

อิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และการกำหนดตนเอง
ที่มีต่อความผาสุกทางจิตของพนักงาน บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

THE INFLUENCE OF WORKPLACE SPIRITUALITY AND SELF-DETERMINATION
ON PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF EMPLOYEES IN A LOGISTICS COMPANY,
BANGKOK

อริยา ละวรรณ¹ และรัตติกรณ์ จงวิศาล²
Oraya Lawanna¹ and Rattigorn Chongvisal²

^{1,2} หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Master of Sciences Program in Industrial and Organizational Psychology, Kasetsart University
E-mail: oraya.law@ku.th

Received: May 30, 2025

Revised: December 8, 2025

Accepted: December 22, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน การกำหนดตนเอง และความผาสุกทางจิตของพนักงาน บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน การกำหนดตนเอง และความผาสุกทางจิตของพนักงาน บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และ 3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และการกำหนดตนเองที่มีต่อความผาสุกทางจิตของพนักงาน บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 247 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน แบบวัดการกำหนดตนเองและแบบวัดความผาสุกทางจิต วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน การกำหนดตนเอง และความผาสุกทางจิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$ S.D. = 0.38, $\bar{X} = 4.03$ S.D. = 0.45 และ $\bar{X} = 4.04$ S.D. = 0.46 ตามลำดับ) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และการกำหนดตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .637$ และ $.639$ ตามลำดับ) และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและการกำหนดตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกทางจิตของพนักงาน บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 45.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน การกำหนดตนเอง ความผาสุกทางจิต

ABSTRACT

The objectives of this study were to study 1. the level of workplace spirituality, self-determination, and psychological well-being of employees in a logistics company, Bangkok, 2. the relationship between workplace spirituality and self-determination with psychological well-being of employees in a logistics company, Bangkok and 3. the influence of workplace spirituality and self-determination on psychological well-being of employees in a logistics company, Bangkok. The Samples of the study were 247 employees of a logistics company, Bangkok. The data were collected through questionnaires, which consisted of personal data, the workplace spirituality scale, the self-determination scale, and the psychological well-being scale. The data were analyzed with statistical computer software. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis (enter method). The results revealed that employees in a logistics company, Bangkok had workplace spirituality, self-determination, and psychological well-being in high level ($\bar{X} = 4.02$ S.D. = 0.38, $\bar{X} = 4.03$ S.D. = 0.45 and $\bar{X} = 4.04$ S.D. = 0.46, respectively), workplace spirituality and self-determination were positively related to psychological well-being of employees in a logistics company, Bangkok at .01 level of significance ($r = .637$ and $.639$, respectively) and workplace spirituality and self-determination could jointly predict psychological well-being of employees in a logistics company, Bangkok around 45.3% at .01 level of significance.

Keywords

Workplace Spirituality, Self-Determination, Psychological Well-Being

ความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะปัจจุบันทุกองค์การจำเป็นต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและเคลื่อนไหวให้ทันต่อสภาพแวดล้อม ซึ่งรวมไปถึงบริษัทที่ประกอบธุรกิจด้านโลจิสติกส์ ไม่ว่าจะเป็นในด้านของเทคโนโลยี ด้วยภาวะที่การแข่งขันของธุรกิจทวีความรุนแรงมากขึ้น ทำให้ผู้ประกอบการหันมาให้ความสำคัญเรื่องประสิทธิภาพและลดต้นทุน ด้านการเปลี่ยนแปลงในโซ่อุปทานของธุรกิจ ในอนาคตกิจกรรมต่างๆ ในโซ่อุปทานจะถูกดำเนินการแบบอัตโนมัติมากขึ้น ด้านมาตรการด้านสิ่งแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับปัญหาสิ่งแวดล้อม หลายประเทศได้แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการสนับสนุนการค้าระหว่างประเทศแบบยั่งยืน รวมไปถึงปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานในกลุ่มสายวิชาชีพ ซึ่งเกิดจากโครงสร้างประชากร ระบบการศึกษา และระบบค่าจ้างกับความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมที่ไม่สอดคล้องกัน (พงษ์พันธ์ บัณฑิตสกุลชัย และคณะ, 2561) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กร แต่ยังส่งผลกระทบต่อพนักงานในองค์กรที่จะต้องปฏิบัติงานภายใต้สภาวะความกดดันอย่างมาก มีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาวะ (Well-being) เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากพนักงานที่ยังคงอยู่ในองค์การจำเป็นต้องแบกรับภาระงานที่มีอยู่ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปแบบไม่ทันตั้งตัว การมีสุขภาวะที่ดีจึงเป็นเป้าหมายสำคัญที่องค์การสหประชาชาติกำหนดเป็น 1 ใน 17 เป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ, 2566) โดยแนวคิดเรื่องสุขภาวะได้รับการตระหนักถึงอย่างมากในหลายภาคส่วนทั้งในส่วนของภาครัฐและเอกชน หนึ่งในด้านสุขภาวะที่สำคัญและถูกกล่าวถึงในบริบทของพนักงานในองค์กร คือ ด้านสุขภาวะทางจิต หรือ ความผาสุกทางจิต (Psychological Well-Being) (เมธาวี อื้ออารีย์กุล และ กุณพลทิพย์ พานิชภักดิ์, 2563) เป็นคุณลักษณะของจิตด้านบวกที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ที่ทำให้เกิดความสมดุลทางจิตใจ จากแนวคิดของ Veit and Ware

(1983) กล่าวว่าความผาสุกทางจิต เป็นองค์ประกอบหนึ่งของสุขภาพจิต (Mental Health) ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีความสุขจะทำงานที่ให้ผลผลิตมากกว่า บุคคลสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผลสัมฤทธิ์กับความสำเร็จในชีวิตได้

ในการศึกษาเรื่องความผาสุกทางจิต พบว่าปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิต คือ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Workplace Spirituality) เนื่องด้วยองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนหรือมนุษย์แตกต่างจากเครื่องจักรในการทำงาน คือ มนุษย์มีร่างกาย มีสมอง มีจิตใจ มีอารมณ์ความรู้สึก การทำงานหรือการเข้ามาอยู่ในองค์การ มนุษย์ก็นำจิตวิญญาณของตนเองเข้ามาด้วย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2564) ซึ่งจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลได้รับประสบการณ์ที่มีพลัง สุข ความตระหนักรู้ ความเชื่อมโยงระหว่างค่านิยมของตนเองกับงาน และเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Kinjerski and Skrypnik, 2004) และอีกปัจจัยหนึ่งที่มีการศึกษาพบว่าส่งผลต่อความผาสุกทางจิต คือ การกำหนดตนเอง (Self-determination) เป็นหนึ่งในแนวคิดของแรงจูงใจภายในที่สำคัญ และยังคำนึงถึงความต้องการทางจิตใจพื้นฐานที่ซ่อนเร้นอยู่ในชีวิตมนุษย์ ได้แก่ การมีอิสระ (Autonomy) การมีความสามารถ (Competence) และการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness) ซึ่งบุคคลที่มีการกำหนดตนเองสูง จะมีความรู้สึกในเชิงบวก และสามารถควบคุมการกระทำต่างๆ ของตนเองได้ทั้งหมด (Ryan and Deci, 2017)

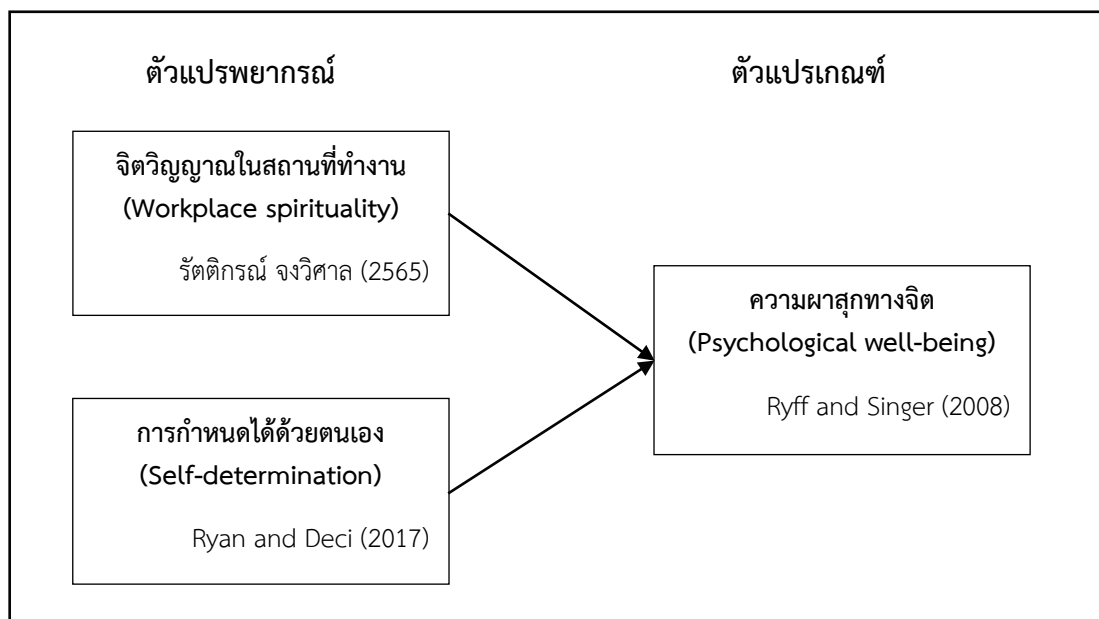
จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาระดับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน การกำหนดตนเอง และความผาสุกทางจิต รวมทั้งความสัมพันธ์และอิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และการกำหนดตนเอง ที่มีต่อความผาสุกทางจิตของพนักงาน บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน การกำหนดตนเอง และความผาสุกทางจิตของพนักงาน บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน การกำหนดตนเอง และความผาสุกทางจิตของพนักงาน บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และการกำหนดตนเองที่มีต่อความผาสุกทางจิตของพนักงาน บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และการกำหนดตนเอง ที่มีต่อความผาสุกทางจิตของพนักงาน บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการหลากหลายท่าน ได้แก่ แนวคิดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Workplace spirituality) ของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2565) แนวคิดการกำหนดตนเอง (Self-determination) ของ Ryan and Deci (2017) และแนวคิดความผาสุกทางจิต (Psychological well-being) ของ Ryff and Singer (2008) โดยสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



สมมติฐานงานวิจัย

1. จิตวิญญาณในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางจิตของพนักงาน บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. การกำหนดตนเองมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางจิตของพนักงาน บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
3. จิตวิญญาณในที่ทำงานและการกำหนดตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกทางจิตของพนักงาน บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ภายในบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 691 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างใน อภิญา หิรัญวงศ์, 2565) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 จนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 247 คน จากนั้นผู้ศึกษาดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยจำแนกพนักงานตามกลุ่มงาน เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละกลุ่มงานแล้ว ผู้ศึกษาใช้การสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience sampling) เพื่อไม่ให้รบกวนการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้บังคับบัญชาของแต่ละกลุ่มงานดำเนินการแจกแบบสอบถาม เมื่อพบพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานนั้นๆ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ทำการติดต่อกับผู้จัดการทั่วไปฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ รายละเอียด และขอความร่วมมือในการติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างสามารถให้ความร่วมมือด้วยความสมัครใจและมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากการศึกษาได้หากมีความต้องการ อีกทั้งข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและใช้ข้อมูลเฉพาะการศึกษานี้เท่านั้น โดยแนบเอกสารแสดงรายละเอียดของแบบสอบถามที่จะใช้เก็บข้อมูลประกอบการพิจารณา

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามจิตวิญญาณในที่ทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการกำหนดตนเอง และส่วนที่ 4 แบบสอบถาม

ความผาสุกทางจิต โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ โดยการหาค่า Item-total correlation จากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและนำข้อคำถามทั้งหมดมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน การกำหนดตนเอง และความผาสุกทางจิต (ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .980, .886 และ .837 ตามลำดับ)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้สถิติพื้นฐาน เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ได้ทำการวิจัย และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter regression) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานและวิเคราะห์ตัวพยากรณ์ร่วม

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาทำการติดต่อกับผู้จัดการทั่วไปฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ รายละเอียด รวมถึงขอความร่วมมือในการติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่างๆ จากนั้นจึงประสานงานไปยังผู้บังคับบัญชากลุ่มงานต่างๆ เพื่อแจกแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) ให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 1 เดือน เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบถ้วนจำนวน 247 ชุด หลังจากนั้นผู้ศึกษาทำการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล และบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ ประมวล และแปลผลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 ในช่วงอายุพบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.2 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่พบว่ามีส่วนภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 78.9 ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 96.4 และอายุงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่าส่วนใหญ่มีช่วงอายุงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.4

พนักงานมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .38) การกำหนดตนเองอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .45) และความผาสุกทางจิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .46)

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และการกำหนดตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .637$, .639) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยคำนวณจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัว ได้แก่ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และการกำหนดตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่เกิน .80 (อภิญา หิรัญวงษ์, 2565) จึงสามารถทำการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณต่อไปได้ ดังแสดงตารางที่ 1

เมื่อนำมาวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบ Enter พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและการกำหนดตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกทางจิตของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ .677 และสามารถร่วมกันอธิบายความผาสุกทางจิตได้ร้อยละ 45.3 ($R^2_{adj} = .453$) ได้อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังแสดงตารางที่ 2

สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความผาสุกทางจิตของพนักงานในรูปคะแนนดิบ = $.830 + .427$ (จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน) + $.372$ (การกำหนดตนเอง) และสมการพยากรณ์ของความผาสุกทางจิตของพนักงานในรูปสมการถดถอยมาตรฐาน = $.354$ (จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน) + $.364$ (การกำหนดตนเอง) สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสูงขึ้นจะส่งผลให้พนักงานมีความผาสุกทางจิตสูงขึ้น และ

เมื่อพนักงานมีการกำหนดตนเองสูงขึ้นจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันทางจิตสูงขึ้น โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตมากที่สุดคือ การกำหนดตนเอง รองลงมาคือ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและการกำหนดตนเองของพนักงาน (n=247)

ตัวแปร	จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	การกำหนดตนเอง
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	1	
การกำหนดตนเอง	.777**	1

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยของตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันทางจิตของพนักงาน ด้วยการใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter (n=247)

ตัวพยากรณ์	b	SEb	Beta	t	p
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	.427	.090	.354	4.722	.000
การกำหนดตนเอง	.372	.076	.364	4.857	.000
ค่าคงที่ (Constant)	.830	.231		3.588	.000

R = .677 R² = .458 R²_{adj} = .453 F_{overall} = 103.066 Sig F = .000***

*** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากค่านิยมของบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในด้านความคิดสร้างสรรค์ ที่จะต้องพัฒนาลักษณะการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้ความคิดที่สร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ส่งเสริมในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้น พัฒนาตนเองและการทำงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการสนับสนุนจากองค์กรในเรื่องของการจัดฝึกอบรมในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมในห้องเรียน การฝึกอบรมแบบออนไลน์ หรือการฝึกอบรมในสถานการณ์จริง เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะได้อย่างรอบด้าน นอกจากนี้ลักษณะงานของพนักงานที่จะต้องใช้ทักษะในการสื่อสารเป็นหลัก ไม่จะเป็นการติดต่อลูกค้า การประสานงานกับแผนกต่างๆ ทั้งภายในและนอกองค์กร ทำให้พนักงานเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น เห็นคุณค่าความสัมพันธ์กับผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น อีกทั้งองค์กรได้มุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจในรูปแบบ ESG ที่ย่อมาจาก Environmental (สิ่งแวดล้อม) Social (สังคม) และ Governance (ธรรมาภิบาล) เป็นการดำเนินธุรกิจที่มุ่งเน้นความยั่งยืน (Sustainability) โดยไม่หวังผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่ให้ความสำคัญแก่ 3 ปัจจัย ได้แก่ การดูแลสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบต่อสังคม และการกำกับดูแลกิจการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล อาจส่งผลให้พนักงานตระหนักถึงประโยชน์ของงานที่มีต่อตนเองและผู้อื่นมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins and Judge (2017) ที่ว่าองค์การที่มีจิตวิญญาณจะสร้างวัฒนธรรมขององค์การ จากเป้าหมายที่มีคุณค่าหรือมีความหมาย ถึงแม้ว่าผลกำไรจะมีความสำคัญ แต่กำไรไม่ใช่เป้าหมายหลักขององค์การ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีการกำหนดตนเองอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากลักษณะงานจะต้องให้ความสำคัญกับเวลาในการจัดส่งสินค้าและบริการให้กับลูกค้าตามกำหนด ทำให้พนักงานทุกกลุ่มงานจะต้องมีทักษะในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว สอดคล้องตามแนวคิดของ Wehmeyer (2020) ที่อธิบายว่า การกำหนดตนเองจะเกิดขึ้นได้นั้น จะต้องเกิดจากการเลือกกระทำด้วยตนเอง และการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ โดยปราศจากอิทธิพลหรือการแทรกแซงจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่ไม่เหมาะสม นอกจากนี้การที่องค์กรเห็นคุณค่าของพนักงานที่มีความสามารถ จึงมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่นๆ เพิ่มเติมของพนักงาน โดยจะพิจารณาจากความสามารถในการทำงานจนมีผลงานออกมาเป็นที่ประจักษ์เป็นหลัก อีกทั้งองค์กรยังมีส่วนสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการกำหนดโปรแกรมฝึกอบรมที่เหมาะสมไม่ให้เกิดความท้อถอยในการทำงานของพนักงาน การให้สิทธิ์พนักงานโอนย้ายงาน เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้งานที่หลากหลาย พัฒนาความรู้และทักษะการทำงานใหม่ๆ ได้ รวมไปถึงองค์กรยังส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่เน้นในเรื่องของการให้หรือการช่วยเหลือผู้อื่น และสังคมทุกๆ 3 เดือน ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมบริจาคโลหิต กิจกรรมบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ยากไร้ หรือกิจกรรมนวดผ่อนคลายกับผู้พิการทางสายตา ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมอย่างแท้จริง

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความผาสุกทางจิตอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากพนักงานรู้สึกถึงความเอาใจใส่ ความห่วงใยขององค์กรที่มีต่อพนักงานในหลายๆ สถานการณ์ที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นช่วงการเกิดโรคระบาดโควิด-19 องค์กรส่วนใหญ่มีนโยบายการปรับลดพนักงาน เนื่องจากประสบปัญหาการขาดทุนครั้งใหญ่ ซึ่งสวนทางกับองค์การที่พยายามรักษาพนักงานไว้ โดยที่ไม่มีนโยบายปรับลดพนักงานดังกล่าว และพยายามหาวิธีที่ช่วยบรรเทาและฟื้นฟูจิตใจของพนักงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้ค่านิยมขององค์กรที่ส่งเสริมความคิดที่สร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงานส่งผลให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพ เปิดรับประสบการณ์ที่จะสามารถพัฒนาตนเองให้เติบโตอย่างต่อเนื่องได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Manjeera, Gundu, and Rao (2024) ที่ระบุว่า ความคิดสร้างสรรค์มีบทบาทสำคัญในการเปิดโอกาสให้เกิดการเติบโตอย่างต่อเนื่องและการบรรลุศักยภาพของตนเอง อีกทั้งการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่ให้อิสระในการตัดสินใจ ให้ได้คิดและได้ลงทำอะไรใหม่ๆ อย่างเต็มที่ ภายใต้กรอบหรือเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ หากเกิดปัญหาที่เกินขอบเขตความสามารถของพนักงาน พนักงานสามารถนำปัญหาเหล่านั้นไปปรึกษาผู้บังคับบัญชาและแก้ไขได้ทันภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ryff and Keyes (1995 อ้างใน อาภากร เปรี้ยวนิ่ม, พูลพงศ์ สุขสว่าง, และ ปิยะทิพย์ ประดุงพรม, 2563) ที่ระบุว่าอิสระแห่งตนหรือความเป็นตัวของตัวเอง คือ คุณลักษณะที่บุคคลสามารถกระทำ แสดงความรู้สึก และใช้ความคิดเพื่อกำกับตนเอง พึ่งพาตนเอง รับผิดชอบตนเอง และประเมินตนเองได้อย่างถูกต้อง

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางจิตของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .637$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวก หมายความว่าหากพนักงานมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสูงจะมีความผาสุกทางจิตสูง ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานต่ำจะมีความผาสุกทางจิตต่ำเช่นกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพนักงานได้ใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถมาประยุกต์ใช้กับการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย พัฒนาทักษะของตนเองได้อย่างรอบด้าน และตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ตนเองทำที่ส่งผลต่อผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Kinjerski and Skrypnek (2006 อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2566) ที่กล่าวว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน คือ ความปรารถนาของพนักงานในการแสดงออกทุกแง่มุมของการทำงาน และการมีส่วนร่วมในงานที่มีความหมาย อันเกิดจากการสนับสนุนจากองค์กร นอกจากนี้ผลของการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Liang, et al. (2017) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ความหมายในชีวิต และความผาสุกทางจิตของอาจารย์ ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานกับความผาสุกทางจิตมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสูงขึ้น ก็จะส่งผลให้ความผาสุกทางจิตเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

และผลการวิจัยยังพบว่า การกำหนดตนเองมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางจิตของพนักงาน บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .639$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวก หมายความว่าหากพนักงานมีการกำหนดตนเองสูงจะมีความผาสุกทางจิตสูง ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานมีการกำหนดตนเองต่ำจะมีความผาสุกทางจิตต่ำเช่นกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพนักงานได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการให้อิสระทางความคิด ความไว้วางใจ รวมไปถึงการรับฟังและช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น นอกจากนี้การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการเห็นคุณค่าของพนักงานที่มีความสามารถ จึงมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พิจารณาจากความสามารถในการทำงานเป็นหลัก ด้านการกำหนดโปรแกรมฝึกอบรมที่เหมาะสมกับพนักงาน รวมไปถึงด้านการส่งเสริมกิจกรรมที่เน้นในเรื่องของการช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ Ryan and Deci (2017) ที่กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ เป็นกลไกการจูงใจที่สำคัญที่จะกระตุ้นและส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมของมนุษย์ และต้องได้รับการตอบสนองให้ครบทุกองค์ประกอบก่อน จึงถือว่าเป็นการกำหนดตนเองอย่างแท้จริง ได้แก่ การมีอิสระ การมีความสามารถ และการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น นอกจากนี้ผลของการศึกษายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lin et al., (2022) ที่ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการกำหนดตนเองต่อความผาสุกทางจิตของพนักงานบัญชี โดยมีอารมณ์เชิงบวกและความปลอดภัยทางจิตใจเป็นตัวแปรคั่นกลาง ผลการศึกษพบว่า การกำหนดตนเองมีความสัมพันธ์กับความผาสุกทางจิตอย่างมีนัยสำคัญ

จิตวิทยญาณในสถานที่ทำงานและการกำหนดตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกทางจิตของพนักงานได้ร้อยละ 45.3 ($R^2_{adj} = .453$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ .677 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยการกำหนดตนเองสามารถทำนายความผาสุกทางจิตได้สูงสุด รองลงมา คือ จิตวิทยญาณในสถานที่ทำงาน ทั้งนี้การที่การกำหนดตนเองสามารถพยากรณ์ความผาสุกทางจิตได้สูงสุด อาจเนื่องมาจากการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่ให้อิสระกับพนักงานให้ได้เลือกและตัดสินใจด้วยตนเองได้ การสนับสนุนทรัพยากรจากองค์กรเพื่อเติมเต็มและพัฒนาความสามารถของพนักงาน ผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและลักษณะงานของพนักงาน การบริหารพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นผ่านกระบวนการ ที่จะช่วยสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงาน ที่นอกเหนือจากการเลื่อนตำแหน่งงาน เห็นคุณค่าของพนักงานที่ความสามารถผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดเกณฑ์เป็นมาตรฐานขององค์กร และการพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กรและช่วยเหลือสังคม ด้วยกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ เช่น การบริจาคโลหิต กิจกรรมนวดผ่อนคลายกับผู้พิการทางสายตา กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี กิจกรรมกินเลี้ยงปีใหม่ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ Arshadi and Kaabomeir (2020) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง การกำหนดตนเอง ความผาสุกทางจิต ความผาสุกในชีวิต และความผาสุกในสถานที่ทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงาน บริษัท Marun Oil and Gas Producing ในซูเซสถาน ประเทศอิหร่าน ผลการศึกษพบว่า การกำหนดตนเองเป็นตัวทำนายที่สำคัญที่สุดสำหรับความผาสุกทางจิต อย่างมีนัยสำคัญ ในส่วนของจิตวิทยญาณในสถานที่ทำงาน ผลการศึกษพบว่าจิตวิทยญาณในสถานที่ทำงานสามารถพยากรณ์ความผาสุกทางจิตได้ อาจเนื่องมาจากการสนับสนุนขององค์กรที่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะของพนักงาน ให้สามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ผ่านการฝึกอบรมหลากหลายรูปแบบ ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การ Coaching การกำหนดค่านิยมให้สอดคล้องกับการทำงาน รวมไปถึงการดำเนินธุรกิจที่ไม่ได้มุ่งเน้นแค่เพียงผลกำไร แต่ให้ความสำคัญกับความยั่งยืนทั้งในด้านของสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบต่อสังคม และการดำเนินธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ Naami, Qanavati and Hashemi (2020) ที่ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความไว้วางใจในองค์กรและจิตวิทยญาณในสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผาสุกทางจิต โดยมีความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ ผลการวิจัยพบว่าอิทธิพลของจิตวิทยญาณในสถานที่ทำงานส่งผลต่อความผาสุกทางจิต ทำให้มีการยอมรับตนเองมากขึ้น ปรับปรุงความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความรู้สึกเป็นอิสระในชีวิตสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. จากผลการศึกษาพบว่า การกำหนดตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางจิต และสามารถพยากรณ์ความผาสุกทางจิตของพนักงานได้ ผู้ศึกษาจึงขอให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 องค์การควรพัฒนาทักษะและแบ่งปันความรู้เพื่อเพิ่มความสามารถและความเป็นอิสระของพนักงาน โดยการเสนอโอกาสทางการศึกษา เช่น การสนับสนุนทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อหรือการฝึกอบรม และการเพิ่มความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของโอกาสในการเรียนรู้และความก้าวหน้า ที่จะเป็ช่องทางในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ซึ่งการเสนอโอกาสดังกล่าวจะต้องอยู่พื้นฐานความเป็นอิสระของพนักงานด้วย

1.2 องค์การควรรักษาและพัฒนาวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิผลมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับความสามารถของพนักงานจากผลการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับทางบวกอย่างจริงใจ เพื่อเป็นการแสดงการยอมรับ รวมทั้งการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง โดยปราศจากการตัดสิน ที่จะช่วยพัฒนาความสามารถของพนักงานได้อย่างตรงจุด รวมถึงการแก้ปัญหาได้ทันเวลา

1.3 องค์การควรออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในระดับผู้บังคับบัญชา ที่มุ่งเน้นถึงคุณสมบัติของผู้หน้าที่ดี เนื่องจากผู้บังคับบัญชาจะต้องมองเห็นและเข้าใจภาพรวมของระบบการทำงาน การกระตุ้นโน้มน้าวใจ การเข้าใจผู้คน รวมไปถึงการสื่อสารอย่างเป็นระบบ ที่จะเป็พื้นฐานในการทำความเข้าใจ มอบหมายงาน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน และให้อิสระในการตัดสินใจกับพนักงานได้

2. จากผลการศึกษาพบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางจิต และสามารถพยากรณ์ความผาสุกทางจิตของพนักงาน ผู้ศึกษาจึงขอให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 องค์การควรส่งเสริมให้พนักงานมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมากขึ้น ผ่านการจัดกิจกรรมพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ผ่านกิจกรรมการฝึกสติ การภาวนาหรือการอธิษฐานในชีวิตประจำวันของพนักงาน การพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเอง การเข้าใจถึงคุณค่าและความภาคภูมิใจในตนเอง การชื่นชมตนเองและผู้อื่น

2.2 องค์การควรสร้างและส่งเสริมค่านิยมทางจิตวิญญาณที่ถือว่าเป็นอุดมคติทางจิตวิญญาณ ได้แก่ ความซื่อตรง ความซื่อสัตย์ และความถ่อมตน หรือการพัฒนาจริยธรรม 4 C's คือ ความโปร่งใส (Clear) ความร่วมมือ (Coordinated) ความเข้าใจ (Comprehensive) และความต่อเนื่อง (Continuous) ที่จะช่วยบูรณาการความเชื่อ พิธีกรรม และความเป็นชุมชน รวมถึงการปลูกฝังและรักษาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

2.3 องค์การควรสนับสนุนปัจจัยที่จะช่วยให้พัฒนาให้พนักงานมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก เช่น การจัดเตรียมอุปกรณ์เสริมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี การส่งเสริมลักษณะของผู้นำที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเมตตา ใส่ใจต่อพนักงานในทุกระดับ หรือการมีระบบพี่เลี้ยง ที่จะส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปอาจศึกษากับกลุ่มธุรกิจอื่นๆ เช่น กลุ่มธุรกิจการเงิน กลุ่มธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกทางจิต ผลการศึกษาที่แตกต่างกันจะสามารถขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างขึ้น

2. เนื่องจากปัจจุบันมีงานวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและการกำหนดตนเองมากขึ้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการขยายผลเพื่อศึกษาเชิงทดลอง หรือการพัฒนา (Research and development: R&D) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและการกำหนดตนเองต่อไป

3. ควรทำการศึกษาตัวแปรด้านจิตวิทยาอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความผาสุกทางจิต เช่น การถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ (Organizational Socialization) การกำเนิดองค์การสายพันธุ์ใหม่ (Reinventing Organizations) การตั้งเป้าหมายในการทำงาน (Goal Setting in Work) เป็นต้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ. (2568, 15 มีนาคม). *วาระการพัฒนาที่ยั่งยืน พ.ศ. 2573*.
<https://thai-inter-org.mfa.go.th/th/pag>
- พงษ์สันต์ บัณฑิตสกุลชัย และคณะ. (2561). *โครงการวิจัยเรื่อง ผลกระทบและแนวทางการปรับตัวของภาคการขนส่งและโลจิสติกส์ ต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของรูปแบบการค้าระหว่างประเทศและการลงทุนของประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- เมธาวี อ้ออารีย์กุล และกฤษณาทิพย์ พานิชภักดิ์. (2563). สุขภาวะทางใจของผู้อยู่อาศัยในที่อยู่อาศัย: การทบทวนวรรณกรรมและข้อเสนอแนะ. *สารศาสตร์*, 3(1), 557-570.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2564). *จิตวิทยาองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: เอเชีย ดิจิตอลการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2565). *รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน ฉบับภาษาไทย*. กรุงเทพมหานคร: เอเชีย ดิจิตอลการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2566). *จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน: การศึกษาแบบกำหนดขอบเขต*. กรุงเทพมหานคร: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด.
- อาภากร เปี้ยวันม, พูลพงศ์ สุขสว่าง และปิยะทิพย์ ประจุพรม. (2563). การพัฒนามาตรวัดความผาสุกทางจิต. *วารสารพยาบาล*, 69(2), 30-36.
- อภิญา หิรัญวงษ์. (2565). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 01475511 (สถิติประยุกต์ทางจิตวิทยา)*. ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (อัดสำเนา).

ภาษาอังกฤษ

- Arshadi, N., & Kaabomeir, N. (2020). The Relationship between Self-Determined Motivation and Psychological Well-being, Life Well-being, and Workplace Well-being: A Canonical Correlational Study. *Iranian Journal of Health Psychology*, 3(1), 121-132.
- Kinjerski, V., & Skrypnik, B. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26-42.
- Kinjerski, V., & Skrypnik, B. (2006). Measuring the intangible: development of the spirit at work scale. https://www.researchgate.net/publication/276050325_Measuring_the_intangible_Development_of_the_Spirit_at_Work_Scale
- Liang, J. L., Peng, L.X., Zhao, S. & Wu, H. (2017). Relationship among Workplace Spirituality, Meaning in Life, and Psychological Well-being of Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 5(6), 1008-1013.
- Lin, P. T., Vu, T.T., Nguyen, V.P. & Wu, Q. (2022). Self-Determination Theory and Accountant Employees Psychological Wellbeing: The Roles of Positive Affectivity and Psychological Safety. *Frontier in Psychology*, 13(1), 1-11.
- Manjeera, C., Gundu, S., & Rao, C. (2024). The role of creativity in self-development. *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*, 12(2), 369-373.

- Naami, A., Qanavati, S. & Hashemi, S. E. (2020). The Effect of Organizational Trust and Workplace Spirituality on Organizational Citizenship Behavior and Psychological Well-being: Mediating Role of Organization Based Self-Esteem. *International Journal of Psychology*, 14(1), 253-278.
- Robbins, P., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Ryan, R., & Deci, E. (2017). *Self-Determination*. New York: Guilford Press.
- Ryff, D., & Keyes, M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C. & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A Eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.
- Veit, C. T., & Ware, J. E. (1983). The structure of psychological distress and well-being in general populations. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51(5), 730-742.
- Wehmeyer, M. (2020). The Importance of Self-Determination to the Quality of Life of People with Intellectual Disability: A Perspective. *MDPI Journal*, 17(19), 1-7.

