

Q

Quality of Life with Workplace Spirituality: The Context of University Personnel in Thailand

Naratip Teeratanatorn^{1**} and Thanawat Bureerat²

Received: September 29, 2020 Revised: October 30, 2020 Accepted: February 23, 2021

Abstract

The influence of surrounding factors leads to adaptation of universities in Thailand to comply with changes these days. These circumstances unavoidably affect university personnel which result in more stress and pressure. This article aims to propose the concept of workplace spirituality. This concept supports university personnel to be aware of the value and the heart and soul of themselves which boosted by valued and meaningful work. Workplace spirituality can be conceptualized as a desire to have relationships with others in the organization and being a team with the same goal. Workplace spirituality is related to quality of life which is important that an organization must support its personnel to have good quality of life. The guidelines for life quality development to enhance workplace spirituality of Thai university personnel are divided into four dimensions. For working dimension, the personnel's workload should be determined to be suitable for their manpower, tasks should be assigned according to the capabilities of the personnel, and the works at all levels should be valued. For social dimension, there should be the development of relationships between personnel, promoting the channels for personnel to exchange and learn useful things to support each other, and encouraging personnel to appreciate themselves and others. The next one is economic dimension which is an important factor that should be adequately and appropriately promoted to achieve a healthy condition in order to reduce worries that bothers them in working. The last one is personal dimension which should develop the management of proper working time, encourage personnel to do activities that build relationships with their family members, as well as building a bond with the external society to create a balance in the personal dimension of university personnel in Thailand.

Keywords: workplace spirituality, quality of working life, university personnel

¹ Faculty of Management Sciences, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University.

² Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University.

* Corresponding author. E-mail: naratip_tee@nstru.ac.th



คุณภาพชีวิตกับจิตวิญญาณในการทำงาน: บริบทของบุคลากรมหาวิทยาลัยไทย

นราธิป ธีรธนาธร^{1*} และ ธนวัฒน์ บุรีรัตน์²

วันรับบทความ: September 29, 2020 วันแก้ไขบทความ: October 30, 2020 วันตอบรับบทความ: February 23, 2021

บทคัดย่อ

อิทธิพลของปัจจัยรอบด้านส่งผลให้มหาวิทยาลัยในประเทศไทยต้องปรับตัว เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จึงส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นำไปสู่การเกิดความเครียดและความกดดันเพิ่มขึ้น บทความนี้จึงมุ่งนำเสนอแนวคิดจิตวิญญาณในการทำงาน เป็นแนวความคิดที่ว่าด้วยเรื่อง การสนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและชีวิตจิตใจของตนเอง ที่ได้รับการสนับสนุนด้วยงานที่มีคุณค่า และมีความหมาย มีความปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร เป็นทีมงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน จิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องให้การสนับสนุนการมีคุณภาพชีวิตที่ดีกับบุคลากร สำหรับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างเสริมจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยไทย แบ่งออกเป็น 4 มิติ ในมิติด้านงาน ควรกำหนดภาระการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับอัตรากำลังของบุคลากร ควรมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร และให้ความสำคัญกับงานทุกระดับ ต่อมามิติด้านสังคม คือ การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สนับสนุนช่องทางให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สิ่งที่เป็นประโยชน์เพื่อสนับสนุนซึ่งกันและกัน เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ถัดมามิติทางเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ควรส่งเสริมอย่างเพียงพอและเหมาะสมเพื่อให้เกิดสภาพที่สมบูรณ์ เพื่อลดความกังวลที่รบกวนจิตใจในการทำงาน และสุดท้ายมิติด้านส่วนตัว ควรพัฒนาการบริหารจัดการด้านเวลาอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว รวมถึงการสร้าง ความผูกพันกับสังคมภายนอก เพื่อให้เกิดสมดุลในมิติด้านส่วนตัวของบุคลากรมหาวิทยาลัยในประเทศไทย

คำสำคัญ: จิตวิญญาณในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรมหาวิทยาลัย

¹ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

* Corresponding author. E-mail: naratip_tee@nstru.ac.th

บทนำ

ปัจจุบันการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย มีความท้าทายจากผลกระทบจากปัจจัยแวดล้อมหลายด้าน ทั้งนโยบายของประเทศไทย 4.0 ที่จะเปลี่ยนสังคมไทยไปสู่สังคมฐานความรู้ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ก็นับว่าเป็นความท้าทายต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ทั้งในแง่ของการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อการดำเนินงาน เช่น การบริหารงานในมหาวิทยาลัย การใช้เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยี มีทักษะการเรียนรู้การทำงานที่หลากหลายอย่างสร้างสรรค์ (รัชนิกรณ์ อินเล็ก, และลำปาง แม่นมาตย์, 2561) ในขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาในฝั่งผู้เรียน ปัจจุบันผู้เรียนสามารถเข้าถึงความรู้ตามความต้องการได้โดยง่ายจากเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีการพึ่งพาแหล่งความรู้จากระบบการศึกษาน้อยลง จึงกล่าวได้ว่ามหาวิทยาลัยถูกลดความสำคัญลง จึงมีความจำเป็นที่มหาวิทยาลัยต้องพัฒนาหลักสูตรรวมถึงกระบวนการสอนของผู้สอนให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้ว ยังมีปัจจัยสภาพแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรุนแรงมากขึ้น (จิรวรรณ ตีประเสริฐ, 2555) ด้วยความกดดันจากปัจจัยที่กล่าวมาในข้างต้น ทำให้องค์กรมหาวิทยาลัยในประเทศไทยต้องปรับตัวอย่างฉับไวและอย่างต่อเนื่อง บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายในสภาวะกดดันจากปัจจัยรอบด้าน

การปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรต้องพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ เป็นลักษณะการทำงานที่ต้องสร้างสรรค์งานที่มีคุณค่า อีกทั้งต้องอาศัยทีมงานที่ดีเพื่อสนับสนุนกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นอาจารย์หรือว่าบุคลากรสายสนับสนุนก็ตาม (สุชาติ เมืองแก้ว, 2552) การเป็นกำลังขับเคลื่อนสำคัญเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายในสภาวะกดดันอย่างรอบด้านเช่นนี้ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดและความกดดันในการทำงาน ด้วยปัจจัยสาเหตุหลายด้าน ทั้งความเครียดด้านบทบาท ที่ถูกกำหนดด้วยปริมาณงานและคุณภาพที่สูง การให้รับผิดชอบงานนอกเหนือหน้าที่ รวมถึงการมอบหมายงานอย่างไม่เป็นธรรม ต่อมาปัญหาทางด้านการทำงาน การไม่ได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญ ได้รับมอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถ ได้รับความที่เข้มงวด และด้านความขัดแย้งเกี่ยวกับผลงาน ทำให้สภาพการปฏิบัติงานไม่เกิดความร่วมมือกันในองค์กร (จิตินันท์ เขียวนิล, 2561) ด้วยอุปสรรคและปัญหาในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องอาศัยความอดทน ทุมเทต้องลองผิดลองถูก และอาจได้รับความผิดหวังจากความทุมเทในการปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรยังคงต้องสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานอยู่เสมอ ถึงแม้บางครั้งอาจมีความสูญเสียจากการสร้างผลงานที่ไม่ประสบความสำเร็จก็ตาม (นัสทยา ชุ่มบุญชู, และณัฐสพันธ์ เผ่าพันธ์, 2561) โดยบุคลากรที่มีพลังในการสร้างสรรค์ ทุมเทให้กับการทำงาน เป็นกำลังสำคัญอย่างยิ่งของการพัฒนาองค์กรในสภาวะการเปลี่ยนแปลง (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์, 2550) จึงกล่าวได้ว่าบุคลากรที่จะสามารถปฏิบัติงานได้จนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องมีความอดทน มุ่งมั่นในเป้าหมาย เห็นคุณค่าของตนเองที่มีต่องาน หรือเรียกว่า มีจิตวิญญาณในการทำงาน ดังที่ Kinjerski และ Skrypnek (2006) ระบุว่าจิตวิญญาณในการทำงานเป็นความเชื่อที่ว่าบุคคลนั้นทำงานที่มีความหมาย มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในที่ทำงาน และจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยที่จิตวิญญาณเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความรู้สึกถึงความเป็นอยู่ที่ดี

จิตวิญญาณในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในประเทศไทยไปสู่เป้าหมาย เนื่องจากการมีจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรในองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในจุดหมายเดียวกัน โดยแนวคิดเรื่องจิตวิญญาณในการทำงาน เป็นกระบวนการทัศนคติที่ใช้สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ที่มุ่งเน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์เป็นหลักในการบริหารองค์กร เข้าใจถึงความเป็นมนุษย์ ให้คุณค่าของงานในทุกระดับ การสนับสนุนให้บุคลากรมีสำนึกถึงการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชนในสถานที่ทำงาน โดยการหลอมรวมระหว่างตัวตนของบุคคล คุณค่าของงานเข้ากับองค์กร เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนในเป้าหมายที่มีร่วมกัน (มณฑล สรโกวิทกุล, และสุนันทา เสียงไทย, 2556) หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าพนักงานอยู่กับองค์กรได้ด้วยการถูกส่งเสริม และบำรุงด้วยการมอบหมายงานที่มีคุณค่า โดยผู้บริหารสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานเพื่อสนับสนุนให้เกิดจิตวิญญาณในที่ทำงาน (Duchon & Plowman, 2005)

อย่างไรก็ตาม การมีจิตวิญญาณในการทำงานเกิดขึ้นจากการมีคุณภาพชีวิตภายในองค์กรที่ดีและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน จึงกล่าวได้ว่าถ้าหากต้องการใช้จิตวิญญาณในการทำงานเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน องค์กรจำเป็นต้องให้การสนับสนุนด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสมบูรณ์ โดยปัจจุบันแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ช่วยในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุความคาดหวังขององค์กร (Shekari, Monshizadeh, & Ansari, 2014) ดังนั้นบทความนี้ผู้เขียนจึงมีจุดมุ่งหมายนำเสนอแนวคิดจิตวิญญาณในการทำงาน แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและจิตวิญญาณในการทำงาน และนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยไทย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรมหาวิทยาลัยในประเทศไทย

จิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality)

จิตวิญญาณ (Spiritual) เป็นตัวตนที่อยู่ภายใต้ส่วนลึกของบุคคล ที่รวบรวมทั้งความเชื่อ ความศรัทธา คุณค่าที่ฝังลึกอยู่ในจิตใจ โดยจิตวิญญาณที่มีอยู่ในบุคคล จะนำพาบุคคลขับเคลื่อนไปพร้อมกับความเชื่อที่ว่าทุกการกระทำมีความหมาย อีกทั้งยังมีคุณค่ามากกว่าการกระทำเพื่อความพึงพอใจของบุคคลเท่านั้น (Fry & Matherly, 2006) หรือกล่าวได้ว่า การกระทำที่มีแรงผลักดันจากจิตวิญญาณของบุคคล เป็นการกระทำเพื่อให้เกิดคุณค่าของสิ่ง ๆ หนึ่งที่บุคคลได้กระทำ โดยมีใช้เพื่อตอบสนองความพึงพอใจแห่งตนเท่านั้น โดยการเกิดขึ้นของจิตวิญญาณนั้น เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง ถึงแม้ว่าที่ผ่านมาอาจมีการกล่าวถึงหลักการปฏิบัติบางอย่างทางศาสนาช่วยให้มนุษย์เข้าถึงจิตวิญญาณ แต่นั่นก็นับว่าเป็นช่องทางหนึ่งเท่านั้น และยังมีแนวทางอื่นที่ช่วยให้มนุษย์เข้าถึงจิตวิญญาณแห่งตนได้ ดังที่มณฑล สรโกวิทกุล, และสุนันทา เสียงไทย (2556) กล่าวว่า ทุกศาสนาจะมีวิธีที่ทำให้มนุษย์สามารถเข้าถึงจิตวิญญาณได้ เช่น ประเทศทางตะวันตกมีการใช้กิจกรรมการออกกำลังกายในการส่งเสริมด้วยวิธีการ โยคะ รำมวยจีน เป็นเครื่องมือในการเข้าถึงจิตวิญญาณของตนเอง ส่วนในทางศาสนาพุทธก็มีกิจกรรมการฝึกสมาธิ การศึกษาธรรมะ เป็นต้น สำหรับจิตวิญญาณเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล การมีจิตวิญญาณทำให้เกิดความเป็น

องค์รวมภายในตัวตนที่มีพลัง อยู่ในจุดที่มีความผาสุกในชีวิต อีกทั้งจิตวิญญาณยังเป็นแหล่งของความหวังและกำลังใจ และเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ที่ทำให้บุคคลสามารถก้าวผ่านปัญหาอุปสรรคและความยากลำบากในการใช้ชีวิตได้ (ทัศนีย์ ทองประทีป, 2552) อีกทั้งการมีความผาสุกทางจิตวิญญาณยังช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับปัญหาได้ดียิ่งขึ้น (รจนา วิริยะสมบัติ, 2553)

จิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) หมายถึง การตระหนักรู้ว่าการมีชีวิตภายใน ที่เกิดจากการได้รับการสนับสนุนด้วยงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย มีความปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร ในสภาพของชุมชนองค์กร (Robbins & judge, 2009) จากที่กล่าวมาข้างแล้วว่าจิตวิญญาณสามารถสร้างได้ด้วยตัวบุคคล หรือแม้แต่การสร้างจิตวิญญาณในการทำงานที่สามารถสร้างด้วยตัวบุคคลได้ ดังผลการวิจัยของ Petchsawang และ McLean (2017) ที่พบว่า การทำสมาธิมีความสัมพันธ์กับจิตวิญญาณในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม เมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงาน บุคลากรจะต้องอยู่ในกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติ รวมถึงเป้าหมายของการทำงานถูกกำหนดด้วยการบริหารจัดการขององค์กร ดังนั้น จิตวิญญาณในการทำงานส่วนใหญ่จึงเกิดจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

จิตวิญญาณในการทำงาน ก่อเกิดจากองค์กรให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์เป็นหลักยึดมั่นในการบริหารองค์กร โดยที่ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงชีวิตจิตใจของความเป็นมนุษย์ เป็นการให้คุณค่าของงานในทุกระดับ การสนับสนุนให้บุคลากรมีสำนึกถึงการเป็นชุมชนที่ต้องเชื่อมโยงสัมพันธ์กันในองค์กร ด้วยการหลอมรวมระหว่างตัวตนของคน คุณค่าของงานเข้ากับองค์กร (มณฑล สรไกรกิติกุล, และสุนันทา เสี่ยงไทย, 2556; Duchon & Plowman, 2005) อีกทั้งผลการศึกษาของ Ünal และ Turgut (2016) ชี้ให้เห็นว่าองค์กรที่ต้องการเสริมสร้างจิตวิญญาณของพนักงานในที่ทำงาน สามารถเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ส่งเสริมจิตวิญญาณในการทำงานของพนักงาน และงานวิจัยของ Stevison, Dent และ White (2009) ระบุได้ว่าการเกิดขึ้นของจิตวิญญาณของบุคลากรในองค์กรเกิดจากความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ ยังมีผลการวิจัยที่อธิบายว่าจิตวิญญาณในการทำงานเป็นสถานะที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความรู้สึกถึงความเป็นอยู่ที่ดี ความเชื่อที่ว่าบุคคลนั้นทำงานที่มีความหมาย มีการเชื่อมต่อกับผู้อื่น และจุดมุ่งหมายร่วมกันการเชื่อมโยงกับสิ่งที่ใหญ่กว่าตัวเองและมีลักษณะที่เหนือกว่า (Kinjerski & Skrypnik, 2006)

จิตวิญญาณในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจกับจิตวิญญาณในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องมาจากปัจจัยหลายด้าน อาทิเช่น ภาวะความกดดันที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่บุคคลต้องปรับตัวให้ทัน ความเครียดต่าง ๆ โดยจิตวิญญาณในการทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Duchon & Plowman, 2005) ถ้าหากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีสุขภาพดีทางจิตวิญญาณ มีแนวโน้มที่พนักงานในองค์กรจะปฏิบัติงานได้ดีขึ้น (Garcia-Zamour, 2003; White, 2003) ทำนองเดียวกันกับผลการวิจัยของ Bagis, Pratama, Darmawan, และ Ikhsani (2020) พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลงานของพนักงาน นอกจากผลการวิจัยที่ยืนยันว่าการมีจิตวิญญาณในการทำงานจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดีขึ้นแล้ว ยังพบว่า จิตวิญญาณ

มีความสำคัญในลักษณะของ “ทีม” โดยมีข้อค้นพบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลสำคัญต่อประสิทธิผลของทีม ในลักษณะความไว้วางใจ ความคิดสร้างสรรค์ และความเคารพซึ่งกันและกัน (Daniel, 2010) นอกจากนี้ จิตวิญญาณในการทำงานทำให้พนักงานรู้สึกถึงจุดมุ่งหมาย และความหมายในการทำงาน อีกทั้งจิตวิญญาณทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเชื่อมโยงระหว่างกันและชุมชน (Zare & Beheshtifar, 2013) โดยการมีจิตวิญญาณจะช่วยให้เกิดการสนับสนุนและช่วยเหลือกัน ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานถูกแก้ไขจากการร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน และสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา (Stevison et al., 2009) จึงเป็นที่ยืนยันว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของตัวบุคคล รวมถึงช่วยให้การทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากการมีเป้าหมายร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

เมื่อพิจารณาลงลึกถึงองค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงาน ในช่วงเริ่มต้นของการพัฒนาแนวคิด มีผู้เชี่ยวชาญ ค้นพบว่า ประกอบด้วย 3 ส่วน ซึ่งเป็นแนวความคิดใหม่ของการจัดการองค์การ ที่อธิบายถึงการมีเป้าหมายเพื่อมุ่งเน้นประสิทธิภาพและเป้าหมายองค์การ ควบคู่กับการส่งเสริมจิตวิญญาณในการทำงานของพนักงานให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณของพนักงานกับโครงสร้างวัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์การ โดยผู้ที่เริ่มต้นศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานอย่างจริงจัง คือ แอสมอส และดูซอน (Ashmos & Duchon, 2000) โดยทั้งสองท่าน ได้เสนอองค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ชีวิตด้านใน (Inner Life: INF) 2) งานที่มีความหมายชัดเจน (Meaning and Purpose in Work: MIW) 3) สำนึกร่วมความเป็นชุมชน (Sense of Connection & Community: SOC) ต่อมาจนถึงปัจจุบันนี้การศึกษาองค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงานนั้นถูกพัฒนาขึ้น และได้นำเสนอส่วนประกอบ 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ชีวิตด้านใน (Inner Life: INF) เป็นการรับรู้และให้ความสำคัญว่าพนักงานมีชีวิตทั้งภายในและภายนอก ให้ความเอาใจใส่ต่อจิตใจและคุณค่าของคนทำงาน พนักงาน เกิดการรับรู้ว่างานที่ทำมีคุณค่าและมีความหมาย รับรู้ถึงเป้าหมายการมีชีวิตว่ามีชีวิตอยู่เพื่ออะไร 2) งานที่มีความหมายชัดเจน (Meaning and Purpose in Work: MIW) คือ การที่พนักงานรับรู้และตระหนักถึงคุณค่ารวมถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ พนักงานมีโอกาสได้ทำหรือมีส่วนร่วมในงานที่มีคุณค่าและมีความหมายต่อชีวิต 3) สำนึกร่วมความเป็นชุมชน (Sense of Connection & Community: SOC) พนักงานเกิดความรู้สึกเชื่อมโยงกับชุมชนมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน คนอื่น ๆ ในองค์การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความผูกพันกันในชุมชนของที่ทำงาน และ 4) การเชื่อมโยงกับสิ่งที่มีพลังเหนือกว่า (Spiritual Connection: SPC) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ถึงการรับรู้ถึงความเป็นเจ้าขององค์กร (ดวงสมร บุญผดุง, ฤาเดช เกิดวิชัย, ณัฐพงษ์ เตชะรัตนเสถียร, สุรมณ จันทร์เจริญ, และชาญเดช เจริญวิริยะกุล, 2562; Kinjerski & Skrypnek, 2006)

จากเนื้อหาที่อธิบายในข้างต้น จิตวิญญาณในการทำงานมีความหมายถึง ความเชื่อ ความศรัทธา คุณค่าของบุคคลที่มีต่องาน โดยเป็นที่ยืนยันว่าจิตวิญญาณในการทำงานนั้นมีประโยชน์ต่อผลการดำเนินการขององค์กร และการเกิดขึ้นของจิตวิญญาณในการทำงานนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ด้วยตนเองทุกคน แต่อย่างไรก็ตาม ในสภาพ

การทำงานภายในองค์กร หรือ การใช้ชีวิตอยู่ภายในองค์กร ถูกกำหนด ควบคุมและติดตาม ด้วยแผนการดำเนินงานขององค์กร ที่สร้างขึ้นจากผู้นำขององค์กร ถึงแม้ว่าในบางองค์กรอาจสร้างแผนงานขององค์กรจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ แต่ก็ยังต้องมีการควบคุม กำกับการปฏิบัติงานตามแบบแผนเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร ดังนั้น จิตวิญญาณในการทำงานจึงพิจารณาได้จากคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ถูกกำหนดด้วยการบริหารจัดการขององค์กร

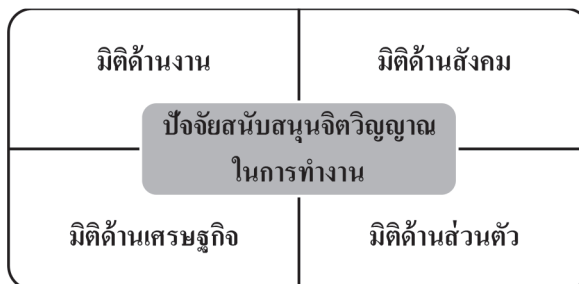
ปัจจัยสนับสนุนจิตวิญญาณในการทำงาน ในมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในนิยามของ Drafke และ Kossen (2002) ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการ และเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กร ในขณะเดียวกัน Cummings และ Worley (2005) ให้ความหมายไว้ 2 มุมมอง คือ (1) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน และการได้มีส่วนร่วมในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และ (2) เป็นวิธีการที่องค์กรนำมาใช้เพื่อให้การทำงานของบุคลากรมีคุณภาพเพิ่มขึ้น เช่น การสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม การเพิ่มผลผลิตมากขึ้น และนิยามของ พิชิต เทพวรรณ (2555) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงหมายถึง ทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของบุคคล และสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรของบุคคล โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นเพื่อลดความตึงเครียดทางจิตใจ พร้อมกับการเพิ่มความพึงพอใจในงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับจิตวิญญาณในการทำงาน

การมีจิตวิญญาณในที่ทำงานเกิดขึ้นในสภาพการทำงานที่ดีตามที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น หรืออาจกล่าวได้ว่าการมีคุณภาพชีวิตของบุคคลภายในองค์กรที่เอื้ออำนวยให้แก่การทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมจิตวิญญาณในการทำงานของบุคคล เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยพลังภายในจิตใจ ดำเนินไปพร้อมกับความเชื่อ ความศรัทธา คุณค่าของบุคคลที่มีต่องาน ในส่วนนี้ผู้เขียนจะนำเสนอคุณภาพชีวิต 4 มิติ ที่ส่งเสริมจิตวิญญาณในการทำงาน ได้แก่ มิติด้านงาน มิติด้านสังคม มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านส่วนตัว ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของปัจจัยสนับสนุนจิตวิญญาณในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในมิติด้านงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากร ในส่วนนี้เกี่ยวข้องกับงานที่บุคลากรต้องรับผิดชอบ พบผลการวิจัยที่ยืนยันว่าปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับระดับจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากร เริ่มตั้งแต่การออกแบบงานที่เหมาะสม ให้งานมีความยืดหยุ่น มีอิสระในการทำงาน จะช่วยให้บุคลากรวางแผนการปฏิบัติงานของตนเข้ากับการใช้ชีวิตได้ (Robbin & Coulter, 2005) การให้งานที่มีความท้าทายซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนให้บุคคลรับรู้ถึงการได้ปฏิบัติงานที่มีคุณค่า นอกจากนี้ การสื่อสารเกี่ยวกับงานได้ง่าย ช่วยให้เกิดการปฏิบัติงานที่คล่องตัว (ดวงสมร บุญผดุง และคณะ, 2562; Heine, Proulx, & Vohs, 2006) โดยผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับรู้ถึงความหมายที่ชัดเจนของงาน คือ รับรู้ว่างานที่ทำเป็นงานที่มีความหมาย มีคุณค่า รับรู้ว่าตนเองมีความหมายในการเป็นผู้ที่สร้างสรรค์งานนั้น ๆ และการปฏิบัติงานด้วยความสุข (Heine et al., 2006) นอกจากนี้ มิติด้านงานของบุคคลจะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มคุณค่างานตามความเหมาะสม และตามความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และยังช่วยให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง (May, Gilson & Harter, 2004; Robbin & Coulter, 2005) อาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตในมิติด้านงานที่สนับสนุนการเกิดจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากร คือ การออกแบบงานที่เหมาะสมกับบุคคล งานมีความยืดหยุ่น บุคลากรควรมีอิสระในการวางแผนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับตนเอง และงานที่ได้รับมอบหมายตามหน้าที่จะต้องมีการพัฒนาให้ก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้นตามประสบการณ์และความสามารถ เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของงานที่ได้รับ นอกจากนั้นแล้ว บุคลากรที่มีจิตวิญญาณในการทำงาน จะเป็นผู้ที่รับรู้ถึงคุณค่าของตนต่อการสร้างสรรค์ผลงาน รวมถึงการรับรู้ว่างานที่ตนปฏิบัติเป็นงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร โดยทั้งหมดเป็นลักษณะคุณภาพชีวิตในมิติด้านงาน ที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในมิติด้านสังคม ในส่วนนี้เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร โครงสร้างขององค์กร รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน จากการค้นคว้าพบงานวิจัยหลายเรื่องที่สามารถยืนยันมิติด้านสังคมที่สัมพันธ์กับจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยที่ Giacalone และ Jurkiewicz (2003) ได้เสนอรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน ด้วยการสร้างค่านิยมให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักผู้อื่นโดยไม่มีเงื่อนไข ให้ความสำคัญต่อประโยชน์ของผู้อื่น เกิดความรู้สึกห่วงใยต้องการดูแลซึ่งกันและกัน เห็นคุณค่าทั้งของตนเองและคุณค่าของผู้อื่นอย่างแท้จริง นอกจากนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรที่มีผลกระทบต่อจิตวิญญาณในการทำงาน ถ้าหากผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นก็จะช่วยเสริมสร้างจิตวิญญาณในการทำงาน (Wagner, Brooks, & Urban, 2018) ต่อมาเมื่อผลการวิจัยที่คล้ายคลึงกันของ Kinjerski และ Skrypnik (2006) ได้เสนอว่าลักษณะขององค์กรมีส่วนในการส่งเสริมหรือขัดขวางจิตวิญญาณของแต่ละบุคคลในที่ทำงาน และผลการวิจัยของ ดวงสมร บุญผดุง และคณะ (2562) ค้นพบว่า บทบาทของผู้นำเชิงจิตวิญญาณ วัฒนธรรมองค์การ มีผลต่อจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากร จึงกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตในมิติด้านสังคมที่เสริมสร้างจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เป็นลักษณะของการจัดการที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการอยู่ร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร โดยเฉพาะการสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความรัก ความห่วงใยต่อกัน ให้ความสำคัญต่อประโยชน์ของเพื่อนร่วมงาน เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ซึ่งจะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ สภาพความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาก็เป็นสิ่งที่สำคัญ โดยผู้บังคับบัญชาควรรับฟังและเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนะความคิดเห็น การแสดงความสามารถ นอกจากเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีแล้ว ยังทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ถึงคุณค่าของตนต่อสังคมองค์กร และยังอาจส่งผลในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน โดยสภาพทางสังคมในองค์กรที่กล่าวมานั้นเป็นลักษณะของคุณภาพชีวิตในมิติด้านสังคมที่สร้างเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีจิตวิญญาณในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในมิติด้านเศรษฐกิจ โดยมีความหมายถึงสิ่งที่บุคลากรได้รับจากองค์กรเป็นค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อจิตวิญญาณในการทำงาน ดังผลการวิจัยของ Busono และ Amboningtyas (2017) และ Bagis et al. (2020) พบว่า ค่าตอบแทนมีผลในเชิงบวกต่อจิตวิญญาณในการทำงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ Suryantoro, Amin, และ Chiar (2018) ก็ได้ยืนยันว่า นอกจากผลตอบแทนโดยตรงจากการปฏิบัติงานแล้ว และสิ่งจูงใจอื่น ๆ ก็มีผลต่อจิตวิญญาณของบุคลากรในองค์กรเนื่องจากเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นต่องาน และยังได้อธิบายว่าสิ่งตอบแทนที่เพียงพอจะช่วยให้ลดความเครียดในชีวิต และมีสมาธิในการทำงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ Brook, Brook, Zhang, Seltzer, และ Finch (2013) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัญหาความเครียดด้านการเงินของบุคคลมีผลให้ปฏิบัติงานเกิดความบกพร่องได้ อาจสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในมิติด้านเศรษฐกิจ มีผลในการช่วยส่งเสริมจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากร ทั้งในลักษณะของค่าตอบแทนโดยตรง และสิ่งจูงใจอื่น ๆ ที่บุคลากรจะได้รับในการปฏิบัติงาน โดยมีมิติทางเศรษฐกิจนี้เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นต่องาน ลดความเครียดและสิ่งกวนใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีสมาธิ จึงนับว่าเป็นสิ่งที่สร้างความมั่นคงทางจิตใจให้บุคคลมีจิตวิญญาณในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อกำจัดความกังวลในชีวิต เกิดสมาธิในการปฏิบัติงาน และมุ่งมั่นในเป้าหมายของงาน คุณภาพชีวิตในมิติด้านส่วนตัว มีความเกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในการทำงาน จากผลการวิจัยของ Kinjerski, และ Skrypnik (2006) ระบุว่าปัจจัยส่วนบุคคล คือ ลักษณะของบุคคล เช่น อุบิสัย ทัศนคติ และแรงจูงใจ และอีกส่วนคือการกระทำของบุคคล หรือพฤติกรรมการแสดงออก มีผลต่อจิตวิญญาณของบุคคลในการทำงาน นอกจากนี้ ยังอธิบายเพิ่มเติมว่า จิตวิญญาณในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยตามบริบทด้วย ในที่นี้ หมายถึง เหตุการณ์ในชีวิตที่เปลี่ยนแปลงก็มีผลต่อจิตวิญญาณในที่ทำงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความจดจ่อและสมาธิของบุคคล

หมายความว่า จิตวิญญาณในการทำงานของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงในลักษณะเพิ่มหรือลดลงได้ตลอดเวลา ดังนั้น คุณภาพชีวิตในมิติด้านส่วนตัวที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณของบุคคล เป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสนใจบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน อีกทั้งองค์กรจำเป็นต้องให้พื้นที่ชีวิตส่วนตัว สนับสนุนให้บุคลากรใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัว ให้บุคลากรได้มีพื้นที่ในการบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความสมบูรณ์ทั้งภายนอก และภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีจิตวิญญาณในการทำงาน

ข้อมูลที่น่าสนใจในข้างต้น เป็นสิ่งยืนยันว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในลักษณะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตทั้ง 4 มิติ สามารถยืนยันได้ว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อจิตวิญญาณในการทำงาน ดังนั้น การเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จึงมีความสำคัญและควรได้รับการส่งเสริมเป็นอย่างยิ่ง

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัยไทย เพื่อส่งเสริมจิตวิญญาณในการทำงาน

ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับจิตวิญญาณในการทำงานดังที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น และปัจจุบันแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จของทุกองค์กร ในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุในระดับที่เหมาะสมด้วยการให้คุณภาพชีวิตที่เหมาะสมกับความต้องการ เป็นประเด็นหลักที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจเพื่อให้บุคลากรแสดงผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย (Shekari et al., 2014) จึงนับได้ว่าคุณภาพชีวิต เป็นสิ่งที่องค์กรต้องประเมินความเหมาะสม ควบคู่กับส่งเสริมให้เพียงพอกับความต้องการ ดังนั้น ในส่วนนี้จึงมีความมุ่งหมายในการนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยไทย จากการศึกษาข้อมูลพบหลายประเด็นที่เป็นอุปสรรคต่อการเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน โดยผู้เขียนจะนำเสนอเพื่อชี้ให้เห็นถึงอุปสรรค หรือปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อส่งเสริมจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ดังนี้

มิติด้านงาน

คุณภาพชีวิตในมิติด้านงาน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากร โดยการออกแบบงานที่เหมาะสมกับบุคคล ความยืดหยุ่น และมีอิสระในการวางแผนงานที่เหมาะสมกับตนเอง รวมทั้งการพัฒนางานตามประสบการณ์และความสามารถ เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของงานที่ได้รับรับรู้ถึงคุณค่าของตนในการสร้างสรรค์ผลงาน รับรู้ว่าการที่ตนปฏิบัติเป็นงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร โดยทั้งหมดเป็นลักษณะคุณภาพชีวิตในมิติด้านงาน ที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน เมื่อพิจารณาภาพปัจจุบันคุณภาพชีวิตในมิติด้านงาน ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในประเทศไทย พบประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านงาน โดยปัจจุบันเกิดสภาพของภาระงานที่ไม่เหมาะสมกับอัตรากำลังคน มีภาระงานจากโครงการพิเศษ/กิจกรรมพิเศษเกิดเป็นความรับผิดชอบมากขึ้น และงานไม่สอดคล้องกับความสามารถ ดังที่ ทศนีย์ ชาติไทย

(2560) และเปมิกา สังข์ชนธ์ (2559) กล่าวว่า ในสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย พบว่า เกิดภาระงานมากเกินไป มีความไม่เหมาะสม และไม่สอดคล้องกับความสามารถในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเกิดปัญหาด้านวางแผนงานที่ไม่ชัดเจน รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เหมาะสมกับงานยังไม่เพียงพอ และไม่ทั่วถึง ทั้งในด้านการจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน รวมถึงการให้ทุนการศึกษา (ภาษิต ลัมประยูร, และพงษ์เสฐียร เหลืองอกลงต, 2559; ปิยานันท์ นิมวุ่น, พูลฉัตร วิชัยดิษฐ, และสนชัย ใจเย็น, 2561; พิมพพร วิวัฒน์พัฒนะ, วันทนี ภูมิภัทราคม, และธีรธนิษฐ์ ศิริโวหาร, 2557) จะเห็นได้ว่าสภาพปัญหาในมิติทางด้านงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในประเทศไทย เป็นอุปสรรคต่อการเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน ดังที่เห็นได้ว่าบุคลากรมีภาระงานที่มากเกินไป ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ชัดเจน อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับความสามารถ โดยลักษณะเช่นนี้ทำให้บุคลากรขาดการรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ได้รับ ขาดการรับรู้ถึงความสำคัญของงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเกิดจิตวิญญาณที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยในประเทศไทยควรจะมีเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่า ดังนั้น มิติด้านงาน ควรกำหนดภาระการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับอัตรากำลังของบุคลากร ด้านการมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร และให้ความสำคัญกับงานทุกระดับ ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรจะสามารถเชื่อมโยงเข้ากับตนเอง เห็นคุณค่าของงาน เห็นคุณค่าของตนเองที่มีต่องาน เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของงานที่ได้รับ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในมิติด้านงาน ที่สนับสนุนให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยในประเทศไทยเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน

มิติด้านสังคม

คุณภาพชีวิตในมิติด้านสังคม เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากร ในส่วนนี้เป็นมุมมองเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการอยู่ร่วมกันภายในองค์กรของบุคลากรทุกระดับ ให้ความสำคัญต่อประโยชน์ของเพื่อนร่วมงาน เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น เมื่อพิจารณาในบริบทของคุณภาพชีวิตในมิติด้านสังคมของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ชี้ให้เห็นว่าเป็นสภาพที่เป็นอุปสรรคต่อการเกิดจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กร คือ ขาดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัย ขาดการสนับสนุน แลกเปลี่ยนประโยชน์ต่อกัน เช่น ความรู้ เทคนิค วิธีปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรอื่น ๆ ในองค์กร ซึ่งลักษณะดังเช่นที่กล่าวมาส่งผลกระทบต่อการทำงาน และเป็นอุปสรรคต่อการเกิดจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ดังที่ ปิยานันท์ นิมวุ่น และคณะ (2561) รวมถึง เปมิกา สังข์ชนธ์ (2559) ได้เสนอว่า ควรมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นการเสริมสร้างให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากร และเห็นประโยชน์ของกันและกันเป็นสิ่งสำคัญ ต่อมา กมลวรรณ ปันขาว, และจำมยุญ ลุงเฮือง (2563) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตมิติด้านสังคมในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในประเทศไทยว่า ควรเพิ่มช่องทางในการให้บุคลากรแสดงศักยภาพและเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันให้มากขึ้น และนอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่ และช่วยแก้ไขปัญหามีปัญหาในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรใส่ใจ สนับสนุน และยอมรับแนวทางการคิดเห็นของบุคลากร ในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม อีกทั้ง พิมพพร วิวัฒน์พัฒนะ และคณะ (2557) เห็นว่าองค์กรควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้ปรึกษาปัญหา

ได้ และยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าถึงแม้มิติด้านสังคมอาจไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในรูปแบบของปัญหาต่อการปฏิบัติงานโดยตรง แต่ประเด็นดังกล่าวเป็นอุปสรรคขัดขวางการเกิดจิตวิญญาณในการปฏิบัติงาน เนื่องจากประเด็นสำคัญของการเกิดจิตวิญญาณในการทำงานของบุคคล คือ การมีจิตสำนึกถึงการอยู่ร่วมกันเป็นเสมือนชุมชนภายในองค์กร โดยมีใช้สภาพของการปฏิบัติงานที่มองเพียงเป้าหมายของตนเอง ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในมิติด้านสังคม ควรพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สนับสนุนช่องทางให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นถึงแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ซึ่งเป็นการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญต่อประโยชน์ของเพื่อนร่วมงาน เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้แสดงความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ถึงคุณค่าของตนที่มีต่อองค์กร รับรู้ถึงการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ซึ่งเป็นลักษณะของคุณภาพชีวิตในมิติด้านสังคม ที่สร้างเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีจิตวิญญาณในการทำงาน

มิติด้านเศรษฐกิจ

คุณภาพชีวิตในมิติด้านเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยส่งเสริมจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากร ทั้งในลักษณะของค่าตอบแทนโดยตรง และสิ่งจูงใจอื่น ๆ ที่บุคลากรจะได้รับในการปฏิบัติงาน โดยมิติทางเศรษฐกิจนี้เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นต่องาน ลดความเครียดและสิ่งกวนใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงนับว่าเป็นสิ่งที่สร้างความมั่นคงทางจิตใจให้บุคคลมีจิตวิญญาณในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาภาพทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในมิติทางเศรษฐกิจ ในปัจจุบันนั้นพบประเด็นปัญหาทั้งค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม และบางส่วนรู้สึกว่าไม่ได้ถูกให้ความสำคัญ ต่อมาประเด็นปัญหาเรื่องสวัสดิการที่เป็นความมั่นคงให้แก่บุคลากรและมีผลต่อกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยประเด็นปัญหาเหล่านี้ควรได้รับการพิจารณาและปรับปรุงให้เหมาะสม เป็นธรรม รวมถึงควรพิจารณาการปรับตามสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพ (ทัศนีย์ ชาติไทย, 2560; เปมิกา สังข์ขรณ์, 2559; มาริน จันทรวงศ์, ลำเนา เอี่ยมสะอาด, และพงษ์ลักษณ์ จิตต์การุญ, 2556) นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ระบุว่า การสนับสนุนมิติทางเศรษฐกิจที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดประสิทธิผลของการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาถึงการเพิ่มสวัสดิการให้เหมาะสม รวมถึงค่าตอบแทนพิเศษตามภาระงานเพื่อให้แต่ละงานสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี (กมลวรรณ บันขาว, และจำนยุ่น ลุงเฮือง, 2563; นพพล แก้วคำไสย์, อุทัย อันพิมพ์, และสิริรัตน์ ขอบชาย, 2562; ปิยานันท์ นิ่ม่วน และคณะ, 2561; พิมพ์พร วิวัฒน์พัฒน และคณะ, 2557; วิศนี พ่วงประเสริฐ, และมนฤตย์ พลอรบุญนวลชาติ, 2560) ดังนั้น มิติทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่ควรส่งเสริมอย่างเพียงพอและเหมาะสมเพื่อให้เกิดสภาพที่สมบูรณ์ ลดความเครียดและสิ่งกวนใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นต่องาน บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถช่วยส่งเสริมจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในประเทศไทย

มิติด้านส่วนตัว

คุณภาพชีวิตในมิติด้านส่วนตัวที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณในการทำงาน เป็นสิ่งที่องค์กรควรทำความเข้าใจ บุคลากรที่มีความแตกต่างกัน อีกทั้งองค์กรจำเป็นต้องให้พื้นที่ชีวิตส่วนตัว สนับสนุนให้บุคลากรใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัว ให้บุคลากรได้มีพื้นที่ในการบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรเกิดความสุขสมบูรณ์ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีจิตวิญญาณในการทำงาน ในสภาพปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในประเทศไทยยังมีจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น โดยสภาพปัญหาในปัจจุบัน พบว่า ขาดสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน เนื่องจากใช้เวลาในการทำงานมากจนกระทบกับการจัดการดูแลชีวิตส่วนตัว จึงควรได้รับการพัฒนาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (เปมิกา สังข์ขันธ์, 2559; มาริน จันทรวงศ์ และคณะ, 2556) โดยที่ Guest (2002) ได้อธิบายว่า การสร้างสมดุลชีวิตในการทำงาน เป็นการสร้างดุลยภาพในการดำรงชีวิตของบุคคลที่อยู่ในวัยทำงาน ซึ่งควรจะมีที่เหมาะสมระหว่างการใช้ชีวิตเพื่อการทำงาน และการใช้ชีวิตที่เกี่ยวกับสังคมส่วนตัวนอกเหนือจากการทำงาน และครอบครัวที่มีความสำคัญต่อการสร้างกำลังใจในการทำงานของบุคคล นอกจากนี้ จรัมพร ไหล้อยอง, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, และมะลิวัลย์ ชันเล็ก (2560) กล่าวว่าความสมดุลนี้เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน ซึ่งถ้าหากมีภาระงานมากเกินไปหรือมีการปฏิบัติงานนอกเวลา จนทำให้เกิดผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จากข้อมูลดังกล่าวมานั้นเป็นประเด็นอุปสรรคที่สำคัญที่ขัดขวางการเกิดจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในประเทศไทย เนื่องจากการขาดสมดุลชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดปัญหาตามมาอีกหลายด้าน

ดังนั้น มิติด้านส่วนตัว องค์กรควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านเวลาของบุคลากร การสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว รวมถึงมีเวลาให้บุคลากรได้สร้างความผูกพันและความร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนไปพร้อมกัน เพื่อให้เกิดสมดุลในมิติด้านส่วนตัวของบุคลากรมหาวิทยาลัยในประเทศไทยที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้ โดยมีกรณีศึกษาของ Jena และ Pradhan (2014) ที่สนับสนุนว่าการมีสมดุลชีวิตระหว่างส่วนตัวกับงานมีความสัมพันธ์กับจิตวิญญาณในการทำงาน โดยการศึกษากับพนักงานและผู้บริหาร ในภาคการผลิตของภาครัฐ ประเทศอินเดีย ที่ดำเนินการในอุตสาหกรรมในอนุทวีปอินเดีย ตะวันออก ค้นพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างการมีจิตวิญญาณในการทำงานกับชีวิตการทำงานที่สมดุล

บทสรุป

บทความนี้มุ่งนำเสนอแนวคิดจิตวิญญาณในการทำงาน แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและจิตวิญญาณในการทำงาน และนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างเสริมจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยไทย โดยได้ข้อสรุปโดยสังเขป ดังนี้

แนวคิดจิตวิญญาณในการทำงาน

จิตวิญญาณในการทำงานมีความหมายถึง การตระหนักในคุณค่าแห่งตน ที่เกิดจากการได้รับการสนับสนุนด้วยงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย มีความปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร ในสภาพของชุมชน

องค์กร โดยจิตวิญญาณในการทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การมีจิตวิญญาณจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรยึดมั่นในเป้าหมาย และเกิดการสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งช่วยให้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานถูกแก้ไขจากการร่วมมือกันของบุคลากร อีกทั้งยังสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหา จึงเป็นที่ยืนยันว่าจิตวิญญาณในการทำงานช่วยให้การทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการมีเป้าหมายร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและจิตวิญญาณในการทำงาน

คุณภาพชีวิตภายในองค์กรของบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสนับสนุนจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากร ช่วยให้บุคลากรสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่า เป็นทีมงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน หากพิจารณาในมิติด้านงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากร คือ มอบหมายงานที่เหมาะสมต่อบุคคลงานมีความยืดหยุ่น บุคลากรมีอิสระในการวางแผนงานของตนเองได้ และการพัฒนางานรวมถึงภาระหน้าที่อย่างก้าวหน้าตามประสบการณ์และความสามารถ เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของงานที่ได้รับ รับรู้ถึงคุณค่าของตนที่มีความสำคัญต่อการสร้างสรรค์ผลงาน รวมถึงการรับรู้ว่างานที่ตนปฏิบัติเป็นงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร โดยทั้งหมดเป็นลักษณะของคุณภาพชีวิตในมิติด้านงาน ที่ก่อให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากร

ด้านต่อมา คือ คุณภาพชีวิตในมิติด้านสังคมที่มีส่วนในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน เป็นลักษณะของการจัดการที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการอยู่ร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร โดยเฉพาะการสร้างค่านิยมให้บุคลากรเกิดความรัก ความห่วงใยต่อกัน ให้ความสำคัญต่อประโยชน์ของเพื่อนร่วมงาน เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ซึ่งจะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ สภาพความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาก็เป็นสิ่งสำคัญ โดยผู้บังคับบัญชาควรรับฟังและเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนะความคิดเห็น รวมทั้งการแสดงความสามรถ นอกจากเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีแล้ว ยังทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ถึงคุณค่าของตนที่มีต่อสังคมขององค์กร

ถัดมา คุณภาพชีวิตในมิติด้านเศรษฐกิจ มีผลในการช่วยส่งเสริมจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากร โดยมิติด้านนี้เป็นลักษณะของค่าตอบแทน รวมถึงสิ่งจูงใจอื่น ๆ ที่บุคลากรจะได้รับในการปฏิบัติงาน โดยมิติทางเศรษฐกิจนี้เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นต่องาน ลดความเครียดและสิ่งกวนใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงนับว่าเป็นสิ่งที่สร้างความมั่นคงทางจิตใจให้บุคคลมีจิตวิญญาณในการปฏิบัติงาน

มิติสุดท้าย คือ คุณภาพชีวิตในมิติด้านส่วนตัว ก็เป็นอีกหนึ่งมิติที่สำคัญต่อการเกิดจิตวิญญาณของบุคลากร เป็นสิ่งที่องค์กรควรทำความเข้าใจบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน อีกทั้งองค์กรจำเป็นต้องให้พื้นที่ชีวิตส่วนตัว สนับสนุนให้บุคลากรใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัว มีช่วงเวลาในการบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวได้อย่างเพียงพอ เกิดความสมบูรณ์ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีจิตวิญญาณในการทำงาน

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างเสริมจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยไทย

ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ที่ควรได้รับการพัฒนา และสนับสนุนให้ดียิ่งขึ้นหลายปัจจัย โดยมีมิติด้านงาน ควรกำหนดมาตรการการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับอัตรากำลังของบุคลากร ด้านการมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร และให้ความสำคัญกับงานทุกระดับ ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรจะสามารถเชื่อมงานเข้ากับตนเอง เห็นคุณค่าของตนเองที่มีต่องาน เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของงานที่ได้รับ ต่อมา คือ มิติด้านสังคม ควรพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สนับสนุนช่องทางให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นถึงแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ซึ่งเป็นการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญต่อประโยชน์ของเพื่อนร่วมงาน เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ถัดมา มิติทางเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ควรส่งเสริมอย่างเพียงพอและเหมาะสมเพื่อให้เกิดสภาพที่สมบูรณ์ ลดความเครียดและสิ่งกวนใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นต่องาน บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถช่วยส่งเสริมจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในประเทศไทย และสุดท้าย มิติด้านส่วนตัว ควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านเวลาของบุคลากร สนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว รวมถึงมีเวลาให้บุคลากรได้สร้างความผูกพันและความร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนไปพร้อมกัน เพื่อให้เกิดสมดุลในมิติด้านส่วนตัวของบุคลากรมหาวิทยาลัยในประเทศไทย

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ปั่นขาว, และจำมื่น ลุงเฮือง. (2563). การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม*, 4(2), 1-14.
- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์. (2550). *องค์กรไม่ใช่เครื่องจักร (Living Organization): การบริหารจัดการกระบวนทัศน์ใหม่*. นนทบุรี: สำนักงานวิจัยสังคมและสุขภาพ (สวรส.).
- จรัมพร ให้อย่าง, ศรินันท์ กิตติสุขสถิต, และมะลิวัลย์ ชันเล็ก. (2560). งาน ครอบครัว สังคม: สมดุลชีวิตกับการทำงานที่มากกว่าการจัดสรรเวลาของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต. *วารสารวิศวกรรมสาร มก.*, 30(100), 87-102.
- จิรวรรณ ดีประเสริฐ. (2555). การใช้กลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาดของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 5(2), 13-27.
- จิตินันท์ เขียวนิล. (2561). *การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อป้องกันภาวะความเครียดจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (รายงานการวิจัย ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ดวงสมร บุญผดุง, ธาเดช เกิดวิชัย, ณัฐพงษ์ เตชะรัตนเสถียร, สุรมน จันทร์เจริญ, และชาญเดช เจริญวิริยะกุล. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(2), 40-50.

- ทัศนีย์ ชาติไทย. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 31(97), 115-124.
- ทัศนีย์ ทองประทีป. (2552). *จิตวิญญาณ: มิติหนึ่งของการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพล แก้วคำไสย์, อุทัย อันพิมพ์, และสิริรัตน์ ชอบขาย. (2562). ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. *วารสารบริหารศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 8(16), 100-117.
- นัสทยา ชุ่มบุญชู, และณัฐสพันธ์ เฟ่าพันธ์. (2561). รูปแบบสมรรถนะและพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในประเทศไทย. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 8(1), 88-104.
- ปิยานันท์ นิม่วน, พูลฉัตร วิชัยดิษฐ, และสนชัย ใจเย็น. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการพลศึกษาวิทยาเขตภาคใต้. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 8(1), 215-226.
- เปมิกา สังข์ชน. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 16(1), 132-143.
- พิชิต เทพวรรณ. (2555). *A-Z เครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น
- พิมพ์พร วิวัฒน์พัฒนา, วันทนี ภูมิภัทราคม, และธีรธนิษฐ์ ศิริโหวาร. (2557). คุณภาพชีวิต การทำงานที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์*, 8(1), 102-116.
- ภาสิต ลิ้มประยูร, และพงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 10(3), 104-113.
- มณฑล สรไกรกิติกุล, และสุนันทา เสี่ยงไทย. (2556). มิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality): ความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสาร มจร.วิชาการ*, 16(32), 129-139.
- มาริน จันทรวงศ์, ลำเนา เอี่ยมสอาด, และพองลักษณ์ จิตต์การุญ. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามและแนวทางการพัฒนา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 7(1), 111-119.
- รจนา วิริยะสมบัติ. (2553). *ประสิทธิผลของโปรแกรมการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมในการส่งเสริมความผาสุกทางจิตวิญญาณ การเผชิญปัญหา และคุณภาพการนอนหลับของผู้สูงอายุไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- รัชนิกรณ์ อินเล็ก, และลำปาง แม่นมาตย์. (2561). สมรรถนะบุคลากรห้องสมุด มหาวิทยาลัยวิชัยไทย ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงองค์กรในศตวรรษที่ 21: ความคาดหวัง และความเป็นจริงในทัศนะผู้บริหาร. *Information-อินฟอร์เมชัน*, 25(2), 43-51.

- วิศน์ พ่วงประเสริฐ, และมนฤตย์ พลอรบุญนวลชาติ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 4(1), 149-163.
- สุชาติ เมืองแก้ว. (2552). ความอยู่รอดของมหาวิทยาลัยไทยในอนาคต: ว่าด้วยการพัฒนาบุคลากร. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*, 1(2), 1-5.
- Ashmos, D. & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Bagis, F., Pratama, B. C., Darmawan, A., & Ikhsani, M. M. (2020). Effect of Compensation on Employee Performance Through Spirit of Work As a Variabel Of Mediation. Case Study in Employees of Islamic Education Institution. *Journal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(2), 259-262.
- Brook, J. S., Brook, D. W., Zhang, C., Seltzer, N., & Finch, S. J. (2013). Adolescent ADHD and adult physical and mental health, work performance, and financial stress. *Pediatrics*, 131(1), 5-13.
- Busono, E., & Amboningtyas, D. (2017). Influence of motivation, leadership style, and compensation to the work spirit with work commitment as intervening variables (case Study of employees of PT Orlando Aristo Transportation). *Journal of Management*, 3(3). Retrieved from <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/788/764#>
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2005). *Organizational development and change* (8th ed). Mason, OH: Thomson South-Western.
- Daniel, J. L. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of management development*, 29(5), 442-456.
- Drafke, M. W., & Kossen, S. (2002). *The Human Side of Organizations* (8th ed). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The leadership quarterly*, 16(5), 807-833.
- Fry, W. L. & Matherly, L. L. (2006). *Spiritual leadership and organizational performance: An exploratory study*. Stephenville, TX: Tarleton State University.
- Garcia-Zamor, J. C. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. *Public administration review*, 63(3), 355-363.
- Giocalone, R., & Jurkiewicz, C. (2003). Toward a science of workplace spirituality, In Giocalone R. et al. (Eds), *The handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp.1-26). New York: M. E. Sharp.

- Heine, S. J., Proulx, T., & Vohs, K. D. (2006). The meaning maintenance model: on the coherence of social motivations. *Personality and Social Psychology Review*, 10(2), 88-110.
- Jena, L. K., & Pradhan, R. K. (2014). Workplace spirituality and work-life balance: An empirical introspection in Indian manufacturing industries. *International Journal of Applied Psychology*, 4(4), 155-161.
- Kinjerski, V. A. L., & Skrypnek, B. J. (2006). A human ecological model of spirit at work. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 3(3), 231-241.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
- Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(3), 216-244.
- Rattigorn, C. (2008). *Human relations: Human behavior in the organization*. Bangkok: Kasetart university publishers.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Management* (5th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice-Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Manila: Pearson Education.
- Shekari, G., Monshizadeh, M., & Ansari, M. (2014). Investigating the relationship between quality of working life (based on Annual Walton's Model) and employee performance (based on Annual Performance Evaluation Scores) In Water and Wastewater Office, Khorasan Razavi. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Business*, 6(1), 254-268.
- Stevison, M., Dent, E., & White, D. (2009, August). Toward a greater understanding of spirit at work: a model of spirit at work and outcomes. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2009, No. 1, pp. 1-6). Briarcliff Manor, NY: Academy of Management.
- Suryantoro, I., Amin, M., & Chiar, M. (2018). The effect of compensation and motivation to spirit at work of elementary school teachers in Hulu Sungai sub-district of Ketapang Regency. *Journal of Education, Teaching and Learning*, 3(2), 288-295.
- Ünal, Z. M., & Turgut, T. (2016). Organizational culture and organization based self-esteem as predictors of spirit at work. *Khazar Journal of Humanities and Social Sciences*, 19(4), 71-96.
- Wagner, J. I., Brooks, D., & Urban, A. M. (2018). Health care providers' spirit at work within a restructured workplace. *Western Journal of Nursing Research*, 40(1), 20-36.

- White Jr, R. D. (2003). Religion and spirituality in the workplace. In *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (p. 274). Armonk, NY: Sharpe.
- Zare, E., & Beheshtifar, M. (2013). Effect of spirituality in workplace on job performance. *J Contemp Res Bus*, 5, 248-54.