ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และจิตวิญญาณในการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตนครบาล

ประภัสสร ฮอนบุตร [1]
ภูริเดช พาหุยุทธ์ [2]

[1] ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-0169-4164 อีเมล : 6614671007@rumail.ru.ac.th
รับเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2569 ตอบรับเมื่อ 22 เมษายน 2569 10.14416/j.faa.2026.24.001

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความเมตตากรุณาต่อตนเองและจิตวิญญาณในการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตนครบาล 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความเมตตากรุณาต่อตนเองและจิตวิญญาณในการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตนครบาล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ ในเขตนครบาล จำนวน 409 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจ แบบวัดความเมตตากรุณาต่อตนเอง และแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใชโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product-moment correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และจิตวิญญาณในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความเมตตากรุณาต่อตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณในการทำงานของข้าราชการตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .506 และ .663 ตามลำดับ

คำสำคัญ : ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความเมตตากรุณาต่อตนเอง จิตวิญญาณในการทำงาน

[1] นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจำภาควิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Relationship Between Psychological flexibility, Self compassion and Workplace spirituality of Metropolitan Police Officers

Prapatsorn Hornbut [1]
Phurided Pahuyut [2]

[1] Corresponding Author, Tel. 08-0169-4164, E-mail : 6614671007@rumail.ru.ac.th
Received 13 February 2026; Accepted 22 April 2026 10.14416/j.faa.2026.24.001

Abstract

The objectives of this research were : 1) to examine the levels of psychological flexibility, self-compassion, and workplace spirituality among Metropolitan Police officers 2) to investigate the relationship between psychological flexibility, self-compassion, and workplace spirituality. The sample consisted of 409 Metropolitan Police officers, selected using stratified random sampling. The instrument was a questionnaire consisting of four parts : demographic characteristics, psychological flexibility, self-compassion, and workplace spirituality. The data were analyzed with statistical computer software. The statistics used for data analysis included descriptive statistics and Pearson's product-moment correlation coefficient. The research findings revealed that : 1) the overall levels of psychological flexibility, self-compassion, and workplace spirituality among Metropolitan Police officers were high; 2) there was a positive relationship between psychological flexibility and self-compassion with workplace spirituality, with a statistical significance of 0.01. The correlation coefficients were .506 and .663, respectively.

Keywords : Psychological Flexibility, Self-Compassion, Workplace Spirituality

[1] Graduate student, Master of Science Degree in Counseling Psychology, Faculty of Education Ramkhamhaeng University
[2] Assistant Professor, Ph.D., Major Field : Counseling Psychology, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

1. บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจและครอบครัว โดยมุ่งเน้นทั้งทางสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี (โรงพยาบาลตำรวจ, 2566) อาชีพตำรวจเป็นวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของสังคม โดยต้องปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันจากลักษณะงาน ความคาดหวังของประชาชนผู้บังคับบัญชา และสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน ซึ่งส่งผลให้ข้าราชการตำรวจต้องเผชิญกับความเครียดในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง ความเครียดดังกล่าวหากไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม อาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิต เช่น ความเครียดเรื้อรัง ภาวะซึมเศร้า ความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ รวมถึงความเสี่ยงต่อการทำร้ายตนเอง ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในกลุ่มข้าราชการตำรวจไทย โดยเฉพาะในกลุ่มตำรวจระดับปฏิบัติงาน การตรวจสุขภาพจิตประจำปีของข้าราชการตำรวจ ปี 2566 พบว่า ตำรวจมีภาวะซึมเศร้ารุนแรง 196 นาย ภาวะเครียดรุนแรง 1,552 นายและเสี่ยงต่อการทำร้ายตนเองถึง 315 นาย (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2567) จากสถิติด้านสุขภาพจิตของข้าราชการตำรวจพบว่า ปัญหาภาวะซึมเศร้า ความเครียดรุนแรง และความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายยังคงเป็นประเด็นทางสุขภาพที่สำคัญ เนื่องจากอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่สามารถเข้าถึงอาวุธปืนได้ง่าย ทำให้อัตราการฆ่าตัวตายสำเร็จสูงกว่าประชาชนทั่วไป สาเหตุสำคัญมักเกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และปัญหาทางเศรษฐกิจ (อนันต์ สุวรรณเทวะคุปต์, 2562) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมปัจจัยทางจิตใจที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งภายในให้กับข้าราชการตำรวจ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการตำรวจในเขตนครบาล ซึ่งเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เมืองที่มีความหนาแน่นของประชากรสูง มีความหลากหลายของปัญหาอาชญากรรม และต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนและเร่งด่วน ส่งผลให้มีภาระงานและความกดดัน ทั้งนี้ข้าราชการตำรวจในเขตกรุงเทพมหานครเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายในระดับสูงที่สุดเมื่อเทียบกับพื้นที่อื่น (อนันต์ สุวรรณเทวะคุปต์, 2562) โดยเฉพาะในสายงานป้องกันปราบปราม (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2567) ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์เสี่ยง ความกดดันสูง และเหตุการณ์วิกฤตอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การศึกษาทางจิตวิทยาในกลุ่มข้าราชการตำรวจนครบาลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำความเข้าใจกลไกการปรับตัวในบริบทการทำงานที่มีความท้าทายสูงและแตกต่างจากหน่วยงานตำรวจอื่น เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ ลดความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพจิต และส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในบริบทของงานที่มีความกดดันสูง

การมีสุขภาวะทางจิตใจที่ดีจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยภายในที่ช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญและจัดการกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ หนึ่งในปัจจัยสำคัญคือความยืดหยุ่นทางจิตใจ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเปิดรับประสบการณ์ทั้งด้านบวกและด้านลบโดยไม่หลีกเลี่ยง และสามารถดำเนินชีวิตหรือปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับคุณค่าที่ตนเองให้ความสำคัญ ความยืดหยุ่นทางจิตใจช่วยให้ข้าราชการตำรวจสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ท้าทาย ลดผลกระทบของความเครียด และรักษาประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างเหมาะสม (Baker, et al., 2020) นอกจากนี้ ความเมตตากรุณาต่อตนเองยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจ โดยช่วยให้บุคคลสามารถเข้าใจ ยอมรับ และให้อภัยตนเองเมื่อเผชิญกับความล้มเหลวหรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก ลดการวิพากษ์ตนเองอย่างรุนแรง และเพิ่มความสามารถในการดูแลตนเองในช่วงเวลาที่เผชิญกับความทุกข์ (Pyszkowska & Ronnlund, 2021) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaplan et al. (2020) กล่าวถึง ความเมตตากรุณาต่อตนเองและความยืดหยุ่นทางจิตใจ เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดี และสามารถใช้เป็นตัวแปรในการป้องกันปัญหาทางจิตใจในกลุ่มอาชีพที่มีความเครียดสูง เช่น ตำรวจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน จิตวิญญาณในการทำงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลเห็นคุณค่าและความหมายของงานที่ปฏิบัติ รู้สึกผูกพันกับองค์กร และเกิดความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจ ความทุ่มเท รวมถึงมีทัศนคติเชิงบวกต่อหน้าที่การงานของตนเอง (Makkaoui, et al., 2024)

การเสริมสร้างจิตวิญญาณในการทำงานยังส่งผลเชิงบวกต่อสุขภาวะจิตใจของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่มีแรงกดดันสูง เช่น หน่วยงานตำรวจ จิตวิญญาณในการทำงานสามารถช่วยลดความเครียด ความขัดแย้งภายใน

และความรู้สึกคับข้องใจ อีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรรักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (Makkaoui, et al., 2024) ผู้ที่มีจิตวิญญาณในการทำงานจะสามารถรักษาอุดมการณ์ มีจิตสำนึกในการเสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และแสดงออกถึงความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการทำงานในสายวิชาชีพตำรวจ ดังนั้นการส่งเสริมจิตวิญญาณในการทำงานในกลุ่มข้าราชการตำรวจจึงถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพิ่มความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลต่อความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของประเทศชาติอย่างยั่งยืน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยที่ผ่านมาได้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่ อย่างไรก็ตาม การศึกษาที่บูรณาการบทบาทร่วมกันของความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และจิตวิญญาณในการทำงาน ยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทย ซึ่งยังไม่พบการศึกษาที่พิจารณาตัวแปรทั้งสามร่วมกันในกลุ่มข้าราชการตำรวจในเขตนครบาล ซึ่งมีบริบทการทำงานเฉพาะที่แตกต่างจากพื้นที่อื่น จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และจิตวิญญาณในการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตนครบาล เนื่องจากทั้งสามคุณลักษณะเป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญและปรับตัวต่อความเครียดจากการทำงานที่มีความซับซ้อนและกดดันสูง อีกทั้งยังเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความหมาย ตลอดจนเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาแนวทางในการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจ ลดความรุนแรงของปัญหาสุขภาพจิต และเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความเมตตากรุณาต่อตนเองและจิตวิญญาณในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในเขตนครบาล

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความเมตตากรุณาต่อตนเองและจิตวิญญาณในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในเขตนครบาล

3. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความยืดหยุ่นทางจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเมตตากรุณาต่อตนเองของข้าราชการตำรวจ ในเขตนครบาล

สมมติฐานที่ 2 ความเมตตากรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับจิตวิญญาณในการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตนครบาล

สมมติฐานที่ 3 ความยืดหยุ่นทางจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับจิตวิญญาณในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในเขตนครบาล

4. การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ

ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Psychological Flexibility) เป็นแนวคิดสำคัญในกรอบทฤษฎีการบำบัดแบบการยอมรับและพันธะสัญญา (Acceptance and Commitment Therapy : ACT) พัฒนาขึ้นโดย Hayes (as cited in Landi, et al., 2022) โดยแนวคิดสำคัญของรูปแบบการบำบัดนี้มีความเชื่อว่าการที่บุคคลมีปัญหาสุขภาพจิต หรือความทุกข์ทางจิตใจ เกิดจากความไม่ยืดหยุ่นทางจิตใจหลักการสำคัญของการบำบัดด้วยการยอมรับและ พันธะสัญญาจึงเน้นการเพิ่มความยืดหยุ่นทางจิตใจ

ของบุคคลโดยเพิ่มความสามารถในการรู้ตัว รู้ทันการเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันขณะ รับรู้สถานการณ์ตามความเป็นจริงและสามารถยอมรับประสบการณ์ภายในทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก ปฏิกิริยาทางร่างกาย และความทรงจำ โดยไม่พยายามที่จะหลีกเลี่ยง ประเมินหรือตัดสิน ซึ่งบุคคลที่ฝึกฝนจนสามารถปฏิบัติตามได้ จะกลายเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและไม่มีปัญหาทางสุขภาพจิต

Kashdan and Rottenberg (as cited in Landi.et al., 2022) อธิบายความยืดหยุ่นทางจิตใจประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 ลักษณะ ดังนี้

1. การยอมรับ (acceptance) หมายถึง ความสามารถในการเปิดรับประสบการณ์ภายในของตนเองโดยไม่หลีกเลี่ยง ไม่ต่อต้าน หรือพยายามลดทอนความรู้สึกที่ไม่พึงประสงค์ เอื้อให้บุคคลสามารถเผชิญกับความทุกข์ทางจิตใจได้อย่างมีสติ

2. การปลดปล่อย (defusion) หมายถึง ความสามารถในการสังเกตความรู้สึกและความคิดของตนเองมากกว่าการมองว่าเป็นความจริงที่ต้องยึดถือเสมอ โดยไม่ยึดติด ช่วยลดอิทธิพลของความคิดเชิงลบที่ครอบงำพฤติกรรม และเพิ่มความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

3. การตระหนักรู้ในปัจจุบัน (present moment awareness) หมายถึง การรับรู้ประสบการณ์ในปัจจุบันอย่างมีสติ และไม่ตัดสิน ลดการหมกมุ่นกับอดีตหรือความกังวลต่ออนาคต และสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตรงหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ตัวตนในฐานะบริบท (self-as-context) หมายถึง การรับรู้ตนเอง ไม่ใช่การนิยามตนเองจากความคิด อารมณ์ หรือบทบาทใดบทบาทหนึ่ง ไม่ยึดติดกับการประเมินตนเองในเชิงลบ และสามารถปรับมุมมองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างยืดหยุ่น

5. คุณค่า (values) หมายถึง การตระหนักรู้ถึงสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่าต่อชีวิตของตนเอง ซึ่งทำหน้าที่เป็นแนวทางหรือเข็มทิศในการตัดสินใจและการดำเนินชีวิต การมีความชัดเจนในคุณค่าช่วยให้บุคคลสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับเป้าหมายชีวิต แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคหรือความไม่สบายใจ

6. การกระทำตามพันธะสัญญา (committed action) หมายถึง ความสามารถในการลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและยืดหยุ่นตามแนวทางของคุณค่า โดยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การกระทำตามพันธะสัญญาสะท้อนถึงความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

บุคคลที่ได้รับการพัฒนาให้มีความยืดหยุ่นทางจิตใจ จะสามารถปรับตัวและรับมือกับ สถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนั้นบุคคลที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจ มีแนวโน้มที่จะเลือกดำเนินชีวิตไปตามสิ่งที่มีความสำคัญหรือมีคุณค่าสำหรับตนเอง ความยืดหยุ่น ทางจิตใจจึงเปรียบเสมือนเกราะป้องกันปัญหาด้านสุขภาพจิตได้และเป็นหัวใจสำคัญที่จะนำไปสู่การมีสุขภาวะทางจิตที่ดี (Yang, et al., 2023)

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเมตตากรุณาต่อตนเอง

Neff (203) ได้นิยามความกรุณาต่อตนเองว่าเป็นการปฏิบัติต่อตนเองด้วยความอ่อนโยน เข้าใจ และยอมรับตนเองในภาวะที่เกิดความทุกข์ ความล้มเหลว หรือความผิดพลาด ทำให้บุคคลมีความพร้อมทางอารมณ์และจิตใจในการแบ่งปันความเอื้ออาทรและการดูแลไปสู่ผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น การมีเมตตากรุณาต่อตนเองจึงถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาความกรุณาที่มีต่อผู้อื่นอย่างแท้จริง ทั้งนี้ ความเมตตากรุณาต่อตนเองไม่ใช่การเห็นแก่ตัวหรือถือตนเองเป็นศูนย์กลาง หากแต่เป็นการมองตนเองด้วยความเข้าใจและเคารพในความเป็นมนุษย์ที่ไม่สมบูรณ์แบบ โดยมีพื้นฐานจากการตระหนักว่า ความสุขและความทุกข์เป็นประสบการณ์ร่วมที่มนุษย์ทุกคนต้องพบเจอ บุคคลที่มีความเมตตากรุณาต่อตนเองจะสามารถยอมรับความล้มเหลว ความผิดหวัง หรือสถานการณ์ที่ยากลำบากโดยไม่ตัดสินตนเองอย่างรุนแรง ได้นำแนวคิดจากปรัชญาตะวันออก และพัฒนาในเชิง

ประจักษ์ผ่านกระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้ในด้านจิตวิทยาเชิงบวกและสุขภาวะทางจิตใจ (psychological well-being) จนนำไปสู่การสังเคราะห์แนวคิดเรื่อง ความเมตตากรุณาต่อตนเอง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 มิติ ดังนี้

1. การใจดีต่อตนเอง (Self-Kindness) หมายถึง การปฏิบัติต่อตนเองด้วยความเข้าใจ ความรัก และความปรารถนาดี โอบอ้อมอารีต่อตนเองโดยเฉพาะในช่วงเวลาที่เผชิญความทุกข์ ความผิดพลาด หรือความล้มเหลว แทนที่จะตำหนิตนเองอย่างรุนแรง

2. การเข้าใจธรรมชาติของความเป็นมนุษย์ (Common Humanity) หมายถึง การรับรู้ว่าเป็นประสบการณ์ร่วมของมนุษย์ การตระหนักว่า ความผิดหวัง ความผิดพลาด และความยากลำบากต่าง ๆ เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนล้วนต้องประสบเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติของชีวิต ช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยว แยกตัว หรือรู้สึกว่าตนแตกต่างจากผู้อื่นเมื่อเผชิญกับปัญหา และช่วยให้บุคคลเกิดความเข้าใจและยอมรับตนเองในฐานะมนุษย์ที่ไม่สมบูรณ์แบบเช่นเดียวกับผู้อื่น

3. การมีสติรู้ตัว (Mindfulness) หมายถึง การตระหนักรู้และยอมรับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันอย่างเป็นกลาง ไม่หลีกหนีหรือละเลยความรู้สึกทุกข์ และไม่ปล่อยให้ตนเองจมอยู่กับอารมณ์หรือเหตุการณ์ในเชิงลบอย่างรุนแรง การมีสติช่วยให้สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมได้ดีขึ้น ไม่สูญเสียการยับยั้งชั่งใจ และไม่กระทำสิ่งที่อาจส่งผลเสียตามมาในภายหลัง

ความเมตตากรุณาต่อตนเอง (self-compassion) เป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่มีความสำคัญต่อสุขภาวะทางจิตใจ โดยหมายถึงการปฏิบัติต่อตนเองด้วยความเข้าใจ เอื้ออาทร และไม่ตัดสินตนเองอย่างรุนแรงเมื่อเผชิญกับความทุกข์ ความล้มเหลว หรือข้อบกพร่องของตนเอง โดยงานวิจัยจำนวนมากสนับสนุนว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์เชิงลบกับภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวล และความเครียด และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสุขภาวะทางจิตใจและความสามารถในการปรับตัว ทั้งนี้ ความเมตตากรุณาต่อตนเองยังช่วยส่งเสริมการกำกับอารมณ์ ลดการวิพากษ์ตนเอง และทำให้บุคคลสามารถเปิดรับประสบการณ์ด้านลบได้อย่างสมดุล ไม่หลีกเลี่ยงหรือขยายความทุกข์เกินจริง อันส่งผลให้สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบากได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Neff, 2023)

4.3 แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน

Ashmos and Duchon (2000) อธิบายว่า จิตวิญญาณในการทำงานคือ ประสบการณ์ของบุคคลที่รู้สึกว่าชีวิตการทำงานมีความหมายลึกซึ้ง มีการเชื่อมโยงกับผู้อื่นและมีโอกาสแสดงออกถึงชีวิตภายใน หรือความเชื่อมโยงกับสิ่งที่มีความหมาย เชื่อว่าองค์กรควรเป็นสถานที่ที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถนำความหมายทางจิตวิญญาณมาเชื่อมโยงกับงานของตนเอง งานคือส่วนหนึ่งของการเติบโตทางจิตวิญญาณ ไม่ใช่เพียงแค่ภารกิจหรือหน้าที่ แต่เป็นพื้นที่ที่ผู้คนสามารถค้นพบความหมายของชีวิต องค์กรควรเอื้อต่อการแสดงออกทางจิตวิญญาณ โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและสนับสนุนการมีจิตวิญญาณร่วมระหว่างพนักงาน และการมีจิตวิญญาณในการทำงานไม่เกี่ยวกับศาสนาแต่เกี่ยวข้องกับการค้นหาความหมาย ความสัมพันธ์และคุณค่าในการทำงาน ได้อธิบาย 3 องค์ประกอบสำคัญของจิตวิญญาณในการทำงาน ได้แก่

1. ชีวิตภายใน (Inner Life) หมายถึง พนักงานมีชีวิตภายในที่ลึกซึ้ง เช่น การใคร่ครวญ ความสงบภายใน หรือศรัทธาทางจิตวิญญาณ ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแหล่งพลังงานในงาน

2. งานที่มีความหมาย (Meaningful Work) หมายถึง งานที่ทำมีคุณค่า มีความหมายส่วนตัว และช่วยให้พนักงานรู้สึกว่ากำลังทำสิ่งที่ดีและมีเป้าหมาย

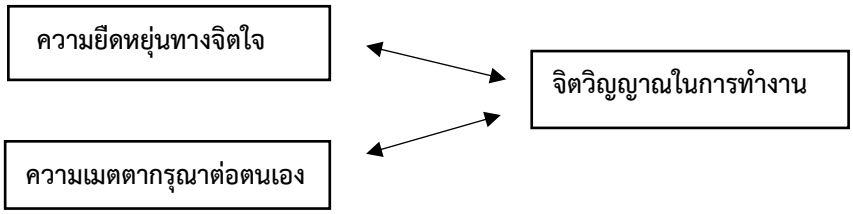
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน (Sense of Community) หมายถึง การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงาน เช่น การสนับสนุนซึ่งกันและกัน การแบ่งปัน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

แนวคิดเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานของ Ashmos and Duchon (2000) ทำให้เห็นว่าองค์กรควรเป็นสถานที่ที่เอื้อต่อการแสดงออกของชีวิตภายในของพนักงาน ส่งเสริมให้พวกเขารู้สึกว่างานมีความหมาย และสร้างความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งในชุมชนการทำงาน เมื่อบุคคลสามารถผสานชีวิตภายในเข้ากับบริบทของการทำงานได้อย่างกลมกลืน ย่อมนำไปสู่ความสุข

ที่แท้จริง ความยั่งยืนของแรงจูงใจ และความสำเร็จของทั้งบุคคลและองค์กร จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจระหว่างองค์การกับพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การโดยรวม (Robbins and Judge อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, 2560)

4.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีแนวคิดเกี่ยวกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Psychological Flexibility) ตามทฤษฎีการบำบัดแบบการยอมรับและพันธะสัญญา (Acceptance and Commitment Therapy: ACT) ร่วมกับแนวคิดความเมตตากรุณาต่อตนเอง (Self-Compassion) ของ Neff (2003) และแนวคิดจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) ของ Ashmos and Duchon (2000) เป็นกรอบในการอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. วิธีการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองกำกับการตำรวจนครบาล จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 9 กองกำกับการ รวมข้าราชการตำรวจในเขตนครบาลทั้งสิ้น 13,007 คน (ข้อมูลจากกลุ่มงานเวชศาสตร์ครอบครัว รพ.ตร., 2568) ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างนั้นใช้วิธีการคำนวณของ Yamane (1973) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 389 คน เพื่อป้องการความคลาดเคลื่อนผู้วิจัยได้เก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 20 คน รวมทั้งสิ้นเป็น 409 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) โดยแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากรแต่ละกองกำกับการ จำนวน 9 กองกำกับการ

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และจิตวิญญาณในการทำงาน เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม และมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (≥ 0.50)

2. ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.221–0.895 และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า ≥ 0.20 รวมทั้งสิ้น 63 ข้อ

3. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) วิเคราะห์ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.953 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้ แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และเติมข้อมูลลงในช่องว่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานในตำแหน่งข้าราชการตำรวจ ระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 แบบวัดความยืดหยุ่นทางจิตใจ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Rolffs, Rogge and Wilson (2018) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.908 แบบวัดฉบับนี้หลังตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบวัดความเมตตากรุณาต่อตนเอง ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Neff (2003) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.917 แบบวัดฉบับนี้หลังตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 14 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Ashmos and Duchon (2000) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.910 แบบวัดฉบับนี้หลังตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 19 ข้อ

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกองบัญชาการตำรวจนครบาล จากนั้นผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลพร้อมแนบแบบสอบถามในการทำการวิจัยเพื่อให้ผู้มีอำนาจพิจารณาอนุญาต เมื่อได้รับการอนุญาตแล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงรายละเอียด วัตถุประสงค์ การแสดงความยินยอมและวิธีการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามจำนวน 409 คน กลับคืนด้วยตัวเองและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้ตอบกลับ โดยเลือกเอาเฉพาะฉบับที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์ และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติต่อไป

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจเขตนครบาล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percent) การวิเคราะห์ระดับความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความเมตตากรุณาต่อตนเองและจิตวิญญาณในการทำงานของข้าราชการตำรวจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation-SD) การวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความเมตตากรุณาต่อตนเองและจิตวิญญาณในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในเขตนครบาล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Product Moment correlation coefficient)

6. ผลการวิจัย

6.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้าราชการตำรวจ ในเขตนครบาล จำนวน 409 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีจำนวน 358 คน คิดเป็นร้อยละ 87.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25–34 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้บังคับหมู่ จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1

6.2 ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การวิเคราะห์ระดับความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความเมตตากรุณาต่อตนเองและจิตวิญญาณในการทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความเมตตากรุณาต่อตนเองและจิตวิญญาณในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในเขตนครบาล (n = 409)

ตัวแปร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	**4.04**	**.40**	**สูง**
1. ด้านการยอมรับ	3.85	.78	สูง
2. ด้านการแยกความคิด	3.93	.68	สูง
3. ด้านการตระหนักรู้ในปัจจุบัน	4.06	.60	สูง
4. ด้านตัวตนในฐานะบริบท	4.09	.54	สูง
5. ด้านคุณค่าส่วนบุคคล	4.16	.50	สูง
6. ด้านการทำตามพันธะสัญญา	4.13	.53	สูง
ความเมตตากรุณาต่อตนเอง	**4.16**	**.44**	**สูง**
1. ด้านใจดีกับตนเอง	4.13	.52	สูง
2. ด้านการเข้าใจธรรมชาติของความเป็นมนุษย์	4.17	.54	สูง
3. ด้านการมีสติ	4.18	.49	สูง
จิตวิญญาณในการทำงาน	**4.17**	**.45**	**สูง**
1. ด้านชีวิตภายใน	4.18	.48	สูง
2. ด้านความหมายและเป้าหมายของงาน	4.18	.52	สูง
3. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน	4.17	.48	สูง

หมายเหตุ การแปลผลคะแนน (Alkharusi, 2022) มีเกณฑ์ดังนี้

4.21-5.00 หมายถึง ระดับสูงมาก
3.41-4.20 หมายถึง ระดับสูง
2.61-3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง
1.81-2.60 หมายถึง ระดับต่ำ
1.00-1.80 หมายถึง ระดับต่ำมาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการตำรวจในเขตนครบาลมีความยืดหยุ่นทางจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.04, S.D.= .40) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านคุณค่าส่วนบุคคล อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.16, S.D.= .50) รองลงมา ด้านการทำตามพันธะสัญญา อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = .53) ลำดับถัดมา ด้านตัวตนในฐานะบริบท อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = .60) ด้านการตระหนักรู้ในปัจจุบัน อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = .60) ด้านการแยกความคิด อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = .68) และด้านการยอมรับ อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.85, S.D. = .78) มีความเมตตากรุณาต่อตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = .44) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านการมีสติ อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = .49) รองลงมา ด้านการเข้าใจธรรมชาติของความเป็นมนุษย์ อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = .54) และด้านใจดีกับตนเอง อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = .52) และมีจิตวิญญาณในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = .45) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านชีวิตภายใน อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = .48) ด้านความหมายและเป้าหมายของงาน อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = .52) และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 4.17, S.D.= .48)

6.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

หลักเกณฑ์การสรุปผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ฐิรชัย หงษ์ยันตรชัย, 2567) เป็นดังนี้

1.00 หมายถึง สัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
0.80 ขึ้นไป หมายถึง สัมพันธ์กันสูง
0.60 - 0.79 หมายถึง สัมพันธ์กันค่อนข้างสูง
0.40 - 0.59 หมายถึง สัมพันธ์ปานกลาง
0.20 - 0.39 หมายถึง สัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่า 0.2 หมายถึง สัมพันธ์กันต่ำ
0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความยืดหยุ่นทางจิตใจและความเมตตากรุณาต่อตนเองของข้าราชการตำรวจในเขตนครบาล

ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์(r)กับความเมตตากรุณาต่อตนเอง
ด้านการยอมรับ	- .046
การแยกความคิด	.125*
ด้านการตระหนักรู้ในปัจจุบัน	.241**
ด้านตัวตนในฐานะบริบท	.616**
ด้านคุณค่าส่วนบุคคล	.655**
ด้านการทำตามพันธะสัญญา	.626**
โดยรวม	.506**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1 ความยืดหยุ่นทางจิตใจมีความสัมพันธ์กับความเมตตากรุณาต่อตนเองของข้าราชการตำรวจ ในเขตนครบาล จากตารางที่ 2 พบว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเมตตากรุณาต่อตนเองในระดับปานกลาง (r = .506) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจด้านคุณค่าส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเมตตากรุณาต่อตนเองในระดับค่อนข้างสูง (r = .655) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการทำตามพันธะสัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเมตตากรุณาต่อตนเองในระดับค่อนข้างสูง (r = .626) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านตัวตนในฐานะบริบทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเมตตากรุณาต่อตนเองในระดับค่อนข้างสูง (r = .616) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการตระหนักรู้ในปัจจุบันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเมตตากรุณาต่อตนเองในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .241) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการแยกความคิดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเมตตากรุณาต่อตนเองในระดับต่ำ (r = .125) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความเมตตากรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์และจิตวิญญาณในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในเขตนครบาล

ความเมตตากรุณาต่อตนเอง	ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ (r) กับจิตวิญญาณในการทำงาน
ด้านใจดีกับตนเอง	.538**
ด้านการเข้าใจธรรมชาติของความเป็นมนุษย์	.522**
ด้านการมีสติ	.642**
โดยรวม	.663**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 2 ความเมตตากรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์กับจิตวิญญาณในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในเขตนครบาล จากตารางที่ 3 พบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง (*r* = .663) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีสติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง (*r* = .642) ด้านใจดีกับตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณในการทำงานในระดับปานกลาง (*r* = .538) และด้านการเข้าใจธรรมชาติของความเป็นมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณในการทำงานในระดับปานกลาง (*r* = .522) ทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความยืดหยุ่นทางจิตใจและจิตวิญญาณในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในเขตนครบาล

ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ (r) กับจิตวิญญาณในการทำงาน
ด้านการยอมรับ	- .011
การแยกความคิด	.070
ด้านการตระหนักรู้ในปัจจุบัน	.138**
ด้านตัวตนในฐานะบริบท	.555**
ด้านคุณค่าส่วนบุคคล	.582**
ด้านการทำตามพันธะสัญญา	.536**
โดยรวม	.424**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 3 ความยืดหยุ่นทางจิตใจมีความสัมพันธ์กับจิตวิญญาณในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในเขตนครบาล จากตารางที่ 4 พบว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณในการทำงานในระดับปานกลาง (*r* = .424) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจด้านคุณค่าส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณในการทำงานในระดับปานกลาง (*r* = .582) ด้านตัวตนในฐานะบริบทมีความ สัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณในการทำงานในระดับปานกลาง (*r* = .555) ด้านการทำตามพันธะสัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณในการทำงานในระดับปานกลาง (*r* = .536) และด้านการตระหนักรู้ในปัจจุบันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณในการทำงานในระดับต่ำ (*r* = .138) ทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความเมตตากรุณาต่อตนเองและจิตวิญญาณในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในเขตนครบาล สามารถสรุปและอภิปรายได้ดังนี้

7.1 ระดับความยืดหยุ่นทางจิตใจอยู่ในระดับสูงทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเฉพาะด้านคุณค่าส่วนบุคคลและการทำตามพันธะสัญญา อาจอธิบายได้ว่าลักษณะงานตำรวจเป็นงานที่มีกรอบคุณค่า จริยธรรม และอุดมการณ์ในการรับใช้สังคมอย่างชัดเจน ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจสามารถเชื่อมโยงการกระทำของตนกับคุณค่าที่ให้ความสำคัญ แม้ต้องเผชิญกับแรงกดดันหรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก ไม่ว่าจะเป็นเหตุการณ์อาชญากรรม ความขัดแย้ง หรือความเสี่ยงต่อชีวิตและความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hayes (as cited in Landi, et al., 2022) ที่อธิบายว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจคือความสามารถในการเปิดรับและยอมรับประสบการณ์ทั้งทางบวกและทางลบ โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธ พร้อมเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับคุณค่าชีวิตของตนเอง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Xue Yang, et al. (2023) ที่อธิบายว่า บุคคลที่ได้รับการพัฒนาให้มีความยืดหยุ่นทางจิตใจจะสามารถปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ในด้านความเมตตากรุณาต่อตนเองที่พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการมีสติและการเข้าใจธรรมชาติของความเป็นมนุษย์ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจสามารถยอมรับข้อจำกัด ความผิดพลาด และความไม่สมบูรณ์แบบของตนเองได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งช่วยลดการตำหนิตนเองและเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ ทำให้ข้าราชการตำรวจมีทัศนคติที่เป็นบวกต่อตนเองและผู้อื่นมากขึ้น ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Neff (2003) ที่อธิบายว่าความเมตตากรุณาต่อตนเองเป็นกลไกสำคัญในการดูแลสุขภาวะทางจิตใจ ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถจัดการอารมณ์เชิงลบ ลดความรุนแรงของการวิพากษ์วิจารณ์ตนเองและมองตนเองด้วยความอ่อนโยนเมื่อเผชิญความผิดพลาดหรือความยากลำบาก รวมถึงงานวิจัยของ Kaplan, et al. (2020) ที่ศึกษากลุ่มข้าราชการตำรวจในสหรัฐอเมริกาหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม Mindfulness-Based Resilience Training (MBRT) เป็นเวลา 8 สัปดาห์ พบว่า ระดับความเมตตากรุณาต่อตนเองเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ระดับความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์และพฤติกรรมการใช้แอลกอฮอล์ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนว่าความเมตตากรุณาต่อตนเองมีบทบาทร่วมกันในการส่งเสริมสุขภาวะจิตและลดพฤติกรรมเสี่ยงในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายใต้แรงกดดัน

สำหรับจิตวิญญาณในการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ทั้งภาพรวมและรายด้าน ผลดังกล่าวสะท้อนว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของงานที่ตนปฏิบัติ เห็นว่าหน้าที่ของตนเป็นสิ่งที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม และรู้สึกมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานในฐานะชุมชนของการทำงาน ซึ่งแสดงถึงพลังภายในและความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมโดยตรง การดูแลความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของประชาชนทำให้เกิดความภาคภูมิใจและความหมายในงาน อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรตำรวจที่เน้นความสามัคคี ความสัมพันธ์แบบพี่น้อง ความร่วมมือ และความเสียสละ ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจเกิดความรู้สึกผูกพันและเห็นคุณค่าของงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Ashmos and Duchon (2000) ที่อธิบายว่า จิตวิญญาณในการทำงานเกิดจากการที่บุคคลรู้สึกว่าการทำงานของตนเชื่อมโยงกับคุณค่าภายใน มีความหมาย และมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวม เช่นเดียวกับงานของ Milliman, Czaplewski and Ferguson (2003) ที่พบว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Petchsawang and Duchon (อ้างถึงใน ภาวิณี เพชรสว่าง, 2563) พบว่า บุคลากรที่มีจิตวิญญาณในการทำงานสูงจะมีความรับผิดชอบต่อสังคม ปฏิบัติงานด้วยคุณธรรม ความซื่อสัตย์ และความเสียสละ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของข้าราชการตำรวจ ดังนั้น จิตวิญญาณในการทำงานในระดับสูงของข้าราชการตำรวจในเขตนครบาล จึงถือเป็นพลังภายในที่ช่วยเสริมสร้างทั้งประสิทธิภาพการทำงาน สุขภาวะทางจิตใจ ความผูกพันในองค์กร และภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในสายตาประชาชน

7.2 ความยืดหยุ่นทางจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเมตตากรุณาต่อตนเองในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการตำรวจมีความยืดหยุ่นทางจิตใจสูง ย่อมมีแนวโน้มที่จะมีความเมตตากรุณาต่อตนเองในระดับสูงด้วย ซึ่งหมายความว่า บุคคลที่สามารถยอมรับประสบการณ์ทั้งด้านบวกและลบของตนเองได้ จะมีทัศนคติที่เข้าใจ ให้อภัย และดูแลตนเองอย่างเมตตามากขึ้น (Nasrin Khedmati, 2020) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจช่วยให้บุคคลเปิดรับและยอมรับอารมณ์หรือประสบการณ์ที่ยากลำบากได้โดยไม่หลีกเลี่ยง ซึ่งเป็นพื้นฐานของการมีความเมตตากรุณาต่อตนเอง ข้าราชการตำรวจที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจสูงจึงสามารถมองความผิดพลาดของตนเองด้วยความเข้าใจ ลดการตำหนิตนเอง และรักษาความสมดุลทางอารมณ์เมื่อเผชิญกับความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้มีแนวโน้ม ที่จะปฏิบัติต่อตนเองด้วยความเมตตา ให้อภัย และยอมรับความไม่สมบูรณ์แบบของความเป็นมนุษย์ได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Moreno (2023) ที่พบว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเมตตากรุณาต่อตนเองในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง และทั้งสองตัวแปรทำหน้าที่เกื้อหนุนกันในการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจ โดยเฉพาะในกระบวนการยอมรับประสบการณ์ และการไม่ตัดสินตนเอง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ จิณณวัตร เกริกอาชาชัย (2567) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสติ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และความนิยมความสมบูรณ์แบบของนิสิตนักศึกษา พบว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเมตตากรุณาต่อตนเอง และยังมีบทบาทสำคัญในการลดแนวโน้มการตัดสินหรือตำหนิตนเองอย่างรุนแรง

7.3 ความเมตตากรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง แสดงว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความเข้าใจและเมตตาต่อตนเองมาก จะรับรู้ถึงความหมาย คุณค่า และจิตวิญญาณในงานที่ทำมากขึ้น กล่าวคือ ผู้ที่สามารถให้อภัยตนเอง ยอมรับข้อบกพร่อง และมีสติรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง มักจะเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่วนรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความเมตตากรุณาต่อตนเองเป็นพื้นฐานทางจิตใจที่ช่วยให้บุคคลเกิดความสงบภายใน ยอมรับความไม่สมบูรณ์แบบของตนเอง และตระหนักถึงคุณค่าของชีวิต เมื่อบุคคลรู้สึกดีกับตนเองและมีความเมตตากรุณา ย่อมสามารถเชื่อมโยงความรู้สึกนั้นเข้ากับการทำงาน เห็นงานเป็นสิ่งที่มีความหมายและเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาตนเองและสังคม สำหรับข้าราชการตำรวจซึ่งทำงานภายใต้แรงกดดันและความคาดหวังจากสังคม การมีความเมตตากรุณาต่อตนเองช่วยลดความเครียด ลดภาวะหมดไฟ (Kratzke, et al., 2023) และส่งเสริมแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างเสียสละและมีคุณธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaplan et al. (2020) พบว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเอง มีบทบาทสำคัญในการทำนายการลดพฤติกรรมเสี่ยงและภาวะเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ในกลุ่มตำรวจ จากความสัมพันธ์รายด้านที่พบว่า คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ ความเมตตากรุณาต่อตนเองด้านการมีสติกับจิตวิญญาณในการทำงานด้านชีวิตภายใน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Petchsawange and Duchon (2009) อธิบายว่า ความเมตตา การมีสติ เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมเอเชีย เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สุพัตรา เกตุสุข (2563) ที่อธิบายว่า ความเมตตากรุณาต่อตนเองเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตภายใน และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสงบสุขในระดับบุคคล ครอบครัว สังคม ประเทศ และระดับโลก ซึ่งกระบวนการนี้ถือเป็นรากฐานสำคัญของการก่อเกิดพลังทางจิตวิญญาณในการทำงาน อีกทั้งงานวิจัยของ Milliman, Czaplewski and Ferguson (2003) พบว่า ความสงบ ความเข้าใจในตนเอง และความตระหนักรู้ภายใน เป็นส่วนที่ทำให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร โดยมีผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจภายใน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ

7.4 ความยืดหยุ่นทางจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณในการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจที่มีความสามารถในการปรับตัว ยอมรับ และเปิดรับประสบการณ์ต่าง ๆ โดยไม่ตัดสิน จะมีแนวโน้มรับรู้ถึงคุณค่าและความหมายของงานที่ทำมากขึ้น กล่าวคือ บุคคลที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจสูงย่อมสามารถมองเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นกลาง ยอมรับความเปลี่ยนแปลงได้ดี และยังคงยึดมั่นในคุณค่าของการทำงานเพื่อส่วนรวม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของจิตวิญญาณ

ในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับความเครียด ความกดดัน และสถานการณ์ยากลำบากในงานได้โดยสามารถปรับตัวทางอารมณ์ได้อย่างมีสติและสมดุลเมื่อบุคคลสามารถยอมรับสิ่งที่ควบคุมไม่ได้ และเลือกปฏิบัติตามคุณค่าภายใน เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และการอุทิศตนเพื่อสังคม ย่อมเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและความหมายในงาน ซึ่งนำไปสู่การเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิด Acceptance and Commitment Therapy (Landi, et al., 2022) ที่อธิบายว่า บุคคลที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจจะสามารถดำเนินชีวิตตามคุณค่าได้อย่างต่อเนื่อง แม้เผชิญอุปสรรค ซึ่งเป็นแก่นสำคัญของจิตวิญญาณในการทำงาน โดยเฉพาะด้านการทำงานที่มีความหมาย และการยึดโยงกับคุณค่า นอกจากนี้อีกทั้งงานวิจัยของ Yadav, et al. (2022) ที่พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสุขภาวะของข้าราชการตำรวจ และเชื่อมโยงกับความสามารถในการมองเห็นคุณค่าและความหมายของงาน รวมทั้งสอดคล้องกับงานของ นัทวรรษ เอี่ยมสำอางค์ และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์ (2567) ที่พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การที่บุคคลสามารถเชื่อมโยงตนเองกับคุณค่าและความหมายของงานได้ จะส่งผลต่อทั้งสุขภาวะทางจิตใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

8. สรุปและข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

8.1.1 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความยืดหยุ่นทางจิตใจและความเมตตากรุณาต่อตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับจิตวิญญาณในการทำงาน ดังนั้น หน่วยงานในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล สามารถออกแบบและจัดอบรมเชิงพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจตระหนักรู้ เข้าใจตนเอง และพัฒนาทักษะทางจิตใจ เช่น การฝึกสติ (Mindfulness Training) การบำบัดเชิงยอมรับและพันธะสัญญา (Acceptance and Commitment Therapy : ACT) หรือโปรแกรมเสริมสร้างความเมตตาต่อตนเอง (Self-Compassion Program) เพื่อเพิ่มระดับจิตวิญญาณในการทำงานของข้าราชการตำรวจและคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น

8.1.2 ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ข้อมูลจากผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายส่งเสริมจิตวิญญาณในการทำงาน เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้คุณค่ากับความหมายของงาน การเปิดพื้นที่ให้ข้าราชการตำรวจได้สะท้อนคุณค่าและเป้าหมายของตน รวมทั้งเป็นการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงเมตตา (Compassionate Leadership) สร้างความไว้วางใจ เกิดความร่วมมือ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นใจว่ามีคนมองเห็นคุณค่าและคอยช่วยเหลือ ช่วยลดความเครียด ความรู้สึกคับข้องใจ เป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความผูกพันและความสุขของข้าราชการตำรวจ

8.1.3 กองบังคับการตำรวจนครบาล ทำการประสานงานกับโรงพยาบาลตำรวจ กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการด้านสุขภาพจิตแก่ข้าราชการตำรวจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการแนะนำ ให้ความรู้ ให้บริการการปรึกษา วางแผนกิจกรรมส่งเสริมความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความเมตตากรุณาต่อตนเอง เพื่อช่วยให้ข้าราชการตำรวจที่เผชิญกับภาวะเครียดจากงาน สามารถปรับตัวทางอารมณ์และสร้างสมดุลชีวิตได้ดียิ่งขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 การวิจัยครั้งต่อไปอาจศึกษาตัวแปรทางจิตวิทยาอื่น ๆ ที่ส่งผลจิตวิญญาณในการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ความผูกพันในงาน ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ สุขภาวะของพนักงาน เป็นต้น หรือศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ด้านสังคม สภาพแวดล้อม เป็นต้น

8.2.2 งานวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะข้าราชการตำรวจในเขตนครบาล ซึ่งมีลักษณะงานเฉพาะด้านการปฏิบัติการในพื้นที่เมืองใหญ่ การวิจัยครั้งต่อไปอาจจะขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังข้าราชการตำรวจในภูมิภาคอื่น เปรียบเทียบความแตกต่างของ

ผลการวิจัยที่ได้ในบริบทที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลในการหาแนวทางในการส่งเสริมความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และจิตวิญญาณในการทำงานต่อไป

8.2.3 ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจศึกษาด้วยวิธีการวิจัยรูปแบบอื่น เช่น การวิจัยเชิงทดลอง การวิจัยเชิงกึ่งทดลอง การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประสบการณ์เกี่ยวกับวิธีที่ข้าราชการตำรวจพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความเมตตากรุณาต่อตนเองและจิตวิญญาณในการทำงาน

8.3 ข้อจำกัดในงานวิจัย

8.3.1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1–9 เท่านั้น ซึ่งอาจไม่สามารถอ้างอิงภาพรวมของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ภูมิภาคอื่นหรือหน่วยงานตำรวจที่มีลักษณะงานแตกต่างกันได้อย่างครอบคลุม ดังนั้น ผลการวิจัยจึงควรตีความในขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างเฉพาะนี้เป็นหลัก

8.3.2 งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสามตัวแปรหลัก ได้แก่ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และจิตวิญญาณในการทำงาน โดยไม่ได้รวมตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลร่วมด้วย เช่น ความเครียดในการทำงาน ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อระดับจิตวิญญาณในการทำงาน

9. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

จิณณวัตร เกริกอาชาชัย. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างสติ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความเมตตากรุณาต่อตนเอง และความนิยมความสมบูรณ์แบบของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฐิรชัย หงษ์ยันตรชัย. (2565). *การวิเคราะห์เชิงปริมาณทางจิตวิทยาเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นัทวรรษ เอี่ยมสำอางค์ และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์. (2567). ความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จิตวิญญาณในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 10(2), 85–99.

ภาวิณี เพชรสว่าง. (2563). สติและจิตวิญญาณองค์กร. *Journal of HR intelligence*, *15*(1), 118–144.

รัตตินันท์ นิยมทรัพย์ และทรงวิทย์ เจริญกิจธรลาภ. (2563). ปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงานและปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทไพโอเนียร์ แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด. *วารสารบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ ราชมงคลล้านนา*, *8*(1), 37–52.

รัตติกรณ์ จงวิศาล และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2560). บทบาทของจิตวิญญาณในการทำงานในการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, *23*(2), 167–185.

สุพัตรา เกตุสุข. (2563). การเสริมสร้างความกรุณาต่อตนเองของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีภาวะซึมเศร้าโดยการให้คำปรึกษากลุ่ม. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, *5*(2), 480–493.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2567). *โครงการฝึกอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อศึกษาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตของข้าราชการตำรวจ*. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

อนันต์ สุวรรณเทวะคุปต์. (2562). สภาพปัญหาและปัจจัยเสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้ารุนแรงและความเสี่ยงการฆ่าตัวตายสูงในข้าราชการตำรวจ. *Journal of the Police Nurse*, *11*(1), 228–234.

ภาษาอังกฤษ

Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, *9*(2), 134–145.

Baker, L. D., Berghoff, C. R., Kuo, J. L., & Quevillon, R. P. (2020). Associations of police officer health behaviors and subjective well-being : The role of psychological flexibility. *European Journal of Health Psychology*, 27(3), 98–108.

Kaplan, J., Bergman, A. L., Green, K., Dapolonia, E., & Christopher, M. (2020). Relative impact of mindfulness, self-compassion, and psychological flexibility on alcohol use and burnout among law enforcement officers. *The Journal of Alternative and Complementary Medicine*, *26*(12), 1–5.

Khedmati, N. (2020). The role of self-compassion and psychological flexibility in predicting the burnout of nurses. *Rooyesh Ravanshenasi Journal*, *9*(1), 73–80.

Kratzke, I. M., Barnhill, G. C., & colleagues. (2023). Self-compassion training to improve well-being for surgical residents. *Journal of Surgical Education*.

Landi, G., Pakenham, K. I., Mattioli, E., Crocetti, E., Agostini, A., Grandi, S., & Tossani, E. (2022). Post-traumatic growth in people experiencing high post-traumatic stress during the COVID-19 pandemic : The protective role of psychological flexibility. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 26, 44–53.

Makkaoui, A., Rachid, A., El-Khalfi, A., & El Moutaouakil, K. (2024). Spirituality as predictor of psychological well-being at work in the Moroccan context: A cross-sectional study. *Psychology and Education : An Interdisciplinary Journal*, *61*(1), 102–115.

Marshall, E. J., & Brockman, R. N. (2016). The relationships between psychological flexibility, self-compassion, and emotional well-being. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, *30*(1), 60–72.

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.

Moreno, J. (2023). *Self-compassion and psychological flexibility : A meta-analysis*. University of Memphis.

Neff, K. D. (2003). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2, 223–250.

Neff, K. D. (2023). *Self-compassion : Theory, method, research, and intervention*. Annual Review of Psychology.

Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International*, *12*(4), 459–468.

Yadav, R., Tiwari, P., Yadav, N., Dubey, P., Mishra, R., Singh, S., & Kapoor, S. (2022). Role of workplace spirituality, empathic concern and organizational politics in employee wellbeing : A study on police personnel. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1–8.

Yang, X., Ebo, T. O., Wong, K., & Wang, X. (2023). Relationships between psychological flexibility and internet gaming disorder among adolescents : Mediation effects of depression and maladaptive cognitions. *Psychological Flexibility and IGD*, *18*(2), 1–10.