



HUMAN

cmu

ISSN: 2985-279X (ONLINE)

มนุษยศาสตร์สาร
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
CHIANG MAI UNIVERSITY
JOURNAL OF HUMANITIES

VOL.25 NO.3 SEPTEMBER - DECEMBER 2024
ปีที่ 25 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2567

Faculty of Humanities
Chiang Mai University



การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของจิตวิญญาณพัฒนาการ

ธิปฏาพนธ์ ยิ้มประเสริฐ¹

มานพ ชูนิล²

ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร พิบูลแก้ว³

(วันที่รับ: 30 ม.ค. 2567; วันที่แก้ไขเสร็จ: 11 มิ.ย. 2567; วันที่ตอบรับ: 12 มิ.ย. 2567)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของจิตวิญญาณพัฒนาการกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พัฒนาการที่สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ และนักวิชาการพัฒนาชุมชน ในระดับอำเภอทั้ง 76 จังหวัดของประเทศไทย โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามระดับจิตวิญญาณพัฒนาการซึ่งแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 29 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม LISREL ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบจิตวิญญาณพัฒนาการ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ และ 29 ตัวชี้วัด ได้แก่ การมีจิตสาธารณะ 6 ตัวชี้วัด ความเห็นอกเห็นใจ 4 ตัวชี้วัด ความน่าไว้วางใจ 8 ตัวชี้วัด การทำงานเป็นทีม 5 ตัวชี้วัด และ การคิดนอกกรอบ 6 ตัวชี้วัด 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ: พัฒนาการ จิตวิญญาณพัฒนาการ

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ ประยุกต์ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อีเมล: Thiptapone.yim@outlook.com

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

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

Confirmatory Factors Analysis of the Spirituality of Community Development Officers

Thiptapone Yimprasert⁴

Manop Chunin⁵

Pinkanok Wongpinetch Phiboontaew⁶

(Received: January 30, 2024; Revised: June 11, 2024; Accepted: June 12, 2024)

Abstract

The research aims to analyze the confirmatory factors of the spirituality of community development officers with empirical data. The participants were 220 community development officers of the Community Development Department, the Ministry of Interior in the position of the district's community development officers, and community development academic officers who worked in the district offices in 76 provinces of Thailand, selected through the multistage random sampling technique. The research tool was a 5-level rating scale questionnaire consisting of 29 items. The data were analyzed by frequency and percentages using a statistic analysis program and the confirmatory factor analysis by the LISREL program.

The results of this research were as follows: 1) The community development officers' spirituality consisted of 5 components and 29 indicators. They were divided into 6 indicators of the public mind, 4 indicators of compassion, 8 indicators of trustworthiness, 5 indicators of teamwork, and 6 indicators of thinking outside the box. 2) The result of the second-order confirmatory factor analysis showed that the resulting model fit with empirical data.

Keywords: Community Development Officers, Spirituality of Community Development Officers

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 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

กรมการพัฒนาชุมชน เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีภารกิจงานที่สำคัญเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบทโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนและการพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าพัฒนากรต้องทำงานกับประชาชน มิใช่ทำให้ประชาชน อันเป็นไปตามปรัชญาการพัฒนาชุมชนที่ นักพัฒนาชุมชนยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานชุมชน คือ “ความเชื่อมั่นและศรัทธาในมนุษยชาติ” ว่ามนุษย์ทุกชีวิตมีคุณค่า และมีความหมาย มีศักดิ์ศรี และมีศักยภาพ มีฐานะแห่งความเป็นมนุษย์ที่ไม่ควรได้รับการเหยียดหยาม ดูหมิ่น เหยียดหยามจากมนุษย์ด้วยกันเอง มีความสามารถจากการเป็นมนุษย์ที่ควรได้รับการยอมรับและทำให้ปรากฏเป็นจริงในทางปฏิบัติจากเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเอง โดยมนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาได้ถ้าได้รับโอกาส โดยหลักการพัฒนาชุมชนที่แท้จริง คือ หลักประชาชน กล่าวคือ 1) เริ่มต้นที่ประชาชน ยึดจุดเดียวกับประชาชน มองโลก มองชีวิต มองปัญหา จากทัศนะของประชาชน เพื่อให้เข้าใจปัญหา ความต้องการของประชาชน เพื่อให้เข้าถึงชีวิต จิตใจของประชาชน 2) ทำงานร่วมกับประชาชน (ไม่ใช่ทำงานให้แก่ประชาชน เพราะจะทำให้เกิดความคิดมาทวงบุญทวงคุณจากประชาชนในภายหลัง) การที่จะทำให้ประชาชนเข้าใจปัญหาของตนเองและมีกำลังใจลุกขึ้นต่อสู้กับปัญหา ช่วยกันคิด ช่วยกันแก้ไขปัญหานั้นย่อมมีหนทางที่จะกระทำได้โดยไมยาก หากเข้าใจปัญหาและเข้าถึงจิตใจประชาชน และ 3) ยึดประชาชนเป็นพระเอก ประชาชนต้องเป็นผู้กระทำการพัฒนาด้วยตนเอง ไม่ใช่เป็นผู้ถูกระทำหรือเป็นฝ่ายรองรับข้างเดียว เพราะผลของการกระทำการพัฒนานั้นตกอยู่ที่ประชาชนโดยตรง ประชาชนเป็นผู้รับโชคหรือเคราะห์จากการพัฒนานั้น (กรมการพัฒนาชุมชน, 2563, น. 5)

การปฏิบัติงานตามภาระกิจเพื่อให้บรรลุผลตามปรัชญาการพัฒนาชุมชน และหลักการพัฒนาชุมชนที่แท้จริงนั้น จำเป็นต้องใช้กำลังจำนวนมากของทรัพยากรมนุษย์ในตำแหน่งพัฒนากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชน และเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน เป็นผู้ทำงานร่วมกับประชาชนในระดับตำบล หมู่บ้าน ชุมชน เป็นผู้ที่เอื้อให้เกิดกระบวนการพัฒนาชุมชน เปิดโอกาส ส่งเสริมให้ประชาชนร่วมกันสร้างกระบวนการพัฒนาชุมชนขึ้นด้วยการเรียนรู้และพัฒนา (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, 2562, น. 13) ทั้งนี้ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมและการพัฒนาของโลกในปัจจุบันได้สะท้อนให้เห็นถึงความผันผวนเปลี่ยนแปลง ความซับซ้อน ในมิติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อาจจะไปสู่การลดทอนความสัมพันธ์อันดีระหว่างพัฒนากรและคนในชุมชน สร้างความรู้สึกถึงความไม่ปลอดภัย ความกลัว สับสน โกรธ และหวาดระแวงต่อกัน อันล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ทำให้คนเห็นแก่ตัว พยายามหาวิธีเอาตัวรอด ทำให้ขาดการตระหนักถึงความสัมพันธ์และการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชนหรือกลุ่ม องค์กร แม้ว่าในการแก้ปัญหาหลายองค์กรพยายามที่จะนำกระบวนการทางจิตวิทยาเข้ามาใช้เพื่อการสร้างหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร แต่ทว่าทรัพยากรมนุษย์ก็เปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือทางด้านแรงงานเพียงเท่านั้น ในท้ายที่สุดกระบวนการต่าง ๆ จึงไปบั่นทอนมิติทางจิตวิญญาณของความเป็นมนุษย์ในองค์กรลงไป (Sorakraikitikul & Siengthai, 2013, p. 149) ซึ่งจิตวิญญาณหากอธิบายในเชิงจิตวิทยาโดยเฉพาะจิตวิญญาณในที่ทำงานจะหมายถึง ความรู้สึกสัมผัสที่มีความผูกพันเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับที่ทำงาน

(Rathee & Rajain, 2020, p .27) ซึ่งจิตวิญญาณในที่ทำงานไม่เพียงแต่เป็นสิ่งที่สร้างความสุขสงบทางจิตใจ แต่ยังเป็นสิ่งที่ส่งเสริมการแสดงศักยภาพในตนเองเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือประสิทธิภาพในงานที่สร้างประโยชน์ให้กับองค์กร (Kale & Shrivastava, 2003) นอกจากนี้ จิตวิญญาณที่ปรากฏในการปฏิบัติหน้าที่ การงานในระยะเวลาต่อมายังสะท้อนถึงการทำงานด้วยความมีเมตตาจิต ความสามารถในการพัฒนาของตนเอง การสร้างสีสันสนุกสนานกับงาน ความเห็นอกเห็นใจ ความไว้วางใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และ สุขภาวะที่ดีในการทำงานอีกด้วย (Petchsawang & Duchon, 2012; ธิปฎพนธ์ ยิ้มประเสริฐ และคณะ, 2562, น. 55) ซึ่งจิตวิญญาณเป็นปัจจัยเชิงจิตวิทยาปัจจัยหนึ่งที่ได้รับคามนิยมนำมาใช้เป็นปัจจัยเพื่อส่งเสริมให้บุคคลได้ใช้ความพยายามเพื่อการปลดปล่อยศักยภาพในตนเองทั้งในแง่ของสรีรวิทยา อารมณ์ และความคิด เพื่อเติมเต็มชีวิตในการทำงาน (Gupta & Mikkilineni, 2018) ในทำนองเดียวกันจิตวิญญาณพัฒนากร เป็นคุณลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมที่มีความคล้ายคลึงกับจิตวิญญาณในที่ทำงาน ซึ่งคุณลักษณะของพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการมีจิตวิญญาณพัฒนากรนั้น ประกอบไปด้วย 1) การมีจิตสาธารณะที่สื่อถึงการมีความเสียสละ มีจิตอาสา เต็มใจที่จะรับใช้ ให้บริการประชาชนในทุกสถานการณ์โดยปราศจากอคติหรือการเลือกปฏิบัติ (Pulungan & Martdianty, 2024) 2) ความเห็นอกเห็นใจ อันหมายถึง การเอาใจเขามาใส่ใจเราหรือเห็นปัญหาของผู้อื่นเสมือนเป็นปัญหาของตนเอง คอยแสวงหาแนวทาง วิธีการที่จะช่วยบรรเทาความทุกข์ยากหรือปัญหาต่าง ๆ (Sapra & Mathur, 2020) 3) ความน่าไว้วางใจ อันหมายถึง การแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา การประสานความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างความรู้สึกปลอดภัย เป็นความลับระหว่างกันในระดับที่มีความสุ่มเสี่ยงหรือเปราะบาง (Kharouf et al., 2014) 4) การทำงานเป็นทีม ที่แสดงถึงความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ (Khalaaf et al., 2022) และ 5) การคิดนอกกรอบ หมายถึง การมีระบบคิดที่แตกต่างเพื่อสร้างสรรค์มุมมองทางความคิดใหม่ ๆ (Blendinger & McGrath, 2000) และเป็นทัศนคติที่ไม่ได้ส่งผลให้การทำงานด้อยค่าลง แต่เป็นการรักษาไว้หรือเพิ่มขึ้นในคุณค่าและประสิทธิภาพของงาน (Marques, 2007)

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จิตวิญญาณพัฒนากรเป็นคุณลักษณะของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพัฒนากรที่กระตุ้นและเตือนให้ประชาชนตระหนักรู้ถึงปัญหาของตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของประชาชนโดยการสร้างพลังพัฒนาชุมชนให้ชุมชนมีความสุข สมาชิกมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยหวังผลผลประโยชน์เพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี ให้ชุมชน ประชาชนมีความเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับจิตวิญญาณของพัฒนากรในมิติขององค์ประกอบเชิงจิตวิทยาว่า องค์ประกอบที่ระบุข้างต้นนั้นเป็นคุณลักษณะที่สะท้อนตัวตนหรือจิตวิญญาณของผู้ที่จะมาปฏิบัติงานเป็นพัฒนากรหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของจิตวิญญาณพัฒนากรกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนาองค์ประกอบของจิตวิญญาณพัฒนากรด้วยข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้างในผู้ที่เป็นบุคลากรสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนในตำแหน่งงานพัฒนากรจำนวนรวมทั้งสิ้น 24 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามความหมายและองค์ประกอบของจิตวิญญาณพัฒนากร ซึ่งได้นำข้อสรุปของนิยามความหมายในแต่ละองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรแฝงมาศึกษาและสังเคราะห์ร่วมกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาไปสู่การกำหนดเป็นข้อคำถามที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย 1) การมีจิตสาธารณะ (Public Service Mind) แนวคิดของ Pulungan and Martdianty (2024) 2) ความเห็นอกเห็นใจ (Compassion) แนวคิดของ Sapra and Mathur (2020) 3) ความน่าไว้วางใจ (Trustworthiness) แนวคิดของ Kharouf et al., (2014) 4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) แนวคิดของ Khalaaf et al., (2022) และ 5) การคิดนอกกรอบ (Think Outside the Box) แนวคิดของ Blending and McGrath (2000) และ Marques (2007) ซึ่งนิยามและความหมายของจิตวิญญาณพัฒนากร และองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

จิตวิญญาณพัฒนากร (Spirituality of Community Development Officers) หมายถึง การปฏิบัติงานของพัฒนากรที่กระตุ้นและเตือนให้ประชาชนตระหนักรู้ถึงปัญหาของตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของประชาชนโดยการสร้างพลังพัฒนาชุมชนให้ชุมชนมีความสุข สมาชิกมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยหวังผลประโยชน์เพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีให้ชุมชน ประชาชนมีความเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. **การมีจิตสาธารณะ (Public mind)** หมายถึง การมีความเสียสละ มีจิตอาสา เต็มใจที่จะรับใช้ ให้บริการประชาชนในทุกสถานการณ์โดยปราศจากอคติหรือการเลือกปฏิบัติ
2. **ความเห็นอกเห็นใจ (Compassion)** หมายถึง การเอาใจเขามาใส่ใจเราหรือเห็นปัญหาของผู้อื่นเสมือนเป็นปัญหาของตนเอง คอยแสวงหาแนวทาง วิธีการที่จะช่วยบรรเทาความทุกข์ยากหรือปัญหาต่าง ๆ ให้กับชุมชน
3. **ความน่าไว้วางใจ (Trustworthiness)** หมายถึง การแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา การประสานความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างความรู้สึกปลอดภัยเป็นความลับระหว่างกันในระดับที่มีความสุ่มเสี่ยงหรือเปราะบาง
4. **การทำงานเป็นทีม (Teamwork)** หมายถึง ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ
5. **การคิดนอกกรอบ (Think Outside the Box)** หมายถึง การมีระบบคิดที่แตกต่างเพื่อสร้างสรรค์มุมมองทางความคิดใหม่ ๆ และเป็นทัศนคติที่ไม่ได้ส่งผลให้การทำงานด้อยค่าลง แต่เป็นการรักษาไว้หรือเพิ่มขึ้นในคุณค่าและประสิทธิภาพของงาน

โดยได้มีการแทนค่ารายการตัวแปรที่อธิบายจิตวิญญาณพัฒนากรในแต่ละตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบ ด้วยการกำหนดสัญลักษณ์ไว้ รายละเอียดดังนี้

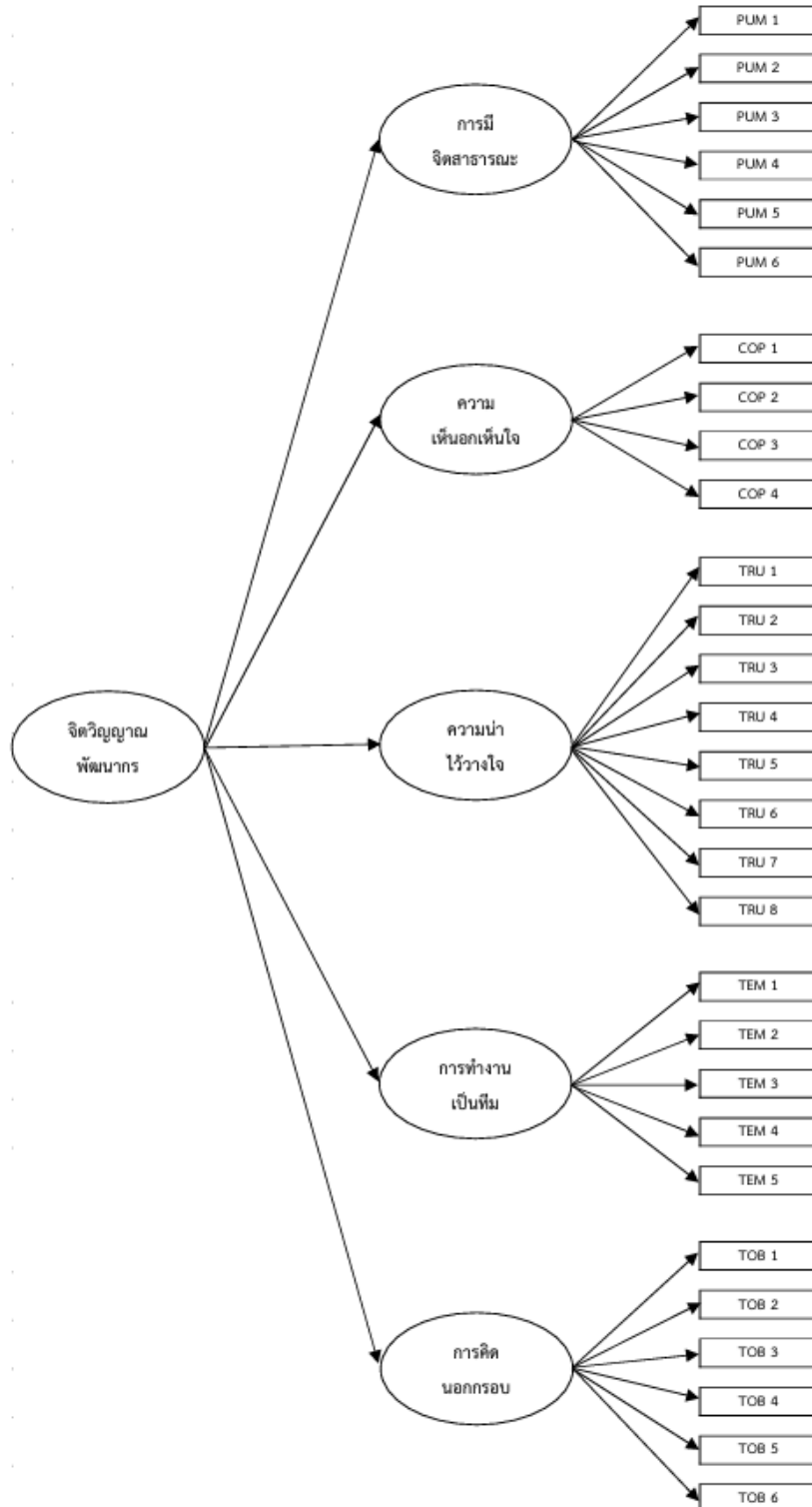
1. PUM หมายถึง ตัวแปรด้านการมีจิตสาธารณะ (Public Service Motivation)
 - 1.1 PUM 1 หมายถึง ความยินดีที่จะแบ่งปัน ช่วยเหลือผู้ที่ตกทุกข์ได้ยาก โดยเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์หรือองค์ความรู้ตามเหมาะสม
 - 1.2 PUM 2 หมายถึง ความพร้อมทำงานชุมชนอย่างเต็มความสามารถแม้จะสูญเสียเวลาส่วนตน
 - 1.3 PUM 3 หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนโดยมีต้องร้องขอ
 - 1.4 PUM 4 หมายถึง การให้ความช่วยเหลือชุมชนอย่างเต็มกำลังโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ
 - 1.5 PUM 5 หมายถึง ความพร้อมให้บริการชุมชนด้วยความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ
 - 1.6 PUM 6 หมายถึง ความยินดี ดูแลเอาใจใส่คนในชุมชนที่กำลังทุกข์อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
2. COP หมายถึง ตัวแปรด้านความเห็นอกเห็นใจ (Compassion)
 - 2.1 COP 1 หมายถึง การบอกกล่าว สอบถามความต้องการของชุมชนก่อนที่จะลงมือทำงานใด ๆ
 - 2.2 COP 2 หมายถึง การให้กำลังใจ พร้อมชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่คนในชุมชนมาปรึกษา
 - 2.3 COP 3 หมายถึง การเปิดโอกาสให้คนในชุมชนที่กำลังทุกข์ได้ระบายความทุกข์ ความกังวลต่าง ๆ พร้อมหาวิธีการช่วยเหลือตามสมควร
 - 2.4 COP 4 หมายถึง การพยายามแสวงหาแนวทาง วิธีการ ที่จะช่วยบรรเทาความทุกข์ยากหรือปัญหาต่าง ๆ ให้กับชุมชน
3. TRU หมายถึง ตัวแปรด้านความน่าไว้วางใจ (Trustworthiness)
 - 3.1 TRU 1 หมายถึง ความสามารถในการชี้แจงได้เมื่อชุมชนมีข้อสงสัยต่อการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ร่วมกับชุมชน
 - 3.2 TRU 2 หมายถึง การเปิดเผยให้ชุมชนได้รู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินงานต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้
 - 3.3 TRU 3 หมายถึง การแสดงออกถึงความเป็นกลางในการปฏิบัติตนต่อการทำงานร่วมกับคนระดับต่าง ๆ ในชุมชน
 - 3.4 TRU 4 หมายถึง การแสดงออกต่อทุกคนในชุมชนด้วยความมีมิตรไมตรีจิตอย่างเท่าเทียม
 - 3.5 TRU 5 หมายถึง การทำงานเพื่อพิทักษ์และปกป้องผลประโยชน์ของชุมชนเป็นสำคัญ

- 3.6 TRU 6 หมายถึง การแสดงออกต่อคนในชุมชนอย่างเป็นกันเองโดยเสมือนเป็นญาติพี่น้องที่สามารถสื่อสารบอกกล่าวเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ
- 3.7 TRU 7 หมายถึง การที่ไม่นำความลับของคนในชุมชนมาเผยแพร่ต่อบุคคลอื่น ๆ หรือในที่สาธารณะ
- 3.8 TRU 8 หมายถึง การปกปิดข้อมูลที่มีความเสี่ยงหรือเปราะบางของคนในชุมชนที่หากเปิดเผยออกไปอาจส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของเขาได้
4. TEM หมายถึง ตัวแปรด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- 4.1 TEM 1 หมายถึง การที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานเพื่อชุมชนที่ช่วยให้งานของชุมชนบรรลุผลสำเร็จ
- 4.2 TEM 2 หมายถึง การที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันมุ่งมั่นทำงานเพื่อชุมชนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
- 4.3 TEM 3 หมายถึง การที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยไม่มีผลประโยชน์อื่นใดแอบแฝง
- 4.4 TEM 4 หมายถึง การที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานคอยให้กำลังใจซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ
- 4.5 TEM 5 หมายถึง การที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานผลัดเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้นำภายในทีมเพื่อให้งานต่าง ๆ ของทีมบรรลุผลสำเร็จ
5. TOB หมายถึง ตัวแปรด้านการคิดนอกกรอบ (Think Outside the Box)
- 5.1 TOB 1 หมายถึง การแสดงความคิดริเริ่ม นำเสนอรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ที่ทำให้การทำงานกับชุมชนสำเร็จได้ตามเป้าหมาย
- 5.2 TOB 2 หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงใช้ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น
- 5.3 TOB 3 หมายถึง การค้นหาวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับงานที่ได้รับมอบหมาย
- 5.4 TOB 4 หมายถึง การเชื่อว่าการพัฒนาความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ต้องเกิดขึ้นได้จริงและเป็นประโยชน์ต่องานของพัฒนาการ
- 5.5 TOB 5 หมายถึง ความมั่นใจว่ามีทางเลือกมากกว่าหนึ่งทางเสมอ ในการที่จะตัดสินใจลงมือริเริ่มทำงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จและประโยชน์ต่อชุมชน

5.6 TOB 6 หมายถึง การเชื่อว่าการคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์จะช่วยให้คิดค้นวิธีการใหม่ ๆ

เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงานของพัฒนากรที่มีประสิทธิภาพ

สามารถแสดงเป็นโมเดลการวัดจิตวิญญาณพัฒนากร ดังแผนภาพ 1



แผนภาพ 1 โมเดลการวัดจิตวิญญาณพัฒนากร

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันจิตวิญญาณพัฒนาการ การดำเนินการวิจัยเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล มีขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พัฒนาการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่ง ณ วันที่ 7 ธันวาคม 2565 มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 7,935 คน แบ่งเป็น ข้าราชการ จำนวน 6,760 คน พนักงานราชการ จำนวน 198 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 69 คน และอื่น ๆ จำนวน 908 คน โดยเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 557 คน และปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค จำนวน 6,203 คน โดยในการวิจัยนี้จะใช้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค จำนวน 6,203 คน แบ่งเป็นกลุ่มประชากรที่เป็นพัฒนากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด จำนวน 1,602 คน และในสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ 878 อำเภอทั่วประเทศ จำนวน 4,601 คน (กองการเจ้าหน้าที่, กรมการพัฒนาชุมชน, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พัฒนาการที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในพื้นที่หน่วยงานพัฒนาชุมชนในระดับอำเภอทั้ง 76 จังหวัดของประเทศไทย โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ คอมเรย์และลี (Comrey & Lee, 1992) ที่เสนอว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดจำนวน 200 คนขึ้นไป ก็สามารถเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้แล้ว ทั้งนี้เพื่อป้องกันการสูญหายและความไม่ครบถ้วนของข้อมูลที่ได้รับ ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 จึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เพื่อการวิจัยรวมทั้งสิ้น 240 คน โดยการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้

2.1 ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 29 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความยินดีที่จะแบ่งปัน ช่วยเหลือผู้ที่ตกทุกข์ได้ยาก โดยเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์หรือองค์ความรู้ตามเหมาะสม 2) ความพร้อมทำงานชุมชนอย่างเต็มความสามารถแม้จะสูญเสียเวลาส่วนตน 3) ความมุ่งมั่นที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนโดยมิต้องร้องขอ 4) การให้ความช่วยเหลือชุมชนอย่างเต็มกำลังโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ 5) ความพร้อมที่จะให้บริการชุมชนด้วยความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ 6) ความยินดีที่จะดูแลเอาใจใส่คนในชุมชนที่กำกัดูแลอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 7) การบอกกล่าว สอบถามความต้องการของชุมชนก่อนที่จะลงมือทำงานใด ๆ 8) การให้กำลังใจ พร้อมชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่คนในชุมชนมาปรึกษา 9) การเปิดโอกาสให้คนในชุมชนที่กำกัดูแลได้ระบายความทุกข์ ความกังวลใจต่าง ๆ พร้อมหาวิธีการช่วยเหลือตามสมควร

10) การพยายามแสวงหาแนวทาง วิธีการ ที่จะช่วยบรรเทาความทุกข์ยากหรือปัญหาต่าง ๆ ให้กับชุมชน
 11) ความสามารถในการชี้แจงได้เมื่อชุมชนมีข้อสงสัยต่อการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ร่วมกับ
 ชุมชน 12) การเปิดเผยให้ชุมชนได้รู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินงานต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้
 13) การแสดงออกถึงความเป็นกลางในการปฏิบัติตนต่อการทำงานร่วมกับคนระดับต่าง ๆ ในชุมชน
 14) การแสดงออกต่อทุกคนในชุมชนด้วยความมีมิตรไมตรีจิตอย่างเท่าเทียม 15) การทำงานเพื่อพิทักษ์และ
 ปกป้องผลประโยชน์ของชุมชนเป็นสำคัญ 16) การแสดงออกต่อคนในชุมชนอย่างเป็นกันเองโดยเสมือนเป็น
 ญาติพี่น้องที่สามารถสื่อสารบอกกล่าวเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ 17) การที่ไม่นำความลับของคนใน
 ชุมชนมาเผยแพร่ต่อบุคคลอื่น ๆ หรือในที่สาธารณะ 18) การปกปิดข้อมูลที่มีความสัมพันธ์หรือเปรียบของ
 คนในชุมชนที่หากเปิดเผยออกไปอาจส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของเขาได้ 19) การที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วม
 ร่วมกันกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานเพื่อชุมชนที่ช่วยให้งานของชุมชนบรรลุผลสำเร็จ 20) การที่ตนเอง
 และเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันมุ่งมั่นทำงานเพื่อชุมชนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ 21) การที่ตนเองและเพื่อน
 ร่วมงานคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยไม่มีผลประโยชน์อื่นใดแอบแฝง 22) การที่ตนเองและเพื่อนร่วมงาน
 คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ 23) การที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานผลัดเปลี่ยนบทบาทการเป็น
 ผู้นำภายในทีมเพื่อให้งานต่าง ๆ ของทีมบรรลุผลสำเร็จ 24) การแสดงความคิดริเริ่ม นำเสนอรูปแบบ
 การทำงานใหม่ ๆ ที่ทำให้การทำงานกับชุมชนสำเร็จได้ตามเป้าหมาย 25) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
 มุมมองใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงใช้ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น 26) การค้นหาวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้
 ให้เข้ากับงานที่ได้รับมอบหมาย 27) การเชื่อว่าการพัฒนาความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ต้องเกิดขึ้นได้จริง
 และเป็นประโยชน์ต่องานของพัฒนากร 28) ความมั่นใจว่ามีทางเลือกมากกว่าหนึ่งทางเสมอ ในการที่จะ
 ตัดสินใจลงมือริเริ่มทำงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จและประโยชน์ต่อชุมชน และ 29) การเชื่อว่าการคิดนอกกรอบ
 อย่างสร้างสรรค์จะช่วยให้คิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงานของพัฒนากรที่มี
 ประสิทธิภาพ

2.2 ตัวแปรแฝง คือ องค์ประกอบจิตวิญญาณพัฒนากร จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ การมีจิตสาธารณะ
 (ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ 1-6) ความเห็นอกเห็นใจ (ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ 7-10) ความน่าไว้วางใจ (ตัวแปรสังเกต
 ได้ข้อที่ 11-18) การทำงานเป็นทีม (ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่ 19-23) และการคิดนอกกรอบ (ตัวแปรสังเกตได้ข้อที่
 24-29)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามระดับจิตวิญญาณพัฒนากร ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตาม
 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยกำหนดจำนวนที่
 เหมาะสมที่ 15 ± 10 คน (Kvale, 1996; Lyons & Coyle, 2007; Jones, 2010, p. 87) โดยเป็น
 บุคลากรสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนในตำแหน่งงานพัฒนากรจำนวนรวมทั้งสิ้น 24 คน แบ่งเป็นระดับ

บริหาร 12 คน และผู้ปฏิบัติงาน 12 คน ในพื้นที่ 21 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร กาฬสินธุ์ กำแพงเพชร ขอนแก่น จันทบุรี เชียงราย เชียงใหม่ นครราชสีมา น่าน พะเยา พังงา เพชรบูรณ์ มุกดาหาร แม่ฮ่องสอน ระยอง ราชบุรี ลำพูน สงขลา สุพรรณบุรี อ่างทอง และ อุบลราชธานี ระยะเวลาในการดำเนินการสัมภาษณ์ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม - วันที่ 30 กันยายน 2562 โดยทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งการกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้คำนึงถึงความสอดคล้อง กลมกลืนของกลุ่มตัวอย่าง (homogeneous sample) ทั้งนี้เพื่อให้ผลของข้อมูลในการสัมภาษณ์ที่ได้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันหรือมีนัยสำคัญ (Smith & Eatough, 2016, p. 55) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาทำการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (methodological triangulation) เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้เป็นเรื่องเดียวกัน (Denzin, 1970, อ้างในสุภางค์ จันทวานิช, 2561, น. 129-130)

3.2 นำข้อมูลที่ได้รับจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามแบบสัมภาษณ์ มาประกอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ เพื่อให้ความหมายกับข้อมูลที่ได้มา โดยใช้วิธีการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological analysis) ด้วยการวิเคราะห์ตามความเหมาะสมกับข้อมูลเป็นชนิดง่าย ๆ เมื่อได้จำแนกข้อมูลเป็นชนิดแล้ว จะพิจารณาความสม่ำเสมอของการเกิดของข้อมูลชนิดต่าง ๆ (สุภางค์ จันทวานิช, 2561, น. 134-137)

3.3 นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ร่วมกับการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องที่ผ่านการวิเคราะห์จำแนกข้อมูลแล้วมาเขียนนิยามเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาแบบสอบวัต โดยการพัฒนาแบบสอบวัตนั้น ได้ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการพิจารณาความถูกต้องของข้อคำถามแล้ว

3.4 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พร้อมนำข้อมูลการตรวจสอบทั้งหมดมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ซึ่งข้อคำถามที่แสดงถึงความสอดคล้อง เที่ยงตรงตามเนื้อหาและสามารถนำไปใช้ในการสอบวัตได้จริงจะต้องได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป พบว่า มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ IOC ทุกข้อ จำนวน 29 ข้อ

3.5 ตรวจสอบอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminant Power) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Item-Total Correlation ซึ่งเป็นการหาสหสัมพันธ์ระหว่าง คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกที่ดีจะต้องสัมพันธ์กันตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป พบว่า มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 29 ข้อ จึงไม่มีข้อคำถามที่ถูกตัดออก

3.6 นำข้อคำถามของแบบสอบวัตไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย และนำมาตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์

อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ผล ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.963 ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่นที่สูงและยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามนี้ไปเก็บข้อมูลในการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรไปยังสำนักงานพัฒนาชุมชน ในระดับจังหวัดและอำเภอ โดยมีการชี้แจงรายละเอียดให้กลุ่มตัวอย่างที่สมัครใจให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยทราบถึงวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำแบบสอบถามจิตวิญญาณพัฒนาการ ซึ่งการตอบแบบสอบถามสามารถตอบได้โดยผ่านช่องทางออนไลน์ด้วยวิธีการสแกนโค้ดอิเล็กทรอนิกส์ (QR-Code) ที่แนบไปพร้อมกับเอกสารชี้แจงการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2566 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ตอบข้อคำถามเรียบร้อยแล้วและมีความครบถ้วนสมบูรณ์มาตรวจสอบข้อมูล และลงรหัสสำหรับการนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ซึ่งได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้และมีจำนวนเกินตามเกณฑ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังนั้นข้อมูลที่ได้มาจึงสามารถนำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน

5.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) โดยพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลจิตวิญญาณพัฒนาการกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งใช้ค่าสถิติและเกณฑ์ของ Diamantopoulos และ Sigaw (2000; สุภมาศ, 2554) ร่วมกับของ พูลพงศ์ สุขสว่าง (2556, น.15) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสถิติและเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล

ค่าสถิติและเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล	เกณฑ์
ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$)
ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square)	< 2
ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA)	< .05
ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR)	< .05
ค่า Non Norm Fit Index (NNFI)	> .95
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)	> .90
ค่า Relative Fit Index (RFI)	> .90
ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN)	> 200

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน (ร้อยละ 62.2) มีอายุอยู่ช่วง 31-40 ปี (ร้อยละ 33.64) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 63.64) และมีตำแหน่งงานในระดับชำนาญการ (ร้อยละ 48.64)

2. องค์ประกอบจิตวิญญาณพัฒนากร มี 5 องค์ประกอบ และ 29 ตัวชี้วัด ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามข้อมูลของแบบสอบถามที่ได้มาจากการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายละเอียด ดังนี้

2.1 การมีจิตสาธารณะ มี 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ความยินดีที่จะแบ่งปัน ช่วยเหลือผู้ที่ตกทุกข์ได้ยาก โดยเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์หรือองค์ความรู้ตามเหมาะสม 2) ความพร้อมทำงานชุมชนอย่างเต็มความสามารถแม้จะสูญเสียเวลาส่วนตัว 3) ความมุ่งมั่นที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนโดยมิต้องร้องขอ 4) การให้ความช่วยเหลือชุมชนอย่างเต็มกำลังโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ 5) ความพร้อมที่จะให้บริการชุมชนด้วยความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ และ 6) ความยินดีที่จะดูแลเอาใจใส่คนในชุมชนที่กำลังประสบปัญหาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.2 ความเห็นอกเห็นใจ มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การบอกกล่าว สอบถามความต้องการของชุมชนก่อนที่จะลงมือทำงานใด ๆ 2) การให้กำลังใจ พร้อมชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่คนในชุมชนมาปรึกษา 3) การเปิดโอกาสให้คนในชุมชนที่กำลังประสบปัญหาได้ระบายความทุกข์ ความกังวลใจต่าง ๆ พร้อมหาวิธีการช่วยเหลือตามสมควร และ 4) การพยายามแสวงหาแนวทาง วิธีการ ที่จะช่วยบรรเทาความทุกข์ยากหรือปัญหาต่าง ๆ ให้กับชุมชน

2.3 ความน่าไว้วางใจ มี 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ความสามารถในการชี้แจงได้เมื่อชุมชนมีข้อสงสัยต่อการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ร่วมกับชุมชน 2) การเปิดเผยให้ชุมชนได้รู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินงานต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้ 3) การแสดงออกถึงความเป็นกลางในการปฏิบัติตนต่อการทำงานร่วมกับคนระดับต่าง ๆ ในชุมชน 4) การแสดงออกต่อทุกคนในชุมชนด้วยความมีมิตรไมตรีจิตอย่างเท่าเทียม 5) การทำงานเพื่อพิทักษ์และปกป้องผลประโยชน์ของชุมชนเป็นสำคัญ 6) การแสดงออกต่อคนในชุมชนอย่างเป็นกันเองโดยเสมือนเป็นญาติพี่น้องที่สามารถสื่อสารบอกกล่าวเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ 7) การที่ไม่นำความลับของคนในชุมชนมาเผยแพร่ต่อบุคคลอื่น ๆ หรือในที่สาธารณะ และ 8) การปกปิดข้อมูลที่มีความเสี่ยงหรือประจบประแจงของคนในชุมชนที่หากเปิดเผยออกไปอาจส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของเขาได้

2.4 การทำงานเป็นทีม มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานเพื่อชุมชนที่ช่วยให้งานของชุมชนบรรลุผลสำเร็จ 2) การที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันมุ่งมั่นทำงานเพื่อชุมชนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) การที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยไม่มีผลประโยชน์อื่นใดแอบแฝง 4) การที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานคอยให้กำลังใจ

ซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ และ 5) การที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานผลัดเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้นำภายในทีมเพื่อให้งานต่าง ๆ ของทีมบรรลุผลสำเร็จ

2.5 การคิดนอกกรอบ มี 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การแสดงความคิดริเริ่ม นำเสนอรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ที่ทำให้การทำงานกับชุมชนสำเร็จได้ตามเป้าหมาย 2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงใช้ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น 3) การค้นหาวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับงานที่ได้รับมอบหมาย 4) การเชื่อว่าการพัฒนาความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ต้องเกิดขึ้นได้จริง และเป็นประโยชน์ต่องานของพัฒนากร 5) ความมั่นใจว่ามีทางเลือกมากกว่าหนึ่งทางเสมอ ในการทำงานที่ตัดสินใจลงมือริเริ่มทำงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จและประโยชน์ต่อชุมชน และ 6) การเชื่อว่าการคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์จะช่วยให้คิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงานของพัฒนากรที่มีประสิทธิภาพ

3. ตัวชี้วัดตามโมเดลการวัดจิตวิญญาณพัฒนากรที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้เป็นตัวชี้วัดที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .01$) ทุกตัว โดยทุกตัวชี้วัดมีค่าน้ำหนักทางบวก กล่าวคือ หากพัฒนากรมีคุณลักษณะของตัวชี้วัดนี้สูง ก็จะทำให้มีระดับจิตวิญญาณพัฒนากรสูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากพัฒนากรมีคุณลักษณะของตัวชี้วัดนี้ต่ำ ก็จะทำให้ระดับจิตวิญญาณพัฒนากรลดลง ดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของจิตวิญญาณพัฒนากร

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ		Construct Reliability (R^2)
	b (SE)	Std.b	
การมีจิตสาธารณะ (PUM)			
PUM 1	0.416	0.656	0.431
PUM 2	0.438** (0.039)	0.660	0.436
PUM 3	0.537** (0.054)	0.778	0.605
PUM 4	0.426** (0.045)	0.733	0.537
PUM 5	0.452** (0.046)	0.770	0.592
PUM 6	0.488** (0.049)	0.780	0.608
ความเห็นอกเห็นใจ (COP)			
COP 1	0.452**	0.676	0.457
COP 2	0.464** (0.046)	0.745	0.556
COP 3	0.489** (0.049)	0.749	0.560
COP 4	0.497** (0.047)	0.794	0.630

ความน่าไว้วางใจ (TRU)			
TRU 1	0.434**	0.707	0.499
TRU 2	0.479** (0.045)	0.749	0.562
TRU 3	0.386** (0.038)	0.716	0.512
TRU 4	0.368** (0.036)	0.723	0.523
TRU 5	0.444** (0.041)	0.763	0.581
TRU 6	0.417** (0.038)	0.781	0.610
TRU 7	0.372** (0.041)	0.698	0.487
TRU 8	0.397** (0.047)	0.588	0.346
การทำงานเป็นทีม (TEM)			
TEM 1	0.594**	0.835	0.698
TEM 2	0.566** (0.034)	0.907	0.823
TEM 3	0.567** (0.040)	0.806	0.649
TEM 4	0.527** (0.046)	0.696	0.485
TEM 5	0.541** (0.051)	0.652	0.426
การคิดนอกกรอบ (TOB)			
TOB 1	0.463**	0.669	0.448
TOB 2	0.462** (0.039)	0.749	0.561
TOB 3	0.466** (0.037)	0.724	0.524
TOB 4	0.481** (0.047)	0.793	0.628
TOB 5	0.484** (0.047)	0.807	0.651
TOB 6	0.473** (0.045)	0.811	0.658
จิตวิญญาณพัฒนากร (Spirituality of Community Development Officers)			
การมีจิตสาธารณะ (Public Mind)	0.865** (0.090)	0.865	0.748
ความเห็นอกเห็นใจ (Compassion)	0.952** (0.090)	0.952	0.906
ความน่าไว้วางใจ (Trustworthiness)	0.970** (0.085)	0.970	0.941
การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	0.837** (0.069)	0.837	0.700
การคิดนอกกรอบ (Think Out of the Box)	0.863** (0.089)	0.863	0.744

Chi-Square of Goodness of Fit = 358.921, df = 324, Chi-Square/df = 1.108, P-value = 0.088, RMSEA = 0.022, NNFI = 0.997, CFI = 0.998, RFI = 0.977, CN = 227.196

**P<.01

จากตาราง 2 พบว่า ตัวชี้วัดตามโมเดลการวัดจิตวิญญาณพัฒนาการที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้เป็นตัวชี้วัดที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .01$) ทุกตัว โดยทุกตัวชี้วัดมีค่าน้ำหนักเป็นบวก กล่าวคือ หากพัฒนาการมีคุณลักษณะของตัวชี้วัดนี้สูงก็จะทำให้มีระดับจิตวิญญาณพัฒนาการสูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากพัฒนาการมีคุณลักษณะของตัวชี้วัดนี้ต่ำก็จะทำให้มีระดับจิตวิญญาณพัฒนาการลดลง ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ดีในการวิเคราะห์ข้อมูลควรมีค่าระหว่าง 0.5-0.8 (Gorsuch, 1983)

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบจิตวิญญาณพัฒนาการ (SCDO) เป็นองค์ประกอบอันดับที่สองกับองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านการมีจิตสาธารณะ (PUM) ด้านความเห็นอกเห็นใจ (COP) ด้านความน่าไว้วางใจ (TRU) ด้านการทำงานเป็นทีม (TEM) และ ด้านการคิดนอกกรอบ (TOB) ซึ่งเป็นองค์ประกอบอันดับที่หนึ่งพบว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านดังกล่าว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .01$) ทุกด้าน โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.837 ถึง 0.970 แสดงว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนี้เป็นตัวชี้วัดระดับจิตวิญญาณพัฒนาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดในการชี้วัดระดับจิตวิญญาณพัฒนาการ คือ ด้านความน่าไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านความเห็นอกเห็นใจ ด้านการมีจิตสาธารณะ ด้านการคิดนอกกรอบ และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ โดยมีความแปรผันร่วมกับคุณลักษณะรวมทั่วไป (R^2) ร้อยละ 94.1, 90.6, 74.8, 74.4 และ 70.0 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบจิตวิญญาณพัฒนาการในแต่ละด้านทั้ง 5 ด้าน และตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบทั้ง 29 ตัวชี้วัด โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางถึงสูง โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานมีค่าตั้งแต่ 0.588 ถึง 0.970 แสดงว่าองค์ประกอบด้านความน่าไว้วางใจ ด้านความเห็นอกเห็นใจ ด้านการมีจิตสาธารณะ ด้านการคิดนอกกรอบ และด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีความสัมพันธ์กันมิได้เป็นอิสระต่อกัน กล่าวคือ ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของพัฒนาการที่แสดงถึงการมีจิตวิญญาณพัฒนาการจะเกิดขึ้นได้ต้องมีการปฏิบัติงานด้วยความน่าไว้วางใจที่แสดงออกถึงการแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา การประสานความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างความรู้สึกปลอดภัยเป็นความลับระหว่างกันในระดับที่มีความสุ่มเสี่ยงหรือประมาท มีความเห็นอกเห็นใจ การเอาใจเขามาใส่ใจเราหรือเห็นปัญหาของผู้อื่นเสมือนเป็นปัญหาของตนเอง คอยแสวงหาแนวทาง วิธีการ ที่จะช่วยบรรเทาความทุกข์ยากหรือปัญหาต่าง ๆ ให้กับชุมชน นอกจากนี้ต้องมีจิตสาธารณะ มีความเสียสละ มีจิตอาสา เต็มใจที่จะรับใช้ ให้บริการประชาชนในทุกสถานการณ์โดยปราศจากอคติหรือการเลือกปฏิบัติ รวมถึงการคิดนอกกรอบ ที่มีระบบคิดที่แตกต่างเพื่อสร้างสรรค์มุมมองทางความคิดใหม่ ๆ และเป็นทัศนคติที่ไม่ได้ส่งผลให้การทำงานด้อยค่าลง แต่เป็นการรักษาไว้หรือเพิ่มขึ้นในคุณค่าและประสิทธิภาพของงาน ภายใต้การทำงานเป็นทีม ที่มีความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ อันจะนำไปสู่การมีระดับจิตวิญญาณพัฒนาการที่สูงขึ้น

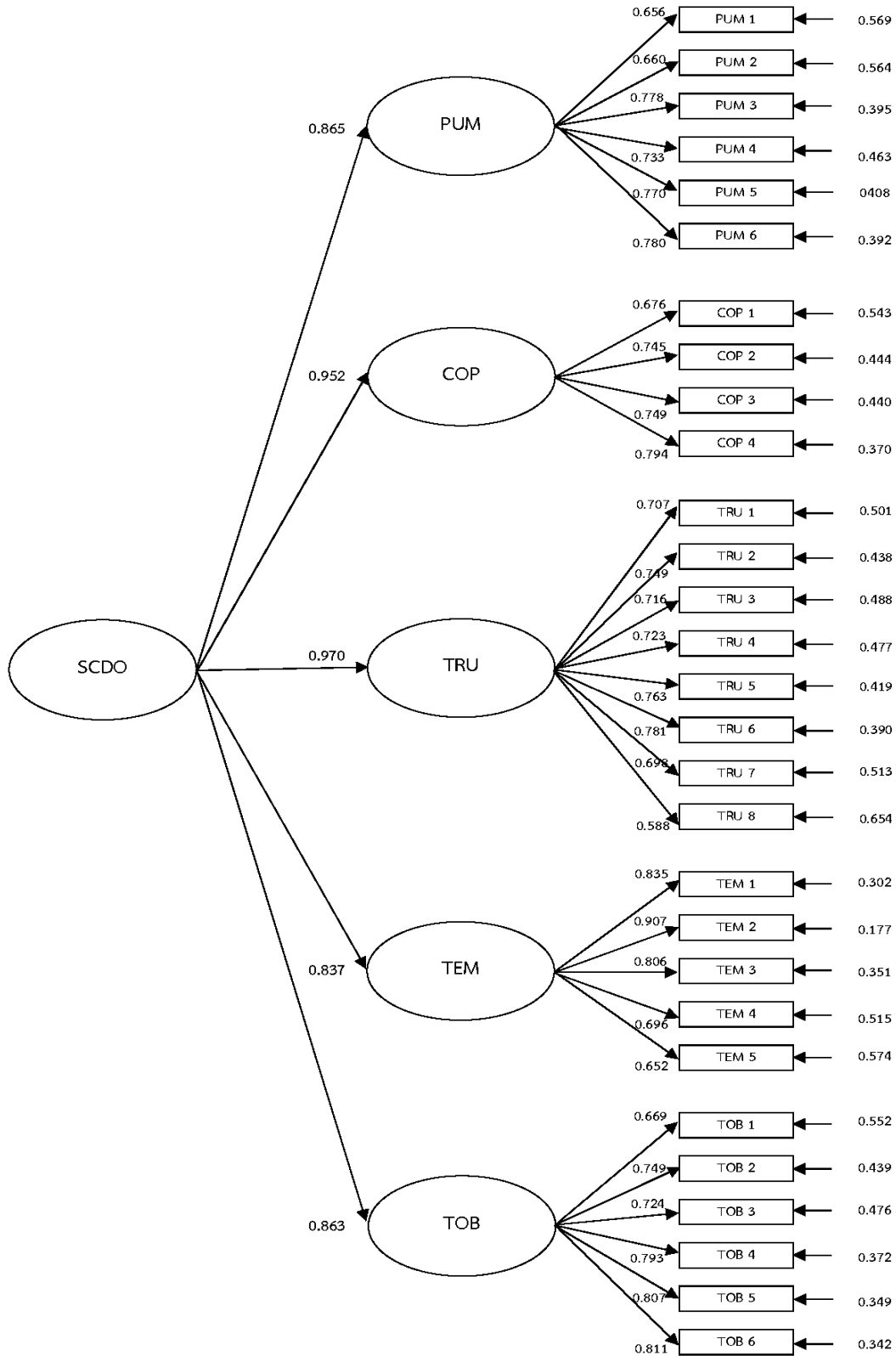
เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน เป็นรายองค์ประกอบ พบว่า 1) องค์ประกอบการมีจิตสาธารณะ (PUM) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ PUM6 มีน้ำหนัก

องค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.780 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบการมีจิตสาธารณะ ร้อยละ 60.8 2) องค์ประกอบความเห็นอกเห็นใจ (COP) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ COP4 มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.794 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบความเห็นอกเห็นใจ ร้อยละ 63 3) องค์ประกอบความน่าไว้วางใจ (TRU) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ TRU6 มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.781 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบความน่าไว้วางใจ ร้อยละ 61 4) องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (TEM) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ TEM2 มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.907 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 82.3 และ 5) องค์ประกอบการคิดนอกกรอบ (TOB) ตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ TOB6 มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.811 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบการคิดนอกกรอบ ร้อยละ 65.8

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรม LISREL พบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Jackson et al., 2009, pp. 6-23) โดยมีค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) มีค่าเท่ากับ 358.921 ที่องศาอิสระ 324 ระดับนัยสำคัญ 0.088 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-Square) (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.108 ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.022 ค่า Non Norm Fit Index (NNFI) มีค่าเท่ากับ 0.997 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.998 ค่า Relative Fit Index (RFI) มีค่าเท่ากับ 0.977 และค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) มีค่าเท่ากับ 227.196 ดังตาราง 3 และแผนภาพ 2

ตาราง 3 ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลจิตวิญญาณพัฒนากร

ค่าสถิติและเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล	เกณฑ์	ผลการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics)	$p > .05$	0.088	ผ่านเกณฑ์
ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-Square)	< 2	1.108	ผ่านเกณฑ์
ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA)	$< .05$	0.022	ผ่านเกณฑ์
ค่า Non Norm Fit Index (NNFI)	$> .95$	0.997	ผ่านเกณฑ์
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)	$> .90$	0.998	ผ่านเกณฑ์
ค่า Relative Fit Index (RFI)	$> .90$	0.977	ผ่านเกณฑ์
ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN)	> 200	227.196	ผ่านเกณฑ์



แผนภาพ 2 โมเดลองค์ประกอบจิตวิญญาณพัฒนาการ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบจิตวิญญาณพัฒนาการ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Jackson et al., 2009) แสดงว่าตัวชี้วัดทั้ง 29 ตัวชี้วัด เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในแต่ละองค์ประกอบ สามารถเป็นตัวแทนที่ดี และส่งผลต่อระดับจิตวิญญาณพัฒนาการได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้การได้มาซึ่งตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์พร้อมนำข้อมูลที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูลมาศึกษาประกอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ เพื่อให้ความหมายกับข้อมูลที่ได้มา นำมาเขียนนิยามเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาแบบสอบถามแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบอำนาจจำแนกรายข้อ ก่อนนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพัฒนาการเพื่อตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง และนำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) พบว่า สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัดขององค์ประกอบจิตวิญญาณพัฒนาการมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้วัดระดับจิตวิญญาณในการทำงานของพัฒนาการได้จริง

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบจิตวิญญาณพัฒนาการ ทั้ง 5 ด้าน และองค์ประกอบตัวชี้วัดทั้ง 29 ตัวชี้วัด โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางถึงสูง โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.588 ถึง 0.970 โดยที่องค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดในการชี้วัดระดับจิตวิญญาณพัฒนาการ คือ ด้านความน่าไว้วางใจ อันเป็นองค์ประกอบที่แสดงออกถึงการแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา การประสานความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างความรู้สึกปลอดภัย เป็นความลับระหว่างกันในระดับที่มีความสุ่มเสี่ยงหรือเปราะบาง ซึ่งสอดคล้องกับ Cho and Perry (2012, pp. 382-406; Alam et al., 2023, pp. 1-18) ที่กล่าวว่า ความน่าไว้วางใจ เป็นรากฐานที่สำคัญที่จะนำมาซึ่งความไว้วางใจ อันเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงศักยภาพความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ที่เต็มไปด้วยความเมตตากรุณา ความห่วงใยที่มุ่งเน้นไปที่ความเป็นอยู่ที่ดีต่อกัน ความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา และการปฏิบัติตนต่อกันด้วยความเคารพ ซึ่ง Houghton et al. (2016, pp. 177-205) พบว่า องค์กรที่มีความตระหนักในเรื่องของจิตวิญญาณในงานบุคลากรจะมีแนวโน้มที่จะมีความซื่อสัตย์และความตระหนักรู้ในตนเอง อันเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การเกิดความไว้วางใจซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ในทำนองเดียวกันกับ Abid et al. (2018, pp. 104-109) พบว่า ความไว้วางใจเป็นตัวแปรสื่อที่สำคัญระหว่างจิตวิญญาณในที่ทำงานกับความพึงพอใจในงาน เช่นเดียวกับ Ozdemir et al. (2022) ที่พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานเป็นปัจจัยสื่อสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการเปิดใจกว้างและความไว้วางใจในองค์กรที่นำไปสู่การเจริญเติบโตในหน้าที่การงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การที่พัฒนาการจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีจิตวิญญาณของความเป็นพัฒนาการนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ต้องสะท้อนหรือแสดงออกทั้งในเชิงพฤติกรรมและความรู้สึกต่อชุมชนก็คือ ความน่าไว้วางใจ อันเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการชี้แจงต่อชุมชนได้เมื่อชุมชนมีข้อสงสัยต่อการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ร่วมกับชุมชน จะต้องมีการเปิดเผยให้ชุมชนได้รู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินงานต่าง ๆ และสามารถ

ตรวจสอบได้ รวมถึงมีการแสดงออกถึงความเป็นกลางในการปฏิบัติตนต่อการทำงานร่วมกับคนระดับต่าง ๆ ในชุมชนด้วยความมีมิตรไมตรีจิตอย่างเท่าเทียม และเป็นกันเองโดยเสมือนเป็นญาติพี่น้องสามารถสื่อสารบอกกล่าวเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ มีความพร้อมในการทำงานเพื่อพิทักษ์และปกป้องผลประโยชน์ของชุมชนเป็นสำคัญ ไม่นำความลับของคนในชุมชนมาเผยแพร่ต่อบุคคลอื่น ๆ หรือในที่สาธารณะและปกปิดข้อมูลที่มีความเสี่ยงหรือเปราะบางของคนในชุมชนที่หากเปิดเผยออกไปอาจส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของเขาได้

ทั้งนี้ องค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญในอันดับรองลงมาในการชี้วัดระดับจิตวิญญานพัฒนาการตามลำดับ มีดังนี้

ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง การเอาใจเขามาใส่ใจเราหรือเห็นปัญหาของผู้อื่นเสมือนเป็นปัญหาของตนเอง คอยแสวงหาแนวทาง วิธีการ ที่จะช่วยบรรเทาความทุกข์ยากหรือปัญหาต่าง ๆ ให้กับชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับ Singer and Klimecki (2014; Zaidi et al., 2019, 49-57) ที่อธิบายความเห็นอกเห็นใจไว้ว่า เป็นความรู้สึกสงสารและการเอาใจใส่ต่อความโศกเศร้าของผู้อื่น เป็นสิ่งกระตุ้นความตั้งใจที่จะช่วยผู้อื่นให้สามารถชนะปัญหาด้วยการปลอบโยนและให้การสนับสนุนเพื่อบรรเทาความทุกข์ลงได้ ซึ่งคนที่มีความเห็นอกเห็นใจจะสามารถเข้าใจสภาวะทางอารมณ์ ตลอดจนสภาวะหรือเงื่อนไขในความโศกเศร้าของผู้อื่น ซึ่ง Joshi and Jain (2016) พบว่า ความเห็นอกเห็นใจ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของจิตวิญญานในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับ Sapra and Mathur (2020, pp. 10-17) พบว่า ความเห็นอกเห็นใจ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของจิตวิญญานในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ดังนั้น สิ่งที่พัฒนากรจำเป็นต้องคำนึงถึงเสมอเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความเข้าถึงจิตวิญญานพัฒนาการที่สะท้อนในเรื่องของความเห็นอกเห็นใจคือ พัฒนากรต้องมีการบอกกล่าว สอบถามความต้องการของชุมชนก่อนที่จะลงมือทำงานใด ๆ ให้กำลังใจพร้อมชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่คนในชุมชนมาปรึกษา เปิดโอกาสให้คนในชุมชนที่กำกับดูแลได้ระบายความทุกข์ ความกังวล

ต่าง ๆ พร้อมหาวิธีการช่วยเหลือตามสมควร และพยายามแสวงหาแนวทาง วิธีการที่จะช่วยบรรเทาความทุกข์ยากหรือปัญหาต่าง ๆ ให้กับชุมชนอยู่เสมอตามกำลังและความสามารถของตนเอง

การมีจิตสาธารณะ มีความเสียสละ มีจิตอาสา เต็มใจที่จะรับใช้ ให้บริการประชาชนในทุกสถานการณ์โดยปราศจากอคติหรือการเลือกปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ Vandenabeele (2007, pp. 545-556) ที่กล่าวว่า การมีจิตสาธารณะ คือ ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติที่มุ่งปฏิสัมพันธ์เพื่อผลประโยชน์ต่อสาธารณะ โดยปราศจากการมุ่งหวังผลประโยชน์ของตนเอง ทำนองเดียวกับ Stachowska and Czaplicka-Kozłowska (2017, pp. 100-111) ที่ระบุว่า การมีจิตสาธารณะ เป็นกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจของบุคลากรที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อองค์กรและสังคมอย่างแท้จริง ซึ่ง Hassan et al. (2023, pp. 1027-1043) พบว่า การมีจิตสาธารณะมีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวแปรสื่อระหว่างจิตวิญญานในที่ทำงานกับสุขภาวะในที่ทำงานของบุคลากรด้านวิชาการในสถาบันการศึกษาชั้นสูง ขณะที่ Pulungan and Martdianty

(2024, pp. 1496–1507) พบว่า จิตวิญญาณในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีจิตสาธารณะ สุขภาวะในที่ทำงาน ความคล่องตัวในงาน และการระบุตัวตนต่อองค์กรของข้าราชการในประเทศอินโดนีเซีย และ Kampan (2016) ที่ได้ให้ความหมายของการมีจิตสาธารณะ ว่าหมายถึง ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่มีต่อกิจกรรมและปัญหาของส่วนรวม เพื่อแสดงความรับผิดชอบและช่วยเหลือ ต่อสังคม และกระทำการอันเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม โดยแสดงออกด้วยการปฏิบัติของตนเองไปสู่สาธารณะ การมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ สาธารณะร่วมกัน การมีจิตสำนึก ความใส่ใจ และลงมือกระทำโดยวิธีการต่าง ๆ ที่ถูกต้อง เหมาะสมตามสิทธิหน้าที่ และความสามารถของตน เพื่อรักษาสมบัติสาธารณะ ไม่ทำลายสมบัติของส่วนรวม และพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในกิจการสาธารณะ ตระหนักรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและมีส่วนร่วมในการวางแผนแนวทางแก้ไข รวมทั้งติดตามประเมินผลปัญหานั้น ดังนั้น พัฒนาการจึงควรที่จะมีความยินดีที่จะแบ่งปัน ช่วยเหลือผู้ที่ตกทุกข์ได้ยาก โดยเสียสละกำลังกาย กำลังทรัพย์หรือองค์ความรู้ตามเหมาะสม ตลอดจนมีความพร้อมทำงานชุมชนอย่างเต็มความสามารถแม้จะสูญเสียเวลาส่วนตน มีความมุ่งมั่นที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนโดยมิต้องร้องขอ ให้ความช่วยเหลือชุมชนอย่างเต็มกำลังโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ พร้อมให้บริการชุมชนด้วยความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ และยินดี ดูแลเอาใจใส่คนในชุมชนที่กำลังประสบปัญหาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ซึ่งหากพัฒนาการสามารถปฏิบัติตนเองได้ตามแนวทางที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ย่อมส่งผลทำให้จิตวิญญาณพัฒนาการด้านจิตสาธารณะของพัฒนาการสามารถที่จะยกระดับขึ้นได้

การคิดนอกกรอบ คือ การมีระบบคิดที่แตกต่างเพื่อสร้างสรรค์มุมมองทางความคิดใหม่ ๆ และเป็นทัศนคติที่ไม่ได้ส่งผลให้การทำงานด้อยค่าลง แต่เป็นการรักษาไว้หรือเพิ่มขึ้นในคุณค่าและประสิทธิภาพของงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Blendinger and McGrath (2000, p. 3) ที่กล่าวว่า การคิดนอกกรอบ คือ แนวทางการแก้ปัญหาที่ทรงพลังด้วยกรอบแนวคิดที่แตกต่างไปจากกรอบความคิดทั่วไป ซึ่งในการคิดแบบเดิม ๆ จะเป็นการคิดตามแนวทางที่คุ้นเคย โดยใช้ประสบการณ์จากสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน และสร้างสมมติฐานเชิงตรรกะตามประสบการณ์เดิมที่เคยสัมผัสมาก่อนหน้า ในขณะที่การคิดนอกกรอบเป็นการก้าวออกจากกรอบสมมติฐานเดิมและแก้ไขปัญหามาจากมุมมองใหม่โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนทางความคิดโดยสิ้นเชิง ทำนองเดียวกับ Marques (2007, pp. 93 - 117) ที่กล่าวว่า การคิดนอกกรอบ คือ ความคิดเชิงสร้างสรรค์ที่กล้าก้าวกระโดดออกจากกรอบแนวคิดเดิม นอกจากนี้ยังพบอีกว่า จิตวิญญาณในที่ทำงานจะไม่สามารถคงอยู่ได้หากปราศจากการคิดนอกกรอบของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น หากพิจารณาในมุมมองของจิตวิญญาณพัฒนาการ การคิดนอกกรอบจึงย่อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยให้จิตวิญญาณพัฒนาการในการปฏิบัติงานยังคงอยู่ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงมีการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ช่วยส่งเสริมให้พัฒนาการสามารถที่จะแสดงความคิดริเริ่ม นำเสนอรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ที่ทำให้การทำงานกับชุมชนสำเร็จได้ตามเป้าหมายสามารถที่จะปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงใช้ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น ด้วยการเปิดโอกาสให้ค้นหาวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการให้กำลังใจเพื่อสร้างให้เกิดความเชื่อว่าการพัฒนาการคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ต้องเกิดขึ้นได้จริงและเป็นประโยชน์ต่องานของพัฒนาการ และให้มีความมั่นใจได้ว่ามีทางเลือกมากกว่าหนึ่งทางเลือกในการที่จะตัดสินใจลงมือริเริ่มทำงาน

เพื่อให้เกิดผลสำเร็จและประโยชน์ต่อชุมชน ตลอดจนการเชื่อว่าการคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์จะช่วยให้คิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงานของพัฒนากรที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีม อันเป็นปัจจัยที่แสดงถึงความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ Foster et al. (2018) ที่ระบุว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมจะต้องแสดงศักยภาพพร้อมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่ง Daniel Ayala (2010, pp. 442-456) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของทีมขึ้นอยู่กับระดับของจิตวิญญาณในที่ทำงานของบุคลากรในองค์กร เช่นเดียวกับ Khalaf et al. (2022, pp. 2097-2108) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับจิตวิญญาณในที่ทำงาน ดังนั้น การที่พัฒนากรมีส่วนร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานเพื่อชุมชนที่ช่วยให้งานของชุมชนบรรลุผลสำเร็จ การร่วมมือกันมุ่งมั่นทำงานเพื่อชุมชนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยไม่มีผลประโยชน์อื่นใดแอบแฝง คอยให้กำลังใจซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ และผลัดเปลี่ยนบทบาทการเป็นผู้นำภายในทีมเพื่อให้งานต่าง ๆ ของทีมบรรลุผลสำเร็จ ก็เป็นอีกกลไกหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและยกระดับจิตวิญญาณพัฒนากรขึ้นได้

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของจิตวิญญาณพัฒนากร ปรากฏผลจากการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบจิตวิญญาณพัฒนากร คือ โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวชี้วัดทั้งหมด จำนวน 29 ตัวชี้วัด เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในแต่ละองค์ประกอบที่สามารถเป็นตัวแทนที่ดี และส่งผลต่อระดับจิตวิญญาณพัฒนากรได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบจิตวิญญาณพัฒนากร ทั้ง 5 ด้าน และตัวชี้วัดทั้ง 29 ตัวชี้วัด มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางถึงสูง ซึ่งสะท้อนได้ว่า องค์ประกอบด้านการมีจิตสาธารณะ ด้านความเห็นอกเห็นใจ ด้านความน่าไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคิดนอกกรอบ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันมิได้เป็นอิสระต่อกัน กล่าวคือ จิตวิญญาณพัฒนากรจะเกิดขึ้นได้ต้องมีการปฏิบัติงานที่สะท้อนองค์ประกอบของจิตวิญญาณพัฒนากรทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้ จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของจิตวิญญาณพัฒนากร ที่ประกอบด้วยด้านการมีจิตสาธารณะ ด้านความเห็นอกเห็นใจ ด้านความน่าไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคิดนอกกรอบ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของพัฒนากรให้มีความสอดคล้องและปรากฏลักษณะตามแต่ละองค์ประกอบเพื่อเพิ่มระดับของจิตวิญญาณพัฒนากรให้สูงขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. ด้านการมีจิตสาธารณะ ควรส่งเสริมให้พัฒนากรมีกิจกรรมร่วมกับชุมชนในรูปแบบของจิตอาสา เพื่อสร้างเสริมความเสียสละ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการร่วมมือกิจกรรมที่หลากหลายและพบปะกับประชาชนในชุมชน

ทุกระดับ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความเต็มใจที่จะรับใช้ ให้บริการประชาชนในทุกสถานการณ์โดยปราศจากอคติหรือการเลือกปฏิบัติ

2. ด้านความเห็นอกเห็นใจ มุ่งเน้นให้พัฒนาการได้สัมผัสใกล้ชิดกับวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของคนในชุมชน เพื่อให้เห็นถึงความหลากหลายของการดำเนินชีวิต เกิดการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เข้าใจในสภาวะหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คนในชุมชนเผชิญอยู่ โดยเห็นปัญหาของผู้อื่นเสมือนเป็นปัญหาของตนเอง ซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้พัฒนาการมีความพยายามที่จะแสวงหาแนวทาง วิธีการ ที่จะช่วยบรรเทาความทุกข์ยากหรือปัญหาต่าง ๆ ให้กับชุมชน

3. ด้านความน่าไว้วางใจ มุ่งส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่จริงจัง มีการแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา มีกิจกรรมสร้างเสริมและประสานความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างพัฒนาการกับชุมชน พบปะ พูดคุย ให้คำปรึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนในชุมชนในประเด็นต่าง ๆ ทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัวเพื่อสร้างความรู้สึกปลอดภัย และเป็นความลับระหว่างกันในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงหรือเปราะบาง

4. ด้านการทำงานเป็นทีม มุ่งส่งเสริมให้พัฒนาการมีการทำงานร่วมกันทั้งภายในองค์กร และภายในพื้นที่ชุมชน โดยการแบ่งหน้าที่ตามความสามารถและเหมาะสมของแต่ละคน โดยแต่ละหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต้องมีการประสานงาน มีความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

5. ด้านการคิดนอกกรอบ มุ่งเปิดโอกาสให้พัฒนาการได้แสดงศักยภาพผ่านการนำเสนอแนวทางแก้ปัญหาในงานและปัญหาภายในชุมชนที่กำลังดูแล เพื่อสร้างสรรค์มุมมอง ทักษะคิด และความคิดใหม่ ๆ ที่รักษาไว้หรือเพิ่มขึ้นในคุณค่าและประสิทธิภาพของงาน

ทั้งนี้ เพื่อสร้างเสริมจิตวิญญาณพัฒนาการให้กับพัฒนาการได้อย่างทั่วถึงและเป็นมาตรฐานเดียวกัน การส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรม ความรู้สึก ทักษะคิด ในแต่ละองค์ประกอบของจิตวิญญาณพัฒนาการนั้น สามารถกระทำได้โดยผ่านกิจกรรมการฝึกอบรมให้กับพัฒนาการที่เข้าบรรจุใหม่ โดยในการฝึกอบรมสามารถจัดได้ในรูปแบบของการอบรมเชิงปฏิบัติการ บทบาทสมมติต่าง ๆ รวมถึงการจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ ในพื้นที่จำลองหรือพื้นที่ชุมชนจริง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของจิตวิญญาณพัฒนากร และตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบจิตวิญญาณพัฒนากรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับในการวิจัยในครั้งถัดไปควรนำตัวแปรหรือปัจจัยเชิงจิตวิทยาอื่น ๆ มาศึกษาร่วมด้วยในรูปแบบของโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling Analysis) เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน (Work performance) ความมุ่งมั่นตั้งใจในงาน (Work intentions) ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work engagement) ความเจริญรุ่งเรืองในงาน (Thriving at work) เป็นต้น รวมถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับทีมงาน และองค์กร เพื่อค้นหาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเชิงสาเหตุ และผลที่เกิดจากจิตวิญญาณพัฒนากร อันซึ่งองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรได้

เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. (2563). รายงานประจำปี 2562 กรมการพัฒนาชุมชน Annual Report 2019. กรมการพัฒนาชุมชน.
- ธิปฎกพันธ์ ยิ้มประเสริฐ, มานพ ชูนิล และ ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร. (2562). จิตวิญญาณในที่ทำงาน : ปัจจัยสู่ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานและสภาวะในการทำงาน. *มนุษยศาสตร์สาร*, 20(3). 46-74.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2562). *ภาพพัฒนากร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรมการพัฒนาชุมชน.
- พลพงษ์ สุขสว่าง. (2556). *โมเดลสมการโครงสร้าง: Structural Equation Modelling* (พิมพ์ครั้งที่ 1). วัฒนาพานิช.
- สถาบันการพัฒนาชุมชน. (2563). *รูปแบบการทำงานของพัฒนากรที่ส่งผลให้ชุมชนเข้มแข็ง*. กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- สุภมาส อังศุโชติ. (2554). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. เจริญดีมีนคองการพิมพ์.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2561). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 24). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Abid, M. A., Mohsin, M., Kokab, S., Parveen, A., Ali, Z., & Shoukat, N. (2018). Workplace Spirituality Impact on Job Satisfaction: Mediating Role of Trust. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 7(1). 104-109.
- Alam, M. N., Iqbal, J., Alotaibi, H. S., Nguyen, N. T., Mat, N., & Alsiehem, A. (2023). Does Workplace Spirituality Foster Employee Ambidexterity? Evidence from IT Employees. *Sustainability*, 15(11190). 1-18.
- Blending, J., & McGrath, V. (2000). *Thinking Outside the Box: A Self-Teaching Guide for Educational Leaders*. College of Education, Mississippi State University.
- Cho, Y. J., & Perry, J. L. (2012). Intrinsic Motivation and Employee Attitudes: Role of Managerial Trustworthiness, Goal Directedness, and Extrinsic Reward Expectancy. *Rev. Public Pers. Adm*, 32. 382-406.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum.
- Daniel Ayala, J. L. (2010). The Effect of Workplace Spirituality on Team Effectiveness. *Journal of Management Development*. 29. 442-456. 10.1108/02621711011039213.
- Denzin, N. (1970). *The Research Art in Sociology*. Butterworth.

- Diamantopoulos, A., & Siguaw, A. D. (2000). *Introducing LISREL : A Guide for the Uninitiated*. Sage Publications.
- Foster, M., Gilbert, M., Hanson, D., Whitcomb, K., & Graham, C. (2018). Use of Simulation to Develop Teamwork Skills in Prelicensure Nursing Students: An Integrative Review. *Nurse Educator*, 44(1). 10.1097/NNE.0000000000000616.
- Gorsuch, R. L. (1983). *Factor analysis*. Lawrence Erlbaum Associates.
- 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 Publishing AG.
- Hassan, S., Ansari, N., & Rehman, A. (2023), "Public Service Motivation, Workplace Spirituality and Employee Well-being: A Holistic Approach". *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 39(4). 1027-1043.
- Houghton, J. D., Neck, C. P., & Krishnakumar, S. (2016). The What, Why, and How of Spirituality in the Workplace Revisited: A 14-year Update and Extension. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 13(3). 177–205.
- Jackson, D., Gillaspay, A., & Purc-Stephenson, R. (2009). Reporting Practices in Confirmatory Factor Analysis: An Overview and Some Recommendations. *Psychological methods*, 14(1). 6-23.
- Jones, S. H. (2010). The Interview in Qualitative Research. In Forrester, M.A. (Ed) *Doing Qualitative Research in Psychology*. (pp. 77-97). Thousand Oaks, Sage Publications.
- Joshi, P., & Jain, A. (2016). What Makes a Workplace Spiritual: A Conceptual Framework Describing Antecedents and Outcomes of Workplace Spirituality. *Purusharta*, 9. 98-105.
- Kale, S. H., & Shrivastava, S. (2003). The Enneagram System for Enhancing Workplace Spirituality. *The Journal of Management Development*, 22(4). 308-328.
- Kampan, A. (2016). A Study of Factor Analysis of Public Consciousness of University Students in Bangkok [การศึกษาองค์ประกอบจิตสาธารณะของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร] (Doctor of education degree in higher education thesis, Srinakharinwirot University).

- Khalaaf, D. A., Elsayed, S. M., & Saad Soliman Saad, E. (2022). Workplace Spirituality and Its Influence on Staff Nurses' Motivation and Team Effectiveness. *Egyptian Journal of Health Care*, 13(2). 2097-2108. doi: 10.21608/ejhc.2022.286167
- Kharouf, H., Lund, D., & Sekhon, H. (2014). Building Trust by Signaling Trustworthiness in Service Retail. *Journal of Services Marketing*, 28. doi: 10.1108/JSM-01-2013-0005.
- Kvale, S. (1996). *Interview Views: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks, Sage Publications.
- Lyons, E., & Coyle, A. (Eds.). (2007). *Analysing Qualitative Data in Psychology*. Sage Publications Ltd.
- Marques, J. (2007). The Reciprocity between Spirituality in the Workplace and Thinking Outside the Box. *Business Renaissance Quarterly*, 2, 93 - 117.
- 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.
- Ozdemir, S., Palframan, J. T., Sever, M., & Ağcasulu, H. (2022). Workplace Spirituality as a Mediator Between Organizational Trust and Thriving at Work. *Vision*, 0(0).
- Petchsawang, P. & Duchon, D. (2012). Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9, 1-20.
- Pulungan, M., & Martdianty, F. (2024). The Effects of Workplace Spirituality Toward Public Service Motivation with Employee Well-Being, Organizational Identification, and Workforce Agility as Mediating Variable. *AEBMR*, 255, 1496–1507.
- Rathee, R., & Rajain, P. (2020). Workplace Spirituality: A Comparative Study of Various Models. *Jindal Journal of Business Research*, 9(1), 27–40.
- Sapra, J., & Mathur, I. (2020). Effect of Dimensions of Workplace Spiritualism: Meaningful Work, Sense of Community, Organizational Values and Compassion with Reference to Job Satisfaction. *Electronic Journal of Education, Social Economics and Technology*, 1, 10-17.
- Sorakraikitikul, M. & Siengthai, S. (2013). Workplace Spirituality: The Challenge for Human Resource Management]. *Huachiew Chalermprakiet Academic Journal*, 16(32), 129-140.

Stachowska, S., & Czaplicka-Kozłowska, I. Z. (2017). Motivating Employees of the Public Organization: Case Study of the Higher Education Institution. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 39(1), 100-111.

Vandenabeele, W. (2007). Toward a Public Administration Theory of Public Service Motivation: An Institutional Approach. *Public Management Review*, 9(4), 545-556.

Zaidi, H., Ghayas, M. M., & Durrani T. I. K. (2019). Impact of Work Place Spirituality on Job Satisfaction. *RADS Journal of Business Management*, 1(1), 49-57.