

การพัฒนาแบบวัดจิตวิญญานในการทำงาน ฉบับภาษาไทย

รับบทความ: 29 กันยายน 2568

แก้ไขบทความเสร็จ: 11 พฤศจิกายน 2568

ตอบรับบทความ: 25 พฤศจิกายน 2568

รัตติกกรณ์ จงวิศาล¹ และอิสระ บุญญะฤทธิ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณสมบัติการวัดทางจิตมิติของแบบวัดจิตวิญญานในการทำงาน ฉบับภาษาไทย ให้มีความตรงเชิงโครงสร้างทฤษฎี (Construct Validity) โดยดำเนินการตาม 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การสร้างแบบวัดให้มีความตรงเชิงทฤษฎี การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างการวัด และการตรวจสอบความตรงภายนอก กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ 1 เป็นบุคลากรที่ทำงานในองค์กรต่างๆ จำนวน 794 คน กลุ่มที่ตัวอย่างที่ 2 เป็นบุคลากร จำนวน 374 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยประยุกต์ใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสำรวจ ผลการวิจัยได้กรอบแนวคิดและแบบวัดจิตวิญญานในการทำงาน ฉบับภาษาไทย จำนวน 25 ข้อ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านการเชื่อมโยงกับตนเอง (Self-Connection) จำนวน 8 ข้อ (2) องค์ประกอบด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Connecting with Others) จำนวน 7 ข้อ และ (3) องค์ประกอบด้านงานที่มีความหมาย (Meaningful Work) จำนวน 10 ข้อ ประโยชน์ที่ได้จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับกรอบแนวคิดและมิติของจิตวิญญานในการทำงานของคนไทย และสามารถนำแบบวัดที่ได้ไปใช้ในการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ รวมถึงนำไปเป็นแนวทางในการศึกษาและพัฒนาจิตวิญญานในการทำงานของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ในสังคมต่อไป

คำสำคัญ: จิตวิญญานในการทำงาน, การพัฒนาแบบวัด, การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสำรวจ

¹ หน่วยงานผู้แต่ง: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900 อีเมล rattigorn.c@ku.ac.th

² หน่วยงานผู้แต่ง: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200 อีเมล itsara.b@cmu.ac.th

Development of the Thai Workplace Spirituality Scale (TWSS)

Received: September 29, 2025

Revised: November 11, 2025

Accepted: November 25, 2025

Rattigorn Chongvisal¹ and Itsara Boonyarit²

Abstract

This study developed and evaluated the Thai Workplace Spirituality Scale (TWSS) to provide a culturally grounded measure for Thai employees and to examine its psychometric properties, with emphasis on construct validity. Instrument development proceeded in three subsequent phases: (1) conceptualization and item generation to establish substantive validity; (2) assessment of structural validity; and (3) evaluation of external validity. Two independent samples of employees from diverse Thai organizations participated (Sample 1: $n = 794$; Sample 2: $n = 374$). Data was mainly analyzed using exploratory structural equation modeling (ESEM). Results supported a 25-item, three-factor structure comprising Self-Connection (8 items), Connecting with Others (7 items), and Meaningful Work (10 items). This study contributes a conceptually grounded framework for workplace spirituality among Thai employees and provides a psychometrically supported instrument for use in future research and organizational applications.

Keywords: Workplace Spirituality, Scale Development, Exploratory Structural Equation Modeling

¹ **Affiliation:** Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, 50, Ngamwongwan Road, Lat Yao Subdistrict, Chatuchak District, Bangkok, Thailand 10900 Email: rattigorn.c@ku.ac.th

² **Affiliation:** Faculty of Humanities, Chiang Mai University, 239, Huay Kaew Road, Suthep Subdistrict, Muang District, Chiang Mai Province, Thailand 50200 Email: itsara.b@cmu.ac.th

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันโลกกำลังเผชิญกับความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หรือเรียกกันว่าเป็นยุคโลกแห่งความผันผวน ซึ่งผลของการเปลี่ยนแปลงและความผันผวนนี้ มีสาเหตุหลากหลาย เช่น สาเหตุทางด้านเทคโนโลยี การเมืองระหว่างประเทศ ภาวะโลกร้อน (The Standard, 2025) อีกทั้งปัญหาโรคระบาดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ 2019 ซึ่งมีผลกระทบอย่างมากต่อการดำเนินวิถีชีวิตของคนในสังคมไทย ส่งผลให้คนทำงานหลายคนต้องมีการปรับตัวดำเนินชีวิตแบบใหม่ เช่น การทำงานจากที่บ้าน การทำงานระยะไกล ซึ่งมีผลให้คนทำงานมีปัญหาในการจัดการสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ประสบกับปัญหาสุขภาพจิต เกิดความเหงา ความเครียด ซึ่งอาจเป็นแนวโน้มของภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานได้ (กรมสุขภาพจิต, 2564)

จากสภาพของการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบจากปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว จึงมีนักวิชาการต่างๆ ให้ความสนใจในการศึกษาหาแนวทางแก้ปัญหาที่คนทำงานกำลังประสบอยู่ โดยตัวแปรหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจมากขึ้น คือ จิตวิญญาณในการทำงาน เป็นแนวคิดที่มีมุมมองว่ามนุษย์มีองค์ประกอบที่แตกต่างจากเครื่องจักรในการทำงาน กล่าวคือ มนุษย์มีร่างกาย มีจิตใจ มีอารมณ์ความรู้สึก และมีจิตวิญญาณหรือชีวิตภายใน (Inner Life) ซึ่งในการทำงานหรือการเข้าไปอยู่ในองค์กร มนุษย์ได้นำจิตวิญญาณของตนเองเข้าไปด้วย นอกจากนี้แนวคิดจิตวิญญาณในการทำงานยังให้ความสำคัญกับคุณค่าของคน คุณค่าของการทำงานร่วมกัน (Collaboration) และการทำงานที่มีความหมาย รวมถึงให้ความสำคัญกับความต้องการของพนักงานในเรื่องของการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับตนเองและผู้อื่น และความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งในสถานที่ทำงาน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2568) ซึ่งจะนำไปสู่การมีความสุขในการทำงานได้อย่างแท้จริง ปัจจุบันมีการศึกษาพบว่าจิตวิญญาณในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลในทางบวกต่อทั้งระดับบุคคลและองค์กร ในระดับบุคคล เช่น จิตวิญญาณในการทำงานส่งผลให้ ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานเพิ่มขึ้น (Petchsawang & McLean, 2017) เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Jena, 2022) เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม (Chongvisal, 2020) มีความผูกพันทางจิต และมีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น (Kumar, 2020) ส่วนในระดับองค์กร มีการศึกษาพบว่าองค์กรที่ส่งเสริมจิตวิญญาณในการทำงานให้กับพนักงานจะก่อให้เกิดประโยชน์ในหลายๆ ด้าน เช่น ผู้บริหารจะเรียนรู้ที่จะรับฟังพนักงานอย่างแท้จริง และจะมีการทลายกำแพงการบริหารจัดการแบบลำดับขั้นเพื่อสร้างความรู้สึกของการเป็นชุมชนหรือครอบครัว ก่อให้เกิดค่านิยมของความซื่อสัตย์ ความรัก ความหวัง ความเมตตา ความเคารพ และการดูแลซึ่งกันและกันในองค์กร (Dandona, 2013) นำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์ต่างๆ ที่องค์กรต้องการ เช่น ผลการปฏิบัติงานขององค์กร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเป็นบริษัทภิบาล ค่านิยมองค์กร และการนำการเปลี่ยนแปลง (Chongvisal, 2023) เป็นต้น

นอกจากการศึกษาวิจัยที่พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลในเชิงบวกทั้งในระดับบุคคลและองค์การ ยังพบการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงานในต่างประเทศ (Ashmos & Duchon, 2000; Kinjerski & Skrypnek, 2006; Sheng & Chen, 2012; Pradhan et al., 2017) โดยส่วนใหญ่ งานวิจัยเหล่านี้พัฒนาแบบวัดขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีที่อยู่ในบริบทของสังคมตะวันตก ซึ่งมีพื้นฐานทางวัฒนธรรมแตกต่างจากบริบทของสังคมไทย สำหรับในประเทศไทยพบว่า งานวิจัยที่พัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงานยังมีจำนวนน้อย (รัตติกรณ จงวิศาล, 2566) และยังไม่พบงานวิจัยที่ตรวจสอบคุณสมบัติทางจิตมิติของแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงานอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ จึงมุ่งเน้นศึกษาและพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน ฉบับภาษาไทย และตรวจสอบคุณสมบัติทางจิตมิติของแบบวัดฯ ประโยชน์ที่ได้จากผลการศึกษาค้นคว้านี้เป็นการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการวัดจิตวิญญาณในการทำงานจากแนวคิดทฤษฎีในบริบทของสังคมไทย ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการประเมินเพื่อการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ (Objective)

เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณสมบัติทางจิตมิติของแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน ฉบับภาษาไทย

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

แนวคิดเกี่ยวกับการวัดจิตวิญญาณในการทำงาน

การศึกษาเรื่องจิตวิญญาณในการทำงาน พบว่ามีการใช้คำศัพท์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหลากหลาย ทั้งนี้เนื่องจากจิตวิญญาณในการทำงานเป็นแนวคิดทฤษฎีที่อยู่ในระยะของการพัฒนาองค์ความรู้ทางแนวคิดทฤษฎีและเครื่องมือวัด จึงยังไม่พบคำศัพท์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันอย่างชัดเจนทั้งในภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตัวอย่างคำศัพท์ที่พบในการศึกษาวิจัย เช่น จิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) (Kumar, 2020) สถานที่ทำงานและจิตวิญญาณ (The Workplace and Spirituality) (Marques et al., 2009) และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Spirit at Work/Spirituality at Workplace) (Kinjerski & Skrypnek, 2006; Thakur & Singh, 2016) เป็นต้น โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะใช้คำว่า จิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) ซึ่งจากการทบทวนความหมายของจิตวิญญาณในการทำงานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปความหมายของจิตวิญญาณในการทำงานได้ว่า หมายถึง การที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ที่ดีกับตนเอง พบคุณค่าและความหมายของตนเอง พบความสุข ความสมบูรณ์ พบเป้าหมายสูงสุดในชีวิตของตนในการทำงาน ปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่ม เพื่อนร่วมงาน

หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องในการทำงาน และต้องการทำงานที่ตนเองเห็นว่ามีคุณค่าหรือมีความหมาย ได้ทำงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่มีเป้าหมายที่มีคุณค่า (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2566)

มีการศึกษาวิจัยในต่างประเทศที่นำเสนอแนวคิดจิตวิญญาณในการทำงานโดยแบ่งเป็นมิติหรือองค์ประกอบต่างๆ โดยองค์ประกอบที่พบในการศึกษาส่วนใหญ่ เช่น ชีวิตภายใน (Inner Life) (Ashmos & Duchon, 2000; Rego et al., 2007) งานที่มีความหมาย (Meaningful Work) (Ashmos & Duchon, 2000; Milliman et al., 2003; Sheep, 2004; Pradhan et al., 2017) และความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน (Sense of Community) (Kinjerski & Skrypnik, 2006) เป็นต้น สำหรับในประเทศไทยพบงานวิจัยของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2566) ที่ศึกษาเรื่อง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน: การศึกษาแบบกำหนดขอบเขต งานวิจัยนี้ได้ทบทวนความหมาย แนวคิดทฤษฎี การวัด ปัจจัยที่ส่งผลและผลลัพธ์ของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน รวมถึงแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงาน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) สรุปเป็นแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) มิติระดับบุคคล: ชีวิตภายในตนเองหรือการมีความเชื่อมโยงกับตนเอง หมายถึง การที่บุคคลตระหนักถึงตัวตนภายในหรือชีวิตภายในตนเอง มีการเชื่อมโยงที่ดีกับตัวตนที่แท้จริง มีการเห็นคุณค่าภายในตนเอง รู้สึกถึงการเติบโตของตนเองและการไปสู่การมีศักยภาพสูงสุดหรือการเติมเต็มความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ 2) มิติระดับกลุ่ม: การอยู่ร่วมเป็นชุมชนหรือความรู้สึกเชื่อมโยงกับผู้อื่น หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองเชื่อมโยงกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความเคารพ ความอ่อนน้อมถ่อมตน ประารถจะช่วยเหลือและบรรเทาทุกข์ให้ผู้อื่น มีการดูแล ช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม มีความรู้สึกถึงการอยู่ร่วมกันในชุมชน (Community) และรับรู้ได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน 3) มิติระดับงาน: เป้าหมายในงานหรือความเชื่อมโยงกับงาน หมายถึง การที่บุคคลตระหนักได้ถึงคุณค่าของงาน รู้สึกว่างานนั้นมีความหมายต่อชีวิตของตนเอง และต้องการให้งานที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ในชีวิต รู้สึกว่างานช่วยให้ตนเองได้แสดงออกถึงตัวตนของตนเอง มีประสบการณ์ที่รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานอย่างลึกซึ้ง มีความยึดมั่นผูกพันในงาน และต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ให้ความหมายในชีวิตของบุคคลและผู้อื่น และ 4) มิติองค์การ: ความเชื่อมโยงกับองค์การ เป็นองค์การที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบจิตวิญญาณ หมายถึง องค์การที่ส่งเสริมจิตวิญญาณจะให้ความเคารพในจิตวิญญาณและคุณค่าทางจิตวิญญาณของพนักงาน องค์การตระหนักถึงคุณค่าของพนักงาน ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพ คุณค่า และศักดิ์ศรี ทำให้พนักงานเห็นคุณค่าในตนเอง ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเป้าหมายขององค์การกับเป้าหมายของพนักงานเป็นสิ่งเดียวกัน มีการสนับสนุนให้พนักงานมีเป้าหมายในการทำงานที่มีความหมาย เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน และทำให้พนักงานรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้แนวคิดจิตวิญญาณในการทำงานของ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2566) ในการพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน โดยเลือกใช้ 3 มิติหลัก ได้แก่ มิติระดับบุคคล มิติระดับกลุ่ม และมิติระดับงาน เนื่องจากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย บุคคลที่ทำงานในหลากหลายบริษัทขององค์การ เช่น ภาครัฐกิจ เอกชน รัฐวิสาหกิจ ภาครัฐ องค์การพัฒนาเอกชน องค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร รวมถึงผู้ที่ทำงานหรือประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งบางส่วนอาจจะไม่ได้สังกัดองค์การใดองค์การหนึ่งโดยเฉพาะ ผู้วิจัยจึงไม่นำมิติระดับองค์การมาใช้ในการพัฒนาแบบวัดในครั้งนี้

นอกจากแนวคิดจิตวิญญาณในการทำงาน ยังพบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดจิตวิญญาณในการทำงาน เช่น งานวิจัยของ Ashmos and Duchon (2000) ที่ได้พัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน ประกอบด้วย 66 ข้อคำถาม ใช้มาตราส่วนลิเคิร์ท 7 ระดับ โดยระดับที่ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และระดับที่ 7 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง วัดจิตวิญญาณในการทำงาน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ชีวิตภายใน (Inner Life) งานที่มีความหมาย (Meaningful Work) และการอยู่ร่วมกันในชุมชน (Community) งานวิจัยของ Kinjerski and Skrypnik (2006) ที่ได้พัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน The Spirit at Work Scale: SAWS โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่แถบตะวันตกตอนกลาง ได้แบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน ประกอบด้วย 18 ข้อคำถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ วัดจิตวิญญาณในการทำงาน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันในงาน (Engaging Work) การเชื่อมต่อทางจิตวิญญาณ (Spiritual Connection) ความรู้สึกถึงชุมชน (Sense of Community) และประสบการณ์ลึกลับ (Mystical or Unitive Experience) และงานวิจัยของ Sheng and Chen (2012) ที่ศึกษาเรื่อง การออกแบบมาตรวัดจิตวิญญาณในที่ทำงาน ตามมุมมองของวัฒนธรรมตะวันออก (Workplace Spirituality Scale Design-The View of Oriental Culture) โดยรวบรวมมุมมองเชิงประจักษ์ผ่านการทำสนทนากลุ่ม และทำการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคนิคการบันทึกเหตุการณ์สำคัญ ได้แบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วัดจิตวิญญาณในการทำงาน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ งานที่มีความหมาย (Meaningful Work) ชุมชนในการทำงาน (Work Community) และความสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (Alignment With Organizational Values) สำหรับในบริบทประเทศไทย พบงานวิจัยของ Petchsawang and Duchon (2009) ที่ได้พัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทด้านอาหารและเบเกอรี่ขนาดใหญ่ในประเทศไทย แบบวัดประกอบด้วย 22 ข้อคำถาม ใช้มาตราส่วนลิเคิร์ท 5 ระดับ ตั้งแต่ ระดับ 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึง ระดับ 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง วัดจิตวิญญาณในการทำงาน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเมตตา (Compassion) การมีสติ (Mindfulness) งานที่มีความหมาย (Meaningful Work) และความสุขที่เหนือวัตถุนิยม (Transcendence)

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดจิตวิญญาณในการทำงาน สรุปได้ว่า เครื่องมือวัดที่ใช้วัดจิตวิญญาณในการทำงานส่วนใหญ่ใช้แบบวัดหรือแบบสอบถาม ลักษณะเป็นมาตราส่วน

ประมาณค่า (Rating Scale) หรือลิเคิร์ทสเกล (Likert Scale) โดยให้ผู้ตอบแบบวัดเป็นผู้ประเมินตนเอง อย่างไรก็ตาม งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงานส่วนใหญ่ดำเนินการศึกษาในบริบทของสังคมตะวันตก ซึ่งอาจมีพื้นฐานทางวัฒนธรรมและค่านิยมที่แตกต่างจากบริบทของสังคมไทย ส่งผลให้แบบวัดดังกล่าวอาจไม่สะท้อนแนวคิดจิตวิญญาณในการทำงานได้อย่างเหมาะสมในบริบทสังคมไทย อีกทั้งงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงานในบริบทของสังคมไทยยังมีจำนวนจำกัด ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาและพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน ฉบับภาษาไทย และตรวจสอบคุณสมบัติทางจิตมิติของแบบวัดฯ เพื่อให้สามารถนำแบบวัดไปใช้ประเมินและพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

การพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน ฉบับภาษาไทย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงานตามหลักของความตรงเชิงโครงสร้างทฤษฎี (Construct Validity) ที่นำเสนอโดย Clark and Watson (2019) ร่วมกับคำแนะนำของ Boateng et al. (2018) สามารถสรุปได้ 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ (1) การสร้างแบบวัดให้มีความตรงเชิงทฤษฎี (Substantive Validity) มีเป้าหมายเพื่อทบทวนทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การกำหนดโครงสร้างเชิงทฤษฎี (Target Construct) และพัฒนาชุดข้อคำถาม (Item Pool) ที่ครอบคลุมและมีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) (2) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างการวัด (Structural Validity) เป็นการตรวจสอบคุณสมบัติทางจิตมิติของแบบวัดที่จากกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเพียงพอ และใช้การวิเคราะห์สถิติเพื่อคัดเลือกและตัดข้อคำถามที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพ และการประเมินค่าความเที่ยงของแบบวัด (Reliability) และ (3) การตรวจสอบความตรงภายนอก (External Validity) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับอีกกลุ่มตัวอย่างใหม่ และดำเนินการวิเคราะห์คุณสมบัติทางจิตมิติอีกครั้งเพื่อแสดงถึงหลักฐานของการนำแบบวัดไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีลักษณะและบริบทแตกต่างกัน (Cronbach & Meehl, 1955)

ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวทางการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเชิงสำรวจ (Exploratory Structural Equation Modeling หรือ ESEM วิธีนี้มีจุดเด่นคือ การเปิดโอกาสให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของข้อคำถามแต่ละข้อสามารถข้ามไปยังองค์ประกอบอื่นๆ ในแบบจำลองการวัดได้ ซึ่งมีความใกล้เคียงในความเป็นจริงกับปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาที่โครงสร้างการวัดมีความซับซ้อนและมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Marsh et al., 2014) การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าวมีเป้าหมายสำคัญเพื่อคัดเลือกข้อคำถามที่มีคุณภาพดีและตัดข้อคำถามที่มีปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างการวัด (Netemeyer et al., 2003)

ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คนทำงานในองค์กรต่างๆ เช่น ภาคธุรกิจ เอกชน รัฐวิสาหกิจ ภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน หรือองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร หรือคนทำงานอาชีพอิสระ ที่สมัครใจเข้าร่วมการวิจัยนี้ ทั้งนี้ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้ 1) เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion Criteria) ได้แก่ คนทำงานในองค์กรต่างๆ หรือคนทำงานอาชีพอิสระ อายุ 20-60 ปี ที่สมัครใจเข้าร่วมการวิจัยนี้ 2) เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria) กลุ่มตัวอย่างนั้นตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน 3) เกณฑ์การถอนตัว (Withdrawal Criteria) กลุ่มตัวอย่างสามารถถอนตัวได้อย่างอิสระ และ 4) เกณฑ์การยุติการวิจัย (Termination Criteria) แหล่งทุน หรือผู้สนับสนุนการวิจัยยุติการให้ทุนวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มตัวอย่างที่ 1 จำนวน 794 คน สำหรับการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างการวัด และ 2) กลุ่มตัวอย่างที่ 2 จำนวน 374 คน สำหรับการวิเคราะห์ความตรงภายนอก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) แบบวัดจิตวิญญาณในการทำงานฉบับภาษาไทย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบมโนทัศน์เกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ 1 = น้อยที่สุด ไปจนถึง 5 = มากที่สุด โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ข้อคำถามเริ่มต้นก่อนการวิเคราะห์ ESEM มีจำนวน 75 ข้อ ซึ่งสร้างและพัฒนาจากผลการศึกษาแบบกำหนดขอบเขตของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2566) ได้แก่ องค์ประกอบด้านการเชื่อมโยงกับตนเอง จำนวน 20 ข้อ องค์ประกอบด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น จำนวน 30 ข้อ และองค์ประกอบด้านงานที่มีความหมาย จำนวน 25 ข้อ สำหรับจำนวนข้อคำถามของแบบวัดฉบับปรับปรุงหลังจากการวิเคราะห์ ESEM และค่าความเที่ยงนั้น ผู้วิจัยจะขอนำเสนอในส่วนของผลการวิจัยในส่วนหลัง (2) แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงาน ใช้ในการตรวจสอบความตรงภายนอกของแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน โดยการนำคะแนนของแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงานมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงาน ทั้งนี้เนื่องจากจิตวิญญาณในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กันในทางทฤษฎี โดยมีการศึกษาวิจัยพบว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในงาน (Petchsawang & McLean, 2017; van der Walt, 2018; Wu, 2025; Singh & Chopra, 2018) แบบวัดความยึดมั่นผูกพันในงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบวัดของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2560) จำนวน 17 ข้อ ($\alpha = .95$; $\omega = .95$) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ 1 = น้อยที่สุด ไปจนถึง 5 = มากที่สุด โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความมีพลัง (Vigor)

จำนวน 6 ข้อ ($\alpha = .86$; $\omega = .86$) ด้านการอุทิศทุ่มเท (Dedication) จำนวน 5 ข้อ ($\alpha = .89$; $\omega = .89$) และด้านการจดจ่อ (Absorption) จำนวน 6 ข้อ ($\alpha = .88$; $\omega = .88$)

ขั้นตอนดำเนินการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนดำเนินการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลักที่ถูกดำเนินการต่อเนื่อง ได้แก่ ขั้นตอนแรกดำเนินการสร้างแบบวัดซึ่งประกอบด้วยชุดข้อคำถามและการกำหนดการตอบข้อคำถามให้มีความตรงเชิงทฤษฎี มีการทดลองใช้และประเมินความตรงเชิงเนื้อหา ขั้นตอนที่สองผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างการวัด วิเคราะห์ข้อคำถามเบื้องต้น การเริ่มต้นวิเคราะห์ ESEM การประเมินคุณภาพการวัดและคัดเลือกข้อคำถาม และการตรวจสอบค่าความเที่ยง ขั้นตอนที่สาม ผู้วิจัยเก็บข้อมูลอีกหนึ่งกลุ่มตัวอย่าง และวิเคราะห์ ESEM อีกครั้ง และตรวจสอบความตรงตามสภาพกับตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในงาน รายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอน เกณฑ์การพิจารณา และค่าสถิติสำคัญจะขอกล่าวไว้ในส่วนของผลการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงานไปใช้ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ทางออนไลน์ และมีการชี้แจงกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามว่า ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะเป็นความลับ จะไม่มีข้อมูลใดที่อาจแสดงถึงชื่อหรือสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเพื่อใช้ในการวิจัยเท่านั้น โดยมีการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามเอกสารเลขที่รับรอง COE No. COE65/076 ลงวันที่ 30 พฤษภาคม 2565

ผลการศึกษา (Findings)

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 สำหรับการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างการวัด จำนวน 794 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 617 คน (ร้อยละ 77.7) มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 219 คน (ร้อยละ 27.6) โดยมีอายุเฉลี่ย 42 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 401 คน (ร้อยละ 50.5) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 455 คน (ร้อยละ 57.3) และมีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 359 คน (ร้อยละ 45.2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 สำหรับการวิเคราะห์ความตรงภายนอก จำนวน 374 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 225 คน (ร้อยละ 68.2) มีอายุระหว่าง 41–50 ปี จำนวน 132 คน (ร้อยละ 35.3) โดยมีอายุเฉลี่ย 42 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 171 คน (ร้อยละ 45.7) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 195 คน (ร้อยละ 52.1) และมีอายุงานอยู่ระหว่าง 11–20 ปี จำนวน 121 คน (ร้อยละ 32.4)

ผลการพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน ฉบับภาษาไทย

ผู้วิจัยขอเสนอผลของการพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน ฉบับภาษาไทย โดยใช้กระบวนการต่อเนื่อง 3 ขั้นตอนหลัก (Clark & Watson, 2019; Boateng et al., 2018) ดังนี้

1. ผลการพัฒนาชุดข้อคำถามให้มีความตรงเชิงทฤษฎี

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน สามารถสรุปความหมายของจิตวิญญาณในการทำงานได้ว่า จิตวิญญาณในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีการรับรู้มิติด้านจิตวิญญาณหรือชีวิตภายในตนเอง เป็นปรากฏการณ์ใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับงาน การทบทวนทฤษฎีดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2566) ซึ่งถูกนำมาใช้เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเชิงทฤษฎี เพื่อการพัฒนาชุดข้อคำถามของแบบวัด สามารถอธิบายได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 โครงสร้างเชิงทฤษฎีที่นำมาใช้สร้างชุดข้อคำถามวัดจิตวิญญาณในการทำงาน

ระดับ	โครงสร้างเชิงทฤษฎีและคำอธิบาย	จำนวนข้อ คำถาม เบื้องต้น	จำนวนข้อ คำถามปรับแก้ จากขั้นตอน ที่ 1
ระดับ บุคคล	(1) การเชื่อมโยงกับตนเอง (Self-Connection) การที่บุคคลรับรู้คุณค่าและความหมายของชีวิตตนเอง การยอมรับตนเองตามความเป็นจริง และความต้องการ ใช้ศักยภาพสูงสุดของตนเอง	20	12
ระดับกลุ่ม	(2) การเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Connecting with Others) การที่บุคคลมีความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกและ ความต้องการของผู้อื่น เห็นคุณค่าความสัมพันธ์กับผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รับรู้ความสัมพันธ์ ระหว่างตนเองกับผู้อื่น และมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น	30	23
ระดับงาน	(3) งานที่มีความหมาย (Meaningful Work) การที่บุคคลรับรู้คุณค่าและความหมายของงาน มีแรงบันดาลใจ ใจ มีความมุ่งมั่นและความหลงใหลในการทำงาน	25	20

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยนำชุดข้อคำถามจำนวน 75 ข้อ มาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยใช้เกณฑ์จากค่าความสอดคล้อง (IOC) ในแต่ละข้อคำถามต้องมากกว่า .50 ร่วมกับคำแนะนำปรับปรุงและตัดข้อคำถามจาก

ผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิเคราะห์พบว่าข้อคำถามองค์ประกอบด้านการเชื่อมโยงกับตนเองมีค่า IOC อยู่ระหว่าง -.20 ถึง 1.00 มีข้อที่ควรตัดออก 8 ข้อ ข้อคำถามองค์ประกอบด้านการเชื่อมโยงมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .80 ถึง 1.00 มีข้อที่ควรตัดออกจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ข้อ และข้อคำถามองค์ประกอบด้านงานที่มีความหมาย มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .20 ถึง 1.00 มีข้อที่ควรตัดออก 5 ข้อ

หลังจากนั้นผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามก่อนนำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 66 คน ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแอลฟาของครอนบาคพบว่ามีความอยู่ระหว่าง .90 ถึง .96 ซึ่งอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาค่าอำนาจจำแนกด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อ (Corrected Item Total Correlation) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง .23 ถึง .85 ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 2 ข้อที่ต่ำกว่า .30 ดังนั้นจึงพิจารณาตัดข้อคำถามดังกล่าวออกไป จากผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ จึงได้ชุดข้อคำถามสำหรับวัดจิตวิญญาณในการทำงานทั้งสิ้น 55 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามด้านการเชื่อมโยงกับตนเอง 12 ข้อ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น 23 ข้อ และด้านงานที่มีความหมาย 20 ข้อ สำหรับดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติการวัดทางจิตวิทยาในขั้นตอนหลักต่อไป

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างการวัด

ในขั้นตอนนี้มุ่งตรวจสอบคุณสมบัติการวัดทางจิตมิติของแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงานฉบับ 55 ข้อที่ผ่านการตรวจสอบในขั้นตอนก่อนหน้านี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรวัยทำงานจำนวน 794 คน มีขนาดเพียงพอต่อการวิเคราะห์ ESEM อธิบายผลการตรวจสอบตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการคัดกรองข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 794 คนที่อาจสร้างผลกระทบให้การประมาณค่าทางสถิติ โดยพิจารณาค่า Multivariate Outlier ของข้อคำถามทั้ง 55 ข้อ พบว่ามีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 94 คน ที่มีค่า Mahalanobis Distance ระดับ $p < .001$ จึงดำเนินการตัดข้อมูลดังกล่าวออก จึงเหลือกลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์ต่อไปทั้งสิ้น 700 คน เมื่อวิเคราะห์ค่าความเบ้ (Skewness) ของข้อคำถาม พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง -.41 ถึง 1.84 ค่าดังกล่าวไม่เกิน $|2.00|$ ดังนั้นจึงไม่มีข้อคำถามใดที่มีความเบ้ผิดปกติเกินไป (Tabachnick & Fidell, 2019)

2. ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพการวัดของข้อคำถามเบื้องต้น โดยพิจารณาค่า Item-Total Correlation พบว่า ข้อคำถามในองค์ประกอบทุกด้านมีค่ามากกว่า .30 และเมื่อพิจารณาค่า Inter-Item Correlation อยู่ระหว่าง .234 ถึง .807 ซึ่งไม่ได้มีค่ามากกว่า .85 จึงไม่มีปัญหาความซ้ำซ้อนในขั้นตอนการวิเคราะห์นี้

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่คัดกรองแล้วจำนวน 700 คน มาเริ่มต้นดำเนินการวิเคราะห์ ESEM โดยกำหนดแบบจำลองการวัด 3 องค์ประกอบที่มีรหัสตัวแปรเบื้องต้น ได้แก่ องค์ประกอบด้านการเชื่อมโยงกับตนเอง วัดด้วยข้อคำถาม SC1 ถึง SC12 องค์ประกอบด้านการ

เชื่อมโยงกับผู้อื่น วัดด้วยข้อคำถาม CO13 ถึง CO35 และองค์ประกอบด้านงานที่มีความหมาย วัดด้วยข้อคำถาม MW36 ถึง MW55 ผู้วิจัยกำหนดวิธีการหมุนแกนแบบ Geomin Rotation (Epsilon = .50) และใช้การประมาณค่าข้อมูลที่มีลักษณะเบ้แบบ Robust Maximum Likelihood (MLR) การวิเคราะห์ ESEM จะเปิดโอกาสให้น้ำหนักข้ามองค์ประกอบได้ แต่จะพยายามประมาณให้ข้อคำถามอยู่ในองค์ประกอบหลักและให้ข้ามองค์ประกอบน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ในขั้นนี้ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการตัดข้อคำถามเพื่อคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีคุณภาพการวัดในระดับดี ได้แก่ (1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักระหว่างข้อคำถามกับองค์ประกอบเป้าหมาย (Primary Loading) ควรมากกว่า .40 (2) ค่าน้ำหนักข้ามองค์ประกอบ (Cross-Loading) ควรต่ำกว่า .32 (3) ค่า Item Uniqueness (Error Variance) ควรอยู่ระหว่าง .10 ถึง .90 (4) ค่าดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองควรอยู่ในระดับดี ได้แก่ ค่า CFI $\geq$.90 ค่า TLI $\geq$.90 ค่า RMSEA $<$.08 และค่า SRMR $<$.06 (5) หากดัชนีความกลมกลืนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ จะพิจารณาปรับแบบจำลองโดยพิจารณาจากค่า Modification Index ซึ่งอาจแสดงถึงภาวะความซ้ำซ้อนของข้อคำถาม (Redundancy Items) และเลือกตัดข้อคำถาม (6) การตัดข้อคำถามจะต้องเป็นเหตุเป็นผลเชิงทฤษฎี (Theoretical Justification) โดยพิจารณาว่าตัดข้อคำถามออกไปจะมีผลกระทบต่อโครงสร้างการวัดเชิงทฤษฎีหรือไม่ (van Zyl & ten Klooster, 2022)

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองเริ่มต้นด้วยตามที่กำหนดไว้ พบว่า แบบจำลองไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (CFI = .84; TLI = .82; RMSEA = .06; SRMR = .04) โดยพบว่ามีข้อคำถามหลายข้อมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักน้อยกว่า .40 และมีน้ำหนักข้ามองค์ประกอบมากกว่า .32 จึงพิจารณาตัดข้อคำถามที่อาจสร้างปัญหากับแบบจำลองการวัด

4. ผู้วิจัยพิจารณาค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และพิจารณาตัดข้อคำถามที่ละข้อ นั่นคือหากตัดข้อคำถามใดออกแล้วจะวิเคราะห์แบบจำลองอีกครั้ง ตัวอย่างการตัดข้อความโดยพิจารณาตามเกณฑ์ข้างต้น เช่น เมื่อวิเคราะห์ ESEM ในครั้งแรกพบว่า ข้อ SC9 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักเท่ากับ .23 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่ .40 เมื่อผู้วิจัยตัดข้อดังกล่าวออกไปแล้วและวิเคราะห์ ESEM อีกครั้งพบว่าข้อ CO13 มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .36 จึงดำเนินการตัดข้อคำถามออกไป อย่างไรก็ตามการตัดข้อคำถามแต่ละข้อผู้วิจัยจะคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อโครงสร้างการวัดเชิงทฤษฎีร่วมด้วย หลังจากการปรับแบบจำลองจำนวน 18 รอบพบว่า มีข้อคำถามทั้งสิ้น 18 ข้อถูกตัดออกไป ได้แก่ SC9 CO13 MW55 CO14 CO33 CO23 CO28 CO30 MW50 MW54 MW51 SC11 CO32 SC1 CO15 MW53 CO35 CO34 ตามลำดับ มีดัชนีความกลมกลืนหลังปรับแก้แล้วพบว่าอยู่ในระดับดี (CFI = .93; TLI = .91; RMSEA = .05; SRMR = .03) มีข้อคำถามตามองค์ประกอบดังนี้ (1) องค์ประกอบด้านการเชื่อมโยงกับตนเอง เหลือข้อคำถาม 9 ข้อ (2) องค์ประกอบด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น เหลือข้อคำถาม 13 ข้อ และ (3) องค์ประกอบด้านงานที่มีความหมาย เหลือข้อคำถาม 15 ข้อ รวมทั้งสิ้นมี

ข้อคำถามแบบวัดจิตวิญญานในการทำงานในขั้นตอนที่สองนี้จำนวน 37 ข้อ จากทั้งสิ้น 55 ข้อในขั้นตอนแรก

5. ผู้วิจัยแบบวัดฉบับ 37 ข้อมาเปรียบเทียบกับดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลอง ESEM กับแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA; CFI = .91; TLI = .90; RMSEA = .05; SRMR = .05) พบว่าค่า AIC และ ABIC ของแบบจำลอง ESEM มีความกลมกลืนดีกว่า CFA นอกจากนี้ค่าประสมประสิทธิสหสัมพันธ์ขององค์ประกอบ (Factor Correlation) ของแบบจำลอง ESEM มีค่าอยู่ระหว่าง .34 ถึง .41 ซึ่งน้อยกว่า แบบจำลอง CFA ที่มีค่าอยู่ระหว่าง .62 ถึง .69 ค่าที่น้อยดังกล่าวแสดงถึงความลำเอียง (Bias) ที่น้อยกว่า (van Zyl & ten Klooster, 2022)

6. ผู้วิจัยดำเนินการประเมินความสอดคล้องภายในของแบบวัด 37 ข้อที่ได้รับการพัฒนาจาก ESEM ข้างต้น พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของทั้ง 3 องค์ประกอบอยู่ในระดับดี ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการเชื่อมโยงกับตนเอง (α = .86; CR = .83) 2) องค์ประกอบด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น (α = .91; CR = .89) และ 3) องค์ประกอบด้านงานที่มีความหมาย (α = .95; CR = .93)

3. ผลการตรวจสอบความตรงภายนอก

ผู้วิจัยนำแบบวัดฉบับ 37 ข้อที่ผ่านขั้นตอนที่สองมาใช้กับกลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มหนึ่งที่เป็นบุคลากรวัยทำงานจำนวน 374 คน ในขั้นตอนนี้จะดำเนินการหมุนแกนแบบ Target Rotation ซึ่งเหมาะสมสำหรับในกรณีที่ทราบโครงสร้างค่อนข้างชัดเจนจากขั้นตอนก่อนหน้านี้ (van Zyl & ten Klooster, 2022) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามเช่นเดียวกับขั้นตอนที่สอง หากปรับแบบจำลองจนกระทั่งกลมกลืนดีแล้ว จึงตรวจสอบหลักฐานของความตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) โดยนำคะแนนองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของแบบวัดจิตวิญญานในการทำงานมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงาน ซึ่งคาดว่าเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ตามที่คาดหวังในทางทฤษฎี ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการคัดกรองข้อมูลข้อคำถาม 37 ข้อจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 374 คน ด้วยการวิเคราะห์ Mahalanobis Distance พบว่ามีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 31 คน ที่มีค่า $p < .001$ จึงดำเนินการตัดข้อมูลดังกล่าวออก จึงเหลือกลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์ต่อไปทั้งสิ้น 343 คน

2. ผลการวิเคราะห์แบบจำลอง ESEM ของแบบวัด 37 ข้อ พบว่า แบบจำลองไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (CFI = .87; TLI = .85; RMSEA = .07; SRMR = .04) โดยพบว่ามีข้อคำถามหลายข้อมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักน้อยกว่า .40 และมีน้ำหนักข้ามองค์ประกอบมากกว่า .32 จึงพิจารณาปรับแบบจำลองจำนวน 12 รอบ มีข้อคำถามทั้งสิ้น 12 ข้อที่อาจสร้างปัญหากับแบบจำลองการวัดโดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดร่วมกับการพิจารณาเหตุผลตามโครงสร้างการวัดเชิงทฤษฎี ผู้วิจัยดำเนินการตัดข้อคำถามตามลำดับดังนี้ ข้อ CO24 CO26 CO22 CO25 MW40 MW49 CO20 CO27 MW38 MW42 MW44 และ SC7

3. ภายหลังจากการปรับแก้แบบจำลองแล้วพบว่า ข้อคำถามแบบวัดมีทั้งสิ้น 25 ข้อ แบบจำลอง ESEM ดังกล่าวมีความกลมกลืนดีกับข้อมูล ($CFI = .92$; $TLI = .90$; $RMSEA = .06$; $SRMR = .03$) มีข้อคำถามตามองค์ประกอบดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านการเชื่อมโยงกับตนเอง เหลือข้อคำถาม 8 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักระหว่าง .47 ถึง .90 2) องค์ประกอบด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น เหลือข้อคำถาม 7 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักระหว่าง .49 ถึง .68 และ 3) องค์ประกอบด้านงานที่มีความหมาย เหลือข้อคำถาม 10 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักระหว่าง .44 ถึง .96 เพื่อประโยชน์แก่การทำความเข้าใจและการนำไปใช้ ผู้วิจัยได้เรียงลำดับหมายเลขข้อคำถามใหม่ และนำเสนอค่าสถิติสำคัญ ได้แก่ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลัก ค่าน้ำหนักข้ามองค์ประกอบ และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อคำถามวัดจิตวิญญาณในการทำงานฉบับ 25 ข้อและค่าสถิติของคุณสมบัติการวัดทางจิตมิติ

องค์ประกอบ/ข้อคำถาม	Primary loading	Cross-loading (ค่าสูงสุด)	Error variance	McDonald Omega (ω)	Composite Reliability (CR)
องค์ประกอบ 1: การเชื่อมโยงกับตนเอง (Self-Connection) จำนวน 8 ข้อ				.88	.87
(1) ฉันรู้ถึงสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิต	.74	-.11	.51		
(2) ฉันรู้ว่าชีวิตมีความหมาย	.82	-.25	.42		
(3) ฉันบอกได้ว่าฉันมีข้อดีหรือจุดแข็งอะไร	.68	.20	.48		
(4) ฉันยอมรับจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของตัวเองได้	.52	.17	.55		
(5) ฉันรู้ว่าชีวิตของฉันมีคุณค่า	.90	-.29	.38		
(6) ฉันมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพสูงสุดของตนเอง	.51	.18	.57		
(7) ฉันรู้สึกถึงการได้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะของตนเอง	.47	.22	.45		
(8) ฉันสามารถยอมรับตนเองอย่างที่ฉันเป็น	.56	.31	.53		
องค์ประกอบ 2: การเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Connecting with Others) จำนวน 7 ข้อ				.88	.83
(9) ฉันรับฟังทั้งความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น	.52	.20	.42		
(10) ฉันและผู้อื่นมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน	.49	.20	.53		
(11) ฉันใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่น	.51	.25	.41		

องค์ประกอบ/ข้อคำถาม	Primary loading	Cross-loading (ค่าสูงสุด)	Error variance	McDonald Omega (ω)	Composite Reliability (CR)
(12) ฉันสามารถสังเกตเห็นถึงความต้องการของคนรอบข้าง	.63	.17	.43		
(13) เมื่อเห็นคนอื่นเดือดร้อนฉันมีความรู้สึกเห็นใจและอยากช่วยเหลือ	.59	.20	.50		
(14) ฉันยินดีให้ความช่วยเหลือผู้ที่กำลังเผชิญกับความยากลำบาก	.62	.11	.53		
(15) ฉันสามารถสละความสุขหรือความสบายส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น	.68	.17	.47		
องค์ประกอบ 3: งานที่มีความหมาย (Meaningful Work) จำนวน 10 ข้อ				.91	.89
(16) งานทำให้ฉันรู้สึกชีวิตมีคุณค่า	.58	.11	.49		
(17) งานช่วยให้ฉันบรรลุเป้าหมายของชีวิต	.53	.22	.51		
(18) ฉันเห็นว่าการที่ฉันทำทุกงานเป็นงานที่มีคุณค่า	.56	.13	.49		
(19) ฉันค้นพบตัวตนของตนเองในงานที่ทำ	.44	.26	.53		
(20) งานที่ทำช่วยให้ฉันมีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น	.55	.21	.47		
(21) เวลาทำงานฉันรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	.70	.14	.51		
(22) ฉันทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่	.64	.10	.48		
(23) ฉันพึงพอใจในการทำงานของฉัน	.88	-.13	.39		
(24) ฉันมีแรงบันดาลใจในการทำงาน	.96	-.14	.33		
(25) งานทำให้ฉันได้พัฒนาตัวเอง	.47	.22	.50		

4. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของทั้ง 3 องค์ประกอบอยู่ในระดับดี ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการเชื่อมโยงกับตนเอง ($\omega = .88$; CR = .87) 2) องค์ประกอบด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ($\omega = .88$; CR = .83) และ 3) องค์ประกอบด้านงานที่มีความหมาย ($\omega = .91$; CR = .89)

5. ผลของการตรวจสอบหลักฐานของความตรงตามสภาพ โดยนำคะแนนองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงานมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับคะแนนความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวม และความยึดมั่นผูกพันในงานรายด้าน (ด้านความมีพลัง ด้านการอุทิศทุ่มเท และด้านการจัดจ่อ) ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดหวังว่าคะแนนของแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงานที่ถูกพัฒนาขึ้นมาจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องานซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่คาดหวังในทางทฤษฎี (Singh & Chopra, 2018) ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ มีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .47 ถึง .80 ดังแสดงในตารางที่ 3 จากผลดังกล่าวแสดงหลักฐานว่าองค์ประกอบของแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์ความยึดมั่นผูกพันในงานซึ่งคาดหวังไว้ในทางทฤษฎี

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมและแยกรายด้าน

จิตวิญญาณในการทำงาน	ความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยรวม	ความมีพลัง	การอุทิศ ทุ่มเท	การจดจ่อ
(1) การเชื่อมโยงกับตนเอง	.53	.47	.52	.49
(2) การเชื่อมโยงกับผู้อื่น	.65	.58	.60	.62
(3) งานที่มีความหมาย	.80	.74	.74	.73

หมายเหตุ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$)

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ (Discussion and Recommendation)

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาได้แบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน ฉบับภาษาไทย (TWSS) มีจำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านการเชื่อมโยงกับตนเอง มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ (2) องค์ประกอบด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ และ (3) องค์ประกอบด้านงานที่มีความหมาย มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ จากหลักฐานของคุณสมบัติการวัดทางจิตมิติที่ผ่านการพัฒนาจาก 3 ขั้นตอนหลัก แสดงให้เห็นว่าแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน ฉบับภาษาไทยนี้ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยเมื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบของแนวคิดจิตวิญญาณในการทำงานและเครื่องมือวัดจิตวิญญาณในการทำงานต่างๆ จากทั้งในและต่างประเทศ พบว่าเครื่องมือวัดและแนวคิดจิตวิญญาณในการทำงานที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับเครื่องมือวัดและแนวคิดที่ได้จากการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ตัวอย่างเช่น แนวคิดจิตวิญญาณในการทำงาน **มิติที่ 1 การเชื่อมโยงกับตนเอง** ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ashmos and Duchon (2000) ที่ได้ศึกษาแนวคิดและการพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาได้แบบวัดจิตวิญญาณในการทำงานที่มีการตรวจสอบคุณภาพพบว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี และพบว่าองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของจิตวิญญาณในการทำงานคือ ชีวิตภายใน (Inner Life) ซึ่งเป็นการที่บุคคลตระหนักถึงตัวตนภายในอันลึกซึ้ง และเชื่อว่าการพัฒนาจิตวิญญาณมีความสำคัญเท่ากันกับการพัฒนาจิตใจ โดยการเติมเต็มชีวิตภายในนั้นจะทำให้ชีวิตภายนอกมีความหมายมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้แนวคิดของ Sheep (2004) ยังสนับสนุนว่าการเติบโตของบุคคลและการพัฒนา (Personal Growth and Development) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการที่บุคคลตระหนักรู้ในตนเอง มีการ

เชื่อมโยงกับตัวตนที่แท้จริงในปัจจุบัน หรือการเติมเต็มความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Self-actualization) เป็นมิติหนึ่งของจิตวิญญาณในการทำงาน สำหรับ**มิติที่ 2 การเชื่อมโยงกับผู้อื่น** พบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่ได้เสนอว่าการอยู่ร่วมกันในชุมชน (Community) (Ashmos & Duchon, 2000; Milliman et al., 2003; Sheng & Chen, 2012) และความรู้สึกถึงชุมชน (Sense of Community) (Kinjerski & Skrypnek, 2006; Rego et al., 2007; Abdullah & Ismail, 2013) เป็นมิติหนึ่งของแนวคิดจิตวิญญาณในการทำงาน นอกจากนั้นยังมีการสนับสนุนจากผลการศึกษาของ Pandey and Gupta (2008) ที่ได้สังเคราะห์มิติจิตวิญญาณในการทำงานที่เชื่อมโยงกัน พบมีความกลมกลืนกับสภาพแวดล้อมในงาน (Harmony in Work Environment) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการที่บุคคลรู้สึกมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสิ่งแวดล้อมโดยทั่วไปในสถานที่ทำงาน และรู้สึกถึงการเป็นสมาชิกภายในองค์กร และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Liu and Robertson (2011) ที่ได้เสนอว่า จิตวิญญาณในการทำงานเกี่ยวข้องกับการมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับผู้อื่น สังคม และชุมชน โดยมิติหนึ่งของจิตวิญญาณในการทำงาน คือ ความสัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งมีชีวิตทั้งหมด (Interconnection with Nature and All Living Things) ในส่วนของ**มิติที่ 3 งานที่มีความหมาย** พบว่ามีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ashmos and Duchon (2000) ที่พบว่างานที่มีความหมาย (Meaningful Work) เป็นองค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งเป็นการที่บุคคลรู้สึกถึงการเชื่อมโยงระหว่างจิตวิญญาณและงาน ตระหนักได้ถึงคุณค่าของงาน และรู้สึกว่างานนั้นมีความหมายต่อชีวิต เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Petchsawang and Duchon (2009) ที่ศึกษาพบว่าจิตวิญญาณในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful Work) ซึ่งเป็นการที่บุคคลมีประสบการณ์ว่างานมีความสำคัญและเป็นส่วนที่มีความหมายต่อชีวิตของตนเอง รู้สึกว่างานมีความหมายนอกเหนือจากรางวัลเชิงวัตถุ ทำให้บุคคลรู้สึกสนุกและมีพลังในการทำงาน และได้แสดงออกถึงตัวตนภายในของตนเอง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการนำแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน ฉบับภาษาไทยไปใช้

1. แบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน ฉบับภาษาไทยจากการศึกษาครั้งนี้ มีลักษณะแตกต่างจากแบบวัดที่พัฒนาขึ้นในต่างประเทศ เนื่องจากแบบวัดสร้างขึ้นบนพื้นฐานของแนวคิดทฤษฎีที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้ได้กับคนทำงานทุกกลุ่มอาชีพและองค์กรทุกประเภท ดังนั้นองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในภาคธุรกิจเอกชน รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร สามารถนำแบบวัดนี้ไปใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินระดับจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากร เพื่อการพัฒนาและให้คำปรึกษาด้านจิตวิญญาณในการทำงาน รวมถึงสามารถใช้ข้อมูลจากผลการประเมินในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมจิตวิญญาณในการทำงานในระดับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

2. ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น นักวิจัย นักวิชาการ ผู้ที่ทำงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนองค์การหรือหน่วยงานที่มีความสนใจในการนำแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน ฉบับภาษาไทยไปใช้ ควรศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในการทำงาน รวมถึงทำความเข้าใจแนวทางการใช้แบบวัดและการแปลความหมายของแบบวัดอย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถนำแบบวัดไปใช้ในการประเมินระดับจิตวิญญาณในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสะท้อนผลการวัดที่มีความเที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน

3. นอกจากแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน ฉบับภาษาไทย ผู้ที่จะนำแบบวัดนี้ไปใช้สามารถพัฒนาแบบประเมินเชิงคุณภาพอื่นๆ มาใช้ประกอบการประเมินได้ด้วย เช่น แบบสัมภาษณ์แบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ละเอียด มีประโยชน์ในการทำความเข้าใจจิตวิญญาณในการทำงานของผู้ตอบได้ชัดเจนมากขึ้น

ข้อจำกัดและงานวิจัยในอนาคต (Limitation and Future Research)

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดคือ ไม่สามารถสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้ เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ทางออนไลน์ และระบุคุณสมบัติผู้ตอบแบบสอบถาม คือคนทำงาน ที่ทำงานในองค์กรต่างๆ หรือทำงานอาชีพอิสระที่สมัครใจตอบแบบสอบถาม ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงไม่มีหลักฐานที่ชัดเจนในการแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนที่แท้จริงของประชากร อย่างไรก็ตามผู้วิจัยไม่ได้มีความลำเอียงในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง และได้ทำการตรวจสอบข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลต่อไป นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มาจากองค์กรหลากหลายประเภท เช่น องค์กรภาคธุรกิจ เอกชน รัฐวิสาหกิจ ฯลฯ รวมถึงผู้ทำงานหรือประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งอาจมีบริบทการทำงานหรือวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน ความหลากหลายดังกล่าวอาจส่งผลให้มุมมองหรือการรับรู้เกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานมีความแตกต่างกัน แต่ในอีกด้านหนึ่ง ความหลากหลายนี้ช่วยให้การศึกษาสามารถสะท้อนภาพรวมของจิตวิญญาณในการทำงานในหลากหลายบริบทของสังคมไทยได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. จากผลการวิจัยที่ได้อรรถความรู้ใหม่เกี่ยวกับแนวคิดจิตวิญญาณในการทำงาน ควรมีการนำองค์ความรู้นี้ไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานให้กับผู้นำ ผู้บริหาร และพนักงานในองค์กรทุกประเภท นอกจากนี้ควรขยายการศึกษาไปยังกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลาย เช่น คนทำงานรุ่นใหม่ (Generation Z) บุคคลที่กำลังเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในชีวิต รวมถึงกลุ่มผู้สูงอายุ (Aging)

เพื่อให้ได้องค์ความรู้เชิงลึกที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานของบุคคลที่มีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

2. ควรมีการนำแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน ฉบับภาษาไทย จากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ในการศึกษาต่อยอดและเผยแพร่ในวงกว้างเพื่อประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงวิชาการและในทางปฏิบัติ เช่น นำไปใช้ในการศึกษาการพัฒนาแบบวัดในรูปแบบแอปพลิเคชันหรือเว็บไซต์ เพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถทำแบบวัดได้อย่างสะดวกและเข้าถึงง่าย อีกทั้งองค์การต่างๆ ยังสามารถนำแบบวัดไปใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาและประเมินผลการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้

3. การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนทำงานในองค์กรประเภทต่างๆ รวมถึงผู้ที่ทำงานในระบบและนอกระบบ ดังนั้นการศึกษาวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นการศึกษาเชิงลึกในกลุ่มอาชีพเฉพาะ เนื่องจากแต่ละอาชีพมีบริบทและลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้สามารถพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการทำงานในแต่ละกลุ่มอาชีพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมสุขภาพจิต. (2564, 6 กันยายน). *รู้สึกเหนื่อย ๆ เบื่อ ๆ อาจเกิดภาวะ “Languishing”*.
<https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=3106>
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). อิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำที่มีต่อผลลัพธ์ขององค์กร. *วารสารวิทยาศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์*, 38, 644–654.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2566). *จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน: การศึกษาแบบกำหนดขอบเขต*. เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2568). *จิตวิญญาณในการทำงาน: แนวทางใหม่สู่สุขภาวะและผลลัพธ์ขององค์กร*. เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด.
- Abdullah, A. G. K., & Ismail, A. (2013). Validating and standardisation the scale of Malay version workplace spirituality from Malaysian school settings. *International Journal of Asian Social Science*, 3(6), 1418–1430.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145.
<https://doi.org/10.1177/105649260092008>

- Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quinonez, H. R., & Young, S. L. (2018). Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research: A primer. *Frontiers in Public Health*, 6, Article 149. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00149>
- Chongvisal, R. (2020). Factors affecting innovative work behavior of managers. *Polish Journal of Management Studies*, 22(2), 50–64. <https://doi.org/10.17512/pjms.2020.22.2.04>
- Clark, L. A., & Watson, D. (2019). Construct validity: New developments in creating objective measuring instruments. *Psychological Assessment*, 31(12), 1412–1427. <https://doi.org/10.1037/pas0000626>
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281–302. <https://doi.org/10.1037/h0040957>
- Dandona, A. (2013). Spirituality at workplace and job satisfaction. *International Journal of BioSciences, Alternative and Holistic Medicine*, 4(1), 1–9.
- Jena, L. K. (2022). Does workplace spirituality lead to raising employee performance? The role of citizenship behavior and emotional intelligence. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(6), 1309–1334. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2020-2279>
- Kinjerski, V., & Skrypnik, B. J. (2006). Measuring the intangible: Development of the spirit at work scale. *Academy of Management Proceedings*, 2006(1), A1–A6. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2006.22898605>
- Kumar, S. P. (2020). Workplace spirituality as an antecedent of university teachers' subjective well-being: Mediating role of job satisfaction and job performance. *Journal of Engineering Education Transformations*, 33, 137–146. <https://doi.org/10.16920/jeet/2020/v33i0/150082>
- Liu, C. H., & Robertson, P. J. (2011). Spirituality in the workplace: Theory and measurement. *Journal of Management Inquiry*, 20(1), 35–50. <https://doi.org/10.1177/1056492610374648>
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (Eds.). (2009). *The workplace and spirituality: New perspectives on research and practice*. SkyLight Paths Publishing.

- Marsh, H. W., Morin, A. J. S., Parker, P. D., & Kaur, G. (2014). Exploratory structural equation modeling: An integration of the best features of exploratory and confirmatory factor analysis. *Annual Review of Clinical Psychology*, 10, 85–110. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-032813-153700>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Netemeyer, R. G., Bearden, W. O., & Sharma, S. (2003). *Scaling procedures: Issues and applications*. Sage Publications.
- Pandey, A., & Gupta, R. K. (2008). Spirituality in management: A review of contemporary and traditional thoughts and agenda for research. *Global Business Review*, 9(1), 65–83. <https://doi.org/10.1177/097215090700900105>
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International*, 12(4), 459–468. <https://doi.org/10.1080/13678860903135912>
- Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(3), 216–244. <https://doi.org/10.1080/14766086.2017.1291360>
- Pradhan, R. K., Jenar, L. K., & Soto, C. M. (2017). Workplace spirituality in Indian organisations: Construction of reliable and valid measurement scale. *Business: Theory and Practice*, 18, 43–53. <https://doi.org/10.3846/btp.2017.005>
- Rego, A., Cunha, M. P. e, & Souto, S. (2007). Workplace spirituality, commitment, and self-reported individual performance: An empirical study. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 5(3), 163–183. <https://doi.org/10.2753/JMR1536-5433050303>
- Sheep, M. L. (2004). Nailing down gossamer: A valid measure of the person–organization fit of workplace spirituality. *Academy of Management Proceedings*, 2004(1), B1–B6. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2004.13862520>

- Sheng, C. W., & Chen, M. C. (2012). Workplace spirituality scale design-The view of Oriental culture. *Business and Management Research*, 1(4), 46–62.
<https://doi.org/10.5430/bmr.v1n4p46>
- Singh, J., & Chopra, V. G. (2018). Workplace spirituality, grit and work engagement. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 14(1–2), 50–59.
<https://doi.org/10.1177/2319510X18811776>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7th ed.). Pearson.
- Thakur, K., & Singh, J. (2016). Spirituality at workplace: A conceptual framework. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(7), 5181–5189.
- The Standard. (2025). โลกปั่นป่วน ภูมิรัฐศาสตร์เปลี่ยน: ไทย-อาเซียนหาทางรอด. Retrieved November 10, 2025, from <https://thestandard.co/thailand-security-dialogue-asean/>
- van der Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44, Article a1457.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1457>
- van Zyl, L. E., & ten Klooster, P. M. (2022). Exploratory structural equation modeling: Practical guidelines and tutorial with a convenient online tool for Mplus. *Frontiers in Psychiatry*, 12, Article 795672.
<https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.795672>
- Wu, S.-M. (2025). The relationships of workplace spirituality and psychological capital with work engagement among junior high school teachers. *Behavioral Sciences*, 15(1), Article 44. <https://doi.org/10.3390/bs15010044>