

ปัจจัยที่มีผลต่อจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช
Factors Affecting Individual Spirit at Work of Healthcare Professionals
In Crowns Prince Hospitals Thailand.

ดวงสมร บุญผดุง¹ ฤเดช เกิดวิชัย² ณัฐพงษ์ เตชะรัตนเสถียร¹

สุรমন จันทร์เจริญ¹ และชาญเดช เจริญวิริยะกุล¹

Duangsamorn Boonpadung¹, Luedech Girdwichai², Nattapong Techarattanased¹,

Suramon Chancharoen¹ and Chandej Charoenwiriyakul¹

Received 15 ธ.ค. 62 & Retrieved 28 ก.ค. 62

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1.ระดับจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการแพทย์ ประกอบด้วย แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และ พยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชจำนวน 21 แห่งทั่วประเทศ การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวนตัวอย่าง 300 ตัวอย่าง ใช้แบบสอบถามซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบัก 0.96 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า พบว่า 1.องค์ประกอบจิตวิญญาณในการทำงาน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ชีวิตด้านในการรับรู้ว่าจะงานที่ปฏิบัติมีความหมายชัดเจน สำนึกร่วมความเป็นชุมชน และการเชื่อมโยงกับสิ่งที่มีพลังเหนือกว่าของบุคลากรทางการแพทย์ อยู่ในระดับสูง ถึงสูงมาก 2. บทบาทของผู้นำเชิงจิตวิญญาณ วัฒนธรรมองค์การ การออกแบบงานที่เหมาะสม มีผลต่อ จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ดังนั้นเพื่อส่งเสริมจิตวิญญาณในการทำงานให้กับบุคลากร หน่วยงานควรให้ความสำคัญปัจจัยในองค์การที่มีผลต่อจิตวิญญาณในการทำงานอย่างจริงจัง

คำสำคัญ: จิตวิญญาณในการทำงาน ผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และวัฒนธรรมองค์การ

Abstract

This research aims to study: 1. individual spirit at work of healthcare personnel the Crowns Prince hospitals, Thailand; and 2. factors affecting individual spirit at work of healthcare personnel the Crowns Prince hospitals, Thailand. The sample of this research consisted of 300 personnel including doctors, dentists, pharmacists and nurses who worked at 21 Crowns Prince hospitals in Thailand, selected by multi-stage sampling. A questionnaire that has Cronbach's alpha value of 0.96 was used to collect the data. Data were analyzed with descriptive statistics and a structured equation model.

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Doctor of Philosophy Program in Development Administration, Suan Sunandha Rajabhat University

² คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Faculty of Management Science, Suan Sunandha Rajabhat University

The research findings indicated that the four factors of spirit at work including Inner life, meaning and purpose in work, sense and connection of community and spiritual connection had in influence on individual spirit at work of healthcare personnel in the Crown Prince Hospitals, at a high to very high level. Furthermore, the analysis of the structural equation model (SEM) showed that spiritual leadership, organizational culture and appropriate job design significantly affected the individual spirit at work of the respondents. These research findings led to a recommendation that in promoting spirit at work of individual, it is necessary for an organization to give more importance on these spirits at work factors.

Keywords: Spirit at Work, Spiritual Leadership and Organizational Culture

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ในช่วงศตวรรษที่ 19 พนักงานในธุรกิจประเภทต่าง ๆ ของประเทศสหรัฐอเมริกา มีการรวมตัวกันเรียกร้องและยื่นข้อเสนองานผ่านสื่อวารสาร และสิ่งพิมพ์ในสมัยนั้นว่าการทำงานในองค์กรที่เคร่งครัดตามกฎระเบียบเพื่อมุ่งเน้นผลงานและประสิทธิภาพ พนักงานเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ไม่มีความสุข ขาดการเติมเต็มความสมบูรณ์แห่งชีวิตสื่อต่างๆ ได้เสนอข่าวการเรียกร้องของพนักงานเกี่ยวกับคุณค่าและเป้าหมายในการทำงานในฐานะที่พวกเขาเป็นมนุษย์และมีศักดิ์ศรี และสนับสนุนให้องค์กรต่างๆ มีการส่งเสริมจิตวิญญาณในที่ทำงานให้กับพนักงาน จนทำให้เกิดพื้นฐานแนวคิดของจิตวิญญาณในการทำงานขึ้น (Pfeffer, 2003)

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานของพนักงานได้รับความสนใจจากนักวิชาการ และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น เพื่อแสวงหาหนทางในการส่งเสริมพนักงานให้มีจิตใจที่สมบูรณ์ มีหัวใจที่อ้อมเอม หล่อเลี้ยงจิตวิญญาณให้งอกงาม คืบคลานศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ บนพื้นฐานแนวคิดที่ว่า การทำงานที่เห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์จะสามารถสร้างความสำเร็จทั้งต่อตัวพนักงานและต่อองค์กรได้ จึงนับว่าในปีคริสต์ศตวรรษที่ 20 เป็นยุคเปลี่ยนผ่านแนวคิดที่สำคัญของจิตวิญญาณในการทำงาน (Garcia-Zamor, 2003)

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเข้าสู่ยุคความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาในองค์กรในรูปแบบต่างๆ ในระบบสุขภาพเทคโนโลยีมีบทบาทสูงบุคลากรทางการแพทย์ต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลาประกอบกับภาระงานและความคาดหวังของผู้รับบริการที่มีสูงมากขึ้นการมี

ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนครอบครัวลดน้อยลง การค้นหาปัจจัยในองค์การที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างจิตวิญญาณในการทำงานเพื่อเน้นคุณค่าและยกย่องความเป็นมนุษย์ของบุคลากรทางการแพทย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง (สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล, 2553)

การศึกษาครั้งนี้เกิดจากความสำคัญของแนวคิดจิตวิญญาณในการทำงาน และเพื่อการค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมในประเทศไทยเบื้องต้นพบว่ายังมีการศึกษาวิจัยเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานน้อย (ฉันทพิทธิสอน ธรรมโชติเมธิน, 2560) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ผ่านมาและทฤษฎีต่าง ๆ ได้มีการนำเสนอถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณ ได้แก่ บทบาทผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Bennis & Thomas, 2002) วัฒนธรรมองค์กร (Giacalone & Jurkiewicz, 2003) และการออกแบบงานที่เหมาะสม (Heine, Proulx & Vohs, 2006)

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชซึ่งมีทั้งหมด 21 แห่งทั่วประเทศ ตั้งอยู่บนพื้นที่ทุรกันดารเพื่อให้การบริการแก่ประชาชนยากไร้ในพื้นที่ห่างไกลและได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์เพื่อให้มีความสามารถในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยและประชาชนในพื้นที่ห่างไกล ให้ได้รับบริการที่มีความปลอดภัยตามมาตรฐานวิชาชีพนอกจากนี้ยังมีการริเริ่ม การเรียนรู้ทักษะด้านจิตวิญญาณเพื่อให้บุคลากรทางการแพทย์ รับรู้ว่างานบริการดูแลผู้ป่วยเป็นงานที่มีความหมายและมีคุณค่า มีประโยชน์ต่อตนเอง และต่อผู้อื่น

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น จิตวิญญาณในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช

จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจในการศึกษา เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างจิตวิญญาณในการทำงาน สำหรับองค์การอื่นที่สนใจ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช

นิยามศัพท์

จิตวิญญาณ

เป็นแนวคิดที่มีลักษณะเป็นนามธรรมสูง คำว่าจิตวิญญาณ เป็นการรับรู้ถึงความหมายในทางที่ดี เป็นการรับรู้ถึงการทำความดี เช่น จิตวิญญาณของความเป็นแพทย์ จิตวิญญาณของมนุษย์แต่ละคน มีความแตกต่างกัน ยกทีจะให้คำนิยามและความหมายในระดับกว้าง เพราะต่างวัฒนธรรม ต่างบริบท แต่จิตวิญญาณจะมีความหมายร่วมที่มีความสอดคล้องต้องกัน ซึ่งจะเป็พื้นฐานของคำว่าจิตวิญญาณในระดับกว้างได้ คือ การตระหนักรู้ การเข้าใจตนเอง และการเปลี่ยนแปลงตนเองได้ (Block, 1993; Hawley, 1993; Neal, 1998)

ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิตวิญญาณในการทำงาน

จิตวิญญาณในการทำงาน (spirit at work) เป็นแนวความคิดใหม่ของการจัดการองค์การมีเป้าหมายเพื่อมุ่งเน้นประสิทธิภาพและเป้าหมายของค์การ ควบคู่กับการหล่อเลี้ยงจิตวิญญาณในการทำงานของพนักงานให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณของพนักงานกับ โครงสร้างวัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์การผู้เริ่มต้นศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานอย่างจริงจัง โดยกำหนดคำนิยามของจิตวิญญาณในการทำงานอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรมและวัดได้ คือ แอสเมิส และ เดอซอน (Ashmos & Duchon, 2000) ทั้งสองท่าน ได้เสนอองค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ชีวิตด้านใน (inner life; INF) เป็นการรับรู้และให้ความสำคัญว่าพนักงานมีชีวิตทั้งภายในและภายนอก ให้ความเอาใจใส่ ต่อจิตใจและคุณค่าของคนทำงาน พนักงานเกิดการรับรู้ว่าจะงานที่ทำมีคุณค่าและมีความหมาย รับรู้ถึงเป้าหมายการมีชีวิตว่ามีชีวิตอยู่เพื่ออะไร (Ashmos & Duchon, 2000)

2. งานที่มีความหมายชัดเจน (meaning and purpose in work; MIW) คือการที่พนักงาน รับรู้ และตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของงานที่ได้รับผิดชอบ พนักงานมีโอกาสได้ทำหรือมีส่วนร่วมในงานที่มีคุณค่าและมีความหมายต่อชีวิต (Ashmos & Duchon, 2000)

3. สำนักร่วมความเป็นชุมชน (sense of connection & community; SOC) พนักงานเกิดความรู้สึกเชื่อมโยงกับชุมชนมีปฏิสัมพันธ์ กับชุมชน คนอื่น ๆ ในองค์การ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความผูกพันกันในชุมชนของที่ทำงาน (Ashmos & Duchon, 2000)

การมีพลังดึงดูดหรือประสบการณ์เฉพาะ (a mystical experience) คือการมีสภาวะที่รับรู้ถึงพลังแห่งชีวิต มีความอิมเมจใจ การข้ามพ้นความคับแคบในตนเอง มีจิตใจกว้างใหญ่ และมีประสบการณ์ที่เป็นสุข คินเจอร์ส และ สคริบเน็ก (Kinjrski & Skrynek, 2006) กล่าวว่า การรับรู้ประสบการณ์เฉพาะ หรือเหตุการณ์ที่ทำให้พนักงานเกิดพลังใจ เห็นคุณค่าของตนเอง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเองจนทำให้เกิดพนักงานเห็นความหมายของการดำรงชีวิตอยู่ การมีพลังดึงดูดหรือประสบการณ์เฉพาะ (a mystical experience) คือ การมีสภาวะที่รับรู้ถึงพลังแห่งชีวิต มีความอิมเมจใจ การข้ามพ้นความคับแคบในตนเอง มีจิตใจกว้างใหญ่ และมีประสบการณ์ที่เป็นสุข

ปัจจัยที่มีผลต่อจิตวิญญาณในการทำงาน

จาคคาโลนิ และ เจอร์คิววิช (Giacalone & Jurkiewicz, 2003) ศึกษาถึงปัจจัยด้านโครงสร้าง และกระบวนการทำงานในองค์การที่ส่งผลถึงจิตวิญญาณในการทำงาน พบว่า ผู้นำองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การออกแบบการทำงาน มีผลในการส่งเสริมพนักงาน ให้เกิดการเปลี่ยนผ่านไปสู่สิ่งทีเหนือกว่าการทำงานตามปกติ สอดคล้องกับ บานีแฮมตาม ฮาริม และโมฮี (Banyhamdam, Harrim & Mohi, Outop, 2012) ที่กล่าวว่า การ

พัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานควรดำเนินการในปัจจุบัน สำคัญขององค์การ ประกอบไปด้วย ผู้นำเชิงจิตวิญญาณ วัฒนธรรมองค์การ การออกแบบงานที่เหมาะสม

จากแนวคิดของนักวิชาการ และผลการศึกษาวิจัยที่เป็นข้อยืนยันดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อจิตวิญญาณในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมโดยครอบคลุมปัจจัยด้าน ผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (spiritual leadership: SPL) วัฒนธรรมองค์การ (organizational culture : OCU) และการออกแบบงานที่เหมาะสม (Job design : JOD) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เป็นผู้นำที่มีบทบาทในการหล่อเลี้ยงจิตวิญญาณของพนักงานในการทำงานจะมีคุณลักษณะ ดังนี้คือ ผู้นำที่ใช้ปัญญา (spiritual leadership) ผู้นำที่แท้ (authentic leadership) ผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) (Marques, 2006) ผู้นำที่มีลักษณะดังกล่าวจะเป็นผู้แนะนำ ซึ่งแนะนำสิ่งใดที่พนักงานควรจะทำ สิ่งใดไม่ควรทำ โดยถ่ายทอดผ่านโครงสร้าง การจัดการ และ กระบวนการทำงานเช่น การกำหนด ปรัชญา วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ และวัฒนธรรมองค์การ (Bennis & Thomas, 2002)

จาคาคาโลนิ และ เจอร์คิววิช (Giacalone & Jurkiewicz, 2003) ได้เสนอโมเดลวัฒนธรรมองค์การที่สามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน ด้วยการสร้างค่านิยมให้พนักงาน เกิดความรู้สึกที่อื่นอย่างแผ่วไพศาลโดยไม่มีเงื่อนไข เห็นประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้ง เกิดความรู้สึกห่วงใยต้องการดูแลซึ่งกันและกัน เห็นคุณค่าทั้งของตนเองและคุณค่าของผู้อื่นอย่างแท้จริง รอบบิณ และ โคลเทอร์ (Robbin & Coulter, 2005) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณในการทำงาน คือการสอดแทรกพื้นฐานด้านจิตวิญญาณในองค์การ เช่น เป้าหมาย การพัฒนาความรู้และทักษะของจิตวิญญาณอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมการทำงานที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ มีอิสระในการแสดงออก

การออกแบบงานที่เหมาะสม ไฮน์ พรูลซ์ และวัวร์ (Heine, Proulx & Vohs, 2006) ทดลองออกแบบการทำงานที่มีความเหมาะสมต่อความต้องการพนักงานพบว่า การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น งานมีความยืดหยุ่น การสื่อสารที่ชัดเจนเข้าใจง่ายและทั่วถึง ส่งผลให้พนักงาน

สามารถแสดงศักยภาพของตนเอง รับรู้ได้ถึงความหมายที่ชัดเจนของงาน ระบุว่าตนเองมีความหมาย และมีความสุขในการทำงาน

ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ จากการทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนทฤษฎี แนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่มีผลต่อจิตวิญญาณในการทำงาน ในลักษณะของความสัมพันธ์ที่ได้นำเสนอมาแล้ว เมื่อนำความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดมารวมกันสามารถแสดงได้ดังภาพ 1

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้นำเชิงจิตวิญญาณ วัฒนธรรมองค์การ การออกแบบงานที่เหมาะสม

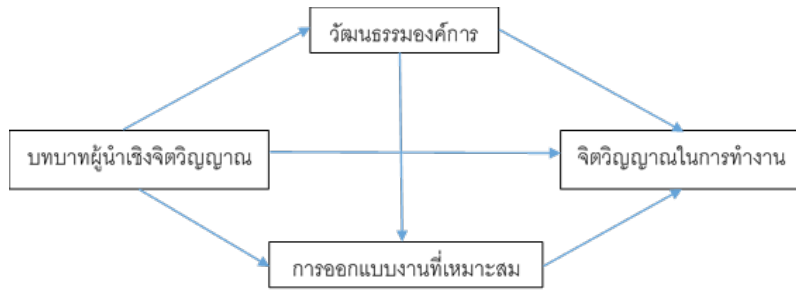
สมมติฐานที่ 2 การออกแบบงานที่เหมาะสม ขึ้นอยู่กับ บทบาทของผู้นำเชิงจิตวิญญาณ วัฒนธรรมองค์การ

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์การ ขึ้นอยู่กับ บทบาทของผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

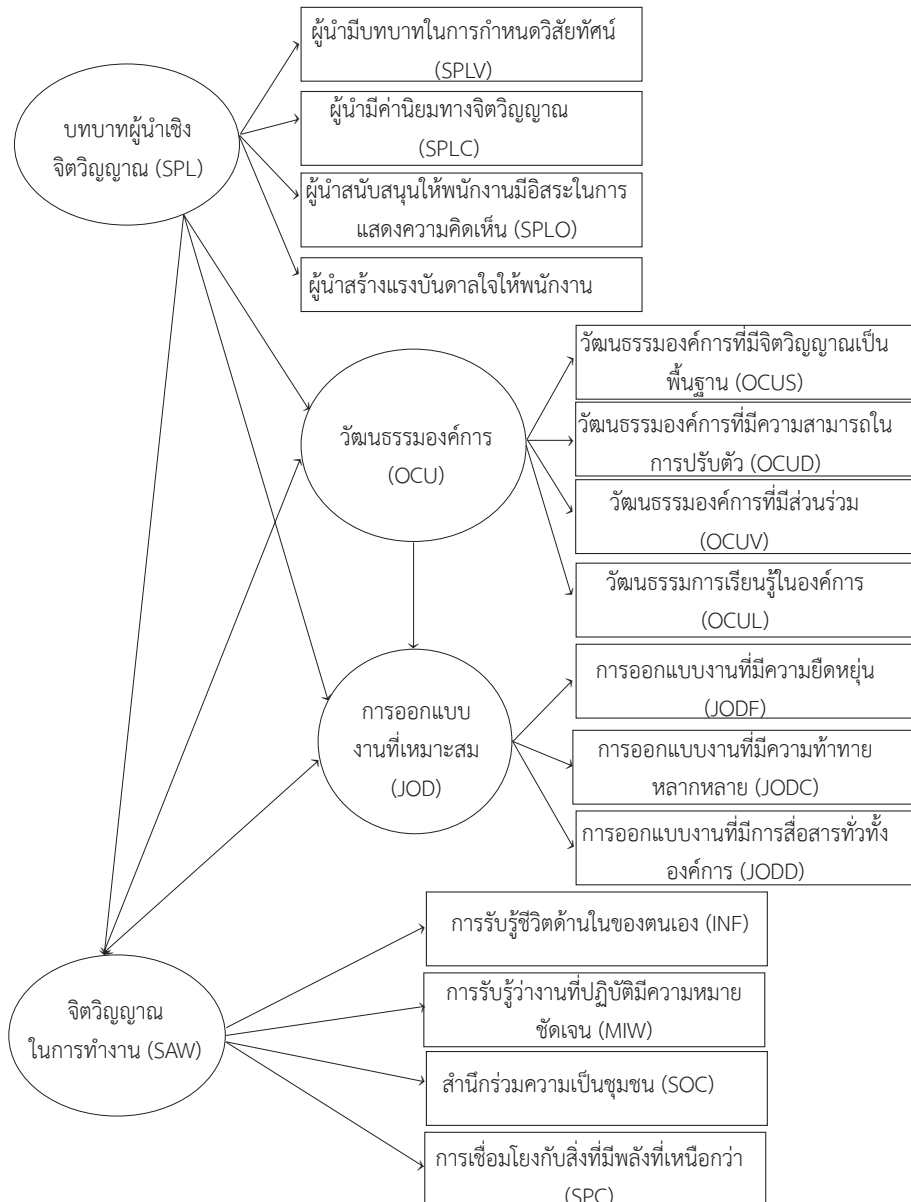
วิธีการดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างควรมีขนาดที่เหมาะสมคือมีจำนวนไม่น้อยกว่า 20 เท่าของตัวแปรประจักษ์ (Hair Ringle & Sarstedt, 2011) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 ตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

2. การพัฒนาเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และการทดสอบเครื่องมือ การวัดองค์ประกอบจิตวิญญาณในการทำงานปรับปรุงและพัฒนาจากตามแนวคิดของ แอสเมิส และ เดอชอน (Ashmos & Duchon, 2000) และแนวคิดของ คินเจอร์สกีและสคริปเน็ค (Kinjerski & Skrypnek, 2006) รวม 4 องค์ประกอบคือ ชีวิตด้านใน งานที่มีความหมายชัดเจน สำเนิกร่วมความเป็นชุมชน และการเชื่อมโยงกับสิ่งที่มีพลังเหนือกว่า ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ได้แก่ บทบาทของผู้นำเชิงจิตวิญญาณ วัฒนธรรมองค์การ และการออกแบบงานที่เหมาะสม ได้จากการทบทวนวรรณกรรม หลังจาก



ภาพ 1 ความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อจิตวิญญาณในการทำงาน



ภาพ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นั้นได้นำแนวคิดของแต่ละปัจจัยมาแปลงเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำมาสร้างเป็นมาตรวัดและข้อคำถามในรูปแบบสอบถาม

3. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือการวัดความถูกต้องของเนื้อหา ผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า IOC เกิน 0.50 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาหลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับแก้แล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 40 คน เพื่อหาความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยวิธีการ ครอนบาค พบว่ามาตรวัดทุกตัวมีค่า Cronbach's alpha มากกว่า 0.70 ขึ้นไป และแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า Cronbach's alpha เท่ากับ 0.96 แสดงว่ามาตรวัดของตัวแปรในการวิจัยมีความน่าเชื่อถือได้หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงตามที่ได้กำหนดไว้จนครบถ้วนจำนวน 300 คน

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 วิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และแบบสมการโครงสร้างดัชนีความเหมาะสม (fit indices) ใช้เกณฑ์ดังนี้ χ^2/df ยอมรับที่ 2.0-5.0; RMSEA ยอมรับที่น้อยกว่า 0.08; GFI ยอมรับที่ 0.90 ขึ้นไป NFI ยอมรับที่ 0.95 ขึ้นไป CFI ยอมรับที่ 0.95 ขึ้นไป PGFI และ PNFI ยอมรับที่ไม่น้อยกว่า 0.50 (Hooper, Coughlan & Mullen, 2008)

ผลการวิจัย

1. การรับรู้จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ 1) การรับรู้ชีวิตด้านใน (INF) 2) การรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติมีความหมายชัดเจน (MIW) 3) สำนึกร่วมความเป็นชุมชน (SOC) 4) การเชื่อมโยงกับสิ่งที่มีพลังเหนือกว่า (SPC) พบว่าอยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่า การรับรู้ชีวิตด้านใน (INF) และการรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติมีความหมายชัดเจน (MIW) อยู่ในระดับที่สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และ 4.52 ตามลำดับ รองลงมาคือ การเชื่อมโยงกับสิ่งที่มีพลัง

เหนือกว่า (SPL) และ สำนึกร่วมความเป็นชุมชน (SOC) เท่ากับ 4.42 และ 4.05 ตามลำดับ

2. ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดล (goodness of fit indices) ผ่านเกณฑ์ความสอดคล้องของข้อมูลกับโมเดล มีค่า $\chi^2/df = 2.53$; RMSEA = 0.066; GFI = 0.93; NFI = 0.98; CFI = 0.99; PGFI = 0.56; PNFI = 0.67 (Hooper, Coughlan & Mullen, 2008)

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (SPL) มีอิทธิพลโดยรวมต่อจิตวิญญาณในการทำงาน (SAW) ของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชมากที่สุด โดยมีอิทธิพลทางตรง 0.23 มีน้ำหนักอิทธิพลทางอ้อม ผ่านวัฒนธรรมองค์การ (OCU) และการออกแบบงานที่เหมาะสม (JCD) 0.21 รวมน้ำหนักอิทธิพลทั้งหมด 0.44 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การ (OCU) มีอิทธิพลโดยรวมต่อจิตวิญญาณในการทำงาน (SAW) โดยมีน้ำหนักอิทธิพลทางตรง 0.10 มีน้ำหนักอิทธิพล ทางอ้อม ผ่านการออกแบบงานที่เหมาะสม (JOD) 0.12 รวมน้ำหนักอิทธิพลทั้งหมด 0.22 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อพิจารณาเฉพาะอิทธิพลทางตรงต่อจิตวิญญาณในการทำงาน พบว่า การออกแบบงานที่เหมาะสม (JOD) มีอิทธิพลเฉพาะทางตรงต่อจิตวิญญาณในการทำงาน (SAW) ของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสูงโดยมีน้ำหนักอิทธิพล 0.30 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 รองลงมาคือผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (SPL) มีอิทธิพลทางตรงต่อจิตวิญญาณในการทำงานโดยมีน้ำหนักอิทธิพล 0.23 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อจิตวิญญาณในการทำงานโดยมีน้ำหนักอิทธิพล 0.10 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

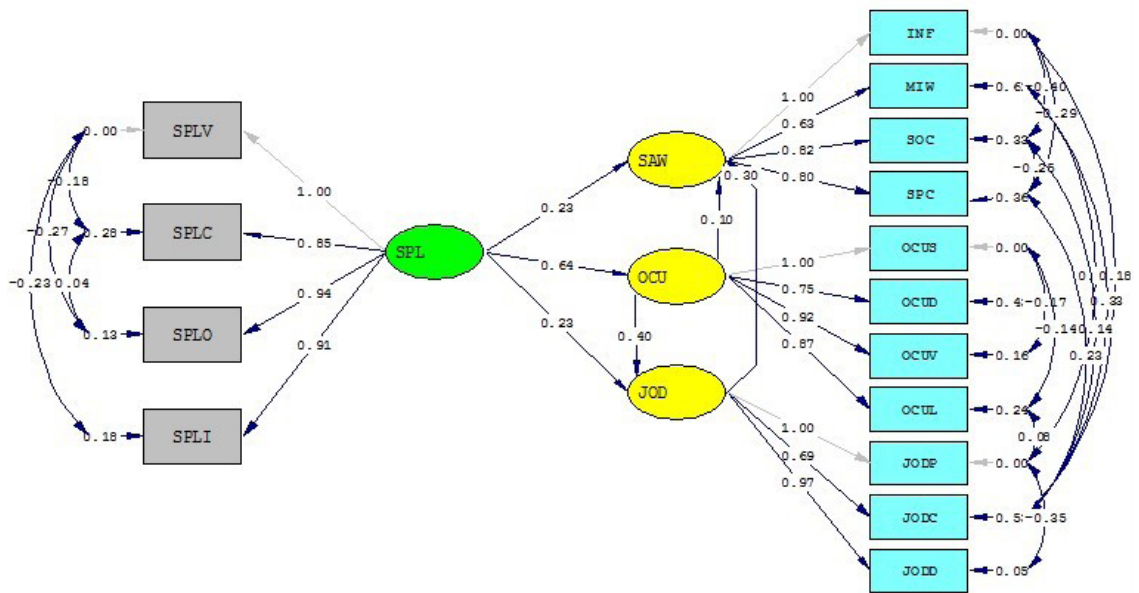
สรุป และอภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชครั้งนี้พบว่าสภาพปัจจุบันของ องค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชพบว่ามีระดับจิต

ตาราง 1 ขนาดอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุไปตัวแปรจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรทาง การแพทย์

ตัวแปรผล	วัฒนธรรมองค์การ R2 = 0.41			การออกแบบงานที่เหมาะสม R2 = 0.33			จิตวิญญาณในการทำงาน R2 = 0.28		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	0.64*	-	0.64*	0.23*	0.26*	0.49*	0.23*	0.21*	0.44*
วัฒนธรรมองค์การ	-	-	-	0.40*	-	0.40*	0.10*	0.12*	0.22*
การออกแบบงานที่เหมาะสม	-	-	-	-	-	-	0.30*	-	0.30*

หมายเหตุ: * P<0.05, DE = อิทธิพลทางตรง, IE = อิทธิพลทางอ้อม, TE = อิทธิพลรวม



Chi-square = 165.05 , df = 72 , P- value = 0.00000, RMSEA = 0.066

ภาพ 3 แบบจำลองสมการโครงสร้าง ผู้นำเชิงจิตวิญญาณ วัฒนธรรมองค์การ การออกแบบงานที่เหมาะสมและจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช

วิญญาณในการทำงานสูงถึงสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของซีพ มัวร์ และ แคสเซอร์ (sheep, 2006; Moor & Casoor, 2006) ที่พบว่าจิตวิญญาณในการทำงานของพนักงานจะเกิดขึ้นได้จากความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับโครงสร้างองค์การ สิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นผู้บริหารโรง

พยาบาล พบว่าบุคลากรทางการแพทย์มีระดับจิตวิญญาณในการทำงานสูง เนื่องจากการรับรู้ชีวิตด้านในกับความสัมพันธ์ภายในองค์กร

สำหรับการวิเคราะห์ แบบจำลองสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช

สามารถสรุปผลได้ว่า บทบาทของผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้ อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชมีอิทธิพล โดย รวมสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้บทบาทของผู้นำ เชิงจิตวิญญาณ ยังมีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงต่อ วัฒนธรรม องค์กร และอิทธิพลเชิงบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อ การออกแบบงานที่เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกัน จึงอภิปรายได้ว่าบทบาทของผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีความ สำคัญอย่างสูงสำหรับองค์กรที่มีความต้องการเพิ่มพูนหล่อ เลี้ยงจิตวิญญาณในการทำงานให้กับพนักงาน โดยผู้นำเชิง จิตวิญญาณจะเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนกระบวนการใน การบริหารจัดการองค์กร โดยกำหนดแนวคิดด้านจิต วิญญาณผ่าน การนำองค์การ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร และการออกแบบการทำงาน ให้ความสำคัญกับชีวิตและจิต วิญญาณของพนักงาน ผลการค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิด ของ (Capra, 1996; Giacalone & Dafna, 2000)

บทบาทที่สำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงการเป็นผู้นำ เชิงจิตวิญญาณของผู้ อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระ ยุพราช คือบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ การมีค่านิยม ทางจิตวิญญาณ การสนับสนุนให้บุคลากรทางการแพทย์มี อิสระในการแสดงความคิดเห็น และการสร้างแรงบันดาลใจ ในการทำงาน สามารถอภิปรายได้ว่าบทบาทของผู้ อำนวยการ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช ที่นำค่านิยมพื้นฐานทาง จิตวิญญาณ เช่นคุณธรรม ความซื่อสัตย์ การทำงานที่มี ประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม มาเป็นแนวคิดในการทำงาน สามารถสร้างพลัง สร้างศรัทธาให้กับบุคลากรทางการแพทย์ปฏิบัติตาม ประกอบกับความเอาใจใส่อย่างแท้จริงใน ความต้องการของบุคลากร สามารถชี้แนะให้บุคลากร ทางการแพทย์ รับรู้ว่าจะงานที่ปฏิบัติมีความหมายต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อส่วนรวมอย่างไร จึงมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อ จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ซึ่งผล การค้นพบสอดคล้องกับการวิจัยของ (Javanmard, 2012; Ahiauzu, & Asawo, 2012)

ในระดับรองลงมา วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพล โดยรวม ต่อจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรทางการ แพทย์ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชอย่างมีนัยสำคัญ และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่าน การออกแบบงานที่เหมาะสมอย่าง มีนัยสำคัญ ข้อค้นพบนี้ สามารถอภิปรายได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมจิต

วิญญาณในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรง พยาบาลสมเด็จพระยุพราช ซึ่งประกอบด้วย วัฒนธรรม องค์กรที่มีจิตวิญญาณเป็นพื้นฐาน ความสามารถในการ ปรับตัว การมีส่วนร่วม การเรียนรู้ในองค์กรมีความผูกพัน ในการทำงานมากยิ่งขึ้นมีความสมดุลระหว่างการ ทำงานกับ ชีวิตมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความรักในเพื่อนมนุษย์ มีค่านิยมการทำงานเพื่อประโยชน์สุขของผู้อื่นเรียนรู้การ ดำรงชีวิตให้สงบสุขและมีคุณค่า องค์กรประกอบเหล่านี้จะ ช่วยสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมและหล่อเลี้ยงให้บุคลากรทางการแพทย์ มีจิตวิญญาณ ในการทำงานที่ดี ซึ่งข้อค้นพบนี้มีความสอดคล้องกับ แนวคิดของ Raelin (2004); Mousa, & Alas (2016) และ Marques Dhiman & King (2005)

การออกแบบงานที่เหมาะสมของโรงพยาบาล สมเด็จพระยุพราช มีอิทธิพลทางตรงสูงสุด ต่อจิตวิญญาณ ในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาล สมเด็จพระยุพราช อย่างมีนัยสำคัญ สามารถอภิปรายผลได้ ว่า การออกแบบงานที่เหมาะสม ให้มีความยืดหยุ่น การ ทำงานมีความท้าทาย และมีการสื่อสารอย่างทั่วถึงบุคลากร ทางการแพทย์มีอิสระและ สามารถแสดงศักยภาพจากการ ทำงานที่มีความหลากหลาย มีการสื่อสารทั่วถึงทั้งองค์กรมี โอกาสสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีโอกาสใช้ความ คิดสร้างสรรค์ในเชิงบวก เกิดการรับรู้คุณค่าตนเองและรู้ว่ งานที่ปฏิบัติมีความหมายมีประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม ได้ มีโอกาสทำงานจนเห็นผลสำเร็จของงานและเกิดความภาค ภูมิใจ การออกแบบงานลักษณะนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่มี อิทธิพลการสร้างจิตวิญญาณในการทำงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ แนวคิดของ Konz & Ryan (1999) Locke & Latham (2004), Rousseau (2004)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาล สถาน บริการสาธารณสุข หรือหน่วยงานอื่นๆ สามารถนำผลการ วิจัยไปส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติควบคู่กับระบบการบริการ ที่มีอยู่ได้ ผู้ที่มีบทบาทสูงสุดที่จะมีส่วนผลักดันคือบทบาท ของผู้นำซึ่งจะสามารถถ่ายทอดแนวคิดจิตวิญญาณในการ

จัดการองค์การได้ โดยหน่วยงานระดับสูงหรือภาครัฐควรกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน มีกระบวนการส่งเสริมผู้นำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และมีช่องทางการสื่อสารณรงค์ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และเชื่อมโยงแนวความคิดนี้กับหน่วยงานอื่นที่มีเป้าหมายการทำงานที่คล้ายคลึงกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำเอาไปปฏิบัติงานสำหรับหน่วยงานที่มีภารกิจในการส่งเสริมการพัฒนาสถานพยาบาล หรือ โรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน สถานพยาบาลต่าง ๆ

3. จากข้อค้นพบการวิจัย พบว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อจิตวิญญาณในการทำงานทั้งสามประการดังกล่าวมาโดยมีรายละเอียดที่สามารถนำไปประยุกต์ตามบริบทขององค์การเพื่อเป็นข้อกำหนด หรือเป็นคู่มือปฏิบัติในการสร้างเสริมจิตวิญญาณหรือสามารถกำหนดเป็นหลักสูตรการอบรมระยะสั้นสำหรับองค์การต่างๆได้

4. ในปัจจุบันมีหน่วยงาน องค์การต่างๆ โรงพยาบาล มีกิจกรรมการส่งเสริมจิตวิญญาณในการทำงานเกิดขึ้น แม้การดำเนินการจะยังไม่ครบถ้วนเต็มรูปแบบตามข้อค้นพบจากการวิจัย แต่พบว่ายังมีหลายแห่งที่สามารถสร้าง

เสริมจิตวิญญาณในการทำงานให้กับพนักงานได้ในระดับสูง ภาครัฐจึงสมควรส่งเสริม การแลกเปลี่ยนแนวคิดระหว่างผู้ปฏิบัติและสร้างเครือข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในการขยายผล นำกรณีตัวอย่างความสำเร็จมาเผยแพร่ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ทำเฉพาะในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชซึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ควรมีการวิจัยเพื่อวัดระดับจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลอื่นที่มีความแตกต่างกันออกไปสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อจิตวิญญาณในการทำงานที่นำมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ เป็นปัจจัยเฉพาะ องค์ประกอบ โครงสร้างการทำงาน เท่านั้น ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมว่า ยังมีปัจจัยอื่นใดอีกบ้างที่มีความสำคัญ ตามระบบนิเวศวิทยามนุษย์ซึ่งจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในการทำงานของพนักงาน อาทิเช่น พื้นฐานการเลี้ยงดูของครอบครัว สังคม ความเชื่อวัฒนธรรม วิถีชีวิต ศาสนา เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีความท้าทายในการศึกษาต่อยอดว่าหากระดับจิตวิญญาณในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง จะส่งผลต่อผลลัพธ์การทำงานอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- อินพัทธ์สร ธรรมโชติเมธิน. (2560). รูปแบบการศึกษาเรื่องจิตวิญญาณในสังคมไทย. วารสารสถาบันวิจัยพหุวัฒนธรรม, 4(1).16-24.
- สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาลฯ. (2553). ระหว่างเส้นทางของความงดงาม. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- Ahiazu, A. & Asawo, S.P. (2012). Impact of clear and compelling vision on workers's commitment in Nigerian organizations: An examination of workplace spirituality. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics* ,9(6), 113- 124.
- Ashmos, D. & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Banyhamdan, K.M.T., Harrim, H., Adden, M., & Al-Qutup, Y. (2012). Transforming an organization into a spiritual one: A five- pathway integrated framework International. *Journal of business and management*, 7(11), 74-86.
- Bennis, W., & Thomas, R. J. (2002). Crucibles of leadership. *Harvard Business Review*, 80(9), 39-45.
- Block, P. (1993). *Stewardship; Choosing Service over Self-interest*. San Francisco, CA: Barrett-Koehler publishers.
- Capra, F. (1996). *The web of life: A new scientific understanding of living systems*. New York: Anchor Books.
- Giacalone, E. & Dafna, R.A. (2000). The development of new paradigm values, thinkers, and business: Initial frameworks for changing business world view. *The American Behavioral Scientist*, 43(8), 1217-1230.
- Giacalone, R., & Jurkiewicz, C. (2003). Toward a science of workplace spirituality, in Giacalone R. et al. (Eds), *the handbook of workplace spirituality and organizational performance*. New York, M. E. Sharp.
- Hair, J.F., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2). 139-151.
- Hawley, J. (1993). *Reawaking the spirit in work: The power of dharma management*. San Francisco: Berret-Koehler.
- Heine, S.J., Proulx, T., & Vohs, K.D. (2006). The meaning maintenance model: on the coherence of social motivations. *Personality and social psychology review*, 10(2),88-110.
- Hooper, D., Coughlan, J. & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6 (1), 53 – 60.
- Javanmard, H.(2012). The impact of spirituality on work performance. *Indian Journal of Science and Technology*, 5 (1),1961-1966.
- Kinjerski, V., & Skrypnik, B. J. (2006). Measuring the intangible: Development of the Spirit at Work Scale. Best paper proceedings of the sixty-fifth annual meeting of the Academy of Management .1-16.
- Locke EA, & Latham, GP. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of management review*. 29 (3), 388–403.

- Marques,J.F. (2006). The spiritual worker: an examination of the ripple effect that enhances quality of life in and outside the work environment. *Journal of Management Development*, 25(9), 884-895.
- Mousa, M. & Alas, R. (2016) Organizational Culture and Workplace Spirituality. *Arabian J Bus Manga Review*,6(3),1-7
- Neal, J. (1998). Research on individual spiritual transformation and work, Symposium presented at the academy of Management Conference. San Diego, CA.
- Pfeffer, J. (2003). Business spiritual management practices that sustain values. *Research Gate*, 1713, 1-35.
- Raelin, J. (2004). The “Bottom Line” of Leaderful Practice. *Ivey Business Journal*, 68(3).
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Management*. (5th Ed.).N.J: Pearson Prentice-Hall.
- Rousseau DM. (2004). Idiosyncratic Deals: When Workers Bargain for Themselves. *Journal of Applied Psychology*,94(2),547-556.

Translated Thai Reference

- Thamchotmetin Thanphatson (2017). A Model of Spirituality Study in Thai Society Phimoldhamma Research Institute journal. 4 (1),15-23. (In Thai).
- The Institute of Hospital Accreditation, (2010). *Between a Beautiful Path*. Bangkok: Amarin Printing. (In Thai).