



การศึกษาความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ*

THE NEED ASSESSMENT AND THE METHODS OF DEVELOPING WORKPLACE SPIRITUALITY OF TEACHERS AT YOTHINBURANA SCHOOL



ธนกร อ่อนสำลี, ธีรภัทร กุโลภาส

Tanakorn Onsamlee, Dhirapat Kulophas

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Chulalongkorn University

Corresponding Author E-mail: onsamlee.tanakorn@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ 2. ศึกษาวิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยใช้กรอบแนวคิดจิตวิญญาณองค์กรและวิธีการพัฒนาครู การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงบรรยาย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนโยธินบูรณะ ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน จำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNImodified)

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.339$, $SD=0.793$) และมากที่สุด ($M=4.87$, $SD=0.354$) ตามลำดับ โดยความต้องการจำเป็นในภาพรวม คือ 0.315 (PNImodified=0.315) เมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นรายด้าน 3 ลำดับแรก พบว่า ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด (PNImodified=0.459) รองลงมา คือ ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น (PNImodified=0.326) และด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย มีค่าความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด (PNImodified=0.319) ตามลำดับ 2. วิธีการพัฒนาจิตวิญญาณ

องค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ประกอบด้วย 1. ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตุนิยม ได้แก่ การมอบหมายงาน 2. ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ได้แก่ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3. ด้านเพื่อนที่มีค่ามีความหมาย ได้แก่ การมอบหมายงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น; วิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the current state, the desirable state and needs assessment of developing workplace spirituality of teachers at Yothinburana school and 2. To study the methods of developing workplace spirituality of teachers at Yothinburana school by using the workplace spirituality conceptual framework and how to develop teachers. This study was conducted with descriptive method. The population was Yothinburana school and there were 115 informants, including school directors, deputy directors, assistance deputy directors, department heads, and teachers. The research instruments were the current state, desirable state, and need assessment questionnaires of developing workplace spirituality of Yothinburana school teachers and the Reliability was 0.956. The data were analyzed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and PNI Modified PNIModified.

The results were found that: 1. the current and desirable state of developing workplace spirituality of teachers at Yothinburana school, by overall, were at the average level ($M = 3.339$, $SD = 0.793$) and the highest level ($M = 4.87$, $SD = 0.354$). The priority need index overall was 0.315 (PNI Modified = 0.315). When analyzed the first three items, Transcendence had the highest priority need (PNI Modified = 0.459) and Connection (PNI Modified = 0.326) was the second priority need. The lowest priority need was the Meaningful Work (PNI Modified = 0.319). 2. the methods of developing workplace spirituality of teachers at Yothinburana school consisted of 1. assignment for transcendence. 2. Professional Learning Community for connection. and 3. assignment for meaningful work respectively.

Keywords: Need Assessment; Developing Workplace Spirituality



บทนำ

ภายใต้สถานการณ์ของโลกที่มีการขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา ทุกองค์กรจำเป็นต้องที่จะต้องมีการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด แม้กระทั่งโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรที่ได้มุ่งแสวงหาผลกำไรเพียงแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้เจริญงอกงาม (ชาญณรงค์ พรพุงโรจน์, 2558) ครูถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญในระบบการศึกษาของประเทศไทยและเป็นปัจจัยที่สามารถกำหนดคุณภาพของโรงเรียนผ่านการจัดการเรียนรู้ที่สะท้อนไปยังผู้เรียนโดยตรง เนื่องจากครูมีหน้าที่จัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนให้สามารถพัฒนาศักยภาพครบทุกมิติ แต่ปัจจุบันกลับพบว่าครูจำนวนไม่น้อย พบปัญหามากมาย เช่น ไม่สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิภาพรรณ พินลา และวิภาดา พินลา, 2561) ขาดสติในการปฏิบัติงาน ขาดการร่วมมือกับเพื่อนครู ไม่เห็นถึงคุณค่าในตนเองและคุณค่าของงานที่ทำ นอกจากนั้นแล้วสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม โรคระบาด รวมถึงเทคโนโลยีที่ไร้พรมแดน ส่งผลให้ครูผู้ซึ่งแบกความหวังของคนทั้งชาติไว้ต้องเผชิญกับสภาวะความกดดัน ความเครียด ขาดแรงจูงใจ สุขภาพย่ำแย่ เหนื่อยหน่าย และอ่อนล้าทางอารมณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หรือที่เรียกว่า ภาวะหมดไฟ (Burnout) (Lizano & Maslach, 2012)

จากภาวะหมดไฟที่เกิดขึ้นกับครูนั้น แสดงให้เห็นถึงการขาดความเอาใจใส่เกี่ยวกับส่วนลึกของจิตใจ หรือที่เรียกว่า จิตวิญญาณที่ครูแสดงออกผ่านพฤติกรรม เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเครียด การสร้างสมดุลของชีวิตการทำงาน (Ray et al., 2017) นอกจากนั้นแล้วยังรวมถึงความปรารถนาที่จะกระทำการบางอย่างด้วยความมุ่งมั่นความพยายาม ทุ่มเททุกสรรพกำลังให้กับงานที่ท้าทายในองค์กร (Ashmos & Duchon, 2000) ซึ่งปัญหาเหล่านั้น โรงเรียนมักมีแนวทางการแก้ไขแบบด้านนอกสู่ด้านใน (Outside – in) มาโดยตลอด แต่หากโรงเรียนต้องการให้ครูเกิดความสุขระหว่างการปฏิบัติงาน เกิดความรักในงานทำ และสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนและโรงเรียน จึงจำเป็นต้องพัฒนายกระดับจิตใจโดยเริ่มจากการพัฒนาจิตใจภายใน (Inside – out) (ภาวิณี เพชรสว่าง, 2563) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอีกทั้งจากการสังเคราะห์ข้อมูลพบว่า การจะสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานดังกล่าวได้นั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร

โรงเรียนโยธินบูรณะ เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาชั้นนำของประเทศ มีอัตราการสอบแข่งขันสูงหนึ่งในสามอันดับแรกของโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1, 2564) ส่งผลให้ครูโรงเรียนโยธินบูรณะ แบกรับความคาดหวังของนักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร และโรงเรียน ส่งผลให้ครูเกิดสภาวะกดดัน เครียด สุขทุกข์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจลดลง กระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงออกเป็นพฤติกรรมอันเด่นชัด เช่น เกิดความเฉื่อยชา สมาธิในการปฏิบัติงานลดลง ในบางครั้งเกิดความละเลยต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าโรงเรียนโยธิน

บูรณะจะมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาจากภายนอกสู่ภายใน แต่ยังคงการพัฒนาจากภายในสู่ภายนอกอย่างแท้จริง (กลุ่มบริหารงานบุคคล การเงินและสินทรัพย์ โรงเรียนโยธินบูรณะ, 2564) ซึ่งนั่นเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญ เพราะหากองค์กรใดที่ให้ความสำคัญกับจิตวิญญาณขององค์กร จะสามารถช่วยสนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มศักยภาพการทำงานให้สูงขึ้น (Robbins & Judge, 2013)

จิตวิญญาณขององค์กร เป็นสิ่งที่องค์กรหลายแห่งกำลังให้ความสำคัญเพราะทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในจุดหมายเดียวกันและทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีความสุข (รัตติกรณัง จงวิศาล, 2551) ช่วยในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ รู้สึกมีความพร้อมและเต็มใจในการทำงาน มุ่งเน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์เป็นหลัก ให้คุณค่าของงานทุกระดับ สนับสนุนให้ทุกคนเกิดสำนึกในการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชนในสถานที่ทำงาน (มณฑล สรโกรกิติกุล และสุนันทา เสียงไทย, 2556) จิตวิญญาณขององค์กร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การมีเมตตาต่อผู้อื่น การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย งานที่ให้ความสุขเหนือวัตถุนิยม และการเชื่อมโยงกับผู้อื่น ซึ่งในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็ในภาครัฐหรือเอกชนก็ดี ย่อมมีเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร ส่งผลต่อทั้งองค์กรและตัวบุคลากรเองเพื่อให้การปฏิบัติงานนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีและยั่งยืนให้องค์กรได้ (ชนกาญจน์ พันธุ์เดิมวงศ์, 2555)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีแนวคิดในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น พร้อมวิเคราะห์หาวิธีการพัฒนา เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปสร้างเป็นแนวทางในการพัฒนาจิตวิญญาณขององค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะต่อไปในอนาคต อนึ่ง หากครูมีจิตวิญญาณขององค์กรแล้วย่อมสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาโรงเรียน พัฒนาระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผลที่ตามมาและสำคัญที่สุดคือผู้เรียนที่ได้รับการเอาใจใส่และพัฒนา ศักยภาพครบทุกมิติอย่างแท้จริงและเป็นไปตามความมุ่งหมายของการศึกษาที่ต้องการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณขององค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาจิตวิญญาณขององค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ นำมาวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และศึกษาวิธีการพัฒนาจิตวิญญาณของครูของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ



2. ประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

คือ โรงเรียนโยธินบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน รวมจำนวนทั้งสิ้น 115 คน ซึ่งเป็นจำนวนทั้งหมดของประชากร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และวิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 7 ข้อ ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 25 ข้อ และ ตอนที่ 3 วิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 50 ข้อ รวมทั้งหมด 82 ข้อ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณองค์กรและวิธีการพัฒนาครู กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ร่างข้อคำถามในแบบสอบถามตามผังโครงสร้างเครื่องมือวิจัย ออกแบบและสร้างแบบตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหาของแบบสอบถาม กำหนดความตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหาระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปไว้ใช้ จากการตรวจสอบ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 มีจำนวน 81 ข้อ และข้อที่มีค่า เท่ากับ 0.67 มีจำนวน 1 ข้อ รวมทั้งฉบับ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ก่อนจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.956 ซึ่งถือได้ว่าอยู่ในระดับดีมาก หมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ได้จริง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำส่งและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยติดตามและให้ข้อมูลจากการสอบถามเพิ่มเติมของกลุ่มกับตัวอย่าง จำนวน 115 คน ผ่านทาง Line Group ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล 9 วัน ได้แบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ครบถ้วนคืน จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNIModified) และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยเรียงค่าดัชนีจากมากไปหาน้อยวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลจากแบบสอบถาม พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 67.826 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 55.652 ระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 60.000 ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 91.304 มีประสบการณ์การทำงาน 5-8 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 41.739 ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 58.261 ส่วนใหญ่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 18.750

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และวิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

จิตวิญญาณองค์กร	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNIModified	ลำดับ
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล		
1. การมีเมตตาต่อผู้อื่น	3.797	0.716	มาก	4.835	0.242	มากที่สุด	0.273	5
2. การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ	3.682	0.755	มาก	4.852	0.268	มากที่สุด	0.318	4
3. เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย	3.299	0.514	ปานกลาง	4.857	0.276	มากที่สุด	0.472	3
4. งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม	2.645	0.523	ปานกลาง	4.894	0.234	มากที่สุด	0.850	1
5. การเชื่อมโยงกับผู้อื่น	3.275	0.533	ปานกลาง	4.861	0.237	มากที่สุด	0.484	2
เฉลี่ยรายด้าน	3.339	0.512	ปานกลาง	4.860	0.197	มากที่สุด	0.455	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (M=3.339, SD=0.512) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของจิตวิญญาณองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีเมตตาต่อผู้อื่น อยู่ในระดับมาก (M=3.797, SD=0.716) รองลงมา คือ การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติอยู่ในระดับมาก (M=3.682, SD=0.755) เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย อยู่ในระดับปานกลาง (M=3.299, SD=0.514) การเชื่อมโยงกับผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง (M=3.275, SD=0.533)



และ งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง (M=2.645, SD=0.523)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.860, SD=0.197) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบของจิตวิญญาณองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมอยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.894, SD=0.234) รองลงมา คือ การเชื่อมโยงกับผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.861, SD=0.237) เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.857, SD=0.276) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ อยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.852, SD=0.268) และการมีเมตตาต่อผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.835, SD=0.242)

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ โดยภาพรวม คือ 0.455 (PNIModified=0.455) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (PNIModified=0.850) รองลงมา คือ การเชื่อมโยงกับผู้อื่น มีความต้องการจำเป็น (PNIModified=0.484) เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย มีความต้องการจำเป็น (PNIModified=0.472) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ มีความต้องการจำเป็น (PNIModified=0.318) และการมีเมตตาต่อผู้อื่น มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (PNIModified=0.273)

2.2 วิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะโดยผู้ให้ข้อมูล เลือกวิธีพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรจาก 10 วิธีการพัฒนา ได้แก่ การมีพี่เลี้ยงการสอนงาน การให้คำปรึกษา การหมุนเวียนงาน การมอบหมายงาน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการพัฒนาผ่านออนไลน์ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 วิธีพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ

วิธีพัฒนา	จิตวิญญาณองค์กร (N = 115)						
	1. การมีเมตตาต่อผู้อื่น	2. การประพฤติปฏิบัติอย่างมีสติ	3. เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย	4. งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม	5. การเชื่อมโยงกับผู้อื่น	ภาพรวม	
1. การมีพี่เลี้ยง	จำนวน	71	8	9	6	82	176
	ร้อยละ	61.739	6.957	7.826	5.217	71.304	30.609
2. การสอนงาน	จำนวน	78	11	12	5	87	193
	ร้อยละ	67.826	9.565	10.435	4.348	75.652	33.565
3. การให้คำปรึกษา	จำนวน	105	80	17	92	15	309
	ร้อยละ	91.304	69.565	14.783	80.000	13.043	53.739
4. การหมุนเวียนงาน	จำนวน	17	5	85	98	95	300
	ร้อยละ	14.783	4.348	73.561	83.636	81.818	123.043
5. การมอบหมายงาน	จำนวน	56	6	102	109	4	277
	ร้อยละ	48.696	5.217	88.696	94.783	3.478	48.174

ตารางที่ 2 วิธีพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ (ต่อ)

วิธีพัฒนา		จิตวิญญาณองค์กร (N = 115)					ภาพรวม
		1. การมี เมตตาต่อ ผู้อื่น	2. การ ประพฤติ ปฏิบัติอย่าง มีสติ	3. เพื่องานที่ มีค่ามี ความหมาย	4. งานที่ให้ ความสุขที่ เหนือวัตถุ นิยม	5. การ เชื่อมโยง กับผู้อื่น	
6. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	จำนวน	62	16	91	2	113	284
	ร้อยละ	53.913	13.913	79.130	1.739	98.261	49.391
7. การฝึกอบรม	จำนวน	81	107	6	7	46	247
	ร้อยละ	70.435	93.043	5.217	6.087	40.000	42.957
8. การศึกษาดูงาน	จำนวน	5	12	14	35	40	106
	ร้อยละ	4.348	10.435	12.174	30.435	34.783	18.435
9. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	จำนวน	8	67	71	73	11	230
	ร้อยละ	6.957	58.261	61.739	63.478	9.565	40.000
10. การพัฒนาผ่านออนไลน์	จำนวน	6	88	3	11	8	116
	ร้อยละ	5.217	76.522	2.609	9.565	6.957	20.174

จากตารางที่ 2 แสดงวิธีพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะจากแบบสอบถาม จำแนกตามจิตวิญญาณองค์กรที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 ลำดับแรกและนำวิธีการพัฒนา มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม พบว่า วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การมอบหมายงาน มีค่าความถี่สูงสุด 109 คิดเป็นร้อยละ 94.783 รองลงมา คือ การหมุนเวียนงาน มีค่าความถี่ 98 คิดเป็นร้อยละ 85.217 และการให้คำปรึกษา มีค่าความถี่ 92 คิดเป็นร้อยละ 80.000 ตามลำดับ

2. การเชื่อมโยงกับผู้อื่น พบว่า วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าความถี่สูงสุด 113 คิดเป็นร้อยละ 98.261 รองลงมา คือ การหมุนเวียนงาน มีค่าความถี่ 95 คิดเป็นร้อยละ 82.609 และการสอนงานมีค่าความถี่ 87 คิดเป็นร้อยละ 75.652 ตามลำดับ

3. เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย พบว่า วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรกจากแบบสอบถาม คือ การมอบหมายงาน มีค่าความถี่สูงสุด 102 คิดเป็นร้อยละ 88.696 รองลงมา คือ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีค่าความถี่ 91 คิดเป็นร้อยละ 79.130 และการหมุนเวียนงาน มีมีค่าความถี่ 85 คิดเป็นร้อยละ 73.913 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ผลการวิจัยพบว่า



1.1 สภาพปัจจุบันในด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีลำดับความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากรของโรงเรียนต้องการที่จะมีความก้าวหน้าในวิชาชีพครู มีเวลาในการพัฒนางานของตนเอง รวมถึงได้รับการปฏิบัติด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมและยุติธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Marques & King (2007) ได้กล่าวไว้ว่า จิตวิญญาณในการทำงานเป็นประสบการณ์ของความเกี่ยวพันกันระหว่างกระบวนการทำงานซึ่งเป็นไปด้วยความน่าเชื่อถือความสัมพันธ์ระหว่างกันและความตั้งใจส่วนบุคคลซึ่งก่อให้เกิดขึ้นด้วยความรู้สึกลึกซึ้งในของความหมายในการทำงานในองค์กรและให้ผลออกมาในรูปแบบของการเพิ่มแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยม สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1954) ได้กล่าวไว้ว่า การมีอำนาจเป็นความรู้สึกนับถือตนเองและเกิดจากการได้รับความยอมรับยกย่องจากผู้อื่น เป็นการแสดงให้เห็นว่าตนเองมีคุณค่ามีชื่อเสียงมีเกียรติและเกิดความมั่นใจที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

1.2 สภาพปัจจุบันในด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีลำดับความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากรของโรงเรียนต้องการที่จะ มีเป้าหมายร่วมกันกับเพื่อนครู ทุ่มเทบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Afsar & Badir (2017) และ Kinjerski & Skrypnek (2006) กล่าวว่า การรับรู้จิตวิญญาณองค์กรทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรตรงกันกับตนเอง บุคคลจึงพยายามค้นหาความหมายในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงาน แสดงให้เห็นบูรณาการจุดมุ่งหมายในชีวิตร่วมกับเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญชวีพิชญา ศิริพุ่มซ้อน (2555) พบว่า การมีอำนาจมีความสัมพันธ์ต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นความคิด ความรู้สึกว่า ตนเองสามารถโน้มน้าวใจ จูงใจให้บุคคลอื่นยอมรับการกระทำตามความคิดของตนเองได้โดยมีความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติการณ์นี้จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพรวมทั้งประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นตามที่ต้องการ

1.3 สภาพปัจจุบันในด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมายอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีลำดับความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากรของโรงเรียนต้องการที่จะทำงานได้บรรลุเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน และมีความสุขกับงานที่ทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของปภาวี กระจวนรัตน์ (2557) โดยศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานในบริบทของวัฒนธรรมองค์กรและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวงฝ่ายจัดหา พบว่า พนักงานมีระดับจิตวิญญาณในการทำงานในระดับมาก สอดคล้องกับสิทธิพร ปรีรอด (2559) พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับงานที่มีคุณค่าและความหมาย โดยทุ่มเท เอาใจใส่ในการทำงาน และรู้สึกว่าการที่มีประโยชน์ต่อองค์กร

2. ความต้องการจำเป็น และวิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม มีลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 และวิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู เน้นการมอบหมายงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนโยธินบูรณะ เห็นว่า การพัฒนาจิตวิญญาณองค์กร ด้วยวิธีการมอบหมายงาน ทำให้เกิดขวัญกำลังใจดีขึ้น เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครู และส่งผลทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนดีขึ้น สอดคล้องกับนงลักษณ์ ภิญโญมมงคล (2550) กล่าวว่า การที่บุคลากรได้รับผิดชอบภาระงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับนิสิต มโนตั้งวรพันธ์ (2554) กล่าวว่า การมอบหมายงานจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้บริหารต้องพัฒนาวิสัยทัศน์ และศักยภาพการทำงานของตนเอง หากผู้บริหารสามารถมอบหมายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเป็นมืออาชีพแล้ว จะทำให้ทุกคนในองค์กรมีแรงกระตุ้นในการทำงานมากขึ้น กระบวนการทำงานจะคล่องตัวและรวดเร็วขึ้นอีก

2.2 ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น มีลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 และวิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู เน้นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูโรงเรียนโยธินบูรณะมีความต้องการที่จะประสานความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ในการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกในโรงเรียนให้บรรลุวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของกนิช แลวงค์นิล (2560) กล่าวว่า วิธีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการนำองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางวิชาการมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่หรือการนำองค์ความรู้ของบุคคลอื่นมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ของตนเอง บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับสิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2564) กล่าวว่า นอกจากความร่วมมือของครูแล้ว ผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการชี้แนะการพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพในลักษณะของการสืบสอบแบบชื่นชมเพื่อกระตุ้นและจูงใจครูให้วางแผนและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ต้องการได้อย่างชัดเจน

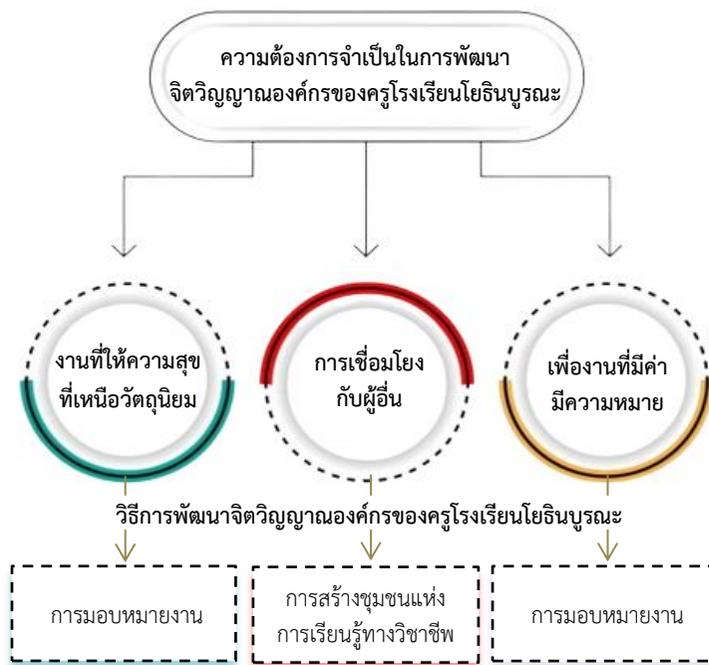
2.3 ด้านเพื่อนงานที่มีค่ามีความหมาย มีลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 และวิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู เน้นการมอบหมายงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูโรงเรียนโยธินบูรณะมีความต้องการที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ พร้อมร่วมรับผิดชอบเมื่องานเกิดปัญหาไปด้วยกัน สอดคล้องกับสมชาติ กิจจรยง (2557) กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการติดตาม ควบคุมการมอบหมายงานโดย ควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการทำงาน คอยช่วยเหลือสนับสนุน แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องทำให้บุคลากรไม่รู้สึกว่าถูกควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน สอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า การมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ ควรมี



การให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ ไม่ควรปล่อยให้ผู้ที่รับมอบหมายอยู่กับปัญหานานเกินไป และเมื่องานชิ้นใดประสบความสำเร็จ ควรฉลองความสำเร็จของผู้ที่ได้รับมอบหมายงาน

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย องค์ความรู้ใหม่ที่ได้ คือ กระบวนการวิเคราะห์หาความต้องการที่จำเป็นตามองค์ประกอบของจิตวิญญาณองค์กร โดยใช้วิธีการหาค่าผลต่างของระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อหาค่าดัชนีในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการที่จำเป็น ผลที่ได้จากการกระบวนการ ทำให้ทราบถึงความต้องการที่จำเป็น เพื่อให้ตอบโจทย์ของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรที่มีความสำคัญที่สุด และใช้เป็นเครื่องมือที่แสดงถึงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นว่า จะพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรด้วยวิธีใด และเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบและการวางแผนการดำเนินการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูภายใต้ทรัพยากรที่จำกัดอย่างคุ้มค่าของโรงเรียนได้ในอนาคตต่อไป ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ 3 ลำดับแรก และวิธีการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรที่เหมาะสม ตามลำดับความต้องการจำเป็น มีดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ งานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุ

นิยม ใช้วิธีการพัฒนาโดยการมอบหมายงาน ลำดับที่ 2 คือ การเชื่อมโยงกับผู้อื่น ใช้วิธีการพัฒนาโดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และลำดับที่ 3 คือ เพื่องานที่มีค่ามีความหมาย ใช้วิธีการพัฒนาโดยการมอบหมายงาน สามารถสรุปลงข้อความรู้ใหม่ได้ ทั้งนี้โรงเรียนสามารถนำผลจากการศึกษา ไปประยุกต์ใช้วางแผนแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง พัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครู ด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยม เนื่องจากมีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเพื่อส่งเสริมให้ครูมีศักยภาพในปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

กลุ่มบริหารบุคคลของสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาครูเพื่อรักษาระดับจิตวิญญาณองค์กร รวมถึงเพิ่มระดับจิตวิญญาณองค์กรในองค์ประกอบด้านอื่น ๆ เพื่อส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลดีต่อคุณภาพนักเรียนและสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรด้านงานที่ให้ความสุขที่เหนือวัตถุนิยมของครูโรงเรียนโยธินบูรณะ เนื่องจากมีความจำเป็นในการพัฒนาที่สูงที่สุด
2. ศึกษาผลของการพัฒนาจิตวิญญาณองค์กรของครูโรงเรียนโยธินบูรณะเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพครูให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
3. หลังจากประเมินความต้องการจำเป็นและครูได้รับการพัฒนาแล้ว ควรมีการวิจัยติดตามผลการพัฒนาครูเพื่อให้ทราบว่ามีการพัฒนาตามสภาพที่ควรจะเป็นหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

กนิน แลวงค์นิล. (2560). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กลุ่มบริหารงานบุคคล การเงินและสินทรัพย์โรงเรียนโยธินบูรณะ. (2564). *รายงานการดำเนินงานและการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนาครู* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: โรงเรียนโยธินบูรณะ.



- กัณฑ์รัฐพิชญา ศิริพุ่มซ่อน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและมีคุณค่าในตนเองต่อความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2563). เทคนิคการมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ. สืบค้น 13 มกราคม 2565, จาก <http://www.kriengsak.com>
- ชนกกาญจน์ พันธุ์เดิมวงศ์. (2559). จิตวิญญาณในการทำงาน: มิติใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ดุชนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชาญณรงค์ ขาญรุ่งโรจน์. (2558). คุณภาพศิษย์เป้าหมายการประเมิน. กรุงเทพฯ: ซีโน พับลิชชิง แอนด์ แพคเกจจิ้ง.
- นงลักษณ์ ญญโณมงคล. (2550). ศิลปะของการมอบหมายงาน. *วารสาร โปรตักทิวตี้เวิลด์*, 12(71), 76-80.
- นิสิต มโนตั้งวรพันธ์. (2554). การมอบหมายงานสำหรับผู้บริหาร. *วารสารนักบริหาร*, 31(3), 61-71.
- ปภาวี กระบวนรัตน์. (2557). จิตวิญญาณในการทำงานในบริบทของวัฒนธรรมองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกรณีศึกษา การไฟฟ้านครหลวงฝ่ายจัดหา (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2563). สติ และจิตวิญญาณองค์กร. *Journal of intelligence*, 15(1), 118-144.
- มณฑล สรไกรภูติ และสุนันทา เสี่ยงไทย. (2556). มิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality): ความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสาร มฉก.วิชาการ*, 16(32), 113-124.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). *มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิภาพรรณ พินลา และวิภาดา พินลา. (2561). การจัดการเรียนรู้สังคมศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านความรับผิดชอบต่อสังคม. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 11(1), 2185-2205.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2557). *กลยุทธ์การบริหารจากการอ่านคน*. กรุงเทพฯ: เพชรประกาย.



- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2565). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2564. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.
- สิทธิพร ปรีรอด. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2564). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา. สืบค้น 9 ธันวาคม 2565, จาก <https://www.stou.ac.th/Schools/Sed>
- Afsar, B. & Badir, Y. (2017). Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support and Innovative Work Behavior: The Mediating Effects of Person-Organization Fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95-109.
- Ashmos, D. P. & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Kinjerski, V. & Skrypnek, B. J. (2006). A Human Ecological Model of Spirit at Work. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 3(3), 231-241.
- Lizano, E. & MorBarak, M. (2012). Workplace demands and resources as antecedents of job burnout among public child welfare workers: A longitudinal study. *Children and Youth Services Review*, 34(9), 1769-1776.
- Marques, J. et al. (2007). Spirituality in the Workplace: What It Is and Why It Matters. *Library Journal*, 132(4), 62-72.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York, NY: Harper & Row Publishers.
- Ray, T. K. et al. (2017). Employment arrangement, job stress, and health-related quality of life. *Safety Science*, 100(Part A), 46-56.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Boston: Pearson.

