

บทความวิจัย |

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สติ ความยึดมั่น ผูกพันในงาน และสมรรถนะหลักของผู้บริหาร ระดับต้น ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง

อภิตา สุขสาธุ¹

นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติกกรณ์ จงวิศาล

อาจารย์ประจำสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 18 มีนาคม 2562

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 17 มิถุนายน 2562

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 4 กรกฎาคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) ศึกษาระดับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สติ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และสมรรถนะหลักของผู้บริหารระดับต้น ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สติ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และสมรรถนะหลักของผู้บริหารระดับต้น ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง และ 3) ศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สติ ความยึดมั่นผูกพันในงานที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารระดับต้น ในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง จำนวน 170 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมแห่งหนึ่งมีสติโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด มีความยึดมั่นผูกพันในงาน และมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับสูง มีการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สติ และความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักของผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 74.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน, สติ, ความยึดมั่นผูกพันในงาน, สมรรถนะหลัก

¹Corresponding Author E-mail : chz.apt@hotmail.com

Workplace Spirituality, Mindfulness, Work Engagement and Core Competency of First-line Managers in a Telecommunications Business Group

Apita Suksathu

Master Student, Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

Associate Professor Rattigorn Chongvisal (Ph.D.)

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

Received : March 18, 2019

Revised : June 17, 2019

Accepted : July 4, 2019

Abstract

This research is Quantitative Research that has three objectives: 1) study the level of workplace spirituality, mindfulness, work engagement and core competency of first-line managers in a telecommunications business group 2) to study relationship between workplace spirituality, mindfulness, work engagement and core competency of first-line managers in a telecommunications business group, and 3) study the effect of workplace spirituality, mindfulness, work engagement and core competency of first-line managers in a telecommunications business group. The sample of this research were 170 first-line managers in a telecommunications business group. Data were analyzed with a computer program. The statistical method used to analyze the obtained data were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis. The results of the research show the following: 1) first-line managers in a telecommunications business group contained a average level of mindfulness was at very high level, work engagement and core competency was at high level and workplace spirituality was at medium level; 2) workplace spirituality and work engagement were positively related to core competency with statistical significance; and 3) workplace spirituality, mindfulness, work engagement could predict core competency of first-line managers can predict 74.6 percent with statistical significance.

Keywords : workplace spirituality, mindfulness, work engagement, core competency

บทนำ

ปัจจุบันยุคเศรษฐกิจดิจิทัลข้อมูลความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ถูกคิดค้นและสร้างขึ้นอย่างต่อเนื่องทำให้การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แรงผลักดันทางเทคโนโลยีที่รุนแรงทำให้องค์กรจำเป็นต้องเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ตามทันยุคสมัยอยู่เสมอ (Digital Economy and Society, 2017) การแข่งขันในทางธุรกิจจากเดิมเริ่มเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันขององค์กรเปลี่ยนแปลงจากเดิมเกิดขึ้นจากผลของเทคโนโลยีใหม่ที่ทาโถมตลอดเวลารวมไปถึงพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน (Anotthai, 2017) การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนี้ส่งผลกระทบต่อให้บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่ปรับตัวตามไม่ทันสิ่งที่มาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงคือรูปแบบการทำงานบุคลากรบางตำแหน่งถูกทดแทนด้วยหุ่นยนต์และระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) ขณะที่บางตำแหน่งต้องเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองใหม่รวมถึงการพัฒนาทักษะบางอย่างที่จำเป็นต่อการทำงาน (Nuttavoot, 2018)

ผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมแห่งหนึ่งถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมากซึ่งหากเปรียบการบริหารเป็นเสมือนการทำสงคราม ผู้บริหารระดับต้นถือว่าเป็นผู้นำที่เสมือนแม่ทัพมีหน้าที่ในการวางแผนวางกลยุทธ์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามซึ่งหากวางแผนผิดพลาดส่งผลต่อองค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังมีหน้าที่ในการรับนโยบายคำสั่งจากผู้บริหารระดับสูงและรับผิดชอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ นอกจากนี้ ยังมีความสำคัญในการลงมือทำเพื่อขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรให้อยู่รอดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (Wipada, 2012) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นย่อมส่งผลกระทบต่อความสามารถของบุคลากรในองค์กรเนื่องจากการที่เทคโนโลยีเปลี่ยนการแข่งขันที่สูงขึ้น องค์กร

ย่อมต้องเปลี่ยนแปลงตามทำให้บุคลากรอาจเสียการควบคุมในการทำงานหรือมักนำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เชื่อมโยงกับความเสี่ยงและความคิดทางลบหรือกังวลว่าความสามารถของตนอาจไม่เพียงพอต่อการรับสิ่งใหม่ๆ ต้องทำงานยากขึ้น (Bangkokbiznews, 2013) และการที่ต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันองค์กรต้องพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเพื่อให้สามารถผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยในการที่จะทราบถึงสมรรถนะหลักของบุคลากรนั้นต้องใช้เทคนิคหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกันออกไป (Jariya, 2009, p.38)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักจากการศึกษาพบว่าคือจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Workplace Spirituality) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่แสดงถึงวัฒนธรรมองค์การผ่านค่านิยมขององค์การที่สนับสนุนให้พนักงานได้รับประสบการณ์จากกระบวนการทำงานที่ส่งเสริมความรู้สึกในการเชื่อมโยงการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นในแนวทางที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีความสุขและประสบความสำเร็จ (Giacalone & Jurkiewicz, 2003 cited in Krahnke, Giacalone & Jurkiewicz, 2003, p.396-405) และเนื่องจากในปัจจุบันองค์กรต่างๆ เริ่มให้ความสนใจในเรื่องของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมากขึ้น ทั้งนี้ เพราะปัจจัยต่างๆ เช่น ภาวะความกดดันที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่บุคคลต้องปรับตัวให้ทันที่ส่งผลโดยตรงต่อการทำงาน ความเครียดที่เกิดจากปัญหาครอบครัว ดังนั้น การที่องค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสในการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานจะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าองค์กรที่พนักงานไม่มีโอกาสในการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Neck & Milliman, 1994 cited in Rattigorn, 2008) นอกจากนี้ จากการศึกษาวิจัยพบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เช่น จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่น

ผูกพันต่อองค์การ (Thunvarat & Rattigorn, 2010, p.32-41) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับสมาธิสติ (Mindfulness Meditation) (Petchsawang & McLean, 2017)

สติ (Mindfulness) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญกับผลการปฏิบัติงานซึ่งปัจจุบันกำลังมีแนวโน้มที่สำคัญในการนำเรื่องสติมาใช้ในการทำงานเนื่องจากในการทำงานของแต่ละบุคคลมีเป้าหมายและความสำเร็จที่แตกต่างกัน บางคนสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมือนกัน ตำแหน่งเดียวกัน แต่มีพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในรูปแบบที่แตกต่างกัน สิ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จได้นั้นคือการมีสติรู้ตัวว่าตนเองมีความสามารถอะไร ชอบทำอะไร กำลังทำอะไรเพื่ออะไร ทำแล้วให้ประโยชน์แก่ผู้อื่น ไม่เบียดเบียนตนเองและความสำเร็จของการทำงานคืออะไร ซึ่งความสำเร็จในการทำงานนั้นกล่าวได้คือการปรับปรุงวิธีการทำงานด้วยวิธีใหม่ๆ (Wullop, 2010) นอกจากนี้ สติยังเป็นแนวทางในการพัฒนามนุษย์โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมใดๆ ล้วนต้องมีสติและสัมปชัญญะเนื่องจากสติเป็นตัวในการกำหนด กล่าวคือ การที่จิตนึกถึงสิ่งที่จะทำหรือจะพูดได้เป็นอาการของจิตที่ไม่หลงลืมไม่ผลอผลยับยั้งหรือจุกคิดได้ เรียกอีกอย่างได้ว่า ความไม่ประมาท นอกจากนี้ ยังสามารถควบคุมพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานอย่างระมัดระวังตระหนักถึงสิ่งที่พึงทำและพึงละเว้นใส่ใจในหน้าที่ความรับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลยสามารถควบคุมการกระทำความคิดให้อยู่ในกรอบที่เหมาะสม ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้มีความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันมีความอดทนซึ่งยังสามารถทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนในเชิงบวกต่อการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นลดลงมีความสุขกับการทำงานและสามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ (Panjaree & Phramaha Hansa & Poonsuk, 2018, p.171-181) ซึ่งปัจจุบันองค์การหรือสถานประกอบการหลายแห่ง

ทั้งในประเทศและต่างประเทศต่างให้ความสนใจ เช่น บริษัทกูเกิล (Google) ผู้ให้บริการเครื่องมือในการค้นหาข้อมูลบนอินเทอร์เน็ตให้ความสนใจในเรื่องนี้มีการพัฒนาบุคลากรโดยใช้การฝึกการเจริญสติอย่างจริงจังด้วยโปรแกรมการค้นหาภายในตัวคุณ (Search inside yourself) ก่อตั้งโดย Tan (2014) วิศวกรด้านซอฟต์แวร์และผู้ดูแลด้านการพัฒนาตนเองในบริษัทฯ โดยมีหลักการอยู่ 3 ประการ คือ ฝึกให้บุคลากรมีสติจดจ่ออยู่กับปัจจุบัน (Attention) ฝึกให้มีสติในการมองเห็นอารมณ์ในใจตนเอง (Self-Awareness) และฝึกต่อยอดให้บุคลากรขององค์กรมีอุปนิสัยการเป็นคนมีเมตตาากรุณา ซึ่งโปรแกรมนี้ช่วยในการสร้างความคิดเชิงบวกเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่างการทำงานและช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น (Patpong, 2014) ดังนั้น การสร้างการมีสติจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการทำงานเพื่อให้สามารถแสดงคุณค่าในตนเองได้ทางจิตวิทยาเรียกว่า การจัดการกับอารมณ์และความเครียด สมาชิกในองค์การที่มีความสุขต้องเรียนรู้ที่จะจัดการตนเองหรือจัดการกับอารมณ์และความเครียดเพื่อสร้างความสงบของจิตใจด้วยการฝึกสติ ซึ่งจะลดอารมณ์และความเครียดที่สะสมอยู่ในจิตใจเป็นการสร้างพื้นฐานของจิตใจในการทำงานด้วยการมีสติเพื่อให้จิตใจอยู่กับการทำงานโดยไม่ว้าวุ่นและไม่ถูกแทรกแซงด้วยอารมณ์เนื่องด้วยจิตอยู่กับปัจจุบัน พร้อมพัฒนาและเรียนรู้การทำงานอยู่เสมอ ถือเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับผลงานมากขึ้นกว่าเดิมสิ่งที่ตามมาคือผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (Yongyud, 2015)

นอกเหนือจากจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและสติแล้วองค์การยังให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นผูกพันในงานเนื่องจากไม่ว่าในองค์การใดๆ ก็ตามต่างมีความต้องการให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถได้ใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่มีความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์การอาจส่งเสริมให้บุคลากรมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานเพราะเมื่อบุคลากรมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานนั้นแสดงถึงความมีพลังทางบวก ความกระตือรือร้นในการทำงาน พร้อมทุ่มเทอุทิศกายใจให้กับการทำงาน (Schaufeli et al. 2002; Bakker

& Demerouti, 2008 cited in Oraphin, 2014, p.75-79) ซึ่งความยืดหยุ่นผูกพันในงานนั้นส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรคพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานที่ทำอยู่เสมอ (Schaufeli et al. 2006) นอกจากนี้ ผลจากการวิจัยยังยืนยันว่าความยืดหยุ่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน (Netiya, 2014 และ Yongxing et al. 2017, p.708-713)

จากความสำคัญของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สติความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สติความยืดหยุ่นผูกพันในงานซึ่งเป็นตัวแปรที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปเสนอแนะแก่องค์กร ใช้นเป็นแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นทำให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สติความยืดหยุ่นผูกพันในงานและสมรรถนะหลักของผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สติ ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และสมรรถนะหลักของผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สติ ความยืดหยุ่นผูกพันในงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

วิญญาณ (Spirit) มีรากศัพท์มาจากคำว่า Spiritus หรือ Spirare ในภาษาละตินมีความหมายว่าการมีลมหายใจ (Neal, 1997) แต่หากคำว่าจิตวิญญาณ (Spirituality) นั้นหมายถึงภาวะของการมีจิตใจสูงจิตที่ มีการเห็นแก่ตัวน้อย ถือเป็นคำศัพท์ที่พบว่ามีความแตกต่างกันตามภาษา วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และศาสนา แต่มีลักษณะบางประการร่วมกัน และมนุษย์มีมิติด้านในของชีวิตเรียกว่า “จิตวิญญาณ” และการเติบโตบนเส้นทางแห่งจิตวิญญาณเป็นรากฐานของการมีชีวิตที่ดีงามที่มนุษย์แสวงหาซึ่งจิตวิญญาณนั้นเป็นส่วนช่วยให้นุคคลสามารถพบกับความหมายและเป้าหมายของชีวิตมีแรงปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ และมีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ต่อมาได้มีการนำแนวคิดจิตวิญญาณเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับมนุษย์ในการทำงานหรือวัฒนธรรมองค์การมากขึ้นในช่วงยุคอุตสาหกรรมที่พนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรได้รับการปฏิบัติเป็นเสมือนเครื่องจักร ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญใช้เงินเป็นแรงจูงใจ แต่พนักงานกลับไม่มีความสุขในการทำงานมีความเครียดและความกดดันในการทำงาน รวมทั้งส่งผลกระทบต่อองค์กรในการเผชิญกับปัญหาต่างๆ เช่น สินค้าหรือบริการไม่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ปัญหาการลดต้นทุนด้วยการปลดพนักงานออกจากองค์กร การแข่งขันทางธุรกิจ ปัญหาเหล่านี้มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและวิถีชีวิตของพนักงานในองค์กรนักวิชาการจึงให้ความสนใจเรื่องจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานโดยเชื่อว่า จะสามารถช่วยแก้ปัญหาหรือเป็นคำตอบที่เหมาะสมกับพนักงานในยุคปัจจุบันได้ (Rattigorn, 2017) ซึ่งจากการตรวจสอบเอกสารผู้วิจัยได้สรุปความหมายว่าคือการทำงาน ส่งเสริมการทำงานของผู้บริหารระดับต้นให้เกิดการเห็นคุณค่าในการทำงาน การตระหนักรู้ในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ประสบการณ์และการทำงานที่เต็มไปด้วยความหมายต่อองค์กรและมีความสุขในการทำงานในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของ Robbins and Judge (2007) เนื่องจากเป็นแนวคิดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่มีความหมายและองค์ประกอบที่ชัดเจน

และเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง (Strong sense of purpose) หมายถึงการที่องค์การทำให้พนักงานเข้าใจวัตถุประสงค์ในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่คำนึงถึงผลกำไร มีแรงบันดาลใจและความเชื่อว่างานนั้นสำคัญและสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารระดับต้นปฏิบัติงานโดยเห็นคุณค่าของเป้าหมายและพันธกิจขององค์การ

การให้ความสำคัญกับการพัฒนานุบุคคล (Focus on individual development) หมายถึงการที่องค์การสนับสนุนให้ผู้บริหารระดับต้นตระหนักถึงคุณค่าและค่านิยมของแต่ละบุคคลมีการเรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่องไม่ใช่เพียงแค่การมอบหมายงานที่ทำเท่านั้น แต่องค์การต้องมีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารระดับต้นได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการทำงานอย่างเหมาะสม

ความไว้วางใจและความเคารพนับถือ (Trust and respect) หมายถึงการที่องค์การส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับต้นมีคุณลักษณะความน่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ และเปิดเผย กล้ายอมรับความผิดพลาด ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ และให้เกียรติ สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นอิสระจากความกลัวและการล่วงละเมิดต่างๆ

การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม (Humanistic work practice) หมายถึงการที่องค์การสนับสนุนให้ผู้บริหารระดับต้นพิจารณาความสามารถของบุคลากรตามความเป็นจริงด้วยความถูกต้องให้อิสระและอำนาจในการใช้ทักษะการทำงานอย่างเต็มที่ มีความยืดหยุ่นในการทำงานและดูแลสวัสดิการความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีมนุษยธรรม

การอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน (Toleration of employee expression) หมายถึงการที่องค์การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้สึกหรืออารมณ์ตามความเป็นจริงโดยปล่อยให้เป็นตัวของตัวเอง ให้มีการแสดงออกได้โดย

ไม่รู้สึกลดหรือกลัวว่าจะถูกประณาม

2. แนวคิดเกี่ยวกับสติซึ่งจากการตรวจเอกสาร ผู้วิจัยได้สรุปความหมายว่าเป็นการที่ผู้บริหารระดับต้นมีความสามารถในการระลึกหรือรับรู้ในสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้ไม่ตัดสินสิ่งที่เกิดขึ้นตามอารมณ์ความคิดและความรู้สึก แต่ยอมรับได้ตามความเป็นจริง ในการวิจัยครั้งนี้ใช้องค์ประกอบสติของ Baer et al. (2006) 5 องค์ประกอบ ได้แก่

การสังเกตความคิดความรู้สึก (Observing / Noticing) หมายถึงการที่ผู้บริหารระดับต้นเฝ้าสังเกตความคิดความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งต่างๆ มากระทบอย่างรู้สึกตัวอยู่ตลอดเวลา

การบรรยายประสบการณ์ได้อย่างชัดเจนด้วยคำพูด (Describing) หมายถึงการที่ผู้บริหารระดับต้นสามารถบรรยายประสบการณ์เหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบันของตนเองหรือที่ผ่านมาแล้วด้วยคำพูดได้อย่างชัดเจน

การตอบโต้อย่างรู้สึกตัว (Acting with awareness) หมายถึงการที่ผู้บริหารระดับต้นจดจ่ออยู่กับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือสิ่งที่ตนเองกำลังกระทำอยู่ ณ ปัจจุบันโดยมองสิ่งนั้นตามที่เป็นอยู่ในขณะนั้นตลอดเวลา ไม่ปล่อยให้คลาดกันโดยไม่หมกมุ่นถึงสิ่งที่ผ่านมาหรือยังมาไม่ถึง

การไม่ตัดสินประสบการณ์ (Non-judging of Experience) หมายถึงการที่ผู้บริหารระดับต้นยอมรับเหตุการณ์หรือประสบการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยไม่ตัดสินหรือเปรียบเทียบ

การปล่อยวางโดยการไม่ยึดติดกับประสบการณ์เดิม (Non-reactivity to inner experience) หมายถึงการที่ผู้บริหารระดับต้นไม่นำประสบการณ์หรือความทรงจำในอดีตมาเชื่อมโยงตัดสินหรือเปรียบเทียบกับประสบการณ์ในปัจจุบันที่ตนเองได้รับ

3. แนวคิดเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันในงานซึ่งจากการตรวจเอกสารผู้วิจัยได้สรุปความหมายว่าเป็นความรู้สึกสภาวะทางจิตใจของผู้บริหารระดับต้นที่เกี่ยวพันกับงานที่เต็มไปด้วยแรงกระตุ้นในการทำงานและความสุขในการทำงานที่

มีความคงที่ไม่แปรเปลี่ยนไปตามกาลเวลา มีการเรียนรู้และหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานมาสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถในการวิจัยครั้งนี้ใช้องค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันในงานของ Schaufeli et al. (2002) 3 องค์ประกอบ ได้แก่

ความกระตือรือร้น (Vigor) หมายถึง พลังที่เกิดจากการทำงาน ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามแม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน การทุ่มเทอุทิศตน (Dedication) หมายถึง ความเต็มใจ ภูมิใจ รู้สึกศรัทธา มีแรงบันดาลใจ และรู้สึกท้าทายในการทำงาน

ความจดจ่อใส่ใจ (Absorption) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรู้สึกเป็นสุข ไม่อยากที่จะถอนตัวออกจากงานและรู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว

4. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักซึ่งจากการตรวจสอบเอกสารผู้วิจัยได้สรุปความหมายว่าเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ผู้บริหารระดับต้นพึงมีเพื่อทำให้องค์กรสามารถมุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้สมรรถนะหลักขององค์กร 5 องค์ประกอบ ได้แก่

กล้านำ หมายถึง การที่ผู้บริหารระดับต้นมีความกล้าคิดกล้าทำตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแสดงพฤติกรรมให้เห็นในระดับทีมงาน/หน่วยงาน และสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างมีเหตุผล

ทำได้ หมายถึง การที่ผู้บริหารระดับต้นมีความสามารถในการลงมือปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทแรงกายแรงใจมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพประสบความสำเร็จและปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนกระบวนการ รวมถึงใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

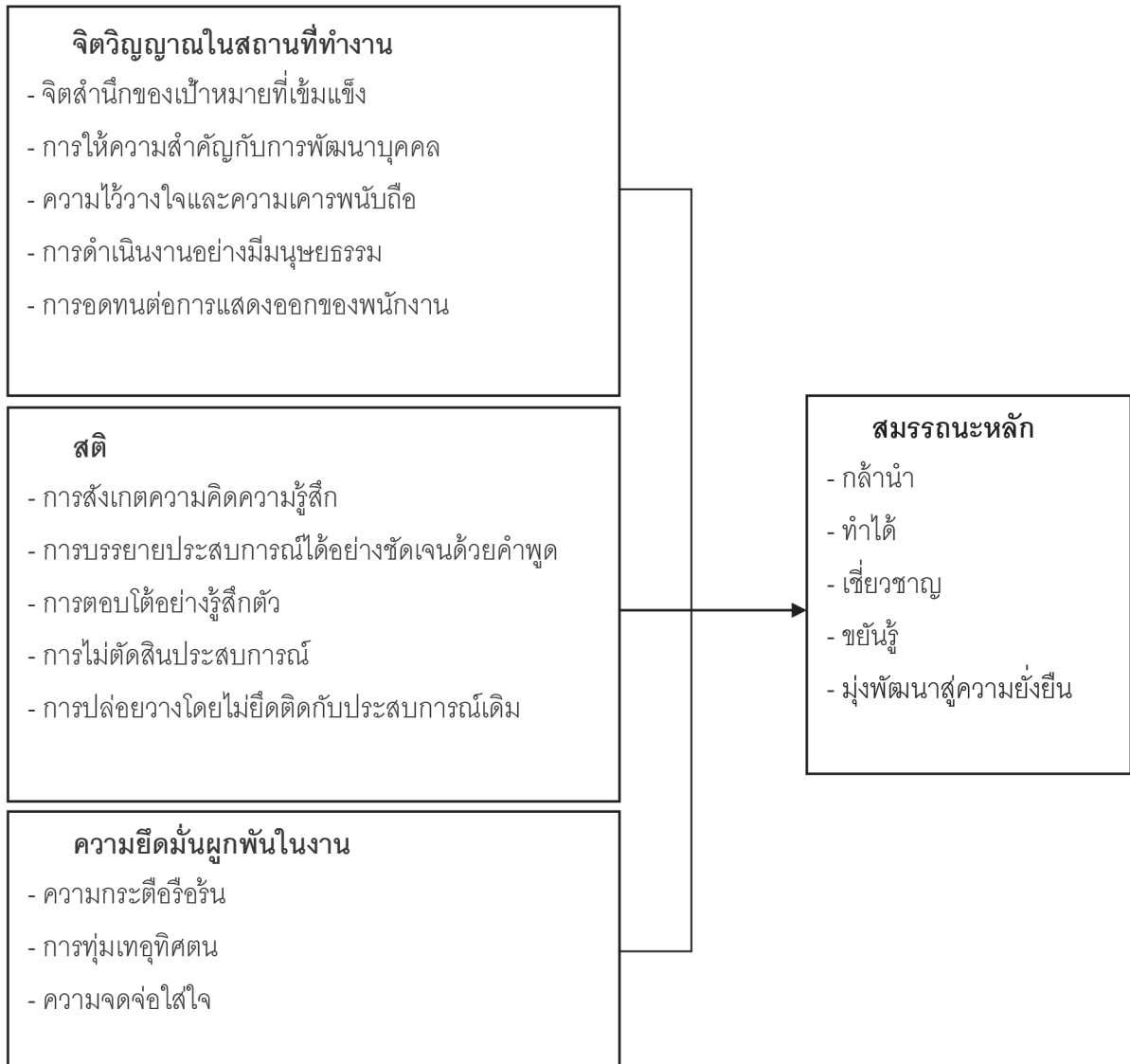
เชี่ยวชาญ หมายถึง การที่ผู้บริหารระดับต้นมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ รอบรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำทฤษฎีไปปฏิบัติงานได้จริงอย่างถูกต้องแม่นยำ และสามารถสื่อสารหรือถ่ายทอดข้อมูลเกี่ยวกับงานได้ถูกต้องตรงประเด็นและทันเวลา

ขยันรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารระดับต้นหมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้ข้อมูลใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้น มีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานหรือคนในหน่วยงาน อยู่เสมอ และรู้เท่าทันสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกองค์กร

มุ่งพัฒนาสู่ความยั่งยืน หมายถึง การที่ผู้บริหารระดับต้นรับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อตนเอง หน่วยงาน และองค์การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรม จรรยาบรรณ มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน และสามารถทำงานเป็นทีมด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เต็มกำลังความรู้ ความสามารถ โดยยึดเป้าหมายส่วนรวมเป็นสำคัญ

เนื่องจากองค์การที่ผู้วิจัยทำการศึกษานำสมรรถนะหลักขององค์กรเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นและในปัจจุบันยังไม่มีผู้ใดทำการศึกษาศมรรถนะหลักเป็นตัวแปรตาม ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ทำการทบทวนเอกสารแนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระอันได้แก่ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สติ และความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถสรุปได้ดังนี้ แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานซึ่งจากการตรวจสอบเอกสารผู้วิจัยได้สรุปความหมายว่าเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้น ความต้องการและความปรารถนาที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กรตามที่ได้รับมอบหมายปรากฏเป็นการกระทำพฤติกรรมที่สามารถวัดและสังเกตได้

จากการศึกษาและทบทวนเอกสารเกี่ยวกับความหมายแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สติ ความยึดมั่นผูกพันในงานและสมรรถนะหลักดังกล่าวนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานการวิจัย 4 สมมติฐาน ดังนี้

หนึ่ง : จิตวิญญาณในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง

สอง : สติมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง

สาม : ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง

สี่ : จิตวิญญาณในที่ทำงานสติความยึดมั่นผูกพันในงาน

สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะหลักของผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยเป็นผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมแห่งหนึ่งซึ่งเป็นผู้บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากองค์การให้มีหน้าที่ในการควบคุมวางแผนมอบหมายงานและรับผิดชอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเกณฑ์คุณสมบัติที่ใช้ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารระดับต้นที่มีตำแหน่งหัวหน้าส่วนและผู้จัดการแผนกจำนวน 302 คน โดยกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมนี้ดำเนินการเป็นผู้นำในการให้บริการด้านการสื่อสารโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศในประเทศไทย แบ่งตามประเภทการขายและการให้บริการ ออกเป็น 13 บริษัท กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้การเปิดตาราง Krejcie and Morgan ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยคำนวณหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละบริษัทโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) อย่างเป็นสัดส่วนและใช้สูตรในการคำนวณหลังจากได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัทตามตารางที่ 1 แล้วผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยในการสุ่มรายชื่อผู้บริหารระดับต้น

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่มได้แก่

กลุ่มที่หนึ่ง : ตัวแปรอิสระคือ

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานประกอบด้วยจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล ความไว้วางใจและความเคารพนับถือการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรมและการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน สติประกอบด้วยการสังเกตความคิดความรู้สึกการบรรยายประสบการณ์ได้อย่างชัดเจนด้วยคำพูดการตอบโต้อย่างรู้สึกตัว การไม่ตัดสินประสบการณ์และการปล่อยวางโดยไม่ยึดติดกับประสบการณ์เดิมและความยึดมั่นผูกพันในงาน ประกอบด้วยความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศตน และความจดจ่อใส่ใจ

กลุ่มที่สอง : ตัวแปรตามคือ สมรรถนะหลัก

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้รวมทั้งสร้างและพัฒนาขึ้นให้ครอบคลุมตามแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปจำนวน 7 ข้อ ข้อคำถามปลายเปิดและปลายปิดตอนที่ 2 แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานผู้วิจัยใช้แบบวัดของ Rattigorn (2017) ที่ได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Robbins and Judge (2007) โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ ลักษณะข้อคำถามประกอบด้วยระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตอนที่ 3 แบบวัดสติผู้วิจัยใช้แบบวัดของสุตารัตน์ รัตนเพชร และคณะ (2559) ที่ได้แปลและพัฒนาจากแบบวัด Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ) ของ Baer et al. (2006) โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่าประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 39 ข้อ ลักษณะข้อคำถามประกอบด้วยระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตอนที่ 4 แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานผู้วิจัยใช้แบบวัดของรัตติกรรณ์ จงวิศาล (2552) ที่ได้แปลและพัฒนาจากแบบวัด Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ของ Schaufeli and Bakker (2003) โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่าประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ ลักษณะข้อคำถามประกอบด้วยระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และตอนที่ 5 แบบวัดสมรรถนะหลัก ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นตามแนวการประเมินสมรรถนะหลักขององค์การที่ใช้ในปัจจุบัน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 36 ข้อ ลักษณะข้อคำถามประกอบด้วยระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การตรวจสอบเครื่องมือด้วยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุม

เนื้อหาการใช้ภาษาและข้อความที่เหมาะสมกับประชากรที่ศึกษา การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธีวิเคราะห์คุณภาพรายข้อเพื่อตรวจสอบคุณภาพข้อคำถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับรายรวมของแบบทดสอบ (Item-Total Correlation) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบโดยการหาค่าความสอดคล้องภายในจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานทั้งฉบับเท่ากับ 0.981 แบบวัดสติทั้งฉบับเท่ากับ 0.945 แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานทั้งฉบับเท่ากับ 0.923 และแบบวัดสมรรถนะหลักทั้งฉบับเท่ากับ 0.969

จากนั้นผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยส่งหนังสือเรียนผู้บริหารระดับต้น ผู้วิจัยส่งแบบวัดผ่าน Google Form ทางระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ให้กับผู้บริหารระดับต้นและแจกแบบวัดที่เป็น Paper ให้กับผู้บริหารระดับต้นบางส่วนที่ไม่สะดวกตอบผ่าน Google Form จำนวนทั้งสิ้น 170 ฉบับ ได้กลับคืนมาทั้งสิ้น 170 ฉบับ เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 170 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการตรวจให้คะแนนและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบระดับและความสัมพันธ์ของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สถิติ ความยึดมั่นผูกพันในงานสมรรถนะหลักและวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์การร่วมกันพยากรณ์ระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สถิติ ความยึดมั่นผูกพันในงานและสมรรถนะหลักของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 เพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 29-38 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 ตำแหน่งส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 93 คนคิดเป็นร้อยละ 54.7 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 และระยะเวลาการทำงานกับองค์กรปัจจุบันส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานกับองค์กรปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สติ ความยึดมั่น ผูกพัน
 ในงาน และสมรรถนะหลักของผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง

(n=170)

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานโดยรวม	3.02	.58	ปานกลาง
ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง	3.24	.72	ปานกลาง
ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล	2.84	.66	ปานกลาง
ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ	3.18	.62	ปานกลาง
ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม	2.94	.58	ปานกลาง
ด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน	2.91	.59	ปานกลาง
สติโดยรวม	4.38	.19	สูงที่สุด
ด้านการสังเกตความคิด ความรู้สึก	4.26	.37	สูงที่สุด
ด้านการบรรยายประสบการณ์ได้อย่างชัดเจนด้วยคำพูด	4.37	.46	สูงที่สุด
ด้านการตอบโต้อย่างรู้สึกตัว	4.53	.29	สูงที่สุด
ด้านการไม่ตัดสินประสบการณ์	4.29	.34	สูงที่สุด
ด้านการปล่อยวางโดยการไม่ยึดติดกับประสบการณ์เดิม	4.48	.30	สูงที่สุด
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	3.67	.60	สูง
ด้านความขยันขันแข็ง	3.56	.54	สูง
ด้านความทุ่มเทในการทำงาน	3.81	.80	สูง
ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน	3.65	.64	สูง
สมรรถนะหลัก	3.87	.43	สูง
ด้านกล้านำ	3.77	.54	สูง
ด้านทำได้	3.89	.37	สูง
ด้านเชี่ยวชาญ	3.64	.49	สูง
ด้านขยันรู้	3.59	.43	สูง
ด้านมุ่งพัฒนาสู่ความยั่งยืน	4.23	.57	สูงที่สุด

ผลการวิจัยพบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.02 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.58 สติโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.19 ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.60 และสมรรถนะหลักอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.43

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สติ และความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับต้น

(n=170)

ตัวแปร	จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	สติ	ความยึดมั่นผูกพันในงาน
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	1		
สติ	-.040	1	
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	.738**	-.161*	1
สมรรถนะหลัก	.569**	-.026	.850**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยจากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวตามข้อกำหนดของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ระบุว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระควรไม่เกิน 0.80 (Surachart, 1997) ซึ่งผลการวิจัยที่ปรากฏเป็นความสัมพันธ์กันในเชิงลบและเนื่องจากไม่พบว่าตัวแปรจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สติ และความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กันเกิน 0.80 ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้งหมดไปเป็นตัวแปรอิสระเพื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนต่อไปและจากผลการวิจัยยังพบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของผู้บริหารระดับต้นโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.513, 0.489, 0.512, 0.502, 0.621 ตามลำดับ ในขณะที่สติของผู้บริหารระดับต้นมีเฉพาะด้านการตอบโต้ความรู้สึกตัวและด้านการไม่ตัดสินใจประสพการณ์มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของผู้บริหารระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.347, 0.202 ตามลำดับซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานบางส่วน ส่วนสติโดยรวมและด้านการสังเกตความคิดความรู้สึกด้านการบรรยายประสพการณ์ได้อย่างชัดเจนด้วยคำพูดด้านการปล่อยวางโดยการไม่ยึดติดกับประสพการณ์เดิมไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของผู้บริหารระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับต้นโดยรวมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.734, 0.858, 0.755 ตามลำดับ

การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เนื่องจากเป็นวิธีที่มีความเหมาะสมในการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีซึ่งวิธีนี้ผู้วิจัยไม่ต้องนำปัจจัยเข้าสมการด้วยตนเอง เนื่องจากอาจส่งผลให้เกิดความผิดพลาดได้โดยหลักการโปรแกรมสำเร็จรูปจะเลือกปัจจัยที่มีอำนาจในการพยากรณ์สูงที่สุดก่อนจึงจะเพิ่มตัวแปรอื่น

เข้ามาในสมการ หากแต่ว่าตัวแปรต้นดังกล่าวจะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือหากการเพิ่มตัวแปรต้นจะส่งผลให้อำนาจในการพยากรณ์ของสมการจะลดลง Multicollinearity (Apinya, 2016) ดังนั้น ในการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบ Stepwise จึงเหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้ที่สุด

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เมื่อจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สติ และความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวทำนายสมรรถนะหลักของผู้บริหารระดับต้น

ตัวพยากรณ์	B	SE	Beta	t	p
(n=170)					
b					
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	-.110	.043	-	-	.012
			.149	2.549	
สติ	.279	.088	.126	3.15	.002
ความยึดมั่นผูกพันในงาน	.698	.042	.980	4	.000
				16.5	
				87	
ค่าคงที่ (Constant) = 1.651					
R = .863	R ² = .746	R ² adj = .741	F _{overall} = 162.199	Sig F = .000	

ผลการวิจัยจากตารางที่ 3 พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สติ ความยึดมั่นผูกพันในงานร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักของผู้บริหารระดับต้นร้อยละ 74.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

สมรรถนะหลักของผู้บริหารระดับต้น = 1.651 - 0.110 (จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน) + 0.279 (สติ) + 0.698 (ความยึดมั่นผูกพันในงาน) และสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุในรูปแบบมาตรฐานดังนี้

สมรรถนะหลักของผู้บริหารระดับต้น = - 0.149 (จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน) + 0.126 (สติ) + 0.980 (ความยึดมั่นผูกพันในงาน)

อภิปรายผล

จากการวิจัยพบว่า การรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานโดยรวมและรายด้านของผู้บริหารระดับต้นในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลักอาจเนื่องมาจากการที่องค์การหาเป้าหมายที่มีคุณค่าและถ่ายทอดให้กับพนักงานตระหนักและรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างเป้าหมายนั้นทำให้ผู้บริหารระดับต้นเห็นคุณค่าของตนเองและงานที่ปฏิบัติอีกทั้งองค์การยังสะท้อนความเชื่อว่าผู้บริหารระดับต้นคือสิ่งที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์การและเชื่อว่าผู้บริหารระดับต้นมีศักยภาพและความสามารถเฉพาะตัวมีการส่งเสริมให้ใช้ศักยภาพที่มีเพื่อทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้ ยังให้ความไว้วางใจและให้เกียรติผู้บริหารระดับต้นในการปฏิบัติงานมีบรรยากาศของการทำงานที่ยืดหยุ่น มีความยุติธรรมไม่ว่าจะเรื่องการให้รางวัล สวัสดิการ หรือการพิจารณาผลตอบแทนและอนุญาตให้ผู้บริหารระดับต้นสามารถ

แสดงความรู้สึกหรือความต้องการของตนเองได้อย่างอิสระ ทำให้ผู้บริหารระดับต้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thamonwan & Rattigorn (2011) ที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารระดับต้นในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 210 คน ผลการวิจัยพบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกับ Petchsawang & Duchon (2012) ที่ศึกษาเกี่ยวกับพนักงานบริษัทขนาดใหญ่แห่งหนึ่งของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ Duchon & Powman (2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรเครือข่ายดูแลสุขภาพ 6 หน่วยงานของโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 5 แห่ง ในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิจัยยังพบว่าสติของผู้บริหารระดับต้นนั้นมีเฉพาะด้านการตอบโต้อย่างรู้สึกตัวและด้านการไม่ตัดสินใจประสพการณ์เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารระดับต้นซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานบางส่วนอาจเนื่องมาจากผู้บริหารระดับต้นจัดจ้อยู่กับการทำงาน ณ ปัจจุบันมากกว่าการหมกมุ่นถึงสิ่งที่ผ่านมาแล้วหรือยังไม่เกิดขึ้น สามารถยอมรับประสพการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ตามความเป็นจริงด้วยเหตุผลซึ่งถือว่าเป็นคุณสมบัติที่ช่วยให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้และประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ ในขณะที่สติโดยรวมและด้านการสังเกตความคิดความรู้สึกด้านการบรรยายประสพการณ์ได้อย่างชัดเจนด้วยคำพูดด้านการปล่อยวางโดยการไม่ยึดติดกับประสพการณ์เดิมไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากการมีสติกับการทำงานอาจจะไม่ได้ส่งผลให้คนมีคุณลักษณะการทำงานที่สูงขึ้นเพราะผู้บริหารระดับต้นส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานมานาน มีประสพการณ์และความเชี่ยวชาญในงานค่อนข้างสูงทำให้ใช้ความชำนาญในการทำงานจนเกิดความเคยชินอาจจะ

ส่งผลให้สติไม่ได้เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง นอกจากนี้ อาจเนื่องมาจากการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะสมรรถนะหลักขององค์กรเท่านั้นมิได้ใช้ KPI ที่วัดผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ซึ่งองค์ประกอบของสติในด้านการสังเกตความคิดความรู้สึกด้านการบรรยายประสพการณ์ได้อย่างชัดเจนด้วยคำพูดและด้านการปล่อยวางโดยการไม่ยึดติดกับประสพการณ์เดิมอาจจะยังไม่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อสมรรถนะหลักขององค์กร

นอกจากนี้ ความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับต้นโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลักอาจเนื่องมาจากหากผู้บริหารระดับต้นเป็นผู้มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูงจะทำให้ผู้บริหารระดับต้นมีความกระตือรือร้นขยันขันแข็งอุทิศตนในการทำงานมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Netiya (2014) ที่ได้ทำการวิจัยกับอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชวิทยาลัยราชบุรีจำนวน 323 คน ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลกับผลการปฏิบัติงานและงานวิจัยของ Yongxing et al. (2017) ได้ทำการศึกษาวัยกับพนักงานตำแหน่งลูกค้าสัมพันธ์ในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในประเทศจีน จำนวน 1,094 คน พบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยประการสุดท้ายพบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสติและความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะหลักของผู้บริหารระดับต้นอาจเนื่องมาจากเมื่อผู้บริหารระดับต้นมีพลัง มีความเอาใจใส่ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ทำทำให้สามารถนำพลังที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานและการเผชิญกับปัญหาที่ท้าทายตลอดจนการที่องค์กรมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างค่านิยมของผู้บริหารระดับต้นกับค่านิยมขององค์กร เป็นการสร้างแรงปรารถนาเพื่อให้เกิดความจงรักภักดีและตอบสนองต่อค่านิยมของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานผู้บริหารระดับต้นอาจจะมีความสุขใน

การทำงานอาจจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารระดับต้นเพิ่มขึ้น (Rattigorn, 2018) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schaufeli et al. (2002 cited in Oraphin, 2014, p.75-79) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานจะเป็นผู้ที่มีพลังในการขับเคลื่อนงานซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญระหว่างปัจจัยในการทำงานและผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Yongxing et al. (2017) ที่เก็บข้อมูลกับพนักงานตำแหน่งลูกค้าสัมพันธ์ในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในประเทศจีน จำนวน 1,094 คน พบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

ในส่วนของสติที่สามารถรวมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักได้ด้วยนั้นอาจเนื่องมาจากผู้บริหารระดับต้นที่มีสติทำให้สามารถรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกตนเองตามความเป็นจริงและสามารถที่จะบรรยายความรู้สึกและประสบการณ์ของตนเองออกมาให้ผู้อื่นเข้าใจได้ รวมทั้งสามารถปล่อยวางความคิดความรู้สึกที่ผ่านเข้ามาได้จากการไม่เฝ้าถึงความคิดหรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นนั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Kabat-Zinn (2003) ที่กล่าวว่าปัจจุบันสิ่งที่ทำให้มนุษย์เกิดความทุกข์ต่างๆ มีสาเหตุมาจากลักษณะบุคลิกภาพภายในของมนุษย์ 3 แบบ คือ ความโลภ ความเกลียดชัง และความหลงผิด โดยสิ่งที่สามารถช่วยในการบำบัดทุกข์คือการมีสติซึ่งส่งผลทั้งต่อชีวิตและผลการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vaculik (2016) ศึกษาเกี่ยวกับพนักงานสาธารณสุขเชิงปฏิบัติจำนวน 241 คน พบว่าสติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและ Jochen (2017) ศึกษาเกี่ยวกับพนักงานศูนย์บริการลูกค้าองค์การข้ามชาติในประเทศอินเดีย จำนวน 620 คน พบว่าสติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน

แต่ในส่วนของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานจากสมการในตารางที่ 3 พบว่ามีค่าติดลบสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมการได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นจะสูงเมื่อการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานต่ำซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Joan (2008) ที่ได้กล่าวไว้ว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานในระดับขององค์การ รูปแบบการบริหารองค์การที่

แตกต่างกันอาจทำให้ผลที่ได้ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังหรือตามทฤษฎี ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบริบทของแต่ละองค์การที่อาจจะไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน แต่อาจจะให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมในรูปแบบอื่นๆ เช่นการบริหารแบบ ชนะ-แพ้ ในองค์การเชิงธุรกิจที่เน้นการแข่งขันสูง มีบรรยากาศการทำงานที่มุ่งเน้นการแสวงหากำไร มีการตั้งเป้าหมายที่สูงเกินความเป็นจริงซึ่งผู้บริหารระดับต้นรับรู้ว่าการทำให้ได้ตามเป้าหมายขององค์การนั้นจะมีผลโดยตรงต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือนหรือการพิจารณาโบนัสทำให้ผู้บริหารระดับต้นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้สมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นสูงขึ้น แต่ในขณะเดียวกันผู้บริหารระดับต้นอาจไม่ได้รู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้นมีคุณค่าต่อองค์การและมีความหมายต่อตนเอง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1) จากผลการวิจัยที่พบว่าระดับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของผู้บริหารระดับต้นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและพบว่ามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลัก ดังนั้น องค์การควรมีการกำหนดเป้าหมายในการส่งเสริมการพัฒนาการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานให้กับผู้บริหารระดับต้นเพื่อให้เข้าใจและให้คุณค่าถึงความสำคัญขององค์ประกอบด้านจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติได้ เช่น การนำแนวคิดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมาปรับใช้หรือจัดหลักสูตรสำหรับการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาทางจิตวิญญาณส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมแบบจิตวิญญาณในการทำงานและการสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นต้น องค์การควรมีการนำแบบวัดที่สร้างขึ้นจากแนวคิดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมาใช้เพื่อวัดการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของพนักงานในองค์การเพื่อเป็นการสำรวจว่าพนักงานมีปัญหาหรือต้องการให้องค์การทำอะไรหรือ

แม้กระทั่งพนักงานรู้สึกขาดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานหรือไม่ เป็นต้น เพื่อองค์การจะได้นำไปพิจารณาหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเหมาะสม

2) จากผลการวิจัยที่พบว่าระดับความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารระดับต้นโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักและสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ในการทำนายสมรรถนะหลักได้เพื่อรักษาระดับ ดังนั้น องค์การควรให้โอกาสพนักงานในการเรียนรู้ทักษะในการทำงานผ่านการฝึกอบรมโดยเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ทักษะต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและสามารถรับรู้ว่าคุณนั้นสามารถมีโอกาสในการเติบโตไปพร้อมกับองค์การได้ส่งเสริมให้รู้สึกว่าคุณเป็นเจ้าของงานและรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง รวมไปถึงองค์การควรมีการให้รางวัลหรือการประกาศเกียรติคุณสำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานคนอื่นๆ สร้างให้เกิดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีความหมายเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานรู้สึกว่าคุณ้องการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งใช้โปรแกรมช่วยในการคัดเลือกตัวแปรเข้าไปในสมการทำให้อาจส่งผลให้ตัวแปรอิสระบางตัวถูกขจัดออกจากสมการซึ่งอาจเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในการศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้เทคนิคการวิเคราะห์พหุแบบอื่นๆ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้นในการเขียนอภิปราย

3. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ทางจิตวิทยาที่คาดว่าจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน เช่น พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Work Behavior) พฤติกรรมการ

จัดการกับความเครียด (Coping behaviors) และแรงปรารถนาในการทำงาน (Work Passion)

4. ขยายการศึกษาเพิ่มเติมกับผู้บริหารระดับอื่นๆ เช่น ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูงในกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคมรูปแบบอื่นๆ เพื่อเป็นการเปรียบเทียบระหว่างความแตกต่างและเพื่อเป็นการศึกษาที่กว้างขึ้น

5. ควรศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อสมรรถนะหลักได้ เช่น แรงปรารถนาในการทำงาน ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์การ เป็นต้น เพื่อสามารถนำไปพัฒนาคุณลักษณะเชิงบวกในการทำงานของบุคลากรในองค์การได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น A

รายการอ้างอิง

- Anothai W. (2017). *Adaptation survive growing in the big data streaming*. 14 December 2017, <https://goo.gl/eXPdZ>
- Apinya H. (2016). *Applied Statistics in Psychology*. Bangkok : Kasetsart university publishers. (in Thai)
- Ashmon and Duchon. (2000). Spirituality at Work A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9 (2), 134-145.
- Baer et al. (2006). Using Self-report Assessment Methods to of Explore Facets Mindfulness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13 (1), 27-45.
- Bangkokbiznews. (2013). *How to adapt When the organization change*. 10 December 2017, <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/520192>
- Digital Economy and Society. (2017). *7 Important Trends of Future Work*. 26 December 2017, <https://goo.gl/Zrz5wt>
- Duchon, D. and D. A. Plowman. (2005). Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance. *The Leadership Quarterly*, 16, 807-833.
- Jariya B. (2009, June 25). Driving the organization to the goal. *Prachachat business*, 38. (in Thai)
- Joan F. (2008). Spiritual performance from an organizational perspective : the Starbucks way. *The international journal of business in society*. 8, 248-257.
- Jochen et al. (2017). The Mediating Role of Emotional Exhaustion in the Relationship of Mindfulness with Turnover Intentions and Job Performance. *Journal of Managerial Psychology*, 8, 707-716.
- Kabat-Zinn. (2003). *Mindfulness-based intervention in context: past, present, and future*. Clin Psychol: Science and Practice, 144-156.
- Krahnke, K., R. A. Giacalone and C. L. Jurkiewicz. (2003). Point-counterpoint : Measuring workplace spirituality. *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4), 396-405.
- Neal J. (1997). Spirituality in management education : A guide to resources. *Journal of Management Education*. 12 (4), 109-118.
- Netiya J. (2014). *Antecedents of Engagement and Empowerment Impact on Job Performance and Organization Citizenship Behavior of Nursing Instructors of Boromarajonani College of Nursing, the Ministry of Public Health*. Doctor of Education Educational Administration, Kasetsart University. (in Thai)
- Nuttavoot P. (2018). *HR Trend 2018*. 21 April 2018, https://www.dst.co.th/index.php?option=com_content&view=article&id=1762:hr-trend-2018-management&catid=29&Itemid=180&lang=en
- Oraphin C. (2014). An Analysis of Work Engagement construct. *UMT-POLY Journal The Eastern University of Management and Technology*, 11 (2), 75-79. (in Thai)
- Panjaree J. & Phramaha Hansa Dh. & Poonsuk M. (2018). An Application of Mindfulness to Develop Manufacture Labour's Work with Happiness : A Case Study of Continental Knitting Ltd., Part. *Journal of MCU Peace Studies Mahachulalongkornrajavidyalaya University*, 6, 171-181. (in Thai)
- Patpong V. (2014). *Google Search Engine America's giant Use "Mindfulness" to find yourself*. 22 October 2017, <https://mgronline.com/dhamma/detail/9570000061337>

- Pawinee P. (2014). *Insight Meditation, Workplace Spirituality and Employee Engagement*. The Thailand research Fund and The University of the Thai Chamber Commerce. (in Thai)
- Petchsawang and Duchon. (2012). Workplace spirituality, meditation, and work performance. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9 (2), 189-208.
- Petchsawang and McLean. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14.
- Rattigorn C. (2008). *Human relations: Human behavior in the organization*. Bangkok : Kasetsart university publishers.
- Rattigorn C. (2017). The influence of workplace spirituality, spiritual health and leadership on organizational outcomes. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38 (2), 1-15.
- Rattigorn C. (2018). *Organizational Psychology*. Bangkok : Chula publishers.
- Robbins, S. P. and T. A. Judge.(2007). *Organizational Behavior*. (12th ed). New Jersey : Pearson Education.
- Schaufeli et al. (2002). The measurement of engagement and burn out : A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 71-93.
- Schaufeli et al. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire : A cross-national study. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701-716.
- Surachart P. (1997). *Multivariate analysis techniques for social science research*. Bangkok : Liangchiang publishers. (in Thai)
- Thamonwan M. & Rattigorn C. (2011). Servant Leadership, Spirituality in Organization and Job Performance Of Managers in a Private Food Industry Business in Bangkok. *Journal King Mongkut's University of Technology North Bangkok*, 21 (2), 447-455. (in Thai)
- Thunvarat P. & Rattigorn C. (2010). Leadership, Organizational Culture, Workplace Spirituality and Organizational Engagement of Manager of Advanced Info Service Public Company Limited. *Journal of Human Resources Intelligence*, 5 (2), 32-41 (in Thai)
- Tischler and Mckeage. (2002). Linking emotional intelligence. Spiritual and workplace performance. *Journal of Managerial Psychology*, 17 (3), 203-218.
- Vaculik et al. (2016). Mindfulness, Job Satisfaction and Job Performance : Mutual Relationships and Moderation effect. *Journal of International Scientific Conference Economics and Management*, 21 148-156.
- Wipada K. (2012). *Roles and importance of leadership*. 15 December 2018, <https://www.gotoknow.org/posts/345480>
- Wullop S. (2010). *Mindfulness at work for success in work life 1: Principles of thinking and direction*. 28 December 2017, <http://share.psu.ac.th/blog/fnr-develop/14271>
- Yongxing et al. (2017). Work engagement and job performance : the moderating role of perceived organizational support. *Journal of anales de psicologia*, 33 (3), 708-713.
- Yongyud W. (2015). *Mindfulness in Organization*. Department of Mental Health, Ministry of Public Health. (in Thai)