

อิทธิพลของการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่กำกับความเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการแสดงความคิดเห็นของพนักงานสู่สภาวะทางจิตใจของพนักงานสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตกของไทย

Effects of Collectivist Orientation as a mediated variable between Employees' Ethical Leadership and Employee Voice toward Psychological Well-Being of Employees' Provincial Employment Office in the Western Regions of Thailand

Received: December 19, 2022

Revised: December 19, 2022

Accepted: February 9, 2023

ปรัชญา จำนงค์, ธัญนันท์ บุญอยู่ และ สุมาลี รามานุญ
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Pruchya Jumnon, Thanyanan Boonyoo
and Sumalee Ramanust
Southeast Asia University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลการกำกับของการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน และเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงความคิดเห็นของพนักงานกับสภาวะทางจิตใจของพนักงานสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตกของไทย ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างจากพนักงานสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตกที่มีจำนวน 100 ราย ด้วยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างและการวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรม Process ซึ่งผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลการกำกับของการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่มีต่อเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน ($EL \rightarrow EV$) มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 แสดงว่า การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมร่วมกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีผลทำให้เกิดการแสดงความคิดเห็นของพนักงานเปลี่ยนแปลงไป โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีผลกระทบต่อการแสดงความคิดเห็นของพนักงานที่เพิ่มขึ้นตามระดับของการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้น ส่วนอิทธิพลการกำกับของการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่มีต่อเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงความคิดเห็นของพนักงานกับสภาวะทางจิตใจ ($EV \rightarrow PW$) มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 แสดงว่า การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับการแสดงความคิดเห็นของพนักงานมีผลทำให้เกิดสภาวะทางจิตใจเปลี่ยนแปลงไป โดยการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมมีผลกระทบต่อสภาวะทางจิตใจที่เพิ่มขึ้นตามระดับของการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้น

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, การแสดงความคิดเห็นของพนักงาน, การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม, สภาวะทางจิตใจ

Abstract

The objectives of this study were to investigate the effect of collectivist orientation as a mediated variable which was to change the relationship between ethical leadership and employee voice and change the relationship between voices and psychological well-being of

employees, who are in Provincial Employment Office in the western regions of Thailand. The quantitative research investigated 100 samples of employees of Provincial Employment Office in the western regions of Thailand, analyzed by structural equation modeling, and path analysis with Process program. Results of the research revealed that the mediated effect of collectivist orientation toward the path relationship between ethical leadership and employee voice ($EL \rightarrow EV$) was at 0.01 of a statistical significance level. This was to say the collectivist orientation and ethical leadership had influenced the changes in the employee voice. The ethical leadership affecting the employee voice was increased by the level of collectivist orientation. The mediated effect of collectivist orientation toward the path relationship between employee voice and psychological well-being ($EV \rightarrow PW$) was at 0.01 of a statistical significance level. This showed that collectivist orientation and employee voice had affected the psychological well-being changes. Moreover, the collectivist orientation had influenced the increase of both psychological well-being and collectivist orientation.

Keywords: ethical leadership, employee voice, collectivist orientation, psychological well-being

บทนำ

สำนักงานจัดหางานจังหวัดเป็นองค์การหลักในการบริหารแรงงาน การพัฒนาประชากรให้มีความรู้ มีความสามารถ มีโอกาสได้งานทำ มีรายได้ในการประกอบอาชีพ โดยสำนักงานจัดหางานได้มีการจัดฝึกอบรมอาชีพ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ตลอดจนดูแลคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน นายจ้าง สถานประกอบการให้ได้รับความเป็นธรรม และเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากระบบประกันสังคม และเพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจหลักของสำนักงานจัดหางานจังหวัดบรรลุผลสัมฤทธิ์นั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรของสำนักงานจัดหางานจังหวัดที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างแท้จริง (พรหมพนซ์ มีสุข, 2563) เป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดสร้างรากฐานการดำเนินงานที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงถึงคุณค่า มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและมาตรฐานการบริหารที่จะพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ 5 มิติ ประกอบด้วย 1. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล 3. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 4. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ 5. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อวางรากฐานให้เกิดความสมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบคลุมอบอุ่น ตลอดจนพัฒนาศักยภาพให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (กองบริหารทรัพยากรบุคคล, 2561)

สำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตกก็ถือเป็นหนึ่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของสำนักงานจัดหางานจังหวัดที่ประกอบด้วย 8 จังหวัด ได้แก่ สุพรรณบุรี กาญจนบุรี นครปฐม สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ราชบุรี เพชรบุรี และประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งจะทำหน้าที่ในการจัดทำทะเบียนกำลังแรงงานภาคตะวันตก วิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ทางตลาดแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นภาวการณ์มีงานทำ ความต้องการแรงงาน การบรรจุงาน การขาดแคลนแรงงาน เป็นต้น และเพื่อให้การบริหารการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพจำเป็นที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตกต้องนำนโยบายของสำนักงานจัดหางานจังหวัดมาดำเนินการ

ส่งเสริมและสนับสนุนโอกาสในความก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรมเช่นกัน ประกอบกับมุ่งเน้นการปรับตัวที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนการทำงานในด้านการบริการที่เข้าถึงได้หลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นแอปพลิเคชัน เว็บไซต์ และสำนักงานเคลื่อนที่ตามพื้นที่ห่างไกล นอกจากนี้การเชื่อมโยงข้อมูลและการพัฒนาระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เข้ามาช่วยเสริมการทำงานในการคัดเลือกและจับคู่ระหว่างผู้สมัครงานและตำแหน่งงานมากขึ้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในสำนักงานให้มีทักษะที่รองรับกับนโยบายดังกล่าวได้ (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมการจัดหางาน, 2556) และมีสุขภาวะทางจิตใจที่ดีในการทำงานที่เป็นทรัพยากรภายในจิตใจของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ผกผันอย่างต่อเนื่องและมีจิตใจที่มั่นคงที่รับรู้ได้ว่ามีชีวิตที่มีความหมายในการทำงานตามบทบาทของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Jnaneswar and Sulphrey, 2021)

สุขภาวะทางจิตใจเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างมากในปัจจุบัน ประกอบกับเป็นส่วนหนึ่งของสุขภาพจิตของมนุษย์ที่ตระหนักได้ในหลายภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศ และเป็นสภาวะทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคลเป็นไปได้ที่จะได้รับผลกระทบจากกระบวนการภายใน เช่น บุคลิกภาพ และอารมณ์ความเป็นอยู่ที่ดี ความก้าวหน้า เป็นต้น (Pourebrahim and Rasouli, 2019) เพื่อสะท้อนให้เห็นในเชิงบวกต่อสุขภาวะทางจิตใจของแต่ละบุคคล (Leite et al., 2019) โดยจากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตใจได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดสุขภาวะทางจิตใจที่สูงขึ้นได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การแสดงความคิดเห็น และการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมเข้ามาเป็นปัจจัยสนับสนุน โดย Yousaf et al. (2019) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงรูปแบบของแรงบันดาลใจอันเป็นพฤติกรรมและการกระทำเชิงบรรทัดฐานที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรมที่จะมีผลในทิศทางบวกต่อสุขภาวะทางจิตใจของพนักงาน (Choi, 2021) และสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อพนักงานที่ส่งผลให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีมีสุขภาวะทางจิตใจทางอารมณ์ในทิศทางบวกที่สูงขึ้นได้ (Agarwal, Gupta, and Cooke, 2021) นอกจากนี้ Mahmood and Ejaz (2019) ก็ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะมุ่งเน้นในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานที่จะทำให้พนักงานแสดงออกทางความคิดเห็นที่ดีและซื่อสัตย์ที่มีต่อองค์กรด้วยใจ (Adnan, Batool and Aleem, 2019) ที่จะสามารถทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีมีความสุขและมีสุขภาวะทางจิตใจในทิศทางบวกต่อองค์กรที่สูงขึ้น (Ejaz et al., 2021) แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาของ Agarwal, Gupta, and Cooke (2021) ก็ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีภาวะการเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมที่อุทิศให้เกิดความเที่ยงตรงและยุติธรรมจะมีผลทำให้บุคคลกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในระดับที่สูงขึ้นได้ เมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในการทำงานเข้ามาเป็นปัจจัยสนับสนุน ขณะที่ Xu et al. (2021) ก็กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคคลที่เข้ามาร่วมเป็นปัจจัยสนับสนุนเช่นกัน ก็จะสามารถสร้างให้เกิดสุขภาพทางร่างกายและอารมณ์ของแต่ละบุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนสภาวะทางจิตใจที่เป็นเงื่อนไขทางอารมณ์ของแต่ละบุคคลในการทำงานที่เป็นเลิศและตระหนักถึงคุณค่าในตนเองที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นได้เช่นกัน (Abdullah and Ling, 2016)

ดังนั้น จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยในเรื่อง “อิทธิพลของการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่กำกับความเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการแสดงความคิดเห็นของพนักงานสู่สุขภาวะทางจิตใจของพนักงานสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตกของไทย” เพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุนทฤษฎีการศึกษาอันเกี่ยวกับอิทธิพลของการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่กำกับความเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการแสดงความคิดเห็นของพนักงานสู่สุขภาวะทางจิตใจของพนักงานสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตกของไทย ประกอบกับเพื่อเป็นแนวทางให้กับสำนักงานจัดหางานจังหวัดหรือองค์กรอื่น ๆ ที่

นอกเหนือจากภาครัฐ สามารถนำผลการวิจัยที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ มาตรการ หรือ นโยบายที่เป็นยุทธศาสตร์และการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน เพื่อพัฒนาการบริหารองค์การและ ทรัพยากรบุคคลให้เกิดการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน และประกอบการตัดสินใจเป็นแนวทางในการ แก้ปัญหา การวางแผนปรับปรุงและพัฒนาองค์การให้มีสภาวะทางจิตใจที่ดีที่สามารถสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้ พนักงานเกิดความสุขในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาอิทธิพลการกำกับของการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน และเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างการแสดง ความคิดเห็นของพนักงานกับสภาวะทางจิตใจของพนักงานสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตก ของไทย

สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 (H1) การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่กำกับร่วมกันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดง ความคิดเห็นของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 (H2) การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่กำกับร่วมกันของการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน สู่สภาวะทางจิตใจ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. สนับสนุนทฤษฎีการศึกษาของอิทธิพลของการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่กำกับความเชื่อมโยงภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมและการแสดงความคิดเห็นของพนักงานสู่สภาวะทางจิตใจของพนักงานสำนักงานจัดหางาน จังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตกของไทย

2. สำนักงานจัดหางานจังหวัดสามารถนำผลการวิจัยที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ มาตรการ หรือนโยบายที่เป็นยุทธศาสตร์และการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

3. องค์การอื่นที่นอกเหนือจากภาครัฐ สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ศึกษาเพื่อพัฒนาการบริหาร องค์การและทรัพยากรบุคคลให้เกิดการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน และประกอบการตัดสินใจเป็นแนวทาง ในการแก้ปัญหา การวางแผนปรับปรุงและพัฒนาองค์การให้มีสภาวะทางจิตใจที่ดีที่สามารถสร้างความเป็น อยู่ที่ดีให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นได้

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษานี้ได้มีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรที่เกิดขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่แสดงได้ตามกรอบแนวคิดของงานวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership--EL) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการ เพื่อนำไปสู่ความสามารถในการบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการได้และจะสร้างให้เกิดมาตรฐานทางพฤติกรรมที่สะท้อนให้ เกิดทัศนคติที่เป็นขวัญและกำลังใจที่ได้รับที่เท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นมาตรฐานด้านจริยธรรม ศิลธรรม ความ ซื่อสัตย์ ความเอาใจใส่ ความมีหลักการในการตัดสินใจอย่างสมดุล (Avey, Wernsing and Palanski, 2012) ความเป็นธรรมในการปฏิสัมพันธ์ และความสามารถในการเข้าถึงคุณธรรมที่เข้มแข็งที่มีศีลธรรมทั้งในชีวิต

ส่วนตัวและในอาชีพการงาน (Jha and Singh, 2019) โดยมุ่งเน้นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีทางจิตใจที่เน้นถึงการแลกเปลี่ยนตามบรรทัดฐานทางสังคมและการส่งเสริมอันนำไปสู่การจูงใจในการทำงานด้วยความเต็มใจ (Yousaf et al., 2019) โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเป็นมาตรฐานให้บุคคลได้รับรู้ เพื่อให้บุคคลภายในองค์การสามารถพัฒนาทัศนคติในการทำงานเชิงบวกที่ก่อให้เกิดการแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและมีรูปแบบพฤติกรรมที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานภายใต้ผู้นำที่มีจริยธรรม (Choi, 2021) ซึ่งพนักงานที่แสดงความคิดเห็นจะกระทำการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาวะการณ์ทำงานให้ดีขึ้นและสามารถปรับปรุงสถานการณ์การทำงานให้มีความผาสุกที่ดีต่อการทำงานเพิ่มสูงขึ้น (Mahmood and Ejaz, 2019)

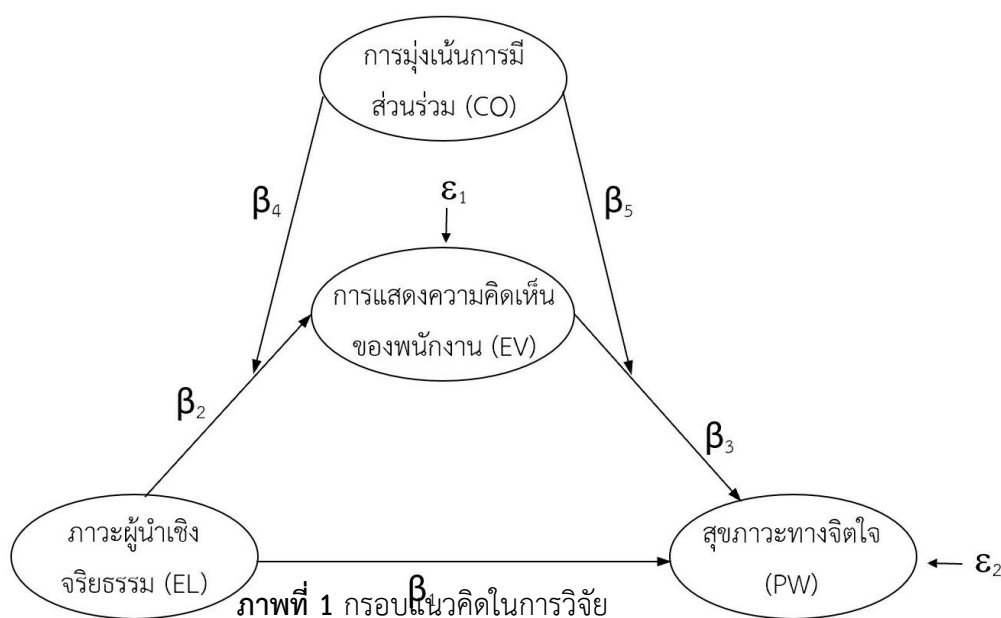
2. การแสดงความคิดเห็นของพนักงาน (Employee Voice--EV) เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของพนักงานที่จะใช้ทุกวิถีทางในการแสดงความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่องาน โดยจะสามารถเกิดขึ้นได้ด้วยกลไกที่หลากหลายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งทางตรงและทางอ้อม (Wilkinson, Barry and Morrison, 2018) โดยที่สมาชิกในองค์การสื่อสารความคิด ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ (Lee, Choi, and Kang, 2021) อีกทั้งมุ่งเน้นในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานที่แสดงออกให้เห็นถึงบรรทัดฐานทางสังคมร่วมกันและการแลกเปลี่ยนที่สามารถให้พนักงานแสดงออกซึ่งความคิดเห็นที่ดีและข้อคัดแย้งที่มีต่อองค์การ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกได้ถึงการแสดงความคิดเห็นด้วยใจที่จะสามารถทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีมีความสุขและมีสภาวะทางจิตใจในทิศทางบวกต่อองค์การที่สูงขึ้น (Mahmood and Ejaz, 2019) โดยอาศัยปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการกำหนดความสัมพันธ์ที่เป็นธรรมส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่แท้จริงและจริงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการตัดสินใจที่จะแสดงความคิดเห็นของพนักงานให้เกิดการรับรู้และความมั่นใจที่จะแสดงความคิดเห็นออกมาทางวาจาให้เกิดการเพิ่มขีดความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพิ่มความผาสุกที่เป็นสภาวะทางจิตใจได้อย่างต่อเนื่อง (Ejaz et al., 2021)

3. การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม (Collectivist Orientation-CO) เป็นความเชื่อทางจิตวิทยาที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับคนที่แสดงให้เกิดเป็นความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ออกมาอย่างเป็นรูปธรรม (Cohen and Uphoff, 1986) การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมเป็นการส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ของการรับรู้การมีส่วนร่วมและเกิดความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถในการพัฒนากระบวนการที่เห็นคุณค่าในการทำงานให้เกิดเป็นความสำเร็จแก่องค์การ โดยการมีส่วนร่วมในการทำงานจะเป็นสภาวะที่จูงใจให้เกิดสัมฤทธิ์ผลทางอารมณ์เชิงบวกอย่างต่อเนื่อง เมื่อพนักงานได้รับรู้ว่าผู้นำมีคุณธรรมและอุทิศตนให้เกิดความเที่ยงตรงอย่างยุติธรรมที่จะทำให้เกิดสภาวะทางจิตใจอันเป็นผลทำให้เกิดสุขภาพร่างกายและอารมณ์ของแต่ละบุคคลที่ดีขึ้น (Agarwal, Gupta and Cooke, 2021) อีกทั้งการแสดงความคิดเห็นของพนักงานในทิศทางบวกก็จะสามารถสร้างสภาวะทางจิตใจของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นได้ เมื่อพนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม โดยพฤติกรรมที่เป็นกระบวนการกำหนดรากฐานความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นของพนักงานจะก่อให้เกิดสภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่สอดคล้องกับค่านิยมทางวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมกับพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันตามความคาดหวังนำไปสู่สภาวะทางจิตใจในระดับที่สูงขึ้นได้เช่นกัน (Xu et al., 2021)

4. สภาวะทางจิตใจ (Psychological Well-Being-PW) ได้กลายเป็นความท้าทายที่สำคัญในองค์การ โดยจากการศึกษาขององค์การอนามัยโลกได้มีการส่งเสริมสภาวะทางจิตใจของแต่ละบุคคลในที่ทำงาน เพื่อรักษาให้เกิดความผาสุกทางจิตใจของพนักงานตามบริบทของสถานการณ์ที่มีต่อความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจตามศักยภาพที่พฤติกรรมของพนักงานอันแสดงให้เห็นถึงการสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกและความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตวิทยา (Xu et al., 2021) การจัดการที่สร้างความตื่นตัว และจิตวิญญาณทางอารมณ์ที่เป็นองค์ประกอบแบบองค์รวมทางร่างกายและจิตใจ (Mahmood and Ejaz, 2019) โดยสภาวะทางจิตใจจะเป็น

ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมที่เน้นมิติของการทำงานอันเป็นกระบวนการที่องค์การตอบสนองความต้องการอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตโดยรวมของประสบการณ์ในที่ทำงาน พร้อมกับกำหนดเป้าหมายที่สะท้อนที่ก่อให้เกิดความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีที่เอื้อให้เกิดสภาวะทางอารมณ์ในเชิงบวกของแต่ละบุคคลในบริบทการทำงานให้เกิดการขับเคลื่อนที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (ออร์ดี จอดเกาะ และธัญนันท์ บุญอยู่, 2563)

ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ โดยผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดได้ดังแสดงในภาพที่ 1



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่กำกับความเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการแสดงความคิดเห็นของพนักงานสู่สุขภาวะทางจิตใจของพนักงานสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตกของไทย โดยการวิจัยครั้งนี้ได้มีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยในแต่ละรูปแบบดังต่อไปนี้

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตก จำนวน 455 คน (สำนักงานจัดหางานจังหวัด, 2564) โดยผู้วิจัยได้นำหลักเกณฑ์การแบ่งภูมิภาคทางภูมิศาสตร์ตามหลักของคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปี 2558 ที่ได้แบ่งภูมิภาคทางภูมิศาสตร์ของภาคตะวันตกประกอบด้วย 8 จังหวัด ได้แก่ สุพรรณบุรี กาญจนบุรี นครปฐม สมุทรสาคร สมุทรสงคราม ราชบุรี เพชรบุรี และประจวบคีรีขันธ์ (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2558) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานที่เป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตกของไทย ซึ่งมีจำนวน 200 ตัวอย่าง โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample) นั้น ผู้วิจัยได้นำวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับ Proper Solution และ Non-Convergence โดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ตามแนวคิดของ Marsh et al. (1998) ซึ่งได้มีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและจำนวนตัวชี้วัดเฉลี่ยต่อตัวแปรแฝงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของ Marsh et al. (1998)

จำนวนตัวชี้วัดเฉลี่ย	ชนิดของผลการศึกษา	ขนาดตัวอย่าง				
		50	100	200	400	1,000
3	Proper Solution	54.80	85.40	97.80	100.00	99.00
	Non-Convergence	10.80	0.90	-	-	-
4	Proper Solution	86.50	99.10	99.60	100.00	100.00
	Non-Convergence	2.20	-	-	-	-
6	Proper Solution	99.60	100.00	100.00	100.00	100.00
	Non-Convergence	0.10	-	-	-	-
12	Proper Solution	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	Non-Convergence	-	-	-	-	-

โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Marsh et al. (1998) นี้จะใช้จำนวนตัวชี้วัดเฉลี่ยเกิดจากยอดรวมจำนวนตัวชี้วัด (p) หารด้วยจำนวนตัวแปรแฝง ซึ่งการวิจัยนี้ประกอบด้วยตัวชี้วัด 65 ตัว และตัวแปรแฝง 4 ตัว จึงทำให้ค่าของจำนวนตัวชี้วัดเฉลี่ยเท่ากับ 16.25 ซึ่งจากตารางที่ 1 ได้แสดงจำนวนตัวชี้วัดเฉลี่ยอยู่ที่ระดับ 12 ที่เป็นค่าสูงสุด และการศึกษาค้างนี้มากกว่าลำดับขั้นของจำนวนตัวชี้วัดเฉลี่ยที่เป็นค่าสูงสุด จึงทำให้ผู้วิจัยได้นำระดับขั้นจำนวนตัวชี้วัดเฉลี่ยในระดับที่ 12 มาเป็นเกณฑ์การคำนวณกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ เพื่อให้จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ Proper Solution และ Non-Convergence นั้น (มนตรี พิริยะกุล, 2564) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 50 ตัวอย่างก็สามารถแทนประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้ถึงร้อยละ 100 แต่เพื่อความเหมาะสมของประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 200 ตัวอย่าง เพื่อให้ได้ Proper Solution ของขนาดตัวอย่างที่ร้อยละ 100 และไม่มี Non-Convergence เกิดขึ้นจากการวิจัยในครั้งนี้ ส่วนการสุ่มตัวอย่างครั้งนี้ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจัดสรรจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportional Allocation) ตามแต่ละจังหวัด เมื่อเทียบกับกับกลุ่มประชากรทั้งหมด และเมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของแต่ละจังหวัดแล้วจะดำเนินการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีแจกแบบสอบถามตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด

เครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นให้สอดคล้องกับบริบทในการกำหนดแนวคิดในการศึกษาตามสถานการณ์ปัจจุบันและให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Closed Ended) ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งใช้วิธีการให้เลือกคำตอบเดียวที่เป็นความจริง ส่วนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามในการประเมินภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การแสดงความคิดเห็นของพนักงาน การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม และสุขภาวะทางจิตใจ ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2-5 ใช้ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตาม

แบบของ Likert (1932) จะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลอันตรภาค (Interval Scale) ที่มีความหมายของเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความคิดเห็น คือ “น้อยที่สุด 1 คะแนน” “น้อย 2 คะแนน” “ปานกลาง 3 คะแนน” “มาก 4 คะแนน” และ “มากที่สุด 5 คะแนน”

การตรวจสอบและการทดสอบเครื่องมือจะดำเนินการ 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนสำรวจจริง แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาที่เป็นดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index-IOC) ค่าที่ได้ที่ 1.00 และ 2. การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามไปทดลอง (Try-Out) กับพนักงานสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตก จำนวน 30 คน ผลที่ได้อยู่ที่ 0.715-0.822 ระยะที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือหลังจากสำรวจจริง ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการแบ่งการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือหลังจากสำรวจจริงเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1. การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Loading) ที่ได้ระหว่าง 0.767-0.987 มีค่าสูงกว่า 0.707 เป็นเกณฑ์กำหนดไว้ตามค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ และ 2. การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) ผลที่ได้ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนกตามแนวคิดของ Henseler, Ringle, and Sinkovics (2015)

Construct	EL	EV	CO	PW
EL				
EV	0.731			
CO	0.719	0.708		
PW	0.588	0.689	0.634	

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของทุกตัวแปรแฝง เมื่อได้ทำการเปรียบเทียบเป็นคู่ ๆ มีค่าสหสัมพันธ์น้อยกว่า 1 แสดงว่า มาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (EL) การแสดงความคิดเห็นของพนักงาน (EV) การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม (CO) และสุขภาวะทางจิตใจ (PW) นั้นมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ครอบคลุมความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ทำการขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ เพื่อที่จะขอความอนุเคราะห์ด้านข้อมูล เพื่อประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นตามความจริงและครบถ้วนตามจำนวนที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงให้ผู้ช่วยผู้วิจัยเป็นผู้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแทนผู้วิจัย ซึ่งการเก็บข้อมูลครั้งนี้ได้ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 200 ฉบับ มีการตอบกลับครบทุกฉบับ ซึ่งก่อนที่ผู้ช่วยผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะแจ้งให้ผู้บริหารหน่วยงานสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตกของไทยทราบก่อนล่วงหน้าทางโทรศัพท์ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่าง ๆ คือ 1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนาประกอบด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและการวิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การแสดงความคิดเห็นของพนักงาน การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม และสุขภาวะทางจิตใจ โดยสถิติที่ใช้ คือ การหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน (Coefficient of Variation) และ 2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential

Statistic) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอย่างมีเงื่อนไขด้วยการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยใช้โปรแกรม ADANCO 2.2.1 ซึ่งเป็นซอฟต์แวร์สำหรับการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) และการวิเคราะห์ตัวแบบการกำกับอิทธิพลการคั่นกลาง (Moderated Mediation Model) โดยใช้โปรแกรม Process การวิเคราะห์จะนำค่าตัวชี้วัดทั้งหมดของตัวแปรแฝงชั้นที่ 2 มาถ่วงเฉลี่ย และปรับเป็นคะแนนมาตรฐานเพื่อวิเคราะห์ด้วยแบบ 58

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาอิทธิพลของการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่กำกับความเชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการแสดงความคิดเห็นของพนักงานสู่สุขภาวะทางจิตใจของพนักงานสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตกของไทย ซึ่งได้ทำการเก็บข้อมูลกับพนักงานที่เป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตกของไทย ซึ่งมีจำนวน 200 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า โดยส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงถึงร้อยละ 65.00 มีอายุอยู่ระหว่าง 25-35 ปี ร้อยละ 39.00 มีสถานภาพสมรสร้อยละ 48.50 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีถึงร้อยละ 64.00 และโดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ถึงร้อยละ 53.00 ผลการวิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การแสดงความคิดเห็นของพนักงาน การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม และสุขภาวะทางจิตใจของพนักงานสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตกของไทย ซึ่งสามารถแสดงได้ดังตารางที่ 3

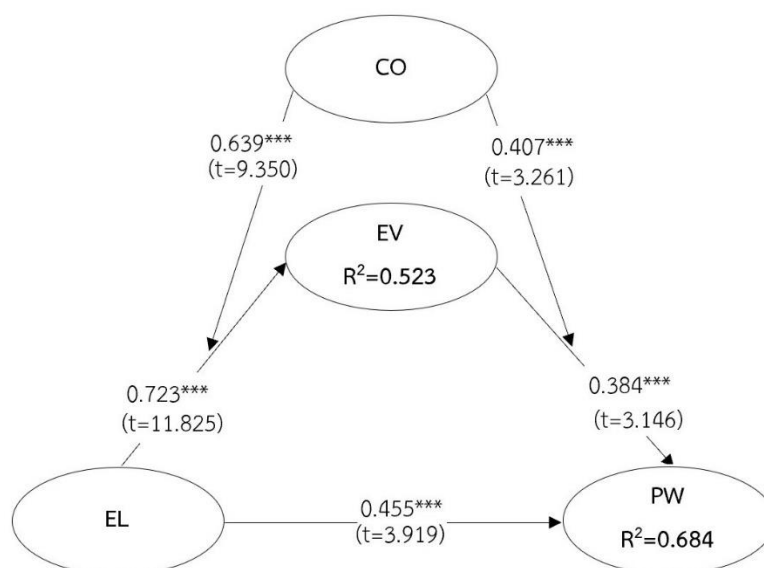
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันโดยรวม

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน	ระดับ
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	3.47	0.641	0.185	ปานกลาง
การแสดงความคิดเห็นของพนักงาน	3.51	0.641	0.183	มาก
การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม	3.51	0.675	0.192	มาก
สุขภาวะทางจิตใจ	3.43	0.663	0.193	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตกของไทยมีระดับของการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน และการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และ 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.641 และ 0.675 และค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันเท่ากับ 0.183 และ 0.192 ส่วนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและสุขภาวะทางจิตใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และ 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.641 และ 0.663 และค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันเท่ากับ 0.185 และ 0.193

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง ซึ่งเป็นเป็นการวิเคราะห์ไปตามลำดับความสัมพันธ์ เพื่อแสดงให้เห็นถึงค่าอิทธิพลที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อมีตัวแปรแต่ละตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยจะประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (EL) กับสุขภาวะทางจิตใจ (PW) โดยมีการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน (EV) เป็นปัจจัยคั่นกลาง และมีการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม (CO) เป็นตัวแปรกำกับ (กรณี *** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$)



ภาพที่ 2 อิทธิพลของตัวแปรกำกับการณ์การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม (CO)

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้วิจัยได้นำปัจจัยการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม (CO) ไปเป็นตัวแปรที่กำกับความสัมพันธ์ของ 2 คู่ ซึ่งประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน (EL → EV) และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงความคิดเห็นของพนักงานกับสุขภาวะทางจิตใจ (EV → PW) ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ พบว่า อิทธิพลของทั้งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (EL) กับการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน (EV) และการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน (EV) กับสุขภาวะทางจิตใจ (PW) มีความสัมพันธ์กัน โดยความสัมพันธ์คู่ที่ 1 ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน (EL → EV) มีค่า $\beta=0.723$ ที่มีนัยสำคัญ 0.01 และความสัมพันธ์คู่ที่ 2 ระหว่างการแสดงความคิดเห็นของพนักงานกับสุขภาวะทางจิตใจ (EV → PW) มีค่า $\beta=0.384$ ที่มีนัยสำคัญ 0.01 และพบว่า อิทธิพลความสัมพันธ์ตามเส้นทางของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไปยังสุขภาวะทางจิตใจ (EL → PW) มีค่า $\beta=0.455$ ที่มีนัยสำคัญ 0.01

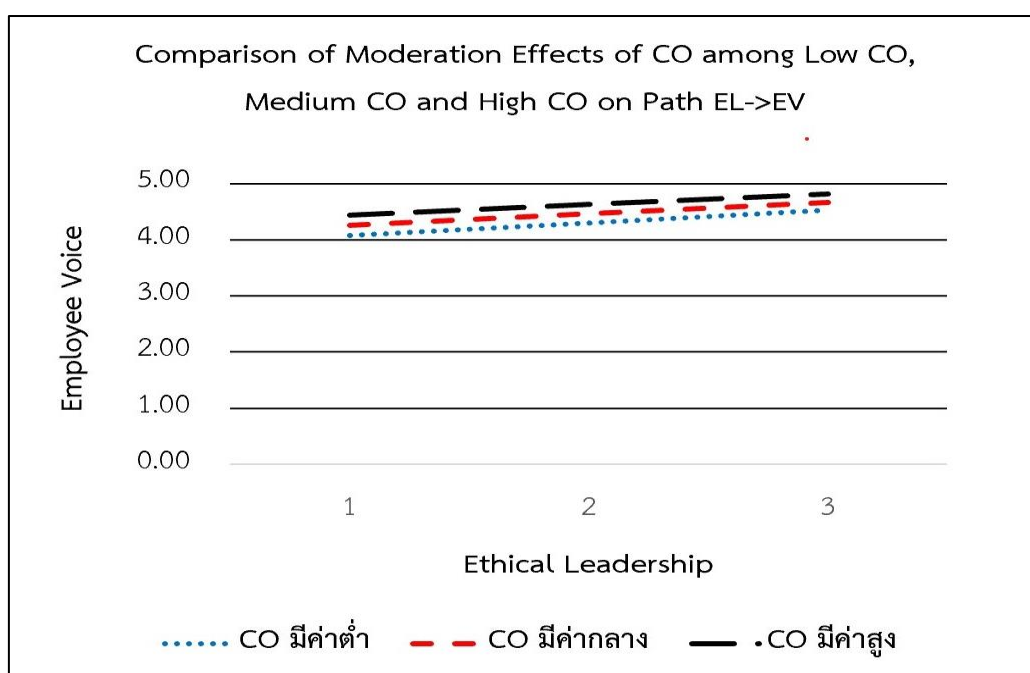
ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์อิทธิพลกำกับอย่างมีเงื่อนไข (Conditional Effect) จะเป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรกำกับที่เข้ามามีปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรสาเหตุ เพื่อสร้างผลกระทบต่อตัวแปรผลลัพธ์ ซึ่งการวิเคราะห์จะกระทำทั้งในภาพรวมและกระทำกับค่าเฉพาะของตัวแปรกำกับ (ต่ำ ปานกลาง สูง) ที่เรียกว่า การวิเคราะห์อิทธิพลกำกับอย่างมีเงื่อนไข (Conditional Effect) ซึ่งสามารถแยกการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. อิทธิพลของตัวแปรกำกับการณ์การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่เชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 อิทธิพลของตัวแปรกำกับการณ์การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงาน

CO	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
3.913	0.323	0.096	0.106	0.545
4.386	0.354	0.120	0.146	0.624
4.859	0.385	0.163	0.163	0.648

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตกของไทย มีระดับของการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในระดับที่สูงขึ้นก็จะทำให้พนักงานเกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นของพนักงานในระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน โดยเมื่อเกิดการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในระดับที่ต่ำ (3.913) ปานกลาง (4.386) และสูง (4.859) ก็จะทำให้เกิดอิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีผลต่อการแสดงความคิดเห็นของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นตามลำดับ (0.323, 0.354 และ 0.385) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 (H1) ที่ว่า การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่กำกับร่วมกันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงาน หรือ $H1: \beta_2 + \beta_4CO \neq 0$ เนื่องจากการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า พนักงานสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตกของไทยรับรู้ได้ถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่นำหลักการบริหารตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี และเมื่อพนักงานเกิดการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานด้วยความจริงใจก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการแสดงออกทางความคิดเห็นที่เพิ่มสูงขึ้นตามลำดับเช่นกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังภาพที่ 3



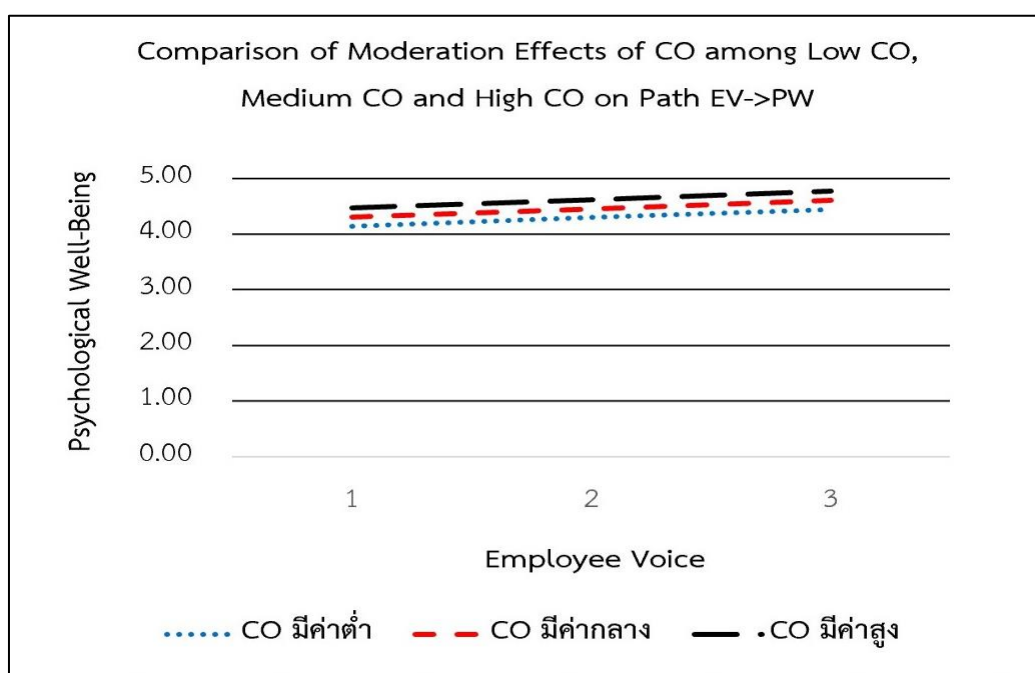
ภาพที่ 3 อิทธิพลของตัวแปรกำกับการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในระดับต่ำ ปานกลาง และสูง ที่เชื่อมโยงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงาน

2. อิทธิพลของตัวแปรกำกับการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่เชื่อมโยงการแสดงความคิดเห็นของพนักงานสู่สุขภาวะทางจิตใจ ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 อิทธิพลของตัวแปรกำกับการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงการแสดงความคิดเห็นของพนักงานสู่สุขภาวะทางจิตใจ

VO	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
3.913	0.177	0.084	0.002	0.353
4.386	0.179	0.105	0.019	0.413
4.859	0.180	0.114	0.035	0.426

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตกของไทย มีระดับของการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้นและสามารถแสดงความคิดเห็นที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ก็จะทำให้พนักงานเกิดสุขภาวะทางจิตใจที่สูงขึ้นเช่นกัน โดยเมื่อเกิดการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในระดับที่ต่ำ (3.913) ปานกลาง (4.386) และสูง (4.859) ก็จะทำให้เกิดอิทธิพลของปัจจัยการแสดงความคิดเห็นของพนักงานไปสู่สุขภาวะทางจิตใจเพิ่มสูงขึ้นตามลำดับ (0.177, 0.179 และ 0.180) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 (H2) ที่ว่า การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่กำกับร่วมกันของการแสดงความคิดเห็นของพนักงานสู่สุขภาวะทางจิตใจ หรือ $H2: \beta_3 + \beta_5CO \neq 0$ เนื่องจากการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เมื่อพนักงานสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตกของไทยเกิดได้แสดงออกทางความคิดก็จะส่งผลให้พนักงานมีสุขภาวะทางจิตใจในทุกระดับของการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม โดยมีอิทธิพลที่เพิ่มขึ้นตามระดับของการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม เมื่อปัจจัยของการแสดงความคิดเห็นของพนักงานพนักงานเพิ่มขึ้นและปัจจัยการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมเข้ามามีปฏิสัมพันธ์เพิ่มขึ้นก็จะส่งผลให้เกิดสุขภาวะทางจิตใจที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสามารถสรุปได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 อิทธิพลของตัวแปรกำกับการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในระดับที่ต่ำ ปานกลาง และสูง ที่เชื่อมโยงการแสดงความคิดเห็นของพนักงานสู่สุขภาวะทางจิตใจ

จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่กำกับร่วมกันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) มีค่าเท่ากับ 0.106-0.163 และมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตบน (Boot ULCI) มีค่าเท่ากับ 0.545-1.648 หมายความว่า การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่กำกับร่วมกันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสู่การแสดงความคิดเห็นของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่กำกับร่วมกันของการแสดงความคิดเห็นของพนักงานสู่สุขภาวะทางจิตใจ ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย ณ ระดับ

นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) มีค่าเท่ากับ 0.002-0.035 และมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตบน (Boot ULCI) มีค่าเท่ากับ 0.353-0.426 หมายความว่า การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่กำกับร่วมกันของการแสดงความคิดเห็นของพนักงานสู่สภาวะทางจิตใจ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษานี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาถึงอิทธิพลการกำกับของการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน และเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงความคิดเห็นของพนักงานกับสภาวะทางจิตใจของพนักงาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตกของไทย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมร่วมกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีผลทำให้เกิดการแสดงความคิดเห็นของพนักงานเปลี่ยนแปลงไป โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีผลกระทบต่อการแสดงความคิดเห็นของพนักงานที่เพิ่มขึ้นตามระดับของการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้น และนอกจากนี้การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมร่วมกับการแสดงความคิดเห็นของพนักงานมีผลทำให้เกิดสภาวะทางจิตใจเปลี่ยนแปลงไป โดยการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมมีผลกระทบตอสภาวะทางจิตใจที่เพิ่มขึ้นตามระดับของการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อพนักงานสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตกของไทยเกิดพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการได้เสนอความคิดเห็นในมุมมองของการปฏิบัติงาน และเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือข้อร้องเรียนต่าง ๆ ก็สามารถเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เพื่อประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมแก่องค์กร เมื่อพนักงานได้รับรู้ในปัจจัยดังกล่าวก็จะส่งผลให้เกิดการยอมรับและสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในงานได้อย่างทันท่วงที ประกอบกับมีการมุ่งเน้นสร้างให้เกิดการมีในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถปรับปรุงและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่องก็จะนำไปสู่สภาวะทางจิตใจที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งจากการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ Agarwal, Gupta & Cooke (2021) ที่พบว่า การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจะสามารถกำหนดให้เกิดความเชื่อเฉพาะด้านความรู้ความเข้าใจอันเกี่ยวกับขอบเขตของสำคัญของงานต่อภาพลักษณ์ของตนเอง โดยการมีส่วนร่วมในการทำงานจะเป็นสภาวะที่จูงใจให้เกิดสัมฤทธิ์ผลทางอารมณ์เชิงบวกอย่างต่อเนื่องได้ เมื่อพนักงานได้รับรู้ว่าผู้นำเกิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เป็นปัจจัยนำพาที่แสดงออกถึงการอุทิศตนให้เกิดความเที่ยงตรงและยุติธรรมที่จะมีผลทำให้เกิดสภาวะทางจิตใจอันเป็นผลทำให้เกิดสุขภาพร่างกายและอารมณ์ของแต่ละบุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (Zhu et al., 2022) ในขณะเดียวกันการ ศึกษาของ Xu et al. (2021) ก็พบว่า การแสดงความคิดเห็นของพนักงานมีผลในทิศทางบวกตอสภาวะทางจิตใจของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น เมื่อพนักงานได้มีพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม โดยพฤติกรรมที่เป็นกระบวนการในการกำหนดรากฐานความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นของพนักงานจะก่อให้เกิดสภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่สอดคล้องกับค่านิยมทางวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมกับพฤติกรรมการทำงานนั้น จะเป็นพฤติกรรมพื้นฐานของความผาสุกทางจิตใจในตนเอง และเมื่อพนักงานที่มีค่านิยมการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกันก็จะได้รับความคาดหวังให้เกิดการแสดงความคิดเห็นที่ส่งผลให้เกิดสภาวะทางจิตใจในระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน (Ejaz et al., 2021)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษากฎาว่าผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า สำนักงานจัดหางานจังหวัดควรให้พนักงานเกิดการรับรู้ในอำนาจของผู้นำที่มุ่งเน้นการปกครองด้วยการอาศัยหลักคุณธรรมและจริยธรรม มีเมตตาธรรม และให้เกียรติแก่บุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแนะนำและโน้มน้าวให้พนักงานปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จด้วยความสมัครใจ เพื่อที่จะสร้างให้เกิดความผาสุกในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 จากผลการศึกษาการแสดงความคิดเห็น พบว่า สำนักงานจัดหางานจังหวัดควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องาน เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ พร้อมทั้งพัฒนาในแต่ละตำแหน่ง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานที่ชัดเจนขึ้น

1.3 จากผลการศึกษาการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม พบว่า สำนักงานจัดหางานจังหวัดควรส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งให้เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในสายงานอื่น ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

1.4 จากผลการศึกษาสุขภาวะทางจิตใจ พบว่า สำนักงานจัดหางานจังหวัดควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความเป็นอิสระในการคิดและตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง เพื่อที่จะสร้างให้พนักงานเกิดความสามารถในการรับผิดชอบงานในส่วนต่าง ๆ ที่เื้อต่อการพัฒนาศักยภาพด้วยการเรียนรู้เพิ่มเติมจากปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจริงได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับการจัดการสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในงานได้ทันที

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลการกำกับของการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน และเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงความคิดเห็นของพนักงานกับสุขภาวะทางจิตใจของพนักงานสำนักงานจัดหางานจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันตกของไทย โดยได้มุ่งศึกษาแต่ในส่วนของผู้ปฏิบัติกรมบุคคลในองค์การ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมุ่งศึกษาถึงสภาพแวดล้อมของหน่วยงานในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เกิดความทันสมัยและความพร้อมในการใช้งาน เพื่อให้พนักงานเกิดสุขภาวะทางจิตใจที่ดีต่อหน่วยงาน

2.2 การวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การแสดงความคิดเห็นของพนักงาน การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม และสุขภาวะทางจิตใจของพนักงานที่อ้างอิงจากผลงานวิจัยต่างประเทศเป็นหลัก ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศและอาจไม่ตรงกับบริบทของหน่วยงานราชการในประเทศไทย ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมุ่งศึกษาทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดต่าง ๆ ในทุกระดับของงานวิจัยประเทศไทย เพื่อให้ได้ตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานราชการในประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมการจัดหางาน. (2556). *นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี*. ค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2565, จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmi_ratchaburi_th/cca207e7daa4270f15eb9e730af72bc1.pdf.
- กองบริหารทรัพยากรบุคคล. (2561). *แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2562-2564*. กรุงเทพฯ: กองบริหารทรัพยากรบุคคล.
- พรรณพนัช มีสุข. (2563). ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานจัดหางานจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 14(3), 103-111.
- มนตรี พิริยะกุล. (2564). การกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม*, 17(3), 232-246.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัด. (2564). *ข้อมูลทะเบียนทรัพยากรบุคคลของสำนักงานจัดหางานจังหวัดปี 2564*. ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2564, จาก https://www.doe.go.th/prd/main/general/param/site/1/cat/28/sub/0/pull/singleview/view/detail/object_id/3.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2558). *การแบ่งภูมิภาคทางภูมิศาสตร์*. ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2564, จาก <http://legacy.orst.go.th>.
- ออร์ดี จอดเกาะ และธัญนันท์ บุญอยู่. (2563). อิทธิพลเชิงโครงสร้างของคุณภาพชีวิตในงาน สุขภาวะทางจิตใจ และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 25(3), 226-238.
- Abdullah, A. G. K., & Ling, Y. L. (2016). The mediating role of workplace happiness on teachers' innovative behavior and affective commitment for Malaysian secondary schools: A cross-sectional questionnaire survey. *Teacher education and curriculum studies*, 1(1), 15-19.
- Adnan, S., Batool, S., & Aleem, M. (2019). Linking ethical leadership with employee work outcomes: The moderating role of conscientiousness. *Journal of Independent Studies and Research, Management and Social Sciences & Economics*, 17(1), 183-196.
- Agarwal, U. A., Gupta, M., & Cooke, F. L. (2021). Knowledge hide and seek: Role of ethical leadership, self-enhancement and job-involvement. *Journal of Business Research*, 11, 1-13.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Palanski, M. E. (2012). Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics*, 5, 1-15.
- Choi, H. J. (2021). Effect of chief executive officer's sustainable leadership styles on organization members' psychological well-being and organizational citizenship behavior. *Sustainability*, 13, 1-29.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1986). *World development*. New York: McGraw-Hill.
- Ejaz, T., Anjum, Z. Z., Rasheed, M., Waqas, M., & Hameed, A. A. (2021). Impact of ethical leadership on employee well-being: The mediating role of job satisfaction and employee voice. *Middle East Journal of Management*, 1-22.

- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135.
- Jha, J. K., & Singh, M. (2019). Exploring the mechanisms of influence of ethical leadership on employment relations. *IIMB Management Review*, 31, 385-395.
- Jnaneswar, K., & Sulphey, M. M. (2021). A study on the relationship between workplace spirituality, mental wellbeing and mindfulness. *Management Science Letters*, 11, 1045-1054.
- Lee, W. R., Choi, S. B., & Kang, S. W. (2021). How leaders' positive feedback influences employees' innovative behavior: The mediating role of voice behavior and job autonomy. *Sustainability*, 13, 1-13.
- Leite, A., Ramires, A., Moura, A. D., Souto, T., & Maroco, J. (2019). Psychological well-being and health perception: Predictors for past, present and future. *Arch Clin Psychiatry*, 46(3), 53-60.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-53.
- Mahmood, A., & Ejaz, T. (2019). Impact of ethical leadership on employee well-being with the mediating role of job satisfaction and employee voice. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 9(1), 128-139.
- Marsh, H. W., Hau, K. T., Balla, J. R., & Grayson, D. (1998). Is more ever to much? The number of indicators per factor in confirmatory factor analysis. *Multivariate Behavioral Research*, 33, 181-220.
- Pourebahim, T., & Rasouli, R. (2019). Meaning of life and psychological well-being during adult, older adult and oldest old. *Elderly Health Journal*, 5(1), 40-46.
- Wilkinson, A., Barry, M., & Morrison, E. (2018). Toward an integration of research on employee voice. *Human Resource Management Review*, 3, 1-6.
- Xu, J., Xie, B., Yang, Y., & Li, L. (2021). Voice more and be happier: How employee voice influences psychological well-being in the workplace. *International Journal of Mental Health Promotion*, 23(1), 43-55.
- Yousaf, K., Abid, G., Butt, T. H., Ilyas, S., & Ahmed, S. (2019). Impact of ethical leadership and thriving at work on psychological well-being of employees: Mediating role of voice behaviour. *Business, Management and Education*, 17(2), 194-217.
- Zhu, H., Khan, M. K., Nazeer, S., Li, L., Fu, Q., Badulescu, D., & Badulescu, A. (2022). Employee voice: A mechanism to harness employees' potential for sustainable success. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 1-20.