

อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำที่แท้จริง และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ที่มีต่อความร่วมมือของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในเรือนจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ชวิน ศิลาพันธ์¹รัตติกรณ์ จงวิศาล²

(Received: October 1, 2020; Revised: February 24, 2021; Accepted: March 19, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความร่วมมือของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในเรือนจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร และ (2) อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำที่แท้จริง และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ที่มีต่อความร่วมมือของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในเรือนจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในเรือนจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานคร เรือนจำพิเศษธนบุรี และเรือนจำพิเศษมีนบุรี จำนวน 236 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า (1) ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในเรือนจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความร่วมมือ อยู่ในระดับสูง และ (2) ทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำที่แท้จริง และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความร่วมมือของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในเรือนจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 82.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ความร่วมมือ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์

¹ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์ และนิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อีเมล: chawin.si1988@gmail.com

² Corresponding Author. รองศาสตราจารย์, ดร. ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อีเมล: fsocrgc@ku.ac.th

The Impact of Psychological Capital, Authentic Leadership, and Workplace Spirituality on Collaboration of the Civil Servants in the Department of Corrections in Remand Prisons, Bangkok.

Chawin Silaphan³
Rattigorn Chongvisal⁴

Abstract

The objectives of this research were to study: (1) the level of psychological capital, authentic leadership, workplace spirituality, and collaboration of the civil servants in the department of corrections in remand prisons, Bangkok; and (2) the influence of psychological capital, authentic leadership, and workplace spirituality as predictors to collaboration of the civil servants in the department of corrections in remand prisons, Bangkok. The samples of the research were consisted of 236 civil servants in the department of corrections working in the remand prisons, Bangkok comprising Bangkok remand prison, Thon Buri remand prison and Min Buri remand prison; selecting participants using multi-stage sampling. The data were analyzed with a statistical computer software for research. Analytical statistics were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, stepwise multiple regression analysis. Results revealed that (1) the civil servants in the department of corrections in remand prisons, Bangkok had a high level of psychological capital, authentic leadership, workplace spirituality, and collaboration; and (2) psychological capital, authentic leadership, and workplace spirituality could jointly predict collaboration of the civil servants in the department of corrections in remand prisons, Bangkok at 82.8% with .001 level of significance.

Keywords: Psychological Capital, Authentic Leadership, Workplace Spirituality, Collaboration, Civil Servants in the Department of Corrections

³ Human Resource Officer, Practitioner Level (Human Resource Management Division), Department of Corrections.
Graduate Student, Master of Science (Industrial and Organizational Psychology), Kasetsart University.
e-mail: chawin.si1988@gmail.com

⁴ Corresponding Author. Assoc. Prof., Ph.D. (Industrial and Organizational Psychology), Kasetsart University.
e-mail: fsocrgc@ku.ac.th

บทนำ

กรมราชทัณฑ์มีการกักขังในการควบคุม แก้ไข และพัฒนาพฤติกรรมของผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ โดยมีเรือนจำและทัณฑสถาน เป็นหน่วยปฏิบัติการหลัก ซึ่งปัจจุบันกรมราชทัณฑ์มีผู้ต้องขังในความควบคุมดูแล ณ วันที่ 31 มกราคม 2563 จำนวน 373,318 ราย (Department of Corrections, 2020) มากเป็นอันดับ 6 ของโลก และเป็นอันดับ 1 ในภูมิภาคอาเซียน (World prison brief, 2020) โดยมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน 13,173 อัตรา คิดเป็นสัดส่วนข้าราชการกรมราชทัณฑ์ต่อผู้ต้องขังประมาณ 1 : 28 ในขณะที่มาตรฐานสากลของสหประชาชาติกำหนดไว้ที่ 1 : 5 และมาตรฐานของสำนักงาน ก.พ. กำหนดให้อัตราร้อยละของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ต่อผู้ต้องขังคิดเป็น 1 : 10 สะท้อนให้เห็นว่าจำนวนข้าราชการกรมราชทัณฑ์มีไม่เพียงพอ ไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนผู้ต้องขัง ส่งผลให้ข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน ทุกตำแหน่งต้องสลับเปลี่ยนหมุนเวียนมาปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมงแม้ในวันหยุดราชการ ทำให้มีชั่วโมงการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการหน่วยงานอื่นๆ ต้องรับภาระและมีความกดดันจากงานสูง เนื่องจากลักษณะงานที่ไม่สามารถผ่อนผันเวลาได้ ต้องดำเนินการตามหมายศาลหรือคำสั่งของกฎหมายโดยทันทีแม้จะล่วงเลยเวลาราชการ (Department of Corrections, 2017) ประกอบกับข้อจำกัดภายใต้นโยบายการปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐที่ไม่เพิ่มอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ ตรงกันข้ามกับความต้องการของส่วนราชการซึ่งโอกาสที่กรมราชทัณฑ์จะได้รับสนับสนุนอัตรากำลังเพิ่มมากขึ้นจึงเป็นไปได้ยาก

ดังนั้น เพื่อให้ภารกิจของกรมราชทัณฑ์สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ภายใต้ข้อจำกัดด้านกำลังคน การทำงานของเจ้าหน้าที่ควรเน้นการทำงานร่วมกัน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาค้นหาแนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน (Department of Corrections, 2013) โดยที่การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความร่วมมือ (collaboration) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการทำงานร่วมกัน แต่ละบุคคลหรือแต่ละทีมภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นระบบ มุ่งบรรลุเป้าหมายในระดับที่ใหญ่กว่าร่วมกัน (Robbins, & Judge, 2017) อันก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ต่อองค์การหลายประการ เช่น ทำให้เกิดนวัตกรรม ทำให้พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนขนาดของทีมได้ตามความเหมาะสม ทำให้เกิดความคล่องตัว (Adler, Heckscher, & Prusuk, 2011) ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น (Carr, & Walton, 2014) และทำให้ประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การสูงขึ้น (Chakkol, Finne, & Johnson, 2017) เป็นต้น

ปัจจัยหนึ่งที่อาจส่งผลต่อความร่วมมือ คือ ทุนทางจิตวิทยา (psychological capital) อันเป็นคุณลักษณะทางจิตด้านบวกในระดับบุคคลที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงาน (Luthans, & Youssef, 2017) การที่บุคคลมีทุนทางจิตวิทยาในระดับสูงจะทำให้ทุนทางจิตวิทยาในระดับกลุ่มมีแนวโน้มสูงขึ้น (Dawkins, Martin, Scott, Sanderson, & Schuz, 2018) และทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับความร่วมมือด้วย (Chakkol, Finne, & Johnson, 2017)

ปัจจัยต่อมาที่อาจส่งผลต่อความร่วมมือ คือ ภาวะผู้นำ (leadership) อันเป็นกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Northouse, 2016) ซึ่งในปัจจุบันควรพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกระดับขององค์การ ไม่ควรจำกัดอยู่ที่ตัวผู้นำที่ดำรงตำแหน่งทางการเท่านั้น (Chongvisal, 2018) โดยที่แนวคิดภาวะผู้นำที่แท้จริง (authentic leadership) เป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ที่ให้ความสำคัญกับประเด็นจริยธรรม และมีงานวิจัยยืนยันว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือด้วยเช่นกัน (Chakkol, Finne, & Johnson, 2017) นอกจากนี้ อีกปัจจัยหนึ่งที่อาจส่งผลต่อความร่วมมือ คือ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (workplace spirituality) อันเป็นการรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ของพนักงาน และมีงานวิจัยเชิงประจักษ์ยืนยันว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์

ทางบวก (Doram, Chadwick, Bokovoy, Profit, Sexton, & Sexton, 2017) และมีอิทธิพลทางบวกกับการทำงานเป็นทีม (Honiball, Geldenhuys, & Mayer, 2014; Pirkola, Rantakokko, & Suhonen, 2016; Baldacchino, 2017) จึงเป็นไปได้ว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานจะมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือ เช่นเดียวกับการทำงานเป็นทีมด้วย

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เนื่องจากคาดว่าจะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความร่วมมือได้ ประกอบกับคำนึงว่าปัจจัยข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดจิตวิทยาด้านบวกที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการดำเนินชีวิตโดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในทุกๆ ด้าน เชื่อมโยงถึงเรื่องคุณธรรม จริยธรรมของมนุษย์ และยังสอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยทำการศึกษากับข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในเรือนจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีโครงสร้างการแบ่งงานตามฝ่ายครอบคลุมเพียงพอที่จะสามารถเป็นตัวแทนในการศึกษานำร่องก่อนที่จะศึกษาในกลุ่มเรือนจำประเภทอื่นๆ ได้ โดยข้าราชการเรือนจำเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจหลักของกรมราชทัณฑ์โดยตรง ทั้งการควบคุมและการพัฒนาผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดี นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังคาดว่าผลการวิจัยที่ได้จะใช้เป็นข้อเสนอแนะในการส่งเสริมให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ให้มีทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำที่แท้จริง และการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานในระดับที่สูงขึ้น อันจะทำให้เกิดความร่วมมือเกิดประโยชน์ทั้งในระดับเรือนจำ ระดับกรม และสังคมโดยรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับของทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความร่วมมือของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในเรือนจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำที่แท้จริง และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ที่มีต่อความร่วมมือของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ในเรือนจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร

การประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยา Luthans, Youssef, & Avolio (2007) คณะผู้ริเริ่มการศึกษาตัวแปรทุนทางจิตวิทยากล่าวว่าการศึกษจิตวิทยาในอดีตเน้นไปที่การบำบัดรักษาอาการทางจิต ดังที่ Seligman อดีตประธานสมาคมจิตวิทยาอเมริกันพบว่างานวิจัยส่วนมากทางจิตวิทยาตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา เป็นงานเกี่ยวกับการรักษาและบำบัดความเจ็บป่วยซึ่งไม่เน้นการสร้างความสุขหรือการบรรลุศักยภาพให้แก่มนุษย์ Seligman จึงเห็นว่าการศึกษาจิตวิทยาควรมีแนวทางที่สร้างสรรค์และคำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้มากขึ้น นับจากนั้นเป็นต้นมานักวิชาการจึงเริ่มให้ความสนใจและศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับจิตวิทยาด้านบวก ต่อมาการศึกษาจิตวิทยาด้านบวกแบ่งออกได้เป็น 2 แนวทาง ได้แก่ แนวทางแรก คือ ต้นทุนที่มีต่อองค์การด้านบวก (positive organizational scholarship [POS]) เป็นการศึกษาในระดับมหภาคหรือองค์การ เน้นโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับความเห็นอกเห็นใจและความดีงาม แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับเรื่องผลการปฏิบัติงาน และแนวทางที่สอง คือ พฤติกรรมต่อองค์การด้านบวก (positive organizational behavior [POB]) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์กับเรื่องผลการปฏิบัติงาน และเป็นการศึกษาในระดับที่แคบกว่าแนวทางแรก กล่าวคือศึกษาในระดับบุคคล และเสนอว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องจะมีความเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาได้ โดยนิยามตัวแปรไว้ว่า ทุนทางจิตวิทยา ซึ่งทำให้องค์การสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งและสมรรถนะแก่พนักงานได้อย่างเป็น

รูปธรรมให้พนักงานมีความพร้อมและมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ท้ายที่สุดก็จะทำให้องค์การมีความสามารถในการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น โดยที่ทุนทางจิตวิทยา หมายถึง คุณลักษณะทางจิตในเชิงบวกของบุคคลอันมีลักษณะพิเศษที่สามารถพัฒนาได้ คือ เชื้อมั่นในความสามารถของตนเองในการบรรลุงานที่ทำท้าทายมองโลกในแง่ดีทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความหวังมุ่งมั่นและสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการเพื่อให้ประสบความสำเร็จได้ และมีความสามารถในการก้าวผ่านปัญหาหรือความทุกข์ยากที่รุมเร้าไปได้ ทั้งนี้ องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเกิดจากการที่ Luthans, Youssef, & Avolio (2007) ได้รวบรวมและคัดเลือกตัวแปรที่มีการศึกษาอย่างต่อเนื่องจากเกณฑ์ 5 ประการ คือ (1) เป็นทฤษฎีที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์รองรับ (2) เน้นที่การศึกษาจิตวิทยาด้านบวก (3) สามารถวัดได้อย่างมีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่น (4) สามารถนำไปพัฒนาต่อได้ และ (5) เกี่ยวข้องกับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน (Avey, Reichard, Luthan, & Mhatre, 2011) ซึ่ง Luthans และคณะ ได้สรุปเป็นองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา 4 ประการ ได้แก่ (1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ใช้ความรู้และลงมือกระทำเพื่อประสบความสำเร็จในงานตามที่ตั้งไว้ ผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองประกอบด้วยลักษณะ ได้แก่ ตั้งเป้าหมายที่สูงและเลือกทำงานที่ยาก ชอบเป้าหมายที่ท้าทาย มีแรงจูงใจภายในสูง ใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเมื่อเผชิญกับปัญหาจะพยายามก้าวผ่านไปให้ได้ (2) การมองโลกในแง่ดี หมายถึง การที่บุคคลมองโลกในแง่ดี มองว่าเหตุการณ์ที่ดีต่างๆ ในชีวิตไม่ว่าจะในอดีตหรือปัจจุบันล้วนอยู่ภายใต้การควบคุมของบุคคล และจะใช้การมองโลกในแง่ดีเพื่อประโยชน์ในการดำเนินชีวิตและในอนาคตต่อไป (3) ความหวัง หมายถึง การที่บุคคลมีการรับรู้ตามความเป็นจริง แต่มีเป้าหมายและความคาดหวังที่ท้าทาย พยายามหาหนทางเพื่อไปถึงสิ่งที่คาดหวังไว้ โดยใช้การควบคุมตนเอง และมีความมุ่งมั่น และ (4) การฟื้นคืนได้ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการฟื้นคืนจากความทุกข์ยาก ความขัดแย้ง ความล้มเหลว หรือเหตุการณ์อื่นๆ ทำให้บุคคลผ่านพ้นเหตุการณ์ต่างๆ และมีความสามารถในการเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ เหล่านั้นได้เพิ่มมากขึ้น

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริง ภาวะผู้นำของผู้นำหรือผู้ปกครองได้รับการกล่าวถึงมาตั้งแต่สมัยโบราณ ทั้งในสมัยอารยธรรมของการล่าสัตว์และในสมัยของการเกษตร ผู้ปกครองที่มีภาวะผู้นำที่ดีย่อมทำใหกลุ่มของพวกเขาเป็นอยู่ที่ดี สะดวกสบาย อยู่รอดปลอดภัย แม้ว่าพฤติกรรมของผู้นำจะแตกต่างกันไปตามแต่ละระยะเวลาและวัฒนธรรม แต่สิ่งที่เหมือนกันคือภาวะผู้นำเกิดขึ้นในทุกที่ๆ มีคนอยู่ ไม่มีสังคมใดไม่มีผู้นำ บางสังคมไม่มีผู้นำเดียว แต่จะพบภาวะผู้นำร่วมหรือมีภาวะผู้นำได้หลายคน ในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำร่วมเป็นที่สนใจขององค์กรต่างๆ อย่างมาก เนื่องจากคนเพียงคนเดียวย่อมไม่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เพียงพอที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ฉะนั้น สมาชิกทุกคนต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถผลักดันกันเป็นผู้นำได้ (Chongvisal, 2018) โดยที่ปัจจุบันการศึกษภาวะผู้นำอยู่ในช่วงพัฒนาการของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่หรือภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งมีกรอบแนวความคิดที่เชื่อว่าประสิทธิผลของภาวะผู้นำมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัยและให้ความสำคัญกับเรื่องจริยธรรมของผู้นำ ทฤษฎีในกลุ่มนี้ประกอบด้วยภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ภาวะผู้นำที่แท้จริง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Yukl, 2013) สำหรับภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นแนวคิดใหม่ มุ่งเน้นความแท้จริงของผู้นำ เป็นผู้นำในแบบของตัวเอง ไม่เสแสร้ง (George, 2003) ซึ่งกำลังได้รับความสนใจมากขึ้นเนื่องจากสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม เรื่องอำนาจของบริษัท ความล้มเหลวของธุรกิจธนาคาร ทำให้ผู้คนรู้สึกถึงความไม่ปลอดภัยของสิ่งรอบตัว จึงต้องการผู้นำที่เป็นคนดี ซื่อสัตย์ น่าเชื่อถือ ส่งผลให้ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับยุคสมัยและมีคุณค่าที่จะศึกษา จากการตรวจสอบเอกสารสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรม และความสามารถที่บุคคลตระหนักถึงในตนเอง รับรู้ค่านิยมที่

แท้จริงของตน มีการใช้และส่งเสริมค่านิยมทางบวก มีจริยธรรม สร้างสภาพแวดล้อมที่มีจริยธรรม ทำตามค่านิยมและความเชื่ออย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการสังคม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล โดยที่ภาวะผู้นำที่แท้จริงตามแนวคิดของ Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson (2008) มีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ (1) การตระหนักรู้ตนเอง หมายถึง การที่บุคคลเข้าใจและให้ความหมายกับสิ่งรอบตัวโดยตระหนักว่าการให้ความหมายนั้นจะส่งผลต่อมุมมองของตนอย่างไร นอกจากนี้ยังเข้าใจถึงจุดแข็ง จุดอ่อน และแง่มุมต่างๆ ของตนผ่านมุมมองของผู้อื่น ตลอดจนผลกระทบของตนที่มีต่อผู้อื่น (2) มุมมองทางคุณธรรมที่อยู่ภายใน หมายถึง กระบวนการควบคุมตนเองอันเกิดจากมาตรฐานทางศีลธรรมภายในตนเอง โดยจะแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของตนเองมากกว่ายอมให้ค่านิยมของกลุ่ม องค์กร และสังคมมาอิทธิพลเหนือกว่า (3) กระบวนการที่สมดุล หมายถึง การที่บุคคลสามารถวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดอย่างถูกต้องก่อนที่จะตัดสินใจใดๆ โดยปราศจากอคติ ทั้งยังรับฟังผู้อื่น แต่ยังคงไว้ซึ่งมุมมองของตน และ (4) ความโปร่งใสในความสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่นได้ตรงกับตัวตนที่แท้จริงของตนเอง เปิดเผย และลดการแสดงอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นมุมมองหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร (Robbins & Judge, 2017) โดยที่วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนที่พนักงานในองค์กรให้การยอมรับและถือปฏิบัติร่วมกัน หรือการที่พนักงานในองค์กรรับรู้ถึงแบบแผนที่สมาชิกในองค์กรให้การยอมรับและถือปฏิบัติร่วมกัน โดยอาจเป็นแบบแผนที่ไม่ได้เขียนไว้ และแบบแผนนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการคิด การกระทำ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ สำหรับความเป็นมาของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานนั้น มีสาเหตุมาจากในยุคอุตสาหกรรมและหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ผู้บริหารองค์กรปฏิบัติต่อพนักงานเสมือนเป็นเครื่องจักร ไม่ได้ให้การดูแลหรือเอาใจใส่ ใช้เพียงแต่เงินเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงาน พนักงานเองก็ให้ความสำคัญกับวัตถุ มีปัญหาทั้งเรื่องความสัมพันธ์และจริยธรรม ประกอบกับองค์กรเรียกร้องจากพนักงานมากขึ้น ทำให้พนักงานรู้สึกเครียด กดดัน กลายเป็นปัญหาที่ขยายขอบเขตมากเกินกว่างาน เช่น ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ปัญหาทางเศรษฐกิจ เป็นต้น ซึ่งองค์กรเองก็ประสบปัญหาเช่นกัน เช่น การเพิ่มขึ้นของคู่แข่ง การลดต้นทุนการผลิต การปลดพนักงาน เป็นต้น ทำให้ผู้บริหารองค์กรและนักวิชาการมุ่งเน้นมาที่การให้คุณค่าและความสำคัญกับคน คุณค่าของงาน คุณค่าของการทำงานร่วมกัน และต้องการให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตนเองกับผู้อื่น นอกจากนี้ยังมีมุมมองว่ามนุษย์แตกต่างจากเครื่องจักร มนุษย์มีร่างกาย สมอง จิตใจ อารมณ์ความรู้สึก และมีจิตวิญญาณ ด้วยเหตุนี้นักวิชาการจึงคาดหมายว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรในยุคปัจจุบันได้ (Chongvisal, 2018) โดยการศึกษาเรื่องจิตวิญญาณในอดีตส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับเรื่องศาสนา ต่อมาได้มีการนำเรื่องจิตวิญญาณมาใช้อธิบายการทำงานของมนุษย์โดยไม่ได้อ้างอิงศาสนาใด ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องพระเจ้าหรือเทววิทยา (God theology) (Petchsawang, & Duchon, 2009) และจากการตรวจสอบเอกสารสามารถสรุปได้ว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน หมายถึง การที่องค์กรทำให้บุคคลตระหนักถึงชีวิตภายใน บรรลุนถึงการค้นหาและความผูกพันกับงานที่มีความหมาย มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์กร เกิดความพึงพอใจ รับรู้ถึงความสำเร็จและความสุข โดยที่จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานตามแนวคิดของ Robbins, & Judge (2017) มีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ (1) ความเมตตากรุณา หมายถึง การที่องค์กรมีค่านิยมในเรื่องความเมตตากรุณากับพนักงาน ให้ความสำคัญกับความสุขของพนักงาน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร (2) จิตสำนึกแรงกล้าถึงเป้าหมายที่มีคุณค่า หมายถึง การที่องค์กรสามารถสร้างวัฒนธรรมที่ดีโดยคำนึงถึงเป้าหมาย

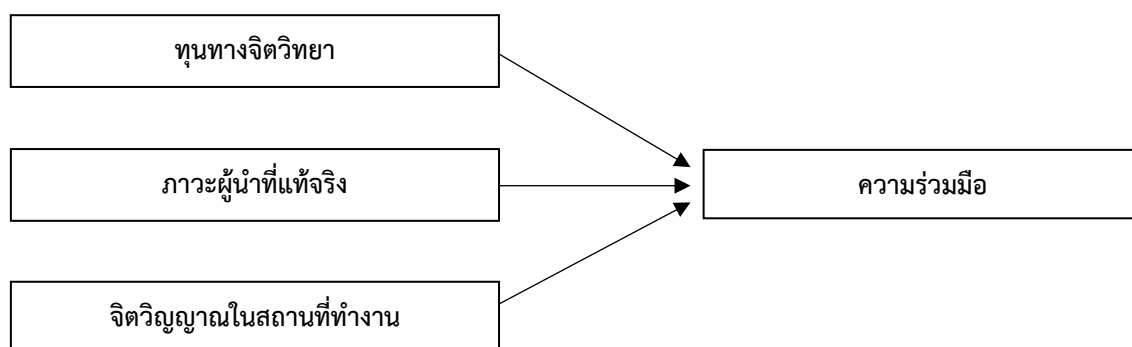
ที่มีคุณค่ามากกว่าคำนึงถึงผลกำไร (3) ความไว้วางใจและความเคารพ หมายถึง การที่องค์กรมีคุณลักษณะของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซื่อสัตย์และเปิดเผย ตระหนักว่าพนักงานมีคุณค่า ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพและให้เกียรติ และ (4) การเปิดใจ หมายถึง การที่องค์กรให้คุณค่ากับความคิดที่ยืดหยุ่นและความคิดสร้างสรรค์ในหมู่พนักงาน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและความกดดันจากการแข่งขันในปัจจุบันทำให้องค์กรต้องปรับตัวให้เท่าทัน โดยอาศัยการดำเนินการหลายประการไม่ว่าจะเป็น การสร้างและรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างสมาชิกและองค์กร (Hollensbe, & George, 2014) องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงมุมมองจากที่เน้นโครงสร้างสายการบังคับบัญชาไปสู่ความร่วมมือของบุคคล ต้องคำนึงถึงทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ที่หลากหลาย (Salas, Rico, & Passmore, 2017) ผ่านการทำงานร่วมกันรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการทำงานเป็นทีม ระหว่างทีม โครงการ ภาคส่วน ความร่วมมือระหว่างองค์กร ตลอดจนความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งผู้รับบริการ ผู้ค้า หุ่นส่วนทางธุรกิจ ภาครัฐ และองค์กรไม่แสวงหาผลกำไรต่างๆ (Beyerlein, Freedman, Mcgee, & Moran, 2003) เพื่อให้สามารถตอบสนองได้ทันต่อระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมที่ขับเคลื่อนด้วยคนและงานที่ต้องใช้ความรู้เป็นหลัก (Adler, Heckscher, & Prusuk., 2011) จากการตรวจสอบเอกสารแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือ พบว่า เป็นประเด็นที่มีการศึกษาอย่างแพร่หลายในหลายสาขาวิชา เช่น วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม การศึกษา การแพทย์ การพัฒนาองค์กร รัฐประศาสนศาสตร์ เป็นต้น สอดคล้องกับที่ Bozeman, Fay, & Slade (2012) กล่าวว่า การวิจัยเรื่องความร่วมมือกลายเป็นประเด็นปกติในการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และทางเทคนิคทุกสาขา และมักนำไปสู่การวิจัยที่มีผลกระทบและมูลค่าทางการพาณิชย์สูง อย่างไรก็ตามการศึกษาความร่วมมือในลักษณะที่เป็นทุนทางองค์กร (organizational capital) หมายถึง การที่องค์กรสามารถออกแบบหรือดำเนินการเพื่อให้คนในองค์กรมาร่วมมือกันแก้ปัญหาได้ อันมีลักษณะที่ใกล้เคียงกับเรื่องทีม (team science) กลับพบว่ายังมีการศึกษาในลักษณะนี้อยู่ไม่มากนัก เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ไม่เป็นทางการและยังประเมินหรือทำการวัดได้ยาก (Bozeman, & Boardman, 2014)

สำหรับการศึกษาความร่วมมือซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการทำงานร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการทำงานและผลลัพธ์ในภาพรวมขององค์กร ถือว่าเป็นการขยายขอบเขตจากแนวทางการศึกษาดั้งเดิมที่เน้นการทำงานเป็นทีมไปสู่ระบบการทำงานจากหลายๆ ทีม เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายระดับที่ใหญ่กว่า (Beyerlein, Freedman, Mcgee, & Moran, 2003) จากการตรวจสอบเอกสารสามารถสรุปได้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลแต่ละบุคคล และทีมแต่ละทีมในองค์กรสามารถทำงานร่วมกัน มีอัตลักษณ์ร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน โดยแต่ละบุคคลและแต่ละทีมมีความผูกพันต่อเป้าหมายซึ่งกันและกัน อาศัยการมองปัญหาในมุมที่แตกต่างกัน สร้างทางออกที่สร้างสรรค์จนสามารถก้าวผ่านขีดจำกัดของแต่ละบุคคล โดยความร่วมมือตามแนวคิดของ Marek, Brock, & Savla (2014) มีองค์ประกอบ 7 ประการ ได้แก่ (1) ด้านบริบท หมายถึง การมีประวัติศาสตร์ร่วมกันด้านความร่วมมือระหว่างหน่วยงานหรือองค์กร ด้วยบริบทในหน้าที่และความร่วมมือกับชุมชน ชุมชนมองว่าความร่วมมือมีความชอบธรรมในการทำหน้าที่เป็นผู้นำชุมชน นอกจากนี้บรรยากาศทางสังคมและบรรยากาศทางการเมืองต้องเอื้ออำนวยต่อความร่วมมือด้วย (2) ด้านสมาชิก หมายถึง แต่ละบุคคลในกลุ่มความร่วมมือ มีทั้งลักษณะ ทักษะ ทักษะคิด และความเชื่อว่าความร่วมมือจะนำไปสู่ความสำเร็จ มีความเคารพ เข้าใจ ไว้วางใจซึ่งกัน และความสามารถในการประนีประนอมกัน การมีสมาชิกที่เป็นตัวแทนจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย สมาชิกเห็นประโยชน์ของความร่วมมือกันมากกว่ากังวลเรื่องค่าใช้จ่าย รู้สึกเป็นเจ้าของงานที่มีความร่วมมือกันด้วยการแบ่งปันความรับผิดชอบและเชื่อว่าสมาชิกทุกคนมีความเท่าเทียมกัน (3) ด้านกระบวนการ

และการจัดการ หมายถึง การที่แต่ละองค์การมุ่งเน้นไปที่กระบวนการในความร่วมมือที่จะทำให้กลุ่มบรรลุซึ่งเป้าหมาย แม้ว่าจะมีการตัดสินใจหลายขั้นตอน แต่องค์การเหล่านั้นยังมีการตัดสินใจร่วมกัน สามารถยืดหยุ่นปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ มีกฎเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจน และสมาชิกในกลุ่มต้องการทราบบทบาทตนเองและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้อื่นด้วย (4) ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง มีการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อาศัยการสื่อสารแบบเปิดกว้าง บ่อยครั้ง และชัดเจน (5) ด้านหน้าที่ หมายถึง ความร่วมมือมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สมาชิกในกลุ่มให้การยอมรับซึ่งแตกต่างจากวัตถุประสงค์ส่วนบุคคล และมีการสร้างวัตถุประสงค์เฉพาะขึ้นมา (6) ด้านทรัพยากร หมายถึง การมีทรัพยากรทางการเงินและทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นต้องใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการแบ่งปันความร่วมมือทางทรัพยากร พึ่งพาอาศัยกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของการบริการ และ (7) ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำของกลุ่มต้องมีทักษะด้านการจัดการองค์การ มนุษยสัมพันธ์ และสามารถนำมาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นแก่ความร่วมมือของตนได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน กับความร่วมมือ จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังไม่พบบางงานวิจัยที่ศึกษาโดยตรงระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน กับตัวแปรตาม คือ ความร่วมมือ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตรวจสอบตัวแปรตามในขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีมแทนตัวแปรความร่วมมือ และสรุปว่า ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือ (Newman, Ucbasaran, Zhu, & Hirst, 2014; Heled, Somech, & Waters, 2016; Clapp-Smith, Vogelgesang, & Avey, 2009; Walumbwa, Luthans, Avey, & Oke, 2011; Vanno, Kaemkate, & Wongwanich, 2015; Meneghel, Salanova, & Martı́nez, 2016) ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือ (Guenter, Schreurs, & Emmerik, 2017; Hmieleski, Cole, & Baron, 2012; Rego, Vitoria, Magalhaes, Ribeiro, & Cunha, 2013; Guenter, Gardner, McCauley, Seng, & Prabhu, 2017, Lyubovnikova, Legood, Turner, & Mamakouka, 2017; Lopez, Alonso, Morales, & Leon, 2015; Regan, Laschinger, & Wong, 2016) และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือ (Doram, Chadwick, Bokovoy, Profit, Sexton, & Sexton, 2017; Honiball, Geldenhuys, & Mayer, 2014; Pirkola, Rantakokko, & Suhonen, 2016; Baldacchino, 2017; Daniel, 2010) จากการทบทวนดังกล่าวจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังที่แสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในเรือนจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เรือนจำพิเศษธนบุรี และเรือนจำพิเศษมีนบุรี รวมจำนวน 607 คน ที่มีสภาพความเป็นข้าราชการอยู่ ณ วันที่ 25 ตุลาคม 2562 ใช้การศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณหาขนาดจากตารางของ Krejcie & Morgan ในปี ค.ศ. 1970 ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 236 คน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่กำหนดไว้อย่างน้อย 50 เท่า ของจำนวนตัวแปรอิสระ สำหรับการวิจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) (Hair Jr, Black, Babin, & Anderson, 2014) และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลหรือข้อมูลไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกประมาณร้อยละ 20 ของขนาดกลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวน 280 คน จากนั้นจึงสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละเรือนจำ (proportional sampling) และใช้การสุ่มแบบมีระบบ (systematic random sampling) ตามรายชื่อข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในแต่ละเรือนจำอีกขั้นตอนหนึ่ง ตามลำดับ ซึ่งการวิจัยนี้ได้รับใบรับรองจริยธรรมการวิจัยสำหรับโครงการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ COE62/047

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด และอายุงาน เป็นแบบให้เติมข้อความและตรวจรายการ (check List)

ส่วนที่ 2 แบบวัดทุนทางจิตวิทยา ใช้แบบวัดที่ Chongvisal (2017a) เป็นผู้แปลและพัฒนาจากแบบวัด PCQ-12 ของ Luthans, Avey, Clapp-Smith, & Li (2008) มีข้อคำถาม 12 ข้อ จาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และการฟื้นคืนได้ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบวัดภาวะผู้นำที่แท้จริง ใช้แบบวัดที่ Chongvisal (2017b) เป็นผู้แปลและพัฒนาจากแบบวัด ALQ ของ Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson (2008) มีข้อคำถาม 16 ข้อ จาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การตระหนักรู้ตนเอง มุมมองทางคุณธรรมที่อยู่ภายใน กระบวนการที่สมดุล และความโปร่งใสในความสัมพันธ์ เป็นแบบวัดโดยผู้ตอบประเมินตนเอง และเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เป็นแบบวัดผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Robbins, & Judge (2017) มีข้อคำถาม 22 ข้อ จาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเมตตา กรุณา จิตสำนึกแรงกล้าถึงเป้าหมายที่มีคุณค่า ความไว้วางใจและความเคารพ และการเปิดใจ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบวัดความร่วมมือ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Marek, Brock, & Savla (2014) มีข้อคำถาม 39 ข้อ จาก 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านบริบท ด้านสมาชิก ด้านกระบวนการและการจัดการ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านหน้าที่ ด้านทรัพยากร และด้านภาวะผู้นำ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและแบบวัดความร่วมมือที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 ท่านตรวจสอบ ผู้วิจัยหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) จากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าถามแต่ละข้อกับค่าถามรวมทั้งฉบับ (corrected item-total correlation) คำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบบวัดทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความร่วมมือ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแต่ละชุดเท่ากับ .938, .877, .947 และ .967 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .456 - .895, .215 - .891, .346 - .813 และ .375 - .933 ตามลำดับ ในการพิจารณาระดับของทั้ง 4 ปัจจัย ผู้วิจัยได้นำคะแนนจากการตอบแบบวัดมาแจกแจงความถี่และหาค่าเฉลี่ยเพื่อแบ่งออกเป็นช่วง 5 ระดับ ดังนี้ 1.00 - 1.80 หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับต่ำที่สุด 1.81 - 2.60 หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับต่ำ 2.61 - 3.40 หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง 3.41 - 4.20 หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง และ 4.21 - 5.00 หมายถึง มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูงที่สุด

วิธีเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตอธิบดีกรมราชทัณฑ์ และนำหนังสือที่อธิบดีกรมราชทัณฑ์ลงนามอนุญาตแล้วไปส่งมอบพร้อมกับแบบสอบถามและรายละเอียดการสุ่มกลุ่มตัวอย่างให้หน่วยการเจ้าหน้าที่ของเรือนจำ เพื่อจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 ชุดตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของเรือนจำใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 3 สัปดาห์ และจัดส่งแบบสอบถามคืนมายังหน่วยงานต้นสังกัดของผู้วิจัย จำนวน 245 ชุด คิดอัตราตอบกลับได้ร้อยละ 87.5 ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมามีจำนวนมากกว่า 236 ชุด ซึ่งเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ว่ามีจำนวนมากเพียงพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จากนั้นนำมาตรวจสอบพบว่าเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้ง 236 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทำการบันทึก วิเคราะห์ และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี 3 ประเภท คือ (1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (2) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และ (3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามโดยให้ได้มาเฉพาะตัวแปรต้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติในสมการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 236 คน เกือบทั้งหมดเป็นเพศชาย (ร้อยละ 91.5) มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี, 51 ปีขึ้นไป และ 30 - 40 ปี ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 31.0, 30.5 และ 28.8 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (ร้อยละ 69.0) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 54.7) รองลงมาคือระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. หรือเทียบเท่า (ร้อยละ 23.3) และมากกว่าครึ่งหนึ่งมีอายุงาน 16 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 52.1) รองลงมาคืออายุงานต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 31.0)

ระดับของทุนทางจิตวิทยาโดยรวม ภาวะผู้นำที่แท้จริงโดยรวม จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานโดยรวม และความร่วมมือโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยก่อนที่จะวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้ (1) ตรวจสอบลักษณะการแจกแจงข้อมูลว่าเป็นปกติหรือไม่

เพื่อให้สามารถอ้างอิงข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างไปสู่ประชากรได้ การทดสอบครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ฮิสโตแกรมตรวจสอบ ซึ่งพบว่าทุนทางจิตวิทยา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความร่วมมือ มีลักษณะการแจกแจงแบบปกติ แต่ฮิสโตแกรมของภาวะผู้นำที่แท้จริงมีลักษณะเบ้ซ้าย ผู้วิจัยจึงนำเทคนิคการปรับข้อมูลของ Hair Jr, Black, Babin, & Anderson (2014) โดยนำค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำที่แท้จริงมาหักล้างสอง แล้วตรวจสอบอีกครั้งปรากฏว่าฮิสโตแกรมได้มีการแจกแจงแบบปกติแล้ว จึงสามารถนำไปวิเคราะห์ในขั้นต่อไปได้ (2) ตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทุกตัวกับตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้พล็อตกราฟเพื่อค้นหารูปแบบของความสัมพันธ์พบว่า มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้นและความสัมพันธ์เป็นบวก (3) ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนว่ามีการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ ผู้วิจัยพบว่าฮิสโตแกรมของค่า unstandardized residual มีการแจกแจงแบบปกติ และ (4) ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระโดยนำมาหาความสัมพันธ์ระหว่างกัน และต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองเท่ากับหรือมากกว่า .90 (Meadows, & Stradling, 1996; Weiner, 2003; Hair Jr, Black, Babin, & Anderson, 2014) เพื่อป้องกันปัญหา multicollinearity พบว่าทุกตัวแปรอิสระมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังที่แสดงไว้ในตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และระดับของปัจจัย

ปัจจัย	MEAN	S.D.	PC	AL	WS	CO	ระดับ
PC	3.73	.70	1				สูง
AL	3.75	.62	.831**	1			สูง
WS	3.66	.74	.748**	.713**	1		สูง
CO	3.74	.69	.766**	.722**	.886**	1	สูง

หมายเหตุ 1) PC = ทุนทางจิตวิทยา AL = ภาวะผู้นำที่แท้จริง WS = จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน CO = ความร่วมมือ

2) ** $p < .01$

จากนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวมารวมกันหาอิทธิพลที่มีต่อความร่วมมือของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในเรือนจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไปในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อำนาจการพยากรณ์ของทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณ ในสถานที่ทำงาน ที่มีต่อความร่วมมือของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในเรือนจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวพยากรณ์	b	Std Error	Beta	t	p
ทุนทางจิตวิทยา	.103	.052	.105	1.983	.049
ภาวะผู้นำที่แท้จริง	.034	.008	.222	4.410	.000
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	.600	.039	.650	15.419	.000
ค่าคงที่ (Constant) = .661					
R = .911 R ² = .830 R ² adj = .828 Overall F = 376.106 p = .000					

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความร่วมมือของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในเรือนจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 82.8 ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยปัจจัยที่มีผลต่อความร่วมมือของ

ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในเรือนจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ($Beta = .650$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำที่แท้จริง ($Beta = .222$) และทุนทางจิตวิทยา ($Beta = .105$) ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในเรือนจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ถึงจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำที่แท้จริง และทุนทางจิตวิทยา มากขึ้นเท่าใด จะทำให้ความร่วมมือของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในเรือนจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานครเพิ่มสูงขึ้นไปด้วย ในทางกลับกัน ถ้าข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในเรือนจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ถึงจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำที่แท้จริง และทุนทางจิตวิทยา น้อยลงเท่าใด ก็จะทำให้ความร่วมมือของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในเรือนจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานครลดลงด้วย และเมื่อนำปัจจัยทุกด้านเข้าสมการในรูปคะแนนดิบจะได้สมการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของความร่วมมือของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ได้ดังนี้

$$\text{ความร่วมมือของข้าราชการกรมราชทัณฑ์} = .661 + .103 (\text{ทุนทางจิตวิทยา}) + .034 (\text{ภาวะผู้นำที่แท้จริง}) + .600 (\text{จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน})$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าทุนทางจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากลักษณะเฉพาะของงานราชทัณฑ์เป็นงานที่ยาก แตกต่างจากข้าราชการพลเรือนทั่วไป คือ ต้องควบคุมดูแลบุคคลอันตรายให้อยู่ในความสงบ ต้องพัฒนาให้ผู้ต้องขังกลับตนเป็นคนดี ต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบเพราะเป็นเรื่องสิทธิมนุษยชนโดยตรง ลักษณะการบังคับบัญชาที่มีความเป็นทางการสูง คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเบ็ดเสร็จเด็ดขาด ต้องปฏิบัติตามคำสั่งไม่สามารถปฏิเสธได้ โดยที่ภายในเรือนจำมีสภาพแวดล้อมแตกต่างไปจากสังคมภายนอก มีความเสี่ยงสูง อีกทั้งยังมีหน้าที่ในการเข้าเวรยามทำให้ไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัว จากหน้าที่และลักษณะงานที่กล่าวมาอาจส่งผลให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มองโลกในแง่ดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ภายใต้ความเสี่ยงและมีภูมิคุ้มกันต่อความยากลำบาก อยู่ในระดับสูง เนื่องจากต้องเผชิญกับปัญหาหลายประการอยู่เป็นปกติ นอกจากนี้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ส่วนใหญ่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปซึ่งบรรจุด้วยคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้ว อาจมีความคาดหวังถึงความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น สอเบเปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ทำให้มีโอกาสดำรงตำแหน่งผู้บริหารเรือนจำ เป็นต้น จึงอาจเป็นสาเหตุให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์มีแรงจูงใจและความคาดหวังในการทำงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Luthans, Youssef, & Avolio (2015) ที่เสนอว่าความแตกต่างของบุคคล และปัจจัยด้านบริบทของงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทุนทางจิตวิทยา

ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงโดยรวมอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากลักษณะเฉพาะของงานราชทัณฑ์ที่ต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดผู้ต้องขัง ต้องมีศีลธรรมภายในตนเองมากเป็นพิเศษ ถ้าปฏิเสธอำิสสินจ้างจากผู้ต้องขังและญาติ ขณะเดียวกันก็ต้องมีมุมมองที่ดีต่องานด้วย ประกอบกับความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกรมราชทัณฑ์กับผู้ต้องขังเป็นลักษณะของผู้มีหน้าที่ควบคุมกับผู้อยู่ภายใต้การควบคุม ดังนั้น เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ น่าเชื่อถือ และปกครองได้ ทำให้ต้องแสดงภาวะผู้นำที่แท้จริงออกมา อาทิ การพูดที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา การใช้วาจาสั่งการตามอำนาจของกฎหมายแทนการร้องขอ เป็นต้น นอกจากนี้การปกครองผู้ต้องขังจำเป็นต้องทราบข่าวความเคลื่อนไหวของผู้ต้องขังผ่านการพูดคุยแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ จึงอาจเป็นสาเหตุให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ต้องตระหนักรู้จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง รับรู้ถึงผลของการกระทำตนเองว่ากระทบต่อองค์กร มีจริยธรรมที่หนักแน่น มีการรับฟังและถ่วงรอกข่าวสารเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และแสดงออกทางอารมณ์ต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Banks,

McCauley, Gardner, & Guler (2016) ที่เสนอว่าประสบการณ์การทำงานด้านเหตุการณ์สำคัญที่มากกระตุ้นจริยธรรม บริบทในการทำงาน และคุณลักษณะพิเศษของความเป็นผู้นำด้านความเชื่อในความสามารถของตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่แท้จริง

ผลการวิจัยพบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากกรมราชทัณฑ์มีนโยบายให้ความสำคัญกับความสุขและคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ไม่จัดให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าเวรยามติดต่อกันมากเกินไปเพื่อให้มีเวลาพักผ่อนมากขึ้น การจัดโครงการครอบครัวเข้าเยี่ยมชมเรือนจำเพื่อให้เข้าใจสภาพการทำงานของคนในครอบครัว การส่งเสริมสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่รัฐจัดให้ ประกอบกับผู้บัญชาการเรือนจำสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสื่อสารกันอย่างซื่อสัตย์ เปิดเผย ตระหนักถึงความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง รับฟังปัญหาอุปสรรคจากผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเปิดโอกาสให้นำเสนอแนวทางใหม่ๆ มาใช้ขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้อย่างทัน่วงที จึงอาจเป็นสาเหตุให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์มีความสุขในการทำงาน รับรู้ถึงความเคารพซึ่งกันและกัน รับรู้อำนาจการรับฟังความคิดเห็นของตน อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังมีประกาศรณรงค์ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ปลูกฝังค่านิยมให้ทราบถึงความสำคัญและการรักศักดิ์ศรีในวิชาชีพราชทัณฑ์ ประกอบกับการขัดเกลาทางสังคม (socialization) จากรุ่นสู่รุ่นว่างานราชทัณฑ์มีความสำคัญต่อสังคมเป็นอย่างมาก คือ มีหน้าที่สำคัญในการสร้างความสงบเรียบร้อยให้แก่ประชาชน สังคม และความมั่นคงของชาติ จากนโยบายและการสนับสนุนค่านิยมของกรมราชทัณฑ์ตามที่กล่าวมาข้างต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Pawar (2009) ที่เสนอว่าแนวทางปฏิบัติขององค์กร ได้แก่ การสนับสนุนให้บุคคลรับรู้ถึงความสุข ความสำเร็จ การสนับสนุนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การที่ทำให้บุคคลรับรู้ถึงงานที่มีความหมาย เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของแต่ละบุคคล

ผลการวิจัยพบว่าความร่วมมือโดยรวมอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากการที่กรมราชทัณฑ์มีนโยบายให้ความสำคัญกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมภายในเรือนจำ ผู้บัญชาการเรือนจำจะต้องปรึกษาหารือตัดสินใจร่วมกับคณะกรรมการบริหารงานเรือนจำซึ่งเป็นหัวหน้าฝ่ายต่างๆ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มอบนโยบายเพื่อสื่อสารต่อไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นแก่แต่ละฝ่าย ประกอบกับงานแต่ละฝ่ายมีการเชื่อมโยงและส่งต่อกัน แสดงให้เห็นว่าแต่ละบุคคลและแต่ละฝ่ายต่างมีหน้าที่ประจำ แต่บริบทของงานทำให้จำเป็นต้องเข้าใจหน้าที่ของฝ่ายอื่นด้วย จึงอาจเป็นสาเหตุให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์มีการตัดสินใจร่วมกัน มีการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาของตนมีความสามารถในการนำมาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น อยู่ในระดับสูง ประกอบกับข้อจำกัดด้านอัตรากำลังทำให้ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนเข้าเวรยามร่วมกันนอกเวลาราชการแม้ว่าในเวลาราชการจะประจำต่างฝ่ายกัน นอกจากนี้เรือนจำยังมีการใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน คือ บุคคลปฏิบัติหน้าที่หลักประจำฝ่ายหนึ่งและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่รองอีกฝ่ายหนึ่ง อาจก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลและระหว่างฝ่าย มีมุมมองต่อการแก้ไขปัญหาที่กว้างขึ้น และทำให้ผู้ปฏิบัติงานคำนึงถึงเป้าหมายที่มีร่วมกันมากกว่าคำนึงถึงงานเฉพาะส่วน จึงอาจเป็นสาเหตุให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์มีหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกัน มีความผูกพันและยอมรับเป้าหมายสูงสุดร่วมกัน เชื่อว่าความร่วมมือจะทำให้งานของเรือนจำบรรลุผลสำเร็จ พึงพาอาศัยแบ่งปันทรัพยากรบุคคลซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Chakkol, Finne, & Johnson (2017) ที่เสนอว่า คุณลักษณะบางประการ ได้แก่ บทบาทขององค์การ ภาวะผู้นำ การคิดเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นทีม การเป็นผู้สื่อสารที่ดี ความปรารถนาที่จะแบ่งปัน และความเชื่อเรื่องความร่วมมือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความร่วมมือ

ผลการวิจัยพบว่า ทูทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำที่แท้จริง และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สามารถร่วมกัน พยากรณ์ความร่วมมือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 การที่จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถ พยากรณ์ความร่วมมือได้สูงที่สุด อาจเนื่องมาจากเมื่อข้าราชการกรมราชทัณฑ์รับรู้ว่าการมีค่านิยมในเรื่องความ เมตตา กรุณา แก่ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ คำนึงถึงความสุขในการทำงาน มีการส่งเสริมให้รับรู้ถึงคุณค่าในงาน สนับสนุนสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน และรับรู้ว่าจะยอมรับแนวทางปฏิบัติใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน อาจทำ ให้ความร่วมมือดำเนินไปได้อย่างราบรื่น กล่าวคือ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์จะคำนึงถึงความร่วมมือ และมีความ เชื่อว่าความร่วมมือจะทำให้งานของเรือนจำประสบความสำเร็จ จึงให้การยอมรับและมีเป้าหมายร่วมกัน สร้างอัตลักษณ์ร่วมกัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ร่วมแรงร่วมใจกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดหรือแนวทาง ใหม่ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน ดังนั้น ด้วยสาเหตุจากบริบทของวัฒนธรรม องค์การที่มีลักษณะของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานข้างต้น จึงทำให้เป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดซึ่งอาจเป็นสาเหตุ ให้เกิดความร่วมมือ สอดคล้องกับการศึกษาของ Daniel (2010) ที่พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมี อิทธิพลทางบวกโดยอ้อมต่อประสิทธิภาพของทีม อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Honiball, Geldenhuys, & Mayer (2014) ที่พบว่า การรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการทำงาน เป็นทีม การเคารพผู้อื่น ความซื่อสัตย์ในสถานที่ทำงาน และลดความเห็นแก่ตัวในหมู่พนักงาน นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Baldacchino (2017) ที่เสนอว่าผู้ที่รับรู้ถึงจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานจะ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

ในส่วนของตัวแปรภาวะผู้นำที่แท้จริงที่สามารถพยากรณ์ความร่วมมือได้นั้น อาจเนื่องมาจากการที่ข้าราชการ กรมราชทัณฑ์นำคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่แท้จริงไปใช้ในความร่วมมือ มีการตระหนักรู้ตนเอง ทราบถึงจุด แข็งและจุดอ่อนของตนจากมุมมองของผู้อื่น มีจริยธรรม มีความเข้าใจว่าการกระทำของตนจะส่งผลกระทบต่อผู้อื่น อย่างไร รับฟังผู้อื่น ตัดสินใจอย่างปราศจากอคติ แสดงออกต่อผู้อื่นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาแต่ยังคงไว้ซึ่ง จุดยืนหรือค่านิยมของตนเอง และหลีกเลี่ยงการแสดงออกทางอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม อาจเป็นสาเหตุให้ความ ร่วมมือดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ก่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยและสร้างทัศนคติที่ดีเรื่องความร่วมมือแก่ บุคคล แม้ว่าแต่ละบุคคลจะมีมุมมองเป็นของตนเองแต่ก็ยอมรับเป้าหมายที่มีร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้สมาชิกในกลุ่มความร่วมมือได้รับข้อมูลที่หลากหลาย ได้รับทราบปัญหาจากมุมมองที่ แตกต่างกันจนสามารถหาทางออกที่สร้างสรรค์ ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้น ด้วย สาเหตุจากคุณลักษณะของบุคคลข้างต้นจึงอาจเป็นสาเหตุให้เกิดความร่วมมือ สอดคล้องกับแนวคิดของ George (2003) ที่เสนอว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับการที่บุคคลจะสร้างความสัมพันธ์เพื่อเชื่อมโยง ตนเองกับบุคคลอื่น อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Lopez, Alonso, Morales, & Leon (2015) ที่พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงกับความผูกพัน และอัตลักษณ์ของกลุ่ม

นอกจากนี้การที่ตัวแปรทูทางจิตวิทยาสามารถพยากรณ์ความร่วมมือได้นั้น อาจเนื่องมาจากการที่ข้าราชการ กรมราชทัณฑ์นำคุณลักษณะของทูทางจิตวิทยาไปใช้ในความร่วมมือ ทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของ ตนเอง มีแรงจูงใจในการทำงาน มองโลกในแง่ดี มีการรับรู้ตามความเป็นจริงและพยายามบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีความสามารถในการเผชิญกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น อาจเป็นสาเหตุให้เกิดความร่วมมือซึ่งขึ้นอยู่กับทัศนคติและ พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่เข้ามามีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน สอดคล้องกับข้อเสนอของ Newman, Ucbasaran, Zhu, & Hirst (2014) ที่พบว่าทูทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของทีม อีกทั้งยังสอดคล้องกับผล การศึกษาของ Clapp-Smith, Vogelgesang, & Avey (2009) ที่พบว่า ทูทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางบวกโดย อ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือ และมีอิทธิพลต่อความร่วมมือ ดังนั้น

1.1 เรือนจำควรควรสนับสนุนให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์รับรู้ว่าการให้ความสำคัญกับข้าราชการกรมราชทัณฑ์ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวตามความเหมาะสม เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เช่น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ปลุกฝังให้ผู้บังคับบัญชาาระดับต้นมีความเมตตา เห็นอกเห็นใจ เห็นความสำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบ มีสถานที่พักผ่อน เปิดโอกาสให้พักจากการทำงานเป็นช่วงสั้นๆ รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้เสนอแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน เป็นต้น

1.2 เรือนจำควรจัดกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เช่น จัดให้มีที่ปรึกษาทางอาชีพ เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเรื่องจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมาบรรยาย จัดโปรแกรมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ตระหนักถึงประโยชน์และความสำคัญของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

1.3 เรือนจำควรนำแบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่สร้างขึ้นมาใช้วัดระดับการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาพัฒนา ปรับปรุง ให้ตอบสนองได้ตรงต่อความต้องการด้านจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือ และมีอิทธิพลต่อความร่วมมือ ดังนั้น

2.1 เรือนจำควรกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงแก่ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เช่น จัดการบรรยายพิเศษโดยวิทยากรที่ได้รับการยอมรับว่ามีภาวะผู้นำที่แท้จริง จัดการศึกษาหลักสูตรภาวะผู้นำที่แท้จริง จัดโปรแกรมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ตระหนักถึงความสำคัญและมีโอกาสได้เรียนรู้ในเรื่องภาวะผู้นำที่แท้จริง เป็นต้น

2.2 เรือนจำควรจัดกิจกรรม เช่น การประเมิน 360 องศา จากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง จัดให้มีการประเมินภาวะผู้นำที่แท้จริง เพื่อค้นหาจุดแข็งของแต่ละบุคคล สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาาระดับต้นให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จัดให้มีระบบการสอนงาน หรือจัดให้มีพี่เลี้ยงจากบุคคลที่มีประสบการณ์ในงานราชทัณฑ์มากกว่าและได้รับการยอมรับว่ามีภาวะผู้นำที่แท้จริง เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์เกิดการตระหนักรู้ตนเองซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่สุดของการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริง

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือ และมีอิทธิพลต่อความร่วมมือ ดังนั้น

3.1 เรือนจำควรจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาทุนทางจิตวิทยา ให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และเชิญผู้เชี่ยวชาญมาจัดกระบวนการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มขนาดเล็กเพื่อพัฒนาทุนทางจิตวิทยา

3.2 เรือนจำควรสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาในกลุ่มข้าราชการในสังกัด โดยสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาาระดับต้นให้ข้อมูลป้อนกลับทางบวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้การชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี ให้การกระตุ้นในการทำงาน สนับสนุนการมองโลกในแง่ดี ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และกำหนดให้

ผู้ได้บังคับบัญชามีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจง ยากและท้าทาย โดยอาจเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมายที่บรรลุได้ง่ายก่อน จากนั้นจึงกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้ที่สนใจอาจศึกษากับกลุ่มข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในเรือนจำประเภทอื่นๆ เช่น เรือนจำกลาง เรือนจำจังหวัด เรือนจำอำเภอ เป็นต้น อาจขยายขอบเขตถึงบุคลากรประเภทอื่นของเรือนจำด้วย เช่น พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเหมาบริการ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้สามารถนำผลลัพธ์ที่ได้มาศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเรือนจำประเภทต่างๆ และเป็นข้อเสนอแนะที่กว้างมากขึ้นโดยครอบคลุมถึงข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในเรือนจำประเภทต่างๆ แก่ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทุนทางจิตวิทยา ภาวะผู้นำที่แท้จริง และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ดังนั้น ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความร่วมมือของข้าราชการราชทัณฑ์ เช่น ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (servant leadership) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (spiritual leadership) ภาวะผู้นำหกองค์ประกอบ (six factors of leadership) ความกรุณาต่อตนเอง (self-compassion) บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (big five personality) เป็นต้น เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ให้ทราบถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือของข้าราชการกรมราชทัณฑ์เช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

- Adler, P., Heckscher, C., & Prusuk, L. (2011). Building a collaborative enterprise. *Harvard Business Review* (July-August, 2011).
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthan, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2). 127-152.
- Baldacchino, D. (2017). Spirituality in the healthcare workplace. *Religions*, 8(12). 1-10.
- Banks, G. C., McCauley, K. D., Gardner, W. L., & Guler, C. E. (2016). A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. *The Leadership Quarterly*, 27. 634-652.
- Beyerlein, M. M., Freedman, S., McGee, C. & Moran, L. (2003). The ten principle of collaborative organizations. *Journal of Organizational Excellence*, 51-63.
- Bozeman, B., & Boardman. C. (2014). *Research Collaboration and Team Science*. NY: Springer.
- Bozeman, B., Fay, D., & Slade, C. P. (2012). Research collaboration in universities and academic entrepreneurship: the-state-of-the-art. *The Journal of Technology Transfer*, 38(1). 1-67.
- Carr, P. B., & Walton, G. M. (2014). Cues of working together fuel intrinsic motivation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 53. 169-184.
- Chakkol, M., Finne, M., & Johnson, M. (2017). *Understanding the Psychology of Collaboration: What Makes an Effective Collaborator?.* London: Color.co.
- Chongvisal, R. (2017a). *Baepwatthunthangchitwitthaya* [The psychological capital questionnaire]. (Master's Program, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University)
- Chongvisal, R. (2017b). *Baepwatphawaphunamthithaeching* [The authentic leadership questionnaire]. (Master's Program, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University)
- Chongvisal, R. (2018). *Chitwitthaya ongkan (Phimkhrangthi Song)* [Organizational Behavior (2nd ed.)]. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R., & Avey, J. B. (2009). Authentic Leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Management Department Faculty Publications*, 23. 227-240.
- Daniel, J. S. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of Management Development*, 29(5). 442-456.
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., Sanderson, K., & Schuz, B. (2018). A cross-level model of team-level psychological capital (PsyCap) and Individual- and team-level outcomes. *Journal of Management & Organization*, 1-20.

- Department of Corrections. (2013). *raingan kansuksa wičhai ruang naeonom ngan ratchathan nai anakhot* [Research study report on future correctional work trends]. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Department of Corrections. (2017). *raingan kansuksa ruang naeothang kanborihan sapphayakon bukkhon phua kaekhai panha phutongkhang lop ni* [Human resource management report for solving escape prisoners problems]. [Mimmeograph]. Nonthaburi: Human Resource Management Division, Department of Corrections.
- Department of Corrections. (2020). *sathiti phu tong ratchathan thua prathet* [Statistics of Prisoners Across the Country]. Retrieved from <http://www.correct.go.th/stathomepage>
- Doram, K., Chadwick, W., Bokovoy, J., Profit, J., Sexton, J. D., & Sexton, J. B. (2017). Got spirit? The spiritual climate scale, psychometric properties, benchmarking data and future directions. *BMC Health Services Research*, 17. 1-7.
- George, B. (2003). *Authentic Leadership Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Guenter, H., Gardner, W. L., McCauley, K. D., Seng, B. R., & Prabhu, V. P. (2017). Shared authentic leadership in research teams: Testing a multiple mediation model. *Small Group Research*, 48(6). 719-765.
- Guenter, H., Schreurs, B., & Emmerik, IJ. H. V. (2017). What does it take to break the silence in teams: Authentic leadership and/or proactive followership?. *Applied Psychology: An International Review*, 66(1). 49-77.
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Heled, E., Somech, A., & Waters, L. (2016). Psychological capital as a team phenomenon: Mediating the relationship between learning climate and outcomes at the individual and team levels. *The Journal of Positive Psychology*, 11(3). 303-314.
- Hmieleski, K. H., Cole, M. S., & Baron, R. A. (2012). Shared authentic leadership and new venture performance. *Journal of Management*, 38. 1476-1499.
- Hollensbe, E. C & George, G. (2014). Organizations with purpose. *Academy of Management Journal*, 57(5). 1227-1234.
- Honiball, G., Geldenhuys, D., & Mayer, C. H. (2014). Acknowledging others as ‘whole beings’ Managers’ perceptions of spirituality and health in the South African Workplace. *International Review of Psychiatry*, 26(3). 289-301.
- Lopez, C. G. G., Alonso, F. M., Morales, M. M., & Leon, J. A. M. (2015). Authentic leadership, group cohesion and group identification in security and emergency teams. *Psicothema*, 27(1). 59-64.

- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4. 339-366.
- Luthans, F., Avey, J., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource?. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5). 818-827.
- Luthans, F., Youssef C. M., & Avolio, B. J., (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. NY: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef C. M., & Avolio, B. J., (2015). *Psychological Capital and Beyond*. NY: Oxford University Press.
- Lyubovnikova, J., Legood, A., Turner, N., & Mamakouka, A. (2017). How authentic leadership Influences team performance: The mediating role of team reflexivity. *Journal of Business Ethics*, 141(1). 59-70.
- Marek, L. I., Brock, D. P., & Savla, J. (2014). Evaluating collaboration for effectiveness: Conceptualization and measurement. *American Journal of Evaluation*, (April, 2014). 1-19.
- Meadows, M. & Stradling, S. (1996). Large-scale questionnaire research on drivers. In J. Haworth (Eds.), *Psychological Innovative methods and strategies* (p.52-66). London: Routledge.
- Meneghel, I., Salanova, M., & Martinez, I. M. (2016). Feeling good makes us stronger: How team resilience mediates the effect of positive emotions on team performance. *Journal of Happiness Studies*, 17. 239-255.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35. 120-138.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: theory and practice* (7th ed). California: SAGE.
- Pawar, B. S. (2009). Workplace spirituality facilitation: A comprehensive model. *Journal of Business Ethics*, 90. 375-386.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International*, 12. 459-468.
- Pirkola, H., Rantakokko, P., & Suhonen, M. (2016). Workplace spirituality in health care: An integrated review of the literature. *Journal of Nursing Management*, 24. 859-868.
- Regan, S., Laschinger, H. K. S., & Wong, C. A. (2016). The influence of empowerment, authentic leadership, and professional practice environments on nurses' perceived interprofessional collaboration. *Journal of Nursing Management*, 24. 54-61.
- Rego, A., Vitoria, A., Magalhaes, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. P. (2013). Are authentic leaders associated with more virtuous, committed and potent teams?. *The Leadership Quarterly*, 24. 61-79.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed). NJ: Pearson Education.
- Salas, E., Rico, R., & Passmore, J. (2017). *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Team Working and Collaborative Processes*. Chichester: John Wiley & Sons.

- Vanno, V., Kaemkate, W., & Wongwanich, S. (2015). Effect of group-level positive psychological capital on group effectiveness of Thai students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1309-1314.
- Walumbwa, F., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T., & Peterson, S. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1). 89-126.
- Walumbwa, F., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A., (2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32. 4-24.
- Weiner, I. B. (2003). *Handbook of psychology*. New Jersey: John Wiley and Sons Ltd.
- World prison brief. (2020). *Highest to Lowest - Prison Population Total*. Retrieved from <https://www.prisonstudies.org/highest-to-lowest/prison-population-tota>
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organization* (8th ed). NJ: Pearson Education.