการทำงานและการตัดสินใจให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานและสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างเต็มที่

5) **การอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน** องค์กรหรือผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานแสดงความรู้สึกที่แท้จริง เปิดโอกาสหรือมีช่องทางให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก ความต้องการหรือข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับองค์กรหรือเรื่องอื่นๆ ได้อย่างอิสระ และให้อิสระพนักงานเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเต็มที่ สามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างตรงไปตรงมา สร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานทำงานอย่างสนุกสนาน มีการแสดงออกอย่างเป็นทางการและเป็นธรรมชาติและมีความสุขในการทำงาน

3. **การพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร** องค์กรสามารถดำเนินการดังต่อไปนี้

1) ใช้กระบวนการในการวัดและประเมินภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหาร และนำผลการประเมินนั้นมาใช้ประกอบการพิจารณาการให้ผลตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่ง

2) มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและให้การสนับสนุนทุกรูปแบบในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

3) มีการจัดประสบการณ์ที่หลากหลาย เช่น การใช้โปรแกรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ โดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ชัดเจน เนื้อหาการฝึกอบรมมีความเหมาะสม มีการเรียงลำดับของกิจกรรมอย่างเหมาะสม มีการผสมผสานวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมที่ช่วยพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทศนคติและพฤติกรรม

4) ให้ผู้บริหารมีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง มีกิจกรรมติดตามผลที่เหมาะสม เช่น การโค้ชและการให้คำปรึกษาแก่ผู้บังคับบัญชา

5) มีการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษานี้ที่พบความสำคัญของสุขภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนา เช่น

1. การวิจัยเพื่อสร้างหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา การพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่างๆ
2. ควรมีการวิจัยเชิงทดลองหรือการวิจัยเพื่อการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา การพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้
3. ควรมีการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาผลของสุขภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ กับผลลัพธ์ต่างๆหรือเป้าหมายที่องค์กรประเภทต่างๆ ต้องการ เช่น ผลการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกัน (Collaboration) การสร้างสรรค์นวัตกรรม ความพึงพอใจของลูกค้าต่อสินค้าหรือบริการขององค์กร เป็นต้น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- ทิพทินนา สมุทรานนท์, ถวัลย์ เนียมทรัพย์, รัตติกรณ์ จงวิศาล, ทรรศนะ ใจชุ่มชื่น และ นฤมล เพ็ชรทิพย์. 2558. การพัฒนาแบบทดสอบเพื่อการคัดเลือกบุคลากร. รายงานการวิจัย ฉบับสมบูรณ์, ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นงเยาว์ มงคลอิทธิเวช, คณิงนิจ ไชยลังการณ, ลินจง โปธิบาล และ จิตราวดี จิตจันทร์. 2552. การสังเคราะห์ความรู้ทางด้านการพัฒนาจิตปัญญา (วิญญาณ) จากเรื่องเล่าความสำเร็จของผู้ให้บริการและผู้รับบริการในระบบสุขภาพ: พัฒนาการทางจิตวิญญาณและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง. รายงานฉบับสมบูรณ์, โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่และแผนงานพัฒนาจิต เพื่อสุขภาพ มูลนิธิสตรี-สุขภาพดีวงศ์.
- นฤเบศร์ สายพรหม, ดุษฎี โยเหลา และ รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2559. “การศึกษาอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของจิตวิญญาณในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตวิญญาณเจตคติ และพฤติกรรมในการทำงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.” วารสารพฤติกรรมศาสตร์. 22 (2): 139-158
- บัณฑิตา หล่อนิมิตรดี และ รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2559. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผาสุกทางจิตในผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.” Journal of Behavioral Science for Development. 9 (1): 171-188.
- พงษ์จันทร์ วรรณวิจิตร. 2534. องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระไพศาล วิสาโล. 2553. สุขแท้ด้วยปัญญา: วิธีสู่สุขภาวะทางปัญญา. กรุงเทพมหานคร: หจก. สามลดา.
- มณฑล สรไกรกิติกุล และ สุนันทา เสี่ยงไทย. 2556. “มิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality): ความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.” วารสาร มจร.วิชาการ. 16 (32): 129-140.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2551. ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการ: ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างคุณลักษณะทางจิตวิทยา การทำงานเป็นทีม และความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- _____. 2553. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยา, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- _____. 2555ก. “ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และบรรษัทภิบาล.” วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 52: 101-130.
- _____. 2555ข. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน.” วิทยาสารเกษตรศาสตร์. 33 (2): 188-202.
- _____. 2558. อิทธิพลของภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและสุขภาวะทางจิตวิญญาณ. รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- _____. 2560. เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยาองค์การ. ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- _____. 2561. จิตวิทยาองค์การ (Organizational Psychology). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. ศยามล เอกะกุลนันต์, พนมพร พุ่มจันทร์, วิริณิ กิตติพิชัย, ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร และ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. 2553. การศึกษาและพัฒนาเครื่องมือประเมินและตัวชี้วัดสุขภาวะทางจิตวิญญาณเพื่อการพัฒนา. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สมุทร ชำนาญ. 2554. “การบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม.” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 6 (1): 1-14.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2559. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) (Online). http://www.nesdb.go.th/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=6422, 3 สิงหาคม 2561.
- อารยา พรายแย้ม และคณะ. 2552. การสังเคราะห์ความรู้ทางด้านการพัฒนาจิตปัญญา (วิญญาณ) จากเรื่องเล่าความสำเร็จของผู้ให้บริการและผู้รับบริการในระบบสุขภาพ. รายงานฉบับสมบูรณ์, มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

- Abdullah, A. G. K., A. Ismail, and A. Mydin. 2013. "The moderating effects of school principals' leadership practices on the workplace spirituality and leadership effectiveness relationship." **International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE)**. 4 (4): 1318-1323.
- Arnold, K. A. *et al.* 2007. "Transformational leadership and well-being: The mediating role of meaningful work." **Journal of Occupational Health Psychology**. 12: 193-203.
- Aziri, B. 2011. "Job Satisfaction: A literature review." **Management Research and Practice**. 3 (4): 77-86.
- Baron, A. R. and J. Greenberg. 2003. **Organizational Behaviour in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work**. Canada: Prentice Hall.
- Beerel, A. 2009. **Leadership and Change**. London: Sage Publications Ltd.
- Burke, R. 2006. "Leadership and spirituality." **Foresight Emerald Group Publishing**. 8 (6): 14-25.
- Daniels, K. and C. Harris. 2000. "Work, psychological well-being and performance." **Occup Med**. 50 (5): 304-309.
- Dierendonck, D. *et al.* 2004. "Leadership behavior and subordinate well-being." **Journal of Occupational Health Psychology**. 9: 165-175.
- Friedman, M. M. 1993. "Social Support Sources and Psychological Well-Being in Older Women with Heart Disease." **Research in Nursing and Health**. 16: 405-41.
- _____. and K. B. King. 1994. "The relationship of emotional and tangible support to psychological well-being among older women with heart failure." **Research in Nursing & Health**. 17(6): 433-440.
- Guillaume. O., A. Honeycutt, and AR. Savage-Austin. 2013. "The impact of servant leadership on job satisfaction." **J Bus Econ**. 4 (5): 444-448.

- Greenberg, J. 2010. **Managing Behavior in Organizations**. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Greenleaf, R. K. 2002. **Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness**. (25th anniversary ed.) (L. C. Spears, Ed.). Mahwah, NJ: Paulist Press.
- Hong, Y. J. 2009. **The Influence of Perceived Workplace Spirituality on Job Satisfaction, Intention to Leave and Emotional Exhaustion Among Community Mental Health Center Workers in the State of Kansas**. Doctor of Philosophy Thesis in School of Social, University of Kansas.
- Karakas, F. 2010. "Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review." *Journal of Business Ethics*. 94: 89–106.
- Khan, K. E. *et al.* 2015. "Impact of servant leadership on workplace spirituality: Moderating role of involvement culture." *Pakistan Journal of Science*. 67 (1): 109-113.
- Kinjerski, V. & Skrypnek, B.J. 2006. "Creating Organizational Conditions that Foster Spirit at Work". *Leadership and Organization Development Journal*, 27(4): 280-295.
- Krahnke, K., R. A. Giacalone, and C. L. Jurkiewicz. 2003. "Point-counterpoint: measuring workplace spirituality." *Journal of Organizational Change Management*. 16 (4): 396-405.
- Laub, J. A. 2003. **Defining Servant Leadership: A Recommended Typology for Servant Leadership Studies**. Retrieved from <http://www.olagroup.com/Images>.
- Lee, M. 1991. "Spirituality in Organizations: Empowerment and Purpose." *Management Education and Development*. 22(3): 221-226.

- Lussier, R. N. and C. F. Achua. 2007. **Leadership : Theory, Application, Skill Development.** Ohio: South-Western College.
- Marques. J., S. Dhiman, and R. King. 2007. **Spirituality in the Workplace: What it is, Why it matters, How it make it work for you.** CA: Personhood press.
- McDowell, I. and C. Newell. 1996. **Measuring Health: A Guide to Rating Scales and Questionnaires.** 2nd ed. New York: Oxford U Pr.
- McGhee, P. & Grant, P. 2008. "Spirituality and Ethical Behavior in the Workplace: Wishful Thinking or Authentic Reality." *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies.* 13(2): 61-69.
- McKee, M. C. *et al.* 2011. "Exploring linkages among transformational leadership, workplace spirituality and well-being in health care workers." **Journal of Management, Spirituality & Religion.** 8 (3): 233-255.
- Moore, T. W. and Casper, W. J. 2005. **The Mediating Effects of Spirituality on Transformational Leadership and Turnover Intentions.** Paper presented at the Academy of Management, Honolulu.
- Nandram, S. S. and M. E. Borden. 2010. "Exploring possibilities for a new management paradigm." (ed.). **Spirituality and Business: Exploring Possibilities for a New Management Paradigm** England: Springer: 1-13.
- Neck, C. P. and Milliman, J. F. 1994. "Thought self-leadership: finding spiritual fulfillment in organizational life." **Journal of Managerial Psychology.** 9 (6): 9-16.
- Nelson, K., J. S. Boudrias, L. Brunet, D. Morin, M. D. Civita, A. Savoie, and M. Alderson. 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 (2): 90-101.

- Pawar, B. S. 2009. "Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects." **Leadership & Organization Development Journal**, 30 (8): 759 – 777.
- Petchsawanga, P. and D. Duchon. 2008. "Measuring workplace spirituality in an Asian context." **Human Resource Development International**. 12 (4): 459-468.
- Robbins, S. P. 2005. **Essentials of Organizational behavior**. 8th ed. New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- _____. and T. A. Judge. 2007. **Organizational Behavior**. 12th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- _____. 2009. **Organizational Behavior**. 13th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- _____. 2011. **Organizational Behavior**. 14th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- _____. 2017. **Organizational Behavior**. 17th ed. Boston: Pearson Education, Inc.
- Ross L. 1995. "The spiritual dimension: its importance to patients' health, well-being and quality of life and its implications for nursing practice." **International journal of nursing studies**. 32 (5), 57-68.
- Ryff, C.D. 1989, "Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being." **Journal of Personality and Social Psychology**. 57 (6): 1069–1081.
- _____. and B. H. Singer. 2008. "Know thyself and become what you are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being." **Journal of Happiness Studies**. 9: 13-39.
- _____. and C. L. M. Keyes. 1995. "The structure of psychological well-being revisited." **Journal of Personality and Social Psychology**. 69 (4): 719-727.

- Schultz, D. P. and S. E. Schultz. 2010. **Psychology and work today: an introduction to industrial and organizational psychology**. 10th Ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Seidl, L. G. 1993. "The value of spiritual health." **Health progress Journal**. 74 (7): 48-50.
- Sepahvand R., A. Pirzad, and M. Rastipour. 2015. "Exploring servant leadership effects on employees satisfaction from work." **International Journal of Asian Social Science**. 5 (1): 45-51.
- Spears, L. C., and M. Lawrence (Eds.). 2004. **Practicing Servant-Leadership: Succeeding through Trust, Bravery, and Forgiveness**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Steptone A., A. Deaton, and A. A. Stone. 2015. "Subjective wellbeing, health, and ageing." **The lancet**. 385 (9968): 640-648.
- Tischler L., R. Giambatista, R. McKeage, and D. McCormick. 2016. "Servant leadership and its relationships with core self-evaluation and job satisfaction." **The Journal of Values-Based Leadership**. 9 (1): 1-20.
- Tafvelin S., U. Hyvönen, and K. Westerberg. 2014. "Transformational leadership in the social work context: The importance of leader continuity and co-worker support." **British Journal of Social Work**. 44 (4): 886-904.
- Wright, T. A. 2005. "The role of "happiness" in organizational research: Past, present and future directions". **Research in Occupational Stress and Well-Being**. 4: 225-268.
- _____. and R. Cropanzano. 2000. "Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance." **Journal of Occupational Health Psychology**. 5: 84-94.
- Yukl, G. 2010. **Leadership in organizations**. 7th ed. New jersey: Pearson. Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

1. แบบสำรวจข้อมูลส่วนบุคคล
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ประกอบด้วย ชุดสำหรับผู้บริหาร และชุดสำหรับพนักงาน

ชุดสำหรับผู้บริหาร

- แบบวัดสุขภาวะทางปัญญา
- แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน
- แบบวัดภาวะผู้นำแบบผู้ใช้
- แบบวัดความผาสุกทางจิต

ชุดสำหรับพนักงาน

- แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน
- แบบวัดภาวะผู้นำแบบผู้ใช้ของหัวหน้า
- แบบวัดความผาสุกทางจิต
- แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน

3. แบบสอบถามปลายเปิด

**แบบสอบถามในโครงการวิจัย“ปัจจัยทางจิตวิทยาที่
ส่งผลต่อความผูกพันทางจิต และความพึงพอใจในการทำงาน”**

เรียน ท่านผู้บริหารของโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์

เนื่องด้วยดิฉัน รศ.ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ กำลังดำเนิน การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิต และความพึงพอใจในการทำงาน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยปัจจัยทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ สุขภาวะทางจิต วิทยุญาณ จิตวิทยุญาณในสถานที่ทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันทางจิต และความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร ดิฉันจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามในโครงการวิจัยนี้ โดยคำตอบของท่านจะเก็บรักษาเป็นความลับ จะไม่มีข้อมูลส่วนใดแสดงชื่อท่านและองค์การของท่าน เนื่องจากข้อมูลจะถูกวิเคราะห์และรายงานเป็นผลรวมในการวิจัยเท่านั้น ทั้งนี้ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างสูง เพื่อให้หน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารและองค์การ และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปเผยแพร่ให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารและองค์การต่างๆ ต่อไป ทั้งนี้กรุณาตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง และส่งคืนแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์แล้วกับผู้วิจัย

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามนี้

ขอแสดงความนับถือ

รองศาสตราจารย์ ดร. รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ
คณะผู้วิจัย

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง: กรุณาเติมข้อมูล หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่เป็นคำตอบของท่าน โดยกรุณาตอบทุกข้อ

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ.....ปี
3. ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท
 อื่นๆ (ระบุ)
4. อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน.....ปี
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้.....ปี

ชุดสำหรับผู้บริหาร

ตัวอย่างแบบวัดสุขภาวะทางปัญญา

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความที่ให้ไว้ แล้วพิจารณาว่าข้อความนั้นตรงกับตัวท่านตามสภาพที่เป็นจริงมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ท่านเห็นว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด **ตามความเป็นจริง** (ไม่ใช่คำตอบที่คิดว่าควรจะเป็น) กรุณาตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบและตอบทุกข้อ

คะแนน	1	2	3	4	5
ระดับการประเมินความรู้สึก พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของตัวท่าน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับการประเมิน...				
		1	2	3	4	5
1	ท่านมักจะคิดไม่เหมือนคนอื่น หรือท่านมักจะเปลี่ยนมุมมองการคิด เพื่อให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	ท่านมักจะตั้งคำถาม หรือท้าทายกับสิ่งที่เป็นความรู้ หรือความคิดเดิมๆ ที่สังคมกำหนด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	ท่านกล้าที่จะยืนหยัดในสิ่งที่เห็นว่าถูกต้อง แม้ว่าคนส่วนใหญ่จะเห็นว่าไม่มีประโยชน์	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	ท่านกล้าตัดสินใจตามอุดมการณ์หรือเป้าหมายในชีวิตของท่าน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	ท่านจะยืนหยัดเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพรรคพวก	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ตัวอย่างแบบวัดจิตวิญญานในสถานที่ทำงาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความที่ให้ไว้ แล้วพิจารณาว่าข้อความนี้ตรงกับ**การปฏิบัติขององค์กร**ตามสภาพที่เป็นจริงมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ท่านเห็นว่าตรงกับองค์กรของท่านมากที่สุดตามความเป็นจริง (**ไม่ใช่คำตอบที่คิดว่าควรจะเป็น**) กรุณาตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบและตอบทุกข้อ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อข้อค้นพบจากผลการวิจัยในครั้งนี้ และการนำไปองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงต่อการพัฒนาผู้บริหารและองค์กรต่อไป (**ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ**)

คะแนน	1	2	3	4	5
ระดับการประเมิน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น...				
		1	2	3	4	5
1	องค์กรของท่านทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายเดียวกันกับของพนักงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	องค์กรของท่านสื่อสารให้พนักงานทราบพันธกิจ (Mission) ขององค์กร	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	องค์กรของท่านทำให้พนักงานทราบว่าอะไรเป็นค่านิยม (Value) ขององค์กร และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	เป้าหมายขององค์กรช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	เป้าหมายหลักขององค์กรของท่านไม่ใช่การแสวงหาผลกำไรสูงสุดแต่เพียงอย่างเดียว	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ตัวอย่างแบบวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความที่ให้ไว้แล้วพิจารณาว่าข้อความนั้นตรงกับตัวท่านตามสภาพที่เป็นจริงมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ท่านเห็นว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุดตามความเป็นจริง (ไม่ใช่คำตอบที่คิดว่าควรจะเป็น) กรุณาตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบและตอบทุกข้อ

ระดับพฤติกรรมและการปฏิบัติ	1	2	3	4	5
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด

		1	2	3	4	5
1	ท่านคิดและปฏิบัติตนอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	ท่านเป็นคนที่จะให้ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงกับผู้อื่นอย่างเต็มที่และครบถ้วนเท่าที่จะเป็นไปได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	ท่านจะสนใจผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	ท่านรับรู้และสามารถยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ตัวอย่างแบบวัดความผาสุกทางจิต

คำชี้แจง : แบบวัดฉบับนี้เป็นแบบวัดความผาสุกทางจิต ในการตอบคำถามแต่ละข้อโปรดพิจารณาข้อความที่ให้ไว้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของตัวท่านมากที่สุดตามความเป็นจริง (ไม่ใช่คำตอบที่คิดว่าควรจะเป็น) กรุณาตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และตอบทุกข้อ

คะแนน	1	2	3	4	5
ระดับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติ	น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น...				
		1	2	3	4	5
1	ท่านรู้และสามารถยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง และมีความรู้สึกเชิงบวกต่อชีวิตในอดีตที่ผ่านมา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี และมีความรักต่อผู้อื่น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	ท่านรู้สึกเห็นอกเห็นใจ และสามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	ท่านมีความไว้วางใจผู้อื่น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ตัวอย่างแบบสอบถามปลายเปิด

คำชี้แจง : กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (3 อันดับแรก) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน¹ (Job satisfactions) ของท่าน

- 1).....

 2).....

 3).....

2. ท่านคิดว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (3 อันดับแรก) ที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิต² (Psychological Well-Being) ของท่าน

- 1).....

 2).....

 3).....

¹ ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และปฏิกิริยาทางบวกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำอยู่และปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

² ความผาสุกทางจิต (Psychological Well-Being) หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเองและเหตุการณ์ต่างๆ มีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต สามารถยอมรับสิ่งต่างๆ ในชีวิตทั้งทางบวกและทางลบของตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและสังคมรอบตัวได้ สามารถเปิดรับประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ และนำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง มีจุดมุ่งหมายในชีวิต รวมถึงมีอิสระและสามารถกำกับพฤติกรรมตนเองได้

ชุดสำหรับพนักงาน

ตัวอย่างแบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความที่ให้ไว้ แล้วพิจารณาว่าข้อความนี้ตรงกับ**การปฏิบัติขององค์กร**ตามสภาพที่เป็นจริงมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ท่านเห็นว่าตรงกับ**องค์กร**ของท่านมากที่สุดตามความเป็นจริง (**ไม่ใช่คำตอบที่คิดว่าควรจะเป็น**) กรุณาตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบและตอบทุกข้อ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อข้อค้นพบจากผลการวิจัยในครั้งนี้ และการนำไปองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงต่อการพัฒนาผู้บริหารและองค์กรต่อไป (**ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ**)

คะแนน	1	2	3	4	5
ระดับการประเมิน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น...				
		1	2	3	4	5
1	องค์กรของท่านทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายเดียวกันกับของพนักงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	องค์กรของท่านสื่อสารให้พนักงานทราบพันธกิจ (Mission) ขององค์กร	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	องค์กรของท่านทำให้พนักงานทราบว่าอะไรเป็นค่านิยม (Value) ขององค์กร และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	เป้าหมายขององค์กรช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	เป้าหมายหลักขององค์กรของท่านไม่ใช่การแสวงหาผลกำไรสูงสุดแต่เพียงอย่างเดียว	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ตัวอย่างแบบวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของหัวหน้า

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความที่ให้ไว้แล้วพิจารณาว่าข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมและการปฏิบัติของหัวหน้า (โดยตรง) ของท่าน ตามที่เป็นจริงมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ท่านเห็นว่าตรงกับหัวหน้าของท่านมากที่สุดตามความเป็นจริง (ไม่ใช่คำตอบที่คิดว่าควรจะเป็น) กรุณาตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบและตอบทุกข้อ

ระดับพฤติกรรมและการปฏิบัติ	1	2	3	4	5
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น...				
		1	2	3	4	5
1	หัวหน้าของท่านคิดและปฏิบัติตนอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	หัวหน้าของท่านเป็นคนที่จะให้ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงกับผู้อื่นอย่างเต็มที่และครบถ้วนเท่าที่จะเป็นไปได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	หัวหน้าของท่านจะสนใจผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	หัวหน้าของท่านรับรู้และสามารถยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	หัวหน้าของท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ตัวอย่างแบบวัดความผาสุกทางจิต

คำชี้แจง : แบบวัดฉบับนี้เป็นแบบวัดความผาสุกทางจิต ในการตอบคำถามแต่ละข้อโปรดพิจารณาข้อความที่ให้ไว้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของตัวท่านมากที่สุดตามความเป็นจริง (ไม่ใช่คำตอบที่คิดว่าควรจะเป็น) กรุณาตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และตอบทุกข้อ

คะแนน	1	2	3	4	5
ระดับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติ	น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น...				
		1	2	3	4	5
1	ท่านรู้และสามารถยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง และมีความรู้สึกเชิงบวกต่อชีวิตในอดีตที่ผ่านมา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี และมีความรักต่อผู้อื่น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	ท่านรู้สึกเห็นอกเห็นใจ และสามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	ท่านมีความไว้วางใจผู้อื่น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ตัวอย่างแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความที่ให้ไว้ แล้วพิจารณาว่าข้อความนี้ตรงกับตัวท่านตามสภาพที่เป็นจริงมากน้อยเพียงใดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามความเป็นจริง กรุณาตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบและตอบทุกข้อ

คะแนน	1	2	3	4	5
ระดับความรู้สึก ความคิดเห็น หรือพฤติกรรม	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น...				
		1	2	3	4	5
1.	ท่านมีอำนาจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	เมื่อท่านพบเห็นข้อบกพร่องของงานที่ท่านทำอยู่ ท่านสามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานที่ท่านทำอยู่ได้อย่างเต็มที่	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	ท่านสามารถเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานแก่ผู้บังคับบัญชาของท่านได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	ท่านมีโอกาสปรับปรุงวิธีการทำงานซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการทำงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ตัวอย่างแบบสอบถามปลายเปิด

คำชี้แจง : กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านคิดว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (3 อันดับแรก) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน¹ (Job satisfactions) ของท่าน

1).....

.....

2).....

.....

3).....

.....

2. ท่านคิดว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (3 อันดับแรก) ที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิต² (Psychological Well-Being) ของท่าน

1).....

.....

2).....

.....

3).....

.....

¹ ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และปฏิกิริยาทางบวกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำอยู่และปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

² ความผาสุกทางจิต (Psychological Well-Being) หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเองและเหตุการณ์ต่างๆ มีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต สามารถยอมรับสิ่งต่างๆ ในชีวิตทั้งทางบวกและทางลบของตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและสังคมรอบตัวได้ สามารถเปิดรับประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ และนำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง มีจุดมุ่งหมายในชีวิต รวมถึงมีอิสระและสามารถกำกับพฤติกรรมตนเองได้