

ความผาสุกทางจิตวิญญาณและจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป ภาคใต้

Spiritual Well-Being and Spirituality at Work of Head Nurses in General Hospitals, Southern Thailand

เพ็ญศรี วัฒยากร¹, วิมลรัตน์ จงเจริญ², และ ประภาพร ชุกาเหน็ด^{3*}
Pensri Wattayakorn¹, Wimonrat Chongchareon², and Prapaporn Chukumnerd^{3*}

¹พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสตูล
^{2,3}Registered Nurse Professional level, Nurse's Organization, Satun Hospital

^{2,3}ภาควิชาการบริหารการศึกษาศึกษาพยาบาลและบริการการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
^{2,3}Department of Administration in Nursing Education and Nursing Services, Faculty of Nursing, Prince of Songkla University

*ติดต่อผู้เขียน prapaporn.c@psu.ac.th

ส่งบทความ 13 พฤษภาคม 2559 | ตอบรับ 19 สิงหาคม 2559 | เผยแพร่ 18 พฤศจิกายน 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงบรรยายครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผาสุกทางจิตวิญญาณ ระดับจิตวิญญาณในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความผาสุกทางจิตวิญญาณกับจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป ภาคใต้ ซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมากกว่า 1 ปี จำนวน 155 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่ายแบบไม่คืนที่ เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 ความผาสุกทางจิตวิญญาณของหัวหน้าหอผู้ป่วย และส่วนที่ 3 จิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และ 3 ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.93 และ 0.97 ตามลำดับ และตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.91 และ 0.95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlative coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า ความผาสุกทางจิตวิญญาณของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวม ($\bar{X}=4.04$, $SD=0.64$) และรายด้าน สำหรับจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวม ($\bar{X}=4.12$, $SD=0.50$) และรายด้าน และพบว่า ความผาสุกทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.71$, $p<.01$)

คำสำคัญ: ความผาสุกทางจิตวิญญาณ, จิตวิญญาณในการทำงาน, หัวหน้าหอผู้ป่วย

Abstract

The objectives of this descriptive research were to examine: 1) the levels of spiritual well-being and spirituality at work of head nurses, and 2) the relationship between spiritual well-being and spirituality at work of head nurses. The subjects, recruited by simple random sampling, were 155 head nurses who had working experiences of more than 1 year in general hospitals, southern Thailand. The research instruments were the questionnaires developed by a researcher comprised of the demographic data form, the Spiritual Well-being items, and the Spirituality at Work questions. They were tested for content validity by three experts, yielding CVIs of 0.93 for spiritual well-being and 0.97 for spirituality at work. Their reliabilities using alpha coefficient, yielded the values of 0.91 and 0.95 respectively. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results showed that the mean total score of spiritual well-being was at high level ($\bar{X}=4.04$, $SD=0.64$) and each dimension had a mean score at high level. The mean score of spirituality at work was at a high level ($\bar{X}=4.12$, $SD=0.50$) and each dimension had a mean score at high level. The spiritual well-being showed a statistically significant positive high correlation with spirituality at work of head nurses ($r=.71$, $p<.01$)

Keywords: spiritual well-being, spirituality at work, head nurses

บทนำ

จิตวิญญาณ (spiritual) เป็นส่วนสำคัญที่สุดของชีวิตสะท้อนถึงความเป็นตัวตนที่ลึกที่สุดของมนุษย์ ทั้งในด้านความเชื่อ ศรัทธา คุณค่าที่ถูกฝังลึกในจิตใจ และมีปัญญารู้เท่าทันต่อทุกสรรพสิ่งตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้น (ดุชฎี โยเลลา, ถัดดาวัลย์ เกษมเนตร, ประทีป จินสี, Priya. K, ปิ่นกนก วงษ์ปิ่นเพชร, ภิญญาพรรณ ร่วมชาติ, และ จารุณี แซ่ตั้ง, 2553; สิวลี ศรีโล, 2555; Carson, 2006) และความเชื่อที่ว่าทุกการกระทำมีความหมาย มีคุณค่า มากกว่าที่จะเป็นเพียงการตอบสนองต่อความพึงพอใจเท่านั้น (Fry & Matherly, 2006) บุคคลที่ได้รับการตอบสนองทางจิตวิญญาณที่เหมาะสมคือบุคคลที่มีความผาสุกทางจิตวิญญาณ (พัชนี สมกำลัง, 2556) ซึ่งทำให้เกิดปัญญามองเห็นธรรมชาติตามความเป็นจริง ลดละความเห็นแก่ตัวลง มีพลังใจที่เข้มแข็ง เพื่อดำเนินชีวิตตามเป้าหมายที่วางไว้ (ประเวศ วะสี, 2550) รวมทั้งมีแหล่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจที่ช่วยให้สามารถก้าวผ่านปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในชีวิตได้ (ทัศนีย์ทองประทีป, 2552; สิวลี ศรีโล, 2555)

ความผาสุกทางจิตวิญญาณ (spiritual well-being) เป็นสภาวะที่ไม่หยุดนิ่งอยู่บนพื้นฐานของภาวะสุขภาพองค์รวม แสดงออกภายใต้ความสัมพันธ์ภายในตัวบุคคล บุคคลกับวัฒนธรรม บุคคลกับสิ่งแวดล้อม และบุคคลกับสิ่งเหนือธรรมชาติ (Fisher & Brumley, 2008) เกิดการค้นพบความหมายและเป้าหมายของอนาคต และความจริงอันจะนำไปสู่ความหมายและเป้าหมายนั้นๆ ภายใต้เวลาและสถานที่ซึ่งไม่หยุดนิ่ง (Hungelmann, Kenkei-Rossi, Klassen, & Stollenwerk, 2010) แสดงออกถึงความรู้สึกที่เป็นสุข สงบ มีความแข็งแกร่งภายในจิตใจ มีความหวัง มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น (ดุชฎี โยเลลา และคณะ, 2553) นอกจากนี้ความผาสุกทางจิตวิญญาณยังเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญ อันมีผลทำให้บุคคลมีสติปัญญาดี มีคุณธรรมจริยธรรมสูง อุทิศตนให้กับการทำงาน และยังสามารถจูงใจให้บุคคลภายใต้การดูแลเข้าถึงคุณค่าที่แท้จริงของงานได้ (พัชนี สมกำลัง, 2556) บุคคลที่มีความผาสุกทางจิตวิญญาณจะเป็นบุคคลที่มีแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจน มีพลังในการสร้างสรรค์งาน สามารถที่จะเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างมีสติ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556)

จิตวิญญาณในการทำงาน (spirituality at work) เป็นสภาวะของการรับรู้ถึงความรู้สึกที่เกิดจากความผาสุกในชีวิต อันเกิดจากความผูกพันที่ลึกซึ้งและแนบแน่นของจิตใจกับการให้คุณค่าต่อความหมายและเป้าหมายของงานที่ทำ (Kinjerski & Skrypnik, 2006) รับรู้ได้ถึงคุณค่าที่เกิดจากการได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมายต่อชีวิต (Ashmos & Duchon, 2000)

เป็นการรับรู้ถึงการทำงานที่ทำงานด้วยใจ ด้วยความเชื่อและด้วยความศรัทธา ทำให้สามารถค้นพบความหมายและเป้าหมายที่แท้จริงของงาน และรวมถึงการค้นพบเส้นทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายของงานนั้นๆ (Petchsawang & Duchon, 2009) บุคคลที่มีจิตวิญญาณในการทำงาน จะเป็นผู้ที่มีสติตื่นรู้ต่อตนเองอยู่เสมอ สามารถก้าวผ่านความเป็นตัวตนเพื่อไปสู่สิ่งที่ดียิ่งขึ้น มองเห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลรอบข้าง ไม่เห็นแก่ตัว ช่วยเหลือบุคคลรอบข้าง ด้วยความเมตตา กรุณา (ธรรมนันทิกา แจ่มส่วง, ดุชฎี โยเลลา, ปกรณ์ สิริสุริยา, และ นิยะดา จิตต์จรัส, 2555) จิตวิญญาณในการทำงานจึงส่งผลให้คนทำงานมีความสุขมีพลังในการสร้างสรรค์งาน ทুমเทให้กับงาน และองค์กร เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร (มณฑล สรไกรกิติกุล และ สุนันทา เสียงไทย, 2556; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556; Kinjerski & Skrypnik, 2006; Karakas, 2010; Robbins & Judge, 2011) ผู้นำที่มีจิตวิญญาณในการทำงาน สามารถทำให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่มีต่อองค์กรไปในทางที่ดีเกิดบรรยากาศของความจริงใจ และไว้วางใจต่อกัน (Krishnakumar & Neck, 2002)

ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งการทำงาน ทำให้เวลาส่วนใหญ่ถูกใช้ไปกับการทำงาน สถานที่ทำงานกลายเป็นชุมชนหลักของการดำเนินชีวิต (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์, 2551; มณฑล สรไกรกิติกุล และ สุนันทา เสียงไทย, 2556) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสำคัญ ที่เรียกว่า การปฏิวัติทางจิตวิญญาณของวิถีมุขยในศตวรรษที่ 21 (ประเวศ วะสี, 2550; อนุวัฒน์ ศุภชุตกุล, 2551) เป็นการเปลี่ยนแปลงโดยการนำมิติจิตวิญญาณเข้ามาใช้ในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและมีความสุขกับการทำงาน ผู้นำที่มีความสุขและประสบความสำเร็จ ต้องบูรณาการงานกับชีวิตให้เป็นหนึ่งเดียวกัน ต้องเปิดหัวใจใช้ความรู้สึกในการดำเนินชีวิตและการทำงาน (อนุวัฒน์ ศุภชุตกุล, 2556) มีอัตลักษณ์ในการดำเนินชีวิตด้วยพลังศรัทธาอันแน่วแน่และมั่นคง รับรู้ถึงคุณค่าและเชื่อมั่นในศักยภาพแห่งตน มีความภาคภูมิใจและศรัทธาทั้งต่อตนเองและงานที่ทำ (พัชนี สมกำลัง, 2556) หัวหน้าหรือผู้ปวยซึ่งเป็นผู้นำระดับต้นขององค์กรพยาบาลทำหน้าที่ในการเชื่อมประสานบุคลากรทางการพยาบาลในระดับต่างๆ ให้เป็นหนึ่งเดียวกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน (บุญใจ ศรีสถิตยนาฏกุล, 2551) และเป็นแบบอย่างของการประพฤติตนในการประกอบวิชาชีพและชีวิตส่วนตัว ตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (สภาการพยาบาล, 2551) ดังนั้นหัวหน้าหรือผู้ปวยจึงต้องมีจิตวิญญาณในการทำงานที่แสดงออกการปฏิบัติงานบนพื้นฐาน

ของความเมตตา เอื้ออาทร จูงใจผู้ร่วมงานด้วยอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ และสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน โดยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน จึงจะเป็นบุคคลที่มีความสุขและความสำเร็จในชีวิต

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการศึกษาจากฐานข้อมูลต่างๆ (ThaiLIS, CINAHL, ProQuest) ระหว่างปี พ.ศ. 2546-2556 พบว่า มีการศึกษาความผาสุกทางจิตวิญญาณในกลุ่มผู้ป่วยต่างๆ อย่างแพร่หลาย มีเพียงการศึกษาของ อวยพร ภักดิ์ทิฏฐิ, สุทธิศา เจริญสิน, และชลธิชา ศรีตันทน์ (2553) และการศึกษาของ พัทธนี สมกำลัง, สุพร แก้วสุด, อรพิม พุทธวงศ์, และ พยอม สันธุศิริ (2551) ที่ศึกษาความผาสุกทางจิตวิญญาณในพยาบาลประจำการ ส่วนการศึกษาจิตวิญญาณในการทำงาน พบว่า มีการศึกษาในผู้นำขององค์กรภาคธุรกิจ (ธมลวรรณ มีเหมย, 2553; ปวีรีศา เนียนภาค, 2551; รัตนรักษ์ ศรียาภัย, 2553) และศึกษาถึงผลของการมีจิตวิญญาณในการทำงานของพนักงาน พบว่า การที่บุคคลมีจิตวิญญาณในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีทั้งต่อระดับบุคคลและองค์กร (ณัฐฉา อรินทร์, อรพินท์ ชูชม, ดุษฎี โยเหลา, และ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, 2556; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2553; Karakas, 2010; Kazemipour, Amin & Pourseidi, 2012; Kinjerski & Skrypnek, 2006; Petchsawang & Duchon, 2012; Piryaee & Zare, 2013) แต่ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับความผาสุกทางจิตวิญญาณและจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความผาสุกทางจิตวิญญาณและจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป ภาคใต้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรพยาบาลให้เกิดความสุขในการทำงาน และส่งเสริมหรือสนับสนุนจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้มีความแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผาสุกทางจิตวิญญาณของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป ภาคใต้
2. เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป ภาคใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผาสุกทางจิตวิญญาณกับจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป ภาคใต้

คำถามการวิจัย

1. หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป ภาคใต้ มีความผาสุกทางจิตวิญญาณอยู่ในระดับใด
2. หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป ภาคใต้ มีจิตวิญญาณในการทำงานอยู่ในระดับใด
3. ความผาสุกทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือไม่ อย่างไร

สมมติฐาน

ความผาสุกทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดความผาสุกทางจิตวิญญาณของฟิชเชอร์และบลูมเลซ (Fisher & Brumley, 2008) ร่วมกับการสังเคราะห์งานวิจัยของ ดุษฎี โยเหลา และคณะ (2553) ในการศึกษาความผาสุกทางจิตวิญญาณของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยฟิชเชอร์และบลูมเลซ (Fisher & Brumley, 2008) ได้กล่าวว่าความผาสุกทางจิตวิญญาณของบุคคล จะแสดงออกภายใต้ความสัมพันธ์ของบุคคลกับองค์ประกอบอย่างน้อย 1 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบภายในบุคคล คือ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลการตระหนักรู้ในตนเอง การมีเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล การแสวงหาความหมายเป้าหมายของชีวิต ความสุขสงบภายในจิตใจ และความชื่นชมยินดีกับชีวิต
2. องค์ประกอบระหว่างบุคคลและวัฒนธรรม คือ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับบุคคลรอบข้าง มีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ศาสนา แสดงออกให้เห็นถึงการให้ความรัก การให้อภัย การยอมรับและให้เกียรติ ความไว้วางใจและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
3. องค์ประกอบสิ่งแวดล้อม คือ ความสัมพันธ์กับธรรมชาติเป็นความยำเกรงต่อธรรมชาติ ความกลมกลืนและเป็นหนึ่งเดียวกับธรรมชาติ การสัมผัสได้ถึงความพิเศษของธรรมชาติ
4. องค์ประกอบสิ่งศักดิ์สิทธิ์เหนือธรรมชาติ คือ ความสัมพันธ์ของบุคคลกับสิ่งที่อยู่เหนือธรรมชาติหรือพระเจ้า เทพเจ้า รวมทั้งความเชื่อ ความศรัทธา หรือการเคารพบูชาในพลังลึกลับของจักรวาล

ส่วนงานวิจัยของดุษฎี โยเหลา และคณะ (2553) ที่ศึกษาการสร้างเครื่องมือประเมินและตัวชี้วัดระดับการพัฒนาจิตวิญญาณ สำหรับบุคลากรด้านสาธารณสุข พบว่าความผาสุกทางจิตวิญญาณมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสุขด้านศาสนา มีความเกี่ยวข้องกับ ความเชื่อ ความศรัทธา ความยึดมั่นต่อศาสนาที่ตนเองนับถือ การปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา และการปฏิบัติศาสนกิจ

2. ความสุขด้านประสบการณ์ชีวิต มีความเกี่ยวข้องกับ ชีวิตที่มีความหมาย มีเป้าหมาย มีความหวัง ดำเนินชีวิตอย่างมีความหมาย

3. ความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับการตระหนักรู้ในตนเอง มีความสุข ความสงบ และความแข็งแกร่งภายในจิตใจ มีพลังสร้างสรรค์และทำประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์ประกอบความผาสุกทางจิตวิญญาณที่ได้จากแนวคิดความผาสุกทางจิตวิญญาณของฟิชเชอร์และบลูมเลซ (Fisher & Brumley, 2008) ร่วมกับการสังเคราะห์งานวิจัยของดุษฎีโยเลลา และคณะ (2553) ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ

1. ความศรัทธาในศาสนา ความรู้สึกต่ออำนาจเหนือธรรมชาติคือความเชื่อความศรัทธาความยึดมั่นในศาสนาที่นับถือและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งที่อยู่เหนือธรรมชาติ

2. เป้าหมายของชีวิตและการดำเนินชีวิต คือ การรับรู้ ว่าชีวิตเกิดมาเพื่ออะไร รวมถึงการแสวงหาหนทางเพื่อให้ชีวิตประสบความสำเร็จและมีความสุข

3. ความหวัง คือ พลังใจในการดำเนินชีวิต ความยึดมั่นที่มีต่อเป้าหมายและหนทางสู่ความสำเร็จ ความปรารถนาที่จะให้ชีวิตประสบความสำเร็จ

4. ความแข็งแกร่งภายในจิตใจ คือ ความเข้มแข็งของจิตใจภายใน ทำให้มีพลังในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคของชีวิต ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

5. การตระหนักรู้ในตนเอง คือ ความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ในด้านการให้ความสำคัญ ความมีคุณค่า การมีพลังอำนาจในตนเอง ความสามารถในการควบคุมตัวเอง

6. การให้ความรัก การให้อภัย ยอมรับและให้เกียรติผู้อื่น คือ ความรู้สึกที่มีต่อบุคคลรอบข้าง ในด้านของการให้ความรักให้อภัย ให้การยอมรับและให้เกียรติ

7. ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม คือประพฤติตนอยู่ในหลักจริยธรรม พร้อมทั้งจะรับผิดชอบต่อภาระของตนเอง

สำหรับจิตวิญญาณในการทำงาน ผู้วิจัยใช้ผลการศึกษาที่ได้จากงานวิจัยของเพชรสว่างและดูซอน (Petchsawang & Duchon, 2009) ที่ศึกษาความหมายและองค์ประกอบในการประเมินจิตวิญญาณในการทำงานของกลุ่มคนเอเชีย เป็นการศึกษายืนยันเชิงโครงสร้าง ตามแนวคิดจิตวิญญาณในการทำงานของสังคมตะวันตัก พบว่า จิตวิญญาณในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงการทำงานของตนเอง ที่เกิดมาจากใจ คุณค่า ความเชื่อ และความศรัทธาจนสามารถค้นพบความหมายและเป้าหมายที่แท้จริงของงาน รวมถึงการดำเนินชีวิตเพื่อให้ตนเองบรรลุ

ในเป้าหมายชีวิตที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายของงาน เป็นแนวทางในการศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. ความเมตตา (compassion) คือ มีความเห็นอกเห็นใจเข้าใจซึ่งกันและกัน รู้สึกร่วมในความทุกข์ของผู้อื่น เป็นปฏิสัมพันธ์ทางใจที่ให้ความสำคัญต่อการมีอยู่ของบุคคลในองค์กร

2. การมีสติ (mindfulness) คือ ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน การคาดการณ์อนาคตหรือการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

3. งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (meaningful work) คือ ความผูกพันที่มีต่องานที่ทำ มีแรงบันดาลใจในการที่จะนำเอาศักยภาพที่มีอยู่ ภายในตัวออกมาปฏิบัติงานเพื่อสร้างสรรค์งานให้ประสบความสำเร็จ มีความพร้อมในการทำงานและการมีส่วนร่วมในงานนั้นๆ ปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4. การก้าวผ่านไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (transcendence) คือ การยอมรับในจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ไม่ยึดติดยึดมั่นกับความคิดของตนเอง เปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ รอบตัวให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

ความสัมพันธ์ระหว่างความผาสุกทางจิตวิญญาณกับจิตวิญญาณในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความผาสุกทางจิตวิญญาณ และจิตวิญญาณในการทำงาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าว คือ การมีอยู่ของจิตวิญญาณที่แสดงออกถึงความผาสุกทางจิตวิญญาณ (ธรรมนันฑิกา แฉ่งสว่าง และคณะ, 2555) บุคคลที่มีความผาสุกทางจิตวิญญาณจะเป็นบุคคลที่มีปัญญา มีความสุขสงบ มีเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจน มีพลังในการสร้างสรรค์งาน สามารถที่จะเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างมีสติ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) ดังนั้นบุคคลที่มีความผาสุกทางจิตวิญญาณจึงมีผลต่อการมีจิตวิญญาณในการทำงานด้วยเช่นกัน (ธรรมนันฑิกา แฉ่งสว่าง และคณะ, 2555; อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล, 2556)

ความผาสุกทางจิตวิญญาณ	จิตวิญญาณในการทำงาน
1. การมีความศรัทธาในศาสนา 2. การมีเป้าหมายของชีวิตและการดำเนินชีวิต 3. การมีความหวังในชีวิต 4. การมีความแข็งแกร่งภายในจิตใจ 5. การตระหนักรู้ตนเอง 6. การให้ความรัก การให้อภัย ยอมรับและให้เกียรติผู้อื่น 7. การมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม	1. การมีความเมตตา 2. การมีสติ 3. การได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย 4. การก้าวผ่านไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (Petchsawang & Duchon, 2009)

แผนภูมิความผาสุกทางจิตวิญญาณกับจิตวิญญาณในการทำงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) ประชากร คือ หัวหน้าผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าผู้ป่วยตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ในโรงพยาบาลทั่วไป ภาคใต้ 14 จังหวัด จำนวน 15 แห่ง ประชากรทั้งหมด 257 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณรากุล, 2553) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 155 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายของแบบสอบถาม (drop out) ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 (Polit & Beck, 2004, อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณรากุล, 2553) รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 170 คน โดยทำการแบ่งโรงพยาบาลออกเป็นสองส่วนตามพื้นที่ภูมิศาสตร์ คือ ภาคใต้ตอนบนและภาคใต้ตอนล่าง ประกอบด้วย โรงพยาบาลภาคใต้ตอนบน จำนวน 8 โรงพยาบาล และภาคใต้ตอนล่าง จำนวน 7 โรงพยาบาล แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายแบบไม่คืนที่ ร้อยละ 50 ของโรงพยาบาลภาคใต้ตอนบนและโรงพยาบาลภาคใต้ตอนล่าง ได้โรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลภาคใต้ตอนบนจำนวน 4 โรงพยาบาล และโรงพยาบาลภาคใต้ตอนล่างจำนวน 4 โรงพยาบาล คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงพยาบาลตามสัดส่วนร้อยละของประชากรในโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งเก็บรวบรวมข้อมูล และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบไม่คืนที่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นคำถามแบบเลือกตอบและเติมคำ มีจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความผาสุกทางจิตวิญญาณ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดความผาสุกทางจิตวิญญาณของฟิชเชอร์และบลูมเลซ (Fisher & Brumlex, 2008) ร่วมกับการสังเคราะห์งานวิจัยของดุซงญี โยเหลา และคณะ (2553) จำนวน 40 ข้อ

ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ความศรัทธาในศาสนา ความรู้สึกต่ออำนาจเหนือธรรมชาติ จำนวน 7 ข้อ
 2. เป้าหมายของชีวิตและการดำเนินชีวิต จำนวน 7 ข้อ
 3. ความหวัง จำนวน 5 ข้อ
 4. ความแข็งแกร่งภายในจิตใจ จำนวน 6 ข้อ
 5. การตระหนักรู้ในตนเอง จำนวน 6 ข้อ
 6. การให้ความรัก การให้อภัย ยอมรับและให้เกียรติผู้อื่น จำนวน 4 ข้อ
 7. ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม จำนวน 5 ข้อ
- แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างมาก

คะแนน 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผ่านผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.93 และตรวจสอบความเที่ยงโดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงโดยรวมเท่ากับ 0.91

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามจิตวิญญาณในการทำงาน ที่ผู้วิจัยประยุกต์จากผลการวิจัยจิตวิญญาณในการทำงานของเพชรสว่างและดุซงญี (Petchsawang & Duchon, 2009)

จำนวน 30 ข้อประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ความเมตตา จำนวน 8 ข้อ
2. การมีสติ จำนวน 6 ข้อ
3. งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย จำนวน 10 ข้อ
4. การก้าวผ่านไปสู่สิ่งที่ดีกว่า จำนวน 6 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติเช่นเดียวกับ
ข้อความมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติเช่นเดียวกับ
ข้อความมาก
- คะแนน 3 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติเช่นเดียวกับ
ข้อความปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติเช่นเดียวกับ
ข้อความน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติเช่นเดียวกับ
ข้อความน้อยที่สุด

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผ่านผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.97
และตรวจสอบความเที่ยงโดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ
ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยง
โดยรวมเท่ากับ 0.95

ขั้นตอนการดำเนินการ

ผู้วิจัยส่งโครงการวิจัยที่ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจาก
คณะกรรมการประเมินงานวิจัยด้านจริยธรรม คณะพยาบาล-
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พร้อมหนังสือพิทักษ์สิทธิ
กลุ่มตัวอย่างไปยังโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาต
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลและคณะกรรมการวิจัยในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล และประสานงานกับกลุ่มการพยาบาลเพื่อคัด
เลือกกลุ่มตัวอย่างและการพิทักษ์สิทธิในการตัดสินใจเข้าร่วม
การตอบแบบสอบถาม และได้รับคืนแบบสอบถามที่มีความ
สมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามจำนวน 155 ฉบับ
คิดเป็นร้อยละ 91.1 ภายในระยะเวลา 6 สัปดาห์ วิเคราะห์ข้อมูล
โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's
product-moment correlative coefficient)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n=155)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	154	99.4
ชาย	1	0.6
อายุ (ปี) ($\bar{X}$ =50.04, SD=4.97, Min=26, Max=60)		
26-30	1	0.6
31-40	5	3.2
41-50	76	49.1
>50	73	47.1
ศาสนา		
พุทธ	135	87.1
อิสลาม	19	12.3
คริสต์	1	0.6

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n=155) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
คู่	102	65.8
โสด	46	29.7
หม้าย/หย่า/แยก	7	4.5
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	104	67.1
ปริญญาโท	51	32.9
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าผู้ป่วย (ปี) ($\bar{X}$ =9.11, SD=4.97, Min=1.06, Max=30)		
1-5	62	40.0
6-10	29	18.7
11-15	25	16.1
16-20	15	9.7
21-25	18	11.6
>25	6	3.9
ประสบการณ์การเรียนรู้ด้านมิติจิตวิญญาณ		
ศึกษาด้วยตนเอง	108	69.7
ศึกษาด้วยตนเองและผ่านการฝึกอบรม	18	11.6
ผ่านการฝึกอบรม	26	16.8
ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้รู้	3	1.9

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเป็น เพศหญิง (ร้อยละ 99.4) อายุเฉลี่ย 50.04 ปี (SD=4.97) เกือบ ทั้งหมดอายุมากกว่า 40 ปี (ร้อยละ 98.2) และนับถือศาสนา พุทธ (ร้อยละ 84.7) ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 66.1) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 63.6) ดำรงตำแหน่ง

หัวหน้าผู้ป่วยเฉลี่ย 9.11 ปี (SD=4.97) มากกว่าครึ่งดำรง ตำแหน่งหัวหน้าผู้ป่วยมากกว่า 5 ปี (ร้อยละ 60.0) ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์เรียนรู้ด้านมิติจิตวิญญาณโดยการศึกษาด้วย ตนเอง (ร้อยละ 69.7)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจทางจิตวิญญาณ ของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและรายด้าน (n=155)

ความพึงพอใจทางจิตวิญญาณ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การให้ความรัก การให้อภัย ยอมรับและให้เกียรติผู้อื่น	4.23	0.50	มาก
2. การมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม	4.18	0.56	มาก
3. การตระหนักรู้ในตนเอง	4.13	0.82	มาก
4. การมีความหวังในชีวิต	4.04	0.57	มาก
5. การมีความแข็งแกร่งภายในจิตใจ	3.99	0.57	มาก
6. การมีเป้าหมายของชีวิตและการดำเนินชีวิต	3.86	0.68	มาก
7. การมีความศรัทธาในศาสนา	3.85	0.79	มาก
รวม	4.04	0.64	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจทางจิตวิญญาณของกลุ่มตัวอย่าง มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.64) และมีคะแนนเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก คือ การให้ความรัก การให้อภัย ยอมรับและให้เกียรติผู้อื่น ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.50) ด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.56) และด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.82)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับจิตวิญญาณในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและรายด้าน (n=155)

จิตวิญญาณในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย	4.19	0.58	มาก
2. การมีความเมตตา	4.14	0.47	มาก
3. การก้าวผ่านไปสู่สิ่งที่ดีกว่า	4.14	0.48	มาก
4. การมีสติ	4.04	0.48	มาก
รวม	4.12	0.50	มาก

จากตาราง 3 พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D.=.50) และมีคะแนนเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.58) รองลงมา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน คือ ด้านการมีความเมตตา ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.47) และด้านการก้าวผ่านไปสู่สิ่งที่ดีกว่า ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.48) และที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีสติ ($\bar{X}=4.04$, S.D.=.48)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจทางจิตวิญญาณและจิตวิญญาณในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง (n=155)

	จิตวิญญาณในการทำงาน	ระดับ
ความพึงพอใจทางจิตวิญญาณ	.71**	สูง

**p<.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผาสุกทางจิตวิญญาณกับจิตวิญญาณในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่าความผาสุกทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับจิตวิญญาณในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.71, p<.01$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความผาสุกทางจิตวิญญาณ มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04, S.D.=0.64$) (ตารางที่ 2) อธิบายได้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้นำระดับต้นขององค์กรพยาบาลมีบทบาททั้งในด้านการพัฒนาคนและพัฒนางาน เพื่อให้หน่วยงานมีคุณภาพตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การพัฒนาดังกล่าวจำเป็นต้องมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความรักและความปรารถนาดี และมีบรรยากาศของความเอื้ออาทร (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์, 2551; ดลฤดี สุวรรศิริ, 2550) รวมทั้งต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ด้วยการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของกฎหมาย ประเพณี วัฒนธรรม และศีลธรรม เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ การปลูกฝังและการพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติ การพยาบาลของผู้ใต้บังคับบัญชา (สภาการพยาบาล, 2551) และผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องใกล้เคียงกับผลการศึกษาของ อวยพร ภัทรภักติกุล และคณะ (2553) ที่ศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป ภาคใต้ตอนล่างของประเทศไทย มีระดับความผาสุกทางจิตวิญญาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการศึกษาของ พัทณี สมกำลัง และคณะ (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผาสุกทางจิตวิญญาณกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พยาบาลมีความผาสุกทางจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก

ส่วนความผาสุกทางจิตวิญญาณของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านมิติการมีความศรัทธาในศาสนา แม้ว่ามีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85, S.D.=0.79$) แต่เป็นคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด อธิบายได้ว่าเนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยเกือบทั้งหมดอยู่ในวัยผู้ใหญ่ (ร้อยละ 98.2) และส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 84.7) (ตารางที่ 1) ซึ่งเป็นกลุ่มวัยที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของศาสนาและสิ่งยึดเหนี่ยวทางใจ (ประเวศ วะสี, 2550) จึงมีความผาสุกทางจิตวิญญาณจากการมีความศรัทธาในศาสนา โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยดำเนินชีวิตตามหลักพุทธธรรม เพื่อให้ตนเองเกิดความผาสุกทางจิตวิญญาณ (อุทุมพร มาลัยทอง, 2549) แต่ความผาสุกที่

เกิดจากความศรัทธาในศาสนาต้องแสดงออกถึงลักษณะของบุคคลที่มีความสงบนิ่งทั้งด้านกาย วาจา ใจ มีสติต่อการรับรู้ทุกความเคลื่อนไหวรอบตัว มองสิ่งรอบตัวอย่างมีเหตุผล (ว วชิรเมธี, 2556) ไม่เห็นแก่ตัว มีพรหมวิหาร 4 เป็นหลักในการดำเนินชีวิต (ประเวศ วะสี, 2550) มีการยึดปฏิบัติตามหลักคำสอนและการปฏิบัติศาสนกิจอย่างเนื่องนิ่ง (คุชฎีโยเหลา และคณะ, 2553) ต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้และเวลาในการฝึกปฏิบัติของแต่ละบุคคลรวมด้วย และเนื่องจากการเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยยังคงเป็นฆราวาสที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานสูง ยังละภารกิจทั้งหลายไม่ได้ จึงยังไม่สามารถเข้าถึงกิเลส ความโลภ โกรธ หลง ให้หมดสิ้นเพื่อรักษาจิตให้บริสุทธิ์ และเข้าถึงความจริงสูงสุดด้วยศีล สมาธิ และปัญญาเพื่อให้หลุดพ้นทุกข์ได้สำเร็จและการเจริญมรรคมีองค์ 8 ได้บริสุทธิ์เป็นอริยมรรคบริบูรณ์ที่ถูกต้องตามหลักมัชฌิมาปฏิปทาและเต็มไปด้วยสติปัญญา เพื่อเป็นหนทางที่นำไปสู่การดับทุกข์ และตามหลักศาสนาพุทธ ความผาสุกดังกล่าวจึงจัดเป็นความผาสุกประเภทโลกียสุข คือ ความสุขแบบชาวโลกที่มีความอยาก ความปรารถนาที่จะให้ได้มาในสิ่งที่ต้องการ ซึ่งยังไม่ได้เป็นโลกุตระสุข คือ ความสุขที่อยู่เหนือวิถีชาวโลก อันเป็นเรื่องภายในจิตใจที่เกิดจากการปฏิบัติด้วยสติปัญญา ความสุขในระดับที่เข้าถึงได้ด้วยหลักอริยมรรค เพื่อให้เกิดความดีสูงสุด นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อ พบว่า ความผาสุกทางจิตวิญญาณด้านมิติการมีความศรัทธาในศาสนา ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีสัมผัสพิเศษ ($\bar{X}=2.48, S.D.=1.14$) ซึ่งอธิบายได้ว่าเนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยยังเป็นปุถุชนธรรมดาและมีประสบการณ์การเรียนรู้ด้านมิติจิตวิญญาณส่วนใหญ่โดยการศึกษาด้วยตนเอง (ร้อยละ 69.7) (ตารางที่ 1) จึงมีความสามารถทางประสาทสัมผัสพิเศษได้ยาก เพราะความสามารถรับรู้ด้วยประสาทสัมผัสพิเศษ (extrasensory perception) ในทางพระพุทธศาสนา ผู้ปฏิบัติจะต้องผ่านการเจริญสติและสมาธิอย่างสม่ำเสมอยาวนานด้วยความวิริยะอุตสาหะอย่างยิ่ง จิตต้องเป็นสมาธิ บริสุทธิ์ และเจริญสมถกรรมฐานบรรลุมหาสมาธิระดับที่สูงขึ้นถึงขั้นฌานสมาธิหรืออปปนาสมาธิ จนถึงระดับอภิญญาญาณ (เชมเย สยาดอ พระอภิธัมมปิฎกมหาสังคหะ กะชนกาวังศ์, 2556)

2. จิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12, S.D.=0.50$) อธิบายได้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการบริหารงานที่ให้ความสำคัญต่อคุณค่าของคนทำงานและคุณค่าในงานที่ทำ ไม่คิดเพียงแค่ว่าเพื่อให้องค์กรสำเร็จเท่านั้น แต่ยังคงมองถึงความสุขของคนทำงานด้วย สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ในมิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิต

และการทำงาน การบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีความใกล้ชิดกับพยาบาลระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการสร้างความสำเร็จขององค์กร จึงต้องอาศัยการบริหารงานอย่างมีเมตตา มีสติ ยอมรับในความผิดพลาดของตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถและยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง อีกทั้งพยาบาลเป็นวิชาชีพที่แสดงออกถึงความเอื้ออาทรต่อผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือด้านสุขภาพ รวมถึงการให้พลังใจเพื่อดำรงไว้ซึ่งสุขภาพขององค์กร ความเอื้ออาทรที่พยาบาลพึงมีให้แก่บุคคล ต้องอาศัยองค์ประกอบของความเมตตา ความเข้าใจ เห็นใจ ให้อภัย ไม่เห็นแก่ตัว (พัชนี สมกำลัง, 2556) ผลการศึกษาพบว่า มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ กนกอร ธารา (2551) ที่ศึกษาคุณค่าในงานพยาบาลความหมายและประสบการณ์ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า คุณค่าในงานพยาบาล คือคุณค่าจากการให้ คือ การให้ด้วยความเต็มใจไม่หวังผลตอบแทน การศึกษาของ จิราภรณ์ รัตติกาลสุขะ และ อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2557) ที่ศึกษาการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับรางวัล พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยได้พยายามสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้เป็นเหมือนบ้านหลังที่สองของบุคลากรทุกคน เน้นให้อยู่กันแบบพี่น้อง และผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องใกล้เคียงกับผลการศึกษาของธรรมนันท์กาทังแสงสว่าง และคณะ (2555) ที่ศึกษาประสบการณ์ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา พบว่า ความไม่เห็นแก่ตัว ความเอื้ออาทร และการเข้าถึงคุณค่าทางจิตใจ เป็นปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีจิตวิญญาณในการทำงาน และครูที่มีจิตวิญญาณในความเป็นครู จะปฏิบัติต่อเด็กด้วยความรักและความเมตตา และผลการศึกษาของ ปวีรีศา เนียนภาค (2551) ศึกษาประสบการณ์ผู้นำ บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าแห่งตน และความสามารถในการตัดสินใจกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า หัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีบุคลิกภาพของความเข้าใจผู้อื่น มีความใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีศีลธรรมในการทำงาน เปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ มีผลการปฏิบัติงานในระดับขององค์กรสูง

ส่วนจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านมิติการมีสติ แม้ว่ามีความแปรปรวนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, $S.D.=0.48$) แต่เป็นคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดและเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก เมื่อต้องเผชิญปัญหาและอุปสรรค ($\bar{X}=3.86$, $SD=0.47$) อธิบายได้ว่า เนื่องจากสติเป็นส่วนสำคัญต่อการทำงาน สติทำให้เกิดปัญหาในการจัดการปัญหาต่างๆ และสามารถมองเห็นและคาดการณ์ในสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นได้ (กรรณจรียา สุขรุ่ง, ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์, และ สุภาพ สิริบรรสพ,

2555) ลักษณะของบุคคลที่มีจิตวิญญาณในการทำงานด้านการมีสตินั้น ต้องแสดงออกให้เห็นถึงการรู้เท่าทันกับความคิดของตนเอง ทนต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน (Petchsawang & Duchon, 2009) มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดคุณภาพบริการที่เป็นเลิศตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ (อนุวัฒน์ ศุภขัติกุล, 2556) ต้องมีการวางแผนเพื่อป้องกันในเชิงรุกมากกว่าการตั้งรับ และทำงานเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องมีสติในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งอาจอธิบายตามหลักศาสนาพุทธได้ว่าอาจเนื่องจากการเจริญสติและปฏิบัติวิปัสสนาของหัวหน้าหอผู้ป่วยยังไม่ต่อเนื่องและยาวนานจนมีสติในการระลึกไปในกาย เวทนา จิต และสภาวะธรรมตามความเป็นจริงให้รู้เท่าทันปัจจุบันที่กำลังเกิดขึ้นและดับไปด้วยความเพียร รู้ และระลึกอยู่ในรูปนามนั้น จึงยังใช้สติควบคุมอารมณ์และความรู้สึกเมื่อต้องเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ทุกขณะไม่ได้ทั้งหมด ยังเอาสิ่งที่กายได้สัมผัสได้เห็น ได้ยิน ได้สัมผัสต่างๆ มาเป็นอารมณ์ จึงยังไม่เป็นมหาสติ จึงต้องฝึกสติให้แก่กล้าเพิ่มขึ้นอีก

3. ความผาสุกทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.71$, $p<.01$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่กล่าวว่าความผาสุกทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย อธิบายได้ว่าการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพบริการที่สามารถตอบสนองความคาดหวังของผู้รับบริการ และเพื่อให้คนทำงานมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์สุขต่อเพื่อนมนุษย์นั้น และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก การทำงานดังกล่าวเป็นการทำงานอยู่บนพื้นฐานของการทำความดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ประเวศ วะสี (2550) ได้กล่าวไว้ว่าหากงานที่ทำมีความถูกต้อง ดีงาม บุคคลผู้นั้นก็จะเกิดความผาสุกทางจิตวิญญาณ สอดคล้องกับผลการศึกษาของธรรมนันท์กาทังแสงสว่าง และคณะ (2555) ที่ศึกษาพบว่า ครูที่มีความผาสุกทางจิตวิญญาณ จะมีจิตวิญญาณของความเป็นครู

ข้อจำกัดของการศึกษา

การศึกษานี้มีข้อจำกัดของการแปลผล เนื่องจากเครื่องมือการวิจัยเป็นการประเมินจากการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยเอง ซึ่งอาจมีผลต่อการประเมินระดับการรับรู้ของตนเองไปในทางบวกได้

ข้อเสนอแนะ

ด้านการบริหารการพยาบาล

1. ผู้บริหารทางการพยาบาล สามารถนำเครื่องมือที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการประเมินระดับความผาสุกทางจิตวิญญาณและระดับจิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรในระดับต่างๆ

2. ผู้บริหารทางการพยาบาล ควรสนับสนุนให้มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความผาสุกทางจิตวิญญาณในบุคลากรของหน่วยงาน เนื่องจากการศึกษาพบว่าความผาสุกทางจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจิตวิญญาณในการทำงาน

ด้านการวิจัย

ควรศึกษาความผาสุกทางจิตวิญญาณและจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลระดับปฏิบัติการ เพื่อเปรียบเทียบระดับความผาสุกทางจิตวิญญาณและจิตวิญญาณในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลระดับปฏิบัติการ

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร ธาธา. (2551). *คุณค่าในงานพยาบาล: ความหมายและประสบการณ์ของพยาบาลวิชาชีพ*. วิทยานิพนธ์พยาบาล-ศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรรณจรีา สุขรุ่ง, ชัยวัฒน์ ถิระพันธ์, และ สุภาพ สิริบรรสพ. (2555). *เมล็ดพันธุ์ชีวิตบูรณาการ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ตลาด.
- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์. (2551). *องค์กรไม่ใช่เครื่องจักรการบริหารจัดการกระบวนการใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มีติกราฟฟิค จำกัด.
- จิราภรณ์ รัตติกาลสุขะ, และ อารีวรรณ อ่วมธานี. (2557). การบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับรางวัลดีเด่น. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(2), 179-186.
- เขมเย สยาดอ พระอภิธัชกรรมหาสัทธัมมโชติกะชนกาภิวค. (2556). *วิปัสสนากรรมฐาน ไม่ยากอย่างที่คิด และปฏิบัติสมุปปาต* เรื่องยากที่ต้องเรียนรู้. เชียงใหม่: ศูนย์ปฏิบัติธรรม ตามังละณัง เฉลิมราช 60 ปี.
- ณัฐวิ อรินทร์, อรพินท์ ชูชม, ดุษฎี โยเหลา, และ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2556). การทำหน้าที่ตัวแปรคันกลางของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้. *วารสารพุทธปริทัศน์ศาสตร์*, 19(1), 100-117.
- ดลฤดี สุวรรณศิริ. (2550). *ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

- ดุษฎี โยเหลา, ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร, ประทีป จินใจ, Priya. K, ปิ่นกนก วงษ์ปิ่นเพชร, ภิญญาพรพรณ ร่วมชาติ, และ จารุณี แซ่ตั้ง. (2553). รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการการสร้างเครื่องมือประเมินและตัวชี้วัดระดับการพัฒนาจิตวิญญาณสำหรับบุคลากรด้านสาธารณสุข. สืบค้นจาก <http://www.thaisisf.org>
- ทัศนีย์ ทองประทีป. (2552). *จิตวิญญาณ: มิติหนึ่งของการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธมลวรรณ มีเหมย. (2553). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จิตวิญญาณในองค์กรและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้น* ธุริกิจอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 21(2), 447-455.
- ธรรมนันท์กา แจ่มสว่าง, ดุษฎี โยเหลา, ปกรณ์ สิงสุริยา, และ นิยะดา จิตต์จรัส. (2555). ประสบการณ์ของการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู: การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา. *วารสารพุทธปริทัศน์ศาสตร์*, 18(1), 56-65.
- บุญใจ ศรีสถิตยารากุล. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยารากุล. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ยูเออนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- บุบผา ขอบใช้. (2546). *การพยาบาลในมิติจิตวิญญาณโดยใช้กระบวนการพยาบาลเป็นหลัก*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประเวศ วะสี. (2550). *วิถีนุชายในศตวรรษที่ 21* ศูนย์หนึ่ง ก้าว (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สวนเงินมีมา.
- ปาริศา เนียนภาค. (2551). *ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าแห่งตนและความสามารถในการตัดสินใจกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. *สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์-มหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พัชนี สมกำลัง. (2556). *จิตวิญญาณของผู้นำทางการพยาบาล* ฟลอเรนซ์ ในดิงเกล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชนี สมกำลัง, สุพร แก้วสุด, อรพิน พุทธวงศ์, และ พยอม สันตุศิริ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความผาสุกทางจิตวิญญาณกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 31(4), 58-66.
- มณฑล สรไกรกิติกุล, และ สุนันทา เสียงไทย. (2556). *มิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน: ความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*, 16(32), 129-140.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน. ใน รัตติกรณ์ จงวิศาล (บรรณาธิการ), *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา* (หน้า 407-428). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รัตนรักษ์ ศรียาภัย. (2553). *ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณองค์การกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ว วชิรเมธี. (2556). *ความสุขในกำมือ*. นนทบุรี: ปราชญ์.
- สภาการพยาบาล. (2551). *แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติ การพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: จุฑทอง.
- สิวลี ศิริโล. (2555). *จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนวัจน์ ศุภชุตikul. (2551). *องค์กรที่มีชีวิต*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.
- อนวัจน์ ศุภชุตikul. (2556). *HA update 2013*. นนทบุรี: สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาลองค์การมหาชน.
- อวยพร ภักดิ์กุล, สุทธิศา เจริญสิน, และ ชลธิชา ศรีดินันท์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตวิญญาณกับความผาสุกทางจิตวิญญาณของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภาคใต้ตอนล่างของประเทศไทย. *วารสารเกื้อการุณย์*, 17(2), 66-79.
- อุทุมพร มาลัยทอง. (2549). *การรับรู้การสร้างสุขภาวะทางจิตวิญญาณในหัวหน้าหอผู้ป่วย*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Ashmos, P. D., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9, 134-145.
- Carson, D. A. (2006). *A call to spiritual reformation* (13th ed). United States of America: Baker Academic.
- Fisher, J., & Brumley, D. (2008). Nurses' and carers' spiritual well-being in the workplace. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 25(4), 49-57.
- Fry, W. L., & Matherly, L. L. (2006). Spiritual leadership and organizational performance. Paper presented at the Academy of management meeting Conference on Atlanta, Georgia.
- Hungelmann, J., Kenkei-Rossi, E., Klassen, L., & Stollenwerk, R. (2010). Spiritual well-being in older adult: Harmonious interconnectedness. *Journal of Religion and Health*, 24(2), 147-153.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89-106.
- Kazemipour, F., Amin, S. M., & Pourseidi, B. (2012). Relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behavior among nurses through mediation of affective organizational commitment. *Journal of Nursing Scholarship*, 44(3), 302-310.
- Kinjerski, V., & Skrypnek, B. J. (2006). A human ecological model of spirit at wor. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 3(3), 232-239.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The "what" "why" and "how" of spirituality in the workplace. Retrieved from www.emcraldinsight.com/0268-3946.html
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International*, 12(4), 459-468.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2012). Workplace spirituality, meditation, and work performance. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9(2), 189-208.
- Piryaee, S., & Zare, R. (2013). Workplace spirituality and positive work attitudes: The moderating role of individual spirituality. *Journal of economics and development*, 1(4), 91-97.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey: Pearson Education.