

The Study of Effect of Causal Modeling of Workplace Spirituality, Work Attitudes, and Behaviors among Teacher of Catholic School, in Archdiocese of Bangkok

Narue-Beth Saiprom¹

Dusadee Yoelao²

Rattikorn Chongvisal³

Received: November 12, 2015

Accepted: June 15, 2015

Abstract

This study aimed to 1) develop and test the structural modeling equation of workplace spirituality that effect to spiritual well-being, work attitudes and behaviors 2) investigate the direct and indirect effect of causes such as organizational justice, perceived organizational support, and psychological capital on workplace spirituality 3) investigate the direct and indirect effect of workplace spirituality on spiritual well-being, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. The sample of 498 teachers were from catholic schools in archdiocese of Bangkok by stratified multi-stage sampling. The questionnaire of ten measures were used for data collecting. Path analytic results showed that perceived organizational support, organizational justice and psychological capital directly affected workplace spirituality, workplace spirituality directly affected spiritual well-being, and perceived organizational support, organizational justice, and psychological capital indirectly affected job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior via workplace spirituality and spiritual well-being.

Keywords: spiritual, workplace spirituality, spirituality in the workplace

¹ Ph.D. student, Applied Behavioral Research Science, Behavioral Research Science Institute, Srinakharinwirot University e-mail : nstang@live.com Tel : 0855-63-0899

² Associate professor at Behavioral Research Science Institute, Srinakharinwirot University

³ Associate professor at Social Science Faculty, Kasetsart University

การศึกษาอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของจิตวิญญาณในการทำงาน ที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตวิญญาณเจตคติและพฤติกรรมในการทำงาน ของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

นฤเบศร์ สายพรหม¹

ดุชนัน โยเทลา²

รัตติกรณ์ จงวิศาล³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อพัฒนาและทดสอบแบบจำลองเชิงโครงสร้างของจิตวิญญาณในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตวิญญาณ เจตคติและพฤติกรรมในการทำงานของครู 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และทุนทางจิตวิทยา ที่มีต่อจิตวิญญาณในการทำงานของครูและ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของจิตวิญญาณในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ จำนวน 498 คน ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิหลายชั้น เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 10 แบบวัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อจิตวิญญาณในการทำงาน ได้แก่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ และทุนทางจิตวิทยา ส่วนจิตวิญญาณในการทำงานพบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิตวิญญาณของครู นอกจากนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ และทุนทางจิตวิทยา ยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ ผ่านจิตวิญญาณในการทำงานกับสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

คำสำคัญ : จิตวิญญาณ จิตวิญญาณในการทำงาน จิตวิญญาณในองค์การ จิตวิญญาณในที่ทำงาน

¹ นิสิตปริญญาเอก สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
e-mail : nstang@live.com โทร. 0855-63-0899

² รองศาสตราจารย์สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

³ รองศาสตราจารย์สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทนำ

โรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษาที่เป็นองค์การ ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนา รวมทั้งเตรียมเยาวชนให้พร้อมสำหรับการเป็นผู้ใหญ่ที่ดี มีความสามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต จึงเป็นองค์การที่จำเป็นต่อการพัฒนาคนและประเทศ เป็นส่วนประกอบที่สำคัญในสังคม เป็นสัญลักษณ์ทางปัญญาหรือความเจริญทางความคิดของสังคม มีเป้าหมายในการให้การศึกษา เป็นแหล่งความรู้ ให้บริการด้านวิชาการ รวมทั้งทำหน้าที่เสมือนสถาบันครอบครัวหรือเป็นบ้านหลังที่สองที่ช่วยบิตามารดาและผู้ปกครองดูแลเอาใจใส่เยาวชนอีกทางหนึ่ง จากความสำคัญดังกล่าว บุคลากรที่ทำงานในโรงเรียนจึงต้องมีความรู้ความสามารถ เป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเสียสละ รู้จักปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยบุคลากรที่มีความสำคัญที่สุดต่อการทำงานในโรงเรียน คือ ครู ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ทั้งด้านวิชาการ เช่น การสอน การออกข้อสอบ การให้คำปรึกษา การประเมินผลการเรียน การจัดกิจกรรมเสริมให้นักเรียน เป็นต้น และด้านการให้บริการและสนับสนุนงานอื่นๆ ของโรงเรียน เช่น การดูแลนักเรียนนอกห้องเรียน การให้บริการชุมชน การดูแลทรัพย์สินและอาคารสถานที่ ชุมชนสัมพันธ์ เป็นต้น จึงกล่าวได้ว่าครูเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน เนื่องจากเป็นผู้สนับสนุนและส่งเสริมให้งานของโรงเรียนดำเนินไปอย่างราบรื่น ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญและส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์โดยรวมของนักเรียนและโรงเรียน

ผลการปฏิบัติงานของบุคคลในมุมมองพฤติกรรมองค์การเป็นผลมาจากพฤติกรรมและเจตคติทั้งหมดของบุคคลที่แสดงออกในองค์การ ศาสตร์ด้านพฤติกรรมองค์การจึงให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมและเจตคติของบุคคล เป็นการศึกษาพฤติกรรมและเจตคติของคนในการทำงาน จะเห็นได้ว่า องค์การประกอบด้วย

บุคคลหลากหลายที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์การตั้งนั้น ผลจากพฤติกรรมและเจตคติดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพและสร้างประสิทธิผลในการทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย (Motowidlo; Borman; & Schmit, 1997) การศึกษาพฤติกรรมองค์การประยุกต์มาจากศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ (Robbins, 2005) ปัจจัยในระดับต่าง ๆ เหล่านี้ยังมีปฏิสัมพันธ์ในลักษณะเป็นเหตุเป็นผลและมีอิทธิพลซึ่งกันและกันทั้งในระดับเดียวกันและข้ามระดับด้วยดังนั้น การศึกษาให้เข้าใจพฤติกรรมองค์การได้อย่างถูกต้อง และนำผลการวิจัยที่ได้มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาบุคคลและองค์การได้อย่างเหมาะสมจึงจำเป็นต้องพิจารณาอิทธิพลในระดับต่าง ๆ ที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลด้วยในการวิจัยนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยผลที่เกี่ยวกับการทำงานของครูในโรงเรียนและจะศึกษาปัจจัยเหตุที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูโดยตรง ทั้งปัจจัยเหตุที่มาจากครู และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย โดยผู้วิจัยจะศึกษาปัจจัยผลที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสุขภาวะทางจิตวิญญาณ พฤติกรรมและเจตคติในการทำงาน รวมทั้งปัจจัยคั่นกลางที่ถือเป็นกระบวนการที่คนใหม่คือ จิตวิญญาณในการทำงาน

จิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) ที่ใช้ในงานวิจัยนี้จะอิงกับนิยามและองค์ประกอบตามที่แอสมอสและดูชอน (Ashmos; & Duchon, 2000) กับฟราย วิทุชชี และเซดิลโล (Fry; Vitucci; & Cedillo, 2005) นิยามไว้ หมายถึง การรับรู้หรือประสบการณ์เชิงจิตวิญญาณของบุคคลในด้านชีวิตภายใน (InnerLife) ด้านงานที่มีความหมาย (Meaningful Work) และด้านสังคม (Community) ซึ่งเป็นมโนทัศน์ของจิตวิญญาณในการทำงานที่นิยมและนำมาใช้มากที่สุดในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ และมีงานวิจัย พบว่า

จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานขององค์กรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ช่วยส่งเสริมสุขภาพของพนักงานโดยเพิ่มขวัญกำลังใจ ความผูกพัน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งลดความเครียด ความเหนื่อยล้า และการทำงานหนักเกินไป 2) เอื้อให้พนักงานและผู้บริหารได้ตระหนักถึงจุดประสงค์และความหมายในการทำงานมากขึ้น และ 3) สนับสนุนให้พนักงานมีจิตสำนึกในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและสังคมรวมทั้งเสริมสร้างความจงรักภักดี ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร ดังนั้น จิตวิญญาณในการทำงานจึงเป็นแนวคิดที่มีประโยชน์และส่งเสริมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผลสัมฤทธิ์ขององค์กรโดยรวม องค์กรจึงควรประยุกต์แนวคิดจิตวิญญาณในการทำงานมาใช้ เพื่อกำหนดเป็นค่านิยมของพนักงาน อันจะช่วยเสริมสร้างจิตวิญญาณของพนักงานให้เติบโต และมีโอกาสฟื้นฟูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งขององค์กรและของพนักงานในที่สุด

จากงานวิจัยเชิงประจักษ์พบว่า มีปัจจัยผลซึ่งมีความสัมพันธ์กับจิตวิญญาณในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) (Clark; et al. 2007; Chawla; & Guda. 2010; Bodla; & Ali, 2012; Altaf; & Awan. 2011; Robert; Young; & Kelly, 2006; Milliman; Czaplewski; & Ferguson, 2003; Usman. 2010) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) (Bodla; & Ali. 2012; Rego; Cunha; & Souto, 2007; Marschke; et al. 2011; Hong, 2012; Chawla; & Guda. 2010; Milliman; Czaplewski; & Ferguson, 2003; Markow; & Klenke, 2005) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร (Organizational Citizenship Behavior) (Abbas; Azim; Seyed Mehdi; & Kiarash. 2012; Nasurdin; Nejati; & Mei. 2013; Salarzahi; et al. 2010) และสุขภาพทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) (Burack. 1999; Paloutzian; Emmons; & Keortge. 2003; Reave. 2005; Kouzes; & Posner. 1995; Giacalone; & Jurkiewicz. 2003; Krishnakumar; & Neck. 2002; Neck; & Milliman. 1994; Fry. 2003; 2005) เป็นต้น ทำให้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยผลเหล่านี้ น่าจะได้รับอิทธิพลจากจิตวิญญาณในการทำงาน

ส่วนปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณในการทำงานนั้น จากงานวิจัยเชิงประจักษ์ไม่พบเห็นมากนัก แต่ผู้วิจัยคาดว่าตัวแปรด้านองค์กรที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับจิตวิญญาณในการทำงาน ได้แก่ ความยุติธรรมในองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยความยุติธรรมในองค์กร (Organizational Justice) เป็นตัวแปรด้านกระบวนการขององค์กรที่ส่งเสริมและให้คุณค่าต่อการเป็นสมาชิกหรือการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มเติมความต้องการด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อันเป็นสิ่งสำคัญของจิตวิญญาณในการทำงานที่มุ่งประโยชน์เพื่อผู้อื่นและสังคม ไม่ได้มุ่งประโยชน์ส่วนตน ความยุติธรรมในองค์กรจึงเป็นเงื่อนไขหรือกระบวนการขององค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดการมุ่งประโยชน์เพื่อผู้อื่นและสังคมของบุคคลได้ ผู้วิจัยจึงคาดว่า ความยุติธรรมในองค์กรน่าจะเป็นปัจจัยเหตุประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อจิตวิญญาณในการทำงานในแง่ของการมุ่งประโยชน์เพื่อผู้อื่นและสังคมนั่นเอง

สำหรับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) ก็เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการที่องค์กรเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่ของพนักงานและให้ความสำคัญต่อการช่วยเหลือพนักงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมตอบแทนสิ่งที่ดีคืนให้แก่องค์กรโดยรวมอันเป็นการมุ่งประโยชน์เพื่อผู้อื่น สังคม และเพิ่มเติมความต้องการของตน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจึงเป็นการแสดงให้เห็นความพยายามขององค์กรที่จะสร้างสำนึกในการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งพนักงานจะได้รับประสบการณ์ดังกล่าว อันเป็นสิ่งสำคัญของจิตวิญญาณในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมการมุ่งประโยชน์เพื่อผู้อื่น สังคม และเพื่อจิตวิญญาณของพนักงาน ผู้วิจัยจึงคาดว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรน่าจะมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณในการทำงาน

ปัจจัยเชิงสาเหตุอีกประการหนึ่งที่เป็นจิตลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณในการทำงาน ได้แก่ ทูทางจิตวิทยา (Psychological Capital) ซึ่งเป็นพัฒนาการด้านสภาวะทางจิตใจในเชิงบวกของบุคคลถูกกำหนดโดยคุณลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ ความหวัง การมองในแง่ดี ความมั่นใจในตน และการฟื้นคืนสภาพ (Luthans; Youssef; & Avolio, 2007) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณในการทำงาน (Luanda; & Lisete, 2013; Rego; Cunha; & Souto, 2007) กอปรกับทูทางจิตวิทยาเป็นปัจจัยที่เป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคล ซึ่งผู้วิจัยมองว่ามีประโยชน์และสามารถพัฒนาได้ รวมทั้งมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อจิตวิญญาณในการทำงานเช่นกัน ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดให้เป็นปัจจัยเหตุในกรอบแนวคิดการวิจัยอีกปัจจัยหนึ่ง

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานภายใต้บริบทของโรงเรียน เนื่องจากพิจารณาว่าโรงเรียนและครูเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมให้เจริญก้าวหน้า เป็นกลไกหลักในการให้ความรู้แก่สังคม โรงเรียนจึงต้องเป็นแหล่งที่เอื้อต่อการบ่มเพาะปลูกฝังทั้งความรู้และคุณธรรมจริยธรรมให้แก่คนในสังคม และครูถือเป็นบุคคลที่มีคุณค่าและสำคัญต่อการพัฒนา การอบรม และการเอาใจใส่นักเรียน ให้เป็นบุคคลที่พร้อมสำหรับการเป็นผู้ใหญ่ที่ดีต่อไปในอนาคต ครูจึงต้องเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณในการทำงาน รวมทั้งมีจิตสำนึกในการทำงานเพื่อผู้อื่นและสังคม ดังนั้น บทความวิจัยเรื่องนี้ขอค้นพบที่ได้จะเป็นความรู้ที่ก่อประโยชน์ในการประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณในการทำงาน อันจะส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิญญาณ เจตคติและพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานของครู รวมทั้งเป็นการขยายขอบเขตองค์ความรู้เกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานในสังคมไทยให้กว้างขึ้นด้วย

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและทดสอบแบบจำลองเชิงโครงสร้างของจิตวิญญาณในการทำงาน ที่ส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิญญาณ พฤติกรรมและเจตคติในการทำงานของครู
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความยุติธรรมในองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และจิตลักษณะส่วนบุคคล คือ ทูทางจิตวิทยา ที่มีต่อจิตวิญญาณในการทำงานของครูและ
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของจิตวิญญาณในการทำงานที่ส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิญญาณ พฤติกรรมในการทำงาน คือ พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร และเจตคติในการทำงานของครู ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความยุติธรรมในองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และจิตลักษณะส่วนบุคคล คือ ทูทางจิตวิทยา ส่งผลต่อจิตวิญญาณในการทำงานของครู
2. จิตวิญญาณในการทำงานส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิญญาณ
3. ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความยุติธรรมในองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และจิตลักษณะส่วนบุคคล คือ ทูทางจิตวิทยา ส่งผลต่อเจตคติในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมในการทำงาน คือ พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรผ่านจิตวิญญาณในการทำงานและสภาวะทางจิตวิญญาณของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง ครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ทำการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิหลายชั้น (Stratified Multi-Stage Sampling) โดยมีเขตการศึกษาเป็นชั้นภูมิ (Stratum) และแบ่งเขตการศึกษาออกเป็น 6 เขตการศึกษา ในแต่ละเขตการศึกษา มีโรงเรียนเป็นหน่วยตัวอย่างชั้นที่หนึ่ง ซึ่งมีจำนวน 17 แห่ง กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โรงเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในระดับกลุ่ม เป็นหน่วยตัวอย่างชั้นที่สอง จำนวน 102 กลุ่ม และครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นหน่วยตัวอย่างชั้นที่สาม ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยจำนวน 500 ตัวอย่าง แต่การเก็บข้อมูลได้กลับมาทั้งสิ้น 612 ตัวอย่าง เมื่อคัดกรองแล้ว มีแบบวัดที่สมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 498 ตัวอย่าง จากโรงเรียนคาทอลิกจำนวน 17 แห่ง

เครื่องมือวัด แบบวัดในงานวิจัยนี้ มีจำนวน 8 ฉบับ เป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตั้งแต่ ต่ำที่สุด (1 คะแนน) ถึง สูงที่สุด (6 คะแนน) ซึ่งผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบวัดจากครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัด อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 100 คน ซึ่งไม่ซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยข้อมูลคุณภาพของแบบวัดทั้ง 8 ฉบับ มีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.867 ถึง 0.964 (ปรากฏในตาราง 1) จำแนกออกเป็น 3 กลุ่มแบบวัด มีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มแบบวัดปัจจัยเชิงสาเหตุของจิตวิญญาณในการทำงาน ประกอบด้วย 3 แบบวัด ได้แก่ 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้และประสบการณ์ของครูเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร ได้แก่ การให้คุณค่าต่อความพยายามและความทุ่มเทในการทำงานของครู และการเอาใจใส่ของโรงเรียนต่อครูทั้งในด้านการสนับสนุน ให้ความสำคัญ ให้ผลตอบแทน และการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีสวัสดิภาพและ

ความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียนในการวัด ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบวัดของไอเซนเบอร์เกอร์และคนอื่น ๆ (Eisenberger; et al. 1986) มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดนี้มากเป็นผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสูง (ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ $\chi^2 = 41.10$, $df = 14$, $p = 0.00017$, $CFI = 0.99$, $GFI = 0.98$, $RMSEA = 0.057$, $SRMR = 0.025$) 2) ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้และประสบการณ์ของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมของโรงเรียนที่มีต่อครู จำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์กร ด้านกระบวนการขององค์กร ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร และด้านข้อมูลข่าวสารในองค์กรในการวัด ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบวัดของโคลควิทท์ (Colquitt, 2001) มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดนี้มาก เป็นผู้ที่มีความยุติธรรมในองค์กรสูง (ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลการวัดความยุติธรรมในองค์กร ได้แก่ $\chi^2 = 84.21$, $df = 48$, $p = 0.00096$, $CFI = 1.00$, $GFI = 0.98$, $RMSEA = 0.035$, $SRMR = 0.023$) และ 3) ทูนาทางจิตวิทยา หมายถึง พัฒนาการด้านสภาวะทางจิตใจในเชิงบวกของครู จำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความมั่นใจในตน ด้านการมองในแง่ดี ด้านความหวัง และด้านการฟื้นคืนสภาพ ในการวัด ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบวัดของลูธานส์, ยูสเซฟ และอวลิโอ (Luthans; Youssef; & Avolio, 2007) มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดนี้มาก เป็นผู้ที่มีทูนาทางจิตวิทยาสูง (ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลการวัดทูนาทางจิตวิทยา ได้แก่ $\chi^2 = 79.75$ $df = 48$, $p = 0.00270$, $CFI = 0.99$, $GFI = 0.98$, $RMSEA = 0.033$, $SRMR = 0.030$)

กลุ่มแบบวัดปัจจัยคั่นกลาง ได้แก่ แบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน หมายถึง การรับรู้และประสบการณ์ของครูในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งจำแนกออกเป็น 3

องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บุคคล 2) หน่วยงาน และ 3) องค์การ โดยในองค์ประกอบด้านบุคคลจะวัดเกี่ยวกับ ปัจจัยแวดล้อมทางสังคม ความหมายในการทำงาน และ ชีวิตภายในของครู ส่วนด้านหน่วยงานจะวัดเกี่ยวกับ สังคมการทำงานและค่านิยมเชิงบวกในหน่วยงานของครู และด้านองค์การจะวัดเกี่ยวกับค่านิยมในองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การของครูในการวัด ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบวัดของแอสมอสและดิวซอน (Ashmos & Duchon, 2000) มีข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดนี้มาก เป็นผู้ที่มีการ วิทยุณในการทำงานสูง (ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลการวัดจิตวิทยุณในการทำงาน ได้แก่ $\chi^2 = 287.27$ df = 132, p = 0.00000, CFI = 0.99, GFI = 0.95, RMSEA = 0.044, SRMR = 0.037)

กลุ่มแบบวัดปัจจัยผลของจิตวิทยุณในการทำงาน ประกอบด้วย 4 แบบวัด ได้แก่ 1) สุขภาวะทางจิตวิทยุณ หมายถึง การรับรู้และประสบการณ์ของครูเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับ สิ่งแวดล้อมและบุคคลอื่น ๆ ในการทำงาน และมีความรู้สึกในการมีส่วนร่วมกับการทำงานขององค์การ จำแนกออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความหมายในชีวิตและด้านความรู้สึกร่วมเป็นสมาชิก ในการวัด ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบวัดของ ฟรายและคนอื่น ๆ (Fry, 2005) มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดนี้มาก เป็นผู้ที่มีสุขภาวะทางจิตวิทยุณสูง (ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลการวัดสุขภาวะทางจิตวิทยุณ ได้แก่ $\chi^2 = 24.57$ df = 8, p = 0.00184, CFI = 0.99, GFI = 0.99, RMSEA = 0.059, SRMR = 0.026) 2) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวและความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนที่ตนทำงาน อยู่อย่างเหนียวแน่น ซึ่งประกอบด้วยการยอมรับค่านิยม และเป้าหมายของโรงเรียน ความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อโรงเรียนด้วยความวิริยะอุตสาหะ และความปรารถนาที่จะร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนโดยการทำงานต่อไป จำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรู้สึก

ด้านผลประโยชน์ และด้านบรรทัดฐานในการวัด ผู้วิจัย ได้พัฒนาจากแบบวัดของจอห์น เมเยอร์และนาตาลี อัลเลน (Meyer & Allen, 1997, cited in Levy, 2003) มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดนี้มาก เป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง (ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ $\chi^2 = 76.01$ df = 24, p = 0.00000, CFI = 0.98, GFI = 0.97, RMSEA = 0.060, SRMR = 0.039) 3) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพอใจหรือภาวะทางอารมณ์ในเชิงบวก อันเป็นผลมาจากการประเมินตัวงานหรือ ประสิทธิภาพการทำงานของครูในแง่มุมต่าง ๆ จำแนก เป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานภายใน และภายนอก เช่น การใช้ประโยชน์จากความสามารถ กิจกรรมในการทำงาน ความสำเร็จของงาน การพัฒนาอำนาจหน้าที่ หลักปฏิบัติและนโยบายขององค์การ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เพื่อนร่วมงานความคิดสร้างสรรค์ อีสุระในการทำงาน ค่านิยมทางศีลธรรม การยอมรับ ความรับผิดชอบความมั่นคงปลอดภัย การรับใช้สังคม สถานะทางสังคม ความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน เทคนิคในการบังคับบัญชา ความหลากหลายในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ในการวัด ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบวัดของมหาวิทยาลัย มินเนโซตาโดยไวส์และคนอื่น ๆ (Weiss et al. 1996, cited in Fields, 2002) มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดนี้มาก เป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูง (ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลการวัดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ $\chi^2 = 49.84$ df = 13, p = 0.00000, CFI = 0.98, GFI = 0.98, RMSEA = 0.069, SRMR = 0.042) และ 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของครูที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยรวมของโรงเรียนให้เกิด ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ซึ่งครูแสดงออกหรือกระทำด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้ตระหนักถึงระบบการให้รางวัลของโรงเรียน โดยตรง เป็นพฤติกรรมที่ครูไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติโดย บทบาทหน้าที่ภายในโรงเรียน หรือไม่ได้ระบุไว้ใน

รายละเอียดของงาน หรือในสัญญาว่าจ้างระหว่างครูกับโรงเรียน จึงเป็นพฤติกรรมที่ครูสร้างสรรค์และเลือกปฏิบัติด้วยตนเอง แม้ไม่ได้ปฏิบัติ ก็จะไม่ถูกลงโทษ ภายใต้ระบบการลงโทษของโรงเรียน จำแนกออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความไม่เห็นแก่ตัว ด้านความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านความสุภาพอ่อนน้อม และด้านการให้ความร่วมมือในการวัด ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบวัดของพอดซาคอฟฟ์ และคนอื่น ๆ (Podsakoff et al., 1990) มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ โดยผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบวัดนี้มาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรสูง (ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ได้แก่ $\chi^2 = 161.04$ df = 80, p = 0.00000, CFI = 0.99, GFI = 0.97, RMSEA = 0.041, SRMR = 0.038)

โมเดลการวัดทุกตัวแปรข้างต้นที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้อาจเนื่องจากการได้รับผลกระทบจากขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ (n = 498) จึงส่งผลให้ค่าไค-สแควร์มีแนวโน้มที่จะมีนัยสำคัญ (Joreskog & Sorbom, 1996)

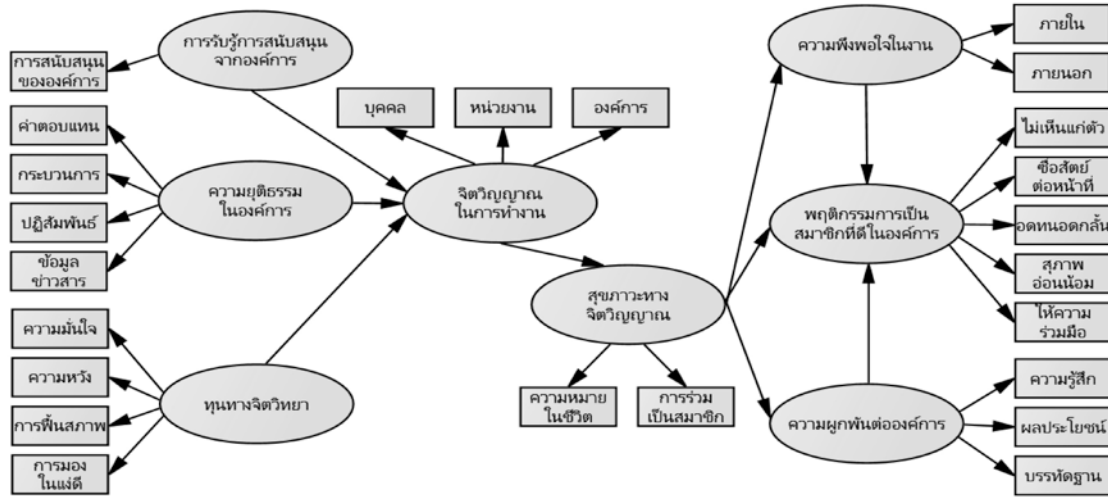
วิธีการจัดเก็บข้อมูล ภายหลังจากนำแบบวัดตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ที่มีความคล้ายคลึง แต่ไม่ซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบวัด (Reliability) หลังจากนั้นผู้วิจัยจัดทำแบบวัดฉบับสมบูรณ์ แล้วลงพื้นที่ตามโรงเรียนแต่ละแห่งเพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย เพื่อทำความเข้าใจ และขอความร่วมมือในการตอบแบบวัดเพื่อส่งคืน

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ประเภท ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้น

ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การหาคุณภาพของแบบวัด ได้แก่ การหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และ 3) การทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงเส้น (Path Analysis) โดยการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) ของตัวแปรต่าง ๆ ภายในโมเดลสมมติฐานงานวิจัยและการวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งให้ความสำคัญกับการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ (การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และทุนทางจิตวิทยา) และปัจจัยผล (สุขภาวะทางจิตวิญญาณ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร) ที่มีความสัมพันธ์กับจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งมีรากฐานมาจากการบูรณาการแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน และพฤติกรรมองค์กร (Pawar, 2008; Herman, 2008; 2010; Bowen, Ferris, & Kolodinsky, 2009; Giacalone & Jurkiewicz, 2010) โดยได้สร้างเป็นแบบจำลองสมมติฐาน ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ คือ ครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 498 คน โดยมีข้อมูลลักษณะชีวสังคมภูมิหลัง ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อายุตั้งแต่ 24-66 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การสอนนักเรียนในโรงเรียนตั้งแต่ 1-45 ปี และมีประสบการณ์การเป็นครูมาแล้วตั้งแต่ 1-45 ปี รวมทั้งทำงานอยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ปัจจุบันนี้มาแล้ว 1-45 ปีสำหรับค่าสถิติเบื้องต้นและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในงานวิจัยปรากฏในตาราง 1 และ 2

อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสภาพแวดล้อมและจิตลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อจิตวิญญาณในการทำงาน รวมทั้งปัจจัยผลที่ได้รับอิทธิพลจากจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของโมเดลอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อ

พฤติกรรมและเจตคติในการทำงาน ผ่านจิตวิญญาณในการทำงานของครู ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมด พบว่า ยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=2104.94$ df = 245, p = 0.00000, NFI = 0.92, CFI = 0.93, GFI = 0.74, RMSEA = 0.124, SRMR = 0.226) ผู้วิจัยจึงปรับโมเดลให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=316.65$ df = 156, p = 0.00000, NFI = 0.99, CFI = 0.99, GFI = 0.95, RMSEA = 0.046, SRMR = 0.051) จะเห็นว่า ภายหลังจากการปรับโมเดลแล้ว ค่าไค-สแควร์ยังมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการได้รับอิทธิพลจากความซับซ้อนของโมเดล กล่าวคือ การมีเส้นอิทธิพลหรือต้องประมาณค่าพารามิเตอร์เป็นจำนวนมาก หรือการได้รับผลกระทบจากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ หรืออาจเป็นผลจากค่าไค-สแควร์ที่มีความไวต่อการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงแบบปกติพหุตัวแปร (Multivariate Normality) จึงส่งผลให้ค่าไค-สแควร์ยังมีแนวโน้มที่จะมีนัยสำคัญ (Joreskog & Sorbom, 1996)

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ค่า Item-Total Correlation, ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ศึกษา (n = 498)

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม		พิสัยค่า Item-Total Correlation	ความเชื่อมั่นของแบบวัด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	เริ่มต้น	ใช้จริง				
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	17	15	0.5017 ถึง 0.7282	0.9145	4.4002	0.70589
ความยุติธรรมในองค์กร	20	20	0.4288 ถึง 0.8127	0.9559	4.2197	0.76854
ทุนทางจิตวิทยา	24	21	0.3696 ถึง 0.7610	0.9186	4.5207	0.55015
จิตวิญญาณในการทำงาน	48	46	0.3267 ถึง 0.7965	0.9725	4.6616	0.55758
สุขภาวะทางจิตวิญญาณ	8	8	0.3603 ถึง 0.7922	0.8667	4.7015	0.62240
ความผูกพันต่อองค์กร	18	16	0.3046 ถึง 0.5699	0.8207	4.4031	0.63721
ความพึงพอใจในการทำงาน	20	20	0.3453 ถึง 0.7473	0.9334	4.5192	0.56383
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร	24	23	0.3214 ถึง 0.6668	0.9055	4.8508	0.59717

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา (n = 498)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา							
	1	2	3	4	5	6	7	8
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-
ความยุติธรรมในองค์กร	.701**	-	-	-	-	-	-	-
ทุนทางจิตวิทยา	.501**	.510**	-	-	-	-	-	-
จิตวิญญาณในการทำงาน	.612**	.586**	.689**	-	-	-	-	-
สุขภาวะทางจิตวิญญาณ	.561**	.552**	.609**	.765**	-	-	-	-
ความผูกพันต่อองค์กร	.620**	.647**	.524**	.600**	.567**	-	-	-
ความพึงพอใจในการทำงาน	.446**	.496**	.481**	.554**	.546**	.576**	-	-
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร	.355**	.303**	.552**	.555**	.510**	.377**	.473**	-

หมายเหตุ ** p < .01

จากภาพประกอบ 2 และตาราง 3 แสดงอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและเจตคติในการทำงาน ผ่านจิตวิญญาณในการทำงานของครูสามารถสรุปได้ ดังนี้ 1) ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และจิตลักษณะส่วนบุคคล คือ ทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงต่อจิตวิญญาณในการทำงานของครู (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect : TE) = 0.67, 0.24 และ 0.77 ตามลำดับ) 2) จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิตวิญญาณ (ค่าสัมประสิทธิ์

อิทธิพลทางตรง (Direct Effect : TE) = 0.95) 3) ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และจิตลักษณะส่วนบุคคล คือ ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางอ้อมต่อเจตคติและพฤติกรรมในการทำงานผ่านจิตวิญญาณในการทำงานกับสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect : IE) = 0.59, 0.44 และ 0.48 ตามลำดับ) ความผูกพันต่อองค์กร (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect : IE) = 0.21, 0.16 และ 0.17 ตามลำดับ) และพฤติกรรมกรเป็น

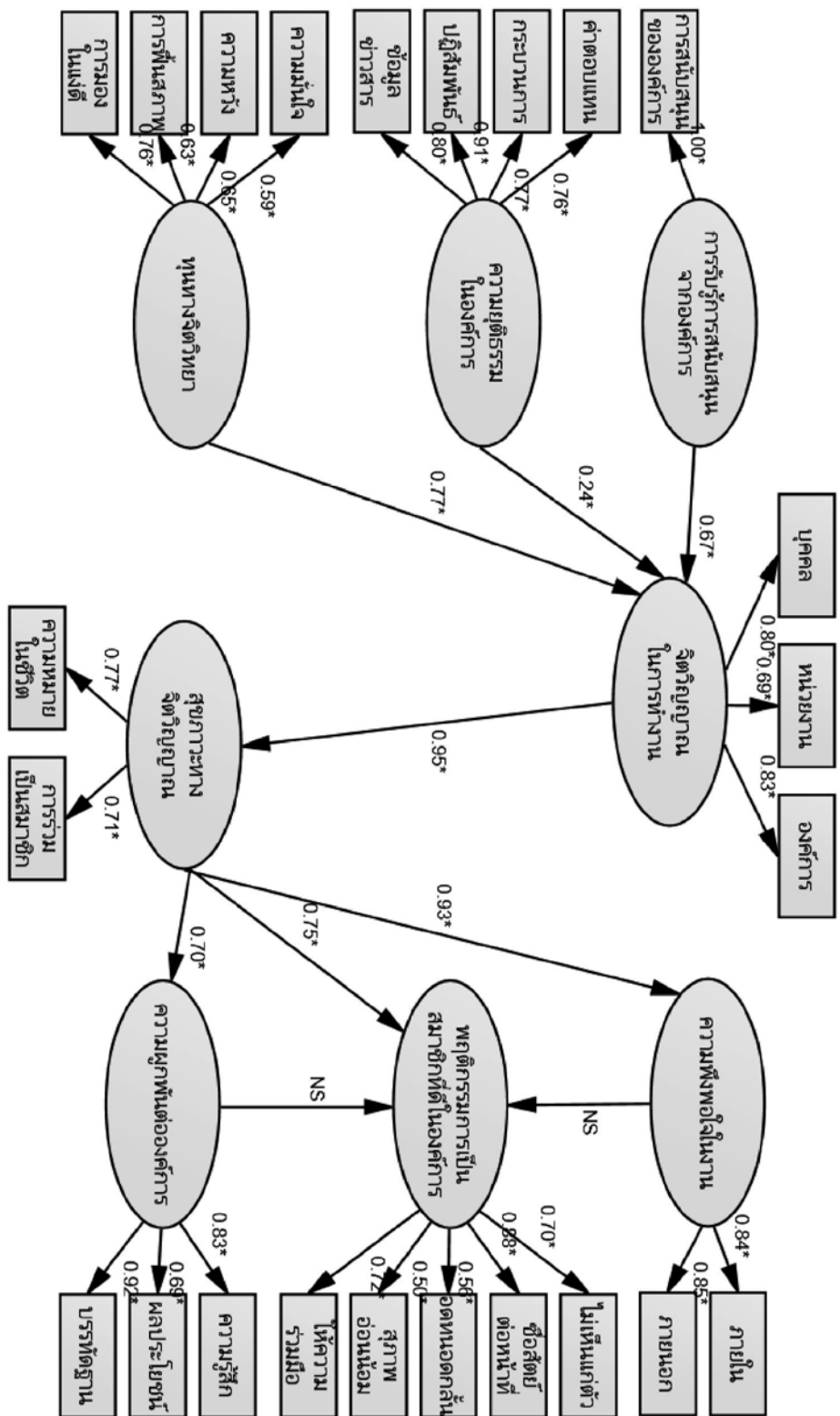
สมาชิกที่ดีในองค์กร (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม
(Indirect Effect : IE) = 0.68, 0.51 และ 0.55 ตามลำดับ)

ปัจจัยเชิงสาเหตุและปัจจัยคั่นกลางทั้งหมด
ในโมเดลสามารถร่วมอธิบายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิก
ที่ดีในองค์กรได้ร้อยละ 57

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยในโมเดลโครงสร้างของตัวแปรที่ศึกษา (n = 498)

ตัวแปรผลลัพธ์	อิทธิพล	ตัวแปรสาเหตุ				
		POS	OJ	PC	WS	SWB
WS	DE	0.67*	0.24*	0.77*	-	-
	IE	-	-	-	-	-
	TE	0.67*	0.24*	0.77*	-	-
SWB	DE	-	-	-	0.95*	-
	IE	0.63*	0.23*	0.73*	-	-
	TE	0.63*	0.23*	0.73*	0.95*	-
JS	DE	-	-	-	-	0.93*
	IE	0.59*	0.21*	0.68*	0.88*	-
	TE	0.59*	0.21*	0.68*	0.88*	0.93*
OC	DE	-	-	-	-	0.70*
	IE	0.44*	0.16*	0.51*	0.66*	-
	TE	0.44*	0.16*	0.51*	0.66*	0.70*
OCB	DE	-	-	-	-	0.75*
	IE	0.48*	0.17*	0.55*	0.72*	-
	TE	0.48*	0.17*	0.55*	0.72*	0.75*

หมายเหตุ: WS = จิตวิญญาณในการทำงาน, SWB = สุขภาวะทางจิตวิญญาณ, JS = ความพึงพอใจในงาน, OC = ความผูกพันต่อองค์กร, OCB = พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร, POS = การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, OJ = ความยุติธรรมในองค์กร, PC = ทุนทางจิตวิทยา, DE = อิทธิพลทางตรง, IE = อิทธิพลทางอ้อม และ TE = อิทธิพลโดยรวม (** p < .01, * p < .05)



ภาพประกอบ 2 ผลการทดสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของจิตวิทยาในการทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตวิทยาในเขตศตวรรษที่ 21

ในการทำงาน (* p < .05, ** p < .01) ($\chi^2 = 316.65$ df = 156, p = 0.00000, NFI = 0.99, CFI = 0.99, GFI = 0.95, RMSEA = 0.046, SRMR = 0.051)

การอภิปรายผล

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสภาพแวดล้อมและจิตลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลทางตรงต่อจิตวิญญาณในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และทุนทางจิตวิทยา ส่วนจิตวิญญาณในการทำงานพบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาวะทางจิตวิญญาณของครู นอกจากนี้ ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และจิตลักษณะส่วนบุคคล คือ ทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อเจตคติในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมในการทำงาน คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ผ่านจิตวิญญาณในการทำงานกับสุขภาวะทางจิตวิญญาณ มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสภาพแวดล้อม คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และจิตลักษณะส่วนบุคคล คือ ทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงต่อจิตวิญญาณในการทำงาน โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพาวาร์ (Pawar, 2008) ที่ให้ข้อสังเกตถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านี้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุประการหนึ่งของจิตวิญญาณในการทำงาน เนื่องจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นการรับรู้ของครูว่า โรงเรียนเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่ของครู และให้ความสำคัญต่อการช่วยเหลือครู และหากครูรับรู้ถึงการสนับสนุนจากโรงเรียนแล้ว ครูก็จะหาทางตอบแทนโรงเรียนด้วยการสร้างประโยชน์ให้แก่โรงเรียนในด้านต่าง ๆ การกระทำในลักษณะนี้มาจากแนวคิดที่เรียกว่า บรรทัดฐานในการตอบแทนซึ่งกันและกันซึ่งเกี่ยวข้องกับความเชื่อของบุคคลที่จะช่วยเหลือหรือทำประโยชน์ เพื่อเป็น

การตอบแทนบุญคุณผู้ที่ให้ประโยชน์แก่ตน อันเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการมุ่งประโยชน์เพื่อผู้อื่น สังคม และจิตวิญญาณของบุคคล ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการขาดงานลดลง (Eisenberger et al., 1986) และมีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์สูงขึ้น (Eisenberger, et al., 1990) จึงสรุปได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรช่วยส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมในเชิงการตอบแทนให้แก่โรงเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับ การมุ่งประโยชน์เพื่อผู้อื่น สังคม และจิตวิญญาณของบุคคล ดังนั้น กล่าวได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรช่วยส่งเสริมการมุ่งประโยชน์เพื่อผู้อื่น สังคม และจิตวิญญาณของครูเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ เมื่อพิจารณานิยามเชิงปฏิบัติการของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในหลายประเด็น เช่น การรับฟังคำร้องทุกข์ของพนักงาน การช่วยเหลือพนักงานยามเผชิญกับปัญหา การไม่ให้อื่นมาทำงานแทนพนักงานแม้องค์กรจะเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิมก็ตาม เป็นต้น จะเห็นว่า เป็นการแสดงให้เห็นถึงความพยายามขององค์กรที่จะส่งเสริมสำนึกในการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งพนักงานจะได้รับประสบการณ์ดังกล่าว อันเป็นองค์ประกอบหนึ่งของจิตวิญญาณในการทำงานและสะท้อนถึงการมุ่งประโยชน์เพื่อผู้อื่น สังคม และจิตวิญญาณของพนักงาน โดยพนักงานก็จะตอบแทนให้แก่องค์กรในทำนองเดียวกัน

ส่วนความยุติธรรมในองค์กรเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุอีกประการหนึ่งของจิตวิญญาณในการทำงาน เนื่องจากความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยความยุติธรรมด้านการแบ่งปันผลตอบแทนขององค์กร ด้านกระบวนการขององค์กร และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรโดยเฉพาะองค์ประกอบด้านกระบวนการขององค์กร ซึ่งหมายถึง การรับรู้ของครูถึงความยุติธรรมของวิธีการหรือกระบวนการของโรงเรียนที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์หรือ

ผลตอบแทนนั้น มีการอธิบายผลขององค์ประกอบดังกล่าวใน 2 แนวทาง คือ 1) การมุ่งผลประโยชน์ของตนที่ระบุว่า ความยุติธรรมด้านกระบวนการทำให้ครูมั่นใจว่า ผลประโยชน์ของตนหรือผลลัพธ์ที่ตนต้องการจะได้รับการปกป้องจากกระบวนการนั้น และ 2) การให้คุณค่าต่อกลุ่ม ที่อธิบายว่า ทำไมครูจึงให้คุณค่าต่อการเป็นสมาชิกหรือการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแนวทางนี้มีสมมติฐานว่า การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือโรงเรียนถือเป็นรางวัลทางจิตใจของครู โดยครูต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและร่วมสร้างบรรทัดฐานที่จะคงอยู่ภายในกลุ่มได้ จึงเห็นว่า ครูให้ความสำคัญต่อความยุติธรรมด้านกระบวนการ เนื่องจากให้ความสำคัญต่อการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนด้วย ความยุติธรรมด้านกระบวนการยังช่วยให้ครูได้รับการยอมรับให้เข้ากลุ่มได้ ความยุติธรรมด้านกระบวนการจึงช่วยเติมเต็มความต้องการของครูด้านการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนได้ และจากที่กล่าวในเบื้องต้นว่า องค์ประกอบด้านสังคมของจิตวิญญาณในการทำงานจะมุ่งประโยชน์เพื่อผู้อื่นและสังคม ไม่ได้มุ่งเพียงประโยชน์ส่วนตน ความยุติธรรมด้านกระบวนการจึงเป็นกระบวนการหรือเงื่อนไขของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเกิดการมุ่งประโยชน์เพื่อผู้อื่นและสังคมได้ จึงพบว่า ความยุติธรรมในองค์การเป็นปัจจัยเหตุประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณในการทำงาน ในแง่ของการมุ่งประโยชน์เพื่อผู้อื่นและสังคมนั่นเอง

และทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อจิตวิญญาณในการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเชิงประจักษ์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับพัฒนาการด้านสถานะทางจิตใจในเชิงบวกของบุคคล ซึ่งถูกกำหนดโดยคุณลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ ความหวัง การมองในแง่ดี ความมั่นใจในตน และการฟื้นคืนสภาพ กับจิตวิญญาณในการทำงาน คือ งานวิจัยของลูอันดาและลิเซเต้ (Luanda & Lisete, 2013) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะการทำงานหนักเกินไปและ

ทุนทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณในการทำงานพบว่า ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางบวกต่อจิตวิญญาณในการทำงาน รวมทั้งเรโก้, คูน่า และซูโต (Rego, Cunha, & Souto, 2007) ก็พบด้วยว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมมองค์การและจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งเป็นรากฐานของแนวความคิดทุนทางจิตวิทยา กล่าวคือ ผู้ที่มีทุนทางจิตวิทยาสูงจะเป็นผู้ที่มีความหวังมองสิ่งต่าง ๆ ในแง่ดี มีความมั่นใจในตนเองที่จะผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ และไม่ว่าจะประสบปัญหาอย่างไรก็สามารถฟื้นคืนสภาพกลับมาเข้มแข็งได้ จึงสะท้อนให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความตระหนักรู้ในตน พร้อมจะเรียนรู้ กระจือหรือรับ และเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่สอดคล้องกับจิตวิญญาณในการทำงานในเรื่องการรับรู้ด้านชีวิตภายใน การทำงานอย่างมีความหมาย และการเป็นส่วนหนึ่งในสังคมกอบปรักกับทุนทางจิตวิทยาเป็นปัจจัยที่เป็นสถานะทางจิตใจของบุคคล ซึ่งมีประโยชน์ต่อครูและยังสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวครูได้

2. จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพทางจิตวิญญาณของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเชิงประจักษ์หลายเรื่องที่พบความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานกับสุขภาพทางจิตวิญญาณ (Kouzes & Posner, 1995; Burack, 1999; Paloutzian, Emmons, & Keortge, 2003; Reave, 2005; Giacalone & Jurkiewicz, 2003; Krishnakumar, & Neck, 2002; Neck & Milliman, 1994; Fry, 2003; 2005) เนื่องจากสุขภาพทางจิตวิญญาณมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ด้านคือ ด้านความหมายในชีวิตและด้านการร่วมเป็นสมาชิก โดยเน้นที่ความสุขของครูในการได้ทำงานที่มีความหมาย และได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นในโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะสำคัญของจิตวิญญาณในการทำงาน ได้แก่ ความหมายในการทำงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่นและการทำงานเพื่อส่วนรวม เป็นต้น จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ตัวแปรทั้งสองนี้มีความสัมพันธ์กัน

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และจิตลักษณะส่วนบุคคล คือ ทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อเจตคติในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมในการทำงาน คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ผ่านจิตวิญญาณในการทำงานกับสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ในส่วนที่เกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความยุติธรรมในองค์กร หากพิจารณาจิตวิญญาณในการทำงานที่จำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านชีวิตภายใน ด้านงานที่มีความหมาย และด้านสังคม (Ashmos & Duchon, 2000) จะเห็นว่า องค์ประกอบเหล่านี้สะท้อนเรื่องการเมืองประโยชน์เพื่อผู้อื่น สังคม และเพื่อจิตวิญญาณของตนเอง ที่ระบุไว้ในความหมายของจิตวิญญาณในการทำงาน ที่นักวิชาการนิยามไว้ ได้แก่ จีอาคาโลนและเจอร์กิวิช (Giacalone & Jurkiewicz, 2003) ที่โยงจิตวิญญาณในการทำงานกับประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อผู้อื่น สังคม และต่อจิตวิญญาณของพนักงานเอง โดยผ่านทางการทำงานและการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนมิลลิแมนและคนอื่น ๆ (Milliman, et al., 1999) ก็กำหนดให้ความหมายในการทำงานและสำนึกในการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเป็นองค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงานด้วย ด้านเมอร์วิส (Mirvis, 1997) ก็ระบุให้องค์ประกอบด้านสังคมและด้านงานที่มีความหมาย อยู่ในแนวคิดจิตวิญญาณในการทำงานเช่นเดียวกับฟราย (Fry, 2003) จึงกล่าวได้ว่า จิตวิญญาณในการทำงานเป็นแนวคิดที่ต้องการเอื้อให้บุคคลได้รับประสบการณ์ในด้านงานที่มีความหมาย การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และสิ่งที่มีคุณค่าต่อจิตวิญญาณของตน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการเมืองประโยชน์เพื่อผู้อื่น สังคม และจิตวิญญาณของบุคคล สอดคล้องกับที่ดิวซอนและโพลวแมน (Duchon & Plowman, 2005) ได้ระบุไว้ คือ บุคลากรในองค์กรต่างต้องการและจำเป็นที่จะต้องผูกพันกับ

สิ่งที่มีคุณค่าทางจิตวิญญาณมากกว่าสิ่งที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ ซึ่งรวมไปถึงการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่จะเปิดโอกาสให้บุคคลได้แบ่งปัน สร้างความสัมพันธ์ และผูกพันกับผู้อื่น เช่นเดียวกับที่ เดอ เคลิร์ค (de Klerk, 2005) กับคินเจอร์สกีและ สครีฟเนค (Kinjerski & Skrypnek, 2004) ได้กล่าวไว้ว่า ความหมายในชีวิตการทำงานเกิดขึ้นได้ผ่านทางการเมืองประโยชน์เพื่อผู้อื่น สังคม และจิตวิญญาณ ของบุคคล นอกจากนี้ เบนสันและคนอื่น ๆ (Benson, et al., 2003) ยังระบุว่า การพัฒนาทางจิตวิญญาณเป็นกระบวนการในการเติบโตด้านศักยภาพภายในของบุคคล อันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อจิตวิญญาณของบุคคล กระบวนการดังกล่าวขับเคลื่อนโดยอาศัยการค้นหาความหมายและจุดประสงค์ในชีวิต การติดต่อสัมพันธ์และแบ่งปันร่วมกับผู้อื่น จึงสรุปว่าการเมืองประโยชน์เพื่อผู้อื่น สังคมและจิตวิญญาณของครูเกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในการทำงานในแง่ที่ให้คุณค่าได้รับประสบการณ์ด้านงานที่มีความหมาย การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และสิ่งที่มีคุณค่าต่อจิตวิญญาณ รวมถึงกระบวนการของโรงเรียน เช่น วัฒนธรรมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเสริมสร้างประสบการณ์ดังกล่าว ดังนั้นในเชิงพฤติกรรมองค์กรสามารถพิจารณาจิตวิญญาณในการทำงานได้ 2 มุมมอง ได้แก่ ประสบการณ์ของครู ด้านการเมืองประโยชน์เพื่อผู้อื่น สังคม และจิตวิญญาณของบุคคล และกระบวนการหรือเงื่อนไขของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูได้รับประสบการณ์ดังกล่าว ซึ่งปัจจัยเชิงสาเหตุที่เป็นกระบวนการหรือเงื่อนไขของโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อจิตวิญญาณในการทำงาน คือ ความยุติธรรมในองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อไปยังเจตคติและพฤติกรรมในการทำงานของครูให้เพิ่มมากขึ้น เมื่อพิจารณาจากหลักฐานเชิงประจักษ์ ไม่ว่าจะเป็นความยุติธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร (Moorman, 1991; Skarlicki & Latham, 1996; Ball, Trevino, & Sims, 1994) ความผูกพัน

ต่อองค์การ (Masterson, et al., 2000; Lowe & Vodanovich, 1995; Greenberg, 1994) และความพึงพอใจในงาน (McFarlin & Sweeney, 1992; Mossholder, Bennett, & Martin, 1998; Wesolowski & Mossholder, 1997; Masterson, et al., 2000) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ (Eisenberger, et al., 1990; Mooman, Blakely, & Niehoff, 1998; Shore & Wayne, 1993; Wayne, Shore, & Liden, 1997; Lynch, Eisenberger, & Armeli, 1999; Asgari, et al., 2008) ความผูกพันต่อองค์การ (Armeli, et al., 1998; Eisenberger, et al., 1986; 1990; Shore & Tetrick, 1994; Bishop, Scott, & Burroughs, 2000; Settoon, et al., 1996; Wayne, et al., 1997) และความพึงพอใจในงาน (Witt, 1991; George, 1989; George & Brief, 1992) เป็นต้น ส่วนทุนทางจิตวิทยาเองนอกจากจะพบว่า มีความสัมพันธ์กับจิตวิญญาณในการทำงานแล้ว จากหลักฐานทางวิชาการก็ยิ่งพบว่า มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ (Fredrickson, 2003) ความผูกพันต่อองค์การ (Luthans, et al., 2008) และความพึงพอใจในงานอีกด้วย (Luthans, et al., 2007)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมในองค์การ และทุนทางจิตวิทยา มีอิทธิพลทางตรงต่อจิตวิญญาณในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบาย การเสริมสร้างวัฒนธรรมและพัฒนากระบวนการหรือเงื่อนไขที่เอื้อต่อการทำงานของครูในโรงเรียน ควรให้ความสำคัญกับการสร้างการรับรู้ของครูในเรื่องการสนับสนุนจากโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการให้คุณค่าต่อความพยายามและความทุ่มเทในการทำงานของครู และการเอาใจใส่ของโรงเรียนต่อครูทั้งในด้านการสนับสนุนให้ความสำคัญ ให้ผลตอบแทน และการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

ซึ่งส่งผลให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน รวมทั้งการส่งเสริมให้เกิดการรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียน ได้แก่ การปฏิบัติต่อครูอย่างยุติธรรม ไม่ว่าจะเป็นด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม ด้านกระบวนการของโรงเรียนที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับโรงเรียนที่จะต้องแสดงออกด้วยการให้ความสำคัญ ให้เกียรติ และให้ความเคารพต่อครู ในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และด้านข้อมูลข่าวสารที่ครูให้ความสนใจ หรือต้องการทราบอย่างถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งผู้บริหารและหัวหน้างานซึ่งถือเป็นผู้แทนของโรงเรียนควรให้การสนับสนุนครูในด้านการทำงานและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับครู เนื่องจากครูจะเชื่อว่า การกระทำของผู้บริหารหรือหัวหน้างานเป็นเจตนาหรือความตั้งใจของโรงเรียนส่งเสริมหรืออนุมัติให้ทำ และยิ่งช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่น่าพอใจระหว่างครูกับโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ระหว่างกัน นอกจากนี้ กฎระเบียบด้านการบริหารงานบุคคลก็มีส่วนสำคัญในการสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากโรงเรียนด้วย กฎระเบียบซึ่งเป็นที่น่าพอใจของครูที่ลงทุนในด้านการพัฒนาครูและแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนให้ความสำคัญต่อความพยายามและความทุ่มเทในการทำงาน รวมทั้งผลการปฏิบัติงานของครู ทั้งยังเป็นการแสดงให้เห็นว่า กฎระเบียบเหล่านั้นเกิดขึ้นโดยเจตนาและความสมัครใจของโรงเรียนที่กำหนดขึ้นเพื่อสนับสนุนครูให้มีความเป็นอยู่ที่ดีและสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น รวมถึงการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาของครูในโรงเรียน ผ่านกระบวนการทำงานและการฝึกอบรมเพื่อให้ครูมีความมั่นใจในตน รู้จักยอมรับและใช้ความพยายามที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายในงานที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นผู้ที่มองในแง่ดี และมีมุมมองเชิงบวกต่อความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต ให้เป็นผู้ที่มีความหวัง มีความมานะอดทนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย หากจำเป็นก็สามารถปรับเปลี่ยน

วิถีทางเพื่อบรรลุเป้าหมายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นผู้ที่มีความสามารถในการยับยั้งและฟื้นกลับสู่สภาพปกติ รวมทั้งก้าวผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ยามเมื่อประสบปัญหาและเผชิญกับความทุกข์ เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายได้ อันจะเสริมสร้างให้ครูมีการรับรู้การสนับสนุนจากโรงเรียนและทุนทางจิตวิทยาเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีจิตวิญญาณในการทำงานอีกด้วย

1.2 เจตคติในการทำงานของครู ได้แก่ ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมในการทำงานของครู คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการรับรู้การสนับสนุนจากโรงเรียน ความยุติธรรมในโรงเรียน และทุนทางจิตวิทยา ผ่านจิตวิญญาณในการทำงานและสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรประยุกต์หรือนำหลักปฏิบัติเกี่ยวกับจิตวิญญาณไปใช้ในการทำงาน เนื่องจากจิตวิญญาณในการทำงานช่วยส่งเสริมสุขภาวะและคุณภาพชีวิตของครูเอื้อให้ครูตระหนักถึงจุดประสงค์และความหมายในการทำงาน และช่วยสนับสนุนให้ครูมีจิตสำนึกในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและสังคมโดยส่วนรวม เช่น การพิจารณาปริมาณงานของครูเทียบกับกรอบระยะเวลาและทรัพยากรที่มีว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้ครูเกิดความเครียดและเหนื่อยล้าจนเกินไปจนส่งผลลบในด้านต่างๆ ต่อครู รวมทั้งการส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญและความหมายในการทำงานในฐานะครู ซึ่งเป็นงานที่มีความหมายต่อสังคมและมีหน้าที่ที่สำคัญในการอบรมสั่งสอนและดูแลเอาใจใส่ให้นักเรียน ให้เป็นบุคคลที่เพียบพร้อมทั้งกาย วาจา ใจ และจิตวิญญาณ นอกจากนี้ ควรสนับสนุนให้ครูมีจิตสำนึกในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและสังคม โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานต่างๆ ของโรงเรียน ให้รู้จักการช่วยเหลือผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานในการทำงาน รู้จักแบ่งปันสิ่งต่างๆ ใน

การทำงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นและสังคมผ่านทางการทำงาน เป็นต้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีจิตวิญญาณในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีเจตคติและพฤติกรรมในการทำงานที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากขึ้น และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในโรงเรียนสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อเจตคติและพฤติกรรมในการทำงาน ผ่านจิตวิญญาณในการทำงานและสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความหลากหลายและละเอียดรอบด้านมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อเจตคติและพฤติกรรมในการทำงานผ่านจิตวิญญาณในการทำงานและสุขภาวะทางจิตวิญญาณของครู โดยเปรียบเทียบการศึกษาในกลุ่มครูในสังกัดรัฐบาล เพื่อพิจารณาว่า ตัวแปรด้านวัฒนธรรมของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผลการวิจัยหรือไม่ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียนมากขึ้น

2.3 ความมีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่ม เช่น ภาวะผู้นำ ความไว้วางใจในองค์กร บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อพิจารณาว่า ความเป็นกลุ่มของตัวแปรเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อเจตคติและพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- Abbas, A. R.; Azim, Z.; Seyed Mehdi, M. D.; & Kirash, F. (2012). The link between workplace spirituality, organizational citizenship behavior and job performance in Iran. *A Journal of Economics and Management*. 1 (6) : 51-67.
- Altaf, A.; & Awan, M. A. (2011). Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload

- and Job Satisfaction. *Journal of business ethics*. 104 (1) : 93-33.
- Armeli, S.; Eisenberger, R.; Fasolo, P.; & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance : The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*. 83 : 288-297.
- Asgari, A.; Silong, A. D.; Ahmad, A.; & Samah, B. A. (2008). The relationship between leader-member exchange, organizational inflexibility, perceived organizational support, interactional justice and organizational citizenship behavior. *African Journal of Business Management*. 2 : 138-145.
- Ashmos, D. P.; & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work : A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*. 9 (2) : 134-145.
- Ball, G. A.; Trevino, L. K.; & Sims, H. P., Jr. (1994). Just and unjust punishment : Influences on subordinate performance and citizenship. *Academy of Management Journal*. 37 : 299-322.
- Benson, P. L.; Roehlkepartian, E. C.; & Rude, S. P. (2003). Spirituality development in childhood and adolescence : Toward a field of inquiry. *Applied Developmental Science*. 7 : 204-212.
- Bishop, J. W.; Scott, K. D.; & Burroughs, S. M. (2000). Support, commitment, and employee outcomes in a team environment. *Journal of Management*. 26 : 1113-1132.
- Bodla, M. A.; & Ali, H. (2012). Workplace spirituality : A spiritual audit of banking executives in Pakistan. *African Journal of Business Management*. 6 (11) : 3888-3897.
- Bowen, M. G.; Ferris, G. R.; & Kolodinsky, R. (2009). Political Skill, Servant Leadership, and Workplace Spirituality in the Creation of Effective Work Environments, in Giacalone R. A.; & Jurkiewicz C. L. (eds.), *The handbook of workplace spirituality and organizational performance*. 2nd ed. Armonk, NY : M. E. Sharpe.
- Burack, E. (1999). Spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*. 12 (4) : 280-291.
- Chawla, V.; & Guda, S. (2010). Individual Spirituality at Work and Its Relationship with Job Satisfaction, Propensity to Leave and job Commitment : An Exploratory Study among Sales Professionals. *Journal of Human Values*. 16 (2) : 157-167.
- Clark, L.; Leedy, S.; McDonald, L.; Muller, B.; Lamb, C.; Mendez, T.; ... & Schonwetter, R. (2007). Spirituality and job satisfaction among hospice interdisciplinary team members. *Journal of palliative medicine*. 10 (6) : 1321-1328.
- Colquitt, J. A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*. 86 : 386-400.
- de Klerk, J. J. (2005). Spirituality, Meaning in Life, and Work Wellness : A Research Agenda. *International Journal of Organizational Analysis*. 13 (1) : 64-68.
- Duchon, D.; & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work : Impact on unit performance. *The Leadership Quarterly*. 16 (5) : 807-834.
- Eisenberger, R.; Fasolo, P. M.; & Davis-LaMastro, V. (1990). Effects of Perceived Organizational Support on Employee Diligence, Innovation, and Commitment. *Journal of Applied Psychology*. 53 : 51-59.
- Eisenberger, R.; Huntington, R.; Hutchison, S.; & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 71 : 500-507.
- Fields, D. L. (2002). *Taking the measure of work : a guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. CA : Sage.
- Fredrickson, B. L. (2003). Positive emotions and upward spirals in organizations. in Cameron, K.; Dutton, J.; & Quinn, R. (eds.), *Positive organizational scholarship*. pp : 163-175. San Francisco : Berrett-Koehler.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*. 14 (6) : 693-727.
- Fry, L. W. (2005). Toward a Theory of Ethical and Spiritual Well-Being, and Corporate Social Responsibility Through Spiritual Leadership, in Dunne, C.; Giacalone, R. A.; & Jurkiewicz, C. L. (eds.), *Positive Psychology and Corporate Responsibility*. Greenwich, CT : Information Age Publishing.
- Fry, L. W.; Vitucci, S.; & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation : Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*. 16 (5) : 835-862.
- George, J. M. (1989). Mood and absence. *Journal of Applied Psychology*. 74 : 317-324.
- George, J. M.; & Brief, A. P. (1992). Feeling

- good–doing good : A conceptual analysis of the mood at work–organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*. 112 : 310–329.
- Giacalone, R. A.; & Jurkiewicz, C. L. (2003). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. Armonk, NY : M. E. Sharpe.
- Giacalone, R. A.; & Jurkiewicz, C. L. (2010). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. 2nd ed. Armonk, NY : M. E. Sharpe.
- Greenberg, J. (1994). Using socially fair treatment to promote acceptance of a work site smoking ban. *Journal of Applied Psychology*. 79 : 288-297.
- Herman, R. (2008). *Servant Leadership : A Model for Organizations Desiring A Workplace Spirituality Culture*. Dissertation. Capella University. Photocopied.
- Herman, R. (2010). The promise of servant leadership for workplace spirituality. *International Journal of Business Research*. 10 (6) : 83-102.
- Joreskog, K. G.; & Sorbom, D. (1996). *LISREL 8: User’s Reference Guide*. Chicago, IL: Scientific Software International.
- Kinjerski, V. M.; & Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work : Finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*. 17 (1) : 26-42.
- Kouzes, J. M.; & Posner, B. Z. (1995). *The Leadership Challenge*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Krishnakumar, S.; & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*. 17 (3) : 153-164.
- Levy, P. E. (2003). *Industrial / Organizational Psychology : Understanding the Workplace*. 1st ed. Boston : Houghton Mifflin.
- Lowe, R. H.; & Vodanovich, S. J. (1995). A field study of distributive and procedural justice as predictors of satisfaction and organizational commitment. *Journal of Business and Psychology*. 10 : 99-114.
- Luanda, P.; & Lisete, M. (2013). *Workaholism and Psychological Capital : Repercussions on Workplace Spirituality*. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. 1 (2) : 535-544.
- Luthans, F.; Avey, J. B.; & Petera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Managerial Learning and Education*. 7 (2) : 209-221.
- Luthans, F.; Youssef, C. M.; & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital : Developing the Human Competitive Edge*. New York : Oxford University Press.
- Lynch, P.; Eisenberger, R.; & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support : inferior-versus-superior performance by wary employees. *Journal of Applied Psychology*. 84 : 467–483.
- Markow, F.; & Klenke, K. (2005). The effects of personal meaning and calling on Organizational Commitment : An empirical investigation of Spiritual Leadership. *International Journal of Organizational Analysis*. 13 (1) : 8-27.
- Marschke, E.; Preziosi, R.; & Harrington, W. J. (2011). How Sales Personnel View the Relationship Between job Satisfaction and Spirituality in the Workplace. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*. 15 (2).
- Masterson, S. S.; Lewis, K.; Goldman, B. M.; & Taylor, M. S. (2000). Integrating justice and social exchange : The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal*. 43 : 738-748.
- Mcfarlin, D. B.; & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*. 35 : 626-637.
- Milliman, J.; Ferguson, J. J.; Trickett, D.; & Condemi, B. (1999). Spirit and community at Southwest Airlines : An investigation of a spiritual values-based model. *Journal of Organizational Change Management*. 12 (3) : 221-233.
- Milliman, J.; Czaplewski, A. J.; & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*. 16 (4) : 426-447.
- Mirvis, P. H. (1997). *Soul Work in Organizations*. *Organization Science*. 8 (2) : 193-206.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between Organization Justice and Organizational Citizenship Behaviors : Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?. *Journal of Applied Psychology*. 76 (6) : 845–855.
- Moorman, R. H.; Blakely, G. L.; & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship

- between procedural justice and organizational citizenship behavior? *Academy of Management Journal*. 41 : 351–357.
- Mossholder, K. W.; Bennett, N.; & Martin, C. L. (1998). A multilevel analysis of procedural justice context. *Journal of Organizational Behavior*. 19 : 131-141.
- Motowidlo, S. J.; Borman, W. C.; & Schmit, M. J. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*. 10 (2) : 71–83.
- Nasurdin, A. M.; Nejadi, M.; & Mei, Y. K. (2013). Workplace spirituality and organizational citizenship behaviour: Exploring gender as a moderator. *South African Journal of Business Management*. 44 (1) : 61-74.
- Neck, C. P.; & Milliman, J. F. (1994). Thought Self-Leadership : Finding Spiritual Fulfillment in Organizational Life. *Journal of Managerial Psychology*. 9 (6) : 9–16.
- Paloutzian, R. F.; Emmons, R. A.; & Keortge, S. G. (2003). Spiritual well-being, spiritual intelligence, and healthy workplace policy. In Giacalone, R. A.; & Jurkiewicz, C. L. Editors. *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. M.E. Sharpe : New York : 123–137.
- Pawar, B. S. (2008). Two approaches to workplace spirituality facilitation : A comparison and implications. *Leadership and Organization Development Journal*. 29 : 544-567.
- Podsakoff, P. M.; Mackenzie, S. B.; Moorman, R. H.; & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviours and their effects on follower's trust in leader satisfaction, and organizational citizenship behaviour. *Leadership Quarterly*. 1 : 107-142.
- Reave, L. (2005). Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *The Leadership Quarterly*. 16 (5) : 655-687.
- Rego, A.; Cunha, M. P. E.; & Souto, S. (2007). Workplace Spirituality, Commitment, and Self-Reported Individual Performance : An Empirical Study. *Management Research : The Journal of the Iberoamerican Academy of Management*. 5 (3) : 163-183.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behavior*. 11th ed. NJ : Prentice Hall.
- Robert, T. E.; Young, J. S.; & Kelly, V. A. (2006). Relationship Between Adult Workers' Spiritual Well-Being and Job Satisfaction : A Preliminary Study. *Counseling and Values*. 50 (3) : 165-175.
- Salarzei, H.; Yazadani, B. O.; Tamini, B. K.; & Mohamadi, M. (2010). Increasing Organizational Spirituality by Using Organizational Citizenship Behaviors (A Case Study in Iran). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 1 (7) : 527-532.
- Settoon, R. P.; Bennett, N.; & Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations : perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*. 81 : 219-227.
- Shore, L. M.; & Tetrick, L. E. (1994). The psychological contract as an explanatory framework in the employment relationship, in Cooper, C.; & Rousseau, D. (eds.), *Trends in Organizational Behavior*. 1 : 91-109. New York : Wiley.
- Shore, L. M.; & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior : Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 78 : 774–780.
- Skarlicki, D. P.; & Latham, G. P. (1996). Increasing citizenship behavior within a labor union : A test of organizational justice theory. *Journal of Applied Psychology*. 81 : 161-169.
- Usman, A. (2010). Work spirituality in Banking Managers and its impact on Job Satisfaction. *International Business Research*. 3 (2) : 65.
- Wayne, S. J.; Shore, L. M.; & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange : a social exchange perspective. *Academy of Management Journal*. 40 : 82–111.
- Wesolowski, M. A.; & Mossholder, K. W. (1997). Relational demography in supervisor-subordinate dyads : Impact on subordinate job satisfaction, burnout, and perceived procedural justice. *Journal of Organizational Behavior*. 18 : 351-362.
- Witt, L. A. (1991). Exchange ideology as a moderator of job-attitudes-organizational citizenship behaviors relationships. *Journal of Applied Social Psychology*. 21 : 1490–1501.