

The Role of Spirituality at Work for Enhancing Employee Engagement¹

Rattigorn Chongvisal²

Numchai Supparerkchaisakul³

Received: July 16, 2017

Accepted: July 25, 2017

Abstract

The purpose of this study was to examine the direct and indirect effects of spirituality at work factor on employee engagement of professional nurses in non-profit private hospitals. Spirituality at work factor consisted of workplace spirituality, spiritual leadership and spiritual well-being. This study divided employee engagement into two variables based on primary roles in organization which were work engagement and organizational engagement. In addition, work competence was included in the model as personal resource variable and played as mediator variables among spirituality at work factor variables and two types of employee engagement. The samples were 221 professional nurses that stratified random sampling from 4 non-profit private hospitals that were Saint Louis Hospital, Camillian Hospital, Sancamillo Hospital Ratchaburi and Saint Mary's Hospital. The modified causal model showed good fit ($\chi^2(6) = 10.23, p = .11, RMSEA = .057, TLI = .99, CFI = 1.0, SRMR = .017$) with all causal variables had statistical significant positive effects on work and organizational engagement. Workplace spirituality had highest total effects on two types of engagement; all of these effects were indirect effects. Due to being the only variable in the model having both direct and indirect effects on two types of engagement, spiritual leadership was the most important mediator which conveyed the effects from workplace spirituality to employee engagement.

Keywords: workplace spirituality, spiritual leadership, spiritual well-being, employee engagement

¹ Research article

² Associate Professor of Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University
E-mail: Rattigorn.c@ku.ac.th

³ Lecturer of Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University
E-mail: numchai@g.swu.ac.th

บทบาทของจิตวิญญาณในการทำงานในการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน¹

รัตติกรณ์ จงวิศาล²

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างปัจจัยทางจิตวิญญาณในการทำงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหาผลกำไร ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตวิญญาณประกอบไปด้วยตัวแปรจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ สำหรับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานในงานวิจัยนี้แบ่งออกเป็นสองประเภทตามบทบาทหลักสำคัญในบริบทของการทำงาน ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยนี้ได้เพิ่มตัวแปรสมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุในกลุ่มทรัพยากรจากตัวบุคคลและกำหนดให้เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลจากปัจจัยทางจิตวิญญาณมาสู่ผลคือความยึดมั่นผูกพันของพนักงานทั้งสองประเภท กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้คือพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหาผลกำไร 4 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ โรงพยาบาลคามิลเลียน โรงพยาบาลซานคามิลโล ราชบุรี และโรงพยาบาลเซนต์แมรี จำนวน 221 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ผลการวิจัยพบว่าแบบจำลองที่ปรับมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2(6) = 10.23, p = .11, RMSEA = .057, TLI = .99, CFI = 1.0, SRMR = .017$) ตัวแปรเชิงสาเหตุทุกตัวมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและต่อองค์กร จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลรวมสูงที่สุดต่อความยึดมั่นผูกพันทั้งสองประเภท แต่อิทธิพลที่มีนัยเป็นอิทธิพลทางอ้อมทั้งหมด ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญที่สุดที่จะนำผลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานไปสู่ผลในการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันทั้งสองประเภท และเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุตัวเดียวที่สามารถมีอิทธิพลได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความยึดมั่นผูกพันในงานและต่อองค์กร

คำสำคัญ: จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

¹ บทความวิจัย

² รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ E-mail: Rattigorn.c@ku.ac.th

³ อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ E-mail: numchai@g.swu.ac.th

บทนำ

ปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากพบว่าการดำเนินธุรกิจหรือองค์การให้มีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จ หรือสามารถแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ได้ ยั่งยืน หนึ่งในปัจจัยที่สำคัญคือการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพัน (Engagement) ให้เกิดขึ้นในบุคลากร (हत्यखन चयवसुसा ँरुनासलथुी डेमเพयर, 2560) ซึ่งบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันจะมีความศรัทธา ยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ตั้งใจและทุ่มเททำงาน พร้อมทั้งจะนำความรู้ความสามารถของตนมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Gallup (2010) ที่แสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันจะส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้า รวมถึงผลกำไรที่เพิ่มสูงขึ้น และทำให้เกิดผลลัพธ์ขององค์การที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังพบว่าหากบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันที่เพิ่มสูงขึ้นแล้ว จะมีความทุ่มเทในการทำงานรวมถึงมีอัตราการลาออกจางานน้อยกว่าพนักงานที่ไม่มีความยึดมั่นผูกพัน และช่วยขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นสภาวะอารมณ์เชิงบวก เป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หากบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในงานแล้ว ก็จะมีภาวะกระตือรือร้นในการทำงาน และมีพลังในการทำงานสูง (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008)

องค์การที่บุคลากรมีสมรรถนะสูงจะสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ ดังนั้นองค์การจึงได้พัฒนาปรับปรุงการทำงาน ตั้งเป้าหมายขององค์การให้มีความชัดเจน รวมถึงพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความสามารถ และความรู้ให้มีศักยภาพเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โรงพยาบาลก็เป็นองค์การที่ต้องพัฒนางานบริการพยาบาล เพื่อให้สามารถรองรับความต้องการของสังคมและประชาชน รวมทั้งพัฒนาทักษะการปฏิบัติการของพยาบาล วิชาชีพให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานมากขึ้น (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกาญจนา จันทรไทย, 2556) พยาบาลถือเป็นอีกหนึ่งบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการกับผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน เนื่องจากเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ และมีโอกาสได้ใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุด พยาบาลวิชาชีพจึงต้องมีสมรรถนะทั้งด้านความรู้ ทักษะความสามารถ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับวิชาชีพ ที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ธารรงค์ดี คงคาสวัสดิ์, 2549) ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการทำงานในองค์การคือสภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Health) โดยจิตวิญญาณมีความสำคัญต่อความเป็นองค์รวมของมนุษย์ พยาบาลสามารถนำความรู้ความเข้าใจในเรื่องจิตวิญญาณมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยให้เกิดพลังใจในการเผชิญกับภาวะวิกฤติต่าง ๆ ได้ (บุปผา ชอบใช้, 2546) ในวงการสุขภาพ มิติด้านจิตวิญญาณเริ่มได้รับความสนใจตั้งแต่ปี ค.ศ.1971 โดยเริ่มจากบุคลากรในทีมสุขภาพของประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งให้ความสำคัญกับความต้องการทางด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Needs) และความผาสุกทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) ในกลุ่มผู้สูงอายุ แต่ต่อมาในปี ค.ศ. 1984 ความสนใจเรื่องจิตวิญญาณเริ่มเห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้น ซึ่งทางสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยได้กำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล (Nursing Diagnosis) ที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านจิตวิญญาณขึ้น เพื่อให้พยาบาลได้มีแนวทางปฏิบัตินำมาใช้กับผู้รับบริการ (Moberg, 1986 อังโน ทศนีย์ ทองประทีป, 2552) โดยสภาวะทางจิตวิญญาณเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาสุขภาพในทุกด้านของบุคคล รวมถึงวิชาชีพพยาบาลซึ่งถือว่าเป็นผู้นำในการดูแลมิติด้านจิตวิญญาณ โดยพบการมีจิตวิญญาณที่ดีจะทำให้พยาบาลเกิดการตระหนักรู้ถึง

ความต้องการด้านจิตวิญญาณของผู้ป่วย ทำให้สามารถดูแลผู้ป่วยได้ในมิติด้านจิตวิญญาณได้ ซึ่งเป็นหน้าที่พื้นฐานของการพยาบาล ซึ่งสามารถทำให้ผู้ป่วยเกิดสุขภาวะทางจิตวิญญาณที่ดีและสามารถต่อสู้กับความเจ็บป่วยได้ (วรวรรณ จันทร์เมือง และทรงฤทธิ์ ทองมีขวัญ, 2559) พยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องดูแลผู้ป่วย เพื่อให้เกิดสุขภาพที่แข็งแรงทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม รวมถึงจิตวิญญาณ ผ่านการปฏิบัติต่าง ๆ การใช้ปัญญา รวมถึงคุณธรรมควบคู่กัน ซึ่งในการทำงานพยาบาลนั้นอยู่ภายใต้ความตึงเครียด การพัฒนาด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้พยาบาลไม่รู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง รวมถึงสร้างกำลังใจให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานต่อไปได้ (อวยพร ภัทรภักดีกุล, สุทิศา เจริญศิลป์ และชลธิชา ศรีตินันท์, 2553)

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Workplace Spirituality) เป็นเรื่องสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิตวิญญาณของบุคลากร หากองค์กรให้ความสำคัญกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง รวมถึงเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้น (Robbins & Judge, 2011) ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับสังคมปัจจุบัน เพราะการลดลงในบทบาทการพัฒนาบุคลากรของสถาบันสังคมอื่น เช่น ครอบครัวจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจระหว่างองค์กรกับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรในท้ายสุด (Jurkiewicz & Giacalone, 2004) สิ่งที่เป็นสื่อกลางระหว่างองค์กรกับพนักงานก็คือหัวหน้าหรือผู้นำของพนักงาน ภาวะผู้นำของผู้ที่เป็นหัวหน้างานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่าง ๆ ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และแรงจูงใจ หรือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน หรือดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม กลุ่ม หรือองค์กร (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2555) ดังนั้น สำหรับจุดหมายปลายทางที่องค์กรต้องการให้พนักงานมีสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) ของหัวหน้างานจึงเป็นสื่อกลางสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนให้พนักงานเกิดสุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Fry, 2003)

โรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร เป็นอีกหนึ่งกลุ่มโรงพยาบาลที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสร้างทางเลือกในการเข้ารับบริการแก่ประชาชน มีวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำด้านการดูแลสุขภาพและส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชน โดยมีการดำเนินงานที่มุ่งประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ กำหนดค่ารักษาอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับที่ผู้รับบริการสามารถจ่ายได้และพอเพียงต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาล ซึ่งมีแนวคิดหลักคือ บริการดี มีมาตรฐาน บริหารด้วยคุณธรรม นำคุณค่าสู่สังคม พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหาผลกำไรจึงเป็นกลุ่มเป้าหมายที่งานวิจัยนี้สนใจจะศึกษา งานวิจัยนี้จึงมีจุดมุ่งหมายหลักคือการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นของพนักงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหาผลกำไร เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ในแง่ของการเสริมสร้างจิตวิญญาณและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความยืดหยุ่นของพนักงาน เพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทดสอบแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานพยาบาล ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหาผลกำไร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างปัจจัยทางจิตวิญญาณในการทำงานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหาผลกำไร

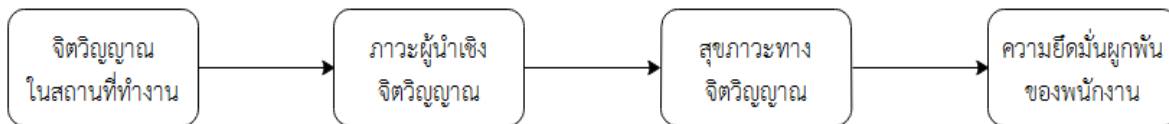
แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยทางจิตวิญญาณในการทำงาน

ในช่วงศตวรรษที่ 21 ได้เกิดปรากฏการณ์ที่สามารถเรียกได้ว่าเป็นกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่องค์การหรือบริษัทธุรกิจได้หันมาสนใจและให้ความสำคัญต่อมิติทางด้านจิตวิญญาณมากขึ้นเรื่อย ๆ เป็นมิติที่ให้ความสำคัญต่อสิ่งที่เป็นกฎหรือระเบียบน้อยลง แต่เปลี่ยนมาให้ความสำคัญมากขึ้นต่อสิ่งที่มีความหมายและเป็นเป้าหมายชีวิตของบุคคล และเน้นสำนักแห่งการรับรู้การเป็นส่วนหนึ่งร่วมกัน (Ashmos & Duchon, 2000) การเพิกเฉยเรื่องจิตวิญญาณก็เหมือนกับการเพิกเฉยต่อพื้นฐานที่มีความหมายต่อการเป็นมนุษย์ของบุคคล (Duchon & Plowman, 2005) งานเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตและเป็นส่วนหนึ่งที่นิยามความเป็นตัวตนของบุคคล ปัจจุบันบุคคลใช้เวลาในการทำงานมากขึ้นเรื่อย ๆ บุคคลจึงคาดหวังและไขว่คว้าหาประสบการณ์ที่มีความหมายในชีวิตจากการทำงาน และหวังว่าองค์กรจะสามารถตอบสนองความต้องการนี้ได้ จิตวิญญาณในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญแต่ก็เป็นเรื่องที่เราเข้าใจได้ยากและมีความคลุมเคลือในความหมาย บางคนเข้าใจสับสนระหว่าง “จิตวิญญาณ” กับ “ศาสนา” ทั้งที่สองเรื่องนี้ไม่ใช่เรื่องเดียวกัน ศาสนาเป็นความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและมีแบบแผนที่เป็นรูปแบบที่ชัดเจนเกี่ยวกับความคิดและการปฏิบัติ ในขณะที่จิตวิญญาณเป็นอีกด้านหนึ่งของชีวิตที่อยู่ลึกในจิตใจของบุคคลที่โหยหาและต้องการใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย มีจุดมุ่งหมายในชีวิต และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Duchon & Plowman, 2005)

นักวิชาการคนหนึ่งที่น่าสนใจศึกษามิติทางจิตวิญญาณในองค์การและการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จนสามารถพัฒนากลายเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Theory of Spiritual Leadership) ก็คือ Fry (2003) และเป็นผู้เสนอว่าความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานที่เป็นองค์รวมควรให้ความสำคัญกับสิ่งที่เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การ ก็คือ องค์กร ผู้นำ และพนักงาน สำหรับองค์การ ตัวแปรสำคัญก็คือจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Workplace Spirituality) ซึ่งหมายถึง การที่องค์การตระหนักว่าพนักงานแต่ละคนมีด้านหนึ่งของชีวิตที่อยู่ลึกในจิตใจ สิ่งที่เป็นน้ำหล่อเลี้ยงชีวิตในส่วนนี้ของพนักงานก็คือการได้ทำงานที่มีความหมาย และปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการทำงาน ดังนั้นองค์การจึงมีพันธกิจในการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจนี้เพื่อส่งเสริมการเติบโตทางด้านจิตวิญญาณของพนักงาน การปฏิบัติทางมิติด้านจิตวิญญาณขององค์การจะส่งผลทำให้พนักงานรับรู้และประเมินด้วยตนเองถึงสถานะหรือระดับที่พนักงานรู้สึกชีวิตในการทำงานนั้นมีจุดมุ่งหมายและงานที่ทำอยู่นั้นมีความหมาย

การรับรู้และประเมินตนเองของพนักงานก็คือตัวแปรสำคัญในองค์ประกอบของพนักงานที่เรียกว่า สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) องค์ประกอบที่เป็นสื่อกลางระหว่างองค์การกับพนักงานก็คือ ผู้นำ ดังนั้น ตัวแปรสำคัญในองค์ประกอบของผู้นำในเรื่องจิตวิญญาณในที่ทำงานก็คือ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เมื่อพนักงานมีสุขภาวะทางจิตวิญญาณที่ดีแล้วก็จะนำไปสู่ผลลัพธ์ของบุคคลและองค์การในท้ายสุด เช่น ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ความพึงพอใจในชีวิต ผลการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การ (Fry, 2008) เนื่องจากตัวแปรผลลัพธ์ของบุคคลที่งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาก็คือความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (Employee's Engagement) กรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยทางจิตวิญญาณในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันจึงเป็นไปตามภาพประกอบ 1 จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานหมายถึงการปฏิบัติขององค์การในการสนับสนุนให้พนักงานมีการตระหนักถึงชีวิตภายในของตัวพนักงานผ่านการหล่อเลี้ยงด้วยงานที่มีความหมาย ซึ่งในงานวิจัยนี้วัดการปฏิบัติขององค์การผ่านการรับรู้ของพนักงานแต่ละคน หากองค์การใดที่ให้ความสำคัญในเรื่องจิตวิญญาณในการทำงาน ปฏิบัติจนทำให้พนักงานรับรู้ได้ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจึงเป็นภาวะผู้นำสำคัญที่องค์การให้ความสำคัญด้วยกัน ดังนั้นทั้งการปฏิบัติขององค์การและผู้นำที่ส่งเสริมให้พนักงานได้ตระหนักและพัฒนาจิตวิญญาณภายในตน ย่อมส่งผลให้พนักงานมีสุขภาวะทางจิตวิญญาณที่ดี และส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในท้ายสุด



ภาพประกอบ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยทางจิตวิญญาณในการทำงาน
กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

ความยึดมั่นผูกพันเป็นตัวแปรหนึ่งที่ได้รับการนิยามในการนำมาศึกษาในฐานะตัวแปรผลลัพธ์ของบุคคลที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การในท้ายสุด แม้ว่าปัจจุบันจะมีผู้ให้ความหมายความยึดมั่นผูกพันที่หลากหลายและแตกต่างกัน แต่ความหมายที่นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้นักวิชาการในทางพฤติกรรมองค์การหันมาสนใจตัวแปรนี้ก็คือการให้ความหมายของ Kahn (1990) ว่าเป็นการผูกมัดตัวตนของบุคคลในองค์การกับบทบาทในการทำงาน บุคคลที่ยึดมั่นผูกพันก็คือบุคคลที่แสดงตัวตนผ่านการทำงานบทบาทนั้นทั้งทางร่างกาย ความคิด และอารมณ์ ระหว่างที่ปฏิบัติงานตามบทบาท แต่นิยามความหมายที่ได้รับการนิยามและนำไปใช้ศึกษามากที่สุดก็คือนิยามของ Schaufeli และคณะ (2002) ซึ่งนิยามไว้ว่าเป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับงานในเชิงบวกที่สะท้อนออกมาในลักษณะของพลังในการทำงาน การอุทิศตน และความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ความยึดมั่นผูกพันมีความใกล้เคียงกับตัวแปรอื่นที่นักวิจัยพฤติกรรมองค์การนิยมศึกษา ซึ่งก็คือ ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) และความเกี่ยวข้องในงาน (Job Involvement) จนทำให้เกิด

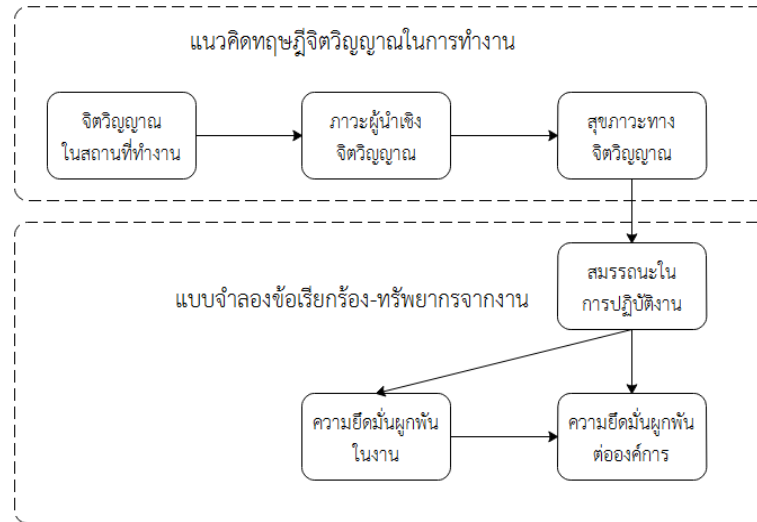
ความสับสนได้ว่าตัวแปรเหล่านี้แท้จริงแล้วเป็นตัวแปรเดียวกันใช่หรือไม่ ถ้าพิจารณาความหมายของความยึดมั่นผูกพันอย่างละเอียดก็จะพบว่าตัวแปรนี้แตกต่างจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นตัวแปรเจตคติของพนักงานที่มีต่อองค์กรในแง่ของสายสัมพันธ์ของความรู้สึกที่ผูกพันบุคคลไว้กับองค์กร แต่สำหรับตัวแปรความยึดมั่นผูกพันนั้นไม่ใช่ตัวแปรเจตคติ แต่เป็นตัวแปรที่สะท้อนถึงสภาวะทางจิตใจที่แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจจดจ่อและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตในการปฏิบัติตามบทบาทการทำงาน ส่วนตัวแปรความเกี่ยวข้องในงานเป็นตัวแปรที่แสดงถึงผลการตัดสินใจทางความคิดของบุคคลว่างานที่ทำอยู่นั้นสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลและเป็นส่วนหนึ่งของภาพลักษณ์ตัวตนของบุคคลมากน้อยเพียงใด

Saks (2006) ได้ใช้ความหมายต้นฉบับความยึดมั่นผูกพันของคาคันเพื่อชี้ให้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันนั้นเกี่ยวข้องกับบทบาทที่ได้รับและปฏิบัติงาน บทบาทหลักที่พนักงานทุกคนได้รับมี 2 บทบาท คือ บทบาทในการทำงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติและบทบาทในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร ดังนั้นความยึดมั่นผูกพันของพนักงานจึงสามารถแบ่งออกเป็นความยึดมั่นผูกพันในงานที่ทำหรือความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยว่าสนใจศึกษาในแง่ของบทบาทใด เพื่อให้ครอบคลุมและได้เห็นภาพในเชิงกว้าง งานวิจัยนี้สนใจศึกษาความยึดมั่นผูกพันของพนักงานทั้งสองบทบาท ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานในงานวิจัยนี้จึงประกอบไปด้วยตัวแปรสองตัวคือ ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) และความยึดมั่นผูกพันในองค์กร (Organizational Engagement) แซคส์ยังได้นำเอาทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) มาเป็นทฤษฎีหลักในการอธิบายว่าพนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันขึ้นได้อย่างไร ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมอธิบายถึงข้อผูกพันที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองฝ่ายที่อยู่ในสภาวะของการที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองฝ่ายนี้จะพัฒนาขึ้นตามกาลเวลาก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความภักดี และความยึดมั่นร่วมกันระหว่างสองฝ่าย トラบิตที่ทั้งสองฝ่ายนั้นยังคงเคารพและรักษากฎในการแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นกฎที่เกี่ยวกับการตอบแทนในลักษณะที่ถ้าเกิดการกระทำในลักษณะหนึ่งจากฝ่ายหนึ่งก็จะส่งผลให้เกิดการกระทำตอบแทนกลับมาจากอีกฝ่ายหนึ่ง ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์สองทางระหว่างองค์กรกับพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับทรัพยากรและปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อม และจิตสังคมจากองค์กร พนักงานก็จะรู้สึกว่าจะต้องตอบแทนองค์กรด้วยการยึดมั่นและทุ่มเทให้กับงานที่ทำตามบทบาทที่ได้รับจากองค์กรมากน้อยเพียงใดเป็นไปตามระดับที่องค์กรจัดสรรสิ่งต่าง ๆ ให้กับพนักงาน

นอกจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมแล้ว อีกแนวคิดหนึ่งที่นิยมนำมาใช้อธิบายปรากฏการณ์หรือสาเหตุที่ทำให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันคือแบบจำลองข้อเรียกร้อง-ทรัพยากรจากงาน (Job-Demands Resources Model/J-DR Model) แบบจำลองนี้เกิดขึ้นมาจากการนำเอาผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยของงานที่นำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Burnout) ของ Lee และ Ashforth (1996) ที่พบตัวแปรสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายจากงานว่ามาจากตัวแปรข้อเรียกร้องของงาน 8 ตัว และมาจากตัวแปรทรัพยากรจากงาน 13 ตัว Demerouti และคณะ (2001) นำผลสังเคราะห์งานวิจัยนี้มาสร้างเป็นแบบจำลองที่เรียกว่าข้อเรียกร้อง-ทรัพยากรจากงาน โดยให้นิยามความหมายของสิ่งที่เรียกว่าข้อเรียกร้องจากงาน (Job Demands) ว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องใช้ความพยายามทางร่างกายหรือจิตใจที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยาวนาน นำมาสู่ต้นทุน

ทางด้านร่างกายหรือจิตใจที่พนักงานต้องใช้เพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ส่งผลให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้าทางร่างกายหรือจิตใจในท้ายสุด ตัวอย่างเช่น ภาระงาน ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความไม่ปลอดภัยในงาน ส่วนทรัพยากรจากงาน (Job Resources) คือแง่มุมทางด้านกายภาพ สังคม หรือองค์การของงานที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของงาน ลดต้นทุนทางร่างกายหรือจิตใจที่เกิดจากข้อเรียกร้องของงาน และกระตุ้นให้บุคคลเกิดการเติบโตและพัฒนา เช่น การให้ข้อมูลป้อนกลับ ความสามารถในการควบคุมการทำงาน และการให้การสนับสนุนทางสังคม เป็นต้น ต่อมาในปี 2004 Schaufeli และ Bakker (2004) ได้ปรับแบบจำลองนี้ใหม่โดยเพิ่มตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediator) ระหว่างตัวแปรข้อเรียกร้องจากงานและทรัพยากรจากงานที่ส่งต่อตัวแปรผลลัพธ์ของบุคคลต่าง ๆ เช่น ผลลัพธ์ทางสุขภาพและผลการปฏิบัติงาน โดยนิยามความยึดมั่นผูกพันในงานว่าเป็นสภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่แสดงออกถึงพลัง (Vigor) ความทุ่มเทอุทิศตน (Dedication) และความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต (Absorption) นับจากนั้นมาแบบจำลองนี้ได้กลายเป็นแบบจำลองหลักที่นักวิจัยใช้ในการพัฒนากรอบแนวคิดสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน

ในปี 2014 Schaufeli และ Taris (2014) ได้ทบทวนเชิงวิพากษ์แบบจำลองจากงานวิจัยที่ผ่านมาที่นำแบบจำลองนี้ไปใช้อธิบายความยึดมั่นผูกพันในงาน และได้ให้ข้อเสนอแนะข้อหนึ่งเพื่อลดข้อวิพากษ์วิจารณ์แบบจำลองนี้ว่าให้ความสำคัญเฉพาะทรัพยากรจากงาน แต่ละเลยทรัพยากรจากตัวบุคคล (Personal Resources) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพัน วิธีหนึ่งที่ Schaufeli และ Taris เสนอแนะในการบูรณาการตัวแปรทรัพยากรจากตัวบุคคลเข้าไปในแบบจำลองก็คือการเพิ่มตัวแปรทรัพยากรจากตัวบุคคลให้ส่งผลโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และได้ยกตัวอย่างตัวแปรทรัพยากรจากตัวบุคคลไว้มากมายที่ครอบคลุมทั้งตัวแปรบุคลิกภาพและแรงจูงใจในงาน ตัวแปรหนึ่งที่น่าสนใจและจัดอยู่ในกลุ่มตัวแปรทรัพยากรจากตัวบุคคลก็คือสมรรถนะ (Competence) ในการทำงาน งานวิจัยนี้จึงจะต่อยอดแบบจำลองข้อเรียกร้อง-ทรัพยากรจากงาน โดยเพิ่มตัวแปรทรัพยากรจากตัวบุคคลคือสมรรถนะในการปฏิบัติงานพยาบาล และกำหนดให้เป็นตัวแปรหลักที่ส่งผลต่อทั้งความยึดมั่นผูกพันในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลที่มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาลได้ดี มีแนวโน้มที่จะเป็นพนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูง เนื่องจากมีความมั่นใจและสามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้ดี เกิดความรักและผูกพันในงานที่ทำ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรักและผูกพันต่อองค์การในท้ายสุด งานวิจัยนี้จึงเป็นการเชื่อมโยงและบูรณาการองค์ความรู้และทางทฤษฎีหลักที่กำลังได้รับความนิยมปัจจุบันสองทฤษฎี คือ จิตวิญญาณในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสามารถจัดเป็นตัวแปรในกลุ่มของทรัพยากรจากงาน ส่วนสภาวะทางจิตวิญญาณและสมรรถนะในการปฏิบัติงานก็เป็นตัวแปรในกลุ่มของทรัพยากรจากตัวบุคคลได้ ตัวแปรทั้งสองกลุ่มนี้ร่วมกันในการอธิบายความยึดมั่นผูกพันของพนักงานทั้งความยึดมั่นผูกพันในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ดังที่แสดงไผ่กรอบแนวคิดซึ่งเป็นแบบจำลองในการวิจัยนี้ในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดและแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรในงานวิจัยนี้คือพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหาผลกำไร 4 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ โรงพยาบาลคามิลเลียน โรงพยาบาลซานคามิลโล ราชบุรี และโรงพยาบาลเซนต์แมรี จำนวน 520 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 เมษายน 2559) เนื่องจากงานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ทดสอบแบบจำลองสมมติฐาน การกำหนดขนาดตัวอย่างจึงใช้หลักของความพอเพียงในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ในแบบจำลอง เกณฑ์ในการกำหนดขนาดตัวอย่างที่นิยมใช้เพราะสะดวกและง่ายต่อการคำนวณก็คือการพิจารณาจากขนาดของแบบจำลองในการวิเคราะห์ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับจำนวนค่าสัมประสิทธิ์ที่ต้องประมาณค่า และจำนวนตัวแปรสังเกตในแบบจำลอง (นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, 2557) แต่ไม่ว่าจะใช้เกณฑ์ใด อัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนค่าสัมประสิทธิ์หรือจำนวนตัวแปร ในกรณีที่ดีที่สุดคือ 20:1 หรืออย่างน้อยที่สุดก็คือ 10:1 (Kline, 2011) ในงานวิจัยนี้ มีตัวแปรสังเกตทั้งหมด 6 ตัว และมีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์ที่ต้องประมาณค่าทั้งหมด 12 ค่า ดังนั้นจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่สุดไม่น้อยกว่า 120 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิที่ไม่ได้กำหนดสัดส่วน (Nonproportionated Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงพยาบาลเป็นตัวแปรในการแบ่งชั้นภูมิออกเป็น 4 ชั้นภูมิตามโรงพยาบาล 4 แห่ง จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้ทั้งหมดจำแนกตามโรงพยาบาลทั้ง 4 แห่งได้ดังนี้ โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ จำนวน 122 คน โรงพยาบาลคามิลเลียน จำนวน 61 คน โรงพยาบาลซานคามิลโล ราชบุรี จำนวน 25 คน และโรงพยาบาลเซนต์แมรี จำนวน 30 คน รวมทั้งสิ้น 221 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่มีทั้งหมด 7 ส่วนประกอบด้วยแบบวัดตัวแปร 6 ตัว ทุกแบบวัดเก็บข้อมูลโดยให้พยาบาลเป็นผู้ตอบ แต่ละแบบวัดได้มีการหาคุณภาพของเครื่องมือโดยทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญและหาความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อและคะแนนรวม (Item-total Correlation) รายละเอียดของแบบสอบถามทั้ง 7 ส่วนมีดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อถามแบบเลือกตอบ และแบบเติมคำลงในช่องว่าง ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และโรงพยาบาลที่สังกัด

ส่วนที่ 2 แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จากน้อยมาก (1 คะแนน) ไปจนถึง มากที่สุด (5 คะแนน) จำนวน 34 ข้อ มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ คือ 1) จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง 2) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล 3) ความไว้วางใจและความเคารพ 4) การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม 5) การอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน เพื่อวัดการปฏิบัติขององค์การในการสนับสนุนให้พนักงานมีการตระหนักถึงชีวิตภายในของตัวพนักงานผ่านการหล่อเลี้ยงด้วยงานที่มีความหมาย ส่งผลให้พนักงานมีการแสวงหาความหมายและจุดมุ่งหมายในงาน มีความปรารถนาที่จะสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และต้องการความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือองค์การ ใช้แบบวัดของรัตติกร์ณ จงวิศาล (2560) ซึ่งพัฒนาแบบวัดตามแนวคิดของ Robbins และ Judge (2007) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .98 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมที่ไม่รวมคะแนนข้อนั้น (Corrected Item Total Correlation/ CITC) อยู่ระหว่าง .61 ถึง .80

ส่วนที่ 3 แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จากน้อยมาก (1 คะแนน) ไปจนถึง มากที่สุด (5 คะแนน) จำนวน 24 ข้อที่ให้พยาบาลประเมินการปฏิบัติของหัวหน้าพยาบาลที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ มีทั้งหมด 3 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความรักเพื่อผู้อื่น (Altruistic Love) 3) ความหวัง/ความเชื่อมั่น (Hope/Faith) เพื่อวัดการแสดงออกของหัวหน้าที่มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และเป็นแรงบันดาลใจให้พนักงานดึงความสามารถออกมาใช้และเป็นพลังผลักดันการทำงานของตนเอง แสดงออกถึงความปรารถนาอันแรงกล้าและมีความกระตือรือร้นที่จะทำให้พนักงานเกิดความศรัทธาในกลุ่ม มุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่ เห็นอกเห็นใจและให้อภัยซึ่งกันและกัน ใช้แบบวัดของกริกานต์ วัจนประภาศักดิ์ และรัตติกร์ณ จงวิศาล (2557) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Fry (2003) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .96 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ CITC อยู่ระหว่าง .50 ถึง .77

ส่วนที่ 4 แบบวัดสุขภาวะทางจิตวิญญาณ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จากน้อยมาก (1 คะแนน) ไปจนถึง มากที่สุด (5 คะแนน) จำนวน 22 ข้อ มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ คือ 1) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) เมตตากรุณา 3) มีเป้าหมายและพอเพียง 4) ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ 5) อ่อนน้อมถ่อมตน 6) ให้อภัย 7) มีความเป็นมิตร เพื่อวัดสภาวะที่บุคคลมีความสมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญา

ตามสภาวะทั้ง 7 องค์ประกอบ ใช้แบบวัดของรัตติกิธณ์ จงวิศาลและคณะ (2553) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .92 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ CITC อยู่ระหว่าง .26 ถึง .70

ส่วนที่ 5 แบบวัดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จากน้อยมาก (1 คะแนน) ไปจนถึง มากที่สุด (5 คะแนน) จำนวน 43 ข้อ เพื่อประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถ ในการปฏิบัติงานพยาบาลที่สำคัญ 8 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนและประเมินผลการพยาบาล 2) การดูแลผู้ป่วย ในสภาวะฉุกเฉินและวิกฤต 3) การติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ 4) การสอนและให้ความร่วมมือ 5) การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ 6) การเป็นผู้นำ 7) การบริการที่เป็นเลิศ 8) การใช้เทคโนโลยี และสารสนเทศ ทางพยาบาล สร้างและพัฒนาแบบวัดขึ้นตามแนวคิดการวัดการปฏิบัติงานพยาบาลของมินา เกาทัณฑ์ทอง และยุพิน อังสุโรจน์ (2551) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .92 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ CITC อยู่ระหว่าง .26 ถึง .70

ส่วนที่ 6 แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน เป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จากน้อยมาก (1 คะแนน) ไปจนถึง มากที่สุด (5 คะแนน) จำนวน 17 ข้อ เพื่อประเมินสภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ กับงาน มีความคงทน ไม่เปลี่ยนแปลงตามเวลา มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกและความคิดต่อวัตถุประสงค์ของ เหตุการณ์ต่าง ๆ รวมถึงบุคคลอื่น แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีพลัง (Vigor) 2) ความทุ่มเทอุทิศตน (Dedication) และ 3) ความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต (Absorption) ใช้แบบวัดของรัตติกิธณ์ จงวิศาล (2560) ที่แปลและพัฒนาจากแบบวัด Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ของ Schaufeli และคณะ (2002) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .95 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ CITC อยู่ระหว่าง .58 ถึง .76

ส่วนที่ 7 แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จากน้อย มาก (1 คะแนน) ไปจนถึง มากที่สุด (5 คะแนน) จำนวน 17 ข้อ เพื่อประเมินสภาวะทางจิตเชิงบวกของพนักงาน ที่มีต่อองค์กร ความเชื่อมั่นความศรัทธาต่อองค์กร ความผูกพันและเข้าร่วมกับองค์กรพร้อมตกลงใจที่จะทำ สิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น เป็นความเต็มใจที่จะพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อองค์กร แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) รับรู้ 2) ด้านอารมณ์ความรู้สึก และ 3) ด้านพฤติกรรม ใช้แบบวัดของรัตติกิธณ์ จงวิศาล (2555) ที่สร้าง ขึ้นมาจากแนวคิดของแบบวัดการสำรวจความยึดมั่นผูกพันของ Gallup, Tower Perrin HR Service, Hewitt Association, และ Institute for Employment Studies (IES) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .96 และมีค่า อำนาจจำแนกรายข้อ CITC อยู่ระหว่าง .61 ถึง .83

ผลการวิจัย

ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ผลการศึกษาลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหา กำไรในการศึกษารั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 98.2 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 93.2 ส่วนใหญ่มีอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน อยู่ในช่วง 1-10 ปีมากที่สุด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 58.4 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้ในช่วง 1-10 ปีมากที่สุด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 67 ส่วนใหญ่ปฏิบัติในหน่วยงานแผนกผู้ป่วยในมากที่สุด จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 และส่วนใหญ่สังกัดในโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์มากที่สุด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตในแบบจำลอง

ตัวแปร	M	SD	1	2	3	4	5	6
1. จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	3.70	.55	1					
2. ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	3.72	.53	.80**	1				
3. สุขภาพทางจิตวิญญาณ	3.90	.44	.52**	.67**	1			
4. สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	3.80	.47	.72**	.68**	.71**	1		
5. ความยึดมั่นผูกพันในงาน	3.73	.52	.69**	.74**	.64**	.72**	1	
6. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	3.88	.55	.76**	.82**	.69**	.77**	.79**	1

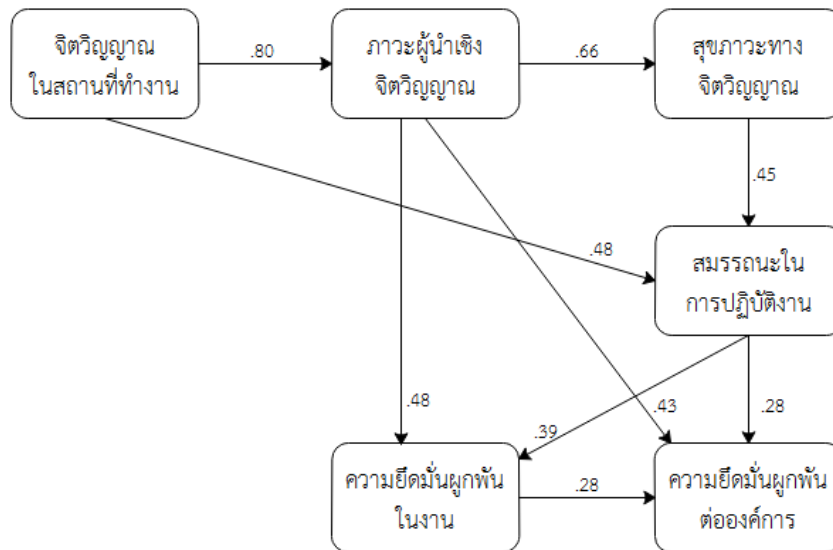
หมายเหตุ ** $p < .001$

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต ตัวแปรส่วนใหญ่ที่ศึกษามีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกอยู่ระหว่าง .52 ถึง .82 มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงานและต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวกค่อนข้างสูง ($r = .79, p < .001$) เนื่องจากตัวแปรทั้งสองต่างก็เป็นตัวแปรความยึดมั่นผูกพันซึ่งสะท้อนถึงสภาวะจิตใจทางบวกต่อการปฏิบัติในบทบาทที่ได้รับ แตกต่างกันตรงระหว่างบทบาทของงานที่ปฏิบัติและบทบาทในฐานะสมาชิกในองค์กร บทบาททั้งสองนี้ส่วนใหญ่มักจะสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างไรก็ตามเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันทั้งสองตัวแปรด้วยสถิติทดสอบทีที่ค่าเฉลี่ยสัมพันธ์กัน ผลพบว่า ค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันสองตัวแปรนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($t(220) = 6.57, p < .001$) บ่งบอกว่าพยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($M = 3.88$) สูงกว่าความยึดมั่นผูกพันต่องาน ($M = 3.73$) เมื่อตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสังเกตว่าเป็นโค้งปกติหรือไม่ ด้วยสถิติทดสอบนัยสำคัญทั้งความเบ้และความโด่ง ผลปรากฏว่า ไม่มีตัวแปรสังเกตใดที่มีความเบ้และความโด่งแตกต่างจากการแจกแจงแบบโค้งปกติอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าตัวแปรสังเกตทั้งหมดมีการแจกแจงแบบโค้งปกติซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นสำคัญสำหรับการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบแบบจำลองสมมติฐาน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบแบบจำลองสมมติฐานในงานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่มีเฉพาะตัวแปรสังเกตในแบบจำลอง ผลวิเคราะห์พบว่าแบบจำลองสมมติฐานยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2(9) = 140.32, p < .01, RMSEA = .26, TLI = .79, CFI = 87, SRMR = .22$) ผู้วิจัยจึงพิจารณาทางเลือกในการปรับแบบจำลองโดยพิจารณาถึงความเป็นไปได้และคำอธิบายเชิงเหตุผลทางทฤษฎี และตัดสินใจกำหนดเส้นอิทธิพลเชิงสาเหตุเพิ่มขึ้น 3 เส้น คือ 1) เส้นอิทธิพลทางตรงจากจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่ส่งผล

ต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 2) เส้นอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และ 3) เส้นอิทธิพลทางตรงจากภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นการแสดงออกและปฏิบัติขององค์กรในมิติทางด้านจิตวิญญาณซึ่งมีเป้าหมายหลักเพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตวิญญาณของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองและมีการเติบโตทางจิตวิญญาณ ซึ่งก็มีความเป็นไปได้ที่จะทำให้พนักงานมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจากเดิม ส่วนอิทธิพลทางตรงระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงานทั้งสองประเภทก็สามารถอธิบายได้ด้วยฐานคิดพื้นฐานของทฤษฎีภาวะผู้นำที่การกระทำใดใดของผู้นำย่อมส่งผลต่อผลลัพธ์ในตัวผู้ตาม และภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณก็จัดเป็นตัวแปรในกลุ่มปัจจัยทรัพยากรในงานที่จะช่วยให้พนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงาน ลดความเหนื่อยล้าจากข้อจำกัดจากงานต่าง ๆ ได้ หลังจากปรับแบบจำลองดังกล่าวปรากฏว่า แบบจำลองที่ปรับมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ($\chi^2(6) = 10.23, p = .11, RMSEA = .057, TLI = .99, CFI = 1.0, SRMR = .017$) ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานของแบบจำลองที่ปรับแสดงไว้ในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองที่ปรับ

หมายเหตุ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ตาราง 2 ขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลในแบบจำลอง

ตัวแปรผล	ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ			สุขภาวะทางจิตวิญญาณ			สมรรถนะในการปฏิบัติงาน			ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน			ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	.80	-	.80	.53	.53	-	.72	.24	.48	.66	.66	-	.73	.73	-
ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	-	-	-	.66	-	.66	.30	.30	-	.60	.12	.48	.68	.25	.43
สุขภาวะทางจิตวิญญาณ	-	-	-	-	-	-	.45	-	.45	.18	.18	-	.17	.17	-
สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.39	-	.39	.39	.11	.28
ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.28	-	.28
ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
R^2	.65			.44			.66			.63			.79		

หมายเหตุ TE = อิทธิพลรวม IE = อิทธิพลทางอ้อม DE = อิทธิพลทางตรง ขนาดอิทธิพลทุกค่าในตารางมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อม สำหรับสุขภาวะทางจิตวิญญาณ แม้ว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานจะไม่ได้มีอิทธิพลทางตรง แต่ก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาวะทางจิตวิญญาณอย่างมีนัยสำคัญ (IE = .53) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจึงเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลเชิงสาเหตุโดยสมบูรณ์ (Complete Mediator) ระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานกับสุขภาวะทางจิตวิญญาณ สำหรับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานกลายเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่สำคัญที่สุด เพราะมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมส่งผลให้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานมากที่สุด (TE = .72) ในกรณีตัวแปรความยืดหยุ่นผูกพันของพนักงานทั้งสองประเภท จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานยังคงเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่สำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความยืดหยุ่นผูกพันทั้งสองประเภท เพราะมีขนาดอิทธิพลรวมสูงที่สุดทั้งในตัวแปรความยืดหยุ่นผูกพันในงาน (TE = .66) และความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร (TE = .73) แต่จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานนั้นจะส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันของพนักงานได้จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่จะต้องมีความผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นตัวแปรส่งผ่าน ไม่สามารถมีอิทธิพลทางตรงต่อความยืดหยุ่นผูกพัน ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจึงเป็นตัวแปรศูนย์กลางที่สำคัญที่จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความยืดหยุ่นผูกพันทั้งสองประเภท เพราะเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุตัวเดียวที่สามารถมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความยืดหยุ่นผูกพันทั้งสองประเภท

อภิปรายผลการวิจัย

แบบจำลองงานวิจัยนี้พัฒนาขึ้นจากการบูรณาการองค์ความรู้และทฤษฎีหลักสองทฤษฎี คือ ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน และทฤษฎีเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นเมื่อปรับโดยเพิ่มเส้นอิทธิพลแล้ว แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ทุกเส้นอิทธิพลในแบบจำลองมีนัยสำคัญและมีทิศทางของขนาดอิทธิพลเป็นไปตามคำอธิบายในเชิงทฤษฎี แบบจำลองนี้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนแนวคิดของ Fry (2008) ที่เสนอแนะให้ทำความเข้าใจและศึกษาปรากฏการณ์เกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานโดยพิจารณาองค์ประกอบที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งสำคัญในบริบทขององค์กรหรือการทำงาน ในงานวิจัยนี้ได้แยกองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานออกเป็น 3 ส่วน คือ

องค์การ ผู้นำ และพนักงาน ในแต่ละส่วนได้นำเอาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับจิตวิญญาณมาใช้ ในการกำหนดตัวแปร สำหรับองค์การ ตัวแปรที่สะท้อนถึงการจัดการและปฏิบัติขององค์การที่จะส่งเสริมและ สนับสนุนมิติทางด้านจิตวิญญาณก็คือตัวแปรจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สำหรับผู้นำและพนักงาน ตัวแปรที่ถือเป็นรากฐานทางทฤษฎีที่สำคัญที่พรายได้พัฒนาขึ้นก็คือทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งอธิบายถึงลักษณะภาวะ ผู้นำและการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้ตามเกิดสุขภาวะทางจิตวิญญาณ งานวิจัยนี้ได้นำเอาตัวแปรทั้งสาม มาศึกษาและพบผลการวิจัยที่สอดคล้องตรงกับคำอธิบายในทางทฤษฎี ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นตัวแปรส่งผ่าน ที่สมบูรณ์ระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานกับสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ผลเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่า การจะถ่ายทอดนโยบายขององค์การให้มาสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและส่งผลต่อพนักงานได้นั้นจำเป็นต้องอาศัย ผู้นำเป็นสื่อกลางในการนำนโยบายขององค์การมาปฏิบัติให้เกิดขึ้นจริง สำหรับนโยบายและการปฏิบัติขององค์การ ในมิติทางจิตวิญญาณเป็นเรื่องที่เน้นการเติบโตและพัฒนาทางจิตใจของพนักงานมากกว่าระเบียบกฎเกณฑ์และ เหตุผลที่เคร่งครัด (Ashmos & Duchon, 2000) จำเป็นต้องมีผู้นำที่ต้องมีความเข้าใจและให้คุณค่ากับมิติทางจิต วิญญาณด้วยเช่นกันจึงจะสามารถนำนโยบายขององค์การมาปฏิบัติให้เกิดผลคือสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ของพนักงาน

ในแง่การอธิบายปัจจัยเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพัน ผลของงานวิจัยนี้สนับสนุนความเหมาะสม ในการแบ่งความยึดมั่นผูกพันของพนักงานตามแนวคิดของ Saks (2006) เพราะแนวคิดความยึดมั่นผูกพันนั้น เกิดขึ้นและผูกติดกับการปฏิบัติตามบทบาทที่ได้รับ ในบริบทของการทำงาน บุคคลอาจได้รับบทบาทมากกว่าหนึ่ง บทบาท และบทบาทเหล่านั้นอาจจะสอดคล้องหรือขัดแย้งกันก็ได้ สำหรับงานวิจัยนี้มุ่งสนใจศึกษาบทบาทหลัก ของพยาบาลวิชาชีพคือบทบาทในการปฏิบัติงานพยาบาลที่ได้รับมอบหมายและบทบาทในฐานะสมาชิกในองค์การ โรงพยาบาลไม่แสวงหากำไร ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากสองบทบาทนี้สอดคล้องและเป็นไป ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากมีค่าสหสัมพันธ์ในทิศทางบวกที่ค่อนข้างสูง งานวิจัยนี้ได้ผนวกเอาแนวคิดทฤษฎี จิตวิญญาณในการทำงานมาเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญในการอธิบายความยึดมั่นผูกพันทั้งสองบทบาทนี้ โดยใช้ แบบจำลองข้อเรียกร้อง-ทรัพยากรจากงานเป็นฐานคิดหลักในการกำหนดตัวแปร และได้เพิ่มตัวแปรเชิงสาเหตุ ที่เป็นตัวแปรในกลุ่มทรัพยากรจากตัวบุคคลตามคำแนะนำของ Schaufeli และ Taris (2014) ซึ่งก็คือ สมรรถนะ ในการปฏิบัติงานและสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ผลการวิจัยก็พบผลสอดคล้องกับแนวคิดในแบบจำลอง เพราะ ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งในกลุ่มตัวแปรจิตวิญญาณในการทำงานและสมรรถนะการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวก ต่อความยึดมั่นผูกพันทั้งสองประเภทของพนักงาน เพียงแต่ลำดับของความเป็นสาเหตุที่ส่งผลทางตรงหรือทางอ้อม นั้นแตกต่างกัน ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันก็คือสมรรถนะในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำ เชิงจิตวิญญาณ เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้นคงปฏิเสธไม่ได้ว่าสมรรถนะความสามารถและหัวหน้าซึ่งเป็นผู้นำเป็น ปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ผลของงานวิจัยนี้ยังสนับสนุนให้เห็นว่ามิติทางด้านจิตวิญญาณเป็นมิติ ที่สำคัญที่องค์กรไม่ควรละเลย เพราะทั้งจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็นสองตัว แปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลในการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันของพนักงานทั้งสองประเภทมากที่สุด และผู้นำ

คือ จุดศูนย์กลางในการถ่ายทอดนโยบายการปฏิบัติทางจิตวิญญาณขององค์การไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมที่จะส่งผลให้พนักงานเกิดความยืดหยุ่นของพนักงานในท้ายสุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ผลการวิจัยนี้สนับสนุนความสำคัญในมิติทางด้านจิตวิญญาณในการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความยืดหยุ่นของพนักงาน ดังนั้นองค์การไม่ควรละเลยและควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมในมิติด้านจิตวิญญาณให้มากขึ้น ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยที่จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุในภาพรวมที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นของพนักงานและต่อองค์การของพนักงานมากที่สุด แต่การจะถ่ายทอดจากนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดสุขภาวะทางจิตวิญญาณได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่ต้องเข้าใจและให้คุณค่าความสำคัญต่อมิติทางด้านจิตวิญญาณด้วยเช่นกัน ดังนั้นองค์การควรกำหนดเป้าหมายในการส่งเสริมการพัฒนาทางจิตวิญญาณในกลุ่มผู้นำก่อนเป็นลำดับแรก เพราะผลวิจัยพบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานจะส่งผลต่อความยืดหยุ่นของพนักงานได้นั้นจำเป็นต้องผ่านผู้นำที่มีภาวะเชิงจิตวิญญาณ ไม่สามารถส่งผลได้โดยตรง ข้อสังเกตประการหนึ่งจากผลการวิจัยก็คือ ตัวแปรผลในงานวิจัยนี้เพียงตัวแปรเดียวที่ตัวแปรสาเหตุในแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ไม่ถึงครึ่งหนึ่งคือร้อยละ 50 ก็คือ ตัวแปรสุขภาวะทางจิตวิญญาณ แสดงว่าการปฏิบัติส่งเสริมทางมิติด้านจิตวิญญาณของโรงพยาบาลเอกชนไม่แสวงหาผลกำไรอาจจะยังไม่บรรลุประสิทธิผลมากเท่าที่ควร ดังนั้นโรงพยาบาลควรเพิ่มและให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมมิติทางจิตวิญญาณให้มากขึ้นกว่าเดิม

สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต ผลการวิจัยนี้สนับสนุนและยืนยันให้เห็นว่าจิตวิญญาณในการทำงานเป็นเรื่องหนึ่งที่สำคัญสำหรับบริบทการทำงานและพฤติกรรมองค์การ และสามารถนำเอาทฤษฎีที่เกี่ยวกับจิตวิญญาณมาเชื่อมและบูรณาการกับทฤษฎีอื่น งานวิจัยต่อไปควรนำเอาทฤษฎีและตัวแปรเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานไปขยายเชื่อมโยงกับตัวแปรพฤติกรรมองค์การที่เป็นประสิทธิผลขององค์การใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ เช่น พฤติกรรมการทำงานในเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) พฤติกรรมการปฏิบัติงานในเชิงปรับเปลี่ยน (Adaptive Performance) สำหรับนักวิจัยที่สนใจศึกษากลุ่มเป้าหมายพยาบาลวิชาชีพ ประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจก็คือการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนทั่วไปกับโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร หรือเปรียบเทียบระหว่างพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนกับโรงพยาบาลของรัฐ เพื่อให้ได้คำตอบว่าไม่ว่าพยาบาลวิชาชีพจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีบริบทประเภทองค์การที่แตกต่างกัน มิติเรื่องจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานจะยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความยืดหยุ่นของพยาบาลวิชาชีพได้ หรือมิติทางจิตวิญญาณจะเป็นปัจจัยสำคัญเฉพาะในบริบทขององค์การที่ให้มีความนิยมและให้คุณค่ากับเรื่องนี้ เป็นหลักดังเช่นองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรเท่านั้น คำตอบของการวิจัยเหล่านี้เป็นสิ่งท้าทายที่น่าสนใจสำหรับนักวิจัยที่จะต่อยอดผลจากงานวิจัยนี้ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- ทัศนีย์ ทองประทีป. (2552). *จิตวิญญาณมิติหนึ่งของการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2549). *Competency ภาคปฏิบัติ เขาทำกันอย่างไร?* กรุงเทพฯ: ส.ส.ท.
- นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2557). การประยุกต์ใช้แบบจำลองสมการโครงสร้างในงานวิจัยเชิงทดลอง. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 20(2): 206-237.
- บุบผา ชอบใช้. (2546). *การพยาบาลในมิติจิตวิญญาณโดยใช้กระบวนการพยาบาลเป็นหลัก*. ขอนแก่น: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภูริกานต์ วัจนประภาศักดิ์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาบริษัทอุตสาหกรรมกระดาษ แห่งหนึ่งในจังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 40(2): 92-107.
- มีนา เกาทัณฑ์ทอง, และยุพิน อังสุโรจน์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลความเป็นอิสระในการ ปฏิบัติงานของพยาบาล การได้รับการสร้างเสริมพลังอำนาจในงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาล ประจำการโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 20(3): 95-109.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล, ศยามล เอกะกุลนันต์, พนมพร พุ่มจันทร์, วิริณธ์ กิตติพิชัย, ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, และ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2553). *การศึกษาและพัฒนาเครื่องมือประเมินและตัวชี้วัดสุขภาวะทางจิต วิญญาณเพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสตรี-สุขภาพดีวงศ์
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน. *วิทยาสารเกษตรศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์*, 33(2): 188-202.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). อิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำที่มี ต่อผลลัพธ์ขององค์การ. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38: 644-654.
- วรวรรณ จันทวีเมือง และทรงฤทธิ์ ทองมีขวัญ. (2559). นักศึกษาพยาบาลกับการพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณ. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 3(3): 208-219.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และกาญจนา จันทร์ไทย. (2556). *คู่มือปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล*. กรุงเทพฯ: บริษัท จุดทอง จำกัด.
- หทัยชนก ชัยวงษ์ชา และธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. (2560). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานภาคเอกชน. *วารสารปัญญาภิวัฒน์* 9(1): 108-120.
- อวยพร ภัทรภักดีกุล, สุพิศา เจริญศิลป์ และชลธิชา ศรีตินันท์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมสุขภาวะทางจิตวิญญาณกับความผาสุกทางจิตวิญญาณ. *วารสารเกื้อการุณย์*, 17(2): 66-79.

- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2): 134-145.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3): 187-200.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 499-512.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5): 807-833.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6): 693-727.
- Gallup Consulting. (2010). *The State of the Global Workplace: A Worldwide Study of Employee Engagement and Wellbeing*. Retrieved from <http://gallup.com/search/default.aspx?&disengaged+worker&s=&i=&t=&p=4&a=0>
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2): 129-142.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kline, R. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. (3rd ed.). New York: The Guilford Press
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2): 123-133.
- Robbins, S. P. and T. A. Judge. (2011). *Organizational Behavior*. (14th ed.). New Jersey: Pearson Education
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7): 600-619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3): 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1): 71-92.

Translate Thai References (ส่วนที่แปลรายการอ้างอิงภาษาไทย)

- Chaiwongsa, H., & Phoemphian, T. (2017). A research synthesis on the employee engagement of private sector employee. *Panyapiwat Journal*, 9(1): 108-120.
- Chantaweemuang, W., & Thongmeekwan, S. (2016). Nurse students and the development of spiritual well-being. *The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health*, 3(3): 208-219.
- Chobchai, B. (2003). *Nursing in spirituality dimension by using nursing procedures*. Khonkaen: Faculty of Medicine, Khonkaen University.
- Chongvisal, R., Ekakulanun, S., Phumchan, P., Kittipichai, W., Wongpinetch, P., & Supparerkchaisakul, N. (2010). *The study and development of instrument and indicators for assessment and developing of spiritual well-being*. Bangkok: Sodsri-Saritwong Foundation.
- Chongvisal, R. (2012). Factors influencing job satisfaction and employee engagement. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 33(2): 188-202.
- Chongvisal, R. (2017). The influence of workplace spirituality, spiritual health and leadership on organizational outcomes. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(2).
- Kaotanthong, M., & Ungsuroj, Y. (2008). The relationships among personal factor, autonomy of nursing operation, empowerment and job performance of nurses in private hospital. Bangkok: *Journal of Nursing Science Chulalongkorn University*, 20(3), 95-109.
- Kongkasawas, T. (2006). *Competency, How can we do it practically?* Bangkok: Technology Promotion Association (Thai-Japan).
- Pattapakdikul, U., Jaroensin, S., & Sarutinun, C. (2010). Relationships between associated factors, spiritual health promotion, and spiritual well-being of professional nurses in hospitals southern Thailand. *Kuakarun Journal of Nursing*, 17(2): 66-79.
- Supparerkchaisakul, N. (2014). Application of Structural Equation Modeling in Experimental Research. *Journal of Behavioral Science*, 20(2): 206-237.
- Thongprateep, T. (2009). *Spirituality: A dimension of nursing*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Wajprapasak, P., & Chongvisal, R. (2014). Spiritual leadership, big 5 personality, organizational culture and job performance of supervisory level employees of a paper industrial company in Kanchanaburi Province. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 40(2): 92-107

BSRi