

ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน
ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ และความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่าย
ในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคม

SIX FACTORS OF LEADERSHIP, WORKPLACE SPIRITUALITY, RESILIENCE
QUOTIENT, AND WELL-BEING OF TRANSPORTATION DIRECTORS
IN THE GOVERNMENTAL AGENCIES

ศุภมิตร แจ็งอุบล^{1*}, และรัตติกรณ์ จงวิศาล²
Suphamit Chaengaubon^{1*} and Rattigorn Chongvisal²

Received : 31-10-2025

Revised : 18-12-2025

Accepted : 25-12-2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ และความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่าย 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ และความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่าย และ 3) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความสามารถในการฟื้นคืนกลับ ที่มีต่อความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคม ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคม ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ในปี พ.ศ. 2568 จำนวน 153 คน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จำนวน 110 คน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และแบบวัดความผาสุก ทั้งนี้ แบบวัดผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และแบบวัดมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.955, 0.972, 0.962 และ 0.951 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้

¹ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹ Master of Science in Industrial and Organizational Psychology Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

² Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

* Corresponding Author's E-mail: suphamit.chaeng@gmail.com

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยเทคนิควิธีการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด

ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ และความผาสุกอยู่ในระดับสูงมาก ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความสามารถในการฟื้นคืนกลับ มีความสัมพันธ์กับความผาสุกของผู้บริหารฝ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.59, 0.66, 0.78 ตามลำดับ ตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความผาสุกของผู้บริหารฝ่าย คือ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความสามารถในการฟื้นคืนกลับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกได้ ร้อยละ 61.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ / จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน / ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ / ความผาสุก

ABSTRACT

The objectives of this study were to study 1) the level of six factors of leadership, workplace spirituality, resilience quotient, and well-being of transportation directors; 2) to study the relationship between six factors of leadership, workplace spirituality, and resilience quotient with well-being of transportation directors; and 3) to study the influence of six factors of leadership, workplace spirituality, and resilience quotient on well-being of transportation directors in the governmental agencies. The population and sample consisted of 153 transportation directors working in the central government agencies in 2025 sample size was determined of 110 participants. Once the sample size was established, participants were selected using convenience sampling. The data were collected by using general information, six factors of leadership, workplace spirituality, resilience quotient, and well-being questionnaire. The data were found to have validity values ranging from 0.67 to 1.00 and reliability values of 0.955, 0.972, 0.962 and 0.951, respectively. The data were analyzed by the statistical computer software. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis by the enter method.

The research finding revealed that the level of six factors of leadership, workplace spirituality, resilience quotient, and well-being of the transportation directors were at very high level; six factors of leadership, workplace spirituality, and resilience quotient had a positive relationship with well-being at .01 level of statistical significance ($r = 0.59, 0.66, 0.78$), respectively; and workplace spirituality and resilience quotient could predict of well-being at .05 level of statistical significance at 61.5%.

Keywords: Leadership / Workplace Spirituality / Resilience Quotient / Well-Being

บทนำ

เป้าหมายที่สำคัญภายใต้กรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป็นการเชื่อมโยงสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับโลก ทั้งนี้ หนึ่งในเป้าหมายที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ เป้าหมายที่ 3: การสร้างหลักประกันการมีสุขภาพที่ดีและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกช่วงวัย (Good Health and Well-Being) (คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2564) ในการพัฒนาประเทศจากอดีตสู่ปัจจุบันมาจากการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สำหรับประเทศไทยมีจุดสำคัญในการพัฒนาโดยการเน้นคนเป็นศูนย์กลางของประเทศ และความอยู่ดีมีสุข หรือ ความผาสุก (Well-Being) จึงกลายเป็นเป้าหมายในการพัฒนาที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) (อารี จำปากล้า, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และสุพาณี ปลื้มเจริญ, 2561) และความผาสุกในปัจจุบัน ยังมุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี มีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีโอกาสสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และมุ่งส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี และสิ่งแวดล้อมที่ดี ไปยังคนรุ่นต่อไป (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570), 2565)

แนวคิดความผาสุก ในภาษาไทยมีการใช้คำว่า ความอยู่ดีมีสุข ความเป็นอยู่ที่ดี หรือสุขภาวะ จากแนวคิดของ Rath & Harter (2010) กล่าวว่า ความผาสุกที่แท้จริงเชื่อมโยงกันหลายด้าน ได้แก่ ความผาสุกทางอาชีพ ความผาสุกทางสังคม ความผาสุกทางการเงิน ความผาสุกทางร่างกาย และความผาสุกทางสภาพแวดล้อม และเมื่อบุคคลมีความผาสุกที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม มีความสามารถในการจัดการปัญหา และในการดำเนินชีวิต มีสุขภาพจิตที่ดี เข้มแข็ง อารมณ์มั่นคง ปราศจากความวิตกกังวล ความกลัว หรือความเครียด จะสามารถเอาชนะกับความเครียดและสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข (มัทนา วัฒนอมศักดิ์, 2558) ทั้งนี้ การส่งเสริมความผาสุก จึงเป็นสิ่งที่ควรใส่ใจตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคล ครอบครัว องค์กร และในสังคมส่วนรวม ในบริบทของ องค์กร ความผาสุกของพนักงานจะทำให้คงอยู่ในองค์กร และรักษาประสิทธิภาพการทำงานไว้ได้ดี เพราะพนักงานไม่เจ็บป่วย ไม่สิ้นเปลืองสวัสดิการ และทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (ไทยโพสต์, 2567)

ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผาสุก คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคุณลักษณะ หรือพฤติกรรม หรือความสามารถ หรือเป็นกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อผู้อื่น สามารถชักจูงใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2564) อีกทั้ง ภาวะผู้นำมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2566) นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดภาวะผู้นำ 6 องค์กรประกอบ เป็นแนวคิดที่พัฒนาจากบริบทของคนไทยโดย รัตติกรณ์ จงวิศาล (2549) จากการวิจัยกับผู้ประกอบการในธุรกิจ SMEs 3 ประเภท ได้แก่ กิจการอุตสาหกรรม การค้าปลีกและการค้าส่ง และกิจการบริการจากทั่วภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย แบ่งออกเป็น 6 องค์กรประกอบ ได้แก่ การส่งเสริมแรงบันดาลใจ การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น การมีศีลธรรมในการประกอบการ ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่าง ๆ และมีผลการศึกษาวิจัยที่พบว่ามีความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กร เช่น ความผาสุกทางจิต (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2564) นอกจากนี้ ปัจจัยภาวะผู้นำที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกแล้ว จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Workplace

Spirituality) ยังเป็นหนึ่งปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความสุข โดยจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เป็นปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเชิงบวก หรือ Positive Psychology ที่ช่วยให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน รวมถึงมีความสุขทางจิต (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2566) และนอกเหนือจากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังมีอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุข นั่นคือ ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ (Resilience Quotient) โดยเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับความสุข ซึ่งความสามารถในการฟื้นคืนกลับนี้มีลักษณะเป็นความสามารถในการเผชิญ เอาชนะ และการสร้างความเข้มแข็งจากความทุกข์ยากในชีวิตที่ทุกคนต้องพบเจอ (Grotberg, 1995) หากบุคคลมีการสร้างความสามารถในการฟื้นคืนกลับให้เกิดขึ้น จะช่วยให้คุณเอาชนะอุปสรรคและโชคชะตาชีวิตได้ และอาจนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต จากการเรียนรู้ที่เพิ่มมากขึ้นภายหลังจากที่ผ่านความทุกข์ในใจ ทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข จนในที่สุดได้ค้นพบศักยภาพที่แท้จริงภายในของตนเอง (กรมสุขภาพจิต, 2552)

ภาครัฐที่มีความสำคัญและเป็นหน่วยงานที่มีกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ การพัฒนาเศรษฐกิจ การยกระดับคุณภาพชีวิต และการสร้างความมั่นคงให้ระบบการคมนาคมของไทย คือ กระทรวงคมนาคม ซึ่งกระทรวงคมนาคมได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2566-2570 โดยมีหนึ่งเป้าหมายในการพัฒนาของกระทรวงคมนาคมที่สำคัญ คือ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นเป้าหมายที่มุ่งเน้นการสร้างหลักประกันและการส่งเสริมการมีความสุขสำหรับทุกคนในทุกช่วงวัย (กระทรวงคมนาคม, 2566) ความสุขจึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและสร้างเสริมร่วมไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล เพราะคุณภาพชีวิตของการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของความสุขของคนทำงาน การสร้างเสริมความสุขในการทำงาน จึงเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของทั้งคนทำงานและกระบวนการผลิตหรือการดำเนินการ (กานต์ปัทมภ์ อรรถเจตน์ และมนตรี โสคติยานุรักษ์, 2566) ซึ่งหนึ่งในความท้าทายสำคัญของการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การตอบสนองความต้องการของข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ เนื่องจากบุคคลที่เข้ารับราชการให้ความสำคัญกับสวัสดิการเป็นส่วนใหญ่ เพราะสามารถตอบสนองความต้องการในการดำรงชีวิตได้ และอีกส่วนหนึ่งมาจากแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทัศนคติเชิงบวกกับงานบริการ (เบญจธรรม ดิสกุล และมณฑล สรไกรกิติกุล, 2561) อีกทั้ง หนึ่งในบทบาทของบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐ คือ ผู้อำนวยการฝ่าย ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการทำงานที่หลากหลายและมีความรับผิดชอบในงานสูง ส่งผลให้ข้าราชการกลุ่มนี้อาจต้องเผชิญปัญหาความเครียดและความกดดันสูง นอกจากนี้ ยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และคุณภาพชีวิตได้ (มัทนา วังถนอมศักดิ์, 2558) ดังนั้น การใส่ใจและการดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะมีความเกี่ยวข้องกับความสุข หรือความพึงพอใจในชีวิตของคนทำงาน หรือกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตของบุคคล มีความเกี่ยวข้องกับความสุขของบุคคล (อารี จำปากลาง, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และสุพานี ปลื้มเจริญ, 2561)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การส่งเสริมแรงบันดาลใจ การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น การมีศีลธรรมในการประกอบการ ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่าง ๆ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ และความสุขของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคม โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

ช่วยสร้างความเข้าใจได้อย่างลึกซึ้งถึงปัจจัยการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความมั่นคงทางจิตใจ ตลอดจนคุณภาพชีวิตในการทำงาน และนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ และความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ และความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคม
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความสามารถในการฟื้นคืนกลับ ที่มีต่อความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคม

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กับความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคม
- สมมติฐานที่ 2 จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคม
- สมมติฐานที่ 3 ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ มีความสัมพันธ์กับความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคม
- สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความสามารถในการฟื้นคืนกลับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคม ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ในปี พ.ศ. 2568 จำนวน 153 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970, อ้างใน อภิญา หิรัญวงษ์, 2565) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน และใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามและแบบวัด โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน ส่วนที่ 2 แบบวัดภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ จำนวน 30 ข้อ ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2549) ส่วนที่ 3 แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จำนวน 55 ข้อ ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2565) ส่วนที่ 4 แบบวัดความสามารถในการฟื้นคืนกลับ

จำนวน 28 ข้อ ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ พัทธจันทร์ นินทจันทร์, โสภิติน แสงอ่อน, และทัศน ทวีคุณ (2555) ที่พัฒนาแบบวัดตามแนวคิดของ Grotberg (1995) และส่วนที่ 5 แบบวัดความผาสุก จำนวน 27 ข้อ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Rath & Harter (2010) โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด กำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้ ต่ำมาก = 1 คะแนน, ต่ำ = 2 คะแนน, ปานกลาง = 3 คะแนน, สูง = 4 คะแนน และ สูงมาก = 5 คะแนน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนน เพื่อแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย โดยการแบ่งช่วงระดับออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- คะแนน 4.21-5.00 หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูงมาก
- คะแนน 3.41-4.20 หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง
- คะแนน 2.61-3.40 หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง
- คะแนน 1.81-2.60 หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับต่ำ
- คะแนน 1.00-1.80 หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับต่ำมาก

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถาม เพื่อวัดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดำเนินการตามขั้นตอนการหาคุณภาพเครื่องมืออย่างเป็นระบบ ด้วยการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาเป็นผู้ตรวจสอบ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งค่า IOC มากกว่า 0.5 ซึ่งถือว่าแบบวัด มีความสอดคล้องกับเนื้อหา (อรนุช ศรีสะอาด, 2538) ทั้งนี้ แบบวัดความผาสุกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ครบถ้วนทั้ง 27 ข้อ และผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงและแก้ไข ข้อคำถามให้มีความถูกต้องมากขึ้น ต่อมาได้นำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ 0.70 (อภิญา หิรัญวงษ์, 2565) และหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยการหาค่า Item-total Correlation และเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ 0.2 (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560) ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบวัดภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การส่งเสริมแรงบันดาลใจ การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น การมีศีลธรรมในการประกอบการ ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่าง ๆ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.955 และมีค่าอำนาจจำแนก อยู่ในช่วง 0.341-0.820 แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.972 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วง 0.249-0.799 แบบวัดความสามารถในการฟื้นคืนกลับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.962 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วง 0.473-0.814 และแบบวัดความผาสุก มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.951 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วง 0.452-0.821 ซึ่งแบบวัดทั้ง 4 ฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับและค่าอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีหนังสือจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรียง หัวหน้าส่วนราชการ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้เข้าเก็บข้อมูล และผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่จัดทำบันทึกเรียน หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดส่วนกลาง เพื่อประชาสัมพันธ์และแจกแบบสอบถามออนไลน์ ผ่าน Google Form เก็บข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคมถึงสิงหาคม พ.ศ. 2568 ใช้เวลาเก็บข้อมูลประมาณ 1 เดือน เมื่อเก็บข้อมูลได้ครบจำนวน 110 ชุด จึงทำการบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ และนำไปวิเคราะห์ผลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ และความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่าย ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงการวิเคราะห์ระดับของตัวแปร และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนน เพื่อแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย โดยการแบ่งช่วงระดับออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 4.21-5.00 หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูงมาก

คะแนน 3.41-4.20 หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง

คะแนน 2.61-3.40 หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง

คะแนน 1.81-2.60 หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับต่ำ

คะแนน 1.00-1.80 หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับต่ำมาก

ผลการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาบันทึกและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 71.8 ในช่วงอายุพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.7 ในระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท เท่ากันร้อยละ 49.1 และในด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันพบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน 21-30 ปี ร้อยละ 33.6

2. จากการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคม มีภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($M = 4.51, SD = 0.30$) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($M = 4.40, SD = 0.36$) ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($M = 4.39, SD = 0.36$) และความผาสุก โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($M = 4.32, SD = 0.39$)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความสามารถในการฟื้นคืนกลับกับความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคม ดังตารางที่ 1 และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยเทคนิควิธีการนำเข้าตัวแปรทั้งหมด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความสามารถในการฟื้นคืนกลับ กับความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคม

(n = 110)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
	ความผาสุก
ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ	.59**
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	.66**
ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ	.78**

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความสามารถในการฟื้นคืนกลับ มีความสัมพันธ์กับความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.59, 0.66, 0.78$ ตามลำดับ)

ทั้งนี้ ก่อนการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ จำเป็นต้องมีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความสามารถในการฟื้นคืนกลับ เกณฑ์ในการพิจารณาที่ระบุว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่ควรสูงกว่า 0.90 (Hair Jr. et al., 2014 อ้างใน ชวิน ศิลาพันธ์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2564) เพราะถ้าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันสูง จะส่งผลให้การประมาณค่าสถิติต่าง ๆ คลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง (นัจรีภรณ์ สิมมารุณ, 2561) โดยผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่เกิน 0.90 และพบว่า ค่าความพองตัวของความแปรปรวน (Variance Inflation Factor: VIF) มีค่า VIF น้อยกว่า 10 และค่า Tolerance สูงกว่า 0.1 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่า ไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (อภิญา หิรัญวงศ์, 2565) จึงสามารถนำทุกตัวแปรไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคม ด้วยเทคนิควิธีการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด

(n = 110)

ตัวแปรพยากรณ์	b	Std.Error	Beta	t	p
ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ	-.009	.134	-.007	-.069	.945
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	.240	.121	.225	1.985*	.050
ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ	.654	.092	.619	7.097**	.000
ค่าคงที่ .428					
R = .791	R ² = .626	R ² _{adj} = .615	F _{overall} = 59.13		p = .000

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยเทคนิควิธีการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด เพื่อพยากรณ์ความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่าย พบว่า ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ ไม่สามารถร่วมทำนายความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคมได้ ในส่วนของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความสามารถในการฟื้นคืนกลับ สามารถพยากรณ์ความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.791 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายได้ร้อยละ 61.5 สามารถเขียนสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\text{ความผาสุก} = 0.428 + 0.240 (\text{จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน}) + 0.654 (\text{ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ})$$

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย โดยไม่มีปัจจัยอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง คาดว่าจะทำให้ความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคมเพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.240 หน่วย และถ้าความสามารถในการฟื้นคืนกลับเพิ่มขึ้น 1 หน่วย โดยไม่มีปัจจัยอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง คาดว่าจะทำให้ความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคมเพิ่มขึ้นเท่ากับ 0.654 หน่วย และมีสมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ความผาสุก} = 0.225 (\text{จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน}) + 0.619 (\text{ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ})$$

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคมได้สูงที่สุด คือ ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ (Beta = 0.619) รองลงมา คือ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Beta = 0.225)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ และความผาสุกของผู้บริหารฝ่าย ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคม มีระดับภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ และความผาสุกของผู้บริหารฝ่ายโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากองค์การเป็นองค์การราชการระดับกรมที่มีขนาดใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศไทย มีลักษณะงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ เป็นองค์การที่ดูแลด้านการคมนาคมที่มีชื่อเสียงของประเทศไทย และผู้บริหารฝ่ายเป็นบุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์การ และอาจแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือกระบวนการที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำมาและชักจูงใจให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2564) นอกจากนี้ ในการทำงานยังต้องมีประสิทธิภาพการทำงานในองค์การราชการที่มีภาวะเครียด ลักษณะงานที่มีความยากและซับซ้อนสูง ต้องมีการใช้ไหวพริบ การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างทันท่วงที โดยใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เข้ามาช่วยแก้ไข อาจมีการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานทั้งในด้านการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ด้านการรับรู้เกี่ยวกับผู้อื่น และด้านการรับรู้ถึงงานที่มีความหมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2565) จนทำให้เกิดความผาสุกในงานเป็นแก่นแท้ของชีวิต (สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน), 2565) อีกทั้ง อาจมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาด้านความเครียด ความกดดันในการทำงาน และการจัดการกับสภาวะทางจิตใจของตนเอง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และบรรลุเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งอาจมีความสามารถในการฟื้นคืนกลับ ด้านฉันมี ด้านฉันเป็น และด้านฉันสามารถ จึงมีส่วนช่วยทำให้สามารถจัดการกับความวุ่นวายทางลบให้ลดลง และสามารถสร้างความรู้สึกลึกซึ้งทางบวกของตนเองให้เพิ่มขึ้นได้ (Grotberg, 1995)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ และความผาสุกของผู้บริหารฝ่าย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความสามารถในการฟื้นคืนกลับ มีความสัมพันธ์กับความผาสุกของผู้บริหารฝ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.59, 0.66$ และ 0.78 ตามลำดับ) แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารฝ่ายมีภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ มีการรับรู้ถึงการเชื่อมโยงกับตนเอง การเชื่อมโยงกับผู้อื่น การรับรู้ถึงงานที่มีความหมาย และสามารถรับรู้ได้ถึงความสามารถของตนเองในด้านฉันมี ฉันเป็น และฉันสามารถ ก็จะทำให้มีความผาสุกยิ่งเพิ่มขึ้น หมายความว่า หากผู้บริหารฝ่ายมีภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบสูงขึ้น จะมีความผาสุกของผู้บริหารฝ่ายสูงขึ้นด้วย ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารฝ่ายมีภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบต่ำลง จะมีความผาสุกของผู้บริหารฝ่ายต่ำลงเช่นกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารฝ่ายที่มีภาวะผู้นำจะสามารถรับรู้ถึงพฤติกรรมของตนเองและแสดงออกถึงพฤติกรรมในเชิงบวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ การให้คำปรึกษา การให้อิสระในการทำงาน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการตัดสินใจที่ดีและเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลในทางบวกต่อความผาสุกของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ ธารีวรรณ เทียมเมฆ (2567) ที่กล่าวว่า รูปแบบภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยภายในองค์การที่ส่งเสริมและสนับสนุนต่อสุขภาพจิตและสภาวะของ

ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเกิดจากการที่ผู้บริหารหรือผู้นำ สนับสนุน ส่งเสริม และให้อำนาจกับผู้ใต้บังคับบัญชา จะส่งผลในทางบวกต่อสุขภาพจิตและสุขภาวะของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2560) พบว่า ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงต่อความผาสุกทางจิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชัย สมितिไกร ศักดิ์บดีนทร์ กันมะโน และทราย อภัยโส (2565) พบว่า ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางบวกต่อสุขภาวะในการทำงาน

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผาสุกของผู้อำนวยความสะดวกฝ่ายหมายความว่า หากผู้อำนวยความสะดวกฝ่ายมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสูงขึ้น จะมีความผาสุกของผู้อำนวยความสะดวกฝ่ายสูงขึ้นด้วย ในทางตรงกันข้ามหากผู้อำนวยความสะดวกฝ่ายมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานต่ำลง จะมีความผาสุกของผู้อำนวยความสะดวกฝ่ายต่ำลงเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้อำนวยความสะดวกฝ่ายที่มีการรับรู้ตนเอง การรับรู้เกี่ยวกับผู้อื่น และการรับรู้เกี่ยวกับงานสูง จะเป็นบุคคลที่สามารถแสดงออกเกี่ยวกับการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และเชื่อมโยงไปยังงานที่มีความหมายได้ อาจเป็นส่วนที่ช่วยให้ผู้อำนวยความสะดวกฝ่ายที่มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสูง จะมีความผาสุกสูง เพราะจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกหรือการรับรู้ของตัวบุคคล ทั้งในด้านการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง การรับรู้เกี่ยวกับผู้อื่น และการรับรู้เกี่ยวกับงานสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิปฎพนธ์ ยิ้มประเสริฐ มาณพ ชูนิล และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2562) พบว่า จิตวิญญาณในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยด้านสุขภาวะทางอารมณ์ สังคม ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Paul & Jena (2022) พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกของครู

ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ มีความสัมพันธ์กับความผาสุกของผู้อำนวยความสะดวกฝ่ายหมายความว่า หากผู้อำนวยความสะดวกฝ่ายมีความสามารถในการฟื้นคืนกลับสูงขึ้น จะมีความผาสุกของผู้อำนวยความสะดวกฝ่ายสูงขึ้นด้วย ในทางตรงกันข้ามหากผู้อำนวยความสะดวกฝ่ายมีความสามารถในการฟื้นคืนกลับต่ำลง จะมีความผาสุกของผู้อำนวยความสะดวกฝ่ายต่ำลงเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้อำนวยความสะดวกฝ่ายที่มีความสามารถในการฟื้นคืนกลับสูง อาจเป็นคนที่มีการรับรู้เกี่ยวกับตนเองว่ามีความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่ทำให้ตนเองสามารถผ่านพ้นสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตไปได้อย่างราบรื่น ทั้งในด้านฉันมี ฉันเป็น และฉันสามารถ ก็จะทำให้มีความสุขรวมไปถึงการมีความผาสุกในชีวิต เพราะมีความสามารถที่จะจัดการกับสิ่งต่าง ๆ จนทำให้ได้ค้นพบศักยภาพที่แท้จริงของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กรมสุขภาพจิต (2552) ที่กล่าวว่า หากบุคคลมีการสร้างความสามารถในการฟื้นคืนกลับให้เกิดขึ้น จะช่วยให้บุคคลเอาชนะอุปสรรคและโชคชะตาชีวิตได้ และอาจนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิตจากการเรียนรู้ที่เพิ่มมากขึ้นภายหลังจากที่ผ่านความทุกข์ใจ ทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข จนในที่สุดได้ค้นพบศักยภาพที่แท้จริงภายในของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gouda & Elserouhi (2019) พบว่า ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผาสุกทางจิตของพนักงานธนาคาร

3. อิทธิพลของภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความสามารถในการฟื้นคืนกลับ ที่มีต่อความผาสุกของผู้อำนวยความสะดวกฝ่าย จากการศึกษาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยเทคนิควิธีการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด พบว่า ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ ไม่สามารถร่วมทำนายความผาสุกของผู้อำนวยความสะดวกฝ่ายได้ ในส่วนของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความสามารถในการฟื้นคืนกลับ

สามารถร่วมกันทำนายความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการ ด้านการคมนาคมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายได้ร้อยละ 61.5 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.791 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคมมากที่สุด คือ ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ (Beta = 0.619) รองลงมา คือ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Beta = 0.225) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้อำนวยการฝ่ายที่มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีการรับรู้ตนเอง โดยการรับรู้ถึงคุณค่าและความหมายในชีวิต ยังสามารถรับรู้และเข้าใจต่อผู้อื่นได้โดยมีเมตตาต่อผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นได้ และมีการรับรู้ถึงคุณค่าของงาน รับรู่ว่างานที่ตนเองได้ทำนั้น มีความหมาย มีประโยชน์ทั้งตนเองและผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตติกกรณ์ จงวิศาล (2560) พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผาสุกทางจิต โดยผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร ศรีประเสริฐสุข, สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์, ชัยญา ลีศัตร์พ่าย และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2562) พบว่า จิตวิญญาณในที่ทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะในการทำงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะในการทำงาน โดยผ่านความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ สามารถทำนายความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายได้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้อำนวยการฝ่ายที่มีความสามารถในการฟื้นคืนกลับจะเป็นบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากแหล่งต่าง ๆ รวมถึงเป็นบุคคลที่มีความรู้สึก ทศนคติ และความเชื่อในทางบวก มีความเข้มแข็งภายในจิตใจ มีความหวัง ความศรัทธา และยังเป็นคนที่มีความทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญ เช่น ทักษะ การเข้าสังคม ทักษะการสื่อสาร ทักษะการแก้ไขปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Gouda & Elserouhi (2019) และ Zheng, Zakaria, Akhir & Hassan (2025) พบว่า ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ มีอิทธิพลต่อความผาสุกทางจิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในส่วนของภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ ผลการศึกษาพบว่า ไม่สามารถพยากรณ์ความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก รูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผาสุกของพนักงานได้ ซึ่งจากการศึกษาของ ธารีวรรณ เทียมเมฆ (2567) ระบุว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการและแทรกแซง ส่งผลเสียต่อสุขภาพจิต และความผาสุกของพนักงาน และจะนำไปสู่ความเครียด ความวิตกกังวล และความไม่พึงพอใจในงาน อีกทั้ง อาจมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความผาสุกของพนักงาน หรือในงานวิจัยอาจไม่ได้ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเป็นตัวแปรหลักเสมอไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อังคณา ธนานุภาพพันธุ์ และชุตาวพร สอนภักดี (2565) ที่ระบุผลการวิจัย พบว่า มีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผาสุกของพนักงาน เช่น ปัจจัยอายุ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน จำนวนผู้พึ่งพิงในครัวเรือน ระดับการศึกษา แผนกงาน ลักษณะการจ้างงาน การออมทรัพย์ จำนวนเงินออม ภาระหนี้สิน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ลักษณะการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชรัตน์ สติตย์สุวรรณ และจักรพันธ์ กิตตินรรัตน์ (2566) ที่ระบุว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกของพนักงาน คือ ความยึดมั่นผูกพัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กับความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคม ดังนั้น องค์การควรรักษา สนับสนุน และพัฒนาให้ผู้อำนวยการฝ่ายมีภาวะผู้นำสูงขึ้น ได้แก่ การจัดหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ การใช้วิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง เพื่อให้ผู้อำนวยการฝ่ายได้พัฒนาภาวะผู้นำของตนเองได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ องค์การอาจนำแนวคิดภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบไปใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง หรือการให้ค่าปรึกษาในการขึ้นสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายในองค์การ

2. จากผลการวิจัย พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ความผาสุกและยังสามารถพยากรณ์ความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคม ดังนั้น องค์การควรรักษาให้ผู้อำนวยการฝ่ายมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสูงขึ้น โดยการที่องค์การสนับสนุนให้ผู้อำนวยการฝ่ายมีพื้นที่สำหรับการปฏิบัติทางจิตวิญญาณ เช่น การมีห้องปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา มีห้องฝึกสมาธิหรือเดินจงกรม การจัดให้มีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้คำปรึกษาด้านจิตวิญญาณแบบส่วนตัว หรือแบบกลุ่ม เพื่อช่วยให้สามารถพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานอย่างต่อเนื่องและให้มีในระดับที่เพิ่มสูงขึ้น อีกทั้ง องค์การควรจัดกิจกรรมเพื่อช่วยส่งเสริมให้ผู้อำนวยการฝ่ายมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานให้สูงขึ้น ทั้งในระดับบุคคลและในระดับวัฒนธรรมองค์การ โดยมีแนวทางในการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ในระดับบุคคล เช่น การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และการส่งเสริมและพัฒนาค่านิยมทางจิตวิญญาณ ได้แก่ ความซื่อตรง ความซื่อสัตย์ และความถ่อมตน หรือการพัฒนาจริยธรรม 4 C's คือ ความโปร่งใส (Clear) ความร่วมมือ (Coordinated) ความเข้าใจ (Comprehensive) และความต่อเนื่อง (Continuous) และในระดับวัฒนธรรมองค์การ เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม และบรรยากาศองค์การที่ให้ความสำคัญกับด้านจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เช่น การให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความผาสุกกับพนักงาน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ และภารกิจที่เป็นประโยชน์สู่สังคมอย่างชัดเจน และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทุก ๆ ด้าน ที่สอดคล้องกับค่านิยมทางจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

3. จากผลการวิจัย พบว่า ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ มีความสัมพันธ์กับความผาสุกและยังสามารถพยากรณ์ความผาสุกของผู้อำนวยการฝ่ายในหน่วยงานราชการด้านการคมนาคม ดังนั้น องค์การควรรักษาให้ผู้อำนวยการฝ่ายมีความสามารถในการฟื้นคืนกลับสูงขึ้น โดยการที่องค์การสนับสนุนให้ผู้อำนวยการฝ่ายมีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษาแบบส่วนตัว หรือแบบกลุ่ม เช่น การฝึกสติ การฝึกคิดในมุมบวก การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง การตั้งเป้าหมายที่ยืดหยุ่น สอดรับต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง การฝึกมีความเชื่อที่ว่าทุกปัญหาามีทางออกเสมอ การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับคนรอบข้าง ทั้งคนในครอบครัว เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา และการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ อีกทั้ง องค์การควรส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้อำนวยการฝ่ายมีการพัฒนาความสามารถในการฟื้นคืนกลับให้สูงขึ้น โดยการที่องค์การจัดหลักสูตรฝึกอบรมความสามารถในการฟื้นคืนกลับ หรือเปิดโอกาสให้ผู้อำนวยการฝ่ายได้ออกไปฝึกอบรม

ภายนอก เพื่อช่วยให้สามารถพัฒนาทักษะความสามารถในการฟื้นคืนกลับอย่างต่อเนื่อง และให้มีในระดับที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อความผาสุก เช่น การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน (Work - Life Integration) สติ (Mindfulness) ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาในสถานที่ทำงาน (Psychological Safety in the Workplace) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) เพื่อขยายขอบเขตในการศึกษาและทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผาสุก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปใช้ต่อไป นอกจากนี้ ควรทำการศึกษาและพัฒนา (Research and Development) ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง เช่น โปรแกรมการพัฒนาความสามารถในการฟื้นคืนกลับ และโปรแกรมการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของผู้บริหารระดับสูง หรือผู้บริหารระดับต้นของหน่วยงานราชการด้านการคมนาคม หรือในหน่วยงานราชการอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และควรทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารระดับอื่น ๆ เช่น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง รวมถึงข้าราชการระดับอื่น ๆ ทั้งระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ หรือข้าราชการพิเศษ อาจรวมไปถึงพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างและเพื่อขยายขอบเขตในการศึกษาให้ได้ผลที่กว้างขวางมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2552). *เปลี่ยนร้ายกลายเป็นดี: ภูมิคุ้มกันเพื่อการเผชิญวิกฤต RQ*. สำนักวิชาการสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- กระทรวงคมนาคม. (2566). *แผนปฏิบัติการด้านคมนาคม พ.ศ. 2566 - 2570 (ฉบับปรับปรุง)*. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: https://rapi.mot.go.th/uploads/2566_2570_1_bf48b87c3f.pdf. (2567, 16 สิงหาคม).
- กานต์ปัทมภ์ อรรถเจตน์, และมนตรี โสคติยานุรักษ์. (2566). อิทธิพลของวิธีการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อความอยู่ดีมีสุขของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, 30(1), 5-22.
- คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2564). *SDG Updates "Good Health and Well-being: เมื่อนิยามของสุขภาพดี' ไม่ได้หยุดอยู่แค่ร่างกายแข็งแรง"* SDG MOVE. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: <https://www.sdgmovement.com/2021/01/25/sdg-updates-good-health-and-well-being/>. (2567, 8 มีนาคม).
- ชวิน ศิลาพันธ์, และรัตติกรณ จงวิศาล. (2564). อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำที่แท้จริง และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ที่มีต่อความร่วมมือของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในเรื่องจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร. *มนุษยศาสตร์สาร*, 22(2), 95-114.

- ชูชัย สมितिไกร, ศักดิ์บัณฑิต กันมะโน, และทราย อภัยโส. (2565). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีต่อสุขภาวะในการทำงาน: แบบจำลองการสื่ออิทธิพลแบบอนุกรมคู่ขนาน. *วารสารการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ*, 15(2), 1-25.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือวิจัย: แนวทางการนำไปใช้อย่างมืออาชีพ*. อมรการพิมพ์.
- ไทยโพสต์. (2567). *Wellbeing Getting Starte “เราต้องลงมือทำด้วยตัวเอง”*. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: <https://www.thaipost.net/public-relationsnews/632726/>. (2567, 5 พฤศจิกายน).
- ธารีวรรณ เทียมเมฆ. (2567). *ทำความเข้าใจปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตและสุขภาวะของพนักงาน*. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: <https://www.knowingmindgroup.com/post/>. (2568, 30 กันยายน).
- ธิภูพนธ์ ยิ้มประเสริฐ, มานพ ชูนิล, และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2562). จิตวิญญาณในที่ทำงาน: ปัจจัยสู่ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานและสุขภาวะในการทำงาน. *มนุษยศาสตร์สาร*, 20(3), 46-74.
- นัจรีภรณ์ สิมมารุณ. (2561). ภาวะ Multicollinearity กับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 16(20), 23-29.
- นุชรัตน์ สถิตย์สุวรรณ, และจักรพันธ์ กิตตินรัตน์. (2566). อิทธิพลของความผูกพันที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. *วารสารวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม มสธ. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 3(1), 95-105.
- เบญจธรรม ดิสกุล, และมณฑล สรไกรกิติกุล. (2561). เบื้องลึกของการเป็นข้าราชการ: แรงจูงใจในการบริการสาธารณะและสวัสดิการ. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 10(1), 55-71.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) (2565, 1 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง. หน้า 1-143.
- พัชรินทร์ นินทจันทร์, โสภิติน แสงอ่อน, และทัศน ทวีคุณ. (2555). *โปรแกรมการเสริมสร้างความแข็งแกร่งในชีวิต*. จุดทอง.
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2558). ความเครียดกับผู้บริหาร. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 6(1), 293-305.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2549). *รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย*. ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). อิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้ที่มีต่อผลลัพธ์ขององค์การ. *Kasetsart journal of social sciences*, 38(2), 644-654.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2564). *จิตวิทยาองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). เอเชีย ดิจิตอลการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2565). *รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน ฉบับภาษาไทย*. เอเชีย ดิจิตอลการพิมพ์.

- รัตติกกรณ์ จงวิศาล. (2566). *จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน: การศึกษาแบบกำหนดขอบเขต*.
เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น.
- สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน). (2565). *แนวทางการพัฒนาระบบ
การดูแลผู้ป่วยด้วยมิติจิตวิญญาณ (Spiritual Healthcare in Action (SHA))*.
[ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: <https://backend.ha.or.th/fileupload/DOCUMENT/00185/dc29ab35-e696-49f5-a641-df05b0972fdb.pdf>. (2568, 16 กุมภาพันธ์).
- อภิญา หิรัญวงษ์. (2565). *สถิติประยุกต์ทางจิตวิทยา* [เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์]. ภาควิชาสถิติ
คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรนุช ศรีสะอาด. (2538). การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัดผลโดยผู้เชี่ยวชาญ.
วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 1(1), 45-49.
- อังคณา ธนาภาพพันธ์ุ, และชุตานพร สอนภักดี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน
ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 9(2), 184-200.
- อัมพร ศรีประเสริฐสุข, สุदारัตน์ ตันติวิวัฒน์, ชัญญา ลีศัตร์พ่าย, และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2562).
ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ
ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 25(1), 140-164.
- อารี จำปากลาง, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และสุพาณี ปลื้มเจริญ. (บก.). (2561). *ความอยู่ดีมีสุข
ในสังคมไทย: ความฝันหรือความจริง*. สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Gouda, A. A., & Elsetouchi, A. M. (2019). *The Relationship between Psychological
Resilience and Psychological Well-being*. [Online], Available:
https://caf.journals.ekb.eg/article_125707_4401669cc8159a1efc3dd5a13ff468a9.pdf. (2024, 5 September).
- Grotberg, H. E. (1995). *A guide to promoting resilience in children: Strengthening the
human spirit*. Bernard Van Lee Foundation.
- Pual, M., & Jena, L. K. (2022). Workplace spirituality, teachers' professional well-being and
mediating role of positive psychological capital: An empirical validation in the
Indian context. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(4), 663-660.
- Rath, T., & Hater, J. (2010). *Wellbeing the Five Essential Elements*. Gallup Press.
- Zheng, Y., Zakaria, E., Akhir, N., Md., & Hassan, N. (2025). Resilience, Dispositional
Hope, and Psychological Well-Being Among Chinese College Students:
Perceived Social Support as a Mediator. *Journal of Population and Social
Studies (JPSS)*, 34(2026), 178-198.