

สุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณ
ในสถานที่ทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน

ในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร

**Spiritual Health Spiritual Leadership and Workplace Spirituality
Towards Job Performance of Teachers in the Schools of Sisters
Saint Paul de Chartres in Bangkok**

มนพร ว่องไว, คศ.บ., Manaporn Wongwai, B.Ed.^{1*}

รัตติกรณ์ จงวิศาล, วท.ด., Rattigorn Chongvisal, Ph.D.²

¹นิสิต, หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹Student, Master of Science Faculty of Social Science, Kasetsart University

²รองศาสตราจารย์, ดร., คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²Associate Professor, Ph.D., Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

*Corresponding Author Email: sawandee@gmail.com

Received: July 29, 2025

Revised: October 15, 2025

Accepted: November 19, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานกับผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร จำนวน 252 คน โดยทำการคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน จากนั้น จึงทำการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มตามสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธีการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร มีระดับสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และผลการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด 2) สุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .710, .775, \text{ และ } .851$) และ 3) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของครูฯ ได้ร้อยละ 73.3 ทั้งนี้ ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารในเชิงนโยบาย การบริหารจัดการ การพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: สุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ผลการปฏิบัติงาน

Abstract

This descriptive research aimed to: (1) study the levels of spiritual health, spiritual leadership, workplace spirituality, and job performance among teachers in Saint Paul de Chartres schools in Bangkok; (2) examine the relationships between spiritual health, spiritual leadership, workplace spirituality, and teachers' job performance; and (3) analyze the combined predictive power of spiritual health, spiritual leadership, and workplace spirituality on teachers' job performance. The sample consisted of 252 teachers from Saint Paul de Chartres affiliated schools in Bangkok. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table with a 0.05 margin of error. Participants were selected through stratified random sampling based on school proportion, followed by convenience sampling. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis with the enter method. The research findings revealed that: (1) the teachers demonstrated very high levels of spiritual health, spiritual leadership, workplace spirituality, and job performance; (2) spiritual health, spiritual leadership, and workplace spirituality were positively correlated with job performance at a statistically significant level of .01 ($r = .710, .775, \text{ and } .851$, respectively); and (3) spiritual leadership and workplace spirituality jointly predicted 73.3% of the variance in teachers' job performance at a statistically significant level of .01. These findings provide essential insights for administrators in policy-making, management, and the development of spiritual health, spiritual leadership, and workplace spirituality among teachers in Saint Paul de Chartres affiliated schools in Bangkok, which can ultimately enhance teaching performance effectiveness.

Keywords: *Spiritual Health, Spiritual Leadership, Workplace Spirituality, Job Performance*

บทนำ

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกปัจจุบัน ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพและพร้อมรับมือกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 การศึกษาจึงเน้นการพัฒนาทักษะชีวิต การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์” ทั้งด้านปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ (OECD, 2018; World Economic Forum, 2023) สอดคล้องกับเป้าหมาย SDG 4 ขององค์การสหประชาชาติ

ครูถือเป็นบุคลากรหลักและหัวใจของระบบการศึกษา โดยเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ หล่อหลอมคุณธรรม และสร้างแรงบันดาลใจ ครูต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลาย เช่น ภาระงานที่มาก ความคาดหวัง และความแตกต่างทางพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ (Ashmos & Duchon, 2000) ภายใต้บริบทดังกล่าว “สุขภาวะทางจิตวิญญาณ” (Spiritual Health) จึงได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของสุขภาวะองค์กรวม ซึ่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล (Fisher, 2011; Gomez & Fisher, 2003; Yee, Smith, & Robinson, 2021) สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนา “คนทั้งครบ” ในศตวรรษที่ 21 (OECD, 2018) นอกจากนี้ “ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ” (Spiritual Leadership) เป็นแนวคิดสำคัญที่มุ่งสร้างแรงบันดาลใจ ความหมาย และคุณค่าทางจิตใจให้แก่บุคลากร (Fry, 2003) โดยเน้นการปลูกฝังคุณธรรมและความหวัง ซึ่งสอดคล้องกับจิตตารมณ์แห่งความรักและการรับใช้ของคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร

อีกแนวคิดที่สัมพันธ์ใกล้ชิดคือ “จิตวิญญาณในที่ทำงาน” (Workplace Spirituality) ซึ่งหมายถึง

การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงาน ผู้อื่น และองค์กร (Ashmos & Duchon, 2000; Giacalone & Jurkiewicz, 2003) การที่ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและความหมายจะช่วยสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความสุขในการทำงาน (Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003; Pawar, 2016) ผลการปฏิบัติงานของครู (Job Performance) เป็นตัวชี้วัดสำคัญของคุณภาพการศึกษาและความสำเร็จของโรงเรียน (Aguinis, 2019) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทางจิตวิญญาณข้างต้น โดยช่วยหล่อหลอมให้ครูมีแรงจูงใจภายใน ความผูกพันในวิชาชีพ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (Fry, 2003)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอิทธิพลของสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร เพื่อทำความเข้าใจกลไกภายในที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและแนวทางเพื่อเสริมสร้างแนวคิดเหล่านี้ นำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และ

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

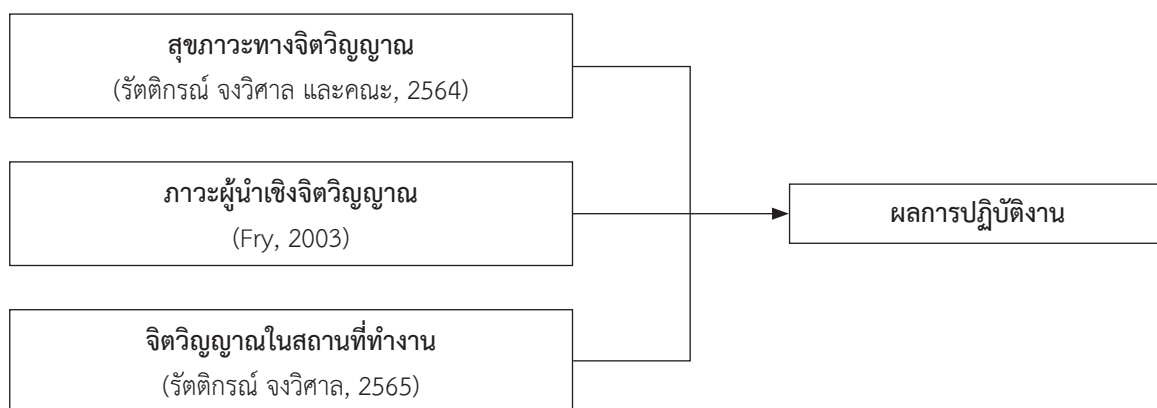
ในการทำวิจัยเรื่อง สุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกรอบแนวคิดในการทำวิจัยไว้ 3 ประการดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

เป็นมิติสำคัญของความเป็นมนุษย์ที่เน้นความหมายและคุณค่าของชีวิต รวมถึงความเชื่อมโยงกับตนเอง ผู้อื่น ธรรมชาติ และสิ่งเหนือธรรมชาติ โดยส่งเสริมคุณลักษณะภายใน เช่น ความเมตตา การให้อภัย และความสัมพันธ์กับพระเจ้า ในการศึกษานี้ ใช้องค์ประกอบตามรัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ (2564) แบ่งออกเป็น 3 มิติ 16 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ สภาวะบ่งชี้ และปัจจัยเกื้อหนุน เกิดจากปัจจัยภายใน เช่น บุคลิกภาพ ความเชื่อ ประสบการณ์ ร่วมกับปัจจัยภายนอก เช่น การสนับสนุนทางสังคม วัฒนธรรม ผู้นำ ศรัทธา และการฝึกสมาธิ ช่วยส่งเสริมความสงบ ความหวัง และคุณค่าในชีวิต ทั้งในระดับบุคคลผ่านการฝึกตนและความสัมพันธ์กับกัลยาณมิตร และในระดับสังคมผ่านครอบครัว ชุมชน และองค์กรโดยเน้นการมีส่วนร่วม การสนับสนุนทางจิตใจ และผู้นำที่เป็นแบบอย่าง

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เป็นรูปแบบการนำที่เน้นคุณค่าภายใน เช่น ความรัก ความเมตตา ความหวัง ศรัทธา และคุณธรรม โดยมุ่งใจผู้ตามผ่านพลังทางจิตใจและความดีงาม แทนอำนาจหรือคำสั่ง ส่งเสริมการเป็นแบบอย่างทางจริยธรรม สร้างความสัมพันธ์ที่จริงใจ และสนับสนุนการเติบโตทั้งด้านจิตใจและศักยภาพในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Fry (2003) แบ่งผู้นำเชิงจิตวิญญาณเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น และความหวัง/ความศรัทธา การพัฒนาผู้นำเชิงจิตวิญญาณทำได้โดยเสริมสร้างคุณลักษณะภายในและจัดกระบวนการฝึกอบรมบูรณาการร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ ผ่านกิจกรรมสะท้อนตน การให้คำปรึกษา และสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเติบโตภายใน ทำให้ผู้นำสามารถนำองค์การด้วยจิตวิญญาณอย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน คือการรับรู้มิติด้านจิตวิญญาณและชีวิตภายในของตนเอง การเชื่อมโยงกับผู้อื่น และการเห็นคุณค่าในงานที่ทำ การพัฒนาจิตวิญญาณควรดำเนินควบคู่ทั้งระดับบุคคลและองค์การ โดยเน้นวิสัยทัศน์ คุณธรรม การออกแบบงานที่สอดคล้องศักยภาพบุคคล และสร้างสภาพแวดล้อมเปิดกว้าง มีความไว้วางใจ พร้อมกิจกรรมเสริม เช่น สมาธิ โยคะ และสนับสนุนความสมดุลชีวิต-งาน โดยผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างและผู้นำอย่างจริงจัง โดยในการศึกษานี้ ใช้แนวคิดตามรัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ (2565) (ดังแผนภาพที่ 1)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร มีวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร จำนวน 674 คน จากทั้งหมด 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียน

เซนต์โยเซฟคอนเวนต์ โรงเรียนอัสสัมชัญคอนเวนต์ โรงเรียนอัสสัมชัญคอนเวนต์ สีลม โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสซาเวียร์คอนเวนต์ และโรงเรียนเซนต์ฟรังซิสซาเวียร์คอนเวนต์ (ข้อมูลจากคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2565) กลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณตามตารางของ Krejcie and Morgan (อภิญญา หิรัญวงษ์, 2562) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ซึ่งกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 252 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยพิจารณาสัดส่วนจำนวนครูจากแต่ละโรงเรียน (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครู โรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร

ชื่อโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์	286	107	42.46
โรงเรียนอัสสัมชัญคอนเวนต์	83	31	12.30
โรงเรียนอัสสัมชัญคอนเวนต์ สีลม	84	31	12.30
โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสซาเวียร์คอนเวนต์	112	42	16.67
โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสซาเวียร์คอนเวนต์	109	41	16.27
รวม	674	252	100

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจึงทำการสุ่มตัวอย่างรายชื่อครูจากแต่ละโรงเรียน ด้วยวิธีการสุ่มตามสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลตามจำนวนที่กำหนด โดยการแจกแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารผ่านหัวหน้าฝ่ายบุคลากรของแต่ละโรงเรียนเพื่อแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการตอบแบบสอบถาม

2. เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาแบบวัดขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี ทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบเติมข้อความ (Completion) และตรวจรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นที่สอนและอายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบวัดสุขภาวะทางจิตวิญญาณที่ใช้ในการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดของรัตติกรณ์ จงวิศาล, สมสิทธิ์ อัสตรนธิ์, วิชัย โภคทวี, และเอกภพ สิทธิวรรณธนะ (2564) ซึ่งพัฒนาขึ้นในรูปแบบของมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด รวมจำนวน 38 ข้อ ครอบคลุมสุขภาวะทางจิตวิญญาณ 3 มิติ 16 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มิติความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตวิญญาณ (ข้อที่ 1-10) 2) มิติสภาวะบ่งชี้การมีสุขภาวะทางจิตวิญญาณ (ข้อที่ 11-25) และ 3) มิติของปัจจัยเกื้อหนุนสู่การมีสุขภาวะทางจิตวิญญาณ (ข้อที่ 26-38) ทั้งนี้ การแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ 4.21-5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด 3.41-4.20 ระดับมาก 2.61-3.40 ระดับปานกลาง 1.81-2.60 ระดับน้อย และ 1.00-1.80 ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดของปยุตญา ชัยรัตนฤกษ์ดี

(2566) ซึ่งพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Fry (2003) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด รวมจำนวน 33 ข้อ โดยครอบคลุมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ (ข้อที่ 1-9) ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (ข้อที่ 10-27) และความหวัง/ความศรัทธา (ข้อที่ 28-33) ทั้งนี้ การแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ 4.21-5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด, 3.41-4.20 ระดับมาก, 2.61-3.40 ระดับปานกลาง, 1.81-2.60 ระดับน้อย และ 1.00-1.80 ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2565) จัดทำในรูปแบบของมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (มากที่สุด-น้อยที่สุด) รวมจำนวน 55 ข้อ ครอบคลุมจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน 3 มิติ 12 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเชื่อมโยงกับตนเอง (ข้อที่ 1-12) 2) การเชื่อมโยงกับผู้อื่น (ข้อที่ 13-35) และ 3) งานที่มีความหมาย (ข้อที่ 36-55) ทั้งนี้ การแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ 4.21-5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด 3.41-4.20 ระดับมาก 2.61-3.40 ระดับปานกลาง 1.81-2.60 ระดับน้อย และ 1.00-1.80 ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบวัดผลการปฏิบัติงานที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เป็นแบบประเมินตนเองในรูปแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (มากที่สุด-น้อยที่สุด) รวม 33 ข้อ ครอบคลุมผลการปฏิบัติงาน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ (ข้อที่ 1-12) 2) การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (ข้อที่ 13-22) และ 3) การปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามภาพลักษณ์และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (ข้อที่ 23-33) ทั้งนี้ การแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ “น้อยที่สุด” (1.00-1.80) ถึง “มากที่สุด” (4.21-5.00)

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบวัด โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบวัดสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ส่วนที่ 3 แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ส่วนที่ 4 แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และส่วนที่ 5 แบบวัดผลการปฏิบัติงาน โดยมีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการศึกษา ทบทวนเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดและเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบวัดผลการปฏิบัติงาน และทำหนังสือขออนุญาตใช้แบบวัดสุขภาวะทางจิตวิญญาณ แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และแบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

3.3 ผู้วิจัยได้นำแบบวัดผลการปฏิบัติงาน เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยดัชนีความตรงของเนื้อหา (IOC) มีค่าเท่ากับ 0.67 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ 0.50 (สุวิมล ติรภานันท์, 2560) แสดงว่าแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหาเพียงพอ และได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อความเหมาะสมของข้อคำถาม

3.4 ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามและแบบวัดวิจัย 5 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล สุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนในเครือข่ายปอโล เดอ ชาร์ตรต่างจังหวัด จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างหลัก

3.5 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบวัดมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการหาค่าความเชื่อมั่น ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า .7-.8 (มณีรัตน์ พัฒนสมบัติสุข, 2564) และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-total correlation) และค่าอำนาจจำแนกที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ .2 ขึ้นไป (ชูศรีวงศ์รัตน์, 2560) ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบวัดมีรายละเอียดดังนี้

3.5.1 แบบวัดสุขภาวะทางจิตวิญญาณ 38 ข้อ มีความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .944 โดยค่า Corrected item-total correlation อยู่ระหว่าง .144-.793 สำหรับข้อที่มีอำนาจจำแนกลดต่ำ 1 ข้อ ได้ปรับปรุงร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิก่อนใช้งานจริง เมื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจ = .784, ด้านสภาวะบ่งชี้ = .929, และด้านปัจจัยเกื้อหนุน = .843

3.5.2 แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ 33 ข้อ มีความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .948 โดยค่า Corrected item-total correlation อยู่ระหว่าง .186-.764 ข้อที่มีอำนาจจำแนกลดต่ำ 1 ข้อ ได้ปรับปรุงร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิก่อนใช้งานจริง เมื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ = .856, ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น = .914, และด้านความหวัง/ความศรัทธา = .873

3.5.3 แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน 55 ข้อ มีความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .972 โดยค่า Corrected item-total correlation อยู่ระหว่าง .286-.837 เมื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นรายด้าน พบว่า ด้านการเชื่อมโยงกับตนเอง = .931, ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น = .948, และด้านงานที่มีความหมาย = .935

3.5.4 แบบวัดผลการปฏิบัติงาน จำนวน 33 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .961 มีค่า Corrected item-total correlation อยู่ระหว่าง .366 -.871

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การขออนุญาตเก็บข้อมูล ผู้วิจัยทำหนังสือจากทางมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูล และนำเสนอให้แก่ผู้อำนวยการโรงเรียนในเครือข่ายปอ ดอ ชาร์ต กรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 โรงเรียน

4.2 การประสานงาน เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงเรียนแล้ว ผู้วิจัยได้ติดต่อหัวหน้าฝ่ายบุคลากรของแต่ละโรงเรียน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล รวมทั้งมาตรการในการรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่าง

4.3 การส่งมอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยมอบแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารให้หัวหน้าฝ่ายบุคลากรของแต่ละโรงเรียน เพื่อแจกจ่ายให้แก่กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้นจำนวน 252 ชุด

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลและระยะเวลาที่ใช้ ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเวลา 1 เดือน จึงดำเนินการแล้วเสร็จ โดยได้รับข้อมูลทุกฉบับครบถ้วน ไม่มีฉบับใดสูญหายและเสียหาย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เกิดขึ้นเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติ 2 ประเภท ได้แก่

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการอธิบายลักษณะทั่วไปและระดับของตัวแปร โดยประกอบด้วย 1.1) ร้อยละ (Percentage):

ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 1.2) ค่าเฉลี่ย (Mean): ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและระดับของตัวแปร 1.3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation): ใช้อธิบายร่วมกับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล

5.2 สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics)

ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และความสามารถในการพยากรณ์ของตัวแปร โดยประกอบด้วย

5.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient): ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและผลการปฏิบัติงาน

5.2.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression): ใช้วิเคราะห์ความสามารถในการพยากรณ์ร่วมของสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

6. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง โดยการเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และมีการชี้แจงว่าการวิจัยนี้จะไม่ผลกระทบบ่อย่างใดกับผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จากการตอบของกลุ่มตัวอย่างจะเป็นความลับ และจะนำมาใช้เพื่อวัตถุประสงค์ของการวิจัยเท่านั้น ทุกคำตอบจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม โดยมีการรับรองจริยธรรมการวิจัยจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ตามเอกสารเลขที่รับรอง E. 001/2566 ลงวันที่ 6 มกราคม 2566

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นที่สอน และอายุงาน ของครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร จำนวน 252 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (86.51%) อายุระหว่าง 22-66 ปี (เฉลี่ย 42 ปี) ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 51 ปี (30.95%) การศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี (79.40%) ครูสอนระดับประถมศึกษามากที่สุด (46.40%) และมีอายุงานเฉลี่ย 16.2 ปี โดยมากที่สุดไม่เกิน 10 ปี

ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร มีสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ($M = 4.44$, $SD = .40$) สูงสุดในด้านความรู้ความเข้าใจ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ($M = 4.44$, $SD = .44$) สูงสุดด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ($M = 4.53$, $SD = .40$) สูงสุดด้านการเชื่อมโยงกับตนเอง และผลการปฏิบัติงานของครู ($M = 4.62$, $SD = .37$) (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	$\bar{X}$ (n=252)	SD	ระดับ
สุขภาวะทางจิตวิญญาณโดยรวม	4.44	.40	มากที่สุด
ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตวิญญาณ	4.50	.41	มากที่สุด
ด้านสภาวะบ่งชี้การมีสุขภาวะทางจิตวิญญาณ	4.38	.43	มากที่สุด
ด้านปัจจัยเกื้อหนุนสู่การมีสุขภาวะทางจิตวิญญาณ	4.42	.45	มากที่สุด
ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณโดยรวม	4.44	.44	มากที่สุด
ด้านวิสัยทัศน์	4.31	.56	มากที่สุด
ด้านความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น	4.52	.40	มากที่สุด
ความหวัง/ความศรัทธา	4.48	.48	มากที่สุด

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{x}$ (n=252)	SD	ระดับ
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานโดยรวม	4.53	.40	มากที่สุด
ด้านการเชื่อมโยงกับตนเอง	4.57	.41	มากที่สุด
ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น	4.54	.42	มากที่สุด
ด้านงานที่มีความหมาย	4.48	.47	มากที่สุด
ผลการปฏิบัติงาน	4.62	.37	มากที่สุด

สุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ($r = .851$) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ($r = .775$) และ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ ($r = .710$) ตามลำดับ (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายเขตปอ ดอ ชาร์ต กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
	ผลการปฏิบัติงาน
สุขภาวะทางจิตวิญญาณ	.710**
ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	.775**
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	.851**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันไม่เกิน .90 ตามเกณฑ์ที่เสนอโดย Hair Jr. et al. (ชวิน ศิลาพันธ์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2564) จึงไม่ปรากฏปัญหาที่

ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (multicollinearity) ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของแบบจำลองการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Enter เนื่องจากมีสมมติฐานเชิงทฤษฎีที่ชัดเจน และต้องการ

พิจารณาอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดพร้อมกัน ขนาดของสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) ระหว่าง
โดยไม่ใช้เกณฑ์เชิงสถิติในการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวได้โดยตรง (ดังตารางที่ 4)
เพียงอย่างเดียว วิธีการนี้ยังช่วยให้สามารถเปรียบเทียบ

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ
และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ของครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	สุขภาวะทางจิต วิญญาณ	ภาวะผู้นำเชิงจิต วิญญาณ	จิตวิญญาณในสถานที่ ทำงาน
สุขภาวะทางจิตวิญญาณ	-		
ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	.823**	-	
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	.804**	.855**	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและภาวะผู้นำเชิง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
จิตวิญญาณสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ
ของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 226.472$, $p < .001$) โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลการ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร มากที่สุด ($\beta = .713$) รองลงมา
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร คือ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ($\beta = .188$) ขณะที่สุขภาวะ
กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 73.30 ($R^2 = .733$) โดย ทางจิตวิญญาณไม่เป็นตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
($p > .05$)

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยของตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
ในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

ตัวพยากรณ์	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	p
	b	SE	β		
สุขภาวะทางจิตวิญญาณ	-.026	.058	-.027	-.446	.656
ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	.161	.058	.188	2.784	.006**
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	.666	.066	.713	10.100	.000**

ค่าคงที่ (Constant) = .145

$$R = .856 \quad R^2 = .733 \quad R^2_{adj} = 0.729 \quad F = 226.472 \quad P = .000$$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูโรงเรียนในเครือ เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร กรุงเทพมหานคร มีสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณ ในสถานที่ทำงาน และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในเครือคณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในฐานะโรงเรียนเอกชนคาทอลิก มีจิตตารมณ์ที่มุ่งอุทิศตนเพื่อการศึกษาและการพัฒนา มนุษย์ตามหลักคุณธรรมและศาสนา โดยเน้นการพัฒนา ผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม ผ่านการปลูกฝัง คุณค่าทางศาสนา ความเมตตา และการรับใช้ผู้อื่น อีกทั้งยังมีการบริหารจัดการที่ผสมผสานมาตรฐานวิชาการเข้ากับ งานอภิบาลและการพัฒนาจิตวิญญาณ จึงทำให้ตัวแปร ทุกตัวอยู่ในระดับมากที่สุด

2. จากผลการวิจัยพบว่า สุขภาวะทางจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณ ในสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถอภิปรายผลของแต่ละตัวแปรได้ดังนี้

สุขภาวะทางจิตวิญญาณของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน ($r = 4.44, p < .01$) อาจเป็นเพราะ ครูที่มีสุขภาวะทางจิตวิญญาณสูงมีคุณลักษณะภายในที่พัฒนาขึ้น เช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับตนเองและผู้อื่น จิตใจเมตตา และความสามารถในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ปฏิบัติงานด้วยความรักและความมุ่งมั่น ทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ (2564) ที่ชี้ว่าสุขภาวะทางจิตวิญญาณช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสามารถในการฟื้นตัวจากความเหนื่อยล้าส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงานของครู ($r = 4.44, p < .01$) ทั้งในระดับองค์กรรวมและในแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ ความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น ความหวัง/ความศรัทธา และวิสัยทัศน์ ครูที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสูงมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า เนื่องจากผู้บริหารผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีบทบาทในการปลูกฝังค่านิยมร่วม สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมจิตสำนึกแห่งการรับใช้ในหมู่ครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fairholm (2011), Fry (2003) ที่ระบุว่าผู้นำเชิงจิตวิญญาณส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงานของครู ($r = 4.53, p < .01$) ทั้งในระดับองค์กรรวมและในแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ การเชื่อมโยงกับตนเอง การเชื่อมโยงกับผู้อื่น และงานที่มีความหมาย ครูที่มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสูงจะมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น เนื่องจากจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและความหมายของงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และมีค่านิยมสอดคล้องกับองค์การ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ ความผูกพัน และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Milliman et al. (2003) และ Ashmos & Duchon (2000) ที่ระบุว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานส่งเสริมประสิทธิภาพและคุณภาพผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของครูฯ ได้ร้อยละ 73.30 ทั้งนี้จะเป็นเพราะ ครูที่รับรู้ถึงความหมาย

ของงาน สอดคล้องกับคุณค่าภายในตนเอง และได้รับแรงบันดาลใจจากผู้นำที่มีศรัทธาและคุณธรรม จะเกิดพลังทางจิตวิญญาณในการทำงาน ส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งครูรับรู้ว่างานมีความหมาย รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และมีค่านิยมที่สอดคล้องกับโรงเรียน ย่อมเกิดแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบและความทุ่มเทในการทำงาน (Ashmos & Duchon, 2000; Giacalone & Jurkiewicz, 2003) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและผลการศึกษาของ Rego et al. (2007), Milliman et al. (2003), Memduhoglu et al. (2024) และ Fry (2003) ที่ระบุว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ส่งเสริมแรงบันดาลใจ ความผูกพัน ความรับผิดชอบ และความทุ่มเทของบุคลากร ส่วนสุขภาวะทางจิตวิญญาณที่ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูฯ นั้น อาจเป็นเพราะเป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ในระดับรอง ซึ่งอาจเกิดจากอิทธิพลเชิงอ้อมผ่านภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมากกว่าการส่งผลโดยตรง (Mathew, Prashar, Ramanathan, Pandey, & Parsad, 2019)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนในเครือข่ายเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ควรส่งเสริมการพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณของครูอย่างต่อเนื่อง เน้นการบ่มเพาะจากภายในผ่านกิจกรรมในชีวิตประจำวัน เช่น การไตร่ตรอง ภาวนา การสร้างสัมพันธ์ที่เกื้อกูลในที่ทำงาน เพื่อให้การพัฒนาเกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

1.2 โรงเรียนในเครือข่าย ควรกำหนดนโยบายให้ทุกโรงเรียนในเครือข่าย จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสุขภาวะทาง

จิตวิญญาณของครู และการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณลักษณะด้านจิตวิญญาณที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและในการจัดการเรียนการสอนได้จริง และเหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน

1.3 โรงเรียนในเครือข่าย ควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมให้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมบรรยายพิเศษสำหรับครูรุ่นใหม่ เพื่อถ่ายทอดจิตตารมณ์ วิสัยทัศน์ และอุดมการณ์ของโรงเรียน

1.4 โรงเรียนในเครือข่าย ควรส่งเสริมการพัฒนาจิตวิญญาณทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ โดยในระดับบุคคลควรจัดพื้นที่และกิจกรรมที่เอื้อต่อการไตร่ตรองและเชื่อมโยงกับคุณค่าชีวิต เช่น การจัดพื้นที่ภาวนาให้ครูได้หยุดพัก สงบจิตใจ และตระหนักรู้ก่อนเริ่มภารกิจประจำวัน ส่วนในระดับองค์การควรกำหนดนโยบายชัดเจนเพื่อส่งเสริม รักษา และพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานอย่างเป็นระบบ พร้อมยกระดับแนวคิดเรื่องจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานให้เป็นเป้าหมายหลักของโรงเรียน เพื่อสอดคล้องกับจิตตารมณ์ของคณะเซนต์ปอลาที่เน้นความรัก ความเมตตา และการรับใช้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น เพื่อขยายขอบเขตความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณแห่งอนาคต (Future-Oriented Spiritual Leadership) สุขภาวะทางจิตวิญญาณในยุคดิจิทัล (Spiritual Health in the Digital Age) วัฒนธรรมองค์การแห่งจิตวิญญาณ (Spiritual Organizational Culture) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณด้วยสติ (Mindful Spiritual Leadership) กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) และความฉลาดทางจิตวิญญาณ (Spiritual Intelligence (SQ))

2.2 ควรมีการพัฒนาแนวทางเชิงนวัตกรรม โดยสร้างโมเดลหรือเครื่องมือที่บูรณาการจิตวิญญาณ เข้ากับการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- ชวิน ศิลาพันธ์, และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2564). ทนทางวิจัย ภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความร่วมมือของข้าราชการราชทัณฑ์ ในเรือนจำพิเศษ ในเขตกรุงเทพมหานคร. *มนุษยศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 22(2), 95-114.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือวิจัย: แนวทางการนำไปใช้อย่างมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- มนิรัตน์ พัฒนสมบัติสุข. (2564). การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยทางการแพทย์และสังคมศาสตร์. *วารสารเครือข่ายและวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 8(2), 329-342.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2565). *การพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณในการทำงาน ฉบับภาษาไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- รัตติกรณ์ จงวิศาล, สมสิทธิ์ อัสตรนีย์, วิชัย โภคทวี, และเอกภพ สิทธิวรรณธนะ. (2564). *การทบทวนและการสร้างกรอบมโนทัศน์ ของสุขภาวะทางปัญญาในคนวัยทำงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อภิญา หิรัญวงษ์. (2562). *สถิติประยุกต์ทางจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- Aguinis, H. (2019). *Performance Management* (4thEd). Chicago: Business Press.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145. doi: 10.1177/105649260092008
- Fairholm, M. R. (2011). Leadership and organizational strategy. *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*, 14(1), 1-16.
- Fisher, J. (2011). The four domains model: Connecting spirituality, health and well-being. *Religions*, 2(1), 17-28. doi: 10.3390/rel2010017
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727. doi: 10.1016/j.leaqua.2003.09.001
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). *Toward a science of workplace spirituality*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/280686151_Toward_a_Science_of_Workplace_Spirituality/link/55c1690d08aec0e5f4490a68/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uInB1YmxpY2F0aW9uIn19
- Gomez, R., & Fisher, J. W. (2003). Domains of spiritual well-being and development and validation of the Spiritual Well-Being Questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 35(8), 1975-1991. doi: 10.1016/S0191-8869(03)00045-X

- Mathew, G. C., Prashar, S., Ramanathan, H. N., Pandey, U. K., & Parsad, C. (2019). Impact of religiosity, spirituality, job satisfaction and commitment on employee performance: A quantile regression approach. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 18(2), 207-227. doi: 10.1504/IJICBM.2019.104797
- 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. doi: 10.1108/09534810310484172
- OECD. (2018). *The future of education and skills: Education 2030*. Retrieved from https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2018/06/the-future-of-education-and-skills_5424dd26/54ac7020-en.pdf
- Rego, A., Cunha, M. J., & Souto, S. (2007). Workplace spirituality, commitment, and self-reported individual performance: An empirical study. *Management Research*, 5(3), 163-183. doi: 10.2753/JMR1536-5433050303
- World Economic Forum. (2023). *Education Skills and Learning*. Retrieved from <https://www.weforum.org/stories/education-and-skills/>
- Yee, J. K. L., Smith, J., & Robinson, S. (2021). Spiritual Well-being and Work Performance among Ground-level Employees: Unravelling the Connection. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 29(3), 1671-1691. doi: 10.47836/pjssh.29.3.11

