

จิตวิญญาณในที่ทำงาน: ปัจจัยสู่ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน และสุขภาวะในการทำงาน

ธิปฎพนธ์ ยิ้มประเสริฐ¹

มานพ ชูนิล²

ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร³

(Received: September 16, 2019; Revised: November 28, 2018; Accepted: December 13, 2019)

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งเสนอแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในที่ทำงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันของพนักงานและการสร้างสุขภาวะในการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการวางระบบคิดในการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนากระบวนการด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่เน้นการให้คุณค่าและความสำคัญกับจิตวิญญาณในมิติของความเป็นมนุษย์มากกว่าการมุ่งเพื่อผลลัพธ์ในเชิงผลิตภาพเพียงอย่างเดียวที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรในบริบทของประเทศไทยได้ต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ: จิตวิญญาณในที่ทำงาน, ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน, สุขภาวะในการทำงาน

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อีเมล : Thiptapone.yim@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อีเมล : Mnp@kmutnb.ac.th

³ รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อีเมล : Pinkanok2519@gmail.com

Workplace Spirituality: A Factor leading to Employee Engagement and Well-Being at Work

Thiptapone Yimprasert⁴

Manop Chunin⁵

Pinkanok Wongpinetch⁶

Abstract

This article focuses on the theoretical concepts in the field of workplace spirituality. It is related to the issues of employee engagement and well-being at work. The analysis aims to create knowledge, understanding, awareness, and to be used as the basis for the system designed to change or advance the paradigm of human resources management in an organization. Moreover, not only it uses human resources to achieve the organizational outcome, but it also emphasizes the value and importance of spirituality in the humanistic dimension. It can also be applied to the human-resource management system in the context of Thailand, expecting to generate high potentiality and productivity in future.

Keywords: workplace spirituality, employee engagement, well-being at work

⁴ Ph.D. Student, Doctor of Philosophy in Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Applied Arts, Department of Humanities, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, E-mail : Thiptapone.yim@gmail.com

⁵ Assoc. Prof. Dr. in Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Applied Arts, Department of Humanities, King Mongkut's University of Technology North Bangkok E-mail : Mnp@kmutnb.ac.th

⁶ Assoc. Prof. Dr. in Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Applied Arts, Department of Humanities, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, E-mail : Pinkanok2519@gmail.com

บทนำ

ณ ปัจจุบันในสังคมศตวรรษที่ 21 ที่การแข่งขันในกระแสสังคมโลกล้วนแต่อยู่บนบรรทัดฐานการพัฒนาด้วยเทคโนโลยีจนก่อเกิดเป็นการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 หรือ The Fourth Industrial Revolution อันเป็นการพัฒนาต่อยอดการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมที่เกิดจากการสอดผสานเทคโนโลยีในแขนงเชิงกายภาพ ดิจิตอล และชีวภาพ เข้าด้วยกัน (Schwab, 2015) จนเกิดเป็นการปฏิวัติเทคโนโลยีในเชิงนวัตกรรมและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในอุตสาหกรรม (Chawla, 2016; Mathisen, Brønnick, Arntzen & Bergh, 2017; Bella, Quelhas, Ferraz & Bezerra, 2018, p. 1) ไม่ว่าจะเป็นปัญญาประดิษฐ์ หุ่นยนต์ ยานพาหนะขับเคลื่อนอิสระ เครื่องพิมพ์สามมิติ นาโนเทคโนโลยี เทคโนโลยีชีวภาพ วัสดุด้านวิทยาศาสตร์อุปกรณ์กักเก็บพลังงาน คอมพิวเตอร์ควอนตัม และ Internet of Things (Schwab, 2015) อันหมายถึง โครงข่ายสื่อสารที่มีการเชื่อมต่ออุปกรณ์สื่อสาร เครื่องใช้ไฟฟ้า ยานพาหนะอาคารสิ่งก่อสร้าง หรือวัตถุอื่น โดยอาศัยการฝังระบบอิเล็กทรอนิกส์ซอฟต์แวร์ อุปกรณ์เซนเซอร์และส่วนเชื่อมต่อโครงข่ายที่จะช่วยให้อุปกรณ์และวัตถุดังกล่าวสามารถเก็บหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันได้ (ITU, 2012; Thongkamwitoon, 2016, p. 168)

การปฏิวัติเทคโนโลยีที่ก่อเกิดเป็นนวัตกรรมต่างๆ ข้างต้นนั้น เป็นที่แน่นอนว่าเทคโนโลยีทั้งหลายที่พัฒนาขึ้นได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลทุกระดับทั้งในเชิงบวกและลบ กล่าวคือ ในขณะที่เทคโนโลยีสามารถตอบสนองต่อการดำเนินชีวิตเชิงวัตถุได้อย่างเป็นที่พึงพอใจนั้น ในทางตรงกันข้ามเทคโนโลยีก็กำลังเข้ามาลดระดับของจริยธรรมและคุณค่าทางสังคมของบุคคลลงไปจนนำมาซึ่งปัญหาทุจริต คอร์รัปชัน และอาชญากรรมมากมาย หรือในอีกนัยหนึ่งเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาททำให้ชีวิตด้านวัตถุกับจิตวิญญาณขาดความสมดุลลงไป (Sheng & Chen, 2012, p. 42) หากเปรียบเทียบการเกิดของการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 กับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ก็จะได้เห็นได้ชัดเจนว่าเทคโนโลยีทำให้บุคคลมุ่งเน้นแสวงหาความสุขหรือความพึงพอใจเพื่อตนเองหรือเน้นความเป็นปัจเจกมากกว่าการมุ่งสร้างความรักและการมีส่วนร่วมจากสังคม (Lee et al., 2018, p. 5)

จากการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมและการพัฒนาข้างต้นได้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงของบริบทในการทำงานที่อาจนำไปสู่การเกิดผลกระทบต่อนวัตกรรมการทำงานในระดับบุคคล (Fourie, 2014, p.1) อันเป็นผลต่อเนื่องปัญหาของระบบการผลิต (Bella, Quelhas,

Ferraz & Bezerra, 2018, p. 1) ที่เกิดจากการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กรที่มุ่งสร้างผลลัพธ์จากการดำเนินงานในรูปของผลิตภาพที่เพิ่มขึ้นเพื่อแข่งขันกับโลก การเปลี่ยนแปลงภายนอก ซึ่งความพยายามเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการในองค์กรนี้ได้นำมาซึ่งสภาพการแข่งขันเพื่อช่วงชิงผลงานให้ได้รับการยอมรับและรางวัลในรูปของผลตอบแทนที่สามารถนำไปใช้สนองความต้องการในชีวิตประจำวันของคุณบุคคล ซึ่งไม่เพียงแต่จะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน ความเครียด และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (Noor & Arif, 2011, pp.507-515; Ray, Kenigsberg & Pana-Cryan, 2017, pp. 46-56) เท่านั้น บางครั้งอาจจะนำไปสู่การลดทอนความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงาน สร้างความรู้สึกถึงความไม่ปลอดภัย ความกลัว สับสน โกรธ และหวาดระแวงต่อกัน สิ่งเหล่านี้ทำให้คนเห็นแก่ตัว พยายามหาวิธีเอาตัวรอด ทำให้ขาดการตระหนักรู้ถึงความสัมพันธ์และการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน แม้ว่าในการแก้ปัญหาหลายองค์การพยายามที่จะนำกระบวนการทางจิตวิทยาเข้ามาใช้เพื่อการสร้างหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร แต่ทว่าทรัพยากรบุคคลก็เปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือทางด้านแรงงานเพียงเท่านั้น ในท้ายที่สุดกระบวนการต่าง ๆ จึงไปบั่นทอนมิติทางจิตวิญญาณของความเป็นมนุษย์ในองค์กรลงไป (Sorakraikitikul & Siengthai, 2013, p. 149)

การบริหารทรัพยากรบุคคล ณ ปัจจุบันจึงควรเน้นการสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนความพยายามในการทำงานของพนักงานให้ก้าวข้ามเพียงเพื่อความปรารถนาที่จะสำเร็จเพียงรางวัลในรูปของผลตอบแทนเท่านั้น การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลจะต้องสร้างความตระหนักในภาวะความสมดุลระหว่างสุขภาวะในที่ทำงานกับประสิทธิภาพของงานไปพร้อมกัน ด้วยการสร้างพื้นที่ในการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ท้าทายภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม ไม่ให้ตกอยู่ในภาวะของความโดดเดี่ยวในการทำงาน ความเครียด หรือการขาดการสื่อสารภายในองค์กร (Poulsen & Ipsen, 2017) การทำงานด้วยความรู้สึกจากส่วนลึกของจิตใจและมีจิตวิญญาณจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญกว่าการทำงานเพียงเพื่อการลงมือทำให้สำเร็จเพียงอย่างเดียว (Ashmos & Duchon, 2000; Samad, Iqbal, Ali, & Haq, 2018)

ดังนั้น ในบทความนี้จึงมุ่งเสนอแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในที่ทำงาน เพื่อเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการวางระบบคิดในการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนากระบวนการด้านการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่เน้นการให้คุณค่าและความสำคัญกับจิตวิญญาณในมิติของความเป็นมนุษย์มากกว่าการมุ่งเพื่อผลลัพธ์ในเชิงผลิตภาพเพียงอย่างเดียวที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรในบริบทของประเทศไทยได้ต่อไปในอนาคต

นิยามและความหมายของจิตวิญญาณในที่ทำงาน

คำว่า “จิตวิญญาณ” หรือ “Spirituality” มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินที่หมายถึง ไอลมหายใจ อากาศ หรือสายลม (Jena, Pradhan & Panigrahy, 2015, p. 41) ทั้งนี้ หากนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของความเป็นมนุษย์น่าจะหมายถึงความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต และสามารถมีชีวิตอยู่ภายใต้ความสำเร็จนั้นในตลอดช่วงชีวิตหนึ่ง (Mitroff & Denton, 1999; Jena, Pradhan & Panigrahy, 2015) เป็นการกระทำต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ไม่ได้เน้นเพียงการลงมือให้สำเร็จเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่เป็นการกระทำที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นตั้งใจและทุ่มเทกระทำในสิ่งนั้นด้วยหัวใจ (Ashmos & Duchon, 2000; Sarmad, Iqbal, Ali & Haq, 2018) ดังนั้น การที่มนุษย์เราจะมีสุขภาพที่ดีหรือจิตที่สงบได้จำเป็นต้องมีความสามารถในการสร้างมิติแห่งจิตวิญญาณขึ้นมาให้มีความสมบูรณ์อยู่ภายในตนเอง ให้สัณยในร่างกายโดยปรกตวิสัย ให้สามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้ใดๆ จากภายนอกกลับสู่ภายในตนเองเพื่อนำไปพัฒนาศักยภาพและเพิ่มคุณค่าในความเป็นมนุษย์ในตนเองให้เพิ่มพูนยิ่งขึ้น (Wasi, 2004, p. 62)

โดยในระยะแรกของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับจิตวิญญาณในที่ทำงานนั้นได้ปรากฏขึ้นในช่วงปลายทศวรรษที่ 1990 หรือในช่วงต้นทศวรรษแรกของศตวรรษที่ 21 โดยมีการตีพิมพ์ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1999 ภายใต้หัวข้อ “การบริหารจัดการจิตวิญญาณและศาสนา” หรือ “Management Spirituality and Religion: MSR” (Pandey, 2017, p. 1) นักวิชาการด้านสังคมศาสตร์มีความพยายามที่จะแยกแยะความแตกต่างในความหมายของศาสนาและจิตวิญญาณออกจากกัน โดย Emblen (1992) ได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมในงานวิจัยทางการพยาบาลที่มีการตีพิมพ์ในช่วงปี ค.ศ. 1963- 1989 เพื่อแยกแยะคำศัพท์ นิยาม ความหมายของ “ศาสนา” และ “จิตวิญญาณ” ออกจากกัน โดยพิจารณาจากคำ ข้อความ ที่มีการกล่าวถึงมากที่สุด ซึ่งพบว่า “ศาสนา” จะปรากฏการกล่าวถึงนิยามและความหมายผ่านคำศัพท์ 6 คำนี้มากที่สุด ได้แก่

ระบบ (System) ความเชื่อ (Beliefs) การจัดการ (Organized) บุคคล (Person) การบูชา (Worship) และการฝึกปฏิบัติ (Practices) ในส่วนของ “จิตวิญญาณ” พบคำศัพท์ที่ปรากฏมากที่สุดในการสื่อความหมายในเชิงนิยามและคำจำกัดความ จำนวน 9 คำ ได้แก่ ส่วนบุคคล (Personal) ชีวิต (Life) หลักการ (Principle) ภาพเคลื่อนไหว (Animator) สิ่งที่เป็น (Being) พระเจ้า (God/god) คุณภาพ (Quality) ความสัมพันธ์ (Relationship) การผ่านพ้น (Transcendent) จากการศึกษาดังกล่าวนี้เป็นกรอบให้ผู้ทีศึกษารื่องจิตวิญญาณในอนาคตได้นำมากำหนดเพื่อแยกนิยาม ความหมายของ “ศาสนา” และ “จิตวิญญาณ” ออกจากกัน ได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ ศาสนาเป็นเรื่องของระบบคิด ความเชื่อที่เกิดจากความศรัทธา ที่มีแบบแผนและรูปแบบการปฏิบัติที่เป็นขั้นตอนชัดเจน (Duchon & Plowman, 2005) เพื่อการนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่เห็นได้จริงในทุกมิติของการดำเนินชีวิต (Benefiel, Fry & Geigle, 2014) ขณะที่จิตวิญญาณเป็นด้านลึกของจิตใจของ แต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความปรารถนาที่จะก้าวข้ามผ่านและต้องการใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย มีจุดมุ่งหมาย ต้องการการเติมเต็มให้ชีวิตสมบูรณ์และมีความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Duchon & Plowman, 2005) เป็นความรู้สึกที่มีต่อการก้าวข้ามผ่านอุปสรรคนานาและการเชื่อมต่อกับความสมบูรณ์แบบในชีวิต (Mitroff & Denton, 1999, P. 83) อันเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การใช้ชีวิตที่สะท้อนการดำรงอยู่อย่างตระหนักรู้คุณค่าในตนเอง (Beheshtifar & Zare, 2013)

ในแง่มุมของการศึกษาจิตวิญญาณในที่ทำงานนั้นควรมีการแยกแยะเรื่องราวระหว่างศาสนาและจิตวิญญาณออกจากกัน (Mitroff & Denton 1999, p. 89) เนื่องจากจิตวิญญาณในที่ทำงานไม่เพียงแต่เป็นสถานที่ที่สร้างความสุขสงบทางจิตใจเพียงเท่านั้นแต่ยังเป็นสถานที่ในการปลดปล่อยศักยภาพในตนเองเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือประสิทธิภาพในงานที่สร้างประโยชน์ให้กับองค์กรอีกด้วย (Kale & Shrivastava, 2003) ดังนั้น เพื่อให้เห็นภาพความแตกต่างระหว่างศาสนากับจิตวิญญาณที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น Mitroff & Denton (1999, p. 90) จึงศึกษาเกี่ยวกับจิตวิญญาณในที่ทำงานด้วยการสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อศาสนาและจิตวิญญาณโดยแยกเป็นเชิงบวกและลบ จากการศึกษาทำให้เราเข้าใจในบริบทของจิตวิญญาณในที่ทำงานของแต่ละบุคคล เมื่อมองในภาพรวมจะทำให้เข้าใจในบริบทขององค์กรว่าเน้นกระบวนการบริหารที่ใช้ศาสนาเป็นปัจจัยนำหรือจิตวิญญาณเป็นหลัก อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การในด้านทรัพยากรบุคคลว่าควรจะเน้นการสร้างจิต

วิญญาณในที่ทำงานในองค์กรนั้นๆ หรือไม่โดยเฉพาะในอนาคต ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้จึงได้มาซึ่งรูปแบบขององค์กร 5 รูปแบบ ประกอบด้วย

รูปแบบที่ 1 เป็นองค์กรที่พนักงานมีทัศนคติต่อจิตวิญญาณทั้งในเชิงบวกและลบ แต่มีทัศนคติบวกต่อศาสนา คือ องค์กรแบบเน้นศาสนาเป็นสำคัญ (Religious-based organization)

รูปแบบที่ 2-4 เป็นองค์กรที่พนักงานมีทัศนคติลบต่อศาสนาแต่มีทัศนคติบวกต่อจิตวิญญาณ ได้แก่ องค์กรแบบเน้นการสร้างวิวัฒนาการ (Evolutionary organization) องค์กรแบบเน้นการฟื้นฟู (Recovering organization) และองค์กรแบบเน้นการสร้าง ความรับผิดชอบต่อสังคม (Socially responsibility organization) ตามลำดับ

รูปแบบที่ 5 เป็นองค์กรที่พนักงานมีทัศนคติลบทั้งต่อศาสนาและจิตวิญญาณ คือ องค์กรแบบเน้นการสร้างค่านิยม (Values-based organization)

รูปแบบองค์กรจากการศึกษาข้างต้น สามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้

		จิตวิญญาณ (Spirituality)	
		เชิงบวก (Positive)	เชิงลบ (Negative)
ศาสนา (Religion)	เชิงบวก (Positive)	องค์กรแบบเน้นศาสนาเป็นสำคัญ (Religious-based organization)	
	เชิงลบ (Negative)	องค์กรแบบเน้นการสร้างวิวัฒนาการ (Evolutionary organization) องค์กรแบบเน้นการฟื้นฟู (Recovering organization) องค์กรแบบเน้นการสร้าง ความรับผิดชอบต่อสังคม (Socially responsibility organization)	องค์กรแบบเน้นการสร้างค่านิยม (Values-based organization)

แผนภาพที่ 1 รูปแบบขององค์กรจากการศึกษาผ่านจิตวิญญาณและศาสนา
ที่มา : Organizational models of spirituality and religion, (Mitroff & Denton, 1999, p. 90)

ทั้งนี้ การนำความหมายของจิตวิญญาณมาใช้ในบริบทในที่ทำงานหรือจิตวิญญาณในที่ทำงาน (Workplace spirituality) นั้น การกำหนดนิยาม ความหมาย มักจะมีความเชื่อมโยงกับค่านิยมของพนักงานและองค์การไปพร้อม ๆ กัน (Khatri & Gupta, 2017, p. 285) เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความพยายามในการค้นหาเป้าหมายสูงสุดในการดำเนินชีวิตที่สามารถพัฒนาไปสู่การสร้างเสริมเป็นสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการเชื่อมโยงกับความเชื่อและค่านิยมหลักขององค์การได้อย่างมั่นคง (Mitroff & Denton, 1999, pp. 88-89) ในทำนองเดียวกัน Ashmon & Duchon (2000) ได้ระบุความหมายของจิตวิญญาณในที่ทำงานไว้ว่า เป็นความตระหนักรู้ที่จะใช้ชีวิตในการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในองค์การ ชุมชน หรือสังคมได้อย่างมีคุณค่า นอกจากนี้ Sheep (2006) ยังให้ความหมายเพิ่มเติมว่า จิตวิญญาณในที่ทำงานเป็นขอบเขตของการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพของพนักงานในมิติที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะของตนเอง องค์การ และสังคม อันมีบริบทของจริยธรรมเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งมีขอบเขตของความหมายที่สอดคล้องกับ Kinjerski & Skrypnik (2006) ที่ระบุว่า จิตวิญญาณในที่ทำงานว่า เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกลักษณะของบุคคลที่มีต่องานที่มีความรู้สึกที่ดีและให้คุณค่าต่องานของตนอันนำมาซึ่งการมีสุขภาวะที่ดีในการทำงาน มีการรับรู้ที่เชื่อมต่อกับความรู้สึกในความรับผิดชอบต่อสิ่งอื่น ๆ ที่มากกว่าขอบเขตหน้าที่ของตน อันเป็นการเชื่อมต่อกับปฏิสัมพันธ์ไปยังบุคคล ชุมชน หรือสังคมนรอบข้าง ที่จะได้มาซึ่งการสั่งสมความรู้สึกผ่านประสบการณ์ในการก้าวผ่านจุดหักเหสำคัญหรืออุปสรรคต่าง ๆ ในอดีต ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความสุข และให้คุณค่าต่อประสบการณ์นั้นๆ ต่อมา Mitroff, Denton & Alpaslan (2009, p. 11) ได้ระบุเพิ่มเติมว่า จิตวิญญาณในที่ทำงานเป็นปรากฏการณ์เชิงระบบที่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นมีความเชื่อมโยงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้

การศึกษาด้านจิตวิญญาณในที่ทำงานในทัศนะของนักวิชาการชาวตะวันออกนั้น แม้ว่าในบริบทของการกำหนดนิยามและความหมายอาจมีจุดที่แตกต่างกันบ้างเล็กน้อยตามโครงสร้างและพื้นฐานทางวัฒนธรรม แต่แนวทางในการศึกษาก็ได้ยึดเอาหลักการในการดำเนินการศึกษาวิจัยตามแบบนักวิชาการชาวตะวันตกเป็นสำคัญ โดยการศึกษาในระยะแรก Sheng & Chen (2012, p. 48) ได้ให้นิยามและความหมายในทัศนะที่ใกล้เคียงกัน โดยเพิ่มเติมในส่วนของการให้ความสำคัญกับบุคคลและสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ จิตวิญญาณในที่

ทำงาน หมายถึง การสะท้อนการเป็นตัวตนที่ซ่อนอยู่ภายในผ่านประสบการณ์ของชีวิตที่เป็นปัจจัยนำไปสู่การตระหนักรู้ เข้าใจในแก่นแท้และคุณค่าของการมีชีวิตอยู่ ตลอดจนการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสรรพสิ่งในจักรวาล เพื่อตระหนักรู้ในการที่จะมีชีวิตเพื่อก้าวผ่านปัญหาต่าง ๆ อันจะนำไปสู่สภาวะแห่งความสงบสุขและสันติภาพของชีวิต นอกจากนี้ Beheshtifar & Zare (2013, p. 248) ยังได้ให้คำนิยามที่เน้นและให้ความสำคัญกับบริบทของพนักงานที่มีต่อองค์การเพิ่มขึ้นโดย ระบุว่าจิตวิญญาณในที่ทำงาน คือ กระบวนการในการใช้ชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการก้าวข้ามปัญหาเพื่อไปสู่จุดหมายสูงสุดในชีวิตที่นำไปสู่การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและพนักงานคนอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน และเป็นการสร้างความสอดคล้องเชื่อมโยงระหว่างความเชื่อหลักของตนเองกับค่านิยมขององค์การ เช่นเดียวกับ Dandona (2013) ที่มีความคิดเห็นว่า จิตวิญญาณในที่ทำงาน คือ ความสามารถในการใช้ชีวิตที่เกิดจากพลังในตนเองที่พัฒนามาจากการรับรู้สั่งสมประสบการณ์ชีวิตที่ดี อันนำมาซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่น นอกจากนี้จิตวิญญาณในที่ทำงานยังเป็นปัจจัยที่หนุนนำให้พนักงานมีการปรับปรุงพฤติกรรมในเชิงจริยธรรมภายในตนเองให้มีระดับที่สมดุล สอดคล้องกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์การ ในทำนองเดียวกัน Thakur & Singh (2016, p.5181) ได้นิยามจิตวิญญาณในที่ทำงานเพิ่มเติมว่า จิตวิญญาณในที่ทำงานไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางสรีรวิทยาของพนักงานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านจิตวิทยาอีกด้วย กล่าวคือ จิตวิญญาณในที่ทำงานเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์การที่มีพื้นฐานมาจากค่านิยมองค์การที่เป็นปัจจัยเชิงจิตวิทยา เช่น ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความชื่นชมยินดี ความคิดเชิงนวัตกรรม ความเอาใจใส่ ความเคารพนับถือ และความศรัทธา เป็นต้น

สำหรับในบริบทของประเทศไทย การศึกษาในด้านจิตวิญญาณในที่ทำงานมีการศึกษาในช่วงระยะเวลาที่ไม่นานมากนัก แม้ว่าจะมีการศึกษาเกี่ยวกับจิตวิญญาณในประเทศไทยมาอย่างยาวนานแล้วก็ตาม โดยการศึกษาด้านจิตวิญญาณส่วนมากจะเน้นในบริบทที่เฉพาะเจาะจงไปในแต่ละสายอาชีพมากกว่าการศึกษาในบริบทภาพรวมของที่ทำงานทั้งองค์การ ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับจิตวิญญาณในที่ทำงานของประเทศไทยเริ่มปรากฏในปี พ.ศ. 2552 โดย Petchsawang & Duchon (2009) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวัดและค้นหาองค์ประกอบของจิตวิญญาณในที่ทำงานในบริบทของชาวเอเชีย นิยามและความหมายของ

จิตวิญญาณในที่ทำงานจึงมีการให้คำจำกัดความในลักษณะที่เป็นข้อความเชิงองค์ประกอบที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้โดยจะขอกกล่าวถึงรายละเอียดในหัวข้อถัดไป ซึ่ง Petchsawang & Duchon (2012) ได้ให้นิยามและความหมายของจิตวิญญาณในที่ทำงานในงานวิจัยเรื่อง “Workplace spirituality, meditation, and work performance” เอาไว้ว่า จิตวิญญาณในที่ทำงาน หมายถึง การมุ่งเน้นการดำเนินงานภายใต้กิจกรรมที่หลากหลายในองค์กร ที่ให้ความสำคัญกับการทำงานด้วยความมีเมตตาจิต ความสามารถในการพัฒนาของตนเอง การสร้างสีสันสนุกสนานกับงานที่ทำ ความเห็นอกเห็นใจ ความไว้วางใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และสุขภาวะที่ดีในการทำงาน ในระยะเวลาต่อมา Chongvisal & Supparerkchaisakul (2017, p. 171) ได้ให้นิยามและความหมายของจิตวิญญาณในที่ทำงานว่าเป็นด้านหนึ่งของชีวิตที่อยู่ลึกในจิตใจ การที่พนักงานจะสามารถเติมเต็มชีวิตในตอนนี้ในชีวิตการทำงานได้ ก็คือ การที่พนักงานได้ทำงานที่มีความหมาย มีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้น เป็นการสรุปและบรรยายเกี่ยวกับคำจำกัดความ นิยาม และความหมายของจิตวิญญาณในที่ทำงานโดยสังเขป ทั้งนี้เพื่อให้เห็นเป็นแนวทางในการศึกษาในด้านจิตวิญญาณในที่ทำงานได้อย่างมีทิศทางที่ชัดเจนมากขึ้น จึงขอสรุปในรายละเอียดที่แสดงให้เห็นพัฒนาการของการให้คำจำกัดความ นิยาม และความหมายของจิตวิญญาณในที่ทำงาน ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปคำจำกัดความ นิยาม ความหมายของจิตวิญญาณในที่ทำงาน

ผู้ศึกษาวิจัย	คำจำกัดความ นิยาม และความหมาย
Mitroff & Denton (1999)	การใช้ความพยายามในการค้นหาเป้าหมายสูงสุดในการดำเนินชีวิตที่สามารถพัฒนาไปสู่การสร้างเสริมเป็นสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการเชื่อมโยงกับความเชื่อและค่านิยมหลักขององค์กรได้อย่างมั่นคง
Ashmon & Duchon (2000)	ความตระหนักรู้ที่จะใช้ชีวิตในการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในองค์กร ชุมชน หรือสังคมได้อย่างมีคุณค่า
Sheep (2006)	ศักยภาพของพนักงานในมิติที่เกี่ยวข้องกับสภาวะของตนเอง องค์กร และสังคม อันมีบริบทของจริยธรรมเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย
Kinjerski & Skrypnik (2006).	บุคลิกลักษณะของพนักงานที่มีต่องานที่มีความรู้สึกที่ดีและให้คุณค่าต่องานของตนอันนำมาซึ่งการมีสภาวะที่ดีในการทำงาน มีการรับรู้ที่เชื่อมต่อกับความรู้สึกในความรับผิดชอบต่อสิ่งอื่น ๆ ที่มากกว่าขอบเขตหน้าที่ของตน อันเป็นการเชื่อมต่อบุคคลไปยังบุคคล ชุมชน หรือสังคมนอบข้าง ที่ได้มาซึ่งการส่งสมความรู้สึกผ่านประสบการณ์ในการก้าวผ่านจุดหักเหสำคัญหรืออุปสรรคต่างๆ ในอดีต ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความสุข และให้คุณค่าต่อประสบการณ์นั้น ๆ
Mitroff, Denton & Alpaslan (2009)	ปรากฏการณ์เชิงระบบที่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นมีความเชื่อมโยงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้
Petchsawang & Duchon (2012)	การมุ่งเน้นการดำเนินงานภายใต้กิจกรรมที่หลากหลายในองค์กร ที่ให้ความสำคัญกับการทำงานด้วยความมีเมตตาจิต ความสามารถในการพัฒนาของตนเอง การสร้างสีสันสนุกสนานกับงานที่ทำ ความเห็นอกเห็นใจ ความไว้วางใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และสภาวะที่ดีในการทำงาน
Sheng & Chen (2012)	การสะท้อนการเป็นตัวตนที่ซ่อนอยู่ภายในผ่านประสบการณ์ของชีวิตที่เป็นปัจจัยนำไปสู่การตระหนักรู้ เข้าใจในแก่นแท้และคุณค่าของการมีชีวิตอยู่ ตลอดจนการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสรรพสิ่งในจักรวาล เพื่อตระหนักรู้ในการ

ผู้ศึกษาวิจัย	คำจำกัดความ นิยาม และความหมาย
	ที่จะมีชีวิตเพื่อก้าวผ่านปัญหาต่าง ๆ อันจะนำไปสู่สภาวะแห่งความสุขและสันติภาพของชีวิต
Beheshtifar & Zare (2013)	กระบวนการในการใช้ชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการก้าวข้ามปัญหาเพื่อไปสู่จุดหมายสูงสุดในชีวิตที่นำไปสู่การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและพนักงานคนอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน และเป็นการสร้างความสอดคล้องเชื่อมโยงระหว่างความเชื่อหลักของตนเองกับค่านิยมขององค์กร
Dandona (2013)	ความสามารถในการใช้ชีวิตที่เกิดจากพลังในตนเองที่พัฒนามาจากการรับรู้สิ่งสมประสงค์ในชีวิตที่ดี อันนำมาซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่น นอกจากนี้จิตวิญญาณในที่ทำงานยังเป็นปัจจัยที่หนุนนำให้พนักงานมีการปรับปรุงพฤติกรรมในเชิงจริยธรรมภายในตนเองให้มีระดับที่สมดุล สอดคล้องกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์กร
Thakur & Singh (2016)	เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางสรีรวิทยา และปัจจัยทางด้านจิตวิทยา กล่าวคือ จิตวิญญาณในที่ทำงานเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีพื้นฐานมาจากค่านิยมองค์กรที่เป็นปัจจัยเชิงจิตวิทยา เช่น ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความชื่นชมยินดี ความคิดเชิงนวัตกรรม ความเอาใจใส่ ความเคารพนับถือ และความศรัทธา เป็นต้น
Chongvisal & Supparerkchaisakul (2017)	ด้านหนึ่งของชีวิตที่อยู่ลึกในจิตใจ ที่สามารถเติมเต็มชีวิตในส่วนของการทำงาน ผ่านการทำงานที่มีความหมาย มีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปโดยสังเขปเกี่ยวกับขอบเขตของคำจำกัดความ นิยาม และความหมายของจิตวิญญาณในที่ทำงานได้ว่า คือ สภาวะที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการของความรู้สึก นึกคิด ที่เชื่อมโยงกับส่วนลึกของจิตใจอันเสมือนเป็นอุดมคติที่จะปรารถนาให้ชีวิตก้าวผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ไปสู่จุดหมายสูงสุดของชีวิต ที่สะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมที่เต็มเปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจที่กระตุ้นให้กระทำการสิ่งต่าง ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ถูกต้องตาม

บรรทัดฐาน วัฒนธรรมของสังคม และเติมเต็มไปด้วยความสุข เมื่อสิ่งที่กระทำนั้นส่งผลดีต่อองค์การ สังคม และคนรอบข้าง

องค์ประกอบของจิตวิญญาณในที่ทำงาน

ตลอดระยะเวลาของการศึกษาวิจัยด้านจิตวิญญาณในที่ทำงาน พบว่า ยังมีปัจจัยที่ยังเป็นข้อจำกัดของการศึกษาในวงกว้าง ทั้งในประเด็นด้านการยอมรับในนิยามและกรอบแนวคิด การมีเครื่องมือวัดที่เป็นมาตรฐานเพียงพอ การพัฒนาต่อยอดในเชิงทฤษฎี และการตระหนักในข้อกฎหมาย (Giacalone & Jurkiewicz, 2010, p. 5) ในเชิงจริยธรรมในการศึกษาวิจัยในมนุษย์ ด้วยจิตวิญญาณในที่ทำงานเป็นการศึกษาวิจัยที่ต้องศึกษากับมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาทบทวนทั้งด้านคำจำกัดความ นิยาม และความหมาย ที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในที่ทำงานที่มีการสะท้อนมุมมองจากบุคลากรภายในองค์กรนั้น ๆ เป็นหลักเพื่อให้ได้ถ้อยคำ ข้อความ ที่สะท้อนความหมายของจิตวิญญาณในที่ทำงานที่สะท้อนธรรมชาติของพนักงานและองค์กรนั้น ๆ มากที่สุด ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า องค์ประกอบในเชิงคำจำกัดความ นิยาม และความหมายในของแต่ละองค์กร จะมีมิติหรือองค์ประกอบที่แตกต่างกันออกไปตามสภาพของบุคคล สังคม วัฒนธรรมภายในองค์กรนั้น ๆ และมีบางองค์ประกอบที่อาจเหมือนหรือสอดคล้องกันด้วยเหตุผลที่เป็นสิ่งที่สะท้อนมาจากความคิดของมนุษย์จึงย่อมที่จะมีความคิดเห็นที่สอดคล้องหรือเหมือนกันได้บ้างในบางประเด็น ในกรณีนี้จึงขอเสนอรูปแบบ แนวคิดของการศึกษาจิตวิญญาณในที่ทำงานที่เน้นการสร้างคุณลักษณะของคำจำกัดความ นิยาม และความหมายผ่านตัวแบบเชิงองค์ประกอบ โดยสังเขป ดังนี้

MacDonald (2000) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดเพราะศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของจิตวิญญาณ ซึ่งแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ โดยระยะแรกมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 534 คน ได้ปัจจัยเชิงจิตวิญญาณที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจำนวน 11 องค์ประกอบ จากนั้นนำผลที่ได้จากการศึกษาระยะที่ 1 มาทำการทดสอบซ้ำกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 938 ตัวอย่างในการศึกษาระยะที่ 2 พบว่า มีปัจจัยเชิงจิตวิญญาณที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบจำนวน 5 องค์ประกอบที่จะสามารถเป็นตัวแทนของเครื่องมือวัดทางจิตวิญญาณชุดนี้ได้ ได้แก่ ความเข้าใจในจิตวิญญาณ (Orientation

Towards Spirituality: COS) ประสบการณ์หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ได้พบเห็น (Experiential/Phenomenological Dimension: EPD) ความอยู่ดีมีสุข (Existential Well-Being: EWB) ความเชื่อในเรื่องเหนือธรรมชาติ (Paranormal Beliefs: PAR) และความเคร่งครัดทางศาสนา (Religiosity: REL)

Duchon & Plowman (2005) ได้ศึกษาองค์ประกอบของจิตวิญญาณในที่ทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ซึ่งพัฒนาแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือวัดแบบลิเคิร์ตที่มีมาตรวัด 7 ระดับ พบว่า ปัจจัยองค์ประกอบของจิตวิญญาณในที่ทำงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้ความหมายหรือคุณค่ากับงาน (Meaning at work) ชุมชนและสังคม (Community) และความลึกซึ้งในชีวิต (Inner life) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .864, .857 และ .822 ตามลำดับ (Singh & Chopra, 2016, p. 24)

Kinjerski & Skrypnik, (2006) ได้พัฒนาแบบสอบถามวัดจิตวิญญาณในที่ทำงานด้วยการจัดทำข้อคำถามที่สะท้อนการมีจิตวิญญาณในที่ทำงานจำนวน 102 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันในงาน (Engaging work) ความรู้สึกต่อชุมชน (Sense of community) การเชื่อมต่อกับจิตวิญญาณ (Spiritual connection) และประสบการณ์ลึกลับ (Mystical experience) โดยนำข้อคำถามไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจำนวน 133 คน ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ในเขตภูมิภาคตะวันตกตอนกลาง พบว่า มีข้อคำถามเพียง 18 ข้อที่เป็นตัวแทนที่ดีในแต่ละองค์ประกอบของแบบสอบถามชุดนี้ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) ทั้งฉบับที่ได้จากการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ในระดับสูง ($\alpha = .93$) และเมื่อจำแนกเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ความผูกพันในงาน (Engaging Work: EW) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาสูงสุด ($\alpha = .91$) รองลงมา คือ การเชื่อมต่อกับจิตวิญญาณ (Spiritual Connection: SC) ($\alpha = .88$) ประสบการณ์ลึกลับ (Mystical Experience: ME) ($\alpha = .87$) และความรู้สึกต่อชุมชน (Sense of Community: SoC) ($\alpha = .86$) ตามลำดับ

Petchsawang & Duchon (2009) ได้ทำการศึกษาจิตวิญญาณในที่ทำงานในบริบทของชาวเอเชีย โดยในเริ่มต้นนั้นได้กำหนดข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 37 ข้อ ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การเชื่อมต่อ (Connection) ความเห็นใจผู้อื่น

(Compassion) ความมีสติสัมปชัญญะ (Mindfulness) ประสบการณ์ที่ดีและความเห็นคุณค่าในงาน (Meaningful work) และการก้าวผ่านปัญหาและอุปสรรคที่นำพาชีวิตไปสู่สภาวะแห่งความสุข (Transcendence) นำไปเก็บข้อมูลกับประชากรในประเทศไทยในกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพเป็นพนักงานบริการในธุรกิจด้านอาหารและเบเกอรี่จำนวนมากกว่า 3,800 คน ซึ่งคัดเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่ม จำนวน 250 คน และได้แบบสอบถามกลับจำนวน 206 ฉบับ หรือคิดเป็นร้อยละ 82.4 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการทดสอบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่า มีข้อคำถามที่ผ่านการทดสอบจำนวน 22 ข้อ และองค์ประกอบด้านการเชื่อมต่อ (Connection) ไม่มีข้อคำถามที่ผ่านการทดสอบ ดังนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ จิตวิญญาณในที่ทำงานในบริบทของชาวเอเชียจึงมีปัจจัยที่ครอบคลุมจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเห็นใจผู้อื่น (Compassion) ความมีสติสัมปชัญญะ (Mindfulness) คุณค่าในงาน (Meaningful work) และพลังด้านบวกในการข้ามผ่านปัญหา (Transcendence) มีข้อคำถามรวมทั้งหมด 22 ข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ .85 ($\alpha = .85$)

Chatterjee (2018) ได้พัฒนาองค์ประกอบของจิตวิญญาณในที่ทำงาน ด้วยการศึกษาทบทวนวรรณกรรม งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง โดยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์จนได้ข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ ครอบคลุมปัจจัยองค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้สึกต่อชุมชน (Sense of community) เป้าหมายของชีวิต (Purpose of life) การเปิดรับประสบการณ์ (Openness of experience) การเคารพผู้อื่น (Respect for others) และประสบการณ์ในการทำงานเป็นทีม (Teams experience) โดยมีการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) จำนวน 150 คน และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาจำนวน 101 ฉบับ นำแบบสอบถามทั้งหมดที่เก็บได้มาทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่าทั้งฉบับเท่ากับ .804 ($\alpha = .804$) จากนั้นนำแบบสอบถามที่พัฒนามาสมบูรณ์แล้วมาทำการศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงาน และผลกระทบที่มีต่อองค์การ โดยการศึกษาผลกระทบด้านเวลาในการทำงาน พบว่า จิตวิญญาณในที่ทำงานด้านความรู้สึกต่อชุมชน (Sense of community) และด้านการเคารพผู้อื่น (Respect for others) ส่งผลต่อแรงจูงใจที่จะใช้เวลาในการทำงานเพิ่มขึ้นของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การศึกษาผลกระทบด้านเพศต่อระดับจิตวิญญาณใน

การทำงาน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีระดับจิตวิญญาณในที่ทำงานด้านเป้าหมายของชีวิต (Purpose of life) และด้านประสบการณ์ในการทำงานเป็นทีม (Teams experience) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness of experience) และด้านการเคารพผู้อื่น (Respect for others) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การศึกษาผลกระทบของจิตวิญญาณในที่ทำงานต่อระดับตำแหน่งในงานของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งในงานแตกต่างกันมีระดับจิตวิญญาณในที่ทำงานไม่แตกต่างกัน และการศึกษาผลกระทบของจิตวิญญาณในที่ทำงานต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงมีระดับจิตวิญญาณในที่ทำงานด้านความรู้สึกต่อชุมชน (Sense of community) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness of experience) ด้านเป้าหมายของชีวิต (Purpose of life) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Farmer, Allen, Duncan & Alagaraja (2019) ได้ศึกษาองค์ประกอบจิตวิญญาณในที่ทำงานในองค์การภาครัฐด้านการบริหารจัดการและบำบัดน้ำเสียแห่งสหรัฐอเมริกา ซึ่งในการพัฒนาเครื่องมือวัดได้ใช้เทคนิคแบบเดลฟาย (Delphi) โดยได้ค้นพบนิยามและความหมายของจิตวิญญาณในที่ทำงานของหน่วยงานการบริหารจัดการและบำบัดน้ำเสียแห่งสหรัฐอเมริกาว่า เป็นเหตุการณ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นอย่างสูงสุดที่จะปฏิบัติงานด้านการจัดการและบำบัดน้ำเสียด้วยจิตวิญญาณเพื่อให้เกิดประโยชน์และนำมาซึ่งผลกำไรอย่างสูงสุดต่อองค์กรแห่งนี้ในอนาคต โดยพบองค์ประกอบของจิตวิญญาณในที่ทำงาน จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การตระหนักในผลกระทบเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อม (A positive environmental impact) ปฏิบัติงานด้วยคุณภาพที่เหนือกว่า (Going beyond compliance) การมีส่วนร่วมกับชุมชน (Collaborating with the community) การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Creating a connection to peers) และสร้างความรู้สึกให้ตนเองเป็นเจ้าขององค์กร (Encouraging organizational belonging)

จากการศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของจิตวิญญาณในที่ทำงานต่างก็มีบริบทและองค์ประกอบที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพขององค์การทั้งในเชิงโครงสร้าง ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การซึ่งจะส่งผลต่อความเข้าใจในความหมายและองค์ประกอบของจิตวิญญาณในที่ทำงานในแต่ละองค์การที่แตกต่างกันด้วย

จิตวิญญาณในที่ทำงานกับการศึกษาเชิงจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ด้วยจิตวิญญาณในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่นำมาซึ่งความพยายามในการกำหนดเป้าหมายในชีวิตที่เป็นจุดกำเนิดในการพัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในปฏิบัติงานจนนำไปสู่การการสร้างความสมดุลระหว่างคุณค่าในตนเองกับค่านิยมในองค์การ อันสะท้อนผลลัพธ์เป็นรูปธรรมผ่านผลการปฏิบัติงาน (Beheshtifar & Zare, 2013, p. 248) ดังนั้น การศึกษาวิจัยด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การในปัจจุบันซึ่งเป็นการศึกษาที่นำเอาหลักการทางจิตวิทยาและวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ในที่ทำงานโดยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มคนในที่ทำงานเพื่อให้เข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงงานอุตสาหกรรมและองค์การอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพยากรณ์และควบคุมพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้เกิดขึ้นหรือลง (Witchawut, 2010, p. 5) จึงได้นำปัจจัยเชิงจิตวิญญาณในที่ทำงานมาศึกษาร่วมกับตัวแปรในเชิงจิตวิทยาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์การเริ่มเป็นที่นิยมแพร่หลายมากยิ่งขึ้น โดยมีการศึกษาจิตวิญญาณในที่ทำงานร่วมกับประเด็นเชิงจิตวิทยา เช่น ความไว้วางใจ (Trust) ความซื่อสัตย์ (Honesty) การรับรู้ความสงบและความสามัคคี (A sense of peace and harmony) แรงจูงใจในตนเอง (Being self motivated) การทำงานเป็นทีม (Team orientation) เป็นต้น (Marques, Dhiman & King, 2005, p. 86) ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงตัวแปรเชิงจิตวิทยาในเบื้องต้นเพียง 2 ตัวแปรเท่านั้น ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) ด้วยเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานร่วมกับจิตวิญญาณในที่ทำงาน (Singh, 2016) จึงได้รับความนิยมนำมาศึกษาในฐานะตัวแปรผลลัพธ์ของบุคคลที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การในท้ายสุด (Chongvisal & Supparerkchaisakul, 2017, p. 172) และสภาวะในการทำงาน (Well-being at work) ซึ่งจิตวิญญาณในที่ทำงานจะมีบทบาท

สำคัญในการเป็นตัวพยากรณ์สภาวะในการทำงานของบุคคลในองค์กร (Khatri & Gupta, 2017) โดยมีรายละเอียดโดยสังเขป ดังนี้

จิตวิญญาณในที่ทำงานกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

จิตวิญญาณเป็นปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่ได้รับความสนใจในการนำมาใช้เพื่อเป็นปัจจัยในการเสริมสร้างให้คนได้ใช้ความสามารถและความพยายามในตนเองเพื่อการปลดปล่อยซึ่งพลังทางสรีรวิทยา อารมณ์ และความคิดในการเติมเต็มในชีวิตการทำงาน (Gupta & Mikkilineni, 2018) ด้วยผู้บริหารองค์กรมีความเชื่อมั่นว่าจิตวิญญาณในที่ทำงานสามารถช่วยพัฒนาและปรับปรุงให้พนักงานแสดงพฤติกรรมและมีความความยึดมั่นผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น (Devendhiran & Wesley, 2017) ซึ่งจากการศึกษาพบว่า มีองค์ประกอบด้านจิตวิญญาณในที่ทำงานด้านการให้ความหมายหรือคุณค่ากับงาน (Meaning at work) เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพัน ยึดมั่นที่จะคงอยู่ มีความพร้อมเสมอที่จะกระจายแรงกายและแรงใจของตนเพื่อการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในองค์กร (Saks, 2011) และยังสามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันของพนักงานด้านความตั้งใจในงาน และการแทรกซึมหลอมรวมตนเองให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้อีกด้วย (Singh & Chopra, 2016) ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานยังทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการนำเอาจิตวิญญาณในการทำงานทั้งในมิติของการให้หมายหมายและคุณค่าในงาน (Meaning in work) การมีส่วนร่วมหรือรู้สึกเป็นสมาชิก (Membership) และการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งรอบตัว (Community) ไปสู่การเกิดสภาวะในการทำงานในองค์กร (Hunsakar, 2018) ขณะเดียวกันจิตวิญญาณในที่ทำงานเองก็ยังทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการนำพาสภาวะแห่งความสงบของจิตใจหรือการมีสติสัมปชัญญะ (Mindfulness meditation) ไปสู่การสร้างเสริมให้เกิดความยึดมั่นผูกพันของพนักงานในองค์กรได้เช่นกัน (Petchsawang & McLean, 2017) สมรรถนะในการปฏิบัติงานยังเป็นสื่อกลางในการนำปัจจัยทางจิตวิญญาณไปสู่การสร้างเสริมความยึดมั่นผูกพันของพนักงานในองค์กรได้ด้วยเช่นกัน (Chongvisal & Supparerkchaisakul, 2017) นอกจากนี้ จิตวิญญาณในที่ทำงานนอกจากจะส่งผลต่อการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันของพนักงานในองค์กรแล้ว ทั้งสองปัจจัยยังทำงานร่วมกันและส่งผลกระทบต่อความเจริญรุ่งเรืองหรือความประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานของบุคลากรในระยะยาวอีกด้วย (Van der Walt, 2018) อาจกล่าวได้ว่ายิ่งพนักงานมีระดับของจิตวิญญาณในที่ทำงานมากเท่าไรระดับความยึดมั่นผูกพัน

ของพนักงานในองค์กรก็จะยิ่งเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น (Pathak, Saxena & Jaiswa, 2017, p. 46) ดังนั้น การเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานให้เกิดขึ้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันของพนักงานซึ่งจะเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมการทำงานของตนเองให้สามารถพัฒนาศักยภาพของตนไปสู่การเป็นมืออาชีพหรือมีความเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบและมีส่วนเกี่ยวข้อง การเสริมสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันต่อเพื่อนร่วมงาน การสร้างความพึงพอใจหรือความเป็นเจ้าของในงาน ความเสียสละเพื่อองค์กร และลดการลาออกของพนักงาน (Ke, Zhang, Yan & Fu, 2017, p. 2152) ซึ่งการเสริมสร้างเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงานเพื่อที่จะก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันของพนักงานได้นั้น องค์กรสามารถกระทำได้หลากหลายวิธี เช่น การสร้างบรรยากาศในองค์กรที่เอื้ออาทร ใส่ใจดูแลซึ่งกันและกัน ตลอดจนการสร้าง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเปิดโอกาสให้ได้ฝึกอบรมหรือสร้างเสริมองค์ความรู้ใหม่ๆ ในงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การส่งเสริมหรือสร้างโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่และระดับตำแหน่งการทำงาน การสร้างเส้นทางอาชีพให้สามารถมองเห็นการเติบโตได้แบบองค์รวม (Holistic growth) ในองค์กรของตนเอง (Van der Walt, 2018, p. 8) การส่งเสริม นโยบายที่สะท้อนให้พนักงานทุกคนเห็นคุณค่าในงาน (Meaningful work) ว่างานของตนที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน การสร้างความตระหนัก และปฏิบัติตนเองตามค่านิยมองค์กร (Ke, Zhang, Yan & Fu, 2017, p. 2153) การสร้างเสริมความรู้ด้านจิตวิญญาณในที่ทำงานผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการจัดกิจกรรมจิตอาสาหรือการเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม (Djafri & Noordin, 2017, p. 394) เป็นต้น

จิตวิญญาณในที่ทำงานกับสุขภาวะในการทำงาน

จิตวิญญาณเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการดำเนินชีวิตของแต่ละคนให้อยู่บนพื้นฐานของความสุข (Gupta & Mikkilineni, 2018) เนื่องจากการปฏิบัติงานด้วยจิตวิญญาณที่เกิดจากความต้องการเบื้องลึกในจิตใจ จะนำมาซึ่งความทุ่มเท ความผูกพันในงาน อันจะนำไปสู่การใช้ชีวิตในองค์กรได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การศึกษาวิจัยทางด้านจิตวิญญาณในที่ทำงานจึงเป็นประเด็นหนึ่งที่มีความโดดเด่นและมีกระแสของความสนใจที่จะ

ศึกษามากขึ้น ในปัจจุบัน ด้วยความเชื่อมั่นที่ว่า การเข้าใจในจิตวิญญาณในที่ทำงานอย่างลึกซึ้งจะนำมาซึ่งศักยภาพของการทำนายสุขภาพในที่ทำงานของมนุษย์ได้อย่างแม่นยำมากขึ้นในอนาคต (Pandey, 2017, p. 4) ซึ่งจากการศึกษามีการค้นพบว่าจิตวิญญาณในที่ทำงานไม่เพียงแต่เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มพื้นที่ของความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน (Aboobaker, Edward & Zakkariya, 2019) เท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานในสุขภาพะทั้ง 4 มิติ ได้แก่ สุขภาพทางอารมณ์ ทางจิตวิทยา ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ (Pawar, 2016) และจากการศึกษาเพิ่มเติมต่อมายังพบว่าจิตวิญญาณในที่ทำงานยังมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อปัจจัยด้านสุขภาพทางอารมณ์ สังคม ร่างกาย จิตใจสติปัญญา และการงานอาชีพ (Khatri & Gupta, 2017) ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้สะท้อนออกมาอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการศึกษาเชิงประจักษ์ผ่านค่าทางสถิติสหสัมพันธ์และสมการถดถอยต่าง ๆ (Garg, 2017) ซึ่งแนวทางในการบริหารจัดการองค์การเพื่อการพัฒนาให้เกิดจิตวิญญาณในที่ทำงานอันจะนำมาซึ่งสุขภาพในการทำงานของพนักงานนั้น เช่น การบริหารงานในระดับหัวหน้างานทุกระดับด้วยความเมตตา มีสติ ยอมรับความผิดพลาดของตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถและยึดเอาประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ (Wattayakorn, Chongcharoen & Chukumnerd, 2016, p. 124) การสร้างเสริมบรรยากาศในองค์การที่สนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์และความรู้สึกที่ดีในตนเองและเพื่อนร่วมงานผ่านกระบวนการทำงานที่เสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้เกิดความเห็นอกเห็นใจและเติมเต็มในความรู้สึกซึ่งกันและกัน (Helliwell, 2006) และการสร้างวัฒนธรรมองค์การตลอดจนการวัดและประเมินผลที่ไม่สร้างระดับชั้นหรือความแตกต่างกันและเปิดโอกาสให้ได้แสดงศักยภาพได้อย่างเท่าเทียมทั้งทางด้านเพศและศาสนา (Ziapour, Khatony, Jafari & Kianipour, 2017, p. 8) เป็นต้น

สรุป

จิตวิญญาณเป็นกระบวนการและกลไกของความสุข กล่าวคือ คนที่มีจิตวิญญาณดีจะมีมโนธรรม คุณธรรม และจริยธรรมในระดับที่สามารถควบคุมจิตใจของตนเองให้มีสมาธิ และใช้ปัญหาในการแสวงหาความรู้ด้วยเหตุผลภายใต้กรอบแนวคิดที่ชัดเจน ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ และแก้ไขปัญหาทุกสิ่งอย่างเป็นกระบวนการด้วยความเข้าใจชีวิตตนเอง และผู้อื่น ตลอดจน

สภาพแวดล้อมเป็นอย่างดี อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีและความสำเร็จในอาชีพ (Ibrahim, 1991; Somsak, Khongnaluek, Tongkhundum & Aksrawadeewat, 2018, p. 53) ในทำนองเดียวกันจิตวิญญาณในที่ทำงาน คือ สภาวะที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการของความรู้สึกนึกคิด ที่เชื่อมโยงกับส่วนลึกของจิตใจอันเสมือนเป็นอุดมคติที่จะปรารถนาให้ชีวิตก้าวผ่านอุปสรรคต่างๆ ไปสู่จุดมุ่งหมายสูงสุดของชีวิต ที่สะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมที่เต็มเปี่ยมด้วยพลังกายและพลังใจให้กระทำสิ่งต่างๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ถูกต้องตามบรรทัดฐานวัฒนธรรมของสังคม และเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข เมื่อสิ่งทีกระทำนั้นส่งผลดีต่อองค์กร สังคม และคนรอบข้าง

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การในปัจจุบันได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นในมิติของการบริหารจัดการผ่านกระบวนการเสริมสร้างจิตวิญญาณในที่ทำงาน ซึ่งความยึดมั่นผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรเชิงจิตวิทยาตัวแปรหนึ่งที่นิยมนำมาศึกษาและผลการศึกษาที่ได้มีความสอดคล้องตรงกันว่าการเสริมสร้างให้พนักงานมีจิตวิญญาณในที่ทำงานนั้นจะส่งผลเชิงบวกต่อระดับของความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน ตลอดจนการเพิ่มขึ้นของระดับสุขภาวะในการทำงานที่ครอบคลุมทั้งสุขภาวะทางอารมณ์ สังคม ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และอาชีพ นอกจากนี้ ในการศึกษาวิจัยในแวดวงจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การยังได้มีการศึกษาและให้ความสนใจในประเด็นด้านจิตวิทยาใหม่ ๆ หลายประเด็นด้วยกัน เช่น ภาวะหมดไฟ (Burnout) แรงงานทางอารมณ์ (Emotional labour) ความเครียด (Stress) ความสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) เป็นต้น ซึ่งประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้นั้นล้วนแต่เป็นการสะท้อนหรือสร้างภาพที่ดูตึงเครียดและน่ากลัวในการบริหารจัดการองค์การในโลกปัจจุบัน แต่ทว่าจิตวิญญาณในที่ทำงานเป็นประเด็นหนึ่งในเชิงจิตวิทยาที่จะเข้ามาช่วยลดความตึงเครียดเหล่านี้ลง อีกทั้งยังช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้บริหารให้ได้ใช้พลังทางด้านบวกในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้มีความสร้างสรรค์และยั่งยืน (Pandey, 2017)

ดังนั้น เพื่อให้บทบาทและหน้าที่ของตัวแปรเชิงจิตวิทยามีความชัดเจนและปลดปล่อยพลังด้านบวกที่แฝงอยู่ในตัวแปรหรือปัจจัยเชิงจิตวิทยา ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ด้านสังคมศาสตร์มีความลุ่มลึกในการแก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การนำตัวแปรเหล่านั้นมาศึกษาเชื่อมโยงกับจิต

วิญญาณในที่ทำงานจึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่น่าสนใจและให้ความสำคัญเพื่อจะได้มีความเข้าใจในแก่นแท้ของจิตใจมนุษย์ในด้านที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับการทำงานได้อย่างเที่ยงตรงและช่วยให้การแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นไปได้อย่างตรงจุด อันจะนำมาซึ่งความเข้าใจในงาน จิตใจของตนเอง สังคม และคนรอบข้าง ที่หลอมรวมกลายเป็นความยึดมั่นผูกพันของพนักงานในองค์กร จนก่อเกิดเป็นความสุขหรือมีสุขภาวะในชีวิตการทำงานได้ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- Aboobaker, N., Edward, M. & Zakkariya, K.A. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers' career choice. *International Journal of Educational Management*, 33. 28-44.
- Ashmos, D. & Duchon, D. (2000). Spirituality at work. *Journal of Management Inquiry*, 9(2). 134-145.
- Beheshtifar, M. & Zare, E. (2013). Effect of spirituality in workplace on job performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(2). 248-254.
- Bella, R.L.F., Quelhas, O.L.G., Ferraz, F.T. & Bezerra, M.J.S.. (2018). Workplace spirituality: Sustainable work experience from a human factors perspective. *Sustainability*, 10(1887). 2-13.
- Benefiel, M., Fry, L. & Geigle, D. (2014). Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6(3). 175-187.
- Chatterjee, A. (2018). A study on workplace spirituality driven practices and its impact on the organization. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(3). 41-49.
- Chawla, V. (2016). Workplace spirituality governance: Impact on customer orientation and salesperson performance. *J. Bus. Ind. Mark*, 31. 498-506.
- Chongvisal, R. & Supparerkchaisakul, N. (2017). *botbat khong chit winyan nai kanthamngan nai kan songsoem khwam yutman phukphan khong phanakngan* [The Role of Spirituality at Work for Enhancing Employee Engagement]. *Journal of Behavioral Science*, 23(2). 167-186.

- Dandona, A. (2013). Spirituality at Workplace. *National Conference on Paradigm for Sustainable Business: People, Planet and Profit*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/317066061>
- Devendhiran, S. & Wesley, R. (2017). Spirituality at work: enhancing levels of employee engagement. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 31(5). 9-13.
- Djafri, F. & Noordin, K. (2017). The impact of workplace spirituality on organizational commitment: A case study of Takaful agents in Malaysia. *Humanomics*, 33(3). 384-396.
- Duchon, D. & Plowman, D. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16. 807-833.
- Emblen, J.D. (1992). Religion and spirituality defined according to current use in nursing literature. *Journal of Professional Nursing: Official Journal of the American Association of Colleges of Nursing*, 81. 41-47.
- Farmer, M., Allen, S., Duncan, K. & Alagaraja, M. (2019). Workplace spirituality in the public sector: A study of US water and waste water agencies. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3). 441-457.
- Fourie, M. (2014). Spirituality in the workplace: An introductory overview. *In die Skriflig* 48(1), Art. #1769, 8 pages.
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical exploration. *Journal of Human Values*, 23(5). 129-147
- Giacalone, R.A. & Jurkiewicz, C. (2010). *Toward a science of workplace spirituality*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/280686151>
- Gupta, M. & Mikkilineni, S. (2018). Spirituality and employee engagement at work. In D. Satinder, R. Gary, & C. Joanna (eds.) *the Palgrave Handbook of Workplace Spirituality and Fulfillment*. (pp. 1-17). Cham: Springer International.

- Helliwell, J.F. (2006). Well-being, social capital and public policy: What's new?. *Economic Journal*, 116(510). 34-45.
- Hunsaker, W.D. (2018). Workplace spirituality and well-being: Examining the relationship on employee engagement in South Korea. *Journal for Global Business Advancement*, 11(5). 650-664.
- Ibrahim, F. (1991). *Spiritual Nursing*. Bangkok: Ruenkaew Printing.
- ITU (2012). Report ITU-RSM.2255-0: Technical characteristics, standards, and frequency bands of operation for radio-frequency identification (RFID) and potential harmonization opportunities.
- Jena, L., Pradhan, R. & Panigrahy, N. (2015). Workplace spirituality and employee performance: The mediating role of organisation citizenship behaviour. *Journal of Contemporary Psychological Research*, 2(1). 40-48.
- Kale, S.H. & Shrivastava, S. (2003). The enneagram system for enhancing workplace spirituality. *The Journal of Management Development*, 22(4). 308-328.
- Ke, J., Zhang, F., Yan, X. & Fu, Y. (2017). The effect of university teachers' workplace spirituality on employee engagement: Professional commitment as mediator. *Creative Education*, 8(13). 2147-2154.
- Khatri, P. & Gupta, P. (2017). Workplace spirituality: A predictor of employee wellbeing. *Asian Journal of Management*, 8(2). 284-292.
- Kinjerski, V. & Skrypnek, B.J. (2006). Measuring the intangible: Development of the spirit at work scale. *Paper Presented at the Sixty-fifth Annual Meeting of the Academy of Management*, Atlanta, GA, 1-16.
- Lee, M.H., Yun, J.H., Pyka, A., Won, D.K., Kodama, F., Schiuma, G. ... Zhao, X.F. (2018). How to respond to the fourth industrial revolution, or the second information technology revolution? Dynamic new combinations between technology, market, and society through open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 4(21). 1-24.

- MacDonald, D.A. (2000). Spirituality: Description, Measurement, and Relation to the Five Factor Model of Personality. *Journal of Personality*, 68(1). 153-197.
- Marques, J., Dhiman, S. & King, R. (2005). Spirituality in the Workplace: Developing an Integral Model and a Comprehensive Definition. *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 7(1). 81-91.
- Mathisen, G.E., Brønnick, K., Arntzen, K.J., & Bergh, L.I.V. (2017). Identifying and managing psychosocial risks during organizational restructuring: It's what you do and how you do it. *Safety Science*, 100(A). 20–29.
- Mitroff, I.I., & Denton, A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *MIT Sloan Management Review*, 40(4). 83-92.
- Mitroff, I.I., Denton, E.A., & Alpaslan, C.M. (2009). A spiritual audit of corporate America: Ten years later (spirituality and attachment theory, an interim report). *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 27-41.
- Noor, S. & Arif, S. (2011). Achieving job satisfaction via workplace spirituality: Pakistani doctors in focus. *European Journal of Social Sciences*, 19(4). 507-515.
- Pandey, A. (2017). Workplace spirituality: Themes, impact and research directions. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 4(2). 1–6.
- Pathak, R., Saxena, S. & Jaiswa, G. (2017). Impact of workplace spirituality on organizational commitment. *Prestige International Journal of Management & IT-Sanchayan*, 6(2). 37-48.
- Pawar, B.S. (2016). Workplace spirituality and employee well-being: an empirical examination. *Employee Relations*, 38(6). 975-994.
- Petchsawang, P. & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International*, 12(4). 459–468.
- Petchsawang, P. & Duchon, D. (2012). Workplace spirituality, meditation, and work performance. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9. 1-20.

- Petchsawang, P. & McLean, G.N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(3). 216-244.
- Poulsen, S. & Ipsen, C. (2017). In times of change: How distance managers can ensure employees' wellbeing and organizational performance. *Safety Science*. 100(A). 37-45.
- Ray, T., Kenigsberg, A.T.Y. & Pana-Cryan, R. (2017). Employment arrangement, job stress, and health-related quality of life. *Safety Science*. 100(A). 46-56.
- Saks, A.M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(4). 317-340.
- Sarmad, M., Iqbal, R., Ali, M.A. & Haq, A. (2018). Unlocking spirituality at workplace through Islamic work ethics: Analyze employees' performance in Islamic banks. *Journal of Islamic Business and Management*, 8(2). 520-537.
- Schwab, K. (2015). *The fourth industrial revolution: What it means and how to respond*. Retrieved from <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>.
- Sheep, M. L. (2006). Nurturing the whole person: The ethics of workplace spirituality in a society of organizations. *Journal of Business Ethics*, 66(4), 357-369.
- Sheng, C.W. & Chen, M.C. (2012). Workplace spirituality scale design - the view of oriental culture. *Business and Management Research*, 1(4). 46-62.
- Singh, J. & Chopra, V.G. (2016). Relationship among workplace spirituality, work engagement and grit. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 18(11). 21-27.

- Somsak, M., Khongnaluek, N., Tongkhundum, T. & Aksrawadeewat, R. (2018). *ongprakop læ tua chi wat chit winyan khwampen khru khong naksuksa Khana Kharusat mahawitthayalai ratchaphat nakhon si tham rat* [Factors and Indicators of Teachers' Spirituality of Student Teachers at Faculty of Education, Rajabhat University]. *Journal of Southern Technology*, 11(1). 51-58.
- Sorakraikitikul, M. & Siengthai, S. (2013). *miti thang chit winyan nai kanthamngan (Workplace Spirituality): khwam tha thai nai kanborihan sapphayakon manut* [Workplace Spirituality: The Challenge for Human Resource Management]. *Huachiew Chalermprakiet Academic Journal*, 16(32). 129-140.
- Thakur, K. & Singh, J. (2016). Spirituality at workplace: A conceptual framework. *I J A B E R*, 14(7). 5181-5189.
- Thongkamwitoon, T. (2016). *theknologi Internet of Things læ khoçancænæ nai kanborihan khluu khwamthi nai prathet Thai* [Internet of Things and Regulatory Guidelines for Spectrum Management in Thailand]. *Journal of National Broadcasting and Telecommunication Commission (NBTC2016)*. 167-195.
- Van der Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1). 1-10.
- Wasi, P. (2004). *Thammachat khong sapsing: kan khaothung khwam ching thangmot* [Nature of Things: Access to All Truth]. Bangkok: Sodsri Saritwong Foundation.
- Wattayakorn, P., Chongcharoen, W. & Chukumnerd, P. (2016). *khwam phasuk thang chit winyan læ chit winyan nai kanthamngan khong huana ho phupuai rongphayaban thuapai phak tai* [Spiritual well-being and spirituality at work of head nurse in general hospitals, southern Thailand]. *Academic Services Journal Prince of Songkla University*, 27(3). 115-126.

- Witchawut, S. (2010). *Chit wittaya utsahakam læ onghan buangton (phim khrang thi sam)* [Introduction to Industrial and Organizational Psychology (3rd ed)]. Bangkok: Thammasat University.
- Ziapour, A., Khatony, A., Jafari, F. & Kianipour, N. (2017). Prediction of the dimensions of the spiritual well-Being of students at Kermanshah University of Medical Sciences, Iran: The roles of demographic variables. *Journal of clinical and diagnostic research : JCDR*, 11(7). 5–9.