

อิทธิพลของจิตวิญญาณในที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำที่มีต่อผลลัพธ์ขององค์กร

The influence of workplace spirituality, spiritual health and leadership on organizational outcomes

รัตติกรณ์ จงวิศาล

Rattigorn Chongvisal

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ 10900

Industrial and Organizational Psychology Division, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Bangkok 10900, Thailand

ARTICLE INFO

Article history:

Received 20 October 2015

Received in revised form 18 April 2016

Accepted 23 April 2016

Keywords:

leadership,
organizational outcomes,
spiritual health,
workplace spirituality

ABSTRACT

The main purpose of this study was to examine the structural relationships among workplace spirituality, spiritual health, leadership, work engagement, psychological well-being, learning organization, good corporate governance, and leading transformational change. The sample consisted of 150 middle level managers working in companies registered on the Stock Exchange of Thailand (SET). Data were collected using a questionnaire that included rating scales and open-ended questions. Item discrimination power, reliability, and validity were tested on each measure, revealing psychometrically sound properties. Path Analysis was used to test the proposed path model of the hypothesized relationships. The results revealed that workplace spirituality played a crucial role, having the highest effect on learning organization, good corporate governance, work engagement, leading transformational change, psychological well-being, and leadership, respectively. Spiritual health had the highest effect on leadership, psychological well-being, work engagement, leading transformational change, and good corporate governance, respectively. Leadership had the highest direct effect on psychological well-being, leading transformational change, work engagement, and good corporate governance. Furthermore, workplace spirituality, spiritual health, and leadership could account for 86, 66, 63, 58, and 55 percent of the variance of learning organization, psychological well-being, work engagement, good corporate governance, and leading transformational change, respectively. These results confirmed the importance of workplace spirituality, spiritual health, and leadership as factors that organizations should promote and develop to enhance work engagement, psychological well-being, learning organization, good corporate governance, and leading transformational change.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผาสุกทางจิต บรรษัทภิบาล การนำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารระดับกลางในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 150 คน เก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า และแบบสอบถามปลายเปิด มีการหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยง ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนก ใช้การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ในการทดสอบโมเดลอิทธิพลของความสัมพันธ์ และข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลสูงสุดต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ บรรษัทภิบาล ความยึดมั่นผูกพันในงาน การนำการเปลี่ยนแปลง ความผาสุกทางจิตและภาวะผู้นำตามลำดับ นอกเหนือจากนั้นพบว่าสุขภาวะทางจิตวิญญาณมีอิทธิพลสูงสุดต่อภาวะผู้นำ ความผาสุกทางจิต ความยึดมั่นผูกพันในงาน การนำการเปลี่ยนแปลง และบรรษัทภิบาลตามลำดับ ผลการวิจัยยังพบอีกว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลสูงสุดต่อความผาสุกทางจิต การนำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพัน และบรรษัทภิบาล นอกจากนี้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความผาสุกทางจิต ความยึดมั่นผูกพันในงาน บรรษัทภิบาล และการนำการเปลี่ยนแปลง ได้ร้อยละ 86, 66, 63, 58 และ 55 ตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าว องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ผลลัพธ์ขององค์กร สุขภาวะทางจิตวิญญาณ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

บทนำ

ในยุคปัจจุบันองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมของประเทศไทย มีความจำเป็นต้องพัฒนาให้มีความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ โดยองค์กรสมัยใหม่จะต้องมีความสามารถใน

การผลิตสินค้าและบริการที่มีความเป็นเลิศ มีบรรษัทภิบาล (Good Corporate Governance) หรือมีธรรมาภิบาล (Good Governance) และมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ซึ่งในภาคที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจอุตสาหกรรม มีสถาบันหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบันคือ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (The Stock Exchange of Thailand-SET) ทำหน้าที่ส่งเสริมการออมและการระดมเงินทุนระยะยาวเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นศูนย์กลางในการซื้อขายหลักทรัพย์และให้บริการที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการธุรกิจและอุตสาหกรรมภายในประเทศ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2557) ซึ่งผลการดำเนินงานและความสำเร็จของบริษัทที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์ มีความสำคัญต่อความสำเร็จในเชิงเศรษฐกิจทั้งด้านความเจริญเติบโต การพัฒนาและการขยายตัวทางเศรษฐกิจ การหารายได้ และความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมถึงการตอบแทนผลประโยชน์ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมาก

องค์กรสมัยใหม่โดยทั่วไป จะมีเป้าหมายซึ่งเป็นผลลัพธ์ขององค์กรสำคัญหลายประการนอกเหนือจากการแสวงหากำไรหรือรายได้ เช่น เป้าหมายที่ต้องการให้พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Employees Engagement) และมีความผาสุกทางจิต (Psychological Well-Being) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) บรรษัทภิบาล (Good Corporate Governance) และการนำการเปลี่ยนแปลง (Leading Transformational Change) ในปัจจุบันมีการศึกษาถึงปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ และพบว่ามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุ คือจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Workplace Spirituality) ซึ่งเป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรอย่างหนึ่ง ที่องค์กรจะให้ความสำคัญกับพนักงาน มีการตระหนักถึงการมีชีวิตภายในของตัวพนักงาน หรือการที่พนักงานมีจิตวิญญาณ และจะให้ความสำคัญโดยผ่านการมอบหมายงานที่มีคุณค่าและทำให้พนักงานเห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเอง ส่งผลให้พนักงานมีการแสวงหาความหมายและคุณค่าในงาน มีความปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นๆ และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือองค์กร (Robbins & Judge, 2011) และยังมีการศึกษาพบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (ชมลวรรณ และ รัตติกรณ์, 2553) และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความผาสุกของพนักงาน (McKee, Driscoll, Kelloway, & Kelley, 2011)

นอกจากการที่องค์กรจะให้ความสำคัญกับเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานแล้ว สุขภาวะทางจิตวิญญาณ หรือจิตวิญญาณของบุคคลเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่กำลังได้รับการสนใจการศึกษาเรื่องจิตวิญญาณ ในภาษาอังกฤษมีการใช้คำว่า Spiritual หรือ Spirituality หรือ Spiritual Health โดยการศึกษาเรื่องนี้มีมุมมองว่ามนุษย์ไม่ได้มีเพียงร่างกาย จิตใจ แต่ยังมีจิตวิญญาณ ซึ่งเป็นชีวิตภายในที่แสวงหาคุณค่าความหมายของตนเอง คุณค่าของผู้อื่น และมีความปรารถนาที่จะไปถึงจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต และเพื่อจะดำรงชีวิตตามนั้น (Marques, Dhiman, & King, 2007) นอกจากนี้มีการศึกษาและพัฒนาเครื่องมือประเมินและพบว่าตัวชี้วัดสุขภาวะทางจิตวิญญาณมีทั้งหมด 7 องค์ประกอบได้แก่ กล้าขยับขยายทำในสิ่งที่ถูกต้อง เมตตากรุณา มีเป้าหมายและพอเพียง ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์อ่อนน้อมถ่อมตน ให้อภัย มีความเป็นมิตร และมีการศึกษาพบว่าจิตวิญญาณ หรือสุขภาวะทางจิตวิญญาณเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ความสุขในการทำงาน การเห็นคุณค่าของตนเองของผู้อื่น และของงาน รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำและการพัฒนาองค์กร (รัตติกรณ์ และคณะ, 2553)

การดำเนินการทางธุรกิจอุตสาหกรรมในรูปแบบต่างๆ องค์กรใดที่มีผู้บริหาร หรือแม้แต่พนักงานที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะส่งผลให้องค์กร หรือธุรกิจนั้นๆ บรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จ มีผลผลิตหรือผลการปฏิบัติงานสูง นอกจากนี้ยังพบผลการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันในงาน (Ghadi, Fernando, & Caputi, 2013) ภาวะผู้นำส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (รัตติกรณ์, 2555ข) และภาวะผู้นำยังส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร บริษัท ภิบาล และการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (รัตติกรณ์, 2555ก)

นอกเหนือจากภาวะผู้นำของผู้บริหารและของพนักงานแล้ว ปัจจัยทางจิตวิทยาเชิงบวกได้ให้ความสำคัญกับเรื่องความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) ที่เป็นสภาวะทางจิตใจเชิงบวกกับงาน เป็นการใช้ความรู้สึกลึกซึ้งเต็มกับการทำงาน มีความสุข มีความกระตือรือร้น มีพลังในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ถ้าพนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในงานแล้ว จะมีความทุ่มเทในการทำงาน อุทิศตัวให้กับการทำงาน ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับกับงานและองค์กร (Rothbard, 2001; Schaufeli & Bakker, 2010) และปัจจัยทาง

จิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในการทำงานอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งกำลังเป็นที่สนใจมาก คือความผาสุกทางจิต ซึ่งเป็นอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเองและเหตุการณ์ต่างๆ จะเป็นความรู้สึกทางบวกมากกว่าทางลบ เป็นความรู้สึกสมดุลทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตและมีความสุข (McDowell & Newell, 1996) โดยมีการศึกษาพบว่าหากพนักงานมีความผาสุกทางจิตแล้วจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน (Wright & Cropanzano, 2000) และพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางจิต (Arnold, Turner, Barling, Kelloway, & Mckee, 2007)

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ เริ่มเห็นความสำคัญและได้มีการนำหลักบรรษัทภิบาล ไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น และพบว่าบรรษัทภิบาลมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Abadi & Nematizadeh, 2012) และองค์กรควรจะต้องใช้หลักบรรษัทภิบาล ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นหลักจริยธรรมสำหรับองค์กร เพื่อให้สามารถประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน และมีผลกระทบในทางบวกกับทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (Stakeholders) นอกเหนือจากนั้นยังมีปัจจัยที่สำคัญมากอีกประการหนึ่งสำหรับองค์กรคือ ความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งพบว่าการนำการเปลี่ยนแปลงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหาร และผู้บริหารมีความจำเป็นต้องกระตุ้นและเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และนำการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่เป้าหมายสิ่งที่ดีกว่า ที่สำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารจำเป็นต้องริเริ่มเปลี่ยนแปลงให้เป็นตัวอย่างก่อน (Change Agent) นอกเหนือจากนั้นในองค์กร มีความพยายามส่งเสริมและพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะส่งผลให้เกิดความสามารถในการก่อให้เกิดนวัตกรรม (Watkins & Marsick, 1993) และความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (Bhatnagar, 2006) อีกทั้งยังสนับสนุนความร่วมมือ และการเรียนรู้ในทีม (Bhaskar & Mishra, 2014; Mirheidary, Siadat, Hoveida, & Abedi, 2012; Park, Song, Yoon, & Kim, 2013)

จากการทบทวนเอกสาร พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผาสุกทางจิต บรรษัทภิบาล การนำการเปลี่ยนแปลง และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นปัจจัยสำคัญที่อาจจะมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ของผู้บริหารใน

บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาเป็นแนวทางใหม่ในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้บริหารและองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผาสุกทางจิต บรรษัทภิบาล การนำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผาสุกทางจิต บรรษัทภิบาล การนำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารระดับกลางในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยประกอบด้วย บริษัทที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (The Stock Exchange of Thailand: SET) และตลาดหลักทรัพย์เอ็ม เอ ไอ (Market for Alternative Investment: MAI)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ผู้บริหารระดับกลางในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ จำนวน 150 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีการหาคุณภาพของเครื่องมือโดยทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญและหาความเชื่อมั่นของแบบวัด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อและคะแนนรวม (Item-total Correlation) ซึ่งผลการตรวจสอบพบว่า แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .97 และมีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .39 ถึง .84 แบบวัดสุขภาวะทางจิตวิญญาณ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .90 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .30 ถึง .74 แบบวัดภาวะผู้นำ

มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .92 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .30 ถึง .72 แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .94 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .29 ถึง .84 แบบวัดความผาสุกทางจิต มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .87 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .42 ถึง .78 แบบวัดบรรษัทภิบาล มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .92 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .54 ถึง .85 แบบวัดการนำการเปลี่ยนแปลง มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .30 ถึง .69 แบบวัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .96 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .70 ถึง .87

วิธีการเก็บข้อมูล ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กลุ่มตัวอย่างตอบและส่งแบบสอบถามกลับคืนถึงผู้วิจัยโดยตรง ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมิถุนายน-สิงหาคม 2558

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณสถิติพรรณนาและสหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation) การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ด้วยโปรแกรม LIESREL และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาลักษณะกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในการศึกษานี้มากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง (56.70%) สามในห้าจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (60.70%) มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี (39.20%) มีอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบันอยู่ระหว่าง 11-20 ปีมากที่สุด (40%) ประมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง (50.60%) มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานบริษัทที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) (89.40%) และอยู่ในกลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร จำนวนเท่ากับกลุ่มสินค้าอุตสาหกรรม (18.70%) และค่าเฉลี่ยของตัวแปรต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้คือ กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับกลางในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในการศึกษานี้ มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (\bar{X} = 3.65) มีสุขภาวะทางจิตวิญญาณ (\bar{X} = 3.94) มีภาวะผู้นำ (\bar{X} = 4.05) มีความยึดมั่นผูกพันในงาน (\bar{X} = 3.82) มีความผาสุกทางจิต (\bar{X} = 4.00) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (\bar{X} = 3.64) มีบรรษัทภิบาล (\bar{X} = 4.01) และมีการนำการเปลี่ยนแปลง

(\bar{X} = 3.66) ซึ่งตัวแปรที่ศึกษาทุกตัวอยู่ในระดับสูง และมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .40 ถึง .93 มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาถึงค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรในภาพรวมแล้วพบว่าทุกตัวแปรมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .90 ถึง .98

ผลการทดสอบความกลมกลืนของโมเดลที่ปรับแก้แล้วกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่ามีความกลมกลืนกันอย่างดี โดยดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์ เช่น ค่าไคสแควร์เท่ากับ 15.59 ที่องศาอิสระเท่ากับ 14 ($p = .34$) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .97 ค่าความคาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ .03 และค่า Comparative Fit Index (CFI) เท่ากับ 1.00 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรผลที่เป็นผลลัพธ์ขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่มีอิทธิพลทางตรงสูงที่สุดต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บรรษัทภิบาล ความยึดมั่นผูกพันในงาน การนำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำ (มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ .93, .56, .38, .28, .23 ตามลำดับ) และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงที่สุดต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผาสุกทางจิต บรรษัทภิบาล และการนำการเปลี่ยนแปลง (มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ .06, .27, .07, .15 ตามลำดับ)

สุขภาวะทางจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำและความยึดมั่นผูกพันในงาน (มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ .72, .27 ตามลำดับ) และสุขภาวะทางจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผาสุกทางจิต การนำการเปลี่ยนแปลง ความยึดมั่นผูกพันในงาน และบรรษัทภิบาล

(มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ .54, .36, .20, .20 ตามลำดับ)

ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อความผาสุกทางจิต ความยึดมั่นผูกพันในงาน บรรษัทภิบาล และการนำการเปลี่ยนแปลง (มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ .53, .28, .28, .26 ตามลำดับ) และภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการนำการเปลี่ยนแปลง และความผาสุกทางจิต (มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ .20, .10 ตามลำดับ)

ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผาสุกทางจิต (มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ .34) และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการนำการเปลี่ยนแปลง (มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ .11) และความผาสุกทางจิตมีอิทธิพลทางตรงต่อการนำการเปลี่ยนแปลง (มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน เท่ากับ .31)

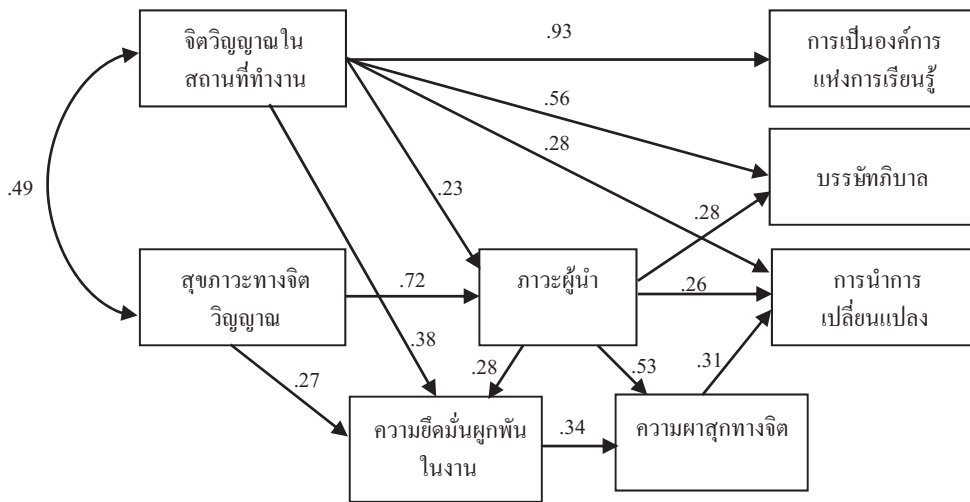
นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลลัพธ์ขององค์การ ได้แก่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 86 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผาสุกทางจิตได้ร้อยละ 66 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในงาน ได้ร้อยละ 63 สามารถอธิบายความแปรปรวนของบรรษัทภิบาลได้ร้อยละ 58 และสามารถอธิบายความแปรปรวนการนำการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 55 ตามลำดับ รายละเอียด ดังตารางที่ 1

ผลของเส้นทางอิทธิพลที่สามารถอธิบายถึงความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผาสุกทางจิต การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บรรษัทภิบาล และการนำการเปลี่ยนแปลงใน โมเดลที่ปรับแก้แล้วสามารถแสดงอิทธิพลของตัวแปร ได้ดังภาพที่ 1

ตารางที่ 1 ขนาดอิทธิพลโดยรวม (TE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลทางตรง (DE) ของตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บรรษัทภิบาล และการนำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปรผล	ภาวะผู้นำ			ความยึดมั่นผูกพันในงาน			ความผาสุกทางจิต			การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้			บรรษัทภิบาล			การนำการเปลี่ยนแปลง			
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	
ตัวแปรสาเหตุ																			
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	.23	-	.23	.44	.06	.38	.27	.27	-	.93	-	.93	.63	.07	.56	.43	.15	.28	
สุขภาวะทางจิตวิญญาณ	.72	-	.72	.47	.20	.27	.54	.54	-	-	-	-	.20	.20	-	.36	.36	-	
ภาวะผู้นำ				.28	-	.28	.63	.10	.53	-	-	-	.28	-	.28	.46	.20	.26	
ความยึดมั่นผูกพันในงาน							.34	-	.34							.11	.11	-	
ความผาสุกทางจิต																.31	-	.31	
R ²	.73			.63			.66			.86			.58			.55			

หมายเหตุ: ขนาดอิทธิพลทุกค่ามีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพที่ 1 โมเดลแสดงอิทธิพลของตัวแปรที่สามารถอธิบายความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผาสุกทางจิต การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บรรษัทภิบาล และการนำการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนั้นผลจากการศึกษาและวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ปัจจัยที่ผู้บริหารระดับกลางรายงานว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผาสุกทางจิต บรรษัทภิบาล การนำการเปลี่ยนแปลง และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีดังนี้

ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (51 คน) เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ผู้บังคับบัญชานับสนุน ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ 2) **ปัจจัยด้านองค์กร บรรษัทภิบาล สภาพแวดล้อม (40 คน)** เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความสุข องค์กรมีเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน องค์กรให้ความสำคัญกับบุคคล 3) **ปัจจัยด้านลักษณะงาน (37 คน)** เช่น งานที่รักและถนัด งานมีความท้าทายได้แสดงความสามารถ มีอิสระในการทำงาน

ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิต 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลและอื่นๆ (74 คน) เช่น การยอมรับและพอใจในตนเอง สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ครอบครัว 2) **ปัจจัยด้านผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา (38 คน)** เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน 3) **ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (24 คน)** เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ

ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อบรรษัทภิบาล 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านองค์กร บรรษัทภิบาล สภาพแวดล้อม (70 คน) เช่น องค์กรบริหารงานที่โปร่งใส น่าเชื่อถือ เป็นธรรมต่อทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง องค์กรเปิดเผยข้อมูลแก่ผู้มีส่วนได้เสียอย่างครบถ้วน โปร่งใส องค์กรได้รับการตรวจสอบทั้งจากภายในและภายนอก 2) **ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (26 คน)** เช่น ผู้บริหารกำหนดนโยบายและแนวทางที่ถูกต้อง ผู้บริหารมีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ผู้บริหารเป็นแบบอย่าง ผู้บริหาร 3) **ปัจจัยส่วนบุคคลและอื่นๆ (28 คน)** เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรมีการให้รางวัลแก่ผู้ที่สมควรได้รับปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการนำการเปลี่ยนแปลง 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) **ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อม (56 คน)** เช่น ผู้บริหารเป็นแบบอย่าง วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ทศนคติของผู้บริหาร 2) **ปัจจัยส่วนบุคคลและอื่นๆ (49 คน)** เช่น กระบวนการสื่อสารที่ชัดเจนต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวต่อปัจจัยภายนอก ผลของความเปลี่ยนแปลง 3) **ปัจจัยด้านองค์กร บรรษัทภิบาล สภาพแวดล้อม (32 คน)** เช่น องค์กรมีเป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจน องค์กรจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ

ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านองค์กร บรรษัทภิบาล สภาพแวดล้อม (54 คน) เช่น องค์กรมีการจัดฝึกอบรมในด้านต่างๆ องค์กรมีระบบจัดเก็บและสามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่าย องค์กรสนับสนุนและเปลี่ยนแปลงความรู้ 2) **ปัจจัยส่วน**

บุคคลและอื่นๆ (43 คน) เช่น พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้ โดยไม่ต้องกังวล ทัศนคติเรื่องการเรียนรู้ของบุคคล การนำความรู้ไปใช้จริง 3) ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (18 คน) เช่น ทัศนคติของผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารให้โอกาสในการเรียนรู้

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลทางตรงสูงที่สุดต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ บรรษัทภิบาล ความยึดมั่นผูกพันในงาน การนำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์หรืออิทธิพลมาตรฐาน .93, .56, .38, .28 และ .23 ตามลำดับ ข้อค้นพบจากการวิจัยนี้เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญอย่างยิ่งของการมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เนื่องจากองค์การที่มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จะส่งผลทางบวกอย่างสูงต่อองค์การในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ทุกองค์การต้องการ รวมถึงการรับรู้ว่าองค์การมีบรรษัทภิบาล นอกจากนี้ผลการวิจัยยังทำให้ทราบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานยังส่งผลให้ผู้บริหารมีการนำการเปลี่ยนแปลงในองค์การเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า และยังส่งผลทางบวกทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับองค์การที่เป็นตัวอย่างที่ดีเลิศ (Best Practice) ในการให้ความสำคัญกับเรื่องจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ เช่น Google, Southwest Airline ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นวัฒนธรรมองค์การอย่างหนึ่งที่เรียกว่าวัฒนธรรมทางจิตวิญญาณ (Spiritual Culture) ที่ให้ความสำคัญกับบุคคลหรือพนักงานที่ทำงานในองค์การ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นการช่วยบุคคลให้พัฒนาและช่วยให้เขาบรรลุถึงศักยภาพของพวกเขาโดยสมบูรณ์ และทำให้บุคคลได้รับแรงบันดาลใจจากเป้าหมายในการทำงานที่มีความสำคัญและมีคุณค่า และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล โดยมีการสร้างวัฒนธรรมที่ช่วยทำให้พนักงานมีการเติบโต และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Robbins & Judge, 2011) ซึ่งหากองค์การใดก็ตามที่มีคุณลักษณะต่างๆเหล่านี้ ย่อมจะส่งผลเกิดผลในทางที่ดีทั้งต่อตัวองค์การเอง เช่น การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พนักงานหรือผู้บริหารในองค์การทุกระดับจะมีความเต็มใจและรู้สึกยินดีที่จะเรียนรู้ร่วมกัน มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์และร่วมกับภาวะผู้นำสามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ (สุรัญญา และ รัตติกรณ์, 2551) สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในงานส่วนใหญ่มีการศึกษาที่พบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (รัตติกรณ์, 2555ช; Litzsey, 2003) และความพึงพอใจในงาน (Robbins & Judge, 2011) และมีการศึกษาพบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของภาวะผู้นำ (Abdullah, Alzaidiyeen, & Aldarabah, 2009) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลหรือส่งผลต่อภาวะผู้นำ (Khan, Khan, & Chaudhry, 2015; McKee et al., 2011)

นอกเหนือจากนั้นผลการศึกษาก็ยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดที่ผู้บริหารระดับกลางรายงานถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และพบว่าเกี่ยวข้องกับเรื่องจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความกล้าแสดงความคิดเห็น และแบ่งปันประสบการณ์เพื่อให้สามารถเรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่อง องค์การให้ความสำคัญและลงทุนกับการเรียนรู้ พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้โดยไม่ต้องกังวล และยังมีผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดที่ผู้บริหารระดับกลางรายงานถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรษัทภิบาล และพบว่าเกี่ยวข้องกับเรื่องจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เช่น องค์การบริหารงานที่โปร่งใส น่าเชื่อถือ เป็นธรรมต่อทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง การรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย การเป็นมิตรระหว่างกันในการทำงาน การปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ความเข้าใจอันดีระหว่างกัน ความสามัคคี ช่วยเหลือกัน และรวมถึงยังมีผลจากแบบสอบถามที่สนับสนุนผลการวิจัยที่พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน เช่น องค์การให้ความสำคัญกับบุคคล องค์การเป็นเสมือนครอบครัว การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การเข้าใจปัญหาส่วนบุคคล และยังคงสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดที่ผู้บริหารระดับกลางรายงานซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ส่งผลต่อการนำการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปิดรับความคิดเห็น

สุขภาวะทางจิตวิญญาณมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำและความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .72 และ .27 ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้เป็นข้อค้นพบใหม่ที่น่าสนใจเนื่องจาก สุขภาวะทางจิตวิญญาณเป็นเรื่องของจิตวิญญาณที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีอยู่ในตัว

ของบุคคลอยู่เดิวนอกเหนือจากร่างกาย สมอง และจิตใจ ดังนั้นหากบุคคลมีการตระหนักรู้และพัฒนาจิตวิญญาณของตนเองขึ้นมาให้เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณหรือมีสุขภาพทางจิตวิญญาณสูงก็จะส่งผลให้มีภาวะผู้นำสูงตามไปด้วย ดังนั้นผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสุขภาพทางจิตวิญญาณที่มีต่อภาวะผู้นำ และความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่เกี่ยวข้องที่พบว่าจิตวิญญาณ หรือสุขภาพทางจิตวิญญาณ คือความปรารถนาของบุคคลที่จะไปถึงจุดมุ่งหมายสูงสุดในชีวิต และเพื่อจะดำรงชีวิตตามนั้น (Marques, Dhiman, & King, 2007) และบุคคลที่มีสุขภาพทางจิตวิญญาณ จะเป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญา และนอกเหนือจากนั้นเมื่อบุคคลมีสุขภาพทางจิตวิญญาณก็จะเห็นคุณค่าของตนเอง คุณค่าของผู้อื่น และคุณค่าของงาน (รัตติกรณ์, 2556) ซึ่งจะส่งผลให้มีความยึดมั่นผูกพันในงาน คือมีความรู้สึกทางบวกต่องาน ได้รับความรู้สึกดีเต็มใจจากงาน มีพลังและกระตือรือร้นในการทำงาน ขยันทำงาน อุทิศตัวให้กับการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย นอกเหนือจากนั้นผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดที่ผู้บริหารระดับกลางรายงานถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และพบว่าเกี่ยวข้องกับเรื่องสุขภาพทางจิตวิญญาณ เช่น การให้เกียรติกัน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน การเอาใจใส่กัน การเข้าใจปัญหาส่วนบุคคล การมีความจริงใจ และการไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันทางจิต ความยึดมั่นผูกพันในงาน บรรษัทภิบาล และการนำการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานคือ .53, .28, .28 และ .26 ตามลำดับ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำจะส่งผลให้ผู้บริหารมีความผูกพันทางจิตคือ มีความรู้สึกทางบวกต่อตนเอง และเหตุการณ์ต่างๆ ยอมรับตนเองได้ มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีการเจริญงอกงามในตนหรือมีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในชีวิตและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ และรวมถึงจะมีอิสระ สามารถกำกับพฤติกรรมของตนเองได้ และมีความอดทนต่อแรงกดดันต่างๆ ได้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางจิต (Arnold et al., 2007; Nelson et al., 2014) และยังคงสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดที่ผู้บริหารระดับกลางรายงานถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิต

เช่น การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษา ผลการวิจัยยืนยันให้เห็นว่าภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน คือทำให้เกิดความ รู้สึกทางบวกต่องาน ได้รับความรู้สึกดีเต็มใจจากงาน มีพลังและกระตือรือร้นในการทำงาน ขยันทำงาน อุทิศตัวให้กับการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่พบว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงาน (Ghadi et al., 2013; Roberson & Strickland, 2010) และผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ยังเป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดที่ผู้บริหารระดับกลางรายงานถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และผู้วิจัยพบว่าเกี่ยวข้องกับเรื่องภาวะผู้นำ เช่น ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชามีการสร้างแรงจูงใจ ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ ผลการวิจัยยังพบอีกว่า ภาวะผู้นำส่งผลต่อการเป็นบรรษัทภิบาล คือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ จะมีการรับรู้ว่าองค์กรของตนเองมีบรรษัทภิบาล องค์กรมีความรับผิดชอบ มีโครงสร้างและกระบวนการดูแลและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งคณะกรรมการ ฝ่ายบริหาร และผู้ถือหุ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรษัทภิบาล (นิลเนตร, 2554; รัตติกรณ์, 2555ก) และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดที่ผู้บริหารระดับกลางรายงานว่า ภาวะผู้นำส่งผลต่อบรรษัทภิบาล เช่น ผู้บริหารกำหนดนโยบายและแนวทางที่ถูกต้อง ผู้บริหารมีความโปร่งใส ชื่อสัตย์ ผู้บริหารเห็นคุณค่าของบุคลากร ความจริงใจของผู้บริหาร ทัศนคติของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นอกจากนั้นภาวะผู้นำยังส่งผลต่อการนำการเปลี่ยนแปลง คือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะมีการแสดงพฤติกรรมนำการเปลี่ยนแปลง มีการกระตุ้นและเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยวิธีการต่างๆ มีการสร้างความร่วมมือในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำเป็นตัวแปรที่ส่งผลหรือความสัมพันธ์ทางบวกกับการนำการเปลี่ยนแปลง (Almaraz, 1999) และยังคงสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดที่ผู้บริหารระดับกลางรายงานว่า ภาวะผู้นำส่งผลต่อการนำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ ทัศนคติของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. การส่งเสริมและการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน องค์กรสามารถช่วยพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานได้ เช่น มีนโยบายในการช่วยส่งเสริมเรื่องการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานอย่างชัดเจน นำเรื่องจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมาเป็นเป้าหมายหลักขององค์กร เป็นวัฒนธรรมและค่านิยมหลักขององค์กร นอกเหนือจากนั้น องค์กรควรจะดำเนินงานตามแนวทางขององค์ประกอบจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานทั้ง 5 ด้าน คือ 1) จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง 2) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล 3) ความไว้วางใจและความเคารพนับถือพนักงาน 4) การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม และ 5) การอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน

2. การพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ทั้งปัจจัยที่เป็นการพัฒนาในระดับบุคคล เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจิตวิญญาณ และปัจจัยที่เป็นการพัฒนาในระดับองค์กร เช่น การมีนโยบายส่งเสริม การคัดเลือก สรรหา และการพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณของบุคลากร สร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดสุขภาวะทางจิตวิญญาณ นำการพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณ เป็นเป้าหมาย ค่านิยม องค์กร

3. การพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์กรอาจจะใช้กระบวนการในการวัดและประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและให้การสนับสนุนทุกรูปแบบในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีการจัดประสบการณ์ที่หลากหลาย เช่น การใช้โปรแกรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีการผสมผสานวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมให้ผู้บริหารมีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง มีกิจกรรมติดตามผลที่เหมาะสม

คำนิยาม

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อการตีพิมพ์ของคณาจารย์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารอ้างอิง

- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2557). *รายชื่อบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์*. สืบค้นจาก <http://www.set.or.th/th/company/companylist.html>
- ธมลวรรณ มีเหมย และ รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2553). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในองค์กรและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 21(2), 447–455.
- นิลเนตร ศรีพลัง. (2554). *ภาวะผู้นำและกระบวนการบริหารกับธรรมาภิบาลของคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่นในองค์กรบริหารส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล สยามล เอกะกุลนันต์ พนมพร พุ่มจันทร์ วิวัฒน์ กิตติพิชัย ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร และนำชัย สุกฤกษ์ชัยสกุล. (2553). *การศึกษาและพัฒนาเครื่องมือประเมินและตัวชี้วัดสุขภาวะทางจิตวิญญาณเพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2555ก). ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และบรรษัทภิบาล. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 52(1), 101–129.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2555ข). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน. *วิทยาสารเกษตรศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์*, 33(2), 188–202.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรัญชนา วรสุนทรารมณี และ รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วัฒนธรรมองค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). *วิทยากรมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 16(26–26), 115–132.
- Abadi, H., & Nematizadeh, F. (2012). An empirical investigation of the level of user's acceptance of e-banking among some customers of banks in Iran. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(6), 418–430.

- Abdullah A. G. K., Alzaidiyeen N. J., & Aldarabah I. T. (2009). Workplace spirituality and leadership effectiveness among educational managers in Malaysia. *European Journal of Social Sciences*, 10(2), 304–316.
- Almaraz, J. A. (1999). *Leading transformational change: Behavior, context, and results* (Unpublished doctoral dissertation). California University, Oakland, CA.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & Mckee, M. C. (2007). Transformational leadership and well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 193–203.
- Bhaskar, A. U., & Mishra, B. (2014). Organizational learning and work engagement: Study of an IT organization. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 49(3), 541–550.
- Bhatnagar, J. (2006). Measuring organizational learning capability in Indian managers and establishing firm performance linkage. *The Learning Organization*, 3(5), 416–633.
- Ghadi, M. Y., Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement: The mediating effect of meaning in work. *Leadership and Organization Development Journal*, 34(6), 1–34.
- Khan, K. E., Khan, S. E., & Chaudhry, A. G. (2015). Impact of servant leadership on workplace spirituality: Moderating role of involvement culture. *Pakistan Journal of Science*, 67(1), 109–113.
- Litzsey, C. 2003. *Spirituality in the workplace and the implications for employees and organizations* (Unpublished doctoral dissertation). Southern Illinois University, Carbondale, IL.
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2007). *Spirituality in the workplace: What it is, why it matters, how it make it work for you*. Fawnskin, CA: Personhood Press.
- McDowell, I., & Newell, C. (1996). *Measuring health: A guide to rating scales and questionnaires*. New York, NY: Oxford University Press.
- McKee, M. C., Driscoll C., Kelloway, E. K., & Kelley E. (2011). Exploring linkages among transformational leadership, workplace spirituality and well-being in health care workers. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(3), 233–255.
- Mirheidary, A., Siadat, S. A., Hoveida, R., & Abedi, M. R. (2012). Relationship between organizational learning and work engagement at Isfahan steel mill company. *Institute of Interdisciplinary Business Research*, 4(3), 314–319.
- Nelson, K., Boudrias, J. S., Brunet, L., Morin, D., Civita, M. D., Savoie, A., & Alderson, M. (2014). Authentic leadership and psychological well-being at work of nurses: The mediating role of work climate at the individual level of analysis. *Burnout Research*, 1, 90–101.
- Park, Y. K., Song, J. H., Yoon, W. S., & Kim, J. (2013). Learning organization and innovative behavior the mediating effect of work engagement. *European Journal of Training and Development*, 38(1/2), 75–94.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.
- Roberson, M. E. B., & Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors. *The Journal of Psychology*, 144(3), 313–326.
- Rothbard, N. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655–684.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker, & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of the essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1993). *Sculpting the learning organization Lessons in the art and science of systemic change*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 84–94.

Translated Thai References

- Chongvisal, R., Akakulanun, S., Pumjan, P., Kittipichai, V., Wongpinpech, P., & Supparerkchaisakul, N. (2010). *The Study and construction of instrument and indicators of spiritual health for development*. Bangkok, Thailand: Sodsri-Siriitwong Foundation. [in Thai]

- Chongvisal, R. (2012a). Leadership, workplace spirituality, performance and good governance. *NIDA Development Journal*, 52(1), 101–129. [in Thai]
- Chongvisal, R. (2012b). Factors effecting job satisfaction and employee engagement. *Kasetsart Journal: Social Sciences*, 33(2), 188–202. [in Thai]
- Chongvisal, R. (2013). *Leadership: Theories, research and approaches to development*. Bangkok, Thailand: Chulalongkorn University Press. [in Thai]
- Meemoei, T., & Chongvisal, R. (2010). Servant leadership, spirituality in organization and job performance of managers in a private food industry business in Bangkok. *The Journal of KMUTNB*, 21(2), 447–455. [in Thai]
- Sripalang, N. (2011). *Leadership, local administration process and good governance regulations of the national health insurance funding committee at Roi-Et province* (Unpublished master's thesis). Mahidol University, Bangkok. [in Thai]
- The Stock Exchange of Thailand. (2014). *The list of companies listed on the stock exchange*. Retrieved from <http://www.set.or.th/th/company/companylist.html>. [in Thai]
- Worasunthararom, S., & Chongvisal, R. (2008). The relationship between leadership, achievement motivation, organization culture and learning organization of employees in the Siam Commercial Bank Public Company Limited. *Journal of Humanities and Social Sciences, Burapha University*, 16(26–26), 115–132. [in Thai]