

รูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงาน ของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัล องค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ Leadership Style and Happiness of the Employees in the Awarded Health Care Organizations

สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล*, D.B.A.

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การศึกษา 1) เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ จากมุมมองของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ และ 3) เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ ในจำนวน 222 ราย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าความถดถอยเชิงพหุ ผลจากการศึกษา พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ในมุมมองของพนักงาน มีการปฏิบัติบ่อยครั้ง คือ การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ และการลงใจ ส่วนระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุขมาก ($\bar{X}=3.88$, $SD=.49$) และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 2) การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

* อาจารย์ สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่งผลต่อความสุขทางอารมณ์ 4) การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ส่งผลต่อความสุขทางสังคม และ 5) การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ส่งผลต่อความสุขทางจิตวิญญาณ

คำหลัก: ความสุขในการทำงาน, รูปแบบภาวะผู้นำ, องค์การสุขภาวะ

Abstract

The objective of the study entitled were 1) leadership from the perspective happiness of the employees in the awarded health care organization 2) to study the happiness of the employees in the awarded health care organization and 3) To study leadership styles affecting happiness of the employees in the awarded health care organization. The questionnaire was utilized as a research instrument for 222 employees who were used to be the sample of the study. Instrument used in this study is a questionnaire for use in research, including percentage, mean and standard deviation. Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient. And the Multiple Regression Analysis was used to analyze the data. It was found from the study that: Transformation leadership was at toward work is frequently level in employee perspectives as idealized influence and inspirational. The fraction of the happiness of working in the overall level was very happy. ($\bar{X}=3.88$, $SD=.49$) And The factors that affect the happiness of working able to summarized as follows. 1) Transformation Leadership had affected Happiness of the employees. 2) Idealized influence had affected happiness of the employees. 3) Intellectual stimulation had affected happiness of emotional. 4) Idealized influence and Individualized consideration had affected happiness of society And 5) Idealized influence had affected happiness of Spiritual.

Keywords: Happiness, Leadership Style, Health care organization

บทนำ

การตื่นตัวในเชิงวิชาการเกี่ยวกับเรื่องความสุขในหลายปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ยังคงเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจจากบรรดาผู้นำในหลาย ๆ ประเทศ และมีการนำแนวพัฒนาเรื่องความสุข ไปกำหนดเป็นนโยบายและแผนการพัฒนาประเทศอย่างจริงจัง หลังเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในปี 2540 การสะท้อนผลของเศรษฐกิจชี้ให้เห็นถึงความผิดพลาดในการพัฒนาประเทศ เป็นผลทำให้ทุกภาคส่วนต่างเริ่มตระหนักและร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา “ดัชนีชี้วัดความสุขที่ดีมีสุข” จึงเป็นแนวทางหนึ่ง สำหรับการพัฒนาและถูกนำมาเขียนเป็นแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540-2544) หลังจากนั้นก็มีการพยายามพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งรูปแบบปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน เป็นต้น ปัจจุบันแนวทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาฉบับที่ 11 (2555-2559) ยังเน้นการเสริมสร้างประเทศให้แข็งแกร่ง โดยการเสริมสร้างทุนสังคม โดยเน้นการให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาศักยภาพของคน เพื่อให้สังคมไทยเป็นสังคมที่มีคุณภาพ

แต่อย่างไรก็ตามในช่วงที่ผ่านมา คือ ช่วงมกราคม-มิถุนายน 2555 สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้มีการสำรวจความสุขคนทำงานในประเทศไทย โดยมีการสำรวจคนทำงานในภาครัฐและภาคเอกชนทั่วประเทศ พบว่าความสุขคนทำงานในประเทศไทยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 61.1 โดยระดับค่าคะแนนในมิติด้านผ่อนคลายอยู่ในค่าคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำกว่า 50.0 ซึ่งอยู่ในระดับความสุขต่ำกว่าเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับกรมสุขภาพจิตที่ได้รายงานสถานการณ์และแนวโน้มความเครียดของคนไทย ในช่วงเดือนเมษายน 2552 ถึง มกราคม 2555 พบว่าความเครียดของคนไทยมีแนวโน้มค่อย ๆ ลดลงอย่างต่อเนื่องและเริ่มสูงขึ้น โดยช่วงเดือนตุลาคม 2554 มีค่าความเครียดเพิ่มเป็นร้อยละ 10.5 โดยปัญหาที่เกิดจากความเครียดมี 5 สาเหตุ คือ 1) ปัญหาเรื่องการเงิน 2) ปัญหาเรื่องการทำงาน 3) ปัญหาความไม่สงบของบ้านเมือง 4) ปัญหาครอบครัว และ 5) ปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่นเดียวกับข้อมูลจากสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่าแนวโน้มปัญหาการฆ่าตัวตายของประชากร ตั้งแต่ปี

2548-2553 ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนในวัยทำงานอายุระหว่าง 15-59 ปี ซึ่งมีอัตราการฆ่าตัวตายสูงสุด 7.1 ต่อแสนประชากร โดยมีสาเหตุมาจากความเครียดและความเจ็บป่วยในการทำงาน (Moorhead & Griffin, 2010)

นอกจากนี้ พบอัตราการลาออกและการเลิกจ้างของพนักงาน ในปี 2554-2555 เป็นผลจากการไม่มีความสุขในการทำงาน และแสดงออกมาในรูปของการลาออก ซึ่งแนวโน้มของการลาออกและการเลิกจ้างในปัจจุบันยังคงมีอย่าง ต่อเนื่องและมีอัตราที่สูงเพิ่มขึ้น จากปี 2553 และ 2554 เมื่อพิจารณาถึงข้อมูลทางสถิติ พบว่า ผู้ประกันตนที่ประสงค์ลาออกนั้น มีจำนวนมากกว่าการเลิกจ้าง คือ ผู้เลิกจ้างคิดเป็นร้อยละ 18.15 และผู้ลาออกคิดเป็นร้อยละ 82.41 ซึ่งย้อนไป ยังปี 2553 และ 2554 ก็พบว่า ข้อมูลไม่มีการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือมีอัตรา ดังเช่นปี 2555 และเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 0.42 โดยผู้ประกันตนได้ให้เหตุผล จากการลาออกและเลิกจ้างไว้ว่า ต้องการเปลี่ยนงานใหม่ ต้องการดูแลคนใน ครอบครัว ค่าจ้างและรายได้ลดลง มีปัญหาเรื่องสุขภาพ ไม่มีความสุขในการทำงาน หัวหน้าไม่ดูแลใส่ใจ หรือไม่ให้เกิดเกียรติ การทำงานไม่มีความปลอดภัย และไม่รู้สึกร ่วมกันกับองค์กร นอกจากนี้ ปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว ในหลายบริษัทในนิคม อุตสาหกรรมยังมีความต้องการแรงงานจำนวนมาก แต่ในทางกลับกันผลแสดง อัตราของการเข้าออกของพนักงานมีเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งย่อมแสดงให้เห็นถึงสภาพของ ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน of พนักงาน อันทำให้ พนักงานเหล่านั้นไม่มีความสุขที่จะทำงานต่อไป และตัดสินใจลาออก

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยเล็งเห็นถึงปัญหาของแรงงานเหล่านั้น ที่ประเทศชาติหรือองค์กรต้องสูญเสียไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญของ ประเด็นในการลาออกของพนักงาน ไว้ที่พนักงานเหล่านั้นไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การที่พนักงานขาดความสุขในการทำงานนั้น มันส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน การลาภิก การลาป่วย การมาสาย หรือการ ขาดงานเป็นประจำ ตลอดจนทำให้ผลผลิตต่ำ และการเจ็บป่วยซึ่งเป็นผลมาจาก โรคเครียดในการทำงาน (กรมสุขภาพจิต, 2544) และในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงาน ในองค์กรมีความสุขในการทำงาน การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มคุณภาพ การเพิ่ม ความพึงพอใจของลูกค้า การสร้างสรรค์งาน การลดความสูญเสียจากกระบวนการ ผลิต การขาดงาน และการลางาน ความเจ็บป่วยที่เกิดจากความเครียด

ในการทำงาน อุบัติเหตุต่าง ๆ จากการทำงานจะลดลง และยังทำให้พนักงานมีความผูกพันและรักในองค์กรด้วย สำหรับประเด็นของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหน้าหน้าของปัจจัยที่จะศึกษาไปที่ภาวะผู้นำ เนื่องจาก Ulrich และ Smallwood (2006) ได้กล่าวไว้ที่น่าสนใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำในองค์กรว่า องค์กรใดที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพทุกระดับ จะสามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ และแต่ถ้าองค์กรใดขาดความต่อเนื่องของภาวะผู้นำก็จะส่งผลความสำเร็จของธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2549) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการเป็นผู้นำจะเป็นกุญแจที่สำคัญในการนำองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น เชื่อได้ว่าภาวะผู้นำในองค์กรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญและน่าสนใจสำหรับการศึกษางานวิจัยครั้งนี้

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีการศึกษาเรื่องของภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานโดยมุ่งศึกษาเชิงลึกของ มิติทางกาย มิติทางอารมณ์ มิติทางสังคมและมิติทางจิตวิญญาณ ยังไม่พบว่ามีงานวิจัยใด ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ทำการศึกษารื่องนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษารื่องนี้ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ซึ่งน่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการงานด้านแรงงานวัยทำงานที่มีจำนวนมากในประเทศ ให้เขาได้มีการเสริมแรงในการทำงานได้ถูกต้องตรงตามความต้องการ นับเป็นการสร้างคุณประโยชน์ในโลกอนาคตทางด้านทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งและมีคุณค่า ดังนั้น การศึกษารื่องรูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะซึ่งเป็นงานวิจัยที่ดีและน่าสนใจ และมีคุณค่าควรศึกษา เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ในฐานข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานให้มีความใหม่และลึกเพิ่มขึ้น อันเป็นผลประโยชน์ต่อทั้งพนักงาน องค์กร และประเทศชาติในระยะยาว ในการลดปัญหาการสูญเสียแรงงานในการทำงานในองค์กร

วัตถุประสงค์

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ จากมุมมองของพนักงานในองค์กรที่ได้รับ

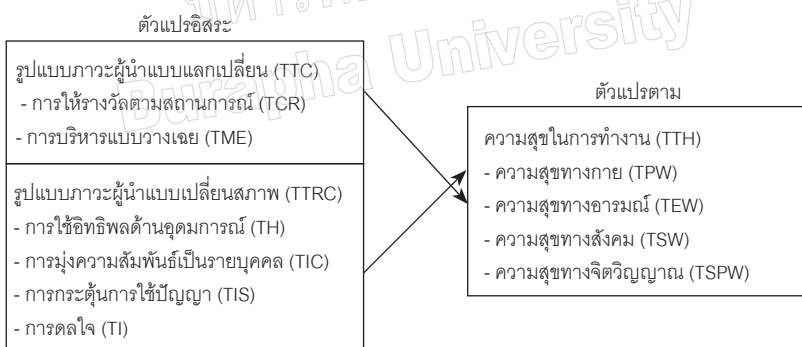
รางวัลองค์การรักษามาตรฐานความเป็นองค์การสุขภาวะ

2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์การที่ได้รับรางวัลองค์การรักษามาตรฐานความเป็นองค์การสุขภาวะ

3. เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์การที่ได้รับรางวัลองค์การรักษามาตรฐานความเป็นองค์การสุขภาวะ

กรอบแนวคิด

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานขององค์การธุรกิจ 9 บริษัท ที่ได้รับรางวัลองค์การรักษามาตรฐานความเป็นองค์การสุขภาวะในปี พ.ศ. 2555 โดยมีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 22,217 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างคือพนักงานขององค์การธุรกิจ 9 บริษัท ที่ได้รับรางวัลองค์การรักษามาตรฐานความเป็นองค์การสุขภาวะ โดยทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 378 คนโดยการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .6-1 รวมทั้งมีการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 (รูปแบบภาวะผู้นำ) และส่วนที่ 3 (ความสุขในการทำงาน) ของแบบสอบถาม พบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแต่ละปัจจัยอยู่ระหว่าง 0.70-0.91 ซึ่งถือว่า แบบสอบถามมีคุณภาพที่เชื่อถือได้ตามเกณฑ์ที่ยอมรับ จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงที่กำหนดไว้ สำหรับแบบสอบถามผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

2.1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 7 ข้อ

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ เบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1992) มี 2 รูปแบบ ได้แก่ 1. รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบด้วย การให้รางวัลตามสถานการณ์ และการบริหารแบบวางเฉย มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .86 และ .70 ตามลำดับ จำนวน 9 ข้อ และ 2. รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ประกอบด้วย การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการตลใจ มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .88, .91, .89 และ .82 ตามลำดับ โดยแบบสอบถามเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อ

2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ ประเวศ วสี (2551) ประกอบด้วย ความสุขทางกาย ความสุขทางอารมณ์ ความสุขทางสังคม และความสุขทางจิตวิญญาณ มีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .71, .91, .88 และ .84 ตามลำดับ โดยแบบสอบถามเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ รวมจำนวน 27 ข้อ

3. การเก็บและรวบรวมข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ (Mail Survey)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บและรวบรวมข้อมูลแล้ว มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows โดยวิธีวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 378 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น จำนวน 222 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับ 58.7% โดยมีแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 222 ฉบับ ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 222 ฉบับ ผลคือ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 68.5 และ 31.5 ตามลำดับ มีช่วงอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.9 สถานภาพสมรสอยู่ในสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.6 สำหรับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.3 ระดับตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 67.6 ระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กรอยู่ในช่วง 10 ปี ขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.3 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่สูงกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 66.2

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 2) ปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และ 3) ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการแจกแจงข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปร โดยผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้ (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับการปฏิบัติของผู้นำ
รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	3.25	.65	ปฏิบัติบางครั้ง
การให้รางวัลตามสถานการณ์	3.22	.82	ปฏิบัติบางครั้ง
การบริหารแบบวางเฉย	3.28	.68	ปฏิบัติบางครั้ง
รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	3.40	.74	ปฏิบัติบางครั้ง
การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์	3.56	.86	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล	3.25	.81	ปฏิบัติบางครั้ง
การกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.36	.82	ปฏิบัติบางครั้ง
การดลใจ	3.41	.82	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
ความสุขในการทำงาน	3.88	.49	มาก
ความสุขทางกาย	3.86	.69	มาก
ความสุขทางอารมณ์	3.66	1.04	มาก
ความสุขทางสังคม	3.87	.58	มาก
ความสุขทางจิตวิญญาณ	4.12	.57	มาก

จากตารางที่ 1 สามารถนำเสนอผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 และข้อ 2 ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำจากมุมมองของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีระดับการปฏิบัติของผู้นำในมุมมองของพนักงานในภาพรวมอยู่ระดับปฏิบัติเป็นบางครั้ง มีค่าเฉลี่ย 3.25 มีค่า SD เท่ากับ .65 เมื่อวิเคราะห์ในองค์ประกอบปัจจัยด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ และปัจจัยด้านการบริหารแบบวางเฉย พบว่า มีผลระดับการปฏิบัติของผู้นำในมุมมองของพนักงานอยู่ระดับปฏิบัติเป็นบางครั้งเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.22 และ 3.28 ตามลำดับ

2. ปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีระดับการปฏิบัติของผู้ผู้นำในมุมมองของพนักงานในภาพรวมระดับปฏิบัติบางครั้ง มีค่าเฉลี่ย 3.40 มีค่า SD เท่ากับ .74 เมื่อวิเคราะห์ในองค์ประกอบปัจจัยด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคล้อย พบว่า การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.56) มีระดับการปฏิบัติของผู้ผู้นำในมุมมองของพนักงาน อยู่ระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3.25) มีระดับการปฏิบัติของผู้ผู้นำในมุมมองของพนักงาน อยู่ระดับปฏิบัติเป็นบางครั้ง

วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์การที่ได้รับรางวัลองค์การรักษามาตรฐานความเป็นองค์การสุขภาวะ ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน พบว่า มีระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมมีระดับความสุขในการทำงาน อยู่ระดับมีความสุขมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.88 มีค่า SD เท่ากับ .49 เมื่อวิเคราะห์ในองค์ประกอบของปัจจัยด้านความสุขทางกาย ความสุขทางอารมณ์ ความสุขทางสังคม และความสุขทางจิตวิญญาณ พบว่า ความสุขทางจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.12) มีระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน อยู่ระดับมีความสุขมาก ส่วนความสุขทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (3.66) มีระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน อยู่ระดับมีความสุขมากเช่นกัน

วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์การ ที่ได้รับรางวัลองค์การรักษามาตรฐานความเป็นองค์การสุขภาวะ ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .24$ และ $.34$) ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ โดยเลือกวิธีการ Enter หลังจากมีการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ไม่มีปัญหาที่จะละเมิดข้อสมมติฐานในการวิเคราะห์หัตถ์แปรด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผู้วิจัย

จึงทำการวิเคราะห์ต่อไป โดยผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังนี้ (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ

Standardized Coefficients (Beta)													
	TTC	TCR	TME	TTRC	TH	TIC	TIS	TI	TTH	TPW	TEW	TSW	TSPW
สมการที่ 1	-	-	-	0.363	-	-	-	-	✓	na	na	na	na
สมการที่ 2	-	-	-	-	0.290	-	-	-	✓	na	na	na	na
สมการที่ 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	na	na	na
สมการที่ 4	-	-	-	-	-	-	0.249	-	-	na	✓	na	na
สมการที่ 5	-	-	-	-	0.308	-0.33	-	-	-	na	na	✓	na
สมการที่ 6	-	-	-	-	0.303	-	-	-	-	na	na	na	✓

หมายเหตุ: (-) หมายถึงไม่ sig. (✓) หมายถึงกำหนดให้เป็นตัวแปรตาม (na) หมายถึง ไม่ทดสอบ

จากตารางที่ 2 ผลสรุปการวิจัยปรากฏว่า

1. รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ส่งผลในทางบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร ที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะในภาพรวม (Beta=.363, P-value=0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ ร้อยละ 11.3 (adj R2=.113) (ดังตารางที่ 1)

2. ส่วนปัจจัยย่อย พบว่า การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ส่งผลในทางบวกต่อความสุขในการทำงาน ความสุขทางสังคม และความสุขทางจิตวิญญาณของพนักงานในองค์กร ที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ การกระตุ้นการใช้ปัญญาส่งผลในทางบวก ต่อตัวแปรความสุขทางอารมณ์ของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ รวมถึงการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ส่งผลในทางลบต่อตัวแปรความสุขทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ดังตารางที่ 2)

อภิปรายผลการวิจัย

1. รูปแบบภาวะผู้นำในมุมมองของพนักงานในองค์กรธุรกิจ พบว่า ปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีระดับการปฏิบัติของผู้ผู้นำในมุมมองของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ระดับปฏิบัติเป็นบางครั้งเหมือนกัน แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีค่าเฉลี่ยมากกว่า และเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยย่อย พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการดลใจ ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีระดับการปฏิบัติของผู้ผู้นำในมุมมองของพนักงาน อยู่ระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง ซึ่งทำให้เชื่อว่ารูปแบบภาวะผู้นำในองค์กรธุรกิจส่วนใหญ่ มุ่งเน้นรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในการบริหารจัดการองค์การมากกว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนซึ่งสอดคล้องกับ Abd Rahman Ahmad et al (2013) ที่พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพได้รับการยอมรับเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานมากกว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเชื่อว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กร สุขภาวะมีความสุขในการทำงาน

2. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน พบว่า พนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ มีระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ระดับมีความสุขมาก คือ ค่าเฉลี่ย 3.88 มีค่า SD=0.49 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ความสุขทางจิตวิญญาณมีค่ามากที่สุด นั้นแสดงว่าระดับความสุขของพนักงานส่วนใหญ่เกิดจากความสุขทางจิตวิญญาณ ซึ่งองค์การพยายามมุ่งเน้นให้พนักงานของเขารักตนเอง ตระหนักถึงเป้าหมายของชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ Robbins และ Judge (2009) ได้สรุปเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานไว้ว่า การที่องค์กรได้สนับสนุนให้พนักงานมีการตระหนักว่าคนมีชีวิตภายใน (Inner Life) ที่ได้รับการหล่อเลี้ยงและถูกหล่อเลี้ยงด้วยงานที่มีความหมาย องค์กรจะตระหนักว่าคนมีทั้งจิตใจและจิตวิญญาณ มีการแสวงหาความหมายและเป้าหมายในงานของพวกเขา และมีความปรารถนาที่จะมีสัมพันธ์กับความเป็นมนุษย์ของผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน เช่นเดียวกับ รัตติกาล จงวิศาล (2555) ที่กล่าวว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับจิตวิญญาณในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้

ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น ก็จะทำให้นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ซึ่งเชื่อว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาพมีความสุขในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก กับความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.13-0.78 ซึ่งสอดคล้องกับ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานคือภาวะผู้นำ ซึ่งเชื่อว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำให้พนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาพมีความสุขในการทำงาน

4. รูปแบบภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาพ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

4.1 รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ส่งผลในทางบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาพซึ่งสอดคล้องกับ Ngoc-Hong Dao และ In-Soo Han (2013) พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ความผูกพันในองค์กร และความพึงพอใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานได้ถูกหล่อหลอมตามแนวคิดของการเสริมสร้างองค์กรสุขภาพในเรื่องของการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้พร้อมกับการเติบโตและการพัฒนาบุคลากรไปพร้อมกัน รวมถึงสุขภาพของพนักงาน และการสร้างจุดหมายร่วมกันของทั้งองค์กร มุ่งเน้นการปรับกระบวนการทำงานใหม่ และมีแนวการปฏิบัติงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน (Smet, Loch & Schaninger, 2007) ทำให้พนักงานมีมุมมองของการทำงานที่เปลี่ยนไปจากอดีต ซึ่งสอดคล้องกับ Abd Rahman Ahmad et al (2013) ที่พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพได้รับการยอมรับเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานมากกว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เมื่อพิจารณารูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ทำให้เห็นถึงความสอดคล้องและเชื่อมโยงแนวคิดขององค์กรสุขภาพ กับรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพว่า

เป็นในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องเชื่อมโยงกัน คือ รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีการสร้างการรับรู้ให้กับพนักงานในองค์กร จนทำให้พนักงานเกิดการยอมรับ ความรู้สึกไว้วางใจ ให้ความเคารพนับถือ ศรัทธา และเลื่อมใส ตลอดจนมีการแสดงออกถึงบทบาทของภาวะผู้นำที่ดี การเป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งอารมณ์ ความคิด การสร้างแรงบันดาลใจ การทำงานเป็นทีม การผลักดันให้เกิดการแก้ไขปัญหาอย่างมีสติปัญญา การมีเป้าหมายชีวิตที่ดี การกระตุ้นให้เกิดการกระตือรือร้นในการทำงาน และการอยากทำงานเพื่อส่วนรวม การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และการมีความรับผิดชอบต่องานของตนเองและสังคม เช่นเดียวกับแนวคิดขององค์กรสุขภาพในเรื่องของการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ พร้อมกับ การเติบโตและการพัฒนาบุคลากรไปพร้อมกัน รวมถึงสุขภาพของพนักงาน และการสร้างจุดหมายร่วมกันของทั้งองค์กร มุ่งเน้นการปรับกระบวนการทำงานใหม่ และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้เชื่อมั่นได้ว่าเป็นเหตุผลที่มาของการเกิดความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาพ

4.2 การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ ส่งผลในทางบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Glibreath (2001) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาและความสุขทางจิตใจของพนักงาน พบว่า พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อความสุขทางจิตใจของพนักงาน และเมื่อพิจารณาในองค์ประกอบพบว่า การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์มีระดับการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาในมุมมองของพนักงาน อยู่ระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาประเด็นข้อคำถามพบว่า การมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และรองลงมา คือ ได้รับการยกย่องชื่นชม ศรัทธาในคุณธรรม ความดี และตามด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเสมอให้กับพนักงาน ซึ่งจากผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงรูปแบบผู้นำขององค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาพเป็นส่วนใหญ่ มีการใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในด้านการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ โดยเฉพาะการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาเรื่องการมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดีและการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งเชื่อว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็น

องค์การสุขภาพะซึ่งสอดคล้องกับ Jackson (2008) พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ คือ การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ สามารถสื่อสารอย่างชัดเจนในเรื่องของวิสัยทัศน์ และความเข้าใจต่อเป้าหมายของภารกิจให้แก่ผู้ตาม ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Manion (2003) ที่ได้กล่าวถึง ผลที่เกิดจากความสุชนนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข ความสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้ยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งเชื่อมั่นว่าเป็นเหตุผลที่มาของการเกิดความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์การสุขภาพะ

4.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่งผลในทางบวกต่อความสุขทางอารมณ์ของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์การสุขภาพะ ซึ่งสอดคล้องกับ ชูติมา ปัญญาพินิจนุกร (2555) ได้สรุปผลกระทบการจิตปัญญาช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพ การยอมรับและการมีปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับ Yusof (2013) ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความเชื่อมโยงกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ รวมถึงมีผลกระทบต่อติดตามงานและผลลัพธ์ขององค์กร เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบ พบว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา มีระดับการปฏิบัติของผู้นำในมุมมองของพนักงานอยู่ระดับการปฏิบัติเป็นบางครั้ง เมื่อพิจารณาประเด็นข้อคำถาม พบว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนวคิด วิธีการทำงานใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และรองลงมา คือ พนักงานสามารถแสดงทัศนะและมุมมองเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างหลากหลายแง่มุม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์การสุขภาพะ จะถูกผู้นำกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ ๆ นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการแก้ไข

ปัญหาและมีการแก้ไขปัญหาที่เป็นระบบมากขึ้นและรวมถึงการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ด้วยวิธีที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา หรือในการทำงาน ไม่หลงอยู่กับวิธีเดิม ๆ เป็นผลทำให้พนักงานไม่เครียดในเรื่องงานและสถานที่ทำงาน ซึ่งเชื่อได้ว่าน่าเป็นเหตุผลของที่มาของความสุขทางอารมณ์ของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์การรักษามาตรฐานความเป็นองค์การสุขภาวะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Diener และ Oishi (2004) ได้กล่าวไว้ว่า คนที่มีความสุขจะมีอารมณ์บวกสูงและคิดทำแต่สิ่งที่ดี ๆ แต่กลับกันถ้าคนที่ขาดความสุขจะมีอารมณ์บวกต่ำ และคิดจะทำแต่ในเรื่องไม่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ได้กล่าวถึงผลที่เกิดจากความสุขนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข ความสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานทำให้ยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งเชื่อมั่นว่าเป็นเหตุผลที่มาของการเกิดความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์การรักษามาตรฐานความเป็นองค์การสุขภาวะ

4.4 การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ส่งผลในทางบวกต่อความสุขทางสังคมของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์การรักษามาตรฐานความเป็นองค์การสุขภาวะ ซึ่งสอดคล้องกับ สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ภาวะผู้นำ รวมถึงการได้รับการยอมรับ การมีความสัมพันธ์อันดีเป็นมิตรกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ยังเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และรูปแบบวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร ต้องเป็นผู้ทำความเข้าใจและความถูกต้องชัดเจนในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กร รวมถึงต้องมีบทบาทในการเสริมแรงกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความพร้อมและอยากทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เป็นผลทำให้พนักงานเกิดการยอมรับและความรู้สึกไว้วางใจ ให้ความเคารพนับถือ ศรัทธา และเลื่อมใส จะนำไปสู่การปฏิบัติ

งานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในเรื่องของกฎระเบียบในที่ทำงาน และการอยู่ร่วมกันของพนักงานจะเป็นลักษณะพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความรักสามัคคีต่อกัน ส่งผลทำให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ได้กล่าวถึงผลที่เกิดจากความสุชนนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุขความสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้ยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งเชื่อมั่นว่าเป็นเหตุผลที่มาของการเกิดความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ

4.5 ส่วนการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ส่งผลในทางลบต่อความสุขทางสังคมของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ เมื่อพิจารณาประเด็นข้อคำถาม พบว่า ในมุมมองของพนักงานให้คะแนนเรื่องการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลมีค่าสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสุขที่ลดลงได้ เนื่องจากการพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลหรือมีการกำหนดเป้าหมายเป็นรายบุคคลทำให้พนักงานเกิดการแข่งขันกัน แย่งชิง และขัดแย้งกัน ซึ่งจะส่งผลเสียต่อองค์กรมากกว่าผลดีในระยะยาว ดังนั้น การพัฒนาพนักงานในเชิงรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ น่าจะเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน รวมถึงการส่งเสริมให้มีการพัฒนาการทำงานในรูปแบบการทำงานเป็นทีมงาน หรือมีเป้าหมายร่วมกัน น่าจะเป็นสิ่งที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานในภาพรวมได้ดีกว่าการมุ่งเป้าหมายเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ ผาณิต ติรวงศ์ชัยพันธุ์ (2549) ที่กล่าวว่า یرว่าการกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน รวมถึงการทำให้พนักงานรับรู้ในเป้าหมายเดียวกัน จะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่สอดคล้องและมีทิศทางเดียวกัน จะส่งเสริมให้พนักงานมีความร่วมมือร่วมใจ ยึดมั่นซึ่งกันและกัน จนเกิดความสำเร็จร่วมกันส่งผลให้เกิดผลภาคภูมิใจ

ร่วมกัน และมีความสุขในการทำงานร่วมกันจนกลายเป็นสถานที่ทำงานที่มีความสุข เช่นเดียวกับ Tjosvold (1997) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดี ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพของทีมงานเพิ่มขึ้น ซึ่งนั่นหมายถึง ความสำเร็จในการทำงานและตามมาซึ่งความสุขในการทำงาน ซึ่งเชื่อมั่นว่า เป็นเหตุผลที่มาของการเกิดความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ

4.6 การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ ส่งผลในทางบวกต่อความสุขทางจิตวิญญาณของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ สอดคล้องกับ Jackson (2008) พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ คือการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ สามารถสื่อสารอย่างชัดเจนในเรื่องของวิสัยทัศน์และความเข้าใจต่อเป้าหมายของภารกิจให้แก่ผู้ตาม ซึ่งสอดคล้องกับ Robbins และ Judge (2009) ในประเด็นเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง ถ้าองค์กรทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายเดียวกันกับของพนักงาน ก็จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานโดยมิได้แสวงหาผลกำไรเป็นเป้าหมายหลักเพียงอย่างเดียว เมื่อพิจารณาจากผลการศึกษา ทำให้เชื่อว่า ผู้นำในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ ส่วนใหญ่มีการมุ่งเน้นสร้างความสุขทางจิตวิญญาณ โดยเฉพาะเรื่องการรักษาตนเอง ซึ่งมีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับการปฏิบัติของมุมมองพนักงานมากที่สุด ซึ่งน่าเป็นเหตุผลที่มาของความสุขในการทำงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ เพราะพนักงานทุกคนเรียนรู้จักการใช้ชีวิต การมีเป้าหมายของชีวิต มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ พึงพอใจต่อการดำรงชีวิต ทำให้พนักงานทุกคนเรียนรู้การอยู่ร่วมกันอย่างพึ่งพาอาศัยกัน ช่วยแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และปรารถนาดีต่อกัน ทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานส่งผลทำให้ผลผลิตดี ข้อผิดพลาดจากการทำงานลดลง ข้อขัดแย้งต่าง ๆ ลดลง การขาดงาน และการลาออกลดลงสอดคล้องกับ Lyubomirsky, King และ Diener (2005) ที่พบว่า องค์กรที่มีสมาชิกที่มีความสุข จะทำให้องค์การนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น รวมถึงจะมีการละทิ้งงานน้อยลง เช่นเดียวกับ รัตติกอร์น จงวิศาล (2555) ที่กล่าวว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับ จิตวิญญาณในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น ก็จะนำมาซึ่งความสุขในการ

ทำงาน รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins and Judge (2009) ได้สรุปเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานไว้ว่า การที่องค์กรได้สนับสนุนให้พนักงานมีการตระหนักว่า คนมีชีวิตภายใน (Inner Life) ที่ได้รับการหล่อเลี้ยงและถูกหล่อเลี้ยง ด้วยงานที่มีความหมาย องค์กรจะตระหนักว่าคนมีทั้งจิตใจและจิตวิญญาณ มีการแสวงหาความหมายและเป้าหมายในงานของพวกเขา และมีความปรารถนาที่จะสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ ที่องค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณ โดยมีการมุ่งเน้นในการสร้างความเป็นตัวตนของคนให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงาน โดยผ่านการหล่อเลี้ยงด้วยกระบวนการทำงานให้พนักงานมีการรับรู้ของความรู้สึกสุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติ และความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความเข้าใจในองค์กรและรูปแบบการทำงานต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ลดการต่อต้าน เพิ่มการให้ความร่วมมือ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดี ทำให้การทำงานไม่เครียด ขวัญกำลังใจ ส่งผลทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งเชื่อมันว่าเป็นเหตุผลที่มาของการเกิดความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1.1 จากผลการศึกษา พบว่า การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล มีระดับการปฏิบัติจากมุมมองของพนักงาน อยู่ในระดับการปฏิบัติเป็นบางครั้ง เมื่อวิเคราะห์ผลในรายข้อคำถาม พบว่า การใช้เวลาในการดูแลเอาใจใส่แก่พนักงาน รายบุคคลด้วยวิธีการเฉพาะในแต่ละคนมีค่าต่ำสุด ดังนั้นจากงานวิจัย ผู้วิจัยเสนอแนะว่าองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการดูแลพนักงานเป็นรายบุคคลเพิ่มขึ้น ตั้งแต่การเข้ามาเป็นพนักงานในองค์กร จนถึงการพัฒนาการเป็นพนักงาน รวมถึงต้องมีรูปแบบการพัฒนาพนักงานเหล่านี้ตามลักษณะทักษะของแต่ละบุคคล ซึ่งเชื่อว่าถ้าองค์กรสามารถพัฒนาทักษะของแต่ละบุคคล ให้เขา

สามารถแสดงศักยภาพของเขาออกมา ดังนั้น ศักยภาพที่โดดเด่นขึ้นขององค์กรจะเป็น ผู้ได้รับผลประโยชน์สูงสุดและส่งผลกระทบต่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน

1.2 จากผลการศึกษาในประเด็นความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขทางอารมณ์ของพนักงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อวิเคราะห์ผลในรายข้อคำถาม พบว่า การไม่รู้รู้สึกเบื่อหน่ายงานที่ทำ อยู่มีระดับคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยเสนอแนะว่า องค์กรควรให้ความสนใจเกี่ยวกับการทำงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย หลีกเลี้ยงงานที่จำเจซ้ำซาก หรือใช้ทักษะเดิม ๆ เป็นเวลานาน ๆ ซึ่งองค์กรอาจมีการให้สับโยกย้ายปรับเปลี่ยนงาน เพื่อเป็นการปรับทัศนคติต่องานที่พนักงานนั้นรับผิดชอบ และงานอื่นที่แตกต่างจากที่พนักงานนั้นทำอยู่ เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของแต่ละงาน และเป็นการลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงานอันเนื่องมาจากงานที่แตกต่างกัน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมตัวแปรอื่น ๆ ที่น่าจะส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน นอกเหนือจากตัวแปรที่ได้ทบทวนวรรณกรรมไว้ และตัวแปรที่งานวิจัยนี้ศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาในประเด็นความสุขในการทำงานในส่วนต่างๆ ให้ลึกเพิ่มขึ้น เช่น สุขภาพกาย สุขภาพอารมณ์ สุขภาพสังคมและ สุขภาพจิตวิญญาณ เพื่อขยายองค์ความรู้ในแต่ละประเด็นความสุขเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อวงการวิชาการและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนี้ต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2544). *คู่มือสำหรับผู้บริหาร เรื่อง สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน*.
กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- ชุติมา ปัญญาพินิจนุกร. (2555). *การเสริมสร้างความสุขในการทำงานเพื่อส่งเสริม
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี*.
กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). *ภาวะผู้นำองค์การยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ผานิต ติวงค์ชัยพันธ์. (2549). *องค์การแห่งความสุข*. กรุงเทพฯ: มาเก็ตเธียร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2555). *ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน
และบรรษัทภิบาล. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 52(1), 101-128.*
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา
อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและ
องค์การ, คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.*
- ประเวศ ะสี. (2551). *สุขภาวะที่สมบูรณ์ สุขภาวะ 4x4=16 บทความสุขภาพน่ารู้:
หมอชาวบ้าน. วันที่ค้นข้อมูล 2557 สิงหาคม 11, จาก [http://www.doctor.
or.th/article/detail/5694](http://www.doctor.or.th/article/detail/5694)*
- Ahmad, A.R., Mohd Adi, M.N., Noor, H.M., Rahman, A.G., & Yushuang, T.
(2013). The Influence of Leadership Style on Job Satisfaction among
Nurses. *Asian Social Science*, 9(9), 172-178.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1992). *Multifactor leadership questionnaire:
Short form 6s*. Binghamton, NY: Center for Leadership Studies.
- Diener, E., & Oishi, S. (2004). Are Scandinavians Happier than Asians?:
Issues in comparing nations on Subjective well-being. In F. Columbus (Ed.),
Asian economic and political pp. 1-25. Hauppauge, NY: Nova Science.
- Gilbreath, J.B. (2001). *Supervisor behavior and employee psychological
well-being*. New Mexico State University.

- Jackson, J.D. (2008). *Leadership behavior impacts on performance at Company*. Vol. 110 pages; AAT 3324702
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, Ed. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?. *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Manion, J. (2003). *Joy at Work: As Experienced, As Expressed*. Doctor of Philosophy in Human and Organizational Systems. University of Michigan.
- Moorhead, G. & Griffin, R.W. (2010). *Organizational behavior: Managing People and Organizations (9th ed.)*. China: South-Western CENGAGE Learning.
- Ngoc-Hong Dao, & In-Soo Han. (2013). Transformational Leadership and Organizational Outcomes: Evidence From Vietnamese Workers. *Journal of US-China Public Administration*, 10(11), 1070-1082.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2009). *Organizational Behavior (13th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Smet, A.D., Loch, M., & Schaninger, B. (2007). *Anatomy of a Healthy Corporation*. The McKinsey Quarterly.
- Tjosvold, D. (1997). Conflict within interdependence: Its value for productivity and individuality. In E. De Dreu & E. Van de Vliert (Eds.), *Using Conflict in Organizations*, pp. 23-27
- Ulrich, D. & Smallwood, N. (2006). *Leadership as a Brand. The Leader of The Future: Visions, Strategies, and Practices for The Era*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Yusof, H.M., Kadir, H.A., & Mahfar, M. (2013). The Role of Emotions in Leadership. *Asian Social Science*, 10(10), 41-49.