

รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

การศึกษาการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน



โดย

รองศาสตราจารย์ ดร. รัตติกรณ์ จงวิศาล

ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจาก ธนาคารจิตอาสา (โครงการวิถีพัฒนาจิต)
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)



รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

การศึกษาการพัฒนาสุขภาพทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน
ของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน

(A Study Of Developing Spiritual Health and Workplace Spiritual
in Private Hospital Staff)

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากธนาคารจิตอาสา (โครงการวิถีพัฒนาจิต)
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ปี พ.ศ. 2562

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณธนาคารจิตอาสา (โครงการวิถีพัฒนาจิต) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ทุนสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงพยาบาลนครธน ดร.วิศาล สายเพชร ผู้อำนวยการใหญ่ นพ.วิโรจน์ ตระการวิจิตร ผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ รวมทั้งผู้บริหารทุกท่านที่เกี่ยวข้อง คุณนริศรา สงวนวงศ์ คุณพรวดี สีบุญเรือง คุณเพ็ญพรรณ ร่วมสนิท คุณไพลิน ตัสสะ และฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลนครธนที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ และการสนับสนุนในด้านต่างๆ กรุณาช่วยติดต่อประสานงาน ให้ข้อมูล และอำนวยความสะดวกให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอขอบพระคุณ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่สนับสนุนสถานที่ อุปกรณ์การทำงานด้านต่างๆ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและกระบวนกร บาทหลวงวิชัย โภคทวี ดร.สมสิทธิ์ อัสตรนินิ และ ดร. ไพรินทร์ โชติสกุลรัตน์ ที่กรุณาร่วมพัฒนาโครงการและหลักสูตรฝึกอบรม รวมทั้งเป็นกระบวนกร ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา ช่วยประเมินและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรม นอกจากนี้ขอขอบพระคุณ คุณธีระพล เต็มอุดม หัวหน้าโครงการธนาคารจิตอาสา ดร.สรยุทธ รัตนพจนารถ และคุณธีรัช พิริยะปัญญาพร ที่กรุณาให้ข้อมูล ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างสูงต่องานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะผู้ช่วยนักวิจัย คุณบัณฑิตา หล่อนิมิตติ คุณโชคवंชนต์ อยู่สิงห์ คุณฟ้าใส จารุวังสันติ และผู้ช่วยนักวิจัยท่านอื่นๆ ที่ช่วยในการทบทวนเอกสารและงานวิจัย วิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล จัดพิมพ์เอกสารและช่วยเหลืองานในด้านต่างๆ สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าของท่านเพื่อมาเข้าร่วมโครงการ “การศึกษาการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน” ทำให้งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

รัตติกรณ์ จงวิศาล

ผู้วิจัย

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน”

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดลองนำแนวทางใหม่ในการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานไปใช้ พร้อมทั้งศึกษาผลของการพัฒนา และนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงเป็นหลักสูตร และคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานฉบับสมบูรณ์

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ร่วมพัฒนาโครงการและหลักสูตรฝึกอบรม เป็นกระบวนกร และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา ได้แก่ ดร.สมสิทธิ์ อัสตรินิธิ ดร.ไพรินทร์ โชติสกุลรัตน์ และบาทหลวงวิชัย โภคทวี 2) บุคลากรในโรงพยาบาลนครธน ที่เป็นผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป และมีผู้ได้บังคับบัญชา เป็นกลุ่มเป้าหมายในการเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 24 คน และผู้ได้บังคับบัญชาของบุคลากรในโรงพยาบาลนครธนที่เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 48 คน ที่ตอบแบบสอบถามการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของรศ.ดร.ดร.จวิศาล (2561ข) ขั้นตอนที่ 2 จัดทำโครงการและหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน โดยการประชุมร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกระบวนกร ขั้นตอนที่ 3 นำโครงการและหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ไปทดลองใช้กับบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน และขั้นตอนที่ 4 นำผลการทดลองใช้มาปรับปรุงเป็น หลักสูตรและคู่มือฝึกอบรม “การพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน” ฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัยเชิงปริมาณที่สำคัญพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนการพัฒนามีสุขภาวะทางปัญญา และมีการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และ 4.08 ตามลำดับ) และหลังการพัฒนามีสุขภาวะทางปัญญาและมีการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และ 4.33 ตามลำดับ) โดยเมื่อก่อนกลุ่มตัวอย่างได้รับการพัฒนาแล้วมีสุขภาวะทางปัญญาและมีการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนั้นก่อนการพัฒนากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานและความผาสุกทางจิตอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และ 3.50 ตามลำดับ) และหลังการพัฒนามีความพึงพอใจในการทำงานและความผาสุกทางจิตเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และ 4.38 ตามลำดับ) โดยเมื่อก่อนกลุ่มตัวอย่างได้รับการพัฒนาแล้วมีความพึงพอใจในการทำงานและความผาสุกทางจิตเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในการศึกษากับกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าก่อนการพัฒนามีการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และ

4.01 ตามลำดับ) และหลังการพัฒนาที่มีการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และ 4.06 ตามลำดับ) ซึ่งในกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างมีระดับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ก่อนและหลังการพัฒนาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีแนวโน้มของค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้นเล็กน้อย

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ค้นพบประเด็นที่แสดงว่าหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีประสิทธิผล สามารถพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของผู้เข้ารับการศึกษาได้ เช่น ในด้านการรู้จักและเข้าใจตนเองมากขึ้น การตระหนักรู้และการจัดการอารมณ์ตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับตนเองมากขึ้น ด้านการเชื่อมโยงกับผู้อื่น มีความเข้าใจในผู้อื่น และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นมากขึ้น ทั้งในครอบครัว ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และลูกค้า นอกจากนี้ยังได้เห็นคุณค่าขององค์กร และเห็นคุณค่าในการทำงานในองค์กรมากขึ้น รวมทั้งเห็นคุณค่าของสังคม และสิ่งแวดล้อม

ซึ่งผลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแสดงให้เห็นว่าหลักสูตรนี้มีคุณภาพ สามารถใช้ในการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานให้กับบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนได้ และผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้นำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและคู่มือฉบับสมบูรณ์ต่อไป

สำหรับข้อเสนอแนะในการศึกษาและใช้ประโยชน์จากงานวิจัยครั้งนี้ในระยะถัดไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าเนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองเป็นบุคลากรที่เป็นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรนำหลักสูตรนี้ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้ และควรมีการนำหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานนี้ไปทดลองประยุกต์ใช้ในองค์กรประเภทอื่นๆ เช่น องค์กรภาคธุรกิจ องค์กรภาครัฐราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร และศึกษาผลลัพธ์ที่ได้ต่อไป นอกจากนี้ ควรมีการทำวิจัยต่อในการพัฒนาหลักสูตร “การพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สำหรับกระบวนกร (Training for Trainers)” เพื่อจะพัฒนาให้มีกระบวนกรมากขึ้นในการนำหลักสูตรนี้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์และแพร่หลายในวงกว้างต่อไป

บทคัดย่อ

สุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นเป้าหมายขององค์กร หรือของบุคลากรในองค์กร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อทดลองนำแนวทางใหม่ในการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานไปใช้กับบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน พร้อมทั้งศึกษาผลของการพัฒนา และนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงเป็นหลักสูตร และคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานฉบับสมบูรณ์ มีกลุ่มผู้ร่วมวิจัยคือ บุคลากรในโรงพยาบาลนครธนที่เป็นผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาจิตวิญญาณ เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยมีระยะเวลาปฏิบัติการ 6 เดือน โดยหลักสูตรนี้ประกอบด้วย 4 ชุดกิจกรรม ได้แก่ การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับตัวเองและการเห็นคุณค่าในตัวเอง การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสังคมและธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และการวางแผนเพื่อสร้างสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า หลังจากได้รับการพัฒนาแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสุขภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผาสุกทางจิตเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลจากข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่าภายหลังการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีประสบการณ์ภายในทางสุขภาวะทางปัญญา มีการเชื่อมโยงสัมพันธ์กับตนเอง ผู้อื่น สังคมและธรรมชาติเพิ่มขึ้น และมีการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ : สุขภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน
ความผาสุกทางจิต

Abstract

Spiritual Health and Workplace Spirituality are factors that affect other factors related to goal and personnel of organizations. This research aims to experiment with new approach in developing and applying spiritual health and workplace spirituality in private hospital staff. The result of this research will be studied and applied to create a curriculum and training manual of the development of spiritual health and workplace spirituality. Participants in the research include personnel of Nakornthon from low-level to higher-level managers, and qualified experts who are specialized in spiritual development. Qualitative and quantitative methods are used in data collection. The timeframe of this research is six months. The curriculum and training manual of the development of spiritual health and workplace spirituality comprises of four sets of training activities which are Connection to Self- to connect with oneself and sense of self- worth, Connection to Others- to connect with other colleagues and other personnel, Connection to Society and Environment- to connect with the society and environment in relation to work, and planning of developing spiritual health and workplace spirituality in organizations. The results revealed that after personnel received trainings they show significant increase in the degree of spiritual health, workplace spirituality, job satisfaction, and psychological well-being. Qualitative data indicates that after the training program, participants have significant increase in inner experiences, spiritual health, connection with oneself, others, society, environment, and perceptions of workplace spirituality.

Keyword : Spiritual Health , Workplace Spirituality, Job Satisfaction,
Psychological Well-Being

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	i
บทสรุปผู้บริหาร	ii
บทคัดย่อ	iv
Abstract	v
บทที่ 1	บทนำ
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
นิยามศัพท์	3
บทที่ 2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางปัญญา และแนวทางการพัฒนา	7
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และแนวทางการพัฒนา	31
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	50
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผาสุกทางจิต	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	69
การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	73
การเก็บรวบรวมข้อมูล	73
การวิเคราะห์ข้อมูล	74
กรอบแนวคิดในการวิจัย	74

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
ส่วนที่ 1 โครงการและหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	75
ส่วนที่ 2 ผลการนำหลักสูตรการฝึกอบรมครั้งที่ 1 ไปใช้	82
ส่วนที่ 3 ผลการนำหลักสูตรการฝึกอบรมครั้งที่ 2 ไปใช้	87
ส่วนที่ 4 ผลการนำหลักสูตรการฝึกอบรมครั้งที่ 3 ไปใช้	93
ส่วนที่ 5 ผลการนำหลักสูตรการฝึกอบรมครั้งที่ 4 ไปใช้	99
ส่วนที่ 6 ผลการปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	101
ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	110
ส่วนที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ของกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่าง	114
ส่วนที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อประเมินผลหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	117
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	130
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	130
วิธีการดำเนินการวิจัย	132
การสรุปผลการวิจัย	132
การอภิปรายผลการวิจัย	137
ข้อเสนอแนะในการศึกษาและใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย	139
เอกสารอ้างอิง	142
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	151
ภาคผนวก ข การหาคุณภาพเครื่องมือ	172

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากการศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสุขภาวะทางปัญญา หรือจิตวิญญาณ หรือสุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spirituality หรือ Spiritual Health) พบว่าเป็นคำศัพท์ที่มีความแตกต่างกันตามวัฒนธรรม ศาสนา และภาษา แต่สุขภาวะทางปัญญาหรือจิตวิญญาณก็มีลักษณะร่วมกันบางประการ ตัวอย่างคำสำคัญที่มักจะพบในความหมายของจิตวิญญาณ เช่น คำว่า ความสัมพันธ์ (Relationship) หรือความเชื่อมโยง (Connectivity) และพบว่าคนที่มีจิตวิญญาณ คือคนที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับตนเอง ผู้อื่น และสังคม และรวมถึงความสัมพันธ์ในแนวดิ่ง คือ ความสัมพันธ์กับพระเจ้า ธรรมชาติ มีการศึกษาที่พบว่าจิตวิญญาณเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถค้นหาความหมายและเป้าหมายของชีวิตและเป็นกระบวนการของการดำเนินชีวิตที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณค่าภายในของบุคคล โดยคุณค่าเหล่านี้จะสะท้อนถึงความปรารถนาเพื่อทำให้เกิดความแตกต่างและการสร้างสรรค์ของโลกที่มีความหมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2561ก)

นอกจากนั้นยังพบว่าสุขภาวะทางปัญญาหรือจิตวิญญาณ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เป็นเป้าหมายขององค์กร หรือของบุคลากร หรือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญกับองค์กรหรือบุคลากร เช่น มีความสัมพันธ์กับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) (Dhingra, Manhas, & Thakur, 2005) มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง (Young, 2010) มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ (Wellman et. al., 2009) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment) (Lee, 1991) มีความสัมพันธ์ทางลบกับการตั้งใจลาออกของพนักงาน (Moore & Casper, 2005) และยังมีองค์การชั้นนำในต่างประเทศที่ได้นำเทคนิคในเรื่องจิตวิญญาณมาใช้เป็นพื้นฐานในการทำงาน ซึ่งจะทำให้มีการพัฒนาผลผลิตสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Colin, 1999 cited in Robbins & Judge, 2017)

นอกเหนือจากเรื่องจิตวิญญาณหรือสุขภาวะทางปัญญาของบุคคลแล้ว ในปัจจุบันวัฒนธรรมองค์กรที่ได้รับการกล่าวถึงและให้ความสนใจ คือจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Workplace Spirituality) หรือจิตวิญญาณองค์กร ซึ่งเป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่จะให้ความสำคัญกับบุคลากร ให้ความสนใจว่าบุคลากรไม่ใช่เครื่องจักร แต่เป็นมนุษย์ (Human Being) ที่มีจิตวิญญาณ มีชีวิตภายใน (Inner Life) และองค์กรจะให้ความสำคัญโดยการมอบหมายงานที่มีคุณค่า และทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเอง เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นๆ ในการทำงาน ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของงาน และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560) และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ยังมีความหมายว่าเป็นการตระหนักว่าผู้คนมีชีวิตภายใน

ที่หล่อเลี้ยง (Nourishes) ด้วยงานที่มีความหมาย (Meaningful Work) ในบริบทของการอยู่ร่วมกัน (Community) และพบว่าองค์การที่สนับสนุนจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน หรือวัฒนธรรมทางจิตวิญญาณ จะเป็นองค์การที่ตระหนักรู้ว่าผู้คน แสวงหาความหมายและเป้าหมายในงานของพวกเขา และปรารถนาที่จะเชื่อมโยงกับคนอื่นๆ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของผู้ที่อยู่ร่วมกันหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือของชุมชนนั้น (Robbins & Judge, 2017) และยังมีผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เช่น มีงานวิจัยที่พบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) ผลการปฏิบัติงานของทีม (Team Performance) การมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) และความผูกพันขององค์การ (Organization Commitment) (Robbins & Judge, 2017) และมีผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและบรรษัทภิบาลสามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 69 (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2555ก) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีบทบาทสำคัญทั้งมีอิทธิพลโดยรวมสูงสุดต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) และความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2555ข) และรวมถึงมีผลการวิจัยพบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานยังสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอีกด้วย (Afsar & Rehman, 2015; ชนิกันต์ เสียงเย็น และรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2557) และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลสูงสุดต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ บรรษัทภิบาล ความยึดมั่นผูกพันในงาน การนำการเปลี่ยนแปลง ความผาสุกทางจิตและภาวะผู้นำตามลำดับ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2017) และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลสำคัญที่สุด (รัตติกรณ์ จงวิศาล และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, 2017) นอกจากนี้ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2561ข) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เพื่อหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาของบุคลากร และแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ (Innovation) เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน โดยการพัฒนาเป็นหลักสูตรและคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของบุคลากรที่คาดว่าจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การได้

จากความสำคัญสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และผลจากการศึกษาเรื่องการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำหลักสูตรและคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานไปทดลองใช้ในการฝึกอบรมพร้อมทั้งศึกษาผลของการพัฒนา และนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงเป็นหลักสูตร และคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานฉบับสมบูรณ์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของบุคลากรในองค์การต่างๆ ต่อไป และในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

เพื่อทดลองนำแนวทางใหม่ในการพัฒนาสุขภาพทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานไปใช้ พร้อมทั้งศึกษาผลของการพัฒนา และนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงเป็นหลักสูตร และคู่มือการพัฒนาสุขภาพทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานฉบับสมบูรณ์

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้ **กลุ่มเป้าหมาย**ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ร่วมพัฒนาโครงการและหลักสูตรฝึกอบรม และให้ข้อเสนอแนะ
2. บุคลากรในโรงพยาบาลนครธนที่เป็นผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป เป็นกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม

นิยามศัพท์

สุขภาพทางปัญญา (Spiritual Health) หมายถึง คุณลักษณะของบุคลากรที่เห็นคุณค่า ความหมายของตนเองและผู้อื่น รวมถึงมีความรู้สึกเชื่อมโยง และมีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับตนเอง ผู้อื่น และสังคม ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง สภาวะที่บุคลากรมีความคิดและการกระทำอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง แม้ว่าจะแตกต่างจากผู้อื่น และกล้าที่จะยืนหยัดในสิ่งที่เห็นว่าถูกต้อง กล้าที่จะยืนหยัดเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพรรคพวก กล้าที่จะตัดสินใจตามอุดมการณ์ หรือเป้าหมายในชีวิตของตนเอง มีความคิดในแง่บวก และรู้จักปรับเปลี่ยนมุมมองความคิดเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ จึงสามารถเผชิญปัญหาได้ในทุกปัญหา สามารถใช้ข้อผิดพลาดเป็นแรงผลักดันในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

เมตตาการุณา หมายถึง สภาวะที่บุคลากรมีความสามารถในการมองเห็นความทุกข์ของผู้อื่น แม้ว่าเขาจะไม่ได้แสดงออกมาอย่างชัดเจน รู้สึกร่วมทุกข์และให้ความสำคัญกับความทุกข์ของผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องใหญ่หรือเรื่องเล็กน้อย มีความรู้สึกอยากช่วยเหลือให้ผู้อื่นมีความสุขมากขึ้น เมื่อต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่นก็มักจะนำใจเข้ามาใส่ใจเรา ยินดีที่จะเสียสละเพื่อให้ผู้อื่นพ้นทุกข์และประสบความสำเร็จ

มีเป้าหมายและพอเพียง หมายถึง สภาวะที่บุคลากรมีเป้าหมายเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจน ใช้ชีวิตประจำวันอย่างมีสติ มีเหตุมีผล รู้จักที่จะแบ่งปันให้กับผู้อื่น รู้จักความพอเพียงในชีวิตและพึงพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่

ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ หมายถึง สภาวะที่บุคลากรมีความคิดและความเชื่อในคุณค่าและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ ตระหนักว่ามนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน มีสิทธิ์ที่จะได้รับความช่วยเหลือหรือได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

อ่อนน้อมถ่อมตน หมายถึง สภาวะที่บุคลากรไม่อ้อววดทงตนเองในความรู้ หรือความสามารถของตนเอง รู้จักมีสัมมาคารวะ มีความอ่อนน้อมถ่อมตนและยอมรับความคิดเห็นหรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์จากผู้อื่น แม้ว่าจะขัดแย้งกับความคิดของตนเองก็ตาม

ให้อภัย หมายถึง สภาวะที่บุคคลากรสามารถให้อภัยต่อความผิดของผู้อื่นสามารถแสดงพฤติกรรมทางบวกต่อคนที่ทำไม่ดีกับตนเอง การมีความตั้งใจที่จะทำดีกับผู้อื่น ไม่ว่าผู้นั้นจะเป็นมิตรหรือศัตรู

มีความเป็นมิตร หมายถึง สภาวะที่บุคคลากรมีความเป็นมิตรต่อผู้อื่น มีความเป็นกันเอง สามารถพูดคุยและเข้ากับคนได้ทุกระดับ

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Workplace Spirituality) หมายถึง การที่บุคคลากรซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในองค์การมีการส่งเสริมวัฒนธรรมทางจิตวิญญาณ (Spiritual Culture) และตระหนักว่าผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีทั้งร่างกาย จิตใจ (Mind) มีอารมณ์ มีความรู้สึก และมีจิตวิญญาณ (Spirit) มีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานแสวงหาความหมาย และคุณค่าในงานของเขา และมีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่นๆ และทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Community) หรือขององค์การ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง หมายถึง การที่บุคคลากรทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายขององค์การเป็นเป้าหมายเดียวกันกับของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีการช่วยส่งเสริมให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยมีได้แสวงหาผลกำไรเป็นเป้าหมายหลักแต่เพียงอย่างเดียว มีการสื่อสารให้ทราบพันธกิจ (Mission) ขององค์การ และทำให้ทราบว่าอะไรเป็นค่านิยม (Value) ขององค์การ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ ให้ความสำคัญกับการผลิตสินค้าหรือบริการที่ดีที่สุด และต้องการให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ที่ดีในการใช้สินค้าหรือบริการ

การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานแต่ละคน ช่วยพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ และเติบโตอย่างต่อเนื่อง ทำให้รู้สึกว่าจะมีความท้าทาย และตระหนักถึงคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเปิดโอกาสให้พวกเขาได้ใช้ทักษะของตนเองในการทำงาน สนับสนุนให้มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว และเชื่อว่าความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

ความไว้วางใจและความเคารพนับถือ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผย ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ และเกิดความซื่อสัตย์ในการทำงานร่วมกัน รวมถึงซื่อสัตย์ในคุณภาพของสินค้าหรือบริการ มีความไว้วางใจให้เกียรติและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ภายในองค์การมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นอิสระ และผู้บังคับบัญชามีความกล้าที่จะยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีบรรยากาศของความไว้วางใจสูง มีการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม มีการทำงานที่ยืดหยุ่น มีการให้รางวัลหรือให้ผลตอบแทนกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มหรือทีม ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานและมีการมอบหมายอำนาจในการทำงานและการตัดสินใจ มีการดูแลและให้ความสำคัญกับสิทธิและส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ

ผู้ร่วมงาน ทำให้พวกเขา รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ แม้ว่าอาจจะต้องมีการละเมิดนโยบายหรือกฎระเบียบขององค์กรก็ตาม

การอดทนต่อการแสดงออกของบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานแสดงความรู้สึกที่แท้จริงออกมาได้ ให้อิสระเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเต็มที่แสดงอารมณ์ได้อย่างตรงไปตรงมา ช่วยให้พวกเขาทำงานอย่างสนุกสนาน มีการแสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติและมีอารมณ์ขันในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และการประเมินปฏิกิริยาของบุคลากรและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่องานที่ทำอยู่และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

ความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนของตน หมายถึง สิทธิและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงการทำงานของตนเองได้โดยปราศจากการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ความคิดริเริ่ม หมายถึง การได้รับโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ แก่ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงผลการทำงานของตนเองและส่วนรวม

ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานตามลำพังโดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา และสามารถใช้ความคิดวิจลญาณของตนเองตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

ความสามารถในการทำงาน หมายถึง คุณสมบัติที่เหมาะสมแก่การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างดี

ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง ความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายและมีอำนาจในการทำงานอย่างเต็มที่

ความสามารถของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานที่ทำ ตลอดจนมีทักษะในการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้

ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นปกติสุข และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

ความผาสุกทางจิต หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อตนเองและเหตุการณ์ต่างๆ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งผู้บริหารที่มีความผาสุกทางจิตจะมีความรู้สึกทางด้านบวกมากกว่าความรู้สึกทางด้านลบ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

การยอมรับตนเอง หมายถึง การที่บุคคลากรให้ความสำคัญในเรื่องการยอมรับตนเอง ตลอดช่วงชีวิตที่ผ่านมา เป็นการประเมินตนเอง ในระยะยาว และเกี่ยวข้องกับการรับรู้และการยอมรับสิ่งต่างๆ ทั้งในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง เป็นคุณลักษณะของการมีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเอง เข้าใจและยอมรับต่อหลายๆ มุมมองที่เกี่ยวกับตนเอง ทั้งแง่บวกและแง่ลบ และมีความรู้สึกเชิงบวกต่อชีวิตในอดีตที่ผ่านมา

การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น หมายถึง การที่บุคคลากรมีมุมมองขอบเขตความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงบวก การมีชีวิตที่ดี ความมีมิตรภาพ และมีความรักต่อผู้อื่น มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความไว้วางใจผู้อื่น บรรลุผลสำเร็จในการมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้อื่น เช่นเดียวกับการให้คำแนะนำและทิศทางต่างๆ กับผู้อื่น ซึ่งมีมุมมองที่เหนือกว่านั้นคือคุณลักษณะดังกล่าวยังเป็นเกณฑ์ที่ดีของการมีชีวิตอยู่ที่ดี

การมีความเจริญงอกงามในตน หมายถึง การที่บุคคลากรมีการรับรู้ตนเองอย่างชัดเจน เกี่ยวข้องกับกระบวนการที่ต่อเนื่องในเรื่องการพัฒนาศักยภาพของบุคคล มีการเปิดรับประสบการณ์ในเรื่องสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาและการพัฒนาที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ๆ โดยบุคคลากรที่มีองค์ประกอบด้านนี้สูงจะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดี

การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต หมายถึง การที่บุคคลากรมีมุมมองการค้นหาคำหมายและจุดมุ่งหมายในชีวิต ให้ความสำคัญกับความเชื่อในเป้าหมายและความหมายในชีวิต และจะต้องมีความเข้าใจในเป้าหมายอย่างชัดเจน ทั้งในเรื่องทิศทางของเป้าหมายและมีความตั้งใจ

ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม หมายถึง การที่บุคคลากรมีทักษะความสามารถของในการเลือกหรือสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมต่อตนเองได้ มีความสามารถในการจัดการ ควบคุมสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อนได้ เช่นเดียวกับมีความสามารถในการปฏิบัติต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม คุณลักษณะทางกายและจิตใจ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และมีการเรียนรู้สิ่งแวดล้อม สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้

ความมีอิสระแห่งตน หมายถึง การที่บุคคลากรมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง มีอิสระและกำกับพฤติกรรมของตนเองจากภายในได้ มีการต่อต้านวัฒนธรรมภายนอกที่ขัดแย้งกับวัฒนธรรมภายในตนเอง มีความอดทนต่อแรงกดดันต่างๆ และสามารถประเมินตนเองได้ด้วยมาตรฐานของตนเองที่ยึดถือไว้

บทที่ 2

ประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และแนวทางการพัฒนา เพื่อการนำไปใช้ประกอบการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางปัญญา และแนวทางการพัฒนา
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และแนวทางการพัฒนา
3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
4. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผาสุกทางจิต
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางปัญญา และแนวทางการพัฒนา

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางปัญญา

การศึกษาเรื่อง “จิตวิญญาณ” มีการใช้คำศัพท์ในภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องหลายคำ เช่น จิตวิญญาณ จิตตปัญญา สุขภาวะทางจิตวิญญาณ สุขภาวะทางปัญญา สุขภาพทางปัญญา มิติทางจิตวิญญาณของสุขภาพ สุขภาวะทางจิตปัญญา เป็นต้น ศัพท์ในภาษาอังกฤษมีการใช้คำว่า Spirit หรือ Spirituality หรือ Spiritual Health หรือ Spiritual Well-Being นอกจากนี้ยังมีการนำความรู้เรื่องจิตวิญญาณไปใช้ในองค์กร โดยใช้คำศัพท์ต่างๆ เช่น ทูนาทางจิตวิญญาณ (Spiritual Capital) (Zohar & Marshall, 2004) และความฉลาดทางจิตวิญญาณ (Intelligent Spirituality) (Pava, 2004)

โดยทั่วไปคำว่า “จิตวิญญาณ” เป็นคำศัพท์ที่พบว่ามีทั้งความแตกต่างกันตามวัฒนธรรม ศาสนา ภาษาและประวัติศาสตร์ และจิตวิญญาณก็มีลักษณะร่วมกันบางประการและความสอดคล้องกันอยู่ในความต่างเหล่านั้น และมนุษย์มีมิติด้านในของชีวิตที่เรียกว่า จิตวิญญาณ และการพัฒนาหรือเติบโตด้านจิตวิญญาณนี้เป็นรากฐานของการมีชีวิตที่ดีงามที่มนุษย์แสวงหา (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์, 2549; โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ และนภนาท อนุพงศ์พัฒน์, 2560) นอกจากนี้ จิตวิญญาณ ยังหมายถึงมิติหรือภาวะของการมีจิตใจที่สูง มีจิตที่สามารถเข้าถึงสิ่งสูงสุด จิตที่มีความเห็นแก่ตัวน้อย จิตวิญญาณ เป็นปัญญา (Wisdom) เป็นมิติที่มีความดีประกอบอยู่ ปราศจากความคับแคบและเห็นแก่ตัว และในคำว่าสุขภาวะทางจิตวิญญาณ หรือสุขภาวะทางปัญญา ยังหมายถึง สุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งกาย จิต สังคม และปัญญา ภาวะทั้งสี่ มีความเชื่อมโยงบูรณาการกัน โดยมีปัญญาเป็นศูนย์กลาง และจิตวิญญาณยังหมายถึง สิ่งที่มีคุณค่าสูงส่งในทางจิตใจ มีมิติที่เหนือกว่าวัตถุ ในทางพุทธเรียกว่า

โลกุตรสุข เป็นความสุขหรือสุขภาวะที่เหนือเหนือหนึ่งมั่งสาขึ้นไป เป็นส่วนสำคัญที่สามารถกำหนดมิติทางวัตถุภายนอกได้ แต่เมื่อรวมกับคำว่าสุขภาวะแล้ว สุขภาวะทางจิตวิญญาณ คือ การกล่าวความหมายที่ครอบคลุมไปในทุกมิติเชื่อมโยงบูรณาการกัน สุขภาวะทางจิตวิญญาณเป็นประสบการณ์ที่มนุษย์ประสบกับความสุขสงบ อิสระ อย่างประณีต ลึกซึ้ง จากการทำความดี ลดความเห็นแก่ตัว เห็นใจเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น โดยมีดีสุขภาวะทางจิตวิญญาณ เป็นประสบการณ์ที่เกิดความสุขสงบ เกิดความสุขอย่างปราณีต ความกลัว ความรู้สึกต่าง ๆ หายไป เกิดขึ้นในบางช่วงบางขณะ มีความเป็นอิสระอยู่ในตัว เกิดความสุขลึกซึ้ง (ประเวศ วะสี, 2551 อ้างใน ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์, 2552; ประเวศ วะสี, 2552) และจิตวิญญาณ เป็นสิ่งที่แสดงออกเป็นแก่นแท้หรือสาระ (Essence) ของบางสิ่งหรือของคนบางคน โดยอยู่เหนือการมีสุขภาวะทางอารมณ์และจิตใจที่ดีและมีความสุข โดยจะบอกถึง การรู้จักตนเอง (เราเป็นใคร) ความเป็นอยู่ของเรา (เรามีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นอย่างไร) และจิตสำนึก (เราอยู่กับตนเองอย่างไรเราแสดงตัวตนของเราอย่างไร เรารับรู้ความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่นอย่างไร) และความเป็นจิตวิญญาณ (Spirituality) คือ การมองกลับเข้าไปภายในเพื่อค้นพบเอกลักษณ์ที่แท้จริงของเรา โดยเป็นการมองเพื่อค้นพบตัวตน คุณค่า ความหมายและเป้าหมายในชีวิต ให้ลึกซึ้งถึงแก่นแท้ของเรา นอกเหนือจากนั้นยังต้องเชื่อมโยงกับมนุษย์ทุกคน และรับรู้ถึงบางสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าตัวเราเองโดยที่บางคนอาจพูดว่าเป็นประสบการณ์ของความสงบที่แสดงออกมาในรูปของความกรุณา (อารยา พรายแยม และคณะ, 2552) นอกจากนี้ Seidl (1993) ให้ความหมายของสุขภาวะทางปัญญา (Spiritual Health) ว่าหมายถึง แง่มุมของการเป็นอยู่ที่ดี ประกอบไปด้วยสัมพันธภาพ สิ่งที่มีความหมายและเป็นเป้าหมายของชีวิต ส่วน Cavanagh (1999 cited in Marques, Dhiman & King, 2007) ได้เสนอความคิดเห็นที่แตกต่างเกี่ยวกับคำจำกัดความของจิตวิญญาณว่า จิตวิญญาณเป็นความปรารถนาที่จะพบเป้าหมายสูงสุดในชีวิต และดำรงชีวิตตามนั้น และ Cavanagh ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่าจิตวิญญาณ เป็นอิสระเหมือนกับพลังงาน ความหมาย ความรู้ และยังมีการพิจารณาความหมายที่ได้รับอิทธิพลอย่างสูงจากลัทธิเต๋า พุทธศาสนา ฮินดู เช่น และจิตวิญญาณของชนเผ่าพื้นเมืองอเมริกัน โดยพบว่า จิตวิญญาณในแง่มุมที่ไม่ใช่ของแนวคิดตะวันตกจะมีความหมายที่กว้างและลึกซึ้งกว่า โดยจะมีการบูรณาการชีวิตส่วนตัว การงาน เวลาว่าง การภาวนา แง่มุมทางศาสนา รวมถึงแง่มุมอื่นๆ ของชีวิตเข้าไว้ด้วยกัน และในการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานหรือในองค์กร พบคำสำคัญที่อยู่ในความหมายของจิตวิญญาณ เช่น คำว่า ความสัมพันธ์ (Relationship) หรือความเชื่อมโยง (Connectivity) ซึ่งพบว่าคนที่มีจิตวิญญาณคือคนที่เห็นคุณค่าในตนเอง เห็นคุณค่าในผู้อื่นและเห็นคุณค่าในงาน รวมถึงคนที่มีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งมิติในแนวราบ คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับตนเอง ผู้อื่น และสังคม รวมถึงความสัมพันธ์มิติในแนวตั้ง คือ ความสัมพันธ์กับพระเจ้า หรือสิ่งสูงสุดหรือธรรมะ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2561ก)

การศึกษาเรื่องจิตวิญญาณในอดีต ส่วนใหญ่พบว่าเกี่ยวข้องกับศาสนา แต่ในปัจจุบันจิตวิญญาณได้มีการนำไปใช้ในบริบทต่างๆ หรือในองค์กรต่างๆ เช่น ในด้านการทำงาน ในโรงเรียน หรือสถาบันการศึกษา เรามักได้ยินคำว่า “ครูที่จิตวิญญาณความเป็นครู” “ศิลปินที่ทำงานแบบมีจิตวิญญาณความเป็นศิลปิน” นักวิชาการได้มีการนำเรื่องทางจิตวิญญาณมาใช้อธิบายการทำงานของมนุษย์ โดยไม่ได้อ้างอิงเกี่ยวกับศาสนาใดศาสนาหนึ่ง โดยมีมุมมองว่า จิตวิญญาณในการทำงานหรือ

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในศาสนาใดศาสนาหนึ่ง ไม่เกี่ยวกับเรื่องของพระเจ้าหรือเทววิทยา ตัวอย่าง เช่น แนวคิดที่อธิบายว่า จิตวิญญาณเกี่ยวข้องกับความต้องการ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความต้องการสิ่งที่มีความหมาย เป้าหมายและสิ่งที่เติมเต็มชีวิต (Meaning, Purpose and Fulfillment in Life) 2) ความต้องการความหวังหรือความตั้งใจที่จะมีชีวิตอยู่ (Hope/will to live) และ 3) ความต้องการความเชื่อและศรัทธา (Belief & Faith) (Ross, 1995 อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2561ก)

ในการศึกษาครั้งนี้ จะใช้คำว่า “สุขภาวะทางปัญญา (Spiritual Health)” แทนคำว่า จิตวิญญาณ หรือสุขภาวะทางจิตวิญญาณ และจากการทบทวนความหมาย ในการศึกษาที่สรุปว่า สุขภาวะทางปัญญา หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เห็นคุณค่าความหมายของตนเองและผู้อื่น เห็นคุณค่าของงาน รวมถึงมีความรู้สึกเชื่อมโยง และมีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับตนเอง ผู้อื่น และสังคม

เมื่อกล่าวถึงแนวคิดทางสุขภาวะทางปัญญา หรือแนวคิดทางจิตวิญญาณ เมื่อก่อนเรามักจะพบที่เกี่ยวกับศาสนาต่างๆ เป็นส่วนใหญ่ และพบในแนวคิดทางตะวันออกอยู่มาก แต่ในปัจจุบันเริ่มมีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องคนหรือมนุษย์ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งในวงการศึกษาดังกล่าว เช่น สาขาปรัชญา สาขาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา สาขาวิทยาศาสตร์และการแพทย์ สาขาวรรณกรรมและศิลปะ สาขาจิตวิทยา (เช่น จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) สาขาบริหารธุรกิจ หรือสาขาที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมองค์การ เริ่มให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องจิตวิญญาณกันมากขึ้นเรื่อยๆ ตัวอย่างในประเทศไทย มีการตื่นตัวในเรื่องจิตวิญญาณอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเมื่อมีการร่าง พ.ร.บ. สุขภาพแห่งชาติ ที่มีการเสนอให้พิจารณาเรื่องสุขภาพที่ครอบคลุมไปถึงมิติทางจิตวิญญาณหรือมิติทางปัญญา และสำนักงานกองทุนสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้มีการริเริ่มการสนับสนุนการพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณ หรือสุขภาวะทางปัญญา รวมถึงมูลนิธิสตรี้-สฤชต์วิงค์ โดยการสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสร้างเสริมสุขภาพ ได้ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ และสนับสนุนทุนวิจัยในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดทำบรรณานุกรมที่เกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตวิญญาณ การสร้างเครื่องมือวัด หรือการศึกษาและพัฒนาเครื่องมือประเมินและตัวชี้วัดสุขภาวะทางจิตวิญญาณ การสังเคราะห์ความรู้ทางด้านการพัฒนาจิตปัญญา (วิญญาณ) จากเรื่องเล่าความสำเร็จของผู้ให้บริการและผู้รับบริการในระบบสุขภาพ และมีผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านที่ได้เขียนหรือบรรยายในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณ หรือสุขภาวะทางปัญญา (ประเวศ วะสี, 2547, 2551, 2552; พงศ์เทพ สุธีรัฐ, 2548; โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์, 2549; ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์, 2552; ธนา นิชชัยโกวิท และคณะ, 2550) ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พงศ์เทพ สุธีรัฐ ได้กล่าวถึงที่มาของจิตวิญญาณตามหลักเกณฑ์การศึกษาในมุมมองต่างๆ ไว้ดังนี้คือ 1) ที่มาของจิต หรือจิตวิญญาณ ตามหลักของพุทธศาสนา อยู่ในเรื่องชั้น 5 ปฏิจจสมุปบาท (เป็นหลักธรรมที่อธิบายถึงการเกิดขึ้นพร้อมแห่งธรรมทั้งหลายเพราะอาศัยกัน) หรือกฎของอิทัปปัจจยตา นอกจากนี้ยังเชื่อว่าเกิดมาจากการเจริญวิปัสสนากรรมฐาน โดยการพัฒนาเชิงจิตวิญญาณนั้น วิธีที่ทั้งเร็วและสั้นที่สุดคือการเจริญจิตภาวนา ด้วยการวิปัสสนากรรมฐาน 2) ที่มาของจิต หรือจิตวิญญาณ

คือ สัพเพธรรมา คือเชื่อว่า จิตหรือจิตวิญญาณ เป็นสรรพสิ่งที่มิจริงในธรรมชาติอยู่แล้ว ขณะที่บางท่านเชื่อว่าเป็นสายพันธุกรรมซึ่งเป็นเรื่องธรรมชาติเช่นกัน 3) ที่มาของจิต หรือจิตวิญญาณ มาจากภาษาตามวัฒนธรรม มีบางกลุ่มคิดว่า คำว่า “จิตวิญญาณ” น่าจะมาจากวัฒนธรรมตะวันตก ภายใต้ความคิดของชาวคริสต์ ที่เรียกว่า God the spirit 3 ได้แก่ God the father (พระบิดา) God the sun (พระบุตร) และ God the spirit (พระจิต) 4) ที่มาของจิต หรือจิตวิญญาณ ในมุมมองของวิทยาศาสตร์แนวใหม่ โดยการใช้ฐานคิดวิทยาศาสตร์แนวใหม่ (Capra 1975; 1996 อ้างใน พงศ์เทพ สุธีรุฒิ, 2548) ที่เชื่อว่า ชีวิตทั้งหลายในระดับต่างๆ ล้วนดำรงอยู่อย่างเป็นระบบ ในลักษณะของระบบชีวิตที่โยงใยอยู่ด้วยกันเป็นข่ายใย โดยที่ระบบนิเวศเป็นระบบที่ใหญ่และสำคัญมากที่สุด การเข้าถึงความจริงในระบบนิเวศ จะทำให้เข้าใจในระบบชีวิตทั้งหลาย เนื่องจากความเชื่อที่ว่า การจัดระบบองค์การของระบบนิเวศ คือหลักการจัดองค์การของระบบชีวิตทุกระบบ มนุษย์ในฐานะระบบชีวิตหนึ่งของระบบใหญ่ จึงต้องจัดแบบแผนชีวิต หรือระเบียบสังคมให้สอดคล้องกับแบบแผนของระบบนิเวศ และ 5) ที่มาของจิต หรือจิตวิญญาณ มาจากสนามพลังงาน บางกลุ่มเชื่อว่า จิตวิญญาณ คือจิตที่เป็นพลังงาน แม้ยังไม่สามารถพิสูจน์ได้อย่างชัดเจนในขณะนี้ว่าเป็นพลังงานประเภทใดจากแหล่งใด แต่เป็นความพยายามอธิบายโดยใช้หลักฐานที่มีอยู่บ้างโดยคิดว่าอาจจะเป็นพลังงานใหม่ที่จิตมนุษย์เองเป็นผู้สร้างขึ้นและเป็นพลังงานที่มีอิสรภาพ หรืออาจจะมาจากสนามพลังงานภายนอก เช่น สนามควอนตัม หรือพลังงานที่เกิดขึ้นจากจักรวาลซึ่งบางท่านเรียกว่า แดนสุญญตา เป็นต้น

นอกจากนี้ มีนักวิชาการด้านปรัชญาที่สำคัญอีกท่านหนึ่งคือ สุวรรณ สภาอนันท์ (อ้างใน โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์, 2549) ได้จำแนกแนวคิดจิตวิญญาณตามลักษณะการอธิบายความจริงเป็น 3 ลักษณะที่แตกต่างกัน คือ 1) เป็นแนวคิดแบบนับญาติกับธรรมชาติ ชีวิตของมนุษย์เชื่อมต่อกับโลกธรรมชาติทั้งหมดในฐานะเป็นญาติกัน ทศณะแบบแรกนี้เป็นการมองธรรมชาติในลักษณะที่เปรียบเสมือนบุคคลหรือบุคลาธิษฐานของอำนาจเหนือธรรมชาติที่เราสามารถนับญาติหรือถือเป็นสายเลือดของบรรพบุรุษได้ ซึ่งปรากฏเป็นสัญลักษณ์ที่แตกต่างกันในแต่ละวัฒนธรรม ในคติพื้นบ้านไทยก็อาจจะเทพหรือเทวดา เช่น รุกขเทวดา แม่น้ำโพสพ ผี หรือ เทวาอารักษ์ต่างๆ 2) เป็นแนวคิดแบบพระเจ้าสร้างโลก เป็นทศณะที่ถือว่าพลังเหนือธรรมชาติ เป็นที่มาของโลกที่เราเห็น แนวคิดดังกล่าวปรากฏเด่นชัดในศาสนาแบบเอกเทวนิยมทั้งหลาย เช่น คริสต์ อิสลาม และยิว ที่อธิบายว่าสรรพสิ่งก่อกำเนิดขึ้นโดยเจตจำนงของอำนาจศักดิ์สิทธิ์เหนือธรรมชาติหรือพระเจ้า ธรรมชาติจึงเป็นสิ่งสร้างของพระเจ้าและพระเจ้าผู้สร้างมีอำนาจเหนือสรรพสิ่ง เป้าหมายสุดท้ายของวิถีคิดแบบนี้ชีวิตทางจิตวิญญาณที่สูงส่งที่สุดคือ ชีวิตที่ไปรวมและรวมเป็นหนึ่งเดียวกับพระเจ้า 3) เป็นแนวคิดแบบพุทธศาสนา เป็นการอธิบายให้เห็นว่าธรรมชาติเป็นผลของเหตุปัจจัยที่ประกอบกันขึ้นเป็นสรรพสิ่งอันมีกระบวนการทางจิตที่ทำให้เราเห็นหรือเข้าใจสิ่งต่างๆ ตามการปรุงแต่งของจิต แนวคิดนี้ถือว่า สิ่งต่างๆ ดำรงอยู่และเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาด้วยเหตุปัจจัย ทั้งในส่วนที่เป็นรูป (วัตถุ) และนาม (จิต) การเข้าถึงชีวิตอันประเสริฐเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเราขจัดตัณหากับอวิชชาที่ทำให้เราไม่สามารถเข้าใจและเห็นธรรมชาติอย่างที่มีนเป็นได้ ในแง่นี้ ชีวิตทางจิตวิญญาณที่สำคัญที่สุดคือการหลุดพ้นออกไปจากการยึดมั่นถือมั่นกับสิ่งต่างๆ ที่เราไม่ยอมให้มันเปลี่ยน แต่โลกจริงๆ นั้นเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ความทุกข์ของเราเกิดขึ้นเพราะวิถีคิดของเราขัดกับธรรมชาติ วิธีที่จะหลุดพ้นไปสู่ชีวิตที่ประเสริฐก็คือ สมาธิ

วิปัสสนา เพื่อให้เข้าถึงธรรมสัจจะของชีวิต และ 4) เป็นแนวคิดที่มองว่าโลกธรรมชาติคือวัตถุธาตุ เป็นทัศนคติอธิบายความเป็นจริงของโลกธรรมชาติด้วยสัญลักษณ์เชิงสสารที่ไม่มีชีวิต ไม่มีจิตวิญญาณ และการดำรงอยู่ของสรรพสิ่งไม่มีความหมายในทางจิตใจ แนวคิดนี้เป็นพื้นฐานของวิทยาศาสตร์สมัยใหม่ที่โดยตัวของมันเองแล้วมิได้ตอบคำถามว่าชีวิตที่ประเสริฐเป็นอย่างไร วิทยาศาสตร์เพียงแต่อธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ว่าเกิดขึ้นด้วยเหตุปัจจัยทางกายภาพ ชีวิตที่ประเสริฐหากมีจริงก็เป็นรูปแบบหนึ่งของปฏิกิริยาทางชีวเคมีที่เกิดขึ้นในระบบประสาท และหากชีวิตเช่นนั้นจะเป็นที่ประสงค์ ก็อาจสามารถสร้างให้เกิดได้ หากเรามีความรู้ทางวิทยาศาสตร์ที่ดีพอที่จะผลิตเครื่องมือหรือเภสัชสารที่กระตุ้นปฏิกิริยาเคมีเช่นนั้นให้เกิดขึ้นในสมองได้

นักวิชาการอีกท่าน ได้ให้มุมมองในด้านที่เกี่ยวข้องกับอิสลาม โดย ดาร์รงค์ แวอาลี กล่าวว่า อิสลามมองภาพมนุษย์ในสองส่วนคือ ร่างกาย (Body) และจิตวิญญาณ (Soul) ในขณะที่ร่างกายมีการสูญสลาย แต่จิตวิญญาณยังคงอยู่ตลอดไปและยังต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และจะถูกสอบสวนในวันแห่งการพิพากษาในโลกหน้า จิตวิญญาณเป็นแก่นและสาเหตุของพฤติกรรมของมนุษย์ ร่างกายจึงเปรียบเสมือนพาหนะของจิตวิญญาณนั่นเอง โดยจิตวิญญาณในทัศนะของอิสลาม ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) วิญญาณ หรือ รุฮ์ (Spirit) ในทัศนะอิสลาม วิญญาณ หมายถึง เป็นสิ่งที่มาจากอัลลอฮ์ ซึ่งได้ถูกเป่าลงสู่มนุษย์ ทำให้มนุษย์มีความสูงส่งเหนือสิ่งถูกสร้างทั้งหลาย 2) จิตใจ หรือ กัลบ์ (Heart) จิตใจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำหน้าที่ด้านการรับรู้ การใคร่ครวญ เป็นที่มาของความตั้งใจ ความสนใจ ความเฉลียวฉลาด และสติปัญญา และ 3) ปัญญา หรือ อากัล (Intellect) ปัญญาเป็นส่วนหนึ่งของความสามารถในการใช้เหตุผล จิตวิญญาณของมนุษย์จะทำหน้าที่ใน 3 ระดับ คือ จิตใจที่ชอบทำแต่สิ่งที่ไม่ดี ทำตามความพึงพอใจ และความต้องการของตนเองโดยมีแนวโน้มที่จะกระทำความชั่ว จิตใจที่ยังไม่สมบูรณ์หรือเข้มแข็งมากนัก อาจนำไปสู่ความดีหรือความชั่ว และจิตใจที่สมบูรณ์สงบนิ่งแล้ว (Ultimate Peace) เป็นจิตที่ชอบทำแต่สิ่งดี

ประเวศ วะสี ได้เสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางจิตวิญญาณหรือสุขภาวะทางปัญญา ที่ปรากฏในสาระสำคัญของการประชุมประจำปีของแผนพัฒนาจิตเพื่อสุขภาพ มูลนิธิสตรี-สฤชติวงศ์ ในหลายประเด็น ดังนี้ 1) จิตวิญญาณอยู่ใกล้ตัวเรา ทั้งในการทำงาน และการดำเนินชีวิต จิตวิญญาณเป็นสิ่งที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในการทำงานประจำวัน ทั้งในงานบริหารงานพัฒนาคุณภาพ งานในสถานการณ์ยากลำบาก งานในชุมชน ล้วนแต่เป็นพื้นที่ให้มนุษย์ได้ใกล้ชิดกับจิตวิญญาณ ผ่านการฝึกฝนตนเองร่วมกับบทบาทและหน้าที่ที่ตนเองกำลังปฏิบัติ จิตวิญญาณจะอยู่ร่วมกับชีวิตและส่งเสริมการดำเนินชีวิตประจำวัน และการใช้ชีวิตครอบครัว ให้มีสุขภาวะที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าและความหมายของการมีชีวิตอยู่ 2) การเปลี่ยนแปลงทางจิตวิญญาณเป็นการข้ามพ้นกรอบความคิดเดิมที่เรายึดติดการเปลี่ยนแปลงทางจิตวิญญาณต้องเริ่มต้นที่ตนเอง โดยปลดปล่อยให้ตนเองหลุดจากกรอบและความคิดความเชื่อเดิมๆ เช่น ความเชื่อว่าทุกสิ่งต้องเป็นไปตามหลักการหรือทฤษฎีอย่างใดอย่างหนึ่ง ผลจากการเป็นอิสระจากกรอบเดิมๆ ช่วยทำให้เรามีพลังในการใช้ชีวิตและทำงานได้อย่างสร้างสรรค์ เมื่อการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจะทำให้มนุษย์เป็นคนธรรมดามากขึ้น สัมผัสความเรียบง่าย และสามารถมีความสุขได้มากขึ้น 3) สุขภาวะทางปัญญา เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงตนเองกับสิ่ง

ต่างๆ รอบด้าน สุขภาวะทางปัญญาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเชื่อมโยงการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ ทั้ง ชุมชน สังคม องค์กร ระบบการทำงาน ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ความเชื่อมโยงเป็นเรื่องของการ ฟังฟังอาศัยซึ่งกันและกัน ช่วยให้สามารถเข้าใจความหมายของแต่ละสิ่งอย่างรอบด้าน 4) จิตวิญญาณ เป็นคุณค่าสูงสุดทางจิตใจ ไม่ว่าจะเป็คำว่ จิตปัญญา จิตตปัญญา สุขภาวะทางปัญญา หัวใจของ ความเป็นมนุษย์ การพัฒนาจิต ล้วนแต่เป็นสิ่งที่เดียวกันที่มีความหมายถึงสิ่งที่มีคุณค่าสูงสุดทางจิตใจ มิติทางจิตวิญญาณเป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถสัมผัสได้ถึงความงามอันลึกซึ้ง ความสุขอันประณีต ความ อิสระที่อยู่ภายในจิตใจ หรือความรักอันไพศาลต่อเพื่อนมนุษย์

5) สติเป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนาทางจิตวิญญาณ สติเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ มนุษย์เปลี่ยนวิธีคิดได้ สติทำให้จิตเป็นกลาง เมื่อจิตเป็นกลางก็จะสามารถเปลี่ยนอะไรก็ได้ แม้กระทั่ง การเปลี่ยนวิธีคิดไปจากเดิม ถ้าคนที่ทำงานในอาชีพต่างๆ เช่น แพทย์ ครู นักธุรกิจ หันมาเจริญสติกัน มาก สังคมก็จะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ การพัฒนาทางจิตวิญญาณก็จะเกิดขึ้น ปัจจุบันคนทั่วโลกหัน มาเจริญสติกันมาก เพราะพบว่า การเจริญสติช่วยให้สุขภาพดีขึ้น เยียวยาความเจ็บปวดได้ง่ายขึ้น เรียนรู้ได้ดีขึ้น รวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นกับคนในครอบครัวและที่ทำงาน สติจึงเป็นเครื่องมือสำคัญ ของการปฏิบัติทางจิตวิญญาณที่เชื่อมโยงกับทุกอย่างในชีวิต 6) การพัฒนาจิตวิญญาณหรือสุขภาวะ ทางปัญญาสามารถกระทำได้ในทุกศาสนา การพัฒนาจิตวิญญาณต่างมีจุดร่วมกันตรงที่การปฏิบัติ อย่างเป็นประจำ สม่ำเสมออยู่ในชีวิตประจำวัน โดยเริ่มต้นจากการฝึกปฏิบัติตามศาสนาที่ตนเองนับ ถือ เช่น ศาสนาพุทธฝึกละอกุศล ทำความดี มีสติอยู่กับปัจจุบัน ศาสนาอิสลามฝึกละหมาดเพื่อระลึก ถึงพระเจ้าตลอดทั้งวันและคืน ศาสนาคริสต์ฝึกชีวิตฝ่ายจิตวิญญาณ ให้มีความรักและศรัทธาในพระ เจ้าและแสดงออกด้วยการรักเพื่อนมนุษย์ แม้ว่าแต่ละศาสนาจะมีหลักปฏิบัติที่แตกต่างกัน ก็สามารถ พัฒนาจิตวิญญาณได้ เพียงแค่มีการปฏิบัติเท่านั้น 7) สุขภาวะทางจิตวิญญาณ หรือสุขภาวะทาง ปัญญาสามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ซึ่งเป็นความสุขราคาถูกที่ไม่ต้องลงทุนมากมาย ก็ สามารถหาความสุขนี้ได้ในการทำงาน เพื่อเริ่มจากการเห็นคุณค่าและศรัทธาในวิชาชีพหรืองานที่ ตนเองทำ รู้จักชื่นชมและให้กำลังใจตนเองเป็น รับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ตระหนักถึงคุณค่าอัน ละเอียดอ่อนของชีวิตมนุษย์ ฝึกฝนการเจริญสติในระหว่างการทำงาน คุณลักษณะเหล่านี้สามารถ เริ่มต้นได้ที่ตนเอง และสามารถรับผลอันเป็นความสุขได้ทันที ในขณะที่กำลังทำงาน 8) ชุมชน กัลยาณมิตรเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้สุขภาวะทางจิตวิญญาณหรือสุขภาวะทางปัญญาคงอยู่ ชุมชนเป็น พื้นที่ในการดูแลจิตใจที่ขยายออกไปจากตนเอง ผ่านการสื่อสารกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีการรับฟัง กันอย่างลึกซึ้ง การมีเพื่อนที่สามารถบอกเล่าเรื่องราว และแบ่งปันทุกข์สุขให้แก่กันได้ เป็นปัจจัยที่ช่วย หล่อเลี้ยงพลังในการทำงาน แม้ว่าเราจะอยู่ในสถานการณ์ที่ตึงเครียด กดดัน หรือบีบคั้น ยากลำบาก ก็ตาม สุขภาวะทางจิตวิญญาณในการทำงานก็ยังคงอยู่ เราสามารถสร้างชุมชนกัลยาณมิตรได้ง่ายๆ ด้วยการสร้างพื้นที่ สร้างเวลา สร้างโอกาสให้ปลอดภัย พื้นที่สร้างสรรค์ในการทำงานก็จะเกิดขึ้นได้ กล่าวโดยสรุปคือ ชุมชนที่ดีจะสนับสนุนให้สุขภาวะทางจิตวิญญาณหรือสุขภาวะทางปัญญายังคงอยู่ ตั้งแต่เริ่มต้น ระหว่างทาง จนเกิดผลงาน ตลอดเส้นทางการทำงาน 9) ผู้นำที่มีสุขภาวะทางจิตวิญญาณ หรือสุขภาวะทางปัญญาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพขององค์กร ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรได้ หากผู้นำพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณของตนเองไปด้วย ผู้นำที่มีสุขภาวะทางจิตวิญญาณหรือสุขภาวะทางปัญญาประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 7 ประการ ได้แก่

- 9.1) ค้นหาและยอมรับในศักยภาพเดิมหรือต้นทุนที่มีอยู่แล้วในองค์กร
- 9.2) สร้างพื้นที่ให้พนักงานได้มีโอกาสสนองและปรากฏให้เห็น
- 9.3) ส่งเสริมบุคลากรแต่ละคนได้มีโอกาสทำงานที่ยากและท้าทาย
- 9.4) มีการอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกระดับในองค์กร
- 9.5) มีการทำงานแบบเป็นงานศิลปะที่มีสุนทรีย์ภาพ
- 9.6) มีขวัญและกำลังใจสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง
- 9.7) การใส่ใจดูแลทุกข์สุขของบุคลากรทุกคน

10) เมื่อนำจิตวิญญาณเข้าไปใช้ในระบบการศึกษา จะสามารถทำให้ระบบการศึกษามีการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวมได้ การนำเอาเรื่องการพัฒนาจิตจนเกิดปัญญา เข้าไปสู่การเรียนการสอน นำการเรียนรู้เข้ามาสู่ตัวผู้เรียนผู้สอน โดยอาศัยวิธีการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงเนื้อหาวิชาออกไปสู่ชีวิต ไม่จำกัดการเรียนรู้เฉพาะภายในห้องเรียน มีการเชื่อมโยงชีวิตผู้เรียนไปสู่โลกภายนอก สู่ชุมชนต่างๆ เท่าทันต่อเหตุการณ์บ้านเมือง การศึกษาเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มจากผู้สอนต้องมีจิตวิญญาณตระหนักคุณค่าที่แท้ของความเป็นครู หรือจิตวิญญาณความเป็นครู ในขณะที่นักเรียนเป็นผู้ที่ต้องมีจิตวิญญาณของผู้ใฝ่เรียนรู้ การเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวมที่แท้จริงจึงเกิดขึ้นได้ และ 11) สุขภาวะทางจิตวิญญาณเริ่มต้นเมื่อนำชุมชนเป็นศูนย์กลาง การมีโอกาสได้เข้าไปรับรู้ความรู้สึกของชุมชนที่เกี่ยวข้องกับตนเองหรือองค์กร จะทำให้เกิดการเห็นทั้งหมดของชีวิตและความหมายของสุขภาวะทางจิตวิญญาณหรือสุขภาวะทางปัญญา มีการบูรณาการนำเอามิติต่างๆ เข้ามาในชีวิตและการทำงาน ทั้งมิติทางกาย จิต และสังคม การบูรณาการย่อมทำให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองและการทำงานมากยิ่งขึ้น

นงเยาว์ มงคลอิทธิเวช และคณะ (2552) ได้สังเคราะห์ความรู้ทางด้านการพัฒนาจิตปัญญา (วิญญาณ) จากเรื่องเล่าความสำเร็จของผู้ให้บริการและผู้รับบริการในระบบสุขภาพ: พัฒนาการทางจิตวิญญาณและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาได้สรุปและสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้ที่มีสุขภาวะทางจิตปัญญา ประกอบด้วย 18 คุณลักษณะ สามารถจัดได้เป็น 3 กลุ่ม ตามคุณสมบัติของสุขภาวะทางจิตปัญญา ได้แก่ 1) กลุ่มความสุข เช่น เมตตากรุณา จิตใจอ่อนโยน เป็นมิตร รับผิดชอบ ยืดหยุ่น ปรับตัวง่าย เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 2) กลุ่มความสงบ ได้แก่ จัดการ ควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองได้ เข้มแข็ง อดทนเสียสละ มุ่งมั่น ทุ่มเท มองโลกในแง่ดี ยอมรับและให้อภัย และ 3) กลุ่มความอิสระ ได้แก่ มีพลังแห่งการเรียนรู้ กล้าหาญ คิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ อ่อนน้อมถ่อมตน ประสานความแตกต่าง พอเพียง

รัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ (2553) ได้ทบทวนเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือประเมินและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางปัญญาหรือสุขภาวะทางจิตวิญญาณ การพัฒนาเครื่องมือประเมินและตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินสุขภาวะทางจิตวิญญาณเพื่อการพัฒนาของบุคลากรในระบบสุขภาพและระบบการศึกษา และจัดทำคู่มือการประเมินสุขภาวะทางจิตวิญญาณเพื่อการพัฒนาของบุคลากรในระบบสุขภาพและระบบการศึกษา ได้สรุปองค์ประกอบของสุขภาวะทางจิตวิญญาณไว้ จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบองค์ประกอบที่เป็นตัวชี้วัดสุขภาวะทางจิตวิญญาณทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Moral Courage) หมายถึง มีความคิดและการกระทำอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง แม้ว่าจะแตกต่างจากผู้อื่น และกล้าที่จะยืนหยัดในสิ่งที่เห็นว่าถูกต้อง กล้าที่จะยืนหยัดเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพรรคพวก กล้าที่จะตัดสินใจตามอุดมการณ์ หรือเป้าหมายในชีวิตของตนเอง มีความคิดในแง่บวกและรู้จักปรับเปลี่ยนมุมมองความคิดเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ จึงสามารถเผชิญปัญหาได้ในทุกปัญหา สามารถใช้ข้อผิดพลาดเป็นแรงผลักดันในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ 2 เมตตา กรุณา (Loving Kindness and Compassion) หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นความทุกข์ของผู้อื่น แม้ว่าจะไม่ได้แสดงออกอย่างชัดเจน รู้สึกร่วมทุกข์และให้ความสำคัญกับความทุกข์ของผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องใหญ่หรือเรื่องเล็กน้อย มีความรู้สึกอยากช่วยเหลือให้ผู้อื่นมีความสุขมากขึ้น เมื่อต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่นก็มักจะนำใจเข้ามาใส่ใจเรา ยินดีที่จะเสียสละเพื่อให้ผู้อื่นพ้นทุกข์และประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 3 มีเป้าหมายและพอเพียง (Goal and Sufficiency) หมายถึง มีเป้าหมายเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจน ใช้ชีวิตประจำวันอย่างมีสติ มีเหตุมีผล รู้จักที่จะแบ่งปันให้กับผู้อื่น รู้จักความพอเพียงในชีวิตและพึงพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่

องค์ประกอบที่ 4 ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ (Humanism) หมายถึง มีความคิดและความเชื่อในคุณค่าและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ ตระหนักว่ามนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน มีสิทธิ์ที่จะได้รับความช่วยเหลือหรือได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

องค์ประกอบที่ 5 อ่อนน้อมถ่อมตน (Humility) หมายถึง การไม่โอ้อวดทะนงตนในความรู้หรือความสามารถของตนเอง รู้จักมีสัมมาคารวะ มีความอ่อนน้อมถ่อมตนและยอมรับความคิดเห็นหรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์จากผู้อื่น แม้ว่าจะขัดแย้งกับความคิดของตนเองก็ตาม

องค์ประกอบที่ 6 ให้อภัย (Forgiveness) หมายถึง สามารถให้อภัยต่อความผิดของผู้อื่น สามารถแสดงพฤติกรรมทางบวกต่อคนที่ทำไม่ดีกับตนเอง การมีความตั้งใจที่จะทำดีกับผู้อื่น ไม่ว่าผู้นั้นจะเป็นมิตรหรือศัตรู

องค์ประกอบที่ 7 ความเป็นมิตร (Friendliness) หมายถึง ความเป็นมิตรต่อผู้อื่น มีความเป็นกันเอง สามารถพูดคุยและเข้ากับคนได้ทุกระดับ

พินณา แสงสาคร (2554) สรุปลงจากการทบทวนความหมายของสุขภาวะทางจิตวิญญาณ พบคุณลักษณะของสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ดังนี้ 1) ความรู้สึกเป็นสุขใจ สบายใจ มีความปิติและอิ่มเอมใจ มีความสงบไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วุ่นวาย สับสน ไม่กระวนกระวาย ไม่คิดมาก 2) มีความพอใจ พอเพียง และพอดีในชีวิตปัจจุบัน พอใจในชีวิตที่เกิดจากความพึงพอใจในชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และชีวิตทางสังคม อีกทั้ง การมีชีวิตที่มีความหมายซึ่งเกิดจากการมีคุณค่าในตนเอง และมีความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นที่รัก ได้รับความห่วงใย ได้รับความกำลังใจ ได้รับความรักความอบอุ่นจากครอบครัวและบุคคลรอบข้าง 3) มีพลังชีวิต เป็นพลังภายใน ที่ทำให้เกิดแรงขับเคลื่อน ที่ทำให้คนสามารถที่จะดำรงและดำเนินชีวิตต่อไปได้ พลังนี้เป็นผลมาจากการมีความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ (เห็นได้จากการมีกำลังใจ มีความเข้มแข็งภายในตนเอง มีความหวังและมีการวางแผนในอนาคต) และมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาในชีวิต (แสดงออกโดยการสามารถเผชิญปัญหา และปรับเปลี่ยนชีวิตหรือวิถี

ชีวิตเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ 4) การมีจิตเมตตา กรุณา เอื้ออาทรต่อผู้อื่น สร้างความสุขให้กับผู้อื่นโดยการตอบแทนผู้มีพระคุณ มอบสิ่งที่ดีและทำให้เกิดความสุขต่อผู้อื่น มีคุณธรรมนำมาซึ่งความดีงามและความมีคุณค่าในตนเอง 5) มีสติ มีการรู้แจ้งเห็นจริง มีการรู้จักระงับและยับยั้งความคิด มีความรู้สึกนึกคิดในการพิจารณาไตร่ตรองสิ่งต่างๆ เข้าใจสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง และ 6) การมีสิ่งยึดเหนี่ยวในชีวิต หมายถึงสิ่งยึดเหนี่ยวที่เกี่ยวข้องกับศาสนา หรือพลังอำนาจเหนือธรรมชาติและบุคคล รวมถึงการมีสัมพันธภาพกับบุคคล เช่น ความรู้สึกผูกพันกับครอบครัว เพื่อน และบุคคลที่เคารพนับถือ

ปัจจุบันได้มีการนำจิตวิญญาณหรือสุขภาพทางปัญญามาศึกษาในองค์กร เช่น ในบริบทระบบสุขภาพ หรือด้านสาธารณสุข ด้วยจิตวิญญาณเป็นค่าที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบสุขภาพโดยตรง เช่น แพทย์ พยาบาล หรือผู้ให้บริการทางการแพทย์ การนำมิติจิตวิญญาณหรือสุขภาพทางปัญญาไปใช้ ได้มีการพิจารณาทั้งในแง่ของจิตวิญญาณว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการรักษาผู้ป่วย และจิตวิญญาณในฐานะองค์ประกอบสำคัญต่อที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานควรมี ในมุมมองที่ว่า จิตวิญญาณเป็นมิติหนึ่งของการดูแลผู้ป่วยนอกเหนือจากมิติทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเรียกว่า การพยาบาลในมิติจิตวิญญาณ หรือการพยาบาลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ การพยาบาลในมิตินี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านจิตวิญญาณ ทั้งนี้อาจพิจารณาได้หลากหลายมิติ บุปผา ซอบไช้ (2546) ได้สรุปไว้ดังตัวอย่างต่อไปนี้ เช่น Highfield & Carson แบ่งความต้องการด้านจิตวิญญาณไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ความต้องการมีความหมายและเป้าหมายในชีวิต ความต้องการได้รับความรัก ความเมตตา การให้อภัย ความต้องการที่จะแสดงความรักต่อผู้อื่นและความต้องการความหวังและสร้างสรรค์ที่แสดงออกถึงการตั้งเป้าหมายในชีวิตที่เหมาะสม หรือแนวคิดของ Fish & Shelly กล่าวถึงความต้องการด้านจิตวิญญาณที่คล้ายคลึงกันคือ ความต้องการเป้าหมายและความหมายในชีวิต ความต้องการความรัก ความผูกพัน และความต้องการการให้อภัย และ Bolander ได้เพิ่มเติมองค์ประกอบเพิ่มจากสามด้านดังกล่าวคือ ความต้องการความหวังทั้งในสิ่งที่เห็นเป็นรูปธรรม เช่น การหายจากความเจ็บป่วยหรือการทำงานให้สำเร็จ และสิ่งที่เป็นามธรรม เช่น หวังว่าเมื่อตายแล้วจะได้ขึ้นสวรรค์หรือถูกจดจำจากคนทั่วไปถึงความดีที่ทำไว้ เมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองจะเกิดภาวะที่เรียกว่า ความผาสุกทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) ทำให้ผู้ป่วยมีความหวังพลังใจที่เข้มแข็งเพื่อต่อสู้กับความเจ็บป่วยหรือภาวะวิกฤติที่เผชิญอยู่ บุคคลจะรู้สึกว่ามีมีความสุข สงบ สมหวัง ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานจะทำหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยในมิติจิตวิญญาณได้ดั่งนั้นควรมีทักษะทั้งด้านการสื่อสาร การฟัง และการสังเกต จิตวิญญาณของผู้ป่วยมีลักษณะเฉพาะและละเอียดอ่อน ต้องระวังในการใช้ค่านิยมของตนเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการวัดค่านิยมหรือความเชื่อของผู้ป่วย มีความจริงใจ ความรัก เอื้ออาทรต่อผู้ป่วยและต้องพร้อมที่จะปรากฏกายต่อผู้ป่วยเมื่อผู้ป่วยต้องการ สิ่งนี้เชื่อมโยงให้เห็นถึงประเด็นการศึกษาที่พิจารณาความสำคัญของจิตวิญญาณในฐานะองค์ประกอบที่บุคลากรด้านสาธารณสุขจำเป็นต้องมี Kashi & Ganesh กล่าวว่า แพทย์ซึ่งมีความเชื่อเรื่องจิตวิญญาณจะเชื่อว่า สิ่งนี้เป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตของพวกเขา พวกเขาได้บูรณาการความเชื่อเหล่านั้นเข้ากับสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับผู้ป่วยทั้งในลักษณะของการแบ่งปันความเชื่อ การอภิปรายร่วมกัน หรือแม้กระทั่งการสวดอวยพรแก่ผู้ป่วย ด้วยความเชื่อหรือการให้คุณค่าเกี่ยวกับจิต

วิญญูณ จึงมีแพทย์บางส่วนพิจารณาตนเองว่าเป็นเสมือนเครื่องมือของพระเจ้าหรือเป็นผู้ที่ทำงานที่สำคัญและมีคุณค่ามาก พวกเขาที่มีความพอใจจากการรักษาผู้ป่วย และความสามารถที่พวกเขาสามารถช่วยเหลือรักษาชีวิตของผู้ป่วยไว้ได้ ดังนั้นจิตวิญญูณจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในระบบสุขภาพและผู้ป่วย ซึ่งเป็นตัวอย่างหนึ่งของบุคลากรในองค์กรที่ควรทำงานอย่างมีจิตวิญญูณ หรือมีสุขภาวะทางปัญญา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิด และแบบวัดสุขภาวะทางปัญญา ที่พัฒนาจากแบบวัดของรัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ (2553) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2) เมตตากรุณา 3) มีเป้าหมายและพอเพียง 4) ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ 5) อ่อนน้อมถ่อมตน 6) ให้อภัย และ 7) ความเป็นมิตร

แนวทางการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา

ในปัจจุบันนักวิชาการมีความเห็นว่า สุขภาวะทางปัญญา สามารถพัฒนาได้ เช่น ประเวศ วะสี (2547) มีแนวคิดว่าต้องเริ่มจากการพัฒนาปัญญา แล้วการพัฒนาปัญญาจะนำไปสู่การพัฒนา กาย จิต และสังคม การพัฒนาปัญญาทั้ง 4 ต้องทำร่วมกันจึงเกิดสุขภาวะที่สมบูรณ์ สุขภาวะที่สมบูรณ์เกิดจากการเรียนรู้ที่ดี การเรียนรู้ที่ดีจึงเป็นสิ่งประเสริฐที่สุด ทุกคนมีหน้าที่ที่ต้องแสวงหาการเรียนรู้ที่ดีเพื่อตนเองและเพื่อช่วยเพื่อนมนุษย์ให้พบการเรียนรู้ที่ดี ซึ่งมนุษย์สามารถพัฒนาจิตด้วยวิธีการต่างๆ ดังนี้

1. การประมวลและการกระจายความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาจิต เป็นหัวใจของกระบวนการเคลื่อนไหว เพราะทำให้การเคลื่อนไหวทำไปด้วยความรู้ ไม่ใช่เกิดจากความไม่รู้

2. โยคะเพื่อสุขภาพ โยคะ เป็นการบริหารกายที่มีการบริหารจิตไปด้วย ซึ่งจะมีการกำหนดสติไปกับการเคลื่อนไหวร่างกาย ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างกายกับใจ เกิดสุขภาวะ และเป็นการพัฒนาจิตใจให้สูงขึ้นรวมถึงพัฒนาร่างกายให้แข็งแรงสุขภาพดี

3. สิ่งแวดล้อมกับการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา เมื่อบุคคลได้สัมผัสกับคุณค่าหรือมิติทางจิตวิญญูณของธรรมชาติ จะทำให้จิตเป็นอิสระออกจากกรอบ เกิดความรักต่อเพื่อนมนุษย์และธรรมชาติ ซึ่งทั้งหมดนี้เรียกว่าพัฒนาการทางจิตวิญญูณ

4. ศิลปะกับพัฒนาการทางสุขภาวะทางปัญญา ความจริง ความงาม ความดี เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด ความดี คือพัฒนาการทางจิตวิญญูณ ใครเข้าถึงความจริงก็จะประสบความงามอันล้นเหลือ และเกิดความรักอันไพศาลต่อเพื่อนมนุษย์และธรรมชาติทั้งหมด (ความดี) ซึ่งมนุษย์สามารถจะประสบความงามได้จากหลายวิธี เช่น จากการทำงาน จากการทำเพื่อเพื่อนมนุษย์ จากสิ่งแวดล้อม จากการเจริญสติ เป็นต้น ความงามทำให้มนุษย์มีความชื่นอกชื่นใจ ศิลปะจึงมีพลังอย่างมากในการพาศิลปะเข้าถึงความดีงามได้ เพราะฉะนั้นจึงควรสนับสนุนศิลปะทุกแขนงเพื่อให้เข้ามามีบทบาทในการทำให้บุคคลเข้าถึงความดี

5. วิปัสสนากัมมัฏฐาน โดยวิปัสสนากัมมัฏฐานไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องของพุทธศาสนาเพียงอย่างเดียว อาจจะเป็นลัทธิหรือศาสนาใดๆ หรือไม่มีศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้องก็ได้ หรืออาจจะเป็นเทคนิคทางจิตที่จะทำให้รู้จิตใจของตัวเอง ทำให้รู้เท่าทัน เกิดปัญญาและความดี ซึ่งหลายๆ หน่วยงาน

ควรส่งเสริมให้มีศูนย์ฝึกอบรมวิปัสสนากัมมัฏฐานให้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้วิปัสสนากัมมัฏฐานได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต เพื่อความสุข การมีจิตใจสูง และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

6. การศึกษาเพื่อพัฒนาจิตใจ การศึกษาทุกระดับทุกประเภท ควรจะมีการศึกษาที่จะสามารถพัฒนาจิตใจให้สูงขึ้น เช่น ใครชอบโยคะก็ไปโยคะ ใครชอบศิลปะให้ไปทำศิลปะ หรืออะไรอื่นก็ไปทำในสิ่งที่ตนเองชอบ แต่ทุกทางนั้นล้วนไปสู่การพัฒนาจิตใจให้สูงขึ้น ถ้าการศึกษาทำได้ดังนี้ ก็จะเป็นเครื่องมือสร้างความสุขและสันติภาพ

7. สื่อสร้างสรรค์ สื่อมีอิทธิพลมากทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งปัจจุบันความพยายามในการใช้สื่อไปในทางบวกหรือสื่อสร้างสรรค์ยังมีน้อย ดังนั้นจึงควรสนับสนุนให้มีบุคคลหรือองค์กรเข้ามาจัดการในเรื่องสื่อสร้างสรรค์อย่างจริงจังและเป็นระบบ

8. การทำงานอาสาสมัครเพื่อสังคม เมื่อสังคมเราเป็นแบบสังคมตัวใครตัวมัน บุคคลก็จะขาดจิตวิญญาณ แต่ถ้ามีอาสาสมัครเพื่อสังคมเต็มประเทศ ก็จะกลายเป็นสังคมที่อบอุ่นและปลอดภัย ซึ่งบุคคลต่างๆ สามารถใช้เวลาในการเป็นอาสาสมัครเพื่อสังคม เช่น อาจจะไปทำงานในโรงพยาบาล สถานเด็กกำพร้า เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นการยกระดับจิตใจให้สูงขึ้นอีกทางหนึ่ง

9. ชุมชนเข้มแข็งและเศรษฐกิจพอเพียง ถ้าคนในชุมชนหรือสังคมอยู่แบบตัวใครตัวมัน คิดแต่ผลประโยชน์ของตนเอง จิตใจก็จะตกต่ำ แต่ถ้าร่วมคิดร่วมทำรวมตัวกันเกิดความเป็นชุมชน มีการคำนึงถึงการอยู่ร่วมกัน มิติทางจิตวิญญาณก็จะสูงขึ้น เมื่อชุมชนเข้มแข็งก็จะสามารถแก้ปัญหาเศรษฐกิจ จิตใจ ครอบครัว ชุมชน สิ่งแวดล้อม และสุขภาพไปพร้อมกัน เรียกว่า “ชีวิตวัฒนธรรม” วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตร่วมกันของกลุ่มชนซึ่งสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมหนึ่งๆ ในวัฒนธรรมจึงมีมิติทางจิตวิญญาณอยู่ด้วยเสมอ วัฒนธรรมเป็นการมีชีวิตร่วมกัน (Living Together) ในความร่วมมือกันจึงมีจิตและจิตวิญญาณ ดังนั้นวัฒนธรรมชุมชนและเศรษฐกิจชุมชนจึงมีมิติทางจิตใจเป็นแกนกลางอยู่ ซึ่งจะช่วยให้คนในสังคมพ้นจากวิกฤติการณ์จากการพัฒนาแบบเอาเงินเป็นใหญ่ ซึ่งเศรษฐกิจชุมชนเป็นเศรษฐกิจพอเพียงที่ยึดนำความพอเพียงของชีวิต จิตใจ และการอยู่ร่วมกันเป็นใหญ่

10. การทำงานคือการปฏิบัติธรรม การทำงานทุกชนิด ถ้าทำด้วยใจสุจริต มีความเพียร ทำด้วยความประณีต โดยหวังประโยชน์เกื้อกูล นั่นคือการปฏิบัติธรรมอย่างหนึ่ง ถ้าบุคคลทำได้ งานจะกลายเป็นบ่อเกิดของความสุขและความสร้างสรรค์ นอกจากนี้การเห็นคุณค่าของการทำงานคือการปฏิบัติธรรมเช่นกัน จะทำให้แผ่นดินมีพลังของความดีเพิ่มขึ้น

11. ธุรกิจเพื่อสังคม การทำธุรกิจสามารถด้วยจิตใจที่ดีได้ ทำด้วยความประณีต ทำด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม พร้อมๆ กับมีกำไรตามสมควร ซึ่งจะเป็นธุรกิจเพื่อความดี (Business for the Goodness) ซึ่งนักธุรกิจมีพลังมาก หากเข้ามาร่วมกันพัฒนาสังคม ประเทศก็จะเกิดพลังแห่งความดี

12. ความเป็นธรรมทางสังคมและสันติภาพ การขาดความเป็นธรรมเป็นปัญหาใหญ่ ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น โครงสร้างทางความคิด โครงสร้างทางกฎหมาย โครงสร้างทางการเมือง เป็นต้น ซึ่งเป็นปัญหาที่แก้ไขยาก โดยต้องการวิจัยสร้างความรู้ นำมาสู่กระบวนการนโยบายสาธารณะ ซึ่งทำให้จิตใจตกต่ำ ไม่สามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข นำไปสู่ความขัดแย้ง และความรุนแรง การขาดสันติภาพเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา

นอกจากนั้น ประเวศ วะสี (2557) ในกล่าวไว้ในหนังสือวิถีมุขยในศตวรรษที่ 21 : สู่ภพภูมิใหม่แห่งการพัฒนา ในหัวข้อ พหุบทแห่งการพัฒนาทางจิตวิญญาณ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประสบการณ์ธรรมชาติกับการพัฒนาทางจิตวิญญาณ เมื่อเรานึกถึง ภูเขา ทะเล ท้องฟ้า ดวงดาว หรือปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่สวยงามต่างๆ ล้วนแต่ทำให้เรารู้สึกอึ้งอัมมใจอยู่ไม่น้อยหากได้ชม นั่นอาจเป็นเพราะธรรมชาตินั้น เป็นสิ่งที่เราได้พบเจอมาตั้งแต่เกิด และมีคุณสมบัติเป็นไปโดยตัวของมันเอง เราไม่อาจควบคุมได้ นั่นจึงเปรียบเสมือนเป็นกระบวนการที่ทำให้เรายอมรับเคารพ ในธรรมชาติ อีกหนึ่งสิ่งที่ธรรมชาติมอบให้แก่เรา คือ การที่เราได้ ลดความมีอัตตา ของตนเองลง ปลอดภัยอารมณ์สุนทรีย์ให้มีอิสระ แต่หากการชื่นชมในธรรมชาตินั้น เป็นไปอย่างขาดปัญญา อาจทำให้เกิดผลร้ายตามมาได้อีกด้วย ปัญญาจึงเป็นส่วนสำคัญในการตระหนักรู้ถึงความจริงของธรรมชาติ ว่าตัวเราและธรรมชาติ เป็นเพียงส่วนหนึ่งของจักรวาล ดังนั้นการที่เรามีความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติจึงเป็นเสมือนการพัฒนาทางด้านจิตวิญญาณ แต่นั่นมิได้หมายถึงการมีความรู้แบบวิทยาศาสตร์ ที่จะเน้นไปทางเรื่องของสารเป็นส่วนใหญ่ หากแต่เป็นความรู้ที่มาพร้อม สติ ปัญญา และความปิติ ที่จะช่วยให้เราตระหนักรู้ถึงสิ่งต่างๆที่เราพบเห็น เช่น ชาวคริสต์จะตระหนักรู้ว่า พระเจ้าอยู่ในทุกสรรพสิ่ง จึงทำให้ไม่ว่าพวกเขาจะทำอะไรเขาจะรู้สึกอึ้งอัมมใจไปด้วยความปิติในจิตใจ นี่จึงเป็นเหตุว่าทำไมเราถึงต้องมีความรู้ที่จะนำธรรมชาติมาใช้อย่างถูกต้อง เพื่อยกระดับจิตวิญญาณให้สูงขึ้น

2. ความงามกับการพัฒนาทางจิตวิญญาณ ความงามมีอยู่ในทุกสรรพสิ่งที่เราเห็นและมิอาจและเห็นได้ แต่จะเกิดขึ้นในรูปแบบของ ความจริง ซึ่งหากเมื่อไรที่เราเข้าถึงความจริงได้ เมื่อนั้นเราจะพบความงาม การที่มนุษย์ได้สัมผัสความงาม แล้วใช้ความสุขความปิตินั้นมาช่วยยกจิตใจให้สูงขึ้น จึงเป็นเหมือนการได้กำไรชีวิต **ความงามของธรรมชาติและปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ** เช่น ฟุ้งนาสีเหลืองทอง ภูเขา ทะเล กลุ่มดวงดาว ปรากฏการณ์ออโรรา เหล่านี้เป็นสิ่งที่มนุษย์รู้จักดีที่สุด และควรใช้ความงามของธรรมชาติมาพัฒนาจิตใจให้สูงขึ้น **ศิลปะ** เป็นความงามที่สร้างขึ้นโดยมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็น เพลง วรรณคดี การแสดง จิตรกรรมหรือศิลปะอื่นใด ควรชื่นชมด้วยอารมณ์สุนทรีย์และเพื่อใช้เป็นเครื่องพัฒนาจิตวิญญาณให้สูงยิ่งขึ้น **ความงามในงาน** งานทุกชนิดหากทำความความประณีตตั้งใจ งานนั้นก็กลายเป็นความงาม ให้ความชื่นบานต่อผู้รับผิตชอบและพัฒนาจิตใจให้สูงขึ้นได้ **ความงามในความรู้** เมื่อเราเรียนรู้สิ่งใดควรนำมาเชื่อมโยงให้เห็นถึงความจริงของสิ่งนั้นๆ เมื่อเราเข้าถึงความจริงทั้งหมดของความรู้ ความรู้ก็จะเป็นความงาม **ความงามของจิตใจ** การมีความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น หัวดีต่อตนเองและส่วนรวม จะเป็นความงามต่อตนเองและผู้พบเห็น **ความงามในวาจา** คือการมีวจีสัจจิต ประกอบด้วยการไม่พูดเท็จ การไม่พูดคำหยาบ การไม่พูดส่อเสียด การไม่พูดเพื่อเจ้า ถือเป็นการมีวาจาที่แท้จริง **ความงามในการกระทำ** คือการกระทำที่ไม่เบียดเบียน มีอาชีพสุจริต ไม่หวังผลประโยชน์ต่อผู้อื่น นี่คือการมีศีล **ความงามในความเป็นชุมชน** เป็นการรวมตัวกันอย่างมีความสามัคคี และเอื้ออาทรต่อกันเพื่อเรียนรู้ทำสิ่งต่างๆ ให้ลุล่วง ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกองค์การ และทุกพื้นที่ **ความงามในสัญลักษณ์ทางศาสนา** การเข้าถึงสิ่งสูงสุด เช่น โบสถ์ พระพุทธรูป พระจันทร์เสี้ยว สำหรับผู้ที่เข้าใจและเห็นคุณค่าจะเป็นความงามอย่างล้นเหลือ ที่มีคุณค่าทางจิตใจ ที่ให้ความสุขสงบ และปัญญากับชีวิต **ความงามในสติ สมาธิ และปัญญา** การฝึก

สมาธิ จะทำให้จิตใจจดจ่อกับปัจจุบัน ไม่ฟุ้งซ่าน รับรู้ทุกสิ่งอย่างเข้าตามหลักความเป็นจริง ซึ่งถือเป็นความงามอย่างหาใดเปรียบ

3. การเรียนรู้และความรู้กับการพัฒนาการทางจิตวิญญาณ มนุษย์เราต้องมีชีวิตเพื่อเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา แต่ทว่า การเรียนรู้ที่มีใช้การเรียนรู้เพื่อให้เราเห็นแก่ตัวเอง แต่จะต้องเป็นไปในทางที่พัฒนาขึ้น โดยความรู้และชีวิตจะต้องไปควบคู่กัน ดังคำที่กล่าวว่า ชีวิตคือการเรียนรู้ การเรียนรู้คือชีวิต เพราะพัฒนาการทางจิตวิญญาณเป็นเรื่องของชีวิต การมี ศิล สมาธิและปัญญา จึงเป็นแนวทางการนำมาปฏิบัติ เพราะ ศิล คือความสัมพันธ์ที่ถูกต้องระหว่างตนเอง เพื่อนมนุษย์และสิ่งแวดล้อม สมาธิ คือจิตที่สงบ ปัญญา คือการเข้าถึงความจริง ละความเห็นแก่ตัว ปัญหาในปัจจุบันของมนุษย์คือการมีความรู้แบบแยกส่วน แยกตนเองจะสรรพสิ่ง มิได้นำความรู้ที่ได้มาเชื่อมโยงกัน เพราะสรรพสิ่งในจักรวาลล้วนเชื่อมโยงกัน เราเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติทั้งหมด และที่สำคัญเราจำเป็นที่จะต้องรู้ตนเองด้วย และความรู้ที่เราเชื่อมโยงกับธรรมชาตินั้นทำให้จิตมีอิสระไม่ยึดมั่นถือมั่นในตนเองสามารถเข้าถึงความจริงของจักรวาลได้โดยง่าย จึงจะทำให้เกิดพัฒนาการทางจิตวิญญาณ

4. การทำงานกับพัฒนาการทางจิตวิญญาณ การทำงานเป็นเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ เราสามารถเป็นคนดีได้ จากการทำงาน คือ เห็นแก่ตัวน้อยลงและเห็นแก่ผู้อื่นมากขึ้น หลักธรรมที่สามารถนำมาพัฒนาจิตวิญญาณกับการทำงาน เช่น มรรค 8 และอิทธิบาท 4 เป็นต้น ซึ่งถือเป็นหนทางแห่งความสำเร็จ ทำให้เกิดปิติ และหากเรามัวลุ่มหลงกับความสำเร็จ อาจนำมาสู่ความเสื่อมได้ จึงจะต้องนำสมาธิและปัญญาเข้ามาช่วย ความสำเร็จนั้นก็จะเป็นไปสู่อพัฒนาการทางจิตวิญญาณ อีกทั้งการทำงานต่างๆ จะต้องประกอบด้วยสมาธิเพื่อให้มีสติทุกการกระทำ จดจ่อกับสิ่งที่กำลังทำ จะทำให้งานทุกชิ้นกลายเป็นความสุขในที่สุด

5. การออกกำลังกายกับพัฒนาการทางจิตวิญญาณ มนุษย์นั้นต้องออกกำลังกายจึงจะแข็งแรง เมื่อออกกำลังกายมากสารเอ็นดอร์ฟินจะหลั่งออกมามาก ทำให้มีความสุข เกิดความสงบในจิตใจ ปลอดโปร่ง การออกกำลังกายอีกรูปแบบหนึ่งที่จะช่วยให้เราได้เจริญสติ คือการโยคะ รำมวยจีน ไทเก๊ก ที่ถือเป็นการบริหารกายและจิตไปพร้อมกัน มีสติกับลมหายใจ การเคลื่อนไหวร้ายรำของแขนและขา จิตก็จะสงบได้เช่นกัน อีกทั้งการออกกำลังกายยังสามารถทำประโยชน์ผู้อื่นได้อีกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมชมรมชมวัด การวิ่งหาทุนเพื่อนผู้พิการเหล่านี้ล้วนช่วยลดความเห็นแก่ตัว เสริมสร้างจิตสำนึกที่ดี แลเพิ่มพูนความรักในเพื่อนมนุษย์ ซึ่งถือเป็นการพัฒนาการทางจิตวิญญาณ ที่ควรส่งเสริมให้เกิดขึ้น

6. การสร้างความเป็นชุมชนกับพัฒนาการทางจิตวิญญาณ มนุษย์นั้นมีธรรมชาติของการอยู่เป็นกลุ่มมากกว่าอยู่เดี่ยวๆ เพราะจะรู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัย มีพลังที่จะเผชิญและแก้ไขสิ่งต่างๆ มากกว่าการอยู่คนเดียว แต่ทว่ามนุษย์ในปัจจุบัน ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน และเน้นเสรีภาพส่วนบุคคลอย่างสุดโต่งนั้น กลับมีแนวคิดที่ว่า ตนเองนั้นไม่จำเป็นต้องพึ่งพาผู้อื่น นำมาสู่ความแปลกแยกจากเพื่อนมนุษย์ เราจึงควรมาตระหนักว่า การรวมกลุ่มหรือการร่วมด้วยช่วยกันนั้น เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับยุคสมัยปัจจุบัน คือการรวมตัวร่วมคิดร่วมทำในเรื่องต่างๆ ในสถานที่และองค์กรต่างๆ เพื่อจะได้เป็นสังคมเข้มแข็งที่มีมิติทางจิตวิญญาณ

7. การเจริญเมตตาจิตกับพัฒนาการทางจิตวิญญาณ เมตตา เป็นสภาพจิตอันสูงส่ง ที่ช่วยให้เราพ้นจากความเห็นแก่ตัว มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ในยุคโลกาภิวัตน์ปัจจุบันนี้ เต็มไปด้วยการ

แข่งขันแย่งชิง ซึ่งเราสามารถทำให้ดีขึ้นได้โดยการเป็นคนมีเมตตาและการให้อภัยเป็นพื้นฐานของจิตใจ เพราะเมื่อบุคคลมีเมตตาจะนำมาซึ่ง ความสุขสบายใจ แต่ศัตรูของความเมตตา คือ ความโกรธ ความเกลียด ความกลัว ที่นำไปสู่ความยึดมั่นถือมั่น ความเหลื่อมล้ำทางสังคม อันทำให้เกิดความเกลียดชังระหว่างกัน การมีเมตตาจิตจึงถือเป็นเรื่องจำเป็น หากแต่ต้องมีปัญญาเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพราะเมื่อบุคคลมีปัญญา จะสามารถเข้าใจได้ว่าการเกิดเหตุการณ์ต่างๆ นั้น มาจากหลายๆ ปัจจัย จึงเป็นเรื่องดีที่เราควรเจริญสติ สมาธิเพื่อให้เกิดปัญญา

8. การเสียสละเพื่อนส่วนรวมกับการพัฒนาการทางจิตวิญญาณ การให้ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสุขทั้งแก่ผู้ให้และผู้รับ การให้ทางใจ คือการร่วมทุกข์ร่วมสุขกับสังคมที่เราอยู่ เช่น การเป็นอาสาสมัครช่วยผู้ประสบภัยน้ำท่วม การให้ทางวาจา คือการพูดไพเราะ ถูกกาลเทศะ ทำให้ผู้รับมีความสุข การให้วัตถุสิ่งของ คือการเสียสละของส่วนตนให้ผู้ที่ต้องการ หรือแม้แต่การแบ่งเศษอาหารให้สุนัขจรจัด แม้มันจะเล็กน้อยแต่แสดงถึงความก้าวหน้าทางจิตใจ และเป็นฐานกำลังให้สามารถเสียสละในเรื่องอื่นๆ ได้ การให้จึงควรเป็นสิ่งที่ควรมีในชีวิตของมนุษย์ วิถีชีวิตจะปรับเปลี่ยน พัฒนาสู่คุณค่าทางจิตวิญญาณ

9. การเจริญกรรมฐานกับการพัฒนาการทางจิตวิญญาณ (Meditation) กรรมฐานเปรียบเสมือนเกราะป้องกัน ที่จะช่วยให้การเจออุปสรรคต่างๆ ในชีวิตทุเลาลง เป็นกระบวนการภายในที่ดูจิตใจของตนเอง (Internal Reflection) และขยับจิตใจให้สูงขึ้น ด้วยวิธีการ ดังนี้ การฝึกจิตกับสิ่งแวดล้อม อยู่ในสถานที่สงบ การสวดมนต์ การเจริญสติ มีจิตอยู่กับปัจจุบัน การเจริญสมาธิ ฝึกให้จิตอยู่หนึ่ง การเจริญปัญญา รู้ธรรมชาติของสรรพสิ่ง ว่ามีเหตุปัจจัย จึงเป็นเรื่องที่ดีหากบุคคล ชุมชน สังคมและโลกจะเจริญกรรมฐาน เพื่อความสุขสงบที่จะเกิดขึ้น

10. อารมณ์ทางเพศ ความรัก และการแต่งงานกับพัฒนาการทางจิตวิญญาณ เพศสัมพันธ์มีรากฐานมาจากการสืบพันธุ์เพื่อการดำรงอยู่ของเผ่าพันธุ์ ไม่ว่าจะคน สัตว์ หรือพืช ล้วนต้องสืบพันธุ์ทั้งสิ้น หากแต่ในมนุษย์ธรรมชาติ ให้สิ่งต่างๆ สำหรับการสืบพันธุ์มา เช่น ร่างกาย อวัยวะ และฮอร์โมน ส่วนเรื่องหลังจากนั้น ไม่ว่าจะร้ายหรือดี มนุษย์จะต้องเป็นผู้จัดการด้วยตนเอง เช่น การถูกล่วงละเมิดทางเพศ การมีเพศสัมพันธ์เมื่อไม่พร้อม การท้องก่อนวัยอันควร ปัญหาเหล่านี้จะแก้ไขได้ด้วยการมีปัญญารู้ธรรมชาติของเรื่องเพศและมีสติรู้ตัวเอง ในเรื่องของความรักและการแต่งงานนั้น จะต้องมีความรับผิดชอบ นึกถึงคู่และบุตรของตน ไม่เอาแต่ความต้องการของตนเองเป็นหลัก ต้องทำให้ตนเองมีปัญญารู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น จึงจะเป็นพัฒนาการทางจิตวิญญาณ

11. การเลี้ยงดูลูกกับพัฒนาการทางจิตวิญญาณ การเลี้ยงดูลูกเป็นพัฒนาการทางจิตวิญญาณในวิถีชีวิตธรรมดาได้อย่างหนึ่ง สิ่งแรกที่พ่อแม่สามารถให้ลูกได้ คือ ความรัก ที่มีอาจมีใครมาเทียบเท่าได้ เมื่อพ่อแม่ให้ความรักต่อลูกจึงเป็นการปลูกฝังคุณธรรมด้านความรักให้กับลูกไปในตัว พ่อแม่สามารถเรียนรู้การฝึกความอดทน เมื่อเขาต้องเลี้ยงดู เพราะเมื่อเขาทำอะไรไม่ถูกใจ พ่อแม่ไม่อาจละออกจากความเป็นพ่อแม่ได้ กลับต้องใช้ความเมตตา อดทน และความประนีประนอมในการอบรมสั่งสอนเพื่อนให้ลูกของตนเป็นคนดีในสังคม แน่แน่นอนว่าการอบรมเลี้ยงดูลูก พ่อแม่จะต้องเกิดความทุกข์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นแน่ เช่น ลูกของมหาตมะ คานธี เป็นคนติดสุราเรื้อรัง ปัญญาและทักษะจะ

ช่วยให้ลดความทุกข์ลง ปัญญาผู้เท่าทันว่ามันเป็นธรรมดาที่จะต้องเจอปัญหานี้เองจึงเป็นทางที่จะช่วยบรรเทาทุกข์

12. ความแก่ ความเจ็บ และความตายกับพัฒนาการทางจิตวิญญาณ การแพทย์แผนปัจจุบันสามารถช่วยยืดชีวิตมนุษย์ได้อย่างง่ายดาย แต่เมื่อสุดท้ายแล้วจุดจบของชีวิตก็คือความตาย แต่เราจะตายอย่างไรให้มีคุณภาพ คำตอบคือ การมีปัญญาผู้เท่าทันว่า มนุษย์เราเกิดมาด้วยความแก่ ความเจ็บ ความตาย เป็นเรื่องธรรมดา เมื่อรู้เช่นนี้แล้ว ควรสิ่งนี้เป็นโอกาสที่จะพัฒนาชีวิตให้สูงขึ้น หรือพัฒนาจิตวิญญาณด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในสังคม เพื่อลดความยึดมั่นถือมั่น มีความสงบ มีเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์สืบไป

นงเยาว์ มงคลอิทธิเวช และคณะ (2552) ได้สรุปในงานวิจัยถึงกระบวนการพัฒนาจิตวิญญาณ จิตปัญญาหรือสุขภาวะทางปัญญาว่าเป็นกระบวนการที่มีความละเอียดอ่อน ต้องใช้ความต่อเนื่อง เป็นระยะเวลายาวนานโดยมีปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนา คือ ปัญหา อุปสรรค และความยากลำบากต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต และเป็นประสบการณ์ตรงของแต่ละบุคคล แต่ประสบการณ์เหล่านั้นจะผสมผสานกันอย่างสมดุล ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ว่า จะอยู่อย่างไร การดำเนินชีวิตของบุคคลที่มีการพัฒนาทางจิตวิญญาณจะไม่ละเลยการไตร่ตรอง ทบทวนชีวิต และการเติมเต็มตนเองในยามที่อยู่ตามลำพัง อีกทั้งไม่ละทิ้งหน้าที่ความรับผิดชอบเมื่ออยู่ในสังคม วิถีของบุคคลจึงมีทั้งการพัฒนาตนเอง และพัฒนาสังคมควบคู่กันไป สิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาทางจิตวิญญาณของบุคคลคือ ประสบการณ์ชีวิตและความเชื่อภายในตนเอง โดยปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา แบ่งออกเป็น ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ อุปสรรค ปัญหา และภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้นในชีวิต รวมถึงลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ ความคิด ความเชื่อ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการพัฒนา กระบวนการขัดเกลาจากครอบครัว โรงเรียน สังคม และยังมีแนวทางการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา ซึ่งสามารถพัฒนาได้ใน 2 ระดับ ได้แก่ระดับบุคคล และระดับองค์การ

โดยระดับบุคคล สามารถพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา ได้ดังนี้

1. ทบทวนตนเองบ่อย ๆ ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเอง ทำให้รู้จักตนเองอย่างลึกซึ้ง มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจน เห็นถึงคุณค่าความหมายของการมีชีวิตอยู่ และมีความสุขกับการดำเนินชีวิตอย่างแท้จริง
2. ฝึกควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง เช่น การฝึกสติให้ไวต่อสิ่งที่เข้ามากระทบ ปล่อยวางเปลี่ยนความคิด หรือการเปลี่ยนจุดสนใจ การทำกิจกรรมผ่อนคลาย ซึ่งช่วยให้สามารถอยู่ได้อย่างมีความสุขและอิสระ
3. ศึกษาจากต้นแบบ เลียนแบบพฤติกรรมและวิธีการที่ดี ฝึกทักษะที่พึงประสงค์ต่างๆ บ่อยๆ
4. มีกัลยาณมิตร มีเพื่อนสนิทที่รู้ใจ เป็นการเติมเต็มพลังและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน
5. ทำกิจกรรมที่สร้างแรงบันดาลใจกับตนเองได้ เช่น อ่านหนังสือ ฟังเพลง อ่านบทกวีต่างๆ เปิดโอกาสให้ตนเองได้สัมผัสใกล้ชิดธรรมชาติ

6. ศึกษารธรรม ฝึกปฏิบัติธรรม การยึดมั่นในหลักคำสอนของศาสนาต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้มีการพัฒนาจิตปัญญาได้อย่างมั่นคง

7. เข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้เกิดการเรียนรู้แนวคิดและวิธีการทำงานซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานของตนได้

ระดับองค์กร สามารถพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา ได้ดังนี้

1. มีนโยบายในการช่วยส่งเสริมการพัฒนาจิตปัญญาอย่างชัดเจน

2. มีระบบการคัดเลือกคนเข้าองค์การโดยการพิจารณาด้านจิต คือ ความรู้สึกรัก ชอบ มีใจอยากจะทำมากกว่าผลการเรียนหรือประสบการณ์ที่ผ่านมา

3. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิต และคุณภาพชีวิตของบุคลากร นำผลการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา เป็นเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร เชื่อมโยงถึงผลการให้รางวัลหรือการเลื่อนตำแหน่ง

4. มีระบบชื่นชมคนทำดี สร้างคนให้ดี สร้างคนให้เก่ง ให้กล้าคิด กล้านำเสนอในเรื่องดีๆ มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง มีการชื่นชมคนทำดีแม้เพียงเล็กน้อย เช่น มีกล่องความดี แผนที่ความดี เวทีเสวนาความดี วิทยุชุมชนชื่นชมคนดี เป็นต้น

5. การพัฒนาบุคลากรต้องเริ่มตั้งแต่การเรียนรู้ การรู้จักลูกน้องอย่างแท้จริงรู้ว่าแต่ละคนมีจุดเด่นจุดด้อยตรงไหน เลือคนให้เหมาะสมกับงาน เปิดโอกาสให้ทำในสิ่งถนัด มีการพัฒนาในส่วนที่ขาด กำหนดเป้าหมายการพัฒนาให้ถึงระดับสุขภาวะทางปัญญา คือ ทุกคนมีความสุขในการทำงาน รู้สึกสงบ และเป็นอิสระ

6. มีตัวแบบ (Role Model) สนับสนุนคนที่มีสุขภาวะทางปัญญาให้เด่นเป็นต้นแบบที่ดี การทำให้ดู อยู่ให้เห็น เป็นตัวอย่าง เป็นแรงบันดาลใจที่ยั่งยืน มั่นคง และช่วยให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งคนที่เป็นต้นแบบและคนที่อยากเรียนรู้

7. สร้างบรรยากาศการทำงานให้เป็นบรรยากาศของการเรียนรู้และแบ่งปัน มีระบบพี่สอนน้อง มีการส่งต่อรุ่นต่อรุ่น มีคู่หู มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ทักษะชีวิตแก่กันและกัน

8. จัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาจิต ทั้งด้านบุคคล ส่งเสริมให้มีบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออาทร อยู่กันแบบพี่แบบน้อง เป็นครอบครัวเดียวกัน ด้านสิ่งแวดล้อมจัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ เหมือนบ้าน มีสภาพแวดล้อมที่สวยงาม ผ่อนคลายสบายตา เช่น มีสวนหย่อม มีสนามหญ้า มีสวนสุขภาพ เป็นต้น

9. มีระบบการจัดการกับอารมณ์ของกลุ่ม เช่น มีการตรวจสอบเพื่อพัฒนาไม่ใช่หาคนทำผิด มีระบบการฝึกอบรมน้องใหม่ในการแก้ปัญหาภาวะอารมณ์ของคนไข้ มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือ และทำให้ดูเป็นตัวอย่าง มีการช่วยเหลือส่งต่อคนไข้ หากอีกคนไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้หรือมีระบบแตะมือ มีแนวทางการปฏิบัติเมื่อมีปัญหาด้านอารมณ์ เช่น เชิญให้นั่ง เสิร์ฟน้ำดื่ม มีทีมคอยช่วยแก้ไขปัญหา เป็นต้น

10. มีนโยบายสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามความเชื่อทางศาสนาของตนเอง เช่น การไปฝึกปฏิบัติธรรมโดยไม่ถือเป็นเวลา มีบสนับสนุน มีรถบริการ มีห้องให้ละหมาด มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

11. ส่งเสริมให้ทุกคนได้เข้าอบรมที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพทางปัญญา
12. ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมเพื่อสังคม หรือกิจกรรมที่มีโอกาสเห็นความทุกข์ของคนอื่น เห็นคนไข้เป็นองค์กรรวม เห็นความเชื่อมโยงของทุกสิ่ง
13. ขยายขอบเขตงานให้มีการแลกเปลี่ยนหน้าที่กันบ้างเพื่อจะได้เรียนรู้และเข้าใจกันมากขึ้น หรือเปิดโอกาสให้ทำงานในสิ่งที่ถนัด ซึ่งอาจจะนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ช่วยพัฒนามุมมองให้กว้างขึ้น

ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์ (2557) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาจิตในองค์กร (Mindfulness in Organizations) ซึ่งมีรายละเอียดที่น่าสนใจที่คาดว่าจะสามารถนำไปประกอบการพัฒนาสุขภาพทางปัญญาได้ ตัวอย่างเช่น การทำสมาธิก่อนและหลังเลิกงาน การส่งเสริมการทำงานอย่างมีสติ ด้วยการเปิดระฆังสติระหว่างการทำงาน การจัดกติกากิจกรรมประชุมใหม่ให้มีการทำสมาธิก่อนการประชุม การสนทนาอย่างมีสติ และการสรุปการประชุมด้วยความคิดทางบวก การปรับปรุงและพัฒนาบริการและงานให้สอดคล้องกับค่านิยม และได้นำเสนอโครงการฝึกอบรมเพื่อให้สมาชิกในองค์กรตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง ใช้สมาธิและสติในการพัฒนาคุณค่าในตนเอง ตระหนักในค่านิยมองค์กร พัฒนางานและระบบให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร โครงสร้างการฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 หน่วยของการเรียนรู้ ดังนี้

1. คุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย
 - 1.1 คุณค่าสำคัญของชีวิต
 - 1.2 รากฐานทางจิตใจของการพัฒนาคุณค่าในตน
2. เครื่องมือสำคัญในการสร้างคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย
 - 2.1 สมาธิ: พักจิตเพื่อคลายอารมณ์ และความเครียด
 - 2.2 สติ: สร้างความสงบในการทำงาน
3. การทำงานร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วย
 - 3.1 การสื่อสารอย่างสันติ
 - 3.2 การทำงานร่วมกันด้วยสติสนทนา และการคิดทางบวก
4. การพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย
 - 4.1 ค่านิยมสำคัญขององค์กร
 - 4.2 การพัฒนางานและระบบที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

หลักการสำคัญของการฝึกอบรม มีดังนี้คือ 1) เน้นที่การพัฒนาตนเอง 2) การเชื่อมโยงคุณค่าในตนเองเข้ากับการทำงานกับผู้อื่น และการสร้างค่านิยมองค์กร 3) ใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์โดยจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นขั้นเป็นตอนจากง่ายไปยาก และ 4) ประสานกับการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

จากประสบการณ์ขององค์กรที่นำการพัฒนาจิตไปใช้อย่างต่อเนื่อง ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์ พบว่ามีพัฒนาการของการพัฒนาจิตเป็น 4 ขั้น ดังนี้คือ

1. การเตรียมการและการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติด้านการพัฒนาจิตแก่ทีมงาน

2. การให้ผู้ปฏิบัติงานเรียนรู้คุณค่าภายใน ทักษะสมาธิหรือสติ และนำไปใช้ทั้งในการทำงาน และการประชุม

3. ผู้ปฏิบัติงานเห็นประโยชน์ในการนำไปใช้กับผู้รับบริการหรือลูกค้า

4. หน่วยงานร่วมกับผู้รับบริการหรือลูกค้า และผู้เกี่ยวข้อง นำไปสร้างประโยชน์กับชุมชน

นอกจากนั้น อยุธยา วงศ์ภิรมย์ศานต์ ยังเสนอแนะอีกว่า ปัจจัยความสำเร็จขององค์การที่มีการพัฒนาจิต ควรจะต้องมีดังต่อไปนี้คือ

1. ความมุ่งมั่นและบทบาทของผู้นำองค์การในการกำหนดทิศทาง ผลักดัน ให้การสนับสนุน ให้มีการพัฒนาจิต มีส่วนร่วมในกิจกรรมและเป็นแบบอย่างในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง

2. การออกแบบระบบการพัฒนาจิตในเชิงกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพของงาน และองค์การ

3. การทุ่มเท อุทิศตนเองที่ผู้รับผิดชอบหลักในการออกแบบแนวทาง การสื่อสารกับ บุคลากรในองค์การ การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การประเมินผลและพัฒนาางานอย่างต่อเนื่อง

4. บุคลากรได้เรียนรู้แนวความคิดการพัฒนาจิต การฝึกสมาธิ สติ ให้เกิดทักษะพื้นฐานที่จะนำไป ปฏิบัติต่อจากการเข้ารับการอบรมโปรแกรมการพัฒนาจิตในองค์การนี้

วิภากร ตันทสวัสดิ์ และคณะ (2559) ได้อธิบายถึงมิติหรือสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดการ พัฒนา สุขภาวะทางจิตวิญญาณ โดยได้แบ่งเป็น 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านบรรยากาศเชิงจิตวิญญาณ กล่าวคือ สถานที่ทำงานทำให้เกิดรู้สึกสงบสุขจาก ความรู้สึกที่ว่างงานเป็นส่วนหนึ่งกับตัวตนของตัวเองผ่านการทำงานที่มีความหมาย การหลุดพ้นจาก ข้อจำกัดของตนเอง และปฏิบัติงานสอดคล้องกลมกลืนกับสภาพแวดล้อม สังคมและธรรมชาติด้วยความรู้สึกเชื่อมโยงกันและกัน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ เป็นการ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษ ความคิดสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในการทำงาน

1.2 จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ เช่น การพัฒนา การทำงานเป็นทีม ร่วมกันรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ยอมรับความคิดที่หลากหลาย

1.3 การเชิดชูบุคคลต้นแบบที่มีจิตวิญญาณในการทำงานออกสู่สังคม เช่น การมอบ โล่เกียรตินิยม ซึ่งต้องทำการประชาสัมพันธ์ในวงกว้างและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรท่าน อื่นเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน

2. มิติด้านการดำรงชีวิตในเชิงจิตภายใน กล่าวคือ การแสดงออกทางความคิด ความรู้สึก และการกระทำที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตเพื่อแสวงหาความสุขทางจิตวิญญาณ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

2.1 การจัดสถานที่ทำงานที่ทำให้บุคลากรสามารถทำกิจกรรมเกี่ยวกับการทำสมาธิ การสวดมนต์ และโยคะ รวมทั้งมีการจัดห้องทำงานที่เงียบเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ความคิดขณะทำงาน ได้อย่างเต็มที่ รวมถึงจัดซื้อหนังสือ สิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราวที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ

มาให้บุคลากรได้อ่าน เช่น หนังสือที่เขียนถึงการมองโลกในแง่บวก เรื่องราวชีวิตของผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต

2.2 จัดกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรได้ใช้เวลาอยู่กับธรรมชาติ เช่น จัดกิจกรรม Company Outing ให้บุคลากรได้มีโอกาสสัมผัสกับธรรมชาติ ทุ่งหญ้า ป่าไม้ ทะเล เพื่อให้เกิดความผ่อนคลาย

2.3 จัดบริการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรให้มีความเชื่อ และค่านิยมหลักที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร

2.4 จัดให้บุคลากรมีการประเมินตนเอง เช่น บุคลิกภาพ และจุดแข็งของตนเอง เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความตระหนักเกี่ยวกับตนเอง และช่วยให้บุคลากรมีการค้นหาความหมายในชีวิต

2.5 ส่งเสริมให้มีระบบพี่เลี้ยงที่ช่วยเหลือเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อการพัฒนาตนเอง

2.6 สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนร่วมกันสร้างแผนพัฒนาตนแบบองค์รวม ที่เกี่ยวข้อง กับสมรรถนะในการทำงานและการเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง

2.7 สนับสนุนให้บุคลากรพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นทางจิตวิญญาณของมนุษย์

3. มิติด้านภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ กล่าวคือ ผู้นำที่มีค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมที่จำเป็นในการกระตุ้นแรงจูงใจภายในของบุคคลและผู้อื่น คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ ความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว และความศรัทธา ดังนั้นจึงควรพัฒนาทั้ง 3 คุณลักษณะให้เกิดขึ้นกับผู้นำ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

3.1 การฝึกการตระหนักรู้ทางสังคม (Social Awareness) และทักษะที่จำเป็นในการสร้างสัมพันธภาพในเชิงบวกกับผู้อื่น ทั้งนี้เพราะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะมีวิสัยทัศน์ของการนำ และการดำเนินการตามค่านิยมและความเชื่อที่ดีงามและสนับสนุนให้ผู้ตามหลุดพ้นจากการกระทำที่มุ่งเพื่อประโยชน์ของตนเอง

3.2 การฝึกสร้างความศรัทธาหรือความหวัง ด้วยการฝึกจินตนาการถึงอนาคตที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานต่อไปอย่างไม่ย่อท้อ แม้ต้องเจอกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก

3.3 การฝึกสร้างความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว ด้วยการฝึกการแสดงความรักผู้อื่นอย่างไม่มีเงื่อนไข เช่น ความเมตตา ความเห็นอกเห็นใจ ความรู้สึกขอบคุณด้วยใจจริง การเข้าใจซึ่งกันและกัน การให้อภัย ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความซื่อสัตย์ รวมถึงความไว้วางใจผู้อื่น

4. มิติด้านทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งพบว่าขอบเขตตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลต่อ สุขภาวะทางจิตวิญญาณทั้งในระดับบุคคล และระดับกลุ่ม ดังนั้น การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ตัวบุคคลเป็นการพัฒนาให้บุคคลได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง ขณะที่การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของกลุ่มจะเกิดขึ้นได้เมื่อกลุ่มมีการตระหนักร่วมกันถึงความสำคัญของการมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ซึ่งการทำให้กลุ่มเห็นความสำคัญนั้นจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกันภายในกลุ่ม และใช้กระบวนการความเป็นกลุ่มสร้างให้เกิดเป็นทุนทางจิตวิทยาของกลุ่ม

นอกจากนี้ พิณภา แสงสาคร (2554) ได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหา ทั้งจากงานวิจัยเชิงคุณภาพ และงานวิจัยเชิงปริมาณ สรุปแนวทางการพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณ โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ระดับบุคคล และระดับสังคมดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวทางการพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณระดับบุคคล มีทั้งแนวทางการพัฒนาในเด็ก และเยาวชน และในผู้ใหญ่ ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะแนวทางการพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณในผู้ใหญ่ซึ่งมีดังนี้ คือ การแสวงหาและเรียนรู้ด้วยตนเอง และการศึกษาตลอดชีวิต มองว่าชีวิตอยู่ภายใต้กฎธรรมชาติ ปรับตัวเพื่อการดำเนินชีวิตที่มีเป้าหมาย ฝึกควบคุมอารมณ์ และความรู้สึกของตนเอง ดำเนินชีวิตตามหลักพุทธธรรม ฝึกฝนและปฏิบัติด้านจิตวิญญาณ การทำกิจกรรมที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเอง มีกัลยาณมิตร เข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อาจเรียนรู้จากการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความทุกข์ของผู้คน

2. แนวทางการพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณระดับสังคม มีแนวทางการพัฒนาในโรงเรียน และในองค์กร ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะในองค์กร แนวทางการพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณในระดับองค์กร สามารถทำได้ดังนี้ เช่น มีนโยบายในการช่วยส่งเสริมการพัฒนาจิตวิญญาณ มีระบบการคัดเลือกคนเข้าองค์กรโดยการวัดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านจิตวิญญาณ ผู้นำให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตวิญญาณ นำเรื่องการพัฒนาจิตวิญญาณมาเป็นเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร เชื่อมกับผลรางวัลหรือการเลื่อนตำแหน่ง มีระบบชื่นชมคนดี กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคคลให้ถึงการพัฒนาจิตวิญญาณ สนับสนุนคนที่มีสุขภาวะทางจิตวิญญาณให้เป็นต้นแบบที่ดี สร้างบรรยากาศการทำงานให้เป็นบรรยากาศที่เอื้ออาทร เรียนรู้และแบ่งปันกัน จัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่เหมือนบ้าน มีสภาพแวดล้อมที่สวยงาม ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมเพื่อสังคม มีนโยบายสนับสนุน ส่งเสริมให้ทุกคนได้เข้าอบรมที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทางจิตวิญญาณ

จากการศึกษาพบว่า ในสถาบันการศึกษาในประเทศไทย ได้ให้ความสนใจและศึกษาแนวคิดจิตวิญญาณมากยิ่งขึ้น เช่น ศูนย์จิตตปัญญา มหาวิทยาลัยมหิดล ได้เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับศิลปศาสตรมหาบัณฑิต โดยมีหลักคิดว่ากระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์เกิดจากการเชื่อมโยงและใคร่ครวญจากภายในใจของตนเอง ผ่านกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบการเจริญสติ การทำสมาธิ การอบรมอาคิโต ผ่านการทำงานศิลปะและดนตรี ผสานกับการเรียนรู้วิชาการและโลกภายนอก (ชนกาญจน์ พันธุ์เดิมนงส์, 2558)

หลักจิตตปัญญาศึกษากับการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา

หลักจิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) เป็นแนวคิดหนึ่งของการจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ที่มีแนวคิดและแนวปฏิบัติที่มุ่งเน้นให้มนุษย์หันมาใส่ใจกับการพัฒนาคุณภาพของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการใคร่ครวญภายในจิตใจ และการแสดงออกต่อความสัมพันธ์กับโลกภายนอก (สมสิทธิ์ อัสตรนีย์, 2552) จิตตปัญญาศึกษา หมายถึง การศึกษาที่เน้นการพัฒนาจิตใจและปัญญาอย่างแท้จริง ทำให้เข้าถึงความจริง ความดี ความงาม ทั้งในตนเอง และในสิ่งต่างๆ ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตน (ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ, 2550) เป็นการจัดบรรยากาศทางการศึกษา เพื่อสร้างกระบวนการในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้

ตระหนักรู้ รวมถึงสามารถรู้เท่าทันด้านในของตนเองได้ ทำให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียนผ่านการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เน้นการพิจารณาใคร่ครวญค้นหาความจริง (จุมพล พุทธิพรชีวิน, 2552) นอกจากนี้จิตตปัญญาศึกษายังเป็นการกลับเข้ามาศึกษาเรียนรู้โลกด้านในของตัวผู้เรียนเองเป็นหลัก เพื่อทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและนำไปสู่การพัฒนาทั้งมิติด้านจิตใจและด้านจิตวิญญาณ ซึ่งเชื่อว่าความรู้และความสามารถเกิดขึ้นได้จากภายในตัวผู้เรียนเอง หากได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม โดยจิตตปัญญาศึกษาคาดหวังว่าผู้ที่เรียนรู้เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตนเอง ยกระดับจิตสำนึก และเกิดมุมมองกระบวนการทัศน์ใหม่ๆ เกิดการบ่มเพาะคุณลักษณะทางบวกในด้านต่างๆ เช่น ความรักความเมตตา การเกิดปัญญาตื่นรู้ การตระหนักรู้เท่าทัน การมีวิจรรย์ญาณ การมีคุณธรรมความดี การมีจิตสาธารณะ เข้าใจในตนเองและผู้อื่น มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีสุขภาวะ มีชีวิตที่สมดุล เป็นต้น (สมสิทธิ์ อัสตรนิตี และกาญจนา ภูครองนาค, 2555)

หลักการพื้นฐานของกระบวนการจิตตปัญญาศึกษา

ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ (2550) ได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบ แนวทาง เนื้อหา แนวคิดและปรัชญาในการจัดการกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษา เพื่อเป็นพื้นฐานการพัฒนาจิตตปัญญาในสังคมไทย และพัฒนาชุดการเรียนรู้การฝึกอบรมด้านจิตตปัญญาศึกษาควบคู่ไปกับการพัฒนากลุ่มกระบวนการแนวจิตตปัญญาศึกษา โดยเน้นการเรียนรู้และถอดบทเรียนจากการเข้าร่วมกระบวนการในการฝึกอบรมที่เน้นการเรียนรู้แบบองค์รวม การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ตรง การเรียนรู้เชิงจินตนาการ การเรียนรู้เชิงแนวคิด และการเรียนรู้แนวเชิงปฏิบัติเข้าด้วยกัน และสรุปเป็นหลักการซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของกระบวนการอบรมหรือการเรียนรู้ตามแนวจิตตปัญญาศึกษา ได้ 7 ประการ เรียกว่า “หลักจิตตปัญญาศึกษา 7” หรือชื่อย่อภาษาอังกฤษว่า 7C's คือ

1. การพิจารณาด้วยใจใคร่ครวญ (Contemplation) หลักการพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญ อาศัยคุณลักษณะสองประการ คือ สภาวะจิตกับการทำงานทางจิต โดยกระบวนการจิตตปัญญาศึกษา อาศัยการปรับสภาวะจิตสู่สภาวะที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น สภาวะสมาธิ สภาวะรู้สึกตัว เป็นต้น เมื่อปรับสภาวะทางจิตแล้ว จึงอาศัยสภาวะทางจิตนั้นทำงานทางจิต ซึ่งการพิจารณาด้วยใจใคร่ครวญ จะเชื่อมโยงกับประสบการณ์ไปในด้านต่างๆ อย่างน้อย 3 ด้าน คือ 1) ด้านพุทธิปัญญา อาจเรียกได้ว่าเป็นการคิดกระบวนการระบบ (Systems Thinking) 2) ด้านภายในบุคคล อาจเรียกว่าเป็นการย้อนกลับมาดูตนเอง (Self-Reflection) การสืบค้นตนเอง (Self-Inquiry) และ 3) ด้านระหว่างบุคคล อาจเรียกว่าเป็นการร่วมรู้สึก (Empathy) เป็นต้น ซึ่งจะช่วยกระตุ้นศักยภาพการเรียนรู้และพัฒนาบุคคลอย่างสมบูรณ์ ซึ่งหลักการเหล่านี้อาศัยผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น กระบวนการสุนทรียสนทนา การรับฟังเรื่องราวของผู้อื่นอย่างใคร่ครวญ เป็นต้น

2. ความรักความเมตตา (Compassion) กระบวนการเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษา หากกระบวนการมีพลังแห่งความรักความเมตตาจะสามารถส่งต่อพลังของตนเองทั้งฐานกาย ฐานใจ และฐานหัวให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งพลังทั้งหมดนี้จะช่วยสร้างพื้นที่ความปลอดภัยให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้เกิดความมั่นใจในการเข้าสู่พื้นที่เสี่ยง เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น บรรยากาศระหว่างการศึกษา ก็จำเป็นต้องสร้างความรักความเมตตาและการยอมรับซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้นในกลุ่ม เพราะบรรยากาศในลักษณะดังกล่าวจะช่วยทำให้เกิดความ

พร้อมในการเปิดเผยตนเอง และทำให้บุคคลเกิดความกล้าในการเข้าสู่พื้นที่เสี่ยงเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ยังหมายถึงการส่งเสริมให้เกิดความรักความเมตตาต่อกันเอง เพื่อให้เกิดการยอมรับและเข้าใจตนเอง สามารถชื่นชมในข้อดี ยอมรับข้อจำกัดและจุดอ่อนของตนเอง นอกจากนี้หลักของการจัดกระบวนการ และสถานที่ในการจัดการฝึกอบรมยังเป็นปัจจัยที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ ต้องใส่ใจในกระบวนการและบรรยากาศแวดล้อมที่เป็น “สัปปายะ” คือเป็นมิตรต่อผู้เข้ารับการอบรม เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนรอบข้าง

3. การเชื่อมโยงสัมพันธ์ (Connection) การเชื่อมโยงสัมพันธ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงจิตตปัญญาที่มีรากฐานมาจากกระบวนการทัศนองค์รวม ประเด็นแรกคือกระบวนการที่มีพลังในการเปลี่ยนแปลงต้องสามารถช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเชื่อมโยงประสบการณ์ในกระบวนการเข้ากับชีวิตได้ และสามารถนำไปสู่กระบวนการเข้ามาสู่ภายใน เกิดประสบการณ์ร่วมกัน ซึ่งกระบวนการอาจจะชี้แนะหรือปล่อยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีอิสระในการเชื่อมโยงด้วยตนเอง สามารถทำได้ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การเจริญสติวิปัสสนาในชีวิตประจำวัน การสร้างชุมชนเรียนรู้ผ่านกระบวนการสุนทรียสนทนา การสร้างความไว้วางใจ เป็นต้น ประเด็นที่สองคือกระบวนการต้องเอื้อให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเกิดจากการมีวิถีปฏิบัติร่วมกันที่เปลี่ยนแปลงไป มีการสนทนากันอย่างมีสติและได้ย้อนกลับมาดูตนเอง ประเด็นที่สาม คือ การเชื่อมโยงกับธรรมชาติและจักรวาล เป็น “วิธีคิดกระบวนการ” ซึ่งเป็นวงจรแห่งการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง (Deep Learning Cycle) นำไปสู่การเชื่อมโยงกับระเบียบแห่งจักรวาล (Implicate Order) ซึ่งการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลมีทิศทางที่สำคัญ คือ ความกลมกลืนที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับจักรวาลที่มีวิวัฒนาการอยู่เสมอ ซึ่งองค์ประกอบต่างๆ ของกิจกรรมทำให้เกิดการเรียนรู้แบบองค์รวม กระบวนการควรมุ่งจัดกระบวนการให้เอื้อต่อการเชื่อมโยงระหว่างชีวิต ชุมชน และจักรวาลได้ด้วยตนเองให้เกิดขึ้นในผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น การทบทวนประสบการณ์ร่วมกัน

4. การเข้าเผชิญ (Confrontation) การจัดกระบวนการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าเผชิญกับพื้นที่เสี่ยง ต้องมีพลังของกระบวนการคอยดูแลโอบอุ้มผู้เข้ารับการฝึกอบรมไว้ ดำเนินควบคู่ไปกับหลักความรักความเมตตา ซึ่งการเข้าเผชิญกับพื้นที่เสี่ยงอาจจำแนกได้เป็น 2 พื้นที่หลัก คือ พื้นที่ภายในร่างกายและจิตใจ กับพื้นที่ภายนอกของสิ่งแวดล้อมและชุมชน การเข้าเผชิญกับพื้นที่เสี่ยงภายในร่างกายสามารถพบได้ในกิจกรรมที่ต้องมีการเคลื่อนไหวร่างกายในการฝึกอบรม ส่วนพื้นที่เสี่ยงภายในจิตใจ จะเห็นได้จากกิจกรรมการเจริญสติ การทบทวนเรื่องราวความทุกข์ของตนเอง เป็นต้น ซึ่งการเข้าเผชิญกับความจริงในใจเป็นองค์ประกอบสำคัญในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตนเอง นอกจากนี้ประเด็นพื้นที่ภายนอกของสิ่งแวดล้อมและชุมชน จะเป็นการพาผู้เข้ารับการฝึกอบรมเดินทางไปพื้นที่ที่ไม่คุ้นชินภายนอก หรือพาไปอยู่ในกลุ่มคนที่ไม่รู้จัก ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดการตั้งศักยภาพภายในออกมาได้ใช้ และทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความต่อเนื่อง (Continuity) การวางความต่อเนื่องจากกิจกรรมหนึ่งสู่อีกกิจกรรมหนึ่งอย่างเป็นระบบ จะเป็นแนวทางทำให้เกิดการเรียนรู้ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ กระบวนการส่วนใหญ่อาจพอแบ่งขั้นตอนได้เป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ คือ 1) ขั้นการเตรียมความพร้อม 2) ขั้นดำเนินการ และ 3) ขั้นสรุปทบทวน นอกจากความต่อเนื่องของกิจกรรมและกระบวนการในแต่ละชุดการอบรม

แล้ว ความต่อเนื่องระหว่างกรอบแต่ละครั้งก็มีความสำคัญเช่นกัน เพราะการเปลี่ยนแปลงภายในเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลา ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ด้วยการอบรมเพียงครั้งเดียว ดังนั้น การมีกระบวนการที่ต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ลึกซึ้งและมั่นคง ความต่อเนื่องนี้ยังเกี่ยวข้องกับการมีกลุ่มกัลยาณมิตรที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงตนเองของกันและกันอย่างต่อเนื่อง

6. ความมุ่งมั่นผูกพัน (Commitment) หลักในเรื่องความมุ่งมั่นนี้เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่แต่ละคนจะต้องทำด้วยตนเอง ด้วยแรงสนับสนุนจากกลุ่มหรือชุมชนที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนไม่สามารถเกิดขึ้นได้เพียงแค่เข้ารับการฝึกอบรมเพียงครั้งเดียว แต่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องนำความรู้ไปฝึกฝนปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการเกิดเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนได้นั้นต้องมาจากการใส่ใจกับการสร้างความมุ่งมั่นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยกระบวนการและกระบวนการนับว่ามีบทบาทสำคัญในการจุดประกายความมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นในตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม แต่การรักษาความมุ่งมั่นให้ดำรงอยู่อย่างต่อเนื่องนั้นต้องอาศัยเหตุปัจจัยต่างๆ ทั้งเงื่อนไขภายนอกและเงื่อนไขภายใน

7. ชุมชนแนวปฏิบัติและชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice & Learning Community) หลักการนี้มีผลต่อกระบวนการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งในการทำกิจกรรมจะส่งผลทำให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนม เกิดบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง ซึ่งชุมชนแนวปฏิบัตินี้สามารถรองรับการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งได้ สามารถเปิดเผยตนเอง เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นพื้นที่แห่งความรักความเมตตา และมีมิตรภาพ ซึ่งการที่บุคคลได้อยู่ในกลุ่มชุมชนที่มีความสนใจและมีจุดมุ่งหมายในการทำสิ่งที่ดี มีคุณค่า จะทำให้บุคคลนั้นได้รับแบบอย่าง ได้รับแรงคิด แรงบันดาลใจจากผู้อื่น ซึ่งในเรื่องอิทธิพลของชุมชนต่อการเรียนรู้ร่วมกัน เครือข่ายความสัมพันธ์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและเชื่อมโยงกับชีวิต

องค์ประกอบทั้ง 7 ประการมีลักษณะเป็นองค์รวม มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน จะแยกออกจากกันไม่ได้ แบ่งเป็น 7 องค์ประกอบเพื่อให้เข้าใจได้ง่ายและชัดเจนขึ้นเท่านั้น แต่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้ง 7 องค์ประกอบต้องดำเนินไปพร้อมกัน และเป็นหลักการที่อยู่บนพื้นฐานของปรัชญาหรือแนวคิด 2 ประการ คือ ความเชื่อมั่นในความเป็นมนุษย์ และกระบวนการที่ค้นแบบองค์รวม และสามารถนำหลักจิตตปัญญาศึกษา 7C's นี้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ได้

ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ (2550) ได้เสนอองค์ความรู้เรื่องการจัดกระบวนการอบรมแนวจิตตปัญญาศึกษาและกระบวนการจิตตปัญญาศึกษา โดยเน้นความสมดุลในการจัดกระบวนการ เช่น

1. กิจกรรมที่เน้นสร้างความสมดุลของฐานกาย ฐานใจ และฐานหัว โดยเน้นรูปแบบวิธีการที่หลากหลายในการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อฐานต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่สมดุลเป็นองค์รวม
2. ความสมดุลของการสร้างพื้นที่ในการเรียนรู้ คือ การจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ได้เผชิญกับสิ่งที่ไม่คุ้นชินหรือพื้นที่เสี่ยง (Risk Zone) ซึ่งเรียกร้องให้ต้องอาศัยความกล้าในการ

ทำสิ่งที่แตกต่างไปจากชีวิตประจำวัน ในขณะที่ยังที่คงรักษาความรู้สึกปลอดภัยไว้ได้ ไม่รู้สึกว่าคุณถูกคุกคามมากเกินไปจนกลายเป็นพื้นที่อันตราย (Danger Zone)

3. ความสมดุลของการมีเวลาใคร่ครวญตามลำพัง และการใช้เวลาอยู่ร่วมกับผู้อื่น คือ การจัดกิจกรรมที่ให้แต่ละคนมีโอกาสร่วมเรียนรู้ไปกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนอื่นๆ ในลักษณะของกลุ่มชุมชน ร่วมรับฟังกันอย่างลึกซึ้ง และมีการสร้างกิจกรรมให้มีเวลาอยู่ลำพังเพื่อใคร่ครวญประสบการณ์ที่ได้รับในแต่ละช่วงกิจกรรม หรือสำรวจสถานะอารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะนั้น

4. ความสมดุลของการแบ่งกลุ่มในการเรียนรู้ คือ การแบ่งขนาดกลุ่ม และจัดวิธีการในการแบ่งกลุ่มให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกิจกรรมหรือกระบวนการในแต่ละช่วง

5. ให้มีความสมดุลและความยืดหยุ่นระหว่างกรอบโครงสร้างของกระบวนการอบรม และกิจกรรมที่ใช้ที่สะท้อนเป้าหมายและเนื้อหาของการฝึกอบรม และมีความยืดหยุ่น สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าตามพลวัตของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้องค์ความรู้เรื่องคุณลักษณะพื้นฐานของการเป็นกระบวนการในกระบวนการอบรม แนวจิตตปัญญาศึกษา เริ่มต้นจากเงื่อนไขพื้นฐานข้อแรก คือ การมีประสบการณ์ด้านจิตตปัญญาศึกษา และมีบูรณาการลักษณะ 5 ประการ คือ

1. ความแจ่มชัด คือ การรู้จักจริง มีความรู้อยู่ในตนเอง มองเห็นความเชื่อมโยงและเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้สอดคล้องกับความเป็นจริง

2. การเกื้อหนุน และการโอบอุ้ม คือ การเป็นกัลยาณมิตร คือ เกื้อหนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเติบโตด้วยตนเองด้วยความเชื่อมั่น ศรัทธาในความเป็นมนุษย์ในความจริง ความดี และความงามที่มีอยู่ในตัวผู้เรียน

3. ความละเอียดอ่อน ลึกซึ้งและการเข้าถึงใจ คือ การสามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้อย่างละเอียดลึกซึ้ง และห่วงใย สามารถเชื่อมสัมพันธ์ในระดับใจถึงใจกับผู้เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ และการเข้าถึงใจของตนเองทั้งอารมณ์ ความรู้สึก สามารถเปิดรับสัมผัสถึงความงาม ความลุ่มลึก และสุนทรียภาพได้

4. การเข้ากระทำ และการบรรลุผล คือ การสามารถยึดเป้าหมายของกระบวนการได้อย่างชัดเจน และแสดงออกมาในการปฏิบัติ คือ การทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างสมดุล

5. ความสงบ ตั้งมั่น และการเปิดรับ คือ การมีสติ อยู่กับปัจจุบันอย่างแท้จริง ทำให้เกิดความสงบ มีความตั้งมั่น อยู่กับสิ่งที่กำลังทำ เกิดความรู้ตัว รับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นภายในตน รับรู้สิ่งที่กำลังทำ และคนที่อยู่ตรงหน้าอย่างประสานสอดคล้องกันอย่างตลอดเวลา

คุณลักษณะทั้ง 5 ประการนี้เป็นลักษณะที่เป็นบูรณาการหรือเป็นองค์รวมที่พึงมีในตัวกระบวนการแนวจิตตปัญญาศึกษา คุณลักษณะเหล่านี้ไม่ใช่ต้นแบบอุดมคติที่ต้องทำให้ได้ตลอดเวลา แต่เป็นแนวทางที่กระบวนการแต่ละคนสามารถใช้ในการสำรวจสถานะของตนเองเพื่อการเรียนรู้สู่การพัฒนาความเป็นกระบวนการของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

สำหรับแนวทางการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้แนวทางหลายๆ วิธีประกอบกัน ทั้งจากแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการนำงานวิจัยที่เคยศึกษาไว้แล้วมาต่อยอด (เช่นจาก เรื่องการพัฒนาจิตวิญญาณและจริยธรรม ของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัย) จากการประชุมร่วมกัน หรือการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสรุป จัดทำเป็นคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และแนวทางการพัฒนา

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

เนื่องจากมุมมองของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานในการศึกษาครั้งนี้ เป็นมุมมองในที่เป็นวัฒนธรรมองค์การอย่างหนึ่ง ในที่นี้จึงจะขอทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ และแนวทางการพัฒนาดังนี้

ในภาษาไทย วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) มีชื่อเรียกอื่นๆ เช่น ในองค์การธุรกิจนิยมใช้คำว่า “วัฒนธรรมองค์กร” หรือ “วัฒนธรรมกิจการ” (Corporate Culture) สำหรับความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์การ มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย เช่น วัฒนธรรมองค์การ เป็นรูปแบบของกลุ่มความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์การที่ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกในแต่ละองค์การ (Hofstede, 1991) หรือ เป็นระบบของการกระทำ ค่านิยม และความเชื่อร่วมกันที่พัฒนาขึ้น และชี้นำพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์การ (Schein, 1990) และแต่ละองค์การจะมีเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมองค์การเป็นของตนเอง ไม่มีองค์การไหนที่จะมีวัฒนธรรมองค์การเหมือนกันทุกประการ และความหมายของวัฒนธรรมองค์การอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละคนที่นิยาม (Schemerhorn et al., 2012) ซึ่ง รัตติกรณ จงวิศาล (2561ก) สรุปว่าวัฒนธรรมองค์การ “เป็นตัวกำหนดรูปแบบของวิถีปฏิบัติ หรือวิถีแห่งการดำเนินชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์การ หรือการประพฤติปฏิบัติตนของคนในองค์การใดองค์การหนึ่ง เป็นเอกลักษณ์ที่ทำให้้องค์การหนึ่งมีความแตกต่างจากองค์การอื่น เป็นรูปแบบความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์การ เป็นค่านิยม (Values) ที่ยึดถือร่วมกัน เป็นบรรทัดฐานของกลุ่ม (Norm) และขนบธรรมเนียมประเพณี (Tradition) หรือเป็นแบบแผนพฤติกรรม ความเชื่อและสิ่งที่คาดหวังต่างๆ ที่มีอยู่ร่วมกันของสมาชิกในองค์การ และได้กลายเป็นรากฐานของระบบการทำงาน นอกจากนั้นวัฒนธรรมองค์การยังมีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมให้เกิดรูปแบบพฤติกรรมในองค์การที่จะช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน การดำเนินธุรกิจ และเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ” วัฒนธรรมองค์การได้รับการยอมรับทั้งนักวิชาการ นักวิจัย นักบริหาร และบริษัทที่ปรึกษาต่างๆ ว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์การ และเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การในหลายบทบาท ที่สำคัญคือบทบาทที่เป็นกำหนดทัศนคติ พฤติกรรม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมถึงการทำให้คนในองค์การเห็นความสำคัญของการทำงาน และคุณค่าของงาน รวมถึงการเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ซึ่งรวมถึงบุคลากรด้วยกัน ลูกค้า คนในสังคม และอาจจะรวมถึงสิ่งแวดล้อมด้วย ตัวอย่างความสำคัญหรือบทบาทหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ เช่น วัฒนธรรมสร้างบรรยากาศ วัฒนธรรมส่งเสริมบรรยากาศทางจริยธรรม วัฒนธรรมส่งผลต่อความ

ยั่งยืนขององค์กร และวัฒนธรรมส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรม สร้างความแตกต่างระหว่างองค์กร วัฒนธรรมถ่ายทอดความตระหนักรู้ถึงเอกลักษณ์สำหรับบุคลากรขององค์กร วัฒนธรรมช่วยให้เกิดการผูกพันต่อบางอย่างที่ยิ่งใหญ่กว่าประโยชน์ของตนเอง วัฒนธรรมส่งเสริมความมั่นคงของระบบสังคม วัฒนธรรมเป็นกาว (Glue) ซึ่งช่วยเชื่อมคนในองค์กรเข้าด้วยกัน และให้มาตรฐานสำหรับบุคลากรว่าควรพูดหรือทำอะไร และวัฒนธรรมเป็นกลไกควบคุม หรือที่ทำให้เกิดความรู้สึก ซึ่งช่วยชี้นำและสร้างหรือกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของคนในองค์กร

ในปัจจุบันเริ่มมีความสนใจวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการ ได้นำความรู้เรื่องจิตวิญญาณไปใช้ในองค์กร โดยใช้คำศัพท์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Workplace Spirituality or Spirituality in the Workplace) (Guillory, 2000; Giacalone & Jurkiewicz, 2010) สถานที่ทำงานและจิตวิญญาณ (The Workplace and Spirituality) (Marques, Dhiman & King, 2009) จิตวิญญาณในองค์กร (Spirituality in Organizations) (Heaton, Schmidt-Wilk & Travis, 2004) จิตวิญญาณในที่ทำงาน (Spirituality at Work) (Pierce, 2001) และมีนักวิชาการ เช่น Giacalone & Jurkiewicz (2003) กล่าวถึงจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานว่า เป็นกรอบแนวคิดของค่านิยมขององค์กรที่แสดงถึงวัฒนธรรมซึ่งสนับสนุนประสบการณ์ของบุคลากร โดยผ่านกระบวนการทำงานที่ส่งเสริมจิตสำนึกของการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ในแนวทางที่มีการนำเสนอความรู้สึกที่สมบูรณ์แบบและมีความสุขสบายใจ ส่วน Marques, Dhiman & King (2009) ได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เช่น ทุกคนมีจิตวิญญาณ จิตวิญญาณมีอยู่ในการทำงานหรือในสถานที่ทำงาน และจิตวิญญาณสามารถที่จะนำไปประยุกต์ใช้ และเป็นประสบการณ์ให้กับทุกคนและทุกสถานที่ทำงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ยังมีความหมายว่า เป็นการตระหนักว่าผู้คนมีชีวิตภายใน ที่หล่อเลี้ยง (Nourishes) ด้วยงานที่มีความหมาย (Meaningful Work) ในบริบทของการอยู่ร่วมกัน (Community) องค์กรที่สนับสนุนจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน หรือวัฒนธรรมทางจิตวิญญาณ จะเป็นองค์กรที่ตระหนักรู้ว่าบุคลากร แสวงหาความหมายและเป้าหมายในงานของพวกเขา และปรารถนาที่จะเชื่อมโยงกับคนอื่นๆ และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของผู้ที่อยู่ร่วมกันหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือของชุมชนนั้น (Robbins & Judge, 2017) ซึ่ง รัตติกรณ์ จงวิศาล (2561ก) ได้สรุปว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Workplace Spirituality) หรือจิตวิญญาณในองค์กร เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่องค์กรมีการตระหนักว่า บุคลากรมีชีวิตภายใน (Inner Life) และต้องการแสวงหาชีวิตที่ดีงาม โดยการแสวงหาคคุณค่าในงาน และความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในบริบทของสถานที่ทำงานหรือในองค์กร องค์กรที่มีการส่งเสริมวัฒนธรรมทางจิตวิญญาณ (Spiritual Culture) จะตระหนักว่าคนเรามีทั้งร่างกาย จิตใจ (Mind) มีอารมณ์ มีความรู้สึก และมีจิตวิญญาณ (Spirit) คนจะมีการแสวงหาความหมาย และจุดมุ่งหมายในงานของพวกเขา และคนมีความปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่นๆ และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือของชุมชน (Community)

Robbins & Judge (2017 อ้างใน รัตติกโรจน์ จงวิศาล, 2561ก) ได้สรุปเหตุผลที่ทำให้ความสนใจเรื่องจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจาก

1. เรื่องจิตวิญญาณสามารถช่วยทำให้เกิดความสมดุลชีวิต ช่วยลดความกดดัน ความเครียด และความสับสนของชีวิต ในรูปแบบของการดำเนินชีวิตร่วมสมัย เช่น การเป็นพ่อแม่เลี้ยงเดี่ยว การอพยพย้ายถิ่นฐาน ธรรมชาติของงานชั่วคราวหรืองานอิสระ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างผู้คน หรือการที่สังคมเป็นแบบต่างคนต่างอยู่ไม่มีความเป็นชุมชน (อาจจะทำให้คนเหงา ซึมเศร้ามากขึ้น) คนจำนวนมากรู้สึกและมีความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี หรือการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) และการเชื่อมโยง (Connect) กับผู้อื่นมากขึ้น
2. ศาสนาที่เป็นทางการ ไม่มีความหมายสำหรับหลายๆ คน (เช่น หลายคนอาจจะรู้สึกผิดหวังกับศาสนา รู้สึกว่าศาสนากลายเป็นศาสนาเชิงพาณิชย์ หรือหลายคนอาจจะผิดหวังกับนักบวชหมดความหวัง และขาดความเชื่อ) แต่ผู้คนก็ยังคงมองหาหลักยึดที่จะมาแทนที่ศาสนาที่เป็นทางการ และความเชื่อ และเพื่อที่จะเติมเต็มความรู้สึกกว้างเปล่าที่เพิ่มมากขึ้น
3. ข้อเรียกร้องจากการทำงาน ได้ทำให้ที่ทำงานมีอำนาจเหนือชีวิตของผู้คนจำนวนมาก (หลายคนต้องใช้เวลามากกับการทำงาน และที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การเดินทาง การหอบงานกลับไปทำที่บ้าน วันหยุดก็ต้องไปทำงาน) แต่ว่าพวกเขายังมีคำถามต่อความหมายของงานที่พวกเขาทำ
4. ผู้คนต้องการที่จะรวม (Integrate) คุณค่าของชีวิตส่วนตัว (Personal Life Values) กับชีวิตอาชีพการงานของพวกเขา ไม่อยากรู้สึกแปลกแยกระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน
5. คนจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ ที่พบว่า การได้มาซึ่งวัตถุที่เพิ่มมากขึ้น ไม่ได้ทำให้พวกเขามีความสุข และความพึงพอใจในชีวิต หรือวัตถุไม่ได้เติมเต็มในชีวิต (Unfulfilled)

Robbins & Judge (2017 อ้างใน รัตติกโรจน์ จงวิศาล, 2561ก) ได้มีการปรับปรุงคุณลักษณะของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และเสนอเป็น 4 องค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้

1. ความเมตตากรุณา (Benevolence) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จะให้คุณค่า เรื่องความเมตตากรุณาต่อคนอื่น และความสุขของบุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรอื่นๆ
2. จิตสำนึกแรงกล้าถึงเป้าหมายที่มีคุณค่า (Strong Sense of Purpose) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จะสร้างวัฒนธรรมของพวกเขามาจากเป้าหมาย ที่มีคุณค่าหรือมีความหมาย ถึงแม้ว่าผลกำไรอาจจะสำคัญ แต่กำไรจะไม่ใช่อันดับต้นๆ ขององค์กรที่มีจิตวิญญาณ
3. ความไว้วางใจและความเคารพ (Trust and Respect) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีคุณลักษณะของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ และมีการเปิดเผย บุคลากรจะได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพ และอย่างมีคุณค่า สอดคล้องไปกับการให้เกียรติกับแต่ละบุคคล
4. การเปิดใจ (Open-Mindedness) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จะให้คุณค่าแก่ความคิดที่มีความยืดหยุ่น และความคิดริเริ่มในระหว่างบุคลากร

คุณลักษณะของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

Robbins & Judge (2007 อ้างใน รัตติกโรจน์ จงวิศาล, 2561ก) ได้นำเสนอคุณลักษณะของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ มีจิตสำนึกแรงกล้าถึงเป้าหมายที่มีคุณค่า

ให้ความสำคัญที่จะพัฒนาบุคคล ความไว้วางใจและความเคารพนับถือ การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม และการอดทนต่อการแสดงออกของบุคลากร และรติกรณ จงวิศาล (2561ก) ได้อธิบายและยกตัวอย่างเพิ่มเติม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. มีจิตสำนึกแรงกล้าถึงเป้าหมายที่มีคุณค่า (Strong Sense of Purpose) องค์กรที่มีจิตวิญญาณจะสร้างวัฒนธรรมจากเป้าหมายที่มีคุณค่า หรือบางองค์กรอาจจะระบุเป้าหมายที่มีคุณค่านั้นไว้ที่พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร ซึ่งเป้าหมายนั้นต้องไม่ใช่เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรเท่านั้น ไม่นับเรื่องผลกำไรเป็นหลัก แต่จะให้คุณค่ากับผลประโยชน์กับผู้คน (เช่น ลูกค้า ผู้ถือหุ้น คู่ค้า บุคลากร คนในโลก) สังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม หรือ โลก ตัวอย่างเช่น บริษัท AES ผู้ผลิตพลังงานอิสระที่ใหญ่ที่สุดในโลก มีเป้าหมายองค์กรเพื่อค้นหาพลังงานไฟฟ้าทั่วโลก เพื่อช่วยเปลี่ยนวิถีชีวิตของผู้คน และเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของพวกเขา หรืออีกหลายๆ องค์กรที่มีเป้าหมาย เช่น เป็นสถาบันที่สร้างสรรค์โลกนี้ให้ดีขึ้น ให้คนสามารถติดต่อสัมพันธ์เชื่อมโยงกันได้ทั่วโลก ผลิตสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ประกอบธุรกิจอย่างยุติธรรมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม

ประเด็นสำคัญอย่างหนึ่งในการนำเรื่องการมีจิตสำนึกแรงกล้าถึงเป้าหมายที่มีคุณค่าไปประยุกต์ใช้ คือองค์กรจะหาเป้าหมายที่มีคุณค่าสูงนั้นสำหรับองค์กรได้อย่างไร และจะถ่ายทอดให้บุคลากรตระหนักถึงหรือรับรู้ถึงว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายที่มีคุณค่านั้นอย่างไร หรือองค์กรอาจจะให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการค้นหาหรือเสนอแนะเป้าหมายขององค์กรที่มีคุณค่า และทำให้บุคลากรทุกคนในองค์กรตั้งแต่บุคลากรทั่วไป จนถึงผู้บริหารระดับสูงทำให้เขาเห็นคุณค่าของตนเอง และทราบว่าการของพวกเขามีส่วนให้เป้าหมายที่มีคุณค่านั้นบรรลุได้ องค์กรหรือผู้นำควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรทราบถึงพันธกิจ (Mission) และค่านิยม (Values) ขององค์กร และทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายเดียวกันกับบุคลากร นอกจากนี้ ผู้นำองค์กรจะต้องสนับสนุนการกระทำของบุคลากรอย่างจริงจังและจริงจังที่ช่วยส่งเสริมเป้าหมายเหล่านั้น

2. ให้ความสำคัญที่จะพัฒนาบุคคล (Focus on Individual Development) องค์กรที่มีจิตวิญญาณจะให้ความสำคัญกับบุคลากร ช่วยบุคลากรให้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และการพัฒนาให้บุคลากรใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ตัวอย่างเช่น บริษัท The Men's Warehouse มีความเชื่อว่า ความสำเร็จของบริษัทอยู่ที่การทำให้บุคลากรของบริษัทได้ใช้ศักยภาพของตนเองออกมา

องค์กรต้องเชื่อ (Belief) อย่างแท้จริงว่า บุคลากรหรือคนทำงานทุกคน คือสิ่งที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กรไม่ใช่มองว่าบุคลากรคือค่าใช้จ่าย หรือมองบุคลากรในทางลบ องค์กรจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่านั้นได้โดยผ่านผู้บริหาร ผู้นำ หรือบุคลากรเพียงบางคนเท่านั้น แต่องค์กรต้องเชื่อว่าบุคลากรทุกคนมีความสามารถพิเศษ มีศักยภาพ (Talent) เฉพาะตัว มีพรสวรรค์ที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง แต่บุคลากรเองอาจจะไม่เห็นความสามารถของตนเอง หรือไม่เคยค้นหา ก่อน จึงเป็นหน้าที่ของผู้นำที่จะเอื้ออำนวยให้และส่งเสริมให้มีการพัฒนาแต่ละบุคคล เพื่อให้เขาใช้ศักยภาพของเขาออกมาเพื่อให้เป้าหมายที่มีคุณค่าขององค์กรบรรลุ บุคลากรทุกคนเปรียบเหมือนแม่ห่านที่เราต้องการไขห่านที่ดีจากเขา (จากนิทานชาวนากับแม่ห่านที่ออกไข่เป็นทองคำวันละฟอง) ดังนั้นเราต้องดูแลแม่ห่านอย่างดี อย่าฆ่าหรือทารุณเขา หรือผู้นำองค์กรเปรียบเหมือนชาวสวนที่อยากได้ผลผลิตที่ดีจากต้นไม้ที่เราปลูกไว้ ชาวสวนก็ต้องดูแลเอาใจใส่ตั้งแต่การหาเมล็ดพันธุ์ที่

เหมาะสมมาปลูก การศึกษาความต้องการของต้นไม้ชนิดนั้นๆ การดูแลเอาใจใส่ต้นไม้ รดน้ำพรวนดิน ใส่ปุ๋ย ดูแลดูแลตามต้นไม้ต้องการ รวมถึงการคอยกำจัดแมลงศัตรูพืชให้แก่ต้นไม้ นั้น ผู้นำก็เช่นเดียวกันต้องดูแลตั้งแต่คัดเลือกบุคลากร พัฒนาบุคลากร ดูแลเอาใจใส่บุคลากร ทั้งความต้องการ ปัญหาอุปสรรคที่เขามี ให้ในสิ่งที่เขาต้องการ และเป็นประโยชน์กับตัวบุคลากร ที่จะพัฒนาศักยภาพของเขาเพื่อให้เขาได้ใช้ศักยภาพนั้นออกมา เหมือนชาวสวนดูแลเอาใจใส่ต้นไม้ของตนเองเพื่อให้ออกดอกออกผลตามที่ต้องการ

นอกจากนี้องค์กรควรจะมีระบบการพัฒนาบุคลากร หรือมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือกิจกรรมออกไปทำเพื่อสังคมที่จะช่วยให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนเอง ได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง ได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ศักยภาพและความสามารถของตนเองและเติบโตอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ทักษะของตนเองในการทำงานและแสดงศักยภาพของตนอย่างสูงสุด สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ทั้งคนใกล้ และคนไกล เช่น ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารเพื่อนร่วมงาน คู่ค้า ลูกค้า ผู้คนในชุมชนในสังคม เพื่อจะได้เห็นคุณค่าของงาน และของผู้อื่น

3. ความไว้วางใจและความเคารพนับถือ (Trust and Respect) องค์กรที่มีจิตวิญญูณจะสร้างลักษณะเฉพาะจากความไว้วางใจต่อบุคลากร มีความซื่อสัตย์และความเปิดกว้างต่อผู้คน ทั้งบุคลากร ผู้ถือหุ้น คู่ค้า และลูกค้า และผู้บริหารจะไม่กลัวความผิดพลาด ตัวอย่างเช่น ประธานของ Wetherill Associates ซึ่งเป็นบริษัทจัดจำหน่ายชิ้นส่วนรถยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ กล่าวถึงบริษัทของเขาว่า จะไม่มีการพูดโกหก บริษัทจะเน้นที่ความซื่อสัตย์ในเรื่องคุณภาพ และความเหมาะสมของผลิตภัณฑ์กับความต้องการของลูกค้า

ความไว้วางใจเป็นความเชื่อมั่น ถ้าเราไว้วางใจใคร เราจะมีเชื่อมั่นในตัวผู้นั้น เชื่อมั่นในความสามารถ ศักยภาพ ความรับผิดชอบ และอื่นๆ ในตัวของเขา ในองค์กรถ้ามีวัฒนธรรมที่มีความไว้วางใจกัน มีการเคารพซึ่งกันและกัน จะได้ผลลัพธ์เป็นการทำงานที่ราบรื่นรวดเร็ว มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถร่วมกันทำงาน (Collaboration) มีแรงบันดาลใจ มีความยึดมั่นผูกพัน และสร้างนวัตกรรมเป็นสินค้าหรือบริการที่คุณภาพตรงกับความต้องการของลูกค้า ในทางตรงกันข้าม หากในองค์กรไม่มีความไว้วางใจต่อกัน ผลลัพธ์ที่กล่าวมาก็จะเป็นตรงกันข้าม การทำงานก็มีอุปสรรคเรื่องง่ายก็เป็นเรื่องยาก การสื่อสารก็อาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดกัน ไม่อยากจะทำางานร่วมกัน ลดแรงจูงใจในการทำงาน อยากจะลาออก สุดท้ายผลลัพธ์ที่ได้ก็ไม่เป็นไปตามที่องค์กรต้องการ องค์กรหรือผู้นำควรจะให้มีความสำคัญกับการสื่อสารกับบุคลากรภายในองค์กร มีการสื่อสารกับบุคลากรอย่างเปิดเผย ส่งเสริมเรื่องความซื่อสัตย์ในการทำงานและความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าในด้านสินค้าและการบริการ อย่างไรก็ตามบุคลากรจะดูหรือเชื่อในสิ่งที่องค์กรหรือผู้นำทำ มากกว่าสิ่งที่พูดหรือสื่อสารเท่านั้น ดังนั้น ผู้นำต้องทำในสิ่งที่ต้องการให้บุคลากรทำกับองค์กร (กฎทองคำ: ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างที่ต้องการให้เขาปฏิบัติกับเรา) ถ้าองค์กรต้องการให้บุคลากรไว้วางใจและเคารพนับถือผู้นำองค์กร ผู้นำก็ต้องเป็นผู้ริเริ่มในการไว้วางใจและเคารพนับถือบุคลากรก่อน ผู้นำควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้เกิดความไว้วางใจ ให้เกียรติและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และมีบรรยากาศการทำงานที่ให้อิสระแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม

4. การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม (Humanistic Work Practice) องค์กรที่มีจิตวิญญูณจะมีตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น มีการให้รางวัลที่มีพื้นฐานจากกลุ่มและองค์กร สถานภาพและการ

จ่ายเงินเดือนที่มีความแตกต่างต่ำระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร เคารพสิทธิของบุคลากรแต่ละบุคคล มีการเพิ่มพลังใจบุคลากร (Empowerment) จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ให้อิสระกับบุคลากรในการทำงาน และให้บุคลากรมีความมั่นคงในงาน

องค์การหรือผู้นำควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้เกิดความไว้วางใจสูง มีการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม มีตารางเวลาการทำงาน หรือรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับความต้องการและลักษณะงานของบุคลากร มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และให้รางวัล สวัสดิการหรือผลตอบแทนกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มหรือทีมอย่างยุติธรรม ตอบแทนผลงานของพวกเขาที่ได้ทุ่มเทความสามารถและศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และตอบแทนเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรแต่ละคน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายอำนาจในการทำงาน ให้อิสระและการตัดสินใจให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน ทำให้เขารู้สึกว่าเป็นเจ้าของงานหรือผู้ประกอบการหรือเป็นเจ้าของงานนั้นๆ และพวกเขาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างเต็มที่

5. การอดทนต่อการแสดงออกของบุคลากร (Toleration of Employee Expression) องค์การที่มีจิตวิญญานจะอนุญาตให้บุคลากรแสดงอารมณ์ความรู้สึก และความต้องการของตนเอง จะให้บุคลากรเป็นตัวของตัวเอง เคารพการแสดงออกซึ่งอารมณ์และความรู้สึก มีความเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน และให้อิสระบุคลากรให้มีการแสดงอารมณ์และความรู้สึกอย่างเป็นธรรมชาติ โดยไม่ต้องรู้สึกหรือกลัวถูกประณาม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขมากขึ้น รู้สึกได้ว่าตนเองมีคุณค่า มีตัวตน และองค์การเห็นความสำคัญของบุคลากรอย่างแท้จริง

องค์การหรือผู้นำองค์การควรส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความรู้สึกที่แท้จริง (ทั้งความรู้สึกและความต้องการ) และองค์การต้องรับฟังอย่างจริงจัง มีการนำไปทบทวน และพิจารณาดำเนินการต่อไปและมีการให้ข้อมูลย้อนกลับว่าองค์การรับฟังและนำไปดำเนินการอย่างไร ผลเป็นอย่างไร องค์การต้องให้อิสระบุคลากรเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเต็มที่ สามารถแสดงอารมณ์ความรู้สึกและความต้องการได้อย่างตรงไปตรงมา สร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรทำงานอย่างสนุกสนาน มีการแสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติและมีความมั่นใจในการทำงาน ถ้าหากองค์การปิดกั้นไม่ให้บุคลากรแสดงความรู้สึกโดยเฉพาะทางลบ เช่น ความเครียดหรือความรู้สึกทางลบที่อาจจะเกิดจากปัญหาอุปสรรคในการทำงานที่บุคลากรต้องเผชิญ การรับรู้ความไม่ยุติธรรมในการทำงาน บุคลากรไม่สามารถแสดงความคิดเห็นด้วยกับแนวทางการทำงานของผู้บริหาร หรือความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งในชีวิตครอบครัวและการทำงาน (Work -Family Conflict) ของบุคลากร ความขัดแย้งหรือความรู้สึกทางลบเหล่านี้ ถ้าองค์การไม่รับฟังหรือถ้าบุคลากรไม่สามารถพูดหรือแสดงออกได้ มันจะซ่อนเร้นและเก็บกดอยู่ และซึ่งจะทำให้สะสมกลายเป็น “กำแพงหิน” (หินเรียงที่ละก้อนๆ จนสูงกลายเป็นกำแพงปิดกั้น) ที่จะกลายเป็นอุปสรรคที่ยากจะแก้ไข (Mayer, 1990 Cited in DuBrin, 2004) และส่งผลทางลบต่อการสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2553) ได้สร้างและพัฒนาแบบวัดจิตวิญญานในสถานที่ทำงานตามแนวคิดของ Robbins & Judge (2007) ประกอบด้วยข้อคำถาม 35 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 อันดับ เป็นข้อคำถามทางบวก ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความเป็นจริง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง 2) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล 3) ความไว้วางใจและความเคารพ 4) การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม และ 5) ความอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิด และแบบวัดจิตวิญญานในสถานที่ทำงานของ Robbins & Judge (2007)

แนวทางการพัฒนาจิตวิญญานในสถานที่ทำงาน

เนื่องจากมุมมองของจิตวิญญานในสถานที่ทำงานนี้เป็นเรื่องของวัฒนธรรมองค์การอย่างหนึ่ง ในที่นี้จึงจะเริ่มทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการสร้างหรือพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและการรักษาวัฒนธรรมองค์การโดยทั่วไป และต่อยอดแนวทางการพัฒนาโดยเฉพาะที่เป็นการพัฒนาจิตวิญญานในสถานที่ทำงาน

แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและการรักษาวัฒนธรรมองค์การ

โดยทั่วไปพนักงานในองค์กรจะเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การผ่านการถ่ายทอดทางสังคมหรือการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความเข้าใจในเรื่องค่านิยม บรรทัดฐาน และประเพณี การถ่ายทอดทางสังคมจึงเป็นวิธีการอบรมพนักงานให้เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรม และทำให้วัฒนธรรมมีความมั่นคงยิ่งขึ้น กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมส่วนใหญ่เกิดการเรียนรู้ผ่านการทำตามแบบอย่างและโดยการสังเกต วิธีที่สำคัญอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้วัฒนธรรม คือ โดยผ่านการสอนของผู้นำ สมาชิกขององค์การเรียนรู้วัฒนธรรมในระดับหนึ่ง โดยการสังเกตว่าผู้นำของพวกเขาให้ความสำคัญกับเรื่องอะไร รวมทั้งการวัดการประเมิน และการควบคุม (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560) และในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและการรักษาวัฒนธรรมองค์การ องค์กรมักจะเริ่มต้นจาก การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรใหม่ หรือบุคลากรเก่าที่อยู่ในองค์กรแล้ว แต่องค์กรมีความประสงค์จะสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบใหม่ ก็อาจจะส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การแบบใหม่ได้ โดยผ่านการถ่ายทอดวัฒนธรรมไปยังบุคลากร ซึ่งมิได้หลายรูปแบบ โดยทั่วไปที่องค์กรต่างๆ ใช้ ตัวอย่างเช่น

1. เรื่องเล่า (Stories) เช่น เรื่องราวสำคัญๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร จะมีการเล่าหรือถ่ายทอดให้แก่บุคลากรที่เข้ามาใหม่ในระหว่างการฝึกอบรม เช่น การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ โดยจากการศึกษาพบว่ามืองค์กรหลายแห่งที่ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ เช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หรือ SCG ผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้เล่าเรื่อง (Story Teller) เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานของตนเองในองค์กรซึ่งจะแฝงไปด้วยค่านิยมหลักขององค์กร และเป็นการกล่าวต้อนรับและให้ความสำคัญกับบุคลากรใหม่ รวมถึงได้เล่าประวัติความเป็นมาขององค์กร การเติบโต การต่อสู้กับ

ปัญหาอุปสรรค ความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือข้อผิดพลาดในอดีต รวมถึงยกย่องบุคคลที่ภาคภูมิใจ และต้องการให้เป็นแบบอย่าง (Role Model)

2. สัญลักษณ์ (Symbols) อาจใช้วัตถุ ภาพ การกระทำ สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การ หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่สื่อสารความหมายไปยังบุคคลอื่นๆ รวมทั้งบุคลากรและลูกค้า เช่น การออกแบบสำนักงานของบริษัท ห้องทำงาน เพอร์นิเจอร์ ห้องอาหาร พื้นที่สำหรับพักผ่อน โลโก้บริษัท ชุดทำงานหรือการแต่งกายของบุคลากร ตัวอย่างองค์การสมัยใหม่สามารถเข้าไปชมได้ทางเว็บไซต์ต่างๆ เช่น บริษัท Google, Twitter, Facebook, FedEx, Texas Dynegy ในเมืองไทย เช่น บริษัท Dtac, KTC, CMO-group บางองค์การจะเน้นการจัดสภาพแวดล้อมและจัดกิจกรรมอื่นๆ ที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมเป็นพิเศษด้วย เช่น Biotech Genentech ให้บุคลากรลาพัก (Sabbatical) ได้โดยได้รับเงินเดือน 6 สัปดาห์ และสัญลักษณ์อาจรวมถึงการที่ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมกันในสังคมมากน้อยแค่ไหน อาจจะได้จากการจัดห้องทำงาน การจัดที่นั่งทำงาน ที่จอดรถ เป็นต้น

3. งานพิธี (Ritual) คือ กิจกรรมที่วางแผนไว้ ในเหตุการณ์หรือโอกาสพิเศษ เป็นกิจกรรมที่ทำซ้ำๆ อย่างต่อเนื่องที่แสดงออกและเสริมพลังของค่านิยมหลักขององค์การ ว่าอะไรเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดขององค์การ เช่น งานเลี้ยงเกษียณอายุบุคลากร งานประชุมใหญ่ประจำปี การจัดเลี้ยงฉลองในโอกาสต่างๆ ตัวอย่างเช่น บริษัท Warby Parker มีการจัดกิจกรรมสนุกๆ ระหว่างอาหารมื้อกลางวัน โปรแกรมอีเว้นท์ต่างๆ เพื่อความเพลิดเพลินของบุคลากร หรือบางบริษัทอาจจะมีการจัดกิจกรรมทุกวันศุกร์บ่าย มีอาหารทานฟรี มีการเสวนาการบรรยายพิเศษเรื่องต่างๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ หรือบางบริษัทพาบุคลากรออกไปทำกิจกรรมจิตอาสา ช่วยเหลืองานในชุมชนต่างๆ

4. ภาษา (Language) หลายองค์การและหน่วยงานย่อยภายในองค์การ อาจจะมีการใช้ภาษาแตกต่างกันไปหรือมีศัพท์เฉพาะที่ใช้กันในหน่วยงานย่อย ที่อธิบายเกี่ยวกับเครื่องมือ เจ้าหน้าที่ บุคคลสำคัญ ผู้จัดหา ลูกค้า หรือผลผลิตที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหรืองานขององค์การ เมื่อบุคลากรใหม่เข้ามาอาจจะรู้สึกสับสนมีงงกับศัพท์ต่างๆ แต่เมื่อเขาค้นเคยก็น่าจะมีส่วนร่วมอยู่ในการเป็นสมาชิกของวัฒนธรรมนั้นๆ (Robbins & Judge, 2017)

นอกจากนี้แนวทางการสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์การ วิธีการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรใหม่ และสิ่งที่นักวิชาการให้ความสำคัญมากคือ กระบวนการดึงดูดบุคลากรที่องค์การต้องการ และกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ สำหรับกระบวนการดึงดูดคือ ทำอย่างไรให้มีคนมาสมัครงานกับองค์การ และวิธีที่จะทำให้องค์การได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ และมีความเหมาะสมกับการทำงาน และเมื่อองค์การได้บุคลากรใหม่เข้ามาในองค์การแล้ว กระบวนการในการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ เป็นวิธีการที่สำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรใหม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ และสามารถปรับตัวเข้ากับองค์การ งาน และคนอื่นๆ ทั้งหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน และอาจจะรวมถึงลูกน้องและลูกค้าด้วย ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การในมุมมองขององค์การ เมื่อมองจากมุมมองขององค์การ (Jex & Britt, 2014 อ้างใน รัตติกรณ ังวิศาล, 2561ก)

ขั้นตอนของการถ่ายทอดทางสังคม (Stages of Socialization): ในมิติของผู้มาใหม่หรือบุคลากรใหม่ได้ผ่านในระหว่างกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม โดย Feldman (1976, 1981 Cited in Jex & Britt, 2014) เสนอรูปแบบโมเดลขั้นตอนของการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การ (Model of the Stages of Organizational Socialization) ดังนี้

1. ความคาดหวังของการถ่ายทอดทางสังคม (Anticipation Socialization) เป็นกระบวนการแรกที่เกิดขึ้นก่อนที่บุคคลเข้าร่วมกับองค์การ เกิดขึ้นในระหว่างขั้นตอนของการรับผู้สมัครมักจะให้น้ำหนักในแง่ของ “ความเหมาะสม (Fit)” มากกว่า “ความไม่เหมาะสม (Misfit)” มีงานวิจัยที่ได้ศึกษาเรื่องของคุณค่าของการนำเสนองานที่แท้จริง (Realistic Job Previews: RJP) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า วิธีการในการเตรียมบุคลากรใหม่ที่ดีที่สุด คือให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานที่แท้จริงที่พวกเขาจะต้องทำ และข้อมูลเกี่ยวกับองค์การที่พวกเขาจะเข้ามาทำงานด้วย

2. การเผชิญหน้า (Encounter) เป็นขั้นที่สองจะเกิดขึ้นเมื่อผู้มาใหม่เข้าไปในองค์การและเป็นสมาชิกอย่างเป็นทางการ ในขั้นนี้เป็นจุดที่ผู้มาใหม่ จะเริ่มเห็นงานและองค์การด้วยเหตุผลหลายประการ ช่วงนี้อาจจะเป็นช่วงที่เครียดสำหรับบุคลากรใหม่และพวกเขาต้องมีการปรับตัวอย่างมาก

3. การเปลี่ยนแปลงและการได้มา (Change and Acquisition) หลังจากที่บุคลากรใหม่ปรับตัวแล้ว คือในที่สุดบุคลากรจะเริ่มรู้สึกสบายใจกับบทบาทใหม่ของพวกเขา ทั้งในเรื่องของการทำงาน และที่สำคัญคือการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์การ ที่จุดนี้บุคลากรใหม่ได้เริ่มต้นทำงานอย่างเต็มที่ และเป็นสมาชิกขององค์การอย่างเต็มตัว ซึ่งบุคลากรอาจจะสามารถบรรลุถึงความสมบูรณ์ระหว่างงานของพวกเขาและชีวิตส่วนตัว

4. ผลลัพธ์ทางพฤติกรรมและอารมณ์ความรู้สึก (Behavioral and Affective Outcomes) ในรูปแบบโมเดลระดับผลลัพธ์ของพฤติกรรม จะมีการประเมินดูว่าบุคลากรสามารถแสดงออกถึงบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับมอบหมายหรือไม่ หรือสามารถปฏิบัติงานของพวกเขาได้ตามความคาดหวังขององค์การหรือไม่ อีกดัชนีหนึ่งในการวัดพฤติกรรมว่าการถ่ายทอดทางสังคมมีความสำเร็จหรือความล้มเหลว คือ การปฏิบัติตามความรับผิดชอบของบทบาทและการร่วมมือกับบุคลากรคนอื่นๆ และอีกดัชนีหนึ่งในการวัดพฤติกรรม คือ การลาออก ถ้าบุคลากรลาออกจากองค์การ อาจจะเป็นความล้มเหลวของกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม อย่างไรก็ตาม เรื่องนี้เป็นความจริงเพียงบางส่วน การลาออกอาจจะเกิดขึ้นเพราะว่าบุคลากรใหม่ได้งานทำใหม่ หรือเพราะว่าบุคลากรนั้นมีทักษะเฉพาะพิเศษและองค์การอื่นมีความต้องการมาก โดยผลลัพธ์ทางอารมณ์ความรู้สึกของการถ่ายทอดทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ เช่น ทศนคติต่องาน ระดับของอารมณ์และการมีส่วนร่วมในงานของคนนั้น ตามรูปแบบของ Feldman เมื่อการถ่ายทอดทางสังคมประสบความสำเร็จ บุคลากรมักจะแสดงออกถึงความพึงพอใจในงาน มีแรงบันดาลใจภายในงาน และการมีส่วนร่วมในงานที่สูงขึ้น

จากแนวทางในการพัฒนาหรือสร้างวัฒนธรรมองค์การ สิ่งที่สำคัญพบว่าต้องเริ่มต้องจากตัวผู้นำ และผู้นำต้องเป็นแบบอย่างค่านิยม หรือพฤติกรรมที่ระบุไว้ในตัววัฒนธรรมองค์การเหล่านั้น และมีกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมไปสู่พนักงานต่อไป สำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาเนื่องจากจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (เป็นมุมมองในเชิงวัฒนธรรมองค์การหรือวัฒนธรรมการทำงาน

รูปแบบหนึ่ง) และสุขภาวะทางปัญญา (เป็นมุมมองในเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคล) อาจจะไม่สามารถแยกจากกันโดยเด็ดขาด และทั้งสองเรื่องนี้เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์และมีความเชื่อมโยงกันอยู่ ดังนั้น แนวทางการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญากับการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานก็จะพัฒนาไปด้วยกัน โดยเฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ ที่กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับต้นขึ้นไป ซึ่งจะเป็นผู้นำหรือผู้ที่ริเริ่มการพัฒนาจากตนเองก่อน และพยายามวางแผนและหาแนวทางในการนำไปพัฒนาต่อในการทำงานในหน่วยงานของตนต่อไป

Laloux (2014 อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2561ก) เขียนหนังสือ “องค์การรูปแบบใหม่: แนวทางการสร้างองค์การโดยแรงบันดาลใจจากขั้นต่อไปของจิตสำนึกมนุษย์ (Reinventing Organizations: A Guide to Creating Organizations Inspired by the Next Stage of Human Consciousness)” เขาได้ศึกษาวิจัยองค์การสมัยใหม่ และเชื่อมโยงกับวิวัฒนาการขององค์การ และอธิบายว่า องค์การที่เกิดขึ้นแต่ละยุคสมัยเป็นสิ่งที่สะท้อนทัศนคติที่ผู้คนมีต่อโลก หรือระดับพัฒนาการของคนในแต่ละสมัยนั้น ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับองค์การรูปแบบใหม่นี้จะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การแบบจิตวิญญาณได้

Laloux ได้นำเสนอการสร้างองค์การรูปแบบใหม่ (Reinventing Organizations) ซึ่งมีแนวคิดแบ่งองค์การเป็นสี่ประเภทต่าง ประกอบด้วย

1) **องค์การสีแดง (Red Organizations)** เป็นองค์การที่เริ่มเกิดในยุคชนเผ่า มีลักษณะคือมีการใช้อำนาจจากผู้นำที่ทำให้ทุกคนอยู่ภายใต้อำนาจ

2) **องค์การสีเหลืองอำพัน (Amber Organizations)** เป็นองค์การที่เริ่มในยุคเกษตรกรรม มีลักษณะคือคนจะแสวงหาบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน มีตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นทางการ ที่ลดหลั่นชั้นขึ้นไปเป็นเหมือนปิระมิด คือใช้ระบบแบบสั่งการและควบคุม (Command and Control)

3) **องค์การสีส้ม (Orange Organizations)** เป็นองค์การที่เริ่มเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรมหรือการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ มีลักษณะคือระบบคาดการณ์และควบคุม (Predict and Control) ในสีส้ม องค์การแบบนี้มีลักษณะเหมือนเครื่องจักร คนสามารถรู้สึกไร้ชีวิตและไร้จิตวิญญาณ เนื่องจากการเน้นไปที่งานมากกว่าความสัมพันธ์และเน้น “นวัตกรรมอันบ้าคลั่ง” มุ่งหน้าสร้างความต้องการของคนให้เพิ่มขึ้น ความสำเร็จถูกวัดด้วยเงินและชื่อเสียง

4) **องค์การสีเขียว (Green Organizations)** องค์การสีเขียวจะใส่ใจต่อความรู้สึกของผู้คน เน้นความเคารพ ความเสมอภาค ความเท่าเทียม ความยุติธรรม ความกลมกลืน ความเป็นชุมชน ความร่วมมือและฉันทามติ ความสัมพันธ์มาก่อนผลได้ผลเสีย มีกระบวนการเสริมพลังให้อำนาจการตัดสินใจส่วนใหญ่กับพนักงาน มีการสร้างวัฒนธรรมบนพื้นฐานของค่านิยมและเป้าหมายที่สร้างจากแรงบันดาลใจ องค์การสีเขียวเน้นผลประโยชน์เพื่อบรรดาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ธุรกิจนี้ไม่ใช่เพื่อผู้ลงทุนอย่างเดียว แต่เพื่อผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า ซัพพลายเออร์ ชุมชนท้องถิ่น สังคม และสิ่งแวดล้อมด้วย

5) **องค์กรสีเขียวอมน้ำเงิน (Teal Organizations)** องค์กรมีรากฐานบนความไว้วางใจต่อกัน คนทำงานได้รับความไว้วางใจว่าพวกเขาเป็นคนที่มีความรับผิดชอบ ต้องการงานที่ดีและสามารถได้รับความไว้วางใจว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ ทุกคนจะรู้สึกมีพลังสร้างสรรค์สิ่งที่ไม่ธรรมดาขึ้นมาได้

ในที่นี้จะกล่าวถึงรายละเอียดเฉพาะองค์กรสีเขียว และองค์กรสีเขียวอมน้ำเงิน ที่เป็นองค์กรที่มีลักษณะเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาต่อไป

องค์กรสีเขียว (Green Organizations) องค์กรสีเขียววิวัฒนาการขึ้นมา โดยระบุว่ามีความหมายของชีวิตที่มากกว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลว องค์กรสีเขียวจะใส่ใจต่อความรู้สึกของผู้คน เน้นให้เห็นว่าเสียงทุกเสียงควรได้รับการเคารพอย่างเสมอภาค แสวงหาความเท่าเทียม ความยุติธรรม ความกลมกลืน ความเป็นชุมชน ความร่วมมือและฉันทามติ ความสัมพันธ์มาก่อนผลได้ผลเสีย องค์กรสีเขียวจะเน้นกระบวนการตัดสินใจที่มาจากล่างขึ้นบน พยายามรับฟังจากทุกฝ่าย รวมไปถึงความคิดที่แตกต่าง เพื่อให้เกิดฉันทามติให้ได้ในที่สุด องค์กรสีเขียวเน้นว่าผู้นำควรรับใช้ผู้ตาม เปิดกว้างให้ความเข้าใจและใส่ใจต่อผู้อื่น และให้ทุกคนมีอำนาจเหมือนกัน เช่น ให้พนักงานมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของบริษัทอย่างเท่าเทียมกัน ตัดสินใจด้วยระบบฉันทามติ โดยไม่มีใครมีตำแหน่งผู้นำหรือถ้าจำเป็นก็ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำ ข้อค้นพบหลักของโมเดลสีเขียวก็ได้ช่วยต่อเติมและพัฒนาการค้นพบขององค์กรสีเขียว ตัวอย่างองค์กรสีเขียว ซึ่งเป็นบริษัทที่ประสบความสำเร็จก็เช่น Southwest Airlines และ Ben & Jerry's

กระบวนการเสริมพลัง (Empowerment) เป็น **การค้นพบหลักข้อหนึ่งที่สำคัญขององค์กรสีเขียว** แต่องค์กรก็ยังคงใช้ระบบการบริหารที่ลดหลั่นกันตามลำดับชั้น และคนสามารถเลื่อนตำแหน่งได้ แต่ให้อำนาจการตัดสินใจส่วนใหญ่กับพนักงานที่สามารถตัดสินใจได้ในหลายสิ่งมากโดยไม่ต้องได้รับการอนุมัติจากฝ่ายบริหาร คนที่ลงมือปฏิบัติและอยู่กับปัญหาตรงหน้าจริงๆ นั้นเองที่สามารถหาทางแก้ปัญหาได้เอง มากกว่าผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ห่างไกลจากปัญหา เช่น ทีมงานภาคพื้นดิน Southwest Airlines ที่มีชื่อเสียงในการสร้างทางแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ให้กับผู้โดยสาร ได้มากกว่าทีมงานของสายการบินอื่นที่ต้องยึดกฎระเบียบเป็นหลัก เพื่อที่จะทำให้การกระจายอำนาจและการเสริมพลังเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรขนาดใหญ่ ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางถูกเรียกร้องให้แบ่งปันและปล่อยอำนาจ ผู้นำหรือผู้บริหารแบบองค์กรสีเขียวถูกเรียกร้องให้มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ฟังลูกน้อง สร้างแรงจูงใจ สร้างเสริมพลัง พัฒนาลูกน้อง องค์กรสีเขียวจะคัดเลือกผู้บริหารจากทัศนคติและพฤติกรรมที่พร้อมจะแบ่งปันอำนาจและนำอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน องค์กรจะลงทุนกับการอบรมผู้บริหารใหม่ เพื่อสอนทัศนคติและทักษะของการเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แบบ 360 องศา เพื่อให้หัวหน้ารับผิดชอบต่อลูกน้องด้วย ในบางบริษัทจะมีนวัตกรรมที่ผู้จัดการได้รับการคัดเลือกจากข้างล่าง ไม่ใช่จากข้างบน การทำเช่นนี้มักทำให้ผู้บริหารปฏิบัติตัวเป็นผู้รับใช้ การค้นพบหลักข้อที่สอง คือ **การสร้างวัฒนธรรมบนพื้นฐานของค่านิยมและเป้าหมายที่สร้างจากแรงบันดาลใจ** สิ่งนี้จะเป็กาวใจเชื่อมองค์การไม่ให้ล้มลง เช่น พนักงานฝ่ายปฏิบัติการจะได้รับความไว้วางใจให้ตัดสินใจได้ โดยมีพื้นฐานของค่านิยมร่วมต่างๆ ไม่ใช่จากกฎระเบียบและนโยบายที่อยู่ในตัวหนังสือ ในองค์กรสีเขียว หากมีภาวะผู้นำที่แสดงค่านิยมเหล่านี้้อย่างแท้จริง จะ

สร้างวัฒนธรรมองค์การที่มีชีวิตชีวา พนักงานได้รับการชื่นชมและเสริมพลังให้ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ผลลัพธ์ที่ได้คือองค์การเหล่านี้มีผลปฏิบัติที่ดีกว่าองค์การอื่นอย่างมาก ในองค์การสีเขียว วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง ซีอีโอขององค์การสีเขียวบอกว่าการสร้างวัฒนธรรมองค์การและค่านิยมร่วมเป็นงานสำคัญของพวกเขา ทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ก้าวขึ้นมามีบทบาทสำคัญ ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มักเป็นคนสำคัญของฝ่ายบริหารและเป็นที่ปรึกษาของซีอีโอ ในองค์การสีส้มมีหน้าที่หลักที่จะสร้างกำไรสูงสุดให้กับผู้ลงทุน แต่องค์การสีเขียวเน้นผลประโยชน์เพื่อบรรดาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ธุรกิจนี้ไม่ใช่เพื่อผู้ลงทุนอย่างเดียว แต่เพื่อผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า ซัพพลายเออร์ ชุมชนท้องถิ่น สังคม และสิ่งแวดล้อมด้วย นอกจากนี้้องค์การสีเขียวจะเปรียบเทียบกับได้กับครอบครัว พนักงานต่างก็เป็นครอบครัวเดียวกัน ข้อค้นพบหลักขององค์การสีเขียว คือ การเสริมพลังจิตใจด้วยแรงบันดาลใจ วัฒนธรรมบนพื้นฐานของค่านิยม โมเดลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์การสีเขียวเปรียบเทียบกับได้กับครอบครัว รูปแบบของผู้นำจะเน้นฉันทามติ การมีส่วนร่วม การบริการหรือการรับใช้

องค์การสีเขียวอมน้ำเงิน (Teal Organization) ลักษณะขององค์การทั้งหลายที่ผ่านมา มีโครงสร้างแบบลดหลั่นเป็นลำดับชั้น โดยมีบางคนมีอำนาจเหนือคนอื่น ๆ ปัญหาที่พบในองค์การ เช่นนี้คือ อำนาจกลายเป็นสิ่งที่หายากและคนต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อให้ได้อำนาจนั้น ผลด้านมืดของมันก็คือ คนก็จะมีความทะเยอทะยาน เล่นพรรคเล่นพวก ไม่ไว้วางใจคนอื่น กลัว และมีความโลภในอำนาจนั้น ส่วนคนที่อยู่ในตำแหน่งต่ำๆ จะพบกับสองปัญหาหลักคือ ไม่ลาออก หรือก็ไม่พอใจ ความไม่พอใจของคนในองค์การที่เราพบกันนั้น เป็นผลมาจากการแบ่งสรรอำนาจอย่างไม่เท่าเทียม คนมีความเครียดและต้องอดทนทำงานไปวันๆ อย่างไม่มีความสุขเพื่อแลกกับเงินเดือนเลี้ยงชีวิต นี่เป็นโรคที่บั่นทอนคนทำงาน ในองค์การที่พบอย่างดาษดื่น มีเพียงคนไม่กี่คนเท่านั้นที่จะได้ทำงานในองค์การที่มีความสุขและมีความหมายต่อชีวิต ในองค์การที่อยู่ขั้นต้นๆ ของวิวัฒนาการ โครงสร้างองค์การเหมือนจะถูกออกแบบมาเพื่อรองรับสมมติฐานที่ว่าหากไม่มีการกำกับดูแลแล้ว จะไม่มีทางที่เราจะไว้วางใจได้ว่า คนจะทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์การ องค์การสีเขียวอมน้ำเงินสร้างขึ้นบนพื้นฐานความเชื่ออีกแบบที่ต่างออกไป องค์การสีเขียวอมน้ำเงินมีรากฐานบนความไว้วางใจต่อกัน คนทำงานได้รับความไว้วางใจว่าพวกเขาเป็นคนที่มีความรับผิดชอบ ต้องการงานที่ดีและสามารถได้รับความไว้วางใจว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้องได้ ด้วยความคิดเช่นนี้ กฎระเบียบและกลไกควบคุมคนจึงจำเป็นน้อยมาก ทุกคนจะรู้สึกมีพลังสร้างสรรค์สิ่งที่ไม่ธรรมดาขึ้นมาได้

องค์การสีเขียวอมน้ำเงิน มีวัตรกรรมที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. การจัดการตัวเอง (Self-Management) มีลักษณะที่สำคัญ คือ **ทีมจัดการตัวเอง (Self-Managing Team)** โครงสร้างสำคัญขององค์การสีเขียวอมน้ำเงินคือจะประกอบไปด้วยเครือข่ายของทีมเล็กๆ ที่บริหารจัดการตัวเอง แต่ปกติแล้วทีมหนึ่งจะมี 10-20 คน ที่บริหารจัดการกันเองภายในทีม ทีมจัดการตัวเองเช่นนี้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ละทีมจะมีการประสานงานกันระหว่างทีมอื่นๆ ไม่มีเจ้านายหรือผู้บริหาร ความสัมพันธ์แบบเจ้านาย-ลูกน้องจะถูกแทนที่ด้วยความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานที่มีความรับผิดชอบร่วมกัน เมื่อไม่มีเจ้านายหรือผู้บริหาร จึงไม่มีการควบคุมและสั่งการ อำนาจจึงถูกแบ่งปันกัน แต่ละองค์การจะมีการให้ความช่วยเหลือ เช่น มีการอบรม การโค้ช หรือให้เครื่องมือต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อให้ทุกคนสามารถทำหน้าที่ได้ บางองค์การจะ

มีโค้ชคอยช่วยเหลือคนทำงาน แต่โค้ชจะไม่เหมือนผู้บริหาร เพราะโค้ชไม่มีอำนาจหรือหน้าที่ในการตัดสินใจแต่อย่างใด **ไม่มีตำแหน่งงาน** ในองค์การสีเขียวอมน้ำเงินนี้สมาชิกแต่ละคนจะมีข้อตกลงและมีพันธะสัญญาในการทำงาน หน้าที่ของแต่ละคนจะยืดหยุ่นได้ หากใครคิดว่าน่าจะมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ คนอื่นที่คิดว่าตนเองทำได้ก็เพียงแค่วางเข้ามารับหน้าที่นั้น **กระจายการตัดสินใจ** กระบวนการตัดสินใจเป็นการกระจายอำนาจอย่างเต็มที่ หากสมาชิกทีมคนใดคนหนึ่งเห็นปัญหาก็สามารถเริ่มกระบวนการตัดสินใจได้ โดยใช้วิธีการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งจะดึงความสามารถของทุกคนในทีมออกมาใช้ได้ ปกติแล้วองค์การแบบนี้จะใช้กระบวนการตัดสินใจที่เรียกว่า **กระบวนการให้คำแนะนำ (Advice Process)** โดยทุกคนสามารถตัดสินใจอะไรก็ได้ หลังจากขอคำแนะนำ และคนที่ตัดสินใจเป็นเจ้าของการตัดสินใจนั้น มีหน้าที่ที่จะตัดสินใจในสิ่งที่คิดว่าดีที่สุด พยายามทำให้ผู้ให้คำแนะนำไว้วางใจว่าได้นำคำแนะนำมาพิจารณาอย่างดีที่สุดแล้ว ระบบเช่นนี้ช่วยให้แต่ละคนมีแรงบันดาลใจและลุกขึ้นมาเริ่มต้นทำอะไรใหม่ๆ **การแก้ปัญหาความขัดแย้ง** เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นในองค์การแบบสเต็ม ปัญหาจะถูกนำมาให้ผู้จัดการหรือผู้ที่มีตำแหน่งสูงขึ้นไปจัดการ ในองค์การแบบสีเขียวอมน้ำเงินส่วนใหญ่แล้วทุกคนจะได้เรียนรู้ทักษะการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ไม่ว่าจะเป็นทั้งทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หรือการสื่อสารอย่างสันติ องค์การจะมีการสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้คนสามารถพูดถึงปัญหาได้ เช่น มีการกำหนดวันที่คนสามารถนำปัญหามาพูด เช่น มีการประชุมอาทิตย์ละครั้ง หรือแต่ละปีจะมีการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างทีม ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างทีมใดมีปัญหา สองทีมนั้นจะต้องมาพูดคุยเพื่อปรับปรุงการทำงานร่วมกัน **มีกำหนดกระบวนการแก้ปัญหาไว้อย่างชัดเจน** เช่น ในอันดับแรกคนที่มีความรู้จะพยายามแก้ปัญหาตัวเองก่อน หากแก้ไม่ได้ ขั้นตอนต่อไปจะขอให้เพื่อนช่วยเข้ามาเป็นคนกลาง คนกลางจะมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือเท่านั้น ไม่มีอำนาจในการบังคับให้ใครตกลงอะไรได้ และถ้าใช้คนกลางแล้ว ยังไม่สามารถบรรลุข้อตกลงได้ จะมีการตั้งคณะขึ้นมา คณะนี้จะประกอบไปด้วยเพื่อนร่วมงานที่มีความเกี่ยวข้องกับปัญหานั้น เพื่อช่วยให้คนที่มีความรู้หาข้อตกลง ซึ่งคณะนี้ก็จะไม่มีอำนาจในการบังคับให้เกิดข้อตกลงใดๆ ถ้ายังแก้ปัญหาไม่ได้อีกคนที่เป็นคนก่อตั้งหรือเจ้าขององค์การสามารถเข้าร่วมในคณะได้ แต่ก็ไม่มีอำนาจในการบังคับให้เกิดข้อตกลงเช่นเดียวกัน

2. องค์กรรวม (Wholeness) ในองค์การแบบดั้งเดิม คนทำงานถูกเรียกร้องให้มาทำงานแบบมืออาชีพ (Professional) แล้วทิ้งส่วนอื่นๆ ของชีวิตไว้ข้างนอกที่ทำงาน คนทำงานต้องใช้แต่เหตุผล ต้องมีความมุ่งมั่นและเข้มแข็ง ไม่สามารถแสดงออกถึงอารมณ์ความรู้สึกได้ ชีวิตด้านจิตวิญญาณจะไม่ได้รับการยอมรับ องค์การเช่นนี้มีพื้นฐานอยู่บนความกลัว ตัวคนทำงานเองก็ไม่กล้าที่จะแสดงออกอย่างที่ตัวเองเป็นจริงๆ เพราะเกรงว่าจะไม่ได้รับการยอมรับ ผลที่เกิดขึ้นก็คือ ทุกครั้งที่เราเก็บซ่อนบางส่วนของชีวิต ศักยภาพ พลังชีวิต พลังสร้างสรรค์บางส่วนของเราก็จะถูกทิ้งไปด้วย ทำให้ชีวิตคนทำงานองค์การไร้ชีวิตชีวาไร้พลัง แต่**องค์การสีเขียวอมน้ำเงินให้คุณค่ากับความเป็นองค์รวมของมนุษย์ และด้านจิตวิญญาณ** คำสอนด้านจิตวิญญาณกล่าวถึงการเป็นองค์รวมที่ไม่สามารถแบ่งแยกได้ และเราแต่ละคนมีสายสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างแยกจากกันไม่ได้ องค์การเหล่านี้ใช้พื้นฐานด้านจิตวิญญาณเช่นนี้ จะสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้แต่ละคนสามารถเติบโตบนหนทางของตัวเองได้ แต่แต่ละคนสามารถใช้ศักยภาพที่แตกต่างกันสร้างคุณประโยชน์ให้กับองค์การร่วมกัน ความแตกต่างของ

บุคคลจะเป็นสิ่งที่มีค่า เพื่อนร่วมงานต่างช่วยสนับสนุนกันให้เกิดการเติบโต ค้นพบศักยภาพที่ยิ่งใหญ่ของตนเอง และทำเสียงเรียกภายในของเราให้ปรากฏขึ้นจริงได้

นอกจากนี้องค์การสีเขียวมน้ำเงินจะมีวิธีต่างๆ ในการดำเนินการ ตัวอย่างเช่น

การจัดการตัวเอง (Self-Management) การจัดการตัวเองช่วยให้คนบรรลุถึงศักยภาพของตนเองได้ เพราะไม่มีเจ้านายที่มาคอยสั่งการและควบคุม ไม่ต้องคอยเอาใจเจ้านาย ไม่มีการแข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ต้องเล่นการเมือง เล่นพรรคเล่นพวก คนทำงานจึงสามารถลดการปกป้องตัวเองลง แล้วมุ่งทำงานให้บังเกิดผลตามเป้าหมายได้

สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเกื้อกูล องค์การสีเขียวมน้ำเงินสร้างสภาพแวดล้อมให้คนได้ทำงานภายในไปพร้อมๆ กับการทำงานภายนอก เพื่อให้คนสามารถเป็นตัวของตัวเองอย่างเป็นองค์รวมได้แม้ในเวลาที่คนมีความกลัวเกิดขึ้น นั่นถือว่าเป็นโอกาสให้เกิดการเรียนรู้และเติบโตเพื่อนำไปสู่การเป็นคนทั้งครบหรือคนที่สมบูรณ์ องค์การจะมีพื้นที่ให้กับเสียงทุกเสียงที่แตกต่าง สามารถมีอารมณ์ความรู้สึกและพูดถึงเรื่องทางจิตวิญญาณ หรือเรื่องแง่มุมอื่นๆ ในชีวิตได้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเกื้อกูลเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง หลายองค์การทำข้อตกลงร่วมกันที่รับรู้กันทุกคน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อการทำงานร่วมกัน

สร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกื้อกูลต่อชีวิตผู้คน องค์การสีเขียวมน้ำเงินสร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เกื้อกูลต่อชีวิตผู้คนในแง่มุมต่างๆ เช่น มีพื้นที่ที่คนทำงานช่วยกันตกแต่งเอง มีพื้นที่ที่ให้ความรู้สึกอบอุ่น เป็นมิตร มีพื้นที่สำหรับลูกๆ ของคนทำงาน หรือสัตว์เลี้ยง มีพื้นที่ที่เป็นธรรมชาติ มีห้องครัวที่คนสามารถมาทำอาหารและรับประทานอาหารร่วมกันได้เหมือนเป็นครอบครัว

สร้างพื้นที่สำหรับการไตร่ตรองชีวิต สายการปฏิบัติทางจิตวิญญาณต่างๆ ก็ให้คุณค่าแก่เวลาการได้อยู่กับความสงบเงียบเพื่อการไตร่ตรองชีวิต ให้ความจริงของตัวเราได้เผยแสดงตัวออกมา หลายองค์การสีเขียวมน้ำเงินได้สร้างพื้นที่เช่นนี้ขึ้นในที่ทำงาน เช่น มีห้องสำหรับความเงียบ มีพื้นที่สำหรับการทำสมาธิในกลุ่มใหญ่ มีการสอนโยคะและสมาธิ พื้นที่เช่นนี้ทำให้คนทำงานได้มีเวลาหยุดนิ่งไตร่ตรอง ไคร่ครวญ ในระหว่างวัน แม้ในเวลาทำงานอยู่ บางองค์การจัดให้มีเวลาไตร่ตรองร่วมกันในกลุ่ม เช่น สอดแทรกการไตร่ตรองชีวิตในกระบวนการโค้ช หรือมีวันสำหรับความเงียบ

มีการเล่าเรื่อง (Storytelling) ทั้งองค์การแบบลดหลั่นตามลำดับขั้นและองค์การจัดการตัวเอง ความไว้วางใจเป็นความลับที่สำคัญสำหรับการสร้างประสิทธิผลและความร่วมมืออย่างมีความสุข แต่ถ้าคุณยังต้องปิดบังส่วนใดส่วนหนึ่งของตนไว้ภายใต้หน้ากากของความเป็นมืออาชีพ ความไว้วางใจก็เกิดขึ้นได้ยาก ดังนั้น ถ้าจะสร้างองค์การที่เปี่ยมไปด้วยความไว้วางใจกัน **ต้องอาศัยการเปิดเผยตัวเราให้คนอื่นได้รู้จักมากขึ้น** การเล่าเรื่องเป็นวิธีที่มีมาแต่โบราณที่นำมาประยุกต์ใช้กับองค์การสมัยใหม่ได้ เช่น บางองค์การมีการถาม-ตอบคำถามเกี่ยวกับชีวิต แล้วให้ทีมงานแบ่งปันเรื่องราวกัน คำถามนั้นง่ายๆ แต่เปิดเผยการเดินทางของชีวิต เช่น ใครเป็นผู้นำสำคัญในชีวิตของคุณ หรือให้เล่าถึงเงินก้อนแรกคุณได้มาจากการทำงาน บางองค์การมีวิธีการสร้างความไว้วางใจโดยมีเวลาสำหรับการชื่นชมกันและกัน บางองค์การใช้เวลาตอนเช้าที่ทีมเริ่มทำงานด้วยกัน **แบ่งปันเรื่องราวที่ “ดีหรือใหม่”** เป็นการเริ่มต้นวันด้วยความรู้สึกเป็นสุข การเล่าเรื่องสามารถมีรูปแบบอื่นๆ ได้อีก เช่น ในองค์การหนึ่ง มีวันให้ใส่ชุดอยู่กับบ้าน สบายๆ มาทำงาน รับประทานอาหารร่วมกัน

มีการประชุม การประชุมสามารถนำสิ่งที่ดีที่สุดหรือแย่ที่สุดของคนออกมาได้ ในกรณีที่ดี การประชุมสามารถช่วยให้คนรับฟังความเป็นตัวของตัวเองและเสียงที่เราใส่ใจได้ แต่หลายครั้ง การประชุมก็กลายเป็นการแสดงอัตตาตัวตนและเกิดการปะทะกัน บางคนก็เลือกที่จะครอบงำการประชุมหรือบางคนก็หลีกเลี่ยงไป เพื่อให้ตัวเองรู้สึกปลอดภัย องค์การจัดการตัวเองจะมีการประชุมที่น้อยลงเมื่อเทียบกับองค์การแบบอื่นอย่างมากอยู่แล้ว แต่**ก็มีการประชุมที่ทำให้คนรู้จักตัวเองและรู้จักกันและกันอย่างเป็นองค์รวมมากขึ้น** บางองค์การก็ใช้วิธีง่ายๆ เช่น มีเวลานั่งเงียบสักครู่ร่วมกัน ก่อนการประชุม มีการเช็คอินบอกเล่าความรู้สึกก่อนการประชุม และเช็คเอาท์เพื่อบอกเล่าความรู้สึกที่ไม่ได้รับการพูดถึง หรือเป็นการแสดงความขอบคุณกันและกัน หรือแสดงความรู้สึกกังวลใจ ความตื่นเต้น ที่เกิดจากการประชุม การทำเช่นนี้ช่วยส่งเสริมการให้เสียงสะท้อนอย่างตรงไปตรงมา และบอกเล่าความจริงเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของคนในทีม

3. มีเป้าหมายที่สามารถพัฒนาได้ (Evolutionary Purpose) ในองค์การแบบเก่าๆ คนเห็นโลกเป็นสถานที่อันตราย มีคู่แข่งมากมายที่จะมาแย่งส่วนแบ่งของเราไป ดังนั้นถ้าเราจะอยู่รอดได้ เราต้องต่อสู้ ยื้อแย่งทุกโอกาสที่จะทำได้เพื่อให้มีส่วนแบ่งการตลาดและผลกำไร ในการแข่งขัน เช่นนี้ ใครจะมีเวลามานั่งคิดถึงเป้าหมายขององค์การ แม้ทุกวันนี้องค์การจะมีการกำหนดเป้าหมายพันธกิจ แต่มีน้อยคนนักที่เข้าใจความสำคัญของมันจริงๆ **ในองค์การสีเขียวอมน้ำเงิน สิ่งที่มาขับเคลื่อนองค์การคือความหมายและเป้าหมาย** แต่ละองค์การมีอัตลักษณ์ พลังชีวิต และมีเสียงเรียกที่แตกต่างกันไป เป้าหมายที่สามารถพัฒนาได้ไม่ได้มีแรงขับเคลื่อนมาจากการรักษาอัตตา แต่เป็นเหตุผลที่ลึกซึ้งว่าเพราะอะไรจึงมีองค์การนี้อยู่ จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับชุมชนที่องค์การนี้มีความสัมพันธ์ด้วยได้อย่างไร องค์การจะไม่ได้สนใจการแข่งขันหรือการเอาชนะองค์การอื่น แต่สิ่งสำคัญคือองค์การจะสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้มากกว่าเก่าได้อย่างไร การเติบโต เนื่องจากองค์การสีเขียวอมน้ำเงินไม่ได้สนใจการแข่งขัน แต่มุ่งที่เป้าหมาย ดังนั้น ใครก็ตามที่จะช่วยสร้างสรรค์เป้าหมายนั้นก็คือพันธมิตร การเติบโตขององค์การไม่ใช่เป้าหมายในตัวเอง แต่การเติบโตนั้นต้องสัมพันธ์กับการสร้างสรรค์ให้เป้าหมายนั้นขยายตัวขึ้นได้

ตัวอย่างเช่น องค์การที่ชื่อ Buurtzorg ในประเทศเนเธอร์แลนด์ เป็นองค์การที่ให้บริการพยาบาลไปดูแลผู้ป่วยและผู้สูงอายุตามบ้าน มีพนักงานกว่า 7,000 คน จากที่เริ่มต้นเพียง 10 คน ในปี ค.ศ.2006 การเติบโตของ Buurtzorg รวดเร็วมาก ในปี ค.ศ.2013 องค์การนี้มีส่วนแบ่งการดูแลผู้ป่วยในชุมชนกว่า 2 ใน 3 ของประเทศเป้าหมายของ Buurtzorg คือ “ช่วยให้ผู้ป่วยและผู้สูงอายุใช้ชีวิตด้วยตัวเองและมีความหมายได้มากขึ้น” ซึ่ง Buurtzorg ช่วยสร้างเครือข่ายให้ผู้ป่วยได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ครอบครัว และเพื่อนบ้าน ผลก็คือผู้ป่วยในการดูแลของ Buurtzorg สามารถช่วยตัวเองได้เร็วขึ้นกว่าองค์การคู่แข่งอื่นถึงเท่าตัว นั่นแปลว่า Buurtzorg จะมีการเติบโตที่ลดลงด้วยซ้ำเมื่อทำตามเป้าหมายเช่นนี้ อีกตัวอย่างหนึ่งคือ บริษัท Patagonia เป็นบริษัทธุรกิจเสื้อผ้าที่มีพนักงานประมาณ 1,350 คน มีเป้าหมายเพื่อ “ใช้ธุรกิจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและสร้างการแก้ปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม” ในโฆษณาที่ขึ้นชื่อของ Patagonia เขียนไว้ว่า “อย่าซื้อเสื้อแจ็กเก็ตตัวนี้” บริษัทมีความคิดว่าผู้คนในประเทศที่พัฒนาแล้วมีเสื้อผ้ามากเพียงพอต่อชีวิตแล้ว หากยังซื้อเสื้อผ้ามามากขึ้นต่อไป ระบบการผลิตยิ่งจะส่งผลเสียต่อสิ่งแวดล้อม และจะสร้างขยะมากขึ้น ดังนั้น Patagonia จึงมีแนวทางการลดจำนวน โดยผลิตเสื้อผ้าที่ทนทานขึ้น ซ่อมเสื้อผ้าให้ลูกค้า และนำ

เสื้อผ้าที่ใช้แล้วของลูกค้าไปหมุนเวียนใช้ใหม่ ด้วยการนำไปขายใน ebay และรีไซเคิลเสื้อผ้าให้ลูกค้า ด้วย วิธีเหล่านี้ต่างก็ทำให้บริษัทขายเสื้อผ้าได้น้อยลงและมีการเติบโตลดลง แต่เป้าหมายของบริษัทไม่ใช่เรื่องการเงิน บริษัทเลือกหนทางที่เหมาะสมกับเป้าหมาย

ผลกำไร ในองค์การสี่สั้ม บริษัทมีหน้าที่สำคัญที่สุดคือ สร้างผลกำไรสูงสุดให้ผู้ถือหุ้น แต่ในองค์การสี่เขี้ยวอมน้ำเงินมีความคิดเรื่องผลกำไรแตกต่างออกไป แน่แน่นอนว่าผลกำไรเป็นสิ่งจำเป็น และผู้ลงทุนควรได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม แต่ผลกำไรไม่ใช่เป้าหมายหลักขององค์การ เป้าหมายขององค์การคือ “สิ่งที่สำคัญที่ต้องทำ” ผู้ก่อตั้งองค์การเหล่านี้เปรียบเทียบว่า ผลกำไรเป็นเหมือนอากาศที่เราหายใจเข้าไป เราต้องอาศัยอากาศให้มีชีวิตอยู่ได้ แต่เราไม่ได้มีชีวิตรอดอยู่เพื่อหายใจ ผลกำไรจึงเป็นผลผลิตของการทำงานอย่างดี

สำหรับแนวทางในการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานโดยตรง ยังไม่พบองค์ความรู้ กว้างขวางมากนัก เนื่องจากยังเป็นเรื่องใหม่สำหรับนักวิชาการบางกลุ่มที่สนใจ และยังอยู่ในระหว่างการวิจัยเพื่อพิสูจน์ความสำคัญและการศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางการพัฒนาอยู่ ในที่นี้จะขอแนะนำเสนอ ดังต่อไปนี้

Marques, Dhiman & King (2007) ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Spirituality in the workplace) ในหลากหลายวิธี ในที่นี้จะยกตัวอย่างในงานที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource: HR) หรือที่เรียกกันว่าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ พวกเขาเสนอว่า ต้องเริ่มโดยการบริหารจัดการและผู้กำหนดนโยบาย (Policymakers) หน่วยงานหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นที่ต้องเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดในกิจกรรมการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานนี้ ซึ่งจะเกี่ยวข้องของผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด (Stakeholders) บทบาทเฉพาะของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน พวกเขาได้กล่าวถึงเอกสาร HR Focus ฉบับเดือนตุลาคม 2003 อ้างว่า “การทำให้พนักงานมีความสุขนั้นยากมากในช่วงเวลาเหล่านี้: เมื่อองค์การมีการให้พนักงานออก (lay off) งานมากเกินไป พนักงานมีช่วงเวลาทำงานยาวนาน และขึ้นเงินเดือนน้อย แต่ไม่ใช่เป็นไปได้” ในเอกสารอธิบายว่า ความลับในการที่จะบรรลุถึงความสุขของพนักงานคือ “องค์การต้องหาให้พบว่าอะไรที่มีความหมายมากที่สุดกับพนักงานในองค์การของท่าน และต้องหามาให้พวกเขา ถ้าทำให้พนักงานของคุณมีความสุข คุณจะมีโอกาสที่จะรักษาพวกเขาไว้ และทำให้พวกเขาผลิตได้มากขึ้นและมีประสิทธิผลด้วย” บทความนั้นเสนอว่าประเด็นที่สำคัญต่อไปที่ผู้บริหารต้องเน้น เพื่อที่จะรักษาความพึงพอใจของแรงงานคือ: หลีกเลี่ยงการให้พนักงานออก เสนอผลประโยชน์ที่พนักงานต้องการ มีการสื่อสารที่ดี ให้พนักงานมีความยืดหยุ่น เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงานด้วยที่สุด 100 แห่งของนิตยสาร Fortune พบว่าสถานที่ทำงานด้วยที่สุดไม่ใช่เพราะ ผลตอบแทน และผลกำไรขององค์การ แต่เป็นเพราะวัฒนธรรมขององค์การของพวกเขาและนโยบายที่ส่งเสริมงานที่มีความหมาย และเป็นสถานที่ทำงานที่ดูแลและสนับสนุนพนักงาน

Marques, Dhiman & King ได้นำเสนอปัจจัยที่สำคัญอีกชุดหนึ่งซึ่งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรจะรักษาไว้ในองค์กรได้แก่

1. การสื่อสารที่ซื่อสัตย์และเปิดเผย
2. การใช้ขบวนการ การไตร่ตรองในระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Review Processes) ซึ่งปล่อยให้สมาชิกของทีมได้ใช้การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) โดยตรงแก่เพื่อนร่วมงาน ว่าพวกเขาอาจจะทำให้คนอื่นรู้สึกอย่างไรบ้าง
3. ส่งเสริมการตัดสินใจร่วมกัน (Collaborative Decision Making) เพื่อให้ผู้จัดการร่วมในการตัดสินใจทางธุรกิจที่สำคัญด้วย และให้ทีมร่วมกำหนดวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานด้วยกัน

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดที่สำหรับผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้องค์กรมีความพึงพอใจทางจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้วยค่าค่าใช้จ่ายน้อยมากหรือไม่มีเลย แนวคิดที่จะช่วยสร้างความพึงพอใจทางจิตวิญญาณในสถานที่ มีตัวอย่างดังต่อไปนี้

1. ช่วยให้พนักงานติดต่อสัมพันธ์ (Connect) กับธรรมชาติ เช่น พาพนักงานออกไปสัมผัสกับธรรมชาติ หรือการนำสิ่งที่เป็นธรรมชาติเข้ามาในองค์กร (เช่น ต้นไม้)
2. ให้มีการไปประชุมภายนอกที่ทำงานเมื่อเป็นไปได้
3. อนุญาตให้พนักงานพักงานไปออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพร่างกายและสุขภาพทางปัญญาหรือความผาสุกทางจิตวิญญาณ
4. จัดให้มีงานพิธีการบ่อยๆ เพื่อการเฉลิมฉลองและแสดงถึงการยอมรับเรื่องสำคัญที่พนักงานได้ทำหรือปฏิบัติ และความสำเร็จต่างๆ ของพนักงาน
5. ให้เกียรติต่อการแสดงออกที่สร้างสรรค์ โดยการตกแต่งที่ทำงานด้วยศิลปะที่พนักงานทำ
6. มีการสร้างข้อความที่แสดงถึงการเริ่มต้นของภารกิจ หรือพันธกิจขององค์กร ที่พนักงานจะภูมิใจที่จะใช้หรือพูดถึงข้อความนั้น
7. มีการหมุนเวียนให้พนักงาน ได้รับอนุญาตให้ไปร่วมกิจกรรมหรืองานต่างๆ ภายนอกองค์กร
8. ให้มีการประชุมเป็นวงกลม เพื่อที่จะสร้างความรู้สึกของความเท่าเทียมกันในการประชุม
9. ส่งเสริมให้พนักงาน รู้จักกันและกันมากขึ้น (เช่น เรื่องงานอดิเรก ชอบหรือไม่ชอบอะไร)
10. ส่งเสริมให้พนักงานมีการปรับปรุง การติดต่อสัมพันธ์กับลูกค้า

นอกเหนือจากแนวคิดในการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่กล่าวข้างต้น รัตติกรณังจวิศาล (2555ก; 2555ข; 2560ก) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานหรือจิตวิญญาณในองค์กร เช่น 1) งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และบรรษัทภิบาล (Leadership, Workplace Spirituality, Job Performance and Good Corporate Governance) ผลงานวิจัยส่วนหนึ่งที่สำคัญพบว่า จิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลหรือส่งผลทางตรงต่อบรรษัทภิบาล และส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน 2) งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และบรรษัทภิบาล (Leadership, Workplace Spirituality, Job Performance and Good Corporate Governance) ผลงานวิจัยส่วนหนึ่งที่

สำคัญพบว่า จิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลหรือส่งผลทางตรงต่อบรรษัทภิบาล และส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน 3) งานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำที่มีต่อผลลัพธ์ขององค์กร (The Influence of Workplace Spirituality, Spiritual Health and Leadership on Organizational Outcomes) (ตีพิมพ์ใน Kasetsart Journal of Social Sciences, (38) 2017: 664-654) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีอิทธิพลสูงสุดต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ บรรษัทภิบาล ความยึดมั่นผูกพันในงาน การนำการเปลี่ยนแปลง ความผาสุกทางจิต และ 4) รัตติกรณ์ จงวิศาล และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของจิตวิญญาณในการทำงานในการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันของบุคลากร (The Role of Spirituality at Work for Enhancing Employee Engagement) พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้แก่ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่สำคัญที่สุดเพราะมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะในการทำงาน และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานยังเป็นตัวแปรเชิงสาเหตุที่สำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เพราะมีค่าอิทธิพลรวมสูงสุด

ในงานวิจัยต่างๆ เหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และได้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณหรือสุขภาวะทางปัญญาดังต่อไปนี้

1. การส่งเสริมและการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน องค์กรสามารถช่วยพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานได้ เช่น มีนโยบายในการช่วยส่งเสริมเรื่องการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานอย่างชัดเจน นำเรื่องจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมาเป็นเป้าหมายหลักขององค์กร เป็นวัฒนธรรมและค่านิยมหลักขององค์กร นอกเหนือจากนั้น องค์กรควรจะดำเนินงานตามแนวทางขององค์ประกอบจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานทั้ง 5 ด้าน ดังนี้คือ

1.1 จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง องค์กรหรือผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรทราบถึงพันธกิจ (Mission) และค่านิยม (Value) ขององค์กร และทำให้บุคลากรรู้สึกเป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายเดียวกันกับบุคลากร นอกจากนี้ผู้บริหารควรสนับสนุนการกระทำของบุคลากรที่ช่วยส่งเสริมเป้าหมายเหล่านั้น

1.2 การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล องค์กรควรจะมีระบบที่ช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนอย่างสูงสุด สนับสนุนให้บุคลากรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว

1.3 ความไว้วางใจและความเคารพนับถือ องค์กรหรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารกับบุคลากรอย่างเปิดเผย ส่งเสริมเรื่องความซื่อสัตย์ในการทำงานและความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าในด้านสินค้าและบริการ ควรมีการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ทำให้เกิดความไว้วางใจ ให้เกียรติและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และมีการทำงานที่เป็นอิสระ

1.4 การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม องค์กรหรือผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ทำให้เกิดความไว้วางใจสูง มีการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม มีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น มีการให้รางวัลหรือให้ผลตอบแทนกับผลการปฏิบัติงานของทีม นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายอำนาจในการทำงานและการตัดสินใจให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานและสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างเต็มที่

1.5 การอดทนต่อการแสดงออกของบุคลากร องค์กรหรือผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความรู้สึกที่แท้จริงและให้อิสระบุคลากรเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเต็มที่ สามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างตรงไปตรงมา สร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรทำงานอย่างสนุกสนาน มีการแสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติและมีความสุขในการทำงาน

2. การพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ทั้งปัจจัยที่เป็นการพัฒนาในระดับบุคคล เช่น การทบทวนตนเอง การฝึกควบคุมอารมณ์ การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ การปฏิบัติธรรม การฝึกสติ การภาวนาและการทำสมาธิ และปัจจัยที่เป็นการพัฒนาในระดับองค์กร เช่นการมีนโยบายส่งเสริม การคัดเลือกสรรหา และการพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณของบุคลากร สร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ซึ่งองค์กรสามารถส่งเสริมและพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ได้ดังนี้ เช่น มีนโยบายในการช่วยส่งเสริมการพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณอย่างชัดเจน มีระบบการคัดเลือกคนเข้าองค์กรโดยการพิจารณาสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ของบุคลากร นำผลการพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณ มาเป็นเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร มีระบบขึ้นชมคนทำดี สนับสนุนคนที่มีสุขภาวะทางจิตวิญญาณให้เป็นต้นแบบที่ดี และเป็นตัวอย่าง สร้างบรรยากาศการทำงานให้เป็นบรรยากาศของการเรียนรู้และแบ่งปัน มีระบบพี่สอนน้อง มีเวทีแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ประสบการณ์ ทักษะชีวิตแก่กันและกัน องค์กรควรมีนโยบายสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามความเชื่อทางศาสนาของตนเอง เช่น การไปฝึกปฏิบัติธรรมโดยไม่ถือเป็นวันลา มีงบประมาณสนับสนุน เป็นต้น

รัตติกาล จงวิศาล (2561ก) ได้สรุปองค์ความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไปปฏิบัติเพื่อส่งเสริมจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เช่น การสนับสนุนให้บุคลากรมีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) การที่ผู้นำส่งเสริมให้บุคลากรมีค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมที่กระตือรือร้นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และความรู้สึกเติมเต็ม (Fulfilling) ที่ได้รับจากงาน การกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักว่างานของพวกเขามีคุณค่า และสร้างการรับรู้ถึงเป้าหมาย (Sense of Purpose) หมายถึง การรับรู้ว่างานของเขามีส่วนในเป้าหมายของงานที่ยิ่งใหญ่กว่าที่เห็น ซึ่งจะช่วยสร้างให้เกิดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ซึ่งอาจจะใช้วิธีการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม (Group Counselling) และการพัฒนาองค์กร มีจำนวนองค์กรและบริษัทที่เพิ่มมากขึ้น เช่น จัดให้มีผู้ให้คำปรึกษาด้านจิตวิญญาณ หรือเรียกว่าเป็นจิตตาศาการขององค์กร (Corporate Chaplains) หรือศาสนาจารย์ ซึ่งอาจจะเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านจิตวิญญาณอย่างแท้จริง (ซึ่งอาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับศาสนา และตัวเขาก็ไม่ได้เป็นนักบวช หรือพระ) สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำบุคลากรด้านจิตวิญญาณได้

ในการศึกษาครั้งนี้ การพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ได้ใช้แนวทางการพัฒนาหลายวิธี ประกอบกัน จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการพัฒนาโครงการ และหลักสูตรฝึกอบรมร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ถูกนิยามในมุมมองของความรู้สึกโดยรวมที่บุคคลมีต่องานในทางบวก ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นการศึกษาถึงทัศนคติ หรือ ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่องาน เพื่อนำประโยชน์ไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและป้องกันพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ที่เกิดจากการทำงานได้ (กานดา จันทร์แย้ม, 2546) นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานยังเอื้อให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบต่องาน อีกทั้งช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานกับให้องค์การอีกด้วย (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2545)

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้
 ฌ็อง-ฌัก อีเลียส (2551) ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหาร นโยบายและขั้นตอนการทำงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมของงาน ตลอดจนประโยชน์และผลตอบแทน Newstrom & Davis (1993) ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่าหมายถึง ชุดของความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และอารมณ์ที่บุคคลมีต่องานของพวกเขา ส่วน Schultz & Schultz (1998) ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบ และเป็นทัศนคติเกี่ยวกับงานของบุคคล นอกจากนี้ Greenberg & Baron (2003) ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และการประเมินปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่องานของเขา และ Robbins & Judge (2009) ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานว่าหมายถึง ความรู้สึกทางบวกเกี่ยวกับผลของงานจากการประเมินของบุคคล

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และการประเมินปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่องาน และปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานสามารถจำแนกได้ออกเป็น 5 กลุ่ม (Mumford, 1991) ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) ได้แก่นแนวคิดทฤษฎีของ Maslow, Herzberg, Likert โดยนักวิชาการกลุ่มนี้มองความพึงพอใจในการ

ทำงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีของ Blake, Mouton, Fieldler นักวิชาการกลุ่มนี้มองความพึงพอใจในการทำงานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) ได้แก่ แนวคิดของกลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ นักวิชาการกลุ่มนี้มองความพึงพอใจในการทำงานจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น

4. กลุ่มอุดมการณ์การบริหารงาน (Management Ideology School) ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีของ Crozier & Gouldner นักวิชาการกลุ่มนี้มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์กร

5. กลุ่มเนื้อหาของการออกงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ได้แก่ แนวคิดจากสถาบันทวิสตอค (Tavistock Institute) นักวิชาการกลุ่มนี้มองความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน

ความพึงพอใจในการทำงานถือเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย อันจะนำมาซึ่งทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน (Aveni & Popoola, 2007) ทำให้ Weiss et al. (1967, อ้างใน พงษ์จันทร์ วรรณวิจิตร, 2534) ได้สร้างแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน (Miesota Satisfaction Questionnaire: MSQ) โดยวัดความพึงพอใจจากลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถแยกองค์ประกอบจำนวน 20 ด้าน ดังนี้

1. ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย (Variety of Work) หมายถึง ภารกิจตามหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ
2. ด้านความสามารถในการทำงาน (Ability Utilization) หมายถึง คุณสมบัติที่เหมาะสมแก่การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ
3. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลตามเป้าหมายเป็นอย่างดี
4. ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) หมายถึง ความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายและมีอำนาจในการทำงานอย่างเต็มที่
5. ด้านกิจกรรมระหว่างการทำงาน (Activities) หมายถึง การดำเนินงานที่นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ประจำ เช่น การมีส่วนร่วมในการจัดนิทรรศการ การประชุมหรือการฝึกอบรม เป็นต้น
6. ความคิดริเริ่ม (Creativity) หมายถึง การได้รับโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ แก่ องค์กร ผู้นำ หรือเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงผลการทำงานของตนเองและส่วนรวม
7. ด้านความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนงานของตน (Authority) หมายถึง การมีสิทธิและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงการทำงานของตนเองได้โดยปราศจากการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

8. ความมีอิสระในการทำงาน (Independence) หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานตามลำพังโดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา และสามารถใช้ความคิดวิจารณ์ญาณของตนเองตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

9. ระเบียบวินัยในการทำงาน (Moral value) หมายถึง กฎ ระเบียบหรือข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อให้พนักงานมีระเบียบวินัยในการทำงาน

10. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าในงานโดยได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน

11. ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือน ค่าล่วงเวลาหรือรายได้พิเศษ เช่น โบนัสที่ยุติธรรมและมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน

12. นโยบายและการปฏิบัติงาน (Company Policies and Practices) แนวทางหรือวิธีการทำงานที่มีระบบระเบียบและเป็นไปโดยยุติธรรม

13. ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา (Supervision Human Relations) หมายถึง การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นปกติสุข และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

14. ความสามารถของผู้บังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถและความชำนาญในงานที่ทำ ตลอดจนมีทักษะในการบังคับบัญชาผู้ร่วมงาน และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้

15. ผู้ร่วมงาน (Co-Worker) หมายถึง เพื่อนที่ร่วมงานในแผนกเดียวกันหรือหน่วยงานเดียวกันผู้ให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือและสามารถปรึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานและปัญหาส่วนตัวได้ พร้อมทั้งให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเต็มใจที่จะร่วมมือกันทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

16. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี ให้กำลังใจหรือการแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

17. สถานภาพทางสังคม (Social Status) หมายถึง ฐานะ ตำแหน่ง เกียรติยศของบุคคลที่ปรากฏในสังคม

18. การบริการสังคม (Social Service) การปฏิบัติ รับผิดชอบและให้ความช่วยเหลือสังคม

19. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความแน่นอน คงทนของตำแหน่งงานและองค์กร ตลอดจนความถาวรในการจ้างงาน

20. สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ (Working Conditions) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของงาน เช่น แสง สี เสียง อุณหภูมิ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานและการจัดบริการ สวัสดิการต่างๆ เช่น รถรับส่ง เป็นต้น

Spector (1985) ได้จำแนกองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานจากแบบวัดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction Survey: JSS) ไว้ 9 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง ความเพียงพอและความยุติธรรมจากการได้รับผลตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ทำหรือหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ
2. ด้านการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) หมายถึง โอกาสและความยุติธรรมที่จะได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
3. ด้านลักษณะของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน (Supervision) หมายถึง ความยุติธรรมและความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ในระดับหัวหน้างาน
4. ด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ (Benefits) หมายถึง ประกันภัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน วันหยุดพักผ่อนและสวัสดิการอื่นๆ
5. ด้านผลรางวัลที่ได้รับ (Contingent Rewards) หมายถึง การได้รับการเคารพนับถือ การยกย่องชมเชยและการตระหนักรู้ในควมมีคุณค่า
6. ด้านกระบวนการทำงาน (Operating Procedures) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานไม่ว่าจะเป็นนโยบาย ขั้นตอนการทำงาน กฎระเบียบและสายการบังคับบัญชา
7. ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน (Coworkers) หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถของเพื่อนร่วมงานและความสบายใจที่ได้อำนวยงานกัน
8. ธรรมชาติของงาน (Nature of Work) หมายถึง ลักษณะและความเกี่ยวข้องของงานตามที่ปรากฏอยู่ในช่วงเวลานั้นๆ
9. การสื่อสาร (Communication) หมายถึง การแบ่งปันข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการดำเนินชีวิตกับบุคคลที่เกี่ยวข้องและทำงานร่วมกันในองค์กร

จากองค์ประกอบข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่หลายปัจจัยด้วยกัน เช่น ปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับตัวงาน ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นต้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

Mumford (1991 อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2555ข) ได้เสนอปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลว่าเป็นผลมาจากความสอดคล้องหรือสมดุลระหว่างปัจจัยต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัย	องค์การ	พนักงาน
ข้อตกลงด้านความรู้	ความต้องการรักษาระดับทักษะและความรู้ที่มี ประสิทธิภาพของพนักงาน	ความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาระดับทักษะและความรู้เมื่อเริ่มทำงาน
ข้อตกลงด้านจิตวิทยา	ความต้องการพนักงานที่มีความสนใจและแรงจูงใจในการทำงาน	ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ การยอมรับ การรับผิดชอบและสถานภาพที่เหมาะสม
ข้อตกลงด้านประสิทธิภาพหรือรางวัล	ความต้องการการลงมือปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน	ความต้องการความยุติธรรมจากการพิจารณาในเรื่องความพยายามทำงานกับการควบคุมและรางวัลที่จะได้รับ
ข้อตกลงด้านจริยธรรมหรือค่านิยมทางสังคม	ความต้องการพนักงานที่ยอมรับในจริยธรรมและค่านิยมขององค์การ	ความต้องการหัวหน้างานไม่ขัดกับค่านิยมของตน
ข้อตกลงด้านภาระงาน	ความต้องการพนักงานที่ให้ ความยอมรับกระบวนการทำงานที่มีความเฉพาะเจาะจงขององค์การ	ความต้องการปฏิบัติงานที่ชัดเจนทั้งในด้านเป้าหมาย ความร่วมมือ อำนาจหน้าที่ในงานและข้อมูลป้อนกลับ

ที่มา: Mumford (1991 อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2555ข)

นอกจากนี้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของ Lu et al. (2005) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. เงื่อนไขในการทำงาน (Work Conditions) ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
2. การปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
3. ลักษณะของตัวงาน (Work Itself) ได้แก่ ภาระงาน ตารางการทำงาน ความท้าทายในงาน ทักษะและความสามารถที่ต้องการในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง (Self-Growth and Promotion) ได้แก่ การฝึกอบรม โอกาสในความก้าวหน้า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน
5. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ได้แก่ ตำแหน่ง ค่าจ้างและสวัสดิการ

6. การควบคุมและความรับผิดชอบ (Control and Responsibility) ได้แก่ อิสระในการทำงานและการตัดสินใจ

7. รูปแบบของผู้นำและนโยบายขององค์การ (Leadership Style and Organizational Policies) ได้แก่ ลักษณะการบริหารจัดการของผู้นำและนโยบายในการดำเนินงานขององค์การ

จากปัจจัยข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 2 ส่วน คือความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคลกับความต้องการของหัวหน้างานหรือองค์การ เช่น การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การควบคุมและความรับผิดชอบ และเงื่อนไขในการทำงาน เป็นต้น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2555ช) ได้พัฒนาแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานจากแบบวัดของพงษ์จันทร์ วรรณวิจิตร (2534) ซึ่งได้แปลแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานมาจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยมิชิแกน โดยเลือกใช้ 8 ด้านที่มีความเหมาะสมกับลักษณะงานและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

1. ด้านความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนงานของตน หมายถึง สิทธิและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงการทำงานของตนเองได้ โดยปราศจากการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2. ความคิดริเริ่ม หมายถึง การได้รับโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆแก่องค์การ ผู้นำ หรือเพื่อนร่วมงานรวมทั้งแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงผลการทำงานเพื่อตนเองและส่วนรวม

3. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานตามลำพังโดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา และสามารถใช้ความคิดวิจารณ์ญาณของตนเองตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

4. ความสามารถในการทำงาน หมายถึง คุณสมบัติที่เหมาะสมแก่การทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ

5. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี

6. ความรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึงความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายและมีอำนาจในการทำงานอย่างเต็มที่

7. ความสามารถของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถและความชำนาญในงานที่ทำ ตลอดจนมีทักษะในการบังคับบัญชาผู้ร่วมงาน และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้

8. ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นปกติสุขและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดความพึงพอใจในการทำงานที่รัดติกรณ จงวิศาล (2555) พัฒนามาจากแบบวัดของพงษ์จันทร์ วรรณวิจิตร (2534)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผาสุกทางจิต

ความผาสุกทางจิต (Psychological Well-Being) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาวิจัยเพิ่มมากขึ้น โดยแนวคิดความผาสุกทางจิตได้รับอิทธิพลและมีต้นกำเนิดจากคำนิยามขององค์การอนามัยโลก ในการให้ความหมายของสุขภาพไว้ว่า ไม่ได้เป็นเพียงสิ่งที่อยู่ตรงข้ามของการเกิดโรคแต่หมายถึงการมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และความผาสุกทางสังคม (Sirigatti et al., 2013) โดยมีผู้ให้ความหมายความผาสุกทางจิตไว้หลากหลาย ดังนี้

มีนักวิชาการให้ความหมายของความผาสุกทางจิตว่าเป็นอารมณ์ความรู้สึก เช่น Bradburn (1969) ได้ให้ความหมายของความผาสุกทางจิตไว้ว่าเป็นความสุข ที่เกิดจากความแตกต่างระหว่างความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ ซึ่งความสุขที่เกิดขึ้นจะเกิดจากความสมดุลของความรู้สึกทาง 2 แบบ และมีอิสระต่อกัน และ Friedman & King (1994) กล่าวว่าความผาสุกทางจิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกของบุคคล ทั้งเป็นความรู้สึกทางด้านบวกและความรู้สึกทางด้านลบ โดยความรู้สึกด้านบวกจะเป็นอิสระจากความสามารถในการทำกิจกรรม อยู่ตรงข้ามกับความรู้สึกกังวล ความกลัว และความโกรธ นอกจากนี้ Wright (2005) กล่าวว่า ความผาสุกทางจิตเป็นความรู้สึกของบุคคลที่ต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็ความรู้สึกทางบวกหรือทางลบ โดยบุคคลที่มีความผาสุกทางจิตนั้นจะมีความรู้สึกทางบวกมากกว่า และ Ryff and Singer (2008) ให้ความหมายของความผาสุกทางจิตว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเองและเหตุการณ์ต่างๆ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งบุคคลที่มีความผาสุกทางจิตจะมีความรู้สึกทางบวกมากกว่าความรู้สึกทางลบ

บางส่วนนิยามว่าเป็นความคิด ความต้องการ และความรู้สึก เช่น Cambell (1981 cited in Friedman, 1993) ได้ให้ความหมายของความผาสุกทางจิตไว้ว่าเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่มีการเปรียบเทียบสิ่งที่ตนเองอยากเป็นกับสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เป็นความรู้สึกที่คล้ายกับความพึงพอใจในชีวิต และ Dupuy (1977 cited in McDowell & Newell, 1996) กล่าวว่าความผาสุกทางจิต เป็นสิ่งที่คนต้องการที่จะให้เกิดขึ้นในชีวิต จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีความสมดุลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต มีความสุข เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นซึ่งตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน โดยความผาสุกทางจิตนั้น เกิดจากความรู้สึกภายในของบุคคลแล้วแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม

จากความหมายของความผาสุกทางจิตดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผาสุกทางจิตเป็นอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อตนเองและเหตุการณ์ต่างๆ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต โดยบุคคลที่มีความผาสุกทางจิตจะมีความรู้สึกทางด้านบวกมากกว่าความรู้สึกทางด้านลบ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผาสุกทางจิต

Dupuy (1977 cited in McDowell & Newell, 1996) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผาสุกทางจิตเป็น 6 องค์ประกอบด้วยกัน คือ ความรู้สึกทางบวก 3 ด้าน คือ ความสุข (Positive Well-Being) ความมีชีวิตชีวา (Vitality) และการควบคุมตนเอง (Self-Control) และความรู้สึกด้านลบ 3 ด้าน คือ ความวิตกกังวล (Anxiety) ภาวะซึมเศร้า (Depression) ภาวะสุขภาพทั่วไป (General Health) ซึ่งเสนอความเห็นว่ แนวคิดความผาสุกทางจิตสะท้อนแนวคิดของ Kurt Lewin (1996) โดยเชื่อว่าพฤติกรรมทางจิตแยกศึกษาที่ละส่วนไม่ได้ ให้ความสำคัญในภาพรวม โดยต้องวัดให้เข้าใจถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลนั้นอย่างแท้จริง

Ryff & Singer (2008) ได้สรุปแนวความคิดของ Ryff (1989) โดยแบ่งองค์ประกอบของความผาสุกทางจิตเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

1. การยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของสุขภาพจิต (Mental Health) เช่นเดียวกับความต้องการบรรลุความสำเร็จแห่งตน (Self-Actualization) ซึ่งเป็นหนึ่งในลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และยังรวมถึงการมีวุฒิภาวะ (Maturity) โดยทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญในเรื่องการยอมรับตนเองตลอดช่วงชีวิตที่ผ่านมา เป็นการประเมินตนเอง (Self-Evaluation) ในระยะยาว และเกี่ยวข้องกับการรับรู้และการยอมรับสิ่งต่างๆ ทั้งในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง

2. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (Positive Relations with Others) โดยมุมมองเกี่ยวกับเรื่องนี้จะอธิบายถึงขอบเขตความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในเรื่องความมีมิตรภาพ มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความรักต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของสุขภาพจิต (Mental Health) นอกจากนี้ยังเป็นความต้องการบรรลุความสำเร็จแห่งตน (Self-Actualization) ซึ่งจะมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ เข้าใจ ความรู้สึกของผู้อื่น มีความไว้วางใจผู้อื่น

3. การมีความเจริญงอกงามในตน (Personal Growth) จะกล่าวถึงการเจริญเติบโตของบุคคล เป็นการที่บุคคลนั้นมีการรับรู้ตนเองอย่างชัดเจน เกี่ยวข้องกับกระบวนการที่ต่อเนื่องในเรื่องการพัฒนาศักยภาพของบุคคล เป็นขอบเขตนิยามเชิงบวกของสุขภาพจิต (Mental Health) มีการเปิดรับประสบการณ์ในเรื่องที่เข้ามาและการพัฒนาที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ๆ โดยบุคคลที่มีองค์ประกอบด้านนี้สูงจะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดี

4. การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต (Purpose in Life) โดยมุมมองในด้านนี้จะกล่าวถึงการค้นหาความหมายและจุดมุ่งหมายในชีวิต โดยค่านิยมทางด้านสุขภาพจิต (Mental Health) จะให้ความสำคัญกับความเชื่อในเป้าหมายและความหมายในชีวิต ส่วนในด้านวุฒิภาวะ (Maturity) จะมองว่าคุณจะต้องมีความเข้าใจในเป้าหมายอย่างชัดเจน ทั้งเรื่องทิศทางของเป้าหมายและมีความตั้งใจ

5. ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery) เป็นทักษะความสามารถของบุคคลในการเลือกหรือสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับลักษณะสุขภาพจิต (Mental Health) ของตนเองได้ มีความสามารถในการจัดการ ควบคุมสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อนได้ เช่นเดียวกับมีความสามารถในการปฏิบัติต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม คุณลักษณะทางกายและจิตใจ โดยมุมมอง

ทางด้านวุฒิภาวะ (Maturity) จะให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และมีการเรียนรู้สิ่งแวดล้อม สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้

6. ความมีอิสระแห่งตน (Autonomy) องค์ประกอบนี้จะกล่าวถึงการมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างด้วยตนเอง มีอิสระและกำกับพฤติกรรมของตนเองจากภายในได้ มีการต่อต้านวัฒนธรรมภายนอกที่ขัดแย้งกับวัฒนธรรมภายในตนเอง (Resistance to Enculturation) มีความอดทนต่อแรงกดดันต่างๆ และมีสามารถประเมินตนเองได้ด้วยมาตรฐานของตนเองที่ยึดถือไว้

ในการวัดความผาสุกทางจิต นักวิชาการได้เสนอแบบวัดต่างๆ เช่น แบบวัดความผาสุกทางจิต (Psychological Well-Being Scale) ของ Ryff & Keyes (1995) แบบวัดนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 6 มิติ คือ 1) การยอมรับตนเอง 2) การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต 3)ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม 4) การมีความเจริญงอกงามในตน 5) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และ 6) ความมีอิสระแห่งตน ในแต่ละองค์ประกอบย่อยประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ แต่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาและค่าใช้จ่ายในการสำรวจ จึงทำการตัดข้อคำถามให้เหลือเพียง 3 ข้อในแต่ละองค์ประกอบย่อย ข้อคำถามมีทั้งข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ลักษณะแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 6 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยจนไปถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในการให้คะแนน ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงในองค์ประกอบใด แสดงว่ามีความผาสุกทางจิตดีในองค์ประกอบนั้นๆ

แบบวัดความผาสุกโดยทั่วไป (The General Well-Being) ของ Dupuy (1977 cited in McDowell & Newell, 1996) แบบวัดนี้พัฒนาจากแบบวัดและตรวจสอบภาวะสุขภาพและโภชนาการของชาวสหรัฐอเมริกา (U.S. Health and Nutrition Examination Survey) (1981 cited in McDowell & Newell, 1996) โดยต้นฉบับมีจำนวน 68 ข้อ แต่ Dupuy นำมาใช้เพียง 18 ข้อ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการวัดความผาสุกโดยทั่วไป และทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ของเครื่องมือ แบบประเมินนี้สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึภายในจิตใจของบุคคลใน 6 มิติ ได้แก่ ความรู้สึกทางบวก 3 ด้าน คือ ความสุข ความมีชีวิตชีวา และการควบคุมตนเอง และด้านลบ 3 ด้าน คือ ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า ภาวะสุขภาพทั่วไป แบบประเมินนี้จะแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถาม 14 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ส่วนที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่าเชิงเส้นตรงจาก 0-10 ที่ผ่านการหาความเชื่อมั่นภายในของเครื่องมือโดย Facio (1977 cited in MacDowell & Newell, 1996) ได้หาความเชื่อมั่น 0.91 ในผู้ชายและ 0.95 ในผู้หญิง และ Monk (1981 cited in McDowell & Newell, 1996) ได้หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการทดสอบซ้ำ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95 และ 0.85

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดความผาสุกทางจิตของ Ryff & Singer (2008) โดยแบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้คือ การยอมรับตนเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น การมีความเจริญงอกงามในตน การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม และความมี

อิสระแห่งตน โดยแบบวัดความผาสุกทางจิต ได้ใช้แบบวัดของบัณฑิตา หล่อนิมิตตี และรัตติกรม จงวิศาล (2560) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Ryff & Singer (2008)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปราณี อ่อนศรี และคณะ (2556) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาสำหรับนิสิตระดับอุดมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญคือการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ทำการศึกษากับนิสิตสาขาการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 29 คน และประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ได้หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ประกอบด้วย 5 กิจกรรมได้แก่ สุนทรียศิลป์ โยคะ สุนทรียสนทนา ผ่านคลายตระหนักรู้ และการสะท้อนคิด รวมระยะเวลาการฝึกอบรม 5 วัน 2) ประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาคุณลักษณะทางจิตตปัญญาศึกษา เช่น ด้านจิตใจ ทำให้เป็นผู้ที่มีความตระหนักรู้ภายในตน ทำให้เป็นผู้ที่มีความเมตตาต่อผู้อื่น มีจิตสำนึกต่อส่วนรวม และด้านปัญญาเป็นผู้ที่มีทักษะด้านภาษา ด้านเหตุผล ด้านมิติสัมพันธ์ ด้านการเข้าใจธรรมชาติ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการเข้าใจตนเอง

พงษ์ธร ตันติฤทธิศักดิ์ และคณะ (2552) ศึกษาเรื่องการวิจัยเชิงปฏิบัติจิตตปัญญาศึกษา: กรณีศึกษาสองชั้นเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบจิตตปัญญาศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยดำเนินการศึกษาวิจัยชั้นเรียนระดับอุดมศึกษา ที่ใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ (Contemplation) อยู่แล้ว และต้องการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้ของนักศึกษาให้ดียิ่งขึ้น จำนวน 2 ชั้นเรียน คือ ชั้นเรียนวิชาหลักการ และปรัชญา การศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และชั้นเรียนวิชาสิ่งแวดล้อมและความหลากหลายทางชีวภาพ: ทฤษฎีและปฏิบัติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยคณะนักวิจัยมีส่วนร่วมกับอาจารย์จัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ข้อค้นพบ ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนการสอนแบบจิตตปัญญาศึกษา คือ ความสอดคล้องกันระหว่างเส้นทางการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดกิจกรรม และการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยมีหลักสำคัญ คือ การอยู่กับปัจจุบันขณะของชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนแบบจิตตปัญญาศึกษามีส่วนช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตัวผู้เรียน

พลวัต วุฒิประจักษ์ และ มาเรียม นิลพันธุ์ (2554) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรรายวิชาจิตตปัญญาศึกษาสำหรับนักศึกษาครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาหลักสูตรรายวิชาจิตตปัญญาศึกษา ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรรายวิชาจิตตปัญญาศึกษาสำหรับนักศึกษาครู โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนาด้วยการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) แบบแผนการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experiment Design) โดยวัดผลก่อนและหลังตามกระบวนการหลักสูตรไปใช้ในชั้นเรียน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบอาสาสมัคร

จากนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ศึกษาศาสตร์ศึกษาศาสตร์ จำนวน 19 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะบัณฑิตครูที่พึงประสงค์ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาก่อนและหลังเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สมสิทธิ์ อัสตรนธิ และ กาญจนา ภูครองนาค (2555) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาเพื่อการบ่มเพาะความซื่อตรง โดยได้ทำการวิจัยทั้งเชิงเอกสารร่วมกับการวิจัยด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยในการวิจัยเชิงเอกสาร และทำการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันของความหมายในเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง ส่วนกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลได้รับการแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีคุณลักษณะตามเกณฑ์แห่งผู้มีความซื่อตรง (Integrity) และ/หรือมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง จากนั้นได้คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง และนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมด มาประมวลตีความทำเป็นดัชนีคำสำคัญเพื่อค้นหาความหมายและคำอธิบายต่อประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงและยั่งยืนได้จริงด้วยการกลับไปทำงานกับธรรมชาติด้านในถึงระดับชุดความเชื่อพื้นฐาน หรือกรอบการอ้างอิง อีกนัยหนึ่งคือการยกระดับจิตสำนึกของผู้เรียนให้สูงขึ้น และซับซ้อนขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนท่าที ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม เกิดเป็นวิถีชีวิตใหม่ที่จริงแท้ พึงประสงค์ และไม่ย้อนกลับ ส่วนวิธีการหรือกระบวนการเรียนรู้เพื่อบ่มเพาะความซื่อตรงตามแนวคิดนี้ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 แนวทางหลัก ได้แก่ 1) วิธีการหรือกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากภายในตัวผู้เรียนเอง เช่น การใคร่ครวญในตนเอง การคิดเชิงวิพากษ์ การเจริญสติภาวนา และการทดลองลงมือกระทำเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในตนเอง 2) วิธีการหรือกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากครอบครัว โรงเรียน และคนรอบข้าง เช่น การสนทนาเชิงวิพากษ์ การทำสุนทรียสนทนา การมีสังฆะกัลยาณมิตร และการอบรมสั่งสอนและฝึกปฏิบัติด้านคุณธรรมศีลธรรม และ 3) วิธีการหรือกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากสังคม วัฒนธรรมประเทศชาติ (และโลก) โดยทั้งหมดนี้ต่างมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงและส่งผลเกื้อกูลกันและกัน

รัตติกรณ์ จงวิศาล และ อิศระ บุญญะฤทธิ์ (2559) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาจิตวิญญาณและจริยธรรมของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัย โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาและเสนอแนวทางใหม่ในการพัฒนาจิตวิญญาณและจริยธรรมในบริบทของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัย และทดลองใช้แนวทางการพัฒนาและประเมินประสิทธิผลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของจิตวิญญาณและจริยธรรม ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อมุ่งหวังให้สามารถสร้างแนวทางและหลักสูตรการพัฒนาจิตวิญญาณและจริยธรรมที่เฉพาะเจาะจงกับกลุ่มนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัยไทย โดยอาศัยการมีส่วนร่วมและความผูกพันของกลุ่มดังกล่าวในการวิเคราะห์ความต้องการหรือปัญหาทางจิตวิญญาณที่ตนเองต้องการ ลงมือปฏิบัติการ และมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิผล ประกอบไปด้วยวงจรกระบวนการปฏิบัติการทั้งสิ้น 3 รอบ สามารถแยกได้ 11 ขั้นตอน (11s) ประกอบด้วย

(s1) การประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณและจริยธรรม การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาจากนิสิตนักศึกษา และแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมจากการ

สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (s2) การสรุปและสร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนาจิตวิญญาณและจริยธรรมของนิสิตนักศึกษา (s3) การจัดทำโครงการและหลักสูตรการพัฒนา (s4) การหาคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรม (s5) การนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมก่อนนำไปใช้ ครั้งที่ 1 (s6) นำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ ครั้งที่ 1 (โมดูล 1) (s7) การปรับปรุงและแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม (s8) นำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ ครั้งที่ 2 (โมดูล 2) (s9) การปรับปรุงและแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม (s10) นำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ ครั้งที่ 3 (โมดูล 3) และ (s11) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม นำข้อมูลจากการฝึกอบรมครั้งที่ 3 โดยการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการประเมิน รวมถึงข้อเสนอแนะจากทีมกระบวนกรและนิสิตนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมมาปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม

ในการวิจัยนี้มีกลุ่มผู้ร่วมวิจัยคือ นิสิตนักศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาจิตวิญญาณ เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ กระบวนการวิจัยดำเนินการโดยมีระยะเวลาปฏิบัติการทั้งสิ้น 1 ปี 6 เดือน ใช้กระบวนการของวงจร ปฏิบัติการและสะท้อนผลทั้งสิ้น 3 รอบ จึงได้หลักสูตรการพัฒนาจิตวิญญาณและจริยธรรม ประกอบด้วย 4 โมดูลที่มุ่งพัฒนาการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองและการพัฒนาการเห็นคุณค่าของผู้อื่น การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การพัฒนาความรับผิดชอบตนเอง ผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม และการวางแผนการพัฒนาจิตวิญญาณและจริยธรรมของตนเองและการติดตามผล ในช่วงของวงจรการพัฒนาหลักสูตรนั้นผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาจิตวิญญาณและจริยธรรมไปพร้อมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อประเมินประสิทธิผลของกิจกรรมในแต่ละโมดูลและประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายหลังจากได้รับการพัฒนาครบทั้ง 3 โมดูล ข้อมูลเชิงคุณภาพถูกเก็บรวบรวมผ่านการระดมสมอง การสัมภาษณ์เชิงลึก และบันทึกการเขียนสะท้อนพัฒนาการของตนเอง (Journal Journey) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวและค้นพบประเด็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการพัฒนาจิตวิญญาณและจริยธรรมในการวิจัยครั้งนี้ได้ 4 ประเด็น (Themes) ได้แก่ จิตวิญญาณเป็นประสบการณ์ภายในตนเอง ผลต่อการเชื่อมโยงกับตนเอง (Impact on Connecting to Oneself) ผลต่อการเชื่อมโยงกับผู้อื่น (Connecting to Others) และผลต่อการเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อม (Connecting to Environment) โดยสรุปผลการวิจัยพบว่า หลังจากได้รับการพัฒนาแล้ว นิสิตนักศึกษาที่เข้าร่วมการพัฒนามีจิตวิญญาณด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง การเห็นคุณค่าของผู้อื่น สัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น และสุขภาวะทางจิตวิญญาณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลจากการสัมภาษณ์และข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า นิสิตนักศึกษามีประสบการณ์ภายในทางจิตวิญญาณเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นเพิ่มมากขึ้น สามารถเชื่อมโยงกับตัวตนภายในตนเอง การเชื่อมโยงกับผู้อื่น และเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมได้

สำหรับแนวทางการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้แนวทางหลายๆ วิธีประกอบกัน ทั้งจากแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการนำงานวิจัยที่เคยศึกษาไว้แล้วมาต่อยอด (เช่นจาก เรื่องการพัฒนาจิตวิญญาณและจริยธรรมของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัย) จากการประชุมร่วมกัน หรือการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสรุปจัดทำเป็นคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อทดลองนำแนวทางใหม่ในการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานไปใช้ พร้อมทั้งศึกษาผลของการพัฒนา และนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงเป็นหลักสูตร และคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานฉบับสมบูรณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. **ผู้ทรงคุณวุฒิ** เป็นผู้ร่วมพัฒนาโครงการและหลักสูตรฝึกอบรม เป็นกระบวนกร และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา

2. **บุคลากรในโรงพยาบาลนครธน** ที่เป็นผู้บริหารระดับต้นขึ้นไปและมีผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นกลุ่มเป้าหมายในการเข้ารับการฝึกอบรม

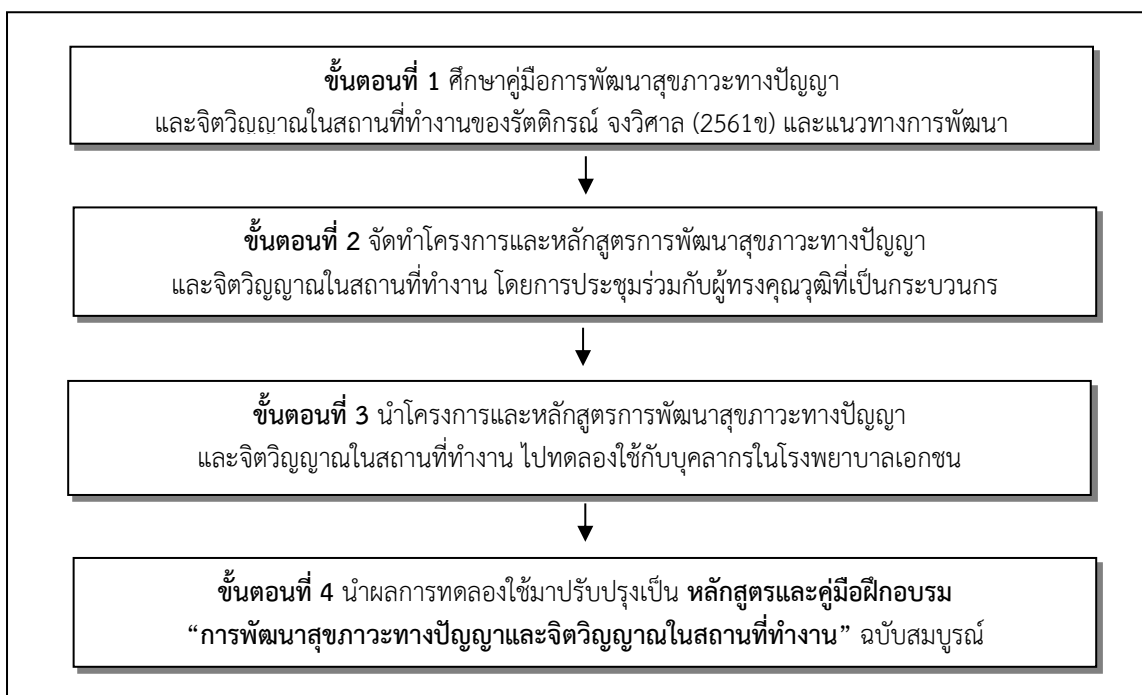
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. **ผู้ทรงคุณวุฒิ** เป็นผู้ร่วมพัฒนาโครงการและหลักสูตรฝึกอบรม เป็นกระบวนกร และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา เลือกโดยใช้วิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ บาทหลวง วิชัย โภคทวี ดร.สมสิทธิ์ อัสตรนิจิ และ ดร.ไพรินทร์ โชติสกุลรัตน์

2. **บุคลากรในโรงพยาบาลนครธน** ที่เป็นผู้บริหารระดับต้นขึ้นไปและมีผู้ใต้บังคับบัญชา เลือกโดยใช้วิธีการแบบสะดวก (Convenience Sampling) ได้แก่ ผู้ที่สมัครใจในการเข้าร่วมรับการฝึกอบรม จำนวน 24 คน

และผู้ใต้บังคับบัญชาของบุคลากรในโรงพยาบาลนครธนที่เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 48 คน ที่ตอบแบบสอบถามการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้



ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของรตติกรณ์ จงวิศาล (2561ข)

รตติกรณ์ จงวิศาล (2561ข) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย 1) ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ร่วมพัฒนาโครงการและหลักสูตรฝึกอบรม และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 2) บุคลากรในระดับบริหารขององค์การ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป เป็นกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และแนวทางการพัฒนา รวมถึงการสัมภาษณ์และประชุมกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องเพื่อในการนำไปใช้ประกอบการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และพัฒนาโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมนี้ขึ้น เพื่อวางแผนนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์การต่อไป ผู้วิจัยได้พัฒนาโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม โดยมี**ขั้นตอน**ดังนี้คือ 1) ประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และแนวทางการพัฒนา 2) สร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานขององค์การ 3) จัดทำโครงร่างหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน โดยการประชุมร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ 4) จัดทำเป็นคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

หลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานนี้ออกแบบมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางเบื้องต้นในการพัฒนา “สุขภาวะทางปัญญา” ของบุคลากร ทำให้บุคลากรสามารถสร้างความสัมพันธ์กับตนเองและเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างมีความสุข ทั้งยังขยายขอบเขตไปเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสังคมวงกว้าง เช่น ให้มีความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม และอีกวัตถุประสงค์หนึ่งคือ เพื่อสร้างแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบ “จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน” ให้บุคลากรสามารถสร้างสถานที่ทำงานให้เป็นไปเพื่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาจิตวิญญาณอย่างยั่งยืน เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีจิตวิญญาณ ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเอง เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นๆ ในการทำงาน ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของงาน และรู้สึว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์การ **กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม** คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นบุคลากรจากองค์การที่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมการวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลนครธน และกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญอีกกลุ่มคือ **กระบวนกร (Facilitator)** ในการนำการฝึกอบรมและช่วยในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำหน้าที่เป็นกระบวนกร และควรมีความรู้หรือมีการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน โดยกระบวนกรจำเป็นต้องมีประสบการณ์ตรงต่อการเรียนรู้ การเดินทางและเติบโตขึ้นทางสุขภาวะทางปัญญาหรือทางจิตวิญญาณของตนเองมาก่อน หรือเป็นผู้ที่เคยมีประสบการณ์ ผ่านกระบวนการเรียนรู้และฝึกฝนทางจิตวิญญาณหรือจิตตปัญญาศึกษา เช่น การภาวนา การเจริญสติ และการตระหนักรู้ในตนเอง กระบวนกรจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีการไตร่ตรอง มีการใคร่ครวญ และเท่าทันต่อสภาวะภายใน การอยู่กับผู้คนและสถานการณ์ในปัจจุบัน การมีความเห็นอกเห็นใจ มีการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) และที่สำคัญคือมีประสบการณ์ตรงที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ในเรื่องการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาในรูปแบบต่างๆ และการสร้างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน รวมถึงมีความปรารถนาที่จะสร้างสิ่งดีงามให้เกิดแก่ตนเอง ผู้อื่น สังคม และสิ่งแวดล้อม อีกทั้งการเห็นความเชื่อมโยงในสรรพสิ่งอย่างเป็นองค์รวม

ในการฝึกอบรมในการวิจัยนี้ ได้มีการออกแบบเครื่องมือที่ใช้ประกอบการประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อให้มีข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานตามวัตถุประสงค์หรือไม่อย่างไร และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงเนื้อหาและกระบวนการฝึกอบรม เพื่อให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด **มีการประเมินผล** แบ่งตามช่วงเวลาได้เป็น 3 ช่วง คือ ก่อนการเข้าร่วมการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม รายละเอียด ดังนี้

- 1) **ก่อนการเข้าร่วมการฝึกอบรม** ใช้แบบวัด ประกอบด้วย แบบวัดสุขภาวะทางปัญญาเพื่อการพัฒนา แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน และแบบวัดความผาสุกทางจิต
- 2) **ระหว่างการฝึกอบรม** ประเมินโดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) หรือการเขียนบันทึก Journal Journey เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และแบบประเมินผลการฝึกอบรม
- 3) **หลังการฝึกอบรม** ใช้แบบวัด ประกอบด้วย แบบวัดสุขภาวะทางปัญญาเพื่อการพัฒนา แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน แบบวัดความพึงพอใจในการ

ทำงาน แบบวัดความผาสุกทางจิต แบบรายงานการพัฒนาตนเอง แบบประเมินผลการฝึกอบรม การสนทนากลุ่ม หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก รวมทั้งมีการประเมินผล จากทีมกระบวนการหลังการอบรมทุกครั้ง

ในกระบวนการอบรม **แต่ละกิจกรรมในกระบวนการอบรมเน้นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์** เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างสูงสุด ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและความรู้สึก ตลอดจนเกิดทักษะที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงหรือในการทำงานได้ ดังนั้นผลที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมจะเป็นบทเรียนที่สำคัญ และเฉพาะเจาะจงของตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม กระบวนการจึงต้องมีการอธิบายและสร้างแรงจูงใจให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เปิดใจต่อการเรียนรู้แบบนี้ และถอดบทเรียนจากประสบการณ์ของตนเอง โดยไม่ต้องเป็นห่วงว่าจะถูกหรือผิดแต่อย่างใด กิจกรรมต่างๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรมครั้งนี้ ออกแบบมาให้ใช้ปัญญาญาณจากทั้งฐานกาย ฐานใจ และฐานคิด เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมที่มีความถนัดที่แตกต่างกัน สามารถแบ่งกิจกรรมได้เป็น 3 รูปแบบใหญ่ๆ คือ **1) กิจกรรมผ่านประสบการณ์** เช่น ใช้เกมเพื่อการเรียนรู้และการคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ใช้กิจกรรมฐานกายเพื่อฝึกการมีสติ ใช้การทำศิลปะเพื่อการรู้จักอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ฝึกการสานสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสร้างพลังบวกของทีมงาน **2) การบรรยาย** ส่วนนี้คือการบรรยายเนื้อหาเพื่อเสริมความรู้ความเข้าใจ เช่น การให้คำอธิบายถึงค่านิยมต่างๆ การพูดถึงผลงานวิจัยที่น่าสนใจ สามารถทำการบรรยายประกอบกับใช้สื่อที่น่าสนใจ เช่น สไลด์ คลิปวิดีโอหรือใช้เพลงประกอบ และเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมซักถามและเสนอข้อคิดเห็น **3) การเล่าเรื่อง** เรื่องเล่าเป็นเครื่องมือหรือวิธีการในการก่อให้เกิดการตระหนักรู้และการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้ฟัง เรื่องเล่าแต่ละเรื่องสามารถส่งผลกระทบต่อคนได้ในหลากหลายระดับ บางเรื่องเล่าสามารถเปลี่ยนวิธีคิด บางเรื่องสามารถทำลายกรอบความคิดเดิมๆ ไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ บางเรื่องส่งผลกระทบต่อจิตใจได้อย่างยิ่ง บางเรื่องให้กำลังใจ บางเรื่องสร้างแรงบันดาลใจ บางเรื่องให้แนวทางในการแสวงหาทางจิตวิญญาณ และโดยภาพรวม **หลักสูตรนี้เป็นการพาผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านประสบการณ์ด้านสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณ** และเป็นการพัฒนาบุคคลจากด้านในของตนเอง การเปลี่ยนแปลงอาจต้องใช้เวลา ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของของแต่ละบุคคล และเนื่องจากการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้ เน้นการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งแต่ละกลุ่มก็จะมีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างสูงสุดในแต่ละกลุ่ม กิจกรรมต่างๆ จึงสามารถประยุกต์หรือปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ส่วนตารางเวลาและระยะเวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรมนั้นก็ก็สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมเช่นกัน ในโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมนี้ ได้สร้าง**แนวทางเบื้องต้นของการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน** โดยแบ่งเป็น 4 ชุดกิจกรรม ได้แก่ ชุดกิจกรรมที่ 1 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับตัวเองและการเห็นคุณค่าในตัวเอง (Connect to Self) ชุดกิจกรรมที่ 2 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน (Connect to Others) ชุดกิจกรรมที่ 3 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสังคมและธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Connect to Society and Environment) และชุดกิจกรรมที่ 4 การวางแผนเพื่อสร้างสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ซึ่งในการนำไปประยุกต์ใช้ **ผู้จัดและกระบวนการสามารถเลือกใช้กิจกรรมต่างๆ จาก**

ชุดกิจกรรมทั้ง 4 นี้ ไปจัดเป็นตารางเวลา และระยะเวลาในการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม และแต่ละองค์การต่างๆ ได้

นอกจากนั้น รัตติกรณ์ จงวิศาล (2561ข) ได้มีข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนงานวิชาการด้านสุขภาวะทางปัญญาในระยะถัดไป ดังต่อไปนี้ 1) ผู้ที่สนใจในหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สามารถศึกษาผลของการใช้หลักสูตรฯ ในการพัฒนาผู้บริหาร หรือพนักงาน ในขอบเขตขององค์การ โดยดำเนินการออกแบบการวิจัยเชิงทดลอง สามารถตั้งสมมติฐานว่า การพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ตามหลักสูตรฯ จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ของบุคคล เช่น ความผาสุกทางจิต (Psychological Well-Being) ความเติบโตงอกงาม (Flourishing) ความพึงพอใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในการรับบริการ ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน เป็นต้น 2) เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อการพัฒนาหลักสูตรและคู่มือ ดังนั้นควรมีการวิจัยครั้งต่อไปโดยการนำหลักสูตรและคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานไปทดลองใช้กับบุคลากรในองค์การที่ต้องเกี่ยวข้องกับการทำงานที่ต้องใช้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมาก เช่น องค์การประเภทโรงพยาบาล ซึ่งเป็นสถานที่สำหรับการบริการทางด้านสุขภาพ ที่จะมุ่งเน้นทางด้านการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูภาวะความเจ็บป่วย หรือโรคต่างๆ ทั้งทางร่างกายและทางจิตใจของบุคคล ทั้งโรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชน พร้อมทั้งศึกษาผลของการพัฒนา และนำผลที่ได้มาปรับปรุงเป็นหลักสูตรและคู่มือที่สมบูรณ์ต่อไป นอกจากนี้ยังสามารถที่จะนำไปทดลองศึกษาและประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาของบุคลากร และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานขององค์การต่างๆ เช่น องค์การที่เกี่ยวข้องกับระบบการศึกษา ประเภทโรงเรียน มหาวิทยาลัย รวมถึงองค์การประเภทธุรกิจอุตสาหกรรม และการบริการ ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ หรือองค์การที่ทำงานโดยไม่แสวงหากำไร หรือองค์การอาสาสมัครเอกชน (Non-Governmental Organizations : NGO) และองค์การภาคประชาการต่างๆ ในสังคมไทยต่อไป ซึ่งผลจากการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน คาดว่าจะสามารถช่วยให้บุคคลที่ทำงานในองค์การต่างๆ เหล่านั้นได้พัฒนาตนเองจากภายใน ได้เห็นคุณค่าของตนเอง เห็นคุณค่าของผู้อื่น และได้เห็นคุณค่าของการทำงาน ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างสูงสุด รวมถึงมีความรู้สึกเชื่อมโยง และมีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับตนเอง ผู้อื่น สังคมและสิ่งแวดล้อม และจะช่วยให้บุคคลมีความสุข มีความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน รู้สึกเติมเต็มและมีความสุขในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ช่วยลดความกดดันและความเครียดในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำโครงการและหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน โดยการประชุมร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกระบวนกร

ผู้วิจัยได้โครงการและหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน แบ่งเป็น 4 โมดูล ได้แก่

โมดูลที่ 1 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับตัวเองและการเห็นคุณค่าในตัวเอง
(Connect to Self)

โมดูลที่ 2 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน
(Connect to Others)

โมดูลที่ 3 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสังคมและธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
(Connect to Society and Environment)

โมดูลที่ 4 การวางแผนเพื่อสร้างสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณ
ในสถานที่ทำงาน

และมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องได้แก่

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงร่างหลักสูตรนี้ออกแบบมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา “สุขภาวะทางปัญญา” และเป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบ “จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน” แก่บุคลากร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ได้หลักสูตรและคู่มือที่สามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานในองค์การอื่นๆ ต่อไป

กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม บุคลากรในโรงพยาบาลนครธนที่เป็นผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป

กระบวนการ เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการทำหน้าที่เป็นกระบวนการมีความสนใจและควรศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางจิตและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ตรงต่อการเรียนรู้ทางปัญญาหรือทางจิตวิญญาณของตนเองมาก่อน หรือเป็นผู้ที่เคยมีประสบการณ์ผ่านกระบวนการเรียนรู้และฝึกฝนทางจิตวิญญาณหรือจิตปัญญาศึกษา เช่น การภาวนา การเจริญสติและการตระหนักรู้ตนเอง เป็นต้น รวมถึงเป็นผู้มีความปรารถนาที่จะสร้างสิ่งดีงามให้เกิดแก่ตนเอง ผู้อื่น สังคม และสิ่งแวดล้อม

การเลือกระยะเวลาในการจัดฝึกอบรม การจัดการฝึกอบรมในโครงการนี้จะประกอบด้วยกิจกรรมเชิงปฏิบัติการหลัก จำนวน 3 ครั้ง ซึ่งทั้ง 3 ครั้ง ได้ปรึกษากับกระบวนการ ผู้บริหาร และฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือฝ่ายฝึกอบรมหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในองค์การเพื่อเลือกระยะเวลาที่เหมาะสมกับองค์การ

การประเมินผล ในการฝึกอบรมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ประกอบการประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อให้มีข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานตามวัตถุประสงค์หรือไม่อย่างไร และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงเนื้อหาและกระบวนการฝึกอบรมเพื่อให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด การประเมินผลแบ่งตามช่วงเวลาได้เป็น 3 ช่วง คือ ก่อนการเข้าร่วมการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม

การประเมินก่อนการฝึกอบรม มีการเก็บข้อมูลจาก 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1) เก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดสุขภาวะทางปัญญาเพื่อการพัฒนา แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน และแบบวัดความผาสุกทางจิต

2) เก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน

การประเมินระหว่างการฝึกอบรม มีการเก็บข้อมูลหลังจากการฝึกอบรม 3 ครั้ง ประกอบด้วย แบบประเมินผลโครงการฝึกอบรม ตอนที่ 1 ประเมินผลหลักสูตรในภาพรวม ตอนที่ 2 ประเมินเจตคติต่อการฝึกอบรม และแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับและการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในหลักสูตร

การประเมินหลังการฝึกอบรม มีการเก็บข้อมูลจาก 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

1) เก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดสุขภาวะทางปัญญาเพื่อการพัฒนา แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน และแบบวัดความผาสุกทางจิต

2) เก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน

สถานที่ในการจัดฝึกอบรม มีการจัดเตรียมห้องฝึกอบรม อุปกรณ์การฝึกอบรม และบรรยากาศที่เหมาะสมกับกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งกิจกรรมมีการออกแบบมาให้ใช้ปัญญาญาณจากทั้งฐานกาย ฐานใจ และฐานคิด เช่น กิจกรรมผ่านประสบการณ์ส่วนบุคคลและกลุ่ม การไตร่ตรอง การบรรยาย

ขั้นตอนที่ 3 นำโครงการและหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ไปทดลองใช้กับบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือผู้บริหารของโรงพยาบาลนครธน

1) ผู้วิจัยได้ติดต่อและเข้าพบผู้บริหารของโรงพยาบาลนครธน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดต่างๆ ของโครงการวิจัย รวมถึงขอเชิญบุคลากรเข้าร่วมงานวิจัยในโครงการวิจัย

2) ผู้วิจัยได้ติดต่อและพบกับบุคลากรซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นขึ้นไปของโรงพยาบาลนครธน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดต่างๆ ของโครงการวิจัย และสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับจากโครงการ รวมถึงทำโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ และขอเชิญบุคลากรเข้าร่วมงานวิจัยในโครงการวิจัย และรับสมัครบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการวิจัย

3) ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมาใช้ โดยคัดเลือกกิจกรรมจาก 4 ชุดกิจกรรม ได้แก่

ชุดกิจกรรมที่ 1 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับตัวเองและการเห็นคุณค่าในตัวเอง (Connect to Self)

ชุดกิจกรรมที่ 2 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน (Connect to Others)

ชุดกิจกรรมที่ 3 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสังคมและธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Connect to Society and Environment)

ชุดกิจกรรมที่ 4 การวางแผนเพื่อสร้างสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณ
ในสถานที่ทำงาน

รายละเอียดของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณใน
สถานที่ทำงานจะอยู่ในผลการวิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้นำกิจกรรมจากชุดกิจกรรมทั้ง 4 มาจัดทำ
เป็นตารางเวลาที่จะนำไปทดลองใช้ในการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการได้

4) ผู้วิจัยวางแผนการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ประมาณ 3 ครั้ง และมีการติดตามผล 1 ครั้ง
ในช่วงระหว่างเดือน มกราคม-พฤษภาคม พ.ศ. 2562 การฝึกอบรมครั้งที่ 1 วันที่ 30-31 มกราคม
2562 ครั้งที่ 2 วันที่ 21-22 กุมภาพันธ์ 2562 ครั้งที่ 3 วันที่ 19-20 มีนาคม 2562 และครั้งที่ 4
ติดตามผลการวางแผนการพัฒนา วันที่ 9 พฤษภาคม 2562

**ขั้นตอนที่ 4 นำผลการทดลองใช้มาปรับปรุงเป็น หลักสูตรและคู่มือฝึกอบรม “การพัฒนา
สุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน” ฉบับสมบูรณ์**

หลังจากการนำหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานไป
ทดลองใช้ และศึกษาผลการทดลองใช้รวมถึงการประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงเป็น
คู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานฉบับสมบูรณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ชุด ชุดที่ 1 สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชุดที่ 2 สำหรับ
ผู้ได้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีดังต่อไปนี้

ชุดที่ 1 สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) ใบสมัครเข้าร่วมวิจัย 2) เอกสารชี้แจง
อาสาสมัครผู้รับการวิจัย 3) ใบยินยอมเข้าร่วมวิจัย 4) แบบวัดในงานวิจัย เรื่อง “การศึกษาการพัฒนา
สุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน” เป็นแบบ
ประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดสุขภาวะทางปัญญา
แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน และแบบวัดความผาสุกทาง
จิต 5) แบบประเมินผลโครงการฝึกอบรม ได้แก่ แบบประเมินผลหลักสูตรในภาพรวม แบบประเมิน
เจตคติต่อการฝึกอบรม และแบบสอบถามปลายเปิด ครั้งที่ 1-4

ชุดที่ 2 สำหรับผู้ได้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูล
ส่วนบุคคล แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน

รายละเอียดของแบบวัดที่ใช้ในการฝึกอบรม มีรายละเอียด ดังนี้

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ชุดที่ 1 สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นข้อคำถามแบบ
เลือกตอบ และแบบเติมคำลงในช่องว่าง จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ
สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับ
โรงพยาบาลแห่งนี้ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา และประสบการณ์ในการฝึกอบรม
ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา (Spiritual Health)

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ชุดที่ 2 สำหรับผู้ได้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรม เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ และแบบเติมคำลงในช่องว่าง จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และฝ่ายหรือแผนกงานที่สังกัด

แบบวัดสุขภาวะทางปัญญา พัฒนามาจากแบบวัดสุขภาวะทางจิตวิญญาณเพื่อการพัฒนาของรัตติกรรณ์ จงวิศาล และคณะ (2553) มีจำนวน 23 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 อันดับ เป็นข้อคำถามทางบวก ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความเป็นจริง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------|
| 1) กล้ายื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง | จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1-6 |
| 2) เมตตากรุณา | จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 7-10 |
| 3) มีเป้าหมายและพอเพียง | จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 11-13 |
| 4) ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ | จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 14-16 |
| 5) อ่อนน้อมถ่อมตน | จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 17-19 |
| 6) ให้อภัย | จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 20-21 |
| 7) มีความเป็นมิตร | จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 22-23 |

เกณฑ์การให้คะแนน

น้อยที่สุด	คะแนน	1
น้อย	คะแนน	2
ปานกลาง	คะแนน	3
มาก	คะแนน	4
มากที่สุด	คะแนน	5

การแปลความหมายของคะแนน

คะแนน 1.00-1.80	เท่ากับ	มีสุขภาวะทางปัญญาอยู่ในอันดับต่ำสุด
คะแนน 1.81-2.60	เท่ากับ	มีสุขภาวะทางปัญญาอยู่ในอันดับต่ำ
คะแนน 2.61-3.40	เท่ากับ	มีสุขภาวะทางปัญญาอยู่ในอันดับปานกลาง
คะแนน 3.41-4.20	เท่ากับ	มีสุขภาวะทางปัญญาอยู่ในอันดับสูง
คะแนน 4.21-5.00	เท่ากับ	มีสุขภาวะทางปัญญาอยู่ในอันดับสูงมาก

แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน พัฒนาจากแบบวัดของรัตติกรรณ์ จงวิศาล (2553) ตามแนวคิดของ Robbins & Judge (2007) ประกอบด้วยข้อคำถาม 35 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 อันดับ เป็นข้อคำถามทางบวก ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความเป็นจริง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

- | | |
|------------------------------------|------------------------------|
| 1) จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง | จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1-6 |
| 2) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล | จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 7-13 |
| 3) ความไว้วางใจและความเคารพ | จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 14-21 |

4) การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ข้อ 22-29

5) ความอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ข้อ 30-35

เกณฑ์การให้คะแนน

น้อยที่สุด	คะแนน	1
น้อย	คะแนน	2
ปานกลาง	คะแนน	3
มาก	คะแนน	4
มากที่สุด	คะแนน	5

การแปลความหมายของคะแนน

คะแนน 1.00-1.80	เท่ากับ	มีจิตวิญญานในสถานที่ทำงานอยู่ในอันดับต่ำสุด
คะแนน 1.81-2.60	เท่ากับ	มีจิตวิญญานในสถานที่ทำงานอยู่ในอันดับต่ำ
คะแนน 2.61-3.40	เท่ากับ	มีจิตวิญญานในสถานที่ทำงานอยู่ในอันดับปานกลาง
คะแนน 3.41-4.20	เท่ากับ	มีจิตวิญญานในสถานที่ทำงานอยู่ในอันดับสูง
คะแนน 4.21-5.00	เท่ากับ	มีจิตวิญญานในสถานที่ทำงานอยู่ในอันดับสูงมาก

แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ใช้แบบวัดที่รีตติกรณ จงวิศาล (2555ช) พัฒนามาจากแบบวัดของพงษ์จันทร์ วรรณวิจิตร (2534) ซึ่งแปลมาจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยมิชิแกน จำนวน 35 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 อันดับ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนของตน	จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 - 4
2) ความคิดริเริ่ม	จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5 - 8
3) ความมีอิสระในการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9 - 13
4) ความสามารถในการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 14 - 18
5) ความสำเร็จในการทำงาน	จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 19 - 22
6) ความรับผิดชอบในการทำงาน	จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 23 - 25
7) ความสามารถของหัวหน้างาน	จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 26 - 30
8) ความมีมนุษยสัมพันธ์ของหัวหน้างาน	จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 31 - 35

เกณฑ์การให้คะแนน

น้อยที่สุด	คะแนน	1
น้อย	คะแนน	2
ปานกลาง	คะแนน	3
มาก	คะแนน	4
มากที่สุด	คะแนน	5

การแปลความหมายของคะแนน

คะแนน 1.00-1.80	เท่ากับ	มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด
คะแนน 1.81-2.60	เท่ากับ	มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

คะแนน 2.61-3.40	เท่ากับ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 3.41-4.20	เท่ากับ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง
คะแนน 4.21-5.00	เท่ากับ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก

แบบวัดความผาสุกทางจิต พัฒนาจาก บัณฑิตา หล่อนิมิตดี และรัตติกรณ จงวิศาล (2560) ตามแนวคิดของ Ryff & Singer (2008) ประกอบด้วยข้อคำถาม 13 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 อันดับ เป็นข้อคำถามทางบวก ให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความเป็นจริง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

1) การยอมรับตนเอง (Self-Acceptance)	จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1-2
2) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (Positive Relations with Others)	จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3-5
3) การมีความเจริญงอกงามในตน (Personal Growth)	จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 6-7
4) การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต (Purpose in Life)	จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 8-9
5) ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery)	จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 10-11
6) ความมีอิสระแห่งตน (Autonomy)	จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 12-13

เกณฑ์การให้คะแนน

น้อยที่สุด	คะแนน	1
น้อย	คะแนน	2
ปานกลาง	คะแนน	3
มาก	คะแนน	4
มากที่สุด	คะแนน	5

การแปลความหมายของคะแนน

คะแนน 1.00-1.80	เท่ากับ	มีความผาสุกทางจิตอยู่ในอันดับต่ำสุด
คะแนน 1.81-2.60	เท่ากับ	มีความผาสุกทางจิตอยู่ในอันดับต่ำ
คะแนน 2.61-3.40	เท่ากับ	มีความผาสุกทางจิตอยู่ในอันดับปานกลาง
คะแนน 3.41-4.20	เท่ากับ	มีความผาสุกทางจิตอยู่ในอันดับสูง
คะแนน 4.21-5.00	เท่ากับ	มีความผาสุกทางจิตอยู่ในอันดับสูงมาก

แบบประเมินผลโครงการฝึกอบรม ประกอบด้วย การประเมินภาพรวมของหลักสูตร มีข้อคำถาม 10 ข้อ และการประเมินเจตคติต่อการฝึกอบรม มีข้อคำถาม 5 ข้อ โดยให้เลือกตอบตัวเลือกที่ตรงกับความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตร

เกณฑ์การให้คะแนน

ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง/ไม่ดียังยิ่ง	คะแนน	1
ควรปรับปรุง/ไม่ดี	คะแนน	2
ปานกลาง	คะแนน	3

ดี	คะแนน	4
ดีมาก	คะแนน	5
ดีเยี่ยม	คะแนน	6

การแปลความหมายของคะแนน

คะแนน 1.00-1.83	เท่ากับ	มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับควรปรับปรุงอย่างยิ่ง/ไม่ดียังยิ่ง
คะแนน 1.84-2.67	เท่ากับ	มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับควรปรับปรุง/ไม่ดี
คะแนน 2.68-3.51	เท่ากับ	มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 3.52-5.19	เท่ากับ	มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก
คะแนน 5.20-6.00	เท่ากับ	มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีเยี่ยม

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการหาคุณภาพของแบบวัดที่สร้างขึ้นโดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ และหาความเชื่อมั่นของแบบวัด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาค่า Item-total Correlation

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดสุขภาวะทางปัญญา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .939 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .38 ถึง .81

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .984 และมีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .57 ถึง .82

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .971 และมีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .52 ถึง .94

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความผาสุกทางจิต มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .959 และมีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .71 ถึง .90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมด้วยตนเอง และสำหรับผู้ได้บังคับบัญชาของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม ได้ให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ประสานงานในการแจกและเก็บข้อมูลให้

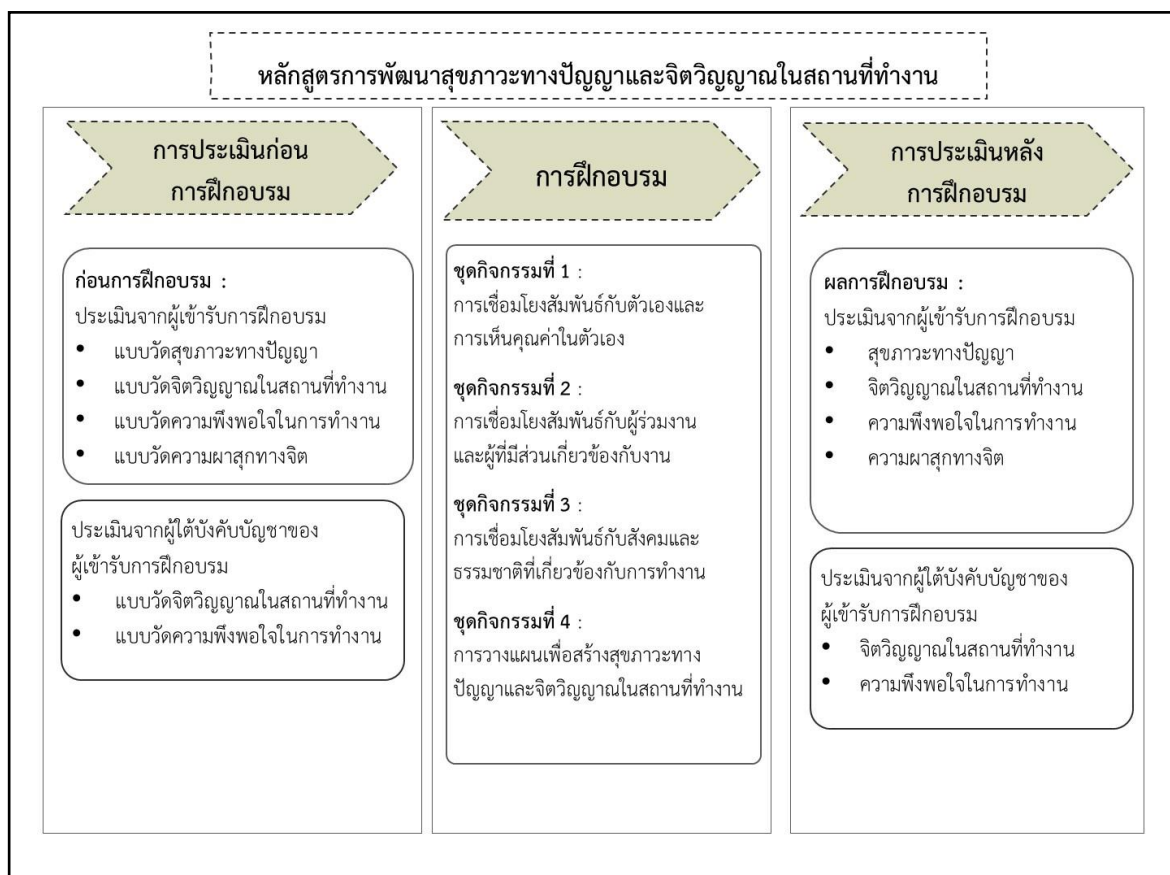
จากนั้นเมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 24 ชุด และผู้ได้บังคับบัญชาของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 48 ชุด จึงทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และหาค่าเฉลี่ย
2. ข้อมูลตัวแปรที่ได้จากแบบวัด นำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสถิติ t-test โดยเป็นการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (Two-Sample Test on Means) ด้วยโปรแกรม SPSS
3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด และเอกสารที่ได้จากการทำกิจกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน มีตัวแปรผลการฝึกอบรมที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ สุขภาวะทางปัญญา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผาสุกทางจิต และในกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้



ภาพ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้ **ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของรตติกรณ์ จงวิศาล (2561 ข) และแนวทางการพัฒนา **ขั้นตอนที่ 2** จัดทำโครงการและหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน โดยการประชุมร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกระบวนกร **ขั้นตอนที่ 3** นำโครงการและหลักสูตรการพัฒนา สุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ไปทดลองใช้กับบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้คือผู้บริหารของโรงพยาบาลนครธน **ขั้นตอนที่ 4** นำผลการทดลองใช้มาปรับปรุงเป็น หลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรม การพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานฉบับสมบูรณ์ โดยมีรายละเอียดของผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 โครงการและหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

ผู้วิจัยได้จัดทำโครงการและหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เนื้อหาหลักสูตรจะประกอบด้วย 4 ชุดกิจกรรม ดังต่อไปนี้

ชุดกิจกรรมที่ 1 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับตัวเองและการเห็นคุณค่าในตัวเอง (Connect to Self)

ชุดกิจกรรมที่ 2 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน (Connect to Others)

ชุดกิจกรรมที่ 3 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสังคมและธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Connect to Society and Environment)

ชุดกิจกรรมที่ 4 การวางแผนเพื่อพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Planning for Developing Spiritual Health and Workplace Spiritual)

รายละเอียดของคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีดังต่อไปนี้

ชุดกิจกรรมที่ 1 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับตัวเองและจิตวิญญาณในตัวเอง (Connect to Self)

การฝึกอบรมในชุดกิจกรรมที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาศักยภาพในการชื่นชม รัก ยอมรับและเคารพตนเองได้ ในสิ่งที่ตนเองเป็นอย่างจริงแท้ ซื่อสัตย์กับตัวเอง รวมทั้งยอมรับข้อจำกัดต่างๆ ที่ตนเองมีได้ด้วยความเข้าใจและความกรุณา 2) เพื่อพัฒนาศักยภาพในการมองเห็นคุณสมบัติด้านบวกภายในตนเองได้ มีศรัทธาในพลังของตนเองและรู้สึกถึงความมั่นคงภายในอันจะเป็นพลังให้ผ่านอุปสรรคต่างๆ ในชีวิตได้ และ 3) เพื่อพัฒนาศักยภาพในการรู้เท่าทันการตัดสินตีความตนเองและผู้อื่น เปลี่ยนแปลงให้เป็นการรับรู้โดยตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความเข้าใจอกเข้าใจ อันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้สามารถเปิดรับและเห็นคุณค่าในตัวเองและผู้อื่น

กิจกรรมการฝึกอบรมที่ใช้ ประกอบด้วย 1) กิจกรรมรวมตัว 2) กิจกรรมภาวนายามเช้า 3) กิจกรรม ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ (อายตนะทั้ง 6) 4) กิจกรรมฉันและงาน 5) กิจกรรมขอบคุณชีวิต 6) กิจกรรมสามสิ่งดีในวันนี้ 7) กิจกรรมใส่ใจความรู้สึก 8) กิจกรรมไฟแห่งความเข้าใจ 9) กิจกรรมสิ่งสำคัญในชีวิต 10) กิจกรรม Intuitive Writing 11) กิจกรรมด้วยสายตาแห่งความรักและเมตตา 12) กิจกรรมหน้าผาคัดศีลทิพย์ 13) กิจกรรม Check in และ 14) กิจกรรม Check out

การประเมินผล ประกอบด้วย 1) การประเมินผลโครงการฝึกอบรมครั้งที่ 1 2) การประเมินผ่านเอกสารของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น การจดบันทึก การบันทึก Journal Journey ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละกิจกรรม และเอกสารที่ได้จากการทำกิจกรรม 3) การสังเกตโดยทีมกระบวนการ และ 4) การสนทนากลุ่มโดยทีมกระบวนการ และสรุปในการประชุม Steering Committee

ผู้วิจัยและกระบวนการได้คัดเลือกกิจกรรมที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมครั้งที่ 1 ดังต่อไปนี้ 1) กิจกรรม Check in 2) กิจกรรมลมเพลมพัด 3) กิจกรรมเตรียมความพร้อม 4) กิจกรรมรวมตัว 5) กิจกรรมบันทึกความสุขของฉัน 6) กิจกรรมประเมินความรู้สึกที่มีต่อโครงการ 7) กิจกรรมแบ่งปันแรงบันดาลใจของกระบวนการ 8) กิจกรรมจับคู่ขนาด 9) กิจกรรมฟังอย่างลึกซึ้ง 10) กิจกรรมปิดตาพาเดิน 11) กิจกรรมสามสิ่งดีในวันนี้ 12) กิจกรรมฉันคือแสงสว่าง 13) กิจกรรมเล่านิทานพระเจ้าสอนจิตวิญญาณและสิ่งโตกำพร้าว้า 14) กิจกรรมตระหนักรู้ในตนเอง 15) กิจกรรมเมล็ดพันธุ์อารมณ์ 16) กิจกรรมใส่ใจความรู้สึกและความเข้าใจในตนเอง 17) กิจกรรมการบ้านให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดลองนำวิธี Self-Management ไปใช้ในการทำงานและครอบครัว 18) กิจกรรม Intuitive Writing 19) กิจกรรม Check out

ชุดกิจกรรมที่ 2 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน (Connect to Others)

การฝึกอบรมกิจกรรมที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเรียนรู้เรื่องความสัมพันธ์ที่ตระหว่างตนเองและผู้อื่น ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น พลังกลุ่ม และความสุข

กิจกรรมการฝึกอบรมที่ใช้ ประกอบด้วย 1) กิจกรรมฟังอย่างลึกซึ้ง 2) กิจกรรมแรงบันดาลใจในการช่วยเหลือผู้อื่น 3) กิจกรรมฉันคือแสงสว่าง 4) กิจกรรมสี่เหลี่ยมแตก 5) กิจกรรมหน่วยกั๊ก 6) กิจกรรมจับคู่ขนาด 7) กิจกรรมปิดตาพาเดิน 8) กิจกรรมฉีกข้าง 9) กิจกรรมแก้เชือก 10) กิจกรรมเปิดชิงพื้นที่ 11) กิจกรรมขอบคุณจากใจ 12) กิจกรรมเฉลิมฉลองความสำเร็จ และ 13) กิจกรรม Dialogue (สุนทรียสนทนา)

การประเมินผล ประกอบด้วย 1) การประเมินผลโครงการฝึกอบรมครั้งที่ 2 2) การประเมินผ่านเอกสารของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น การจดบันทึก การบันทึก Journal Journey ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละกิจกรรม และเอกสารที่ได้จากการทำกิจกรรม 3) การสังเกตโดยทีมกระบวนการ และ 4) การสนทนากลุ่มโดยทีมกระบวนการ และสรุปในการประชุม Steering Committee

ผู้วิจัยและกระบวนการได้คัดเลือกกิจกรรมที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมครั้งที่ 2 ดังต่อไปนี้ 1) กิจกรรม Check in และติดตามการบ้าน 2) กิจกรรมไฟแสงสว่าง 3) กิจกรรมขอบคุณจากใจ 4) กิจกรรมผ่อนพักตระหนักรู้ 5) กิจกรรมหน่วยกั๊ก 6) กิจกรรมแรงบันดาลใจในการช่วยเหลือผู้อื่น 7) กิจกรรม Dialogue (สุนทรียสนทนา) 8) ดุคลิปวีดีโอ Empathy ในโรงพยาบาล 9) กิจกรรมฟัง

อย่างลึกซึ้ง 10) กิจกรรมเปิดซิงพื้นที่ 11) ดุคิลิวิดีโอ Formation V และฟังเรื่องเล่าอุบุนตุ
12) กิจกรรม Check out

ชุดกิจกรรมที่ 3 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสังคมและธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Connect to Society and Environment)

การฝึกอบรมกิจกรรมที่ 3 มีวัตถุประสงค์ 1) ผู้รับการฝึกอบรมได้พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและสังคม ใส่ใจต่อความทุกข์ของเพื่อนมนุษย์คนอื่นๆ แม้เขาจะแตกต่างจากเรา 2) ผู้รับการฝึกอบรมได้พัฒนาการตระหนักรู้ถึงความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม และมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างสังคมที่เท่าเทียมกันขึ้นมาได้ และ 3) ผู้รับการฝึกอบรมได้พัฒนาความรู้เกี่ยวกับความเชื่อมโยงของสรรพสิ่งในธรรมชาติ เข้าใจว่าเราเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับธรรมชาติอย่างลึกซึ้ง และตระหนักว่าเรามีหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะดูแลธรรมชาติและด้วย

กิจกรรมการฝึกอบรมที่ใช้ ประกอบด้วย 1) กิจกรรม Check in 2) กิจกรรมถอดธรรมชาติ 3) กิจกรรมผ่อนคลายตระหนักรู้ 4) กิจกรรมสายใยแห่งชีวิตจากอาหารมื้อนี้ 5) กิจกรรมก้าวที่แตกต่าง 6) กิจกรรมเส้นแบ่ง 8) กิจกรรมงล้อ 4 ทิศ 9) กิจกรรมปลื้มใจเวก 10) กิจกรรมสิ่งสำคัญในชีวิต 11) กิจกรรมการวางแผนพัฒนาสุขภาพทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

การประเมินผล ประกอบด้วย 1) การประเมินผลโครงการฝึกอบรมครั้งที่ 3 2) การประเมินผ่านเอกสารของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น การจับบันทึก การบันทึก Journal Journey ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละกิจกรรม และเอกสารที่ได้จากการทำกิจกรรม 3) การสังเกตโดยทีมกระบวนการ และ 4) การสนทนากลุ่มโดยทีมกระบวนการ และสรุปในการประชุม Steering Committee

ผู้วิจัยและกระบวนการได้คัดเลือกกิจกรรมที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมครั้งที่ 3 ดังต่อไปนี้
1) ดุคิลิป้องการแห่งความสุข จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน 2) กิจกรรม Check in 3) กิจกรรมถอดธรรมชาติ 4) กิจกรรมผ่อนคลายตระหนักรู้ 5) กิจกรรมยึดเหยียด 6) กิจกรรมสายใยแห่งชีวิตจากอาหารมื้อนี้ 7) กิจกรรมก้าวที่แตกต่าง 8) กิจกรรมเส้นแบ่ง 9) กิจกรรมงล้อ 4 ทิศ 10) กิจกรรมปลื้มใจเวก 11) กิจกรรมสิ่งสำคัญในชีวิต 12) กิจกรรมการวางแผนพัฒนาสุขภาพทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

ชุดกิจกรรมที่ 4 การวางแผนเพื่อพัฒนาสุขภาพทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Planning for Developing Spiritual Health and Workplace Spiritual)

การฝึกอบรมกิจกรรมที่ 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถวางแผนเพื่อพัฒนาสุขภาพทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของตนเองได้

กิจกรรมการฝึกอบรมที่ใช้ ประกอบด้วย 1) กิจกรรม การวางแผนการพัฒนาสุขภาพทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และ 2) กิจกรรมการติดตามผลการพัฒนาสุขภาพทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

ตัวอย่างตารางเวลาการฝึกอบรม และเนื้อหาการฝึกอบรม ชุดกิจกรรมที่ 1 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับตัวเองและการเห็นคุณค่าในตัวเอง (Connect to Self) ชุดกิจกรรมที่ 2 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน (Connect to Others) ชุดกิจกรรมที่ 3 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสังคมและธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Connect to Society and Environment) และชุดกิจกรรมที่ 4 การวางแผนเพื่อพัฒนาสุขภาพทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Planning for Developing Spiritual Health and Workplace Spiritual) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ตัวอย่างตารางเวลา ชุดกิจกรรมที่ 1 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับตัวเองและการเห็นคุณค่าในตัวเอง (Connect to Self)

เวลา	หัวข้อ
วันที่ 1	
8.30 - 9.00 น.	ลงทะเบียน
9.00 - 10.00 น.	แนะนำโครงการ ชี้แจงภาพรวม และวัตถุประสงค์โครงการ แนะนำสุขภาพทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ทำแบบวัดก่อนการฝึกอบรม แนะนำกระบวนการ
10.00 - 10.30 น.	กิจกรรม Check in กิจกรรม ลมเพลมพัด
10.30 - 10.45 น.	พัก รับประทานอาหารว่าง
10.45 - 12.00 น.	กิจกรรม รวมตัว (เพื่อทำความรู้จักกัน) กิจกรรม บันทึกความสุขของฉัน กิจกรรม จับคู่กับคนต่างวัยคุยเรื่องความสุข กิจกรรม ประเมินระดับความรู้สึกที่มีต่อโครงการ กิจกรรม การแบ่งปันแรงบันดาลใจของกระบวนการ
12.00 - 13.00 น.	พัก รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 - 13.30 น.	กิจกรรม จับคู่นัด
13.30 - 14.30 น.	กิจกรรม ฟังอย่างลึกซึ้ง
14.30 - 14.45 น.	พัก รับประทานอาหารว่าง
14.45 - 15.30 น.	กิจกรรม ปิดตาพาเดิน
15.30 - 16.00 น.	กิจกรรม สามสิ่งดีในวันนี้
16.00 - 16.15 น.	กิจกรรม Check out
16.15 - 17.30 น.	กระบวนการประชุม Steering committee

เวลา	หัวข้อ
วันที่ 2	
8.30 – 9.00 น.	กิจกรรม Check in
9.00 – 9.20 น.	กิจกรรม ฉันทิ์อแสงสว่าง
9.20 – 9.30 น.	กิจกรรม เล่านิทานพระเจ้าช่อนจิตวิญญาน และสิงโตกำพร้า
9.30 – 10.30 น.	กิจกรรม ตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness)
10.30 – 10.45 น.	พัก รับประทานอาหารว่าง
10.45 – 12.00 น.	กิจกรรม เมล็ดพันธุ์อารมณ์
12.00 – 13.00 น.	พัก รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 13.30 น.	กิจกรรม สันทนาการ เพื่อการฝึกสติ (ปลาร้า-ปลาหู) และความมั่นคงในตนเอง (หนีหรือสู้)
13.30 – 14.30 น.	กิจกรรม ใส่ใจความรู้สึกและความเข้าใจในตนเอง (แบ่งกลุ่มตามภาพที่ต้อการ)
14.30 – 14.45 น.	พัก รับประทานอาหารว่าง
14.45 – 16.00 น.	กิจกรรม การบ้าน ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดลองนำวิธี Self Management ไปใช้ในการทำงานและชีวิตครอบครัว เช่น <ol style="list-style-type: none"> 1. Slow Down ช้าลง 2. Look Inside มองย้อนกลับเข้ามาภายใน 3. Understand ทำความเข้าใจ 4. Embrace โอบอ้อมดูแล 5. Transform แปรเปลี่ยนโลกทัศน์-มุมมอง
	กิจกรรม Intuitive Writing
	กิจกรรม Check out
	ทำแบบประเมินผลโครงการฝึกอบรมครั้งที่ 1

(รายละเอียดของกิจกรรมต่างๆ อยู่ในหลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรมการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญานในสถานที่ทำงาน)

ตารางที่ 4.2 ตัวอย่างตารางเวลา ชุดกิจกรรมที่ 2 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน (Connect to Others)

เวลา	หัวข้อ
วันที่ 1	
8.00 – 8.30 น.	ลงทะเบียน
8.30 – 10.15 น.	กิจกรรม Check in และติดตามการบ้าน ทำแบบวัดก่อนการฝึกอบรม กิจกรรม ไฟแสงสว่าง
10.15 – 10.30 น.	พัก รับประทานอาหารว่าง
10.30 – 12.00 น.	กิจกรรม ขอบคุณจากใจ
12.00 – 13.00 น.	พัก รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 13.20 น.	กิจกรรม ผ่อนพักตระหนักรู้
13.20 – 14.30 น.	กิจกรรม หน่วยกู้ภัย
14.30 – 14.45 น.	พัก รับประทานอาหารว่าง
14.45 – 15.30 น.	กิจกรรม แรงบันดาลใจในการช่วยเหลือผู้อื่น
15.30 – 16.00 น.	กิจกรรม Check out
16.00 – 17.30 น.	กระบวนการประชุม Steering committee
วันที่ 2	
8.30 - 9.00 น.	กิจกรรม Check in
9.00 – 10.15 น.	กิจกรรม Dialogue (สุนทรียสนทนา) กิจกรรม ดุคลิปการ empathy ในโรงพยาบาล กิจกรรม ฟังอย่างลึกซึ้ง
10.15 – 10.30 น.	พัก รับประทานอาหารว่าง
10.30 – 12.00 น.	กิจกรรม ฟังอย่างลึกซึ้ง (ต่อ)
12.00 – 13.00 น.	พัก รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 14.30 น.	กิจกรรม เปิดชิงพื้นที่
14.30 – 14.45 น.	พัก รับประทานอาหารว่าง
14.45 – 15.00 น.	กิจกรรม ดุคลิป formation V และฟังเรื่องเล่าอุบุนตุ
15.00 – 15.30 น.	กิจกรรม เข้ากลุ่มย่อย วางแผนการนำไปใช้ในที่ทำงาน
15.30 – 16.00 น.	กิจกรรม Check out
	ทำแบบประเมินผลโครงการฝึกอบรมครั้งที่ 2

(รายละเอียดของกิจกรรมต่างๆ อยู่ในหลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรมการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน)

ตารางที่ 4.3 ตัวอย่างตารางเวลา ชุดกิจกรรมที่ 3 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสังคมและธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Connect to Society and Environment)

เวลา	หัวข้อ
วันที่ 1	
8.40 - 9.45 น.	กล่าวเปิดโครงการ ดูคลิป องค์การที่มีความสุข จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน
9.45 - 10.00 น.	พัก รับประทานอาหารว่าง
10.00 - 10.30 น.	กิจกรรม Check in
10.30 - 12.10 น.	กิจกรรม กอดธรรมชาติ
12.10 - 13.10 น.	พัก รับประทานอาหารกลางวัน
13.10 - 14.30 น.	กิจกรรม ผ่อนพักตระหนักรู้
14.45 - 16.30 น.	กิจกรรม ยืดเหยียด
16.30 - 17.30 น.	กิจกรรม สายใยแห่งชีวิตจากอาหารมื้อนี้
17.30 - 17.45 น.	พัก รับประทานอาหารว่าง
17.45 - 18.30 น.	กิจกรรม ก้าวที่แตกต่าง
18.30 - 19.00 น.	กิจกรรม เส้นแบ่ง
19.00 - 20.15 น.	รับประทานอาหารเย็น
20.15 - 21.15 น.	กิจกรรมงล้อ 4 ทิศ
18.30 - 19.00 น.	พักผ่อน
วันที่ 2	
8.30 - 10.30 น.	กิจกรรม ปลีกวิเวก กิจกรรม สิ่งสำคัญในชีวิต
10.30 - 10.45 น.	พัก รับประทานอาหารว่าง
10.45 - 11.45 น.	กิจกรรม การวางแผนพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน
11.45 - 13.00 น.	พัก รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 - 14.30 น.	กิจกรรม นำเสนอแผนการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน
14.30 - 15.00 น.	กิจกรรม ทำแบบประเมินหลังการฝึกอบรมและแบบประเมินผลโครงการภาพรวม

(รายละเอียดของกิจกรรมต่างๆ อยู่ในหลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรมการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน)

ตารางที่ 4.4 ตัวอย่างตารางเวลา ชุดกิจกรรมที่ 4 การวางแผนเพื่อพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Planning for Developing Spiritual Health and Workplace Spiritual)

เวลา	หัวข้อ
วันที่ 1	
9.00 – 9.45 น.	สัมภาษณ์เชิงลึก ตัวแทน 5 กลุ่ม
9.30 – 10.15 น.	ลงทะเบียน
10.15 – 10.25 น.	บรรยายเปิด Check in
10.25 – 12.00 น.	นำเสนอผลการดำเนินโครงการ
12.00 – 12.45 น.	สรุปปิดโครงการ
12.45 – 13.10 น.	Check out
13.10 – 14.00 น.	ปิดโครงการ ทำแบบประเมินครั้งสุดท้าย

(รายละเอียดของกิจกรรมต่างๆ อยู่ในหลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรมการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน)

การวิจัยเรื่องการศึกษาพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน มีรายละเอียดของผลการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 2 ผลการนำหลักสูตรการฝึกอบรมครั้งที่ 1 ไปใช้

2.1 ผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน หลังจากการฝึกอบรมครั้งที่ 1

ผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน หลังจากการฝึกอบรมครั้งที่ 1 ชุดกิจกรรมที่ 1 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับตัวเองและการเห็นคุณค่าในตัวเอง

2.1.1 ผลการประเมินภาพรวมของหลักสูตร ชุดกิจกรรมที่ 1 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับตัวเองและการเห็นคุณค่าในตัวเอง

ผลการประเมินภาพรวมของหลักสูตร เจตคติต่อการฝึกอบรมและความเหมาะสมของเนื้อหาและกิจกรรม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.5 การประเมินภาพรวมของหลักสูตร ชุดกิจกรรมที่ 1 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับตัวเองและ
การเห็นคุณค่าในตัวเอง (Connect to Self)

ประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 6)		ระดับความคิดเห็น (จำนวนผู้ประเมิน)					
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ควร	ควร	ปาน	ดี	ดีมาก	ดีเยี่ยม
			ปรับปรุง อย่างยิ่ง	ปรับปรุง	กลาง			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)			
1. ความสอดคล้องของเนื้อหา สาระกับวัตถุประสงค์	5.09	ดีมาก				✓	✓	✓
						(4 คน)	(13 คน)	(16 คน)
2. ความรู้ความเข้าใจของท่าน เกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตรนี้ <u>ก่อน</u> การฝึกอบรม	2.70	ปานกลาง	✓	✓	✓	✓		
			(3 คน)	(5 คน)	(11 คน)	(4 คน)		
3. ความรู้ความเข้าใจของท่าน เกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตรนี้ <u>หลัง</u> การฝึกอบรม	4.70	ดีมาก		✓	✓	✓	✓	✓
				(1 คน)	(1 คน)	(5 คน)	(13 คน)	(3 คน)
4. ประโยชน์ของเนื้อหาสาระ ของหลักสูตรนี้ต่อการนำไป ประยุกต์ใช้ในชีวิตของท่าน	5.30	ดีเยี่ยม			✓	✓	✓	✓
					(1 คน)	(3 คน)	(7 คน)	(12 คน)
5. ความเหมาะสมของเวลา สำหรับหลักสูตรนี้	4.97	ดีมาก		✓		✓	✓	✓
				(1 คน)		(4 คน)	(12 คน)	(6 คน)
6. ความเหมาะสมของเนื้อหา การฝึกอบรม	5.09	ดีมาก			✓	✓	✓	✓
					(1 คน)	(3 คน)	(12 คน)	(7 คน)
7. เทคนิค และกิจกรรมที่ใช้ใน การฝึกอบรม	5.34	ดีเยี่ยม				✓	✓	✓
						(2 คน)	(9 คน)	(12 คน)
8. ความเหมาะสมของเวลาใน แต่ละหัวข้อฝึกอบรม	5.13	ดีมาก			✓	✓	✓	✓
					(1 คน)	(3 คน)	(11 คน)	(8 คน)
9. ความเหมาะสมของ กระบวนการ	5.40	ดีเยี่ยม				✓	✓	✓
						(2 คน)	(10 คน)	(11 คน)
10. ความเหมาะสมของ สถานที่ฝึกอบรม	5.13	ดีมาก				✓	✓	✓
						(5 คน)	(10 คน)	(8 คน)

จากผลการประเมินผลหลักสูตรในภาพรวม พบว่า ความเหมาะสมของกระบวนการ ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดีเยี่ยม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.40) เทคนิค และกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีเยี่ยม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.34) ประโยชน์ของเนื้อหาสาระของหลักสูตรนี้ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีเยี่ยม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.30) ความเหมาะสมของเวลาในแต่ละหัวข้อฝึกอบรม และความเหมาะสมของสถานที่ฝึกอบรม ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.13) ความสอดคล้องของเนื้อหาสาระกับวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมของเนื้อหาการฝึกอบรม ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.09) ความเหมาะสมของเวลาสำหรับหลักสูตรนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตรนี้หลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70) และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตรนี้ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70)

ตารางที่ 4.6 การประเมินเจตคติต่อการฝึกอบรมชุดกิจกรรมที่ 1 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับตัวเองและการเห็นคุณค่าในตัวเอง (Connect to Self)

ประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 6)		ระดับความคิดเห็น (จำนวนผู้ประเมิน)						
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ควร	ควร	ปาน	ดี	ดีมาก	ดีเยี่ยม	
			ปรับปรุง อย่างยิ่ง	ปรับปรุง	กลาง				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)				
1. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการเพียงใด	5.00	ดีมาก				✓	✓	✓	(5 คน) (13 คน) (5 คน)
2. ท่านคิดว่ามีความจำเป็นเพียงใดในการเข้ารับการฝึกอบรม	5.35	ดีเยี่ยม				✓	✓	✓	(2 คน) (11 คน) (10 คน)
3. ท่านคิดว่าคุ้มค่าเพียงใดในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้	5.57	ดีเยี่ยม					✓	✓	(10 คน) (13 คน)
4. หลักสูตรนี้มีประโยชน์ต่อตัวท่านเพียงใด	5.57	ดีเยี่ยม				✓	✓	✓	(1 คน) (8 คน) (14 คน)
5. ท่านคิดว่าจะสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในชีวิตได้เพียงใด	5.35	ดีเยี่ยม				✓	✓	✓	(4 คน) (7 คน) (12 คน)

จากผลการประเมินเจตคติต่อการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคิดว่าจะมีความคุ้มค่าในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้ และหลักสูตรนี้มีประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดีเยี่ยม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.57) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคิดว่าจะมีความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรม และคิดว่าจะสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในชีวิตได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ในระดับดีเยี่ยม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.35) และผู้เข้ารับการฝึกอบรมคิดว่าการฝึกอบรมครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00)

2.1.2 สรุปสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเอง มีรายละเอียดดังนี้

- ได้ฝึกขั้นตอนการคิด การทบทวนเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ
- ได้รับความรู้สึกดีๆ พลังที่เพื่อนๆ ส่งให้กัน
- ได้ฟัง ได้พูดในสิ่งที่ตนเองรู้สึก
- เกิดการตระหนักรู้ในตนเอง และการจัดการกับตนเอง ทำให้รู้เท่าทันอารมณ์ของตัวเอง
- ได้เห็นคุณค่าของการเป็นผู้ให้ว่าเป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่และสำคัญมาก
- ได้เห็นความสำคัญของความสัมพันธ์ (connection) ที่ดี นำไปสู่สิ่งที่ดีและมีความสุข
- พัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์
- สามารถปรับความคิด ความรู้สึก อารมณ์ ซึ่งจะค่อยๆ พัฒนาฝึกฝนให้ดียิ่งขึ้น
- ได้จัดการความรู้สึก และตอบสนองต่อความต้องการได้ถูกต้อง
- ฝึกเทคนิคการฟังอย่างลึกซึ้ง สามารถนำไปใช้ในที่ทำงานได้
- กิจกรรมไฟแห่งความเข้าใจ ทำให้ตัวเราเองมีมุมมองความคิดที่มีการเปลี่ยนแปลง บางครั้งการไม่เข้าใจความรู้สึกคนอื่น ทำให้ตัวเราเองเกิดความอึดอัดไม่สบายใจแต่พอมานำเข้าอบรมครั้งนี้ ทำให้เข้าใจความรู้สึก ความต้องการของตัวเองและคนอื่นมากขึ้น
- ทำให้ทราบว่าจะดียิ่งต้องฝึกให้มากขึ้น
- จะนำไปดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา
- เข้าใจถึงวิธีการเข้าใจคนและหาวิธีสื่อสาร
- การฟังผู้อื่น โดยไม่นำความรู้สึกของเราเข้าไป ทำให้เรารู้จักและเข้าใจผู้อื่นได้มากขึ้น
- ทำให้รู้ความต้องการที่แท้จริงของเราได้มากขึ้น
- การเปิดใจกับทุกอย่างทำได้ง่ายขึ้น แค่เราเปิดรับสิ่งใหม่ๆ เข้ามา
- ทำให้รู้จักตัวเองมากขึ้น ยอมรับความรู้สึกของตัวเอง
- มีความหนักแน่นมั่นใจ ในการเผชิญกับปัญหา
- ความสุขหัวใจพองโต
- แบ่งปันสิ่งดีดีให้กับสังคมต่อไป
- มีสติ กลับมาดูแลตัวเองมากขึ้น
- ฝึกการ slow down เข้าใจตนเอง โอบอ้อม มุมมอง
- ได้รับการบังคับจิตใจตัวเอง ให้มีความคิดในเชิงบวกมากขึ้นและได้รู้จักตัวเอง
- ฝึกการฟังอย่างตั้งใจ สามารถนำไปใช้ในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

- การเข้าใจตนเองและผู้อื่น จะทำให้เรามอบความรักให้ตนเองและผู้อื่น
 - การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คือ ทำอะไรช้าลง/รู้เท่าทันอารมณ์ได้เร็วขึ้น/ฟังลูกน้องมากขึ้น
- ฟังคนในครอบครัวมากขึ้น
- เข้าใจความแตกต่างของแต่ละคน (ความรู้สึก,ความต้องการ) การปรับเปลี่ยน เปลี่ยนแปลงตามจิตวิญญาณที่สัมผัสได้
 - เข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น รวมถึงการจัดการสิ่งที่เกิดขึ้นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
 - รู้จักและเข้าใจในสภาวะอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รู้อย่างเข้าใจต่อไปได้ด้วย
 - ทำให้กลับมามองอารมณ์ความรู้สึกของตัวเอง และการใช้ชีวิตอย่างมีสติ
 - การทำให้จิตใจของตนเองรับรู้ความรู้สึก ความต้องการอย่างแท้จริง
 - การรู้จักวิธีการจัดการทางความคิด จิตวิญญาณ ที่สามารถนำไปปรับใช้กับชีวิตการทำงาน และเพื่อนร่วมงานได้
 - ได้แนวคิดเทคนิควิธีการรับรู้ตามความรู้สึกและการค้นหาความต้องการได้
 - ได้รู้จักการเป็นผู้ให้และผู้รับ ได้รับพลังบวก
 - การรู้เท่าทันสภาวะจิตใจ อารมณ์ของตนเอง ตามใจตัวเองให้ทันและค่อยๆดับให้เย็นลง
 - เรียนรู้ที่จะเข้าใจผู้อื่น ไม่ตัดสินผู้อื่น
 - การกลับมาเข้าใจความรู้สึกภายในของตนเอง
 - รู้จักวิธีการจัดการความขัดแย้งในตัวเอง
 - การมองโลกอีกมุม ในความต้องการเดียวกัน ทำให้ทราบว่าแต่ละคนมีการแก้ไข หรือหาความต้องการนั้นแตกต่างตามวิถีของคนแต่ละคน
 - รับรู้วิธีการอยู่กับตัวเอง ฟังหัวใจตัวเอง
 - ฝึกการฟังอย่างลึกซึ้ง การรับฟังอย่างตั้งใจ
 - ฝึกการรับรู้อารมณ์ ความรู้สึก ความต้องการ
 - ได้ความรู้และเทคนิคในการดูใจ อารมณ์ตนเอง นอกจากแนวคิดปฏิบัติทางธรรมะ
 - ได้เปิดโลกกว้าง จากเดิมที่อยู่ในพื้นที่ตนเอง ได้พบปะเพื่อนร่วมงานใหม่
 - ได้พูดคุย แשרประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ได้เข้าใจคนอื่นมากขึ้นกว่าการมองดูจากภายนอก
 - จะนำความรู้แนวคิดไปฝึกปฏิบัติในชีวิตจริง เพื่อตนเองและคนรอบข้างลดความขัดแย้ง
- ความตึงเครียด ความไม่เข้าใจ
- ได้รับความรู้ความเข้าใจในตนเอง และบุคคลอื่นๆ มากยิ่งขึ้น
 - ทำให้เรามีแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ประสบในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นที่ทำงาน หรือที่บ้านได้อย่างดียิ่งขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และที่สำคัญ เกิดความมั่นใจ วางใจ และเห็นคุณค่าของชีวิตดียิ่งขึ้น
 - รู้จักการเป็นผู้ให้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงผลลัพธ์
 - ทำให้ตัวเองรู้สึกมีพลัง มีสติ ที่จะกลับไปใช้ชีวิตในการทำงาน และการใช้ในชีวิตประจำวัน ทั้งที่บ้านและที่ทำงาน

2.1.3 สรุปข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติม มีรายละเอียดดังนี้

- ขอขอบคุณท่านกระบวนกรที่แบ่งปันและช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์
- ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหารและคณะครูอาจารย์ ที่จัดกิจกรรมที่ดีและมีประโยชน์ขึ้น
- ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร รพ.นครธน ที่จัดโครงการนี้ขึ้นมาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
- ขอขอบคุณที่ทำให้เราได้รู้จักตนเองและผู้อื่นมากขึ้น และกิจกรรมต่างๆ ที่ได้ทำทำให้รู้สึกดี และได้ความรู้ใหม่ๆ
- เป็นการเรียนรู้ที่ดี เป็นประโยชน์ สามารถใช้ได้จริง
- แต่ละกิจกรรมที่ได้ทำ ทำให้เกิดการเรียนรู้เข้าใจความหมายกับสิ่งต่างๆ ได้ง่ายขึ้น
- เป็นกิจกรรมที่ดี ทำให้ผ่อนคลาย
- ชอบกิจกรรมเครื่องมือการเรียนรู้แบบนี้มาก สนุก ทำให้อยากเรียนรู้เพิ่มเติม
- เป็นโครงการที่ดีมากๆ อยากให้มีโครงการดีๆ แบบนี้อีก และอยากให้ผู้อื่นได้มาเรียนรู้และรับโอกาสดีๆ แบบนี้
- ควรเปิดโอกาสให้มีช่วงสอบถามกับอาจารย์ผู้อื่นเพิ่มขึ้น อาจมีคำถามหรือปัญหาบางอย่างที่อยากได้รับคำแนะนำ
- ควรจัดนอกสถานที่เลย จะได้ไม่มียานมารบกวน
- ควรมีการจัดในกลุ่มเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติการด้วยจะดีมาก
- อยากให้คนที่ไม่เคยรู้ได้เข้าอบรมบ้าง
- เป็นโครงการที่ดีมากๆ อยากให้มีโครงการดีๆ แบบนี้อีก และอยากให้ผู้อื่นได้มาเรียนรู้และรับโอกาสดีๆ แบบนี้
- อยากให้มีการจัดโครงการนี้ให้กับพนักงานใหม่ หรือพนักงานที่มีประสบการณ์น้อย

ส่วนที่ 3 ผลการนำหลักสูตรการฝึกอบรมครั้งที่ 2 ไปใช้

3.1 ผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน หลังจากการฝึกอบรมครั้งที่ 2

ผลการประเมินความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน หลังจากการฝึกอบรมครั้งที่ 2 ชุดกิจกรรมที่ 2 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน

3.1.1 ผลการประเมินภาพรวมของหลักสูตร ชุดกิจกรรมที่ 2 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน

ผลการประเมินภาพรวมของหลักสูตร เจตคติต่อการฝึกอบรมและความเหมาะสมของเนื้อหาและกิจกรรม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 การประเมินภาพรวมของหลักสูตรชุดกิจกรรมที่ 2 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน (Connect to Others)

ประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 6)		ระดับความคิดเห็น (จำนวนผู้ประเมิน)					
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ควร	ควร	ปาน	ดี	ดีมาก	ดีเยี่ยม
			ปรับปรุง อย่างยิ่ง	ปรับปรุง	กลาง			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)			
1. ความสอดคล้องของเนื้อหา สาระกับวัตถุประสงค์	4.96	ดีมาก			✓ (1 คน)	✓ (5 คน)	✓ (12 คน)	✓ (6 คน)
2. ความรู้ความเข้าใจของท่าน เกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตรนี้ <u>ก่อน</u> การฝึกอบรม	3.21	ปานกลาง	✓ (3 คน)	✓ (3 คน)	✓ (8 คน)	✓ (8 คน)		✓ (2 คน)
3. ความรู้ความเข้าใจของท่าน เกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตรนี้ <u>หลัง</u> การฝึกอบรม	4.96	ดีมาก			✓ (1 คน)	✓ (6 คน)	✓ (10 คน)	✓ (7 คน)
4. ประโยชน์ของเนื้อหาสาระ ของหลักสูตรนี้ต่อการนำไป ประยุกต์ใช้ในชีวิตของท่าน	5.25	ดีเยี่ยม				✓ (4 คน)	✓ (10 คน)	✓ (10 คน)
5. ความเหมาะสมของเวลา สำหรับหลักสูตรนี้	5.08	ดีมาก				✓ (5 คน)	✓ (12 คน)	✓ (7 คน)
6. ความเหมาะสมของเนื้อหา การฝึกอบรม	5.17	ดีมาก				✓ (4 คน)	✓ (12 คน)	✓ (8 คน)
7. เทคนิค และกิจกรรมที่ใช้ใน การฝึกอบรม	5.33	ดีเยี่ยม				✓ (4 คน)	✓ (8 คน)	✓ (12 คน)
8. ความเหมาะสมของเวลาใน แต่ละหัวข้อฝึกอบรม	5.08	ดีมาก				✓ (6 คน)	✓ (10 คน)	✓ (8 คน)
9. ความเหมาะสมของ กระบวนการ	5.42	ดีเยี่ยม				✓ (3 คน)	✓ (8 คน)	✓ (13 คน)
10. ความเหมาะสมของ สถานที่ฝึกอบรม	5.17	ดีมาก				✓ (4 คน)	✓ (12 คน)	✓ (8 คน)

จากผลการประเมินผลหลักสูตรในภาพรวม พบว่า ความเหมาะสมของกระบวนการ ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดีเยี่ยม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.42) เทคนิค และกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมได้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีเยี่ยม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.33) ประโยชน์ของเนื้อหาสาระของหลักสูตรนี้ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีเยี่ยม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.25) ความเหมาะสมของเนื้อหาการฝึกอบรม และความเหมาะสมของสถานที่ฝึกอบรม ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.17) ความเหมาะสมของเวลาสำหรับหลักสูตรนี้ และความเหมาะสมของเวลาในแต่ละหัวข้อฝึกอบรม ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.08) ความสอดคล้องของเนื้อหาสาระกับวัตถุประสงค์ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตรนี้หลังการฝึกอบรมได้ค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96) และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตรนี้ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21)

ตารางที่ 4.8 การประเมินเจตคติต่อการฝึกอบรมชุดกิจกรรมที่ 2 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน (Connect to Others)

ประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 6)		ระดับความคิดเห็น (จำนวนผู้ประเมิน)						
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ควร	ควร	ปาน	ดี	ดีมาก	ดีเยี่ยม	
			ปรับปรุง อย่างยิ่ง	ปรับปรุง	กลาง	(4)	(5)	(6)	
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
1. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการเพียงใด	4.96	ดีมาก				✓	✓	✓	(6 คน) (13 คน) (5 คน)
2. ท่านคิดว่ามีความจำเป็นเพียงใดในการเข้ารับการฝึกอบรม	5.13	ดีมาก				✓	✓	✓	(5 คน) (11 คน) (8 คน)
3. ท่านคิดว่าคุ้มค่าเพียงใดในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้	5.33	ดีเยี่ยม				✓	✓	✓	(4 คน) (8 คน) (12 คน)
4. หลักสูตรนี้มีประโยชน์ต่อตัวท่านเพียงใด	5.46	ดีเยี่ยม				✓	✓	✓	(2 คน) (9 คน) (13 คน)
5. ท่านคิดว่าจะสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในชีวิตได้เพียงใด	5.33	ดีเยี่ยม				✓	✓	✓	(2 คน) (12 คน) (10 คน)

จากผลการประเมินเจตคติต่อการฝึกอบรม พบว่า หลักสูตรนี้มีประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดีเยี่ยม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.46) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคิดว่าจะมีความคุ้มค่าในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้ และและคิดว่าจะสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในชีวิตได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ในระดับดีเยี่ยม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.33) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคิดว่าจะมีความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.13) และผู้เข้ารับการฝึกอบรมคิดว่าการฝึกอบรมครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96)

3.1.2 สรุปสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเอง มีรายละเอียดดังนี้

- การเข้าใจตนเอง ผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม
- เข้าใจความต้องการของผู้อื่นมากขึ้น
- รับฟังคนอื่นมากขึ้นอย่างตั้งใจ
- เข้าใจลูกน้องมากขึ้น
- การเข้าใจอารมณ์ของตัวเอง และเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น
- รู้สึกว่าตัวเองใจเย็นขึ้น ทำอะไรอย่างมีสติมากขึ้น ระวังอารมณ์ได้เร็วขึ้น
- มีความสุขในการใช้ชีวิตมากขึ้น
- ได้เทคนิคในการนำไปใช้อย่างหลากหลาย
- ได้รับความรู้ ความเข้าใจ เทคนิคต่างๆ การ connect กับทีมงานใน รพ.
- การเปลี่ยนแปลงในช่วงอบรม สามารถนำไปปฏิบัติจริงในการทำงาน และในครอบครัว
- ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน การเกื้อกูลกันและกัน
- ได้ทบทวนความรู้สึกของตนเอง ความคาดหวังของตนเอง เห็นจุดที่จะต้องพัฒนา เพื่อ

ความสุขของตนเอง และคนรอบข้าง

- ได้เห็นคุณค่าในตนเอง และได้รับพลังบวกจากเพื่อนร่วมงาน
- ฝึก slow down
- ฝึกการฟังอย่างตั้งใจ
- เปิดใจ โดยการใช้การขอบคุณ และชื่นชม
- รู้จักต้นไม้แห่งคำขอบคุณ
- เปลี่ยนแปลงแนวความคิด เห็นความสำคัญในการ connect กับตนเอง ผู้อื่น และธรรมชาติ
- ได้รับความรู้ในการนำไปปรับใช้ในที่ทำงาน ในการสำรวจใจตนเอง และผู้อื่น และสะท้อน

ความรู้สึกให้ผู้อื่นได้รู้

- ได้รับประโยชน์ในการรู้เท่าทันตนเอง และเมื่อเกิดปัญหาเรารู้วิธีการแก้ไข รู้เท่าทันปัญหา
- มีสติในการแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ได้รู้จักการรับฟังอย่างจริงๆ โดยไม่เอาความคิด

ความรู้สึกของเราเข้าไป ทำให้เราสามารถได้ยินผู้อื่นมากขึ้น

- รู้วิธีการสื่อสารกับผู้อื่นมากขึ้น มีวิธีและการแก้ไขที่เราไม่เคยคิดหัดที่จริงๆ เป็นเรื่องง่ายๆ

ใกล้ตัวที่เรามองข้ามไป

- ฝึกการทำงานเป็นทีม
- การชื่นชมอย่างจริงใจ ไม่แอบแฝง
- บางเรื่องทำให้เบรคความรู้สึกที่ร้อนๆ ให้ช้าลง
- ได้รับความรู้เรื่องการตามจิตหรือใจตัวเองให้ทันเพื่อสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข
- มีความเปลี่ยนแปลงในตัวเอง ฟังคนอื่นมากขึ้น เข้าใจผู้อื่นมากขึ้น
- หยุดคิดก่อนทุกครั้ง อย่าว่าวาม ใจร้อน
- เรียนรู้เทคนิคการสื่อสาร
- การชื่นชมขอบคุณแทนการกล่าวโทษ
- ฝึกการผ่อนพักตระหนักรู้
- การใช้สติ สมานในการจัดการต่างๆ
- รับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ ไม่ตัดสิน กล่าวสะท้อนความรู้สึก
- ไม่ตัดสินผู้อื่นโดยคิดเอง
- เรียนรู้วิธีการจัดการเมื่อเจอสิ่งกระทบ
- ได้เรียนรู้เทคนิคในการนำไปใช้ในชีวิตรจริง เพราะแต่ละคนมีความคิดแตกต่างกัน พื้นฐานต่างกัน จะใช้วิธีเดียวกันกับทุกคนไม่ได้
- การหันกลับมามองตัวเอง อยู่กับตัวเองให้ได้ ก่อนที่จะไปเข้าใจคนอื่น ๆ
- ได้กัลยาณมิตรใหม่ๆ ได้เปิดใจคุยกันกับคนที่ไม่คุ้นเคย
- เริ่มที่การกำหนดเรื่องของสติ ก่อนที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในแต่ละวัน
- รู้จักการจับความรู้สึกของตัวเอง บวก/ลบ ดี/ไม่ดี สามารถมีสติในการฟังและการพูดมากขึ้น
- รู้จักการเสริมพลังให้กับตนเอง โดยการฝึกสมาธิ โพรจิต แสงสว่างเพื่อเพิ่มพลังให้กับร่างกายและจิตใจ
- รู้จักเรื่องของการทำงานเป็นทีม โดยเริ่มมีการพัฒนาเรื่องการสื่อสาร
- สามารถปรับการสื่อสาร ให้มีความรู้ รับรู้ความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจกันได้ เป็นส่วนหนึ่งซึ่งกันและกัน
- ได้กลับมาทำความเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง ปกติจะคิดแค่ว่าถ้าคนอื่นพอใจหรือโอเคคือจบ แต่ไม่เคยกลับมาถามตัวเองว่า ตัวเรานั้นโอเคในนั้นๆ จริงหรือ
- ได้รู้ว่าทางเลือกในการแสดงออกไปมีหลายทาง และได้รู้ถึงการมีเพื่อนมองเรา เพื่อเอาไปปรับปรุงเพิ่มได้
- ได้รับแรงบันดาลใจที่จะสู้ต่อไป จะทำในสิ่งที่ไม่เคยทำ และเกิดการเปลี่ยนแปลงกับชีวิตมาก จากคนที่ไม่ค่อยคิด ได้กลับมาใช้เวลาคิดให้มากก่อนที่จะพูดหรือทำอะไร และได้้นำการเรียนรู้ครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ที่บ้าน และที่ทำงานได้อีกด้วย
- ได้รู้หลักในการรู้เท่าทันสภาวะอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่น
- ได้รู้วิธีการฝึกโพธิจิตในจิตใจของตนเอง
- ได้รู้วิธีการรักษาน้ำใจ ใจเขา ใจเรา
- การฟังให้มาก เราต้องฟังเขาให้จบก่อน แล้วค่อยคิดว่าเขาต้องการอะไร
- การเชื่อมสัมพันธ์กับผู้อื่น

- การเข้าฝึกอบรมครั้งนี้ทำให้ได้รับพลังบวก และมีสติตื่นรู้มากขึ้น
- ได้มีการ connect กับตัวเอง ทำให้รู้ความต้องการของตนเอง และสามารถจัดการกับอารมณ์ของตัวเองได้มากขึ้น
- ได้รับฟังคนอื่นมากขึ้น และสะท้อนความต้องการของคนอื่นมากขึ้น ได้ทำอะไรซ้ำลง
- ทำให้เราได้กลับมาสังเกตใจตัวเองมากขึ้น รู้จักตระหนักรู้คิด จากแต่เดิมใช้แต่ความเคยชิน
- ทำแบบนี้ประจำ ซ้ำๆ เดิมๆ แต่พอได้อบรมทำให้ต้องคิด ฝึกจิต และสามารถเข้าใจหรือตอบสนอง ในสิ่งที่เราต้องการจริงๆ ได้ ถึงแม้ว่าจะยังทำไม่ได้ 100% แต่จะพยายามฝึก
- เทคนิคในการขอบคุณ การชื่นชมเพื่อนร่วมงาน
- คิดบวกมากขึ้น มีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสภาวะอีกฝ่ายมีอารมณ์ที่รุนแรง
- การปรับความคิดในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เข้าใจว่าการกระทำที่เกิดขึ้นย่อมมีมาจากความต้องการข้างในจิตใจของเรา เราต้องเข้าใจความต้องการของเพื่อนร่วมงานด้วยเช่นกัน
- Connect กับตัวเองได้มากขึ้น ต้องฝึกตรงนี้บ่อยๆ มากขึ้น
- ในเรื่องของการฟังอย่างตั้งใจ ที่จะต้องนำไปพัฒนาตนเองให้มากขึ้นในส่วนของการอดทนที่จะต้องฟังอย่างตั้งใจจริงๆ ที่ผ่านมามีการฟังแต่บางครั้งไม่ได้มีสติอยู่กับสิ่งที่ฟังนั้นตลอด
- ได้รับความสุข ทำให้นำไปใช้ในชีวิตการทำงานและครอบครัวได้จริงๆ
- เป็นวิธีการที่ง่าย แม้จะทำได้ยาก แต่ก็สามารถทำได้ และถ้าทำได้จะส่งผลที่ดีกับตนเอง และผู้อื่นเป็นอย่างมาก
- สิ่งที่เปลี่ยนแปลงกับตนเองจริงๆ คือ ทำให้อย่างขึ้น ฟังมากขึ้น บรรยากาศรอบตัวเราดีขึ้น อย่างเป็นได้ชัดเจน โดยเฉพาะกับที่ทำงาน
- การฝึกอบรมครั้งนี้ ทำให้เรียนรู้การเข้าใจผู้อื่น เรียนรู้และตระหนักถึงความรู้สึกในใจผู้อื่นมากขึ้น ไม่มองแค่ภายนอก แล้วตัดสิน
- มีการเรียนรู้ในด้านการทบทวนความรู้สึก อารมณ์ และการจัดการอารมณ์ของตนเองมากขึ้น ส่งผลให้จัดการอารมณ์ตนเองได้ดี เช่น ไมโกรธง่าย ใช้สติมากขึ้น

3.1.3 สรุปข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติม มีรายละเอียดดังนี้

- ขอขอบคุณโครงการนี้ ช่วยเปิดแสงสว่างให้มองโลกได้กว้างขึ้น และหันกลับมามองการกระทำของตนเองมากขึ้น
- ชื่นชมวิทยากร และทีมงานทุกท่าน
- ขอขอบคุณมากที่ได้ร่วมโครงการนี้
- ขอขอบคุณโครงการดีๆ ที่มาเพิ่มพลังงานดีๆ ให้กับชีวิต
- ขอขอบคุณท่านผู้ใหญ่ทุกๆ ท่าน
- สนุก
- มีกำลังใจ ส่งต่อ แบ่งปัน เพื่อให้โลกน่าอยู่
- กิจกรรมซ้อมเจอสถานการณ์อาจยังไม่เห็นภาพชัดเจน
- ควรเพิ่มเติมเรื่องของตัวเอง การทำงานในชีวิตจริงที่จะต้องปฏิบัติ
- อยากให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมนี้

ประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 6)		ระดับความคิดเห็น (จำนวนผู้ประเมิน)					
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ควร	ควร	ปาน	ดี	ดีมาก	ดีเยี่ยม
			ปรับปรุง อย่างยิ่ง	ปรับปรุง	กลาง			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)			
3. ความรู้ความเข้าใจของท่านเกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตรนี้ หลังการฝึกอบรม	5.08	ดีมาก				✓	✓	✓
						(7 คน)	(8 คน)	(9 คน)
4. ประโยชน์ของเนื้อหาสาระของหลักสูตรนี้ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตของท่าน	5.46	ดีเยี่ยม				✓	✓	✓
						(2 คน)	(9 คน)	(13 คน)
5. ความเหมาะสมของเวลาสำหรับหลักสูตรนี้	5.21	ดีเยี่ยม			✓	✓	✓	✓
					(1 คน)	(4 คน)	(8 คน)	(11 คน)
6. ความเหมาะสมของเนื้อหาการฝึกอบรม	5.46	ดีเยี่ยม				✓	✓	✓
						(2 คน)	(9 คน)	(13 คน)
7. เทคนิค และกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม	5.58	ดีเยี่ยม				✓	✓	✓
						(2 คน)	(6 คน)	(18 คน)
8. ความเหมาะสมของเวลาในแต่ละหัวข้อฝึกอบรม	5.38	ดีเยี่ยม				✓	✓	✓
						(2 คน)	(11 คน)	(11 คน)
9. ความเหมาะสมของกระบวนการ	5.54	ดีเยี่ยม				✓	✓	✓
						(3 คน)	(5 คน)	(16 คน)
10. ความเหมาะสมของสถานที่ฝึกอบรม	5.46	ดีเยี่ยม				✓	✓	✓
						(2 คน)	(9 คน)	(13 คน)

จากผลการประเมินผลหลักสูตรในภาพรวม พบว่า เทคนิค และกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดีเยี่ยม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.58) ความเหมาะสมของกระบวนการ และความสอดคล้องของเนื้อหาสาระกับวัตถุประสงค์ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ในระดับดีเยี่ยม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.54) ประโยชน์ของเนื้อหาสาระของหลักสูตรนี้ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิต ความเหมาะสมของเนื้อหาการฝึกอบรม และความเหมาะสมของสถานที่ฝึกอบรม ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ในระดับดีเยี่ยม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.46) ความเหมาะสมของเวลาในแต่ละหัวข้อฝึกอบรม ได้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีเยี่ยม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.38) ความเหมาะสมของเวลาสำหรับหลักสูตรนี้ได้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีเยี่ยม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.21) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตรนี้**หลังการฝึกอบรม**ได้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.08) และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตรนี้**ก่อนการฝึกอบรม**มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับควรปรับปรุง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63)

ตารางที่ 4.10 การประเมินเจตคติต่อการฝึกอบรมชุดกิจกรรมที่ 3 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสังคมและ
 ธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Connect to Society and Environment)

ประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 6)		ระดับความคิดเห็น (จำนวนผู้ประเมิน)					
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ควร	ควร	ปาน	ดี	ดีมาก	ดีเยี่ยม
			ปรับปรุง อย่างยิ่ง	ปรับปรุง	กลาง			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)			
1. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมครั้งนี้ บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ เพียงใด	5.33	ดีเยี่ยม				✓	✓	✓
						(4 คน)	(8 คน)	(12 คน)
2. ท่านคิดว่ามีความจำเป็น เพียงใดในการเข้ารับการ ฝึกอบรม	5.38	ดีเยี่ยม				✓	✓	✓
						(4 คน)	(7 คน)	(13 คน)
3. ท่านคิดว่าคุ้มค่าเพียงใดในการ เข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้	5.63	ดีเยี่ยม				✓	✓	✓
						(2 คน)	(5 คน)	(17 คน)
4. หลักสูตรนี้มีประโยชน์ต่อตัว ท่านเพียงใด	5.71	ดีเยี่ยม				✓	✓	✓
						(1 คน)	(5 คน)	(18 คน)
5. ท่านคิดว่าจะสามารถนำ ความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในชีวิตได้ เพียงใด	5.50	ดีเยี่ยม				✓	✓	✓
						(3 คน)	(6 คน)	(15 คน)

จากผลการประเมินเจตคติต่อการฝึกอบรม พบว่า หลักสูตรนี้มีประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการ
 ฝึกอบรมได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดีเยี่ยม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.71) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคิดว่าจะมีความ
 คุ้มค่าในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้ ได้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีเยี่ยม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.63) ผู้เข้ารับ
 การฝึกอบรมคิดว่าจะสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในชีวิตได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีเยี่ยม
 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.50) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคิดว่าจะมีความจำเป็นในการเข้ารับการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย
 อยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.38) และผู้เข้ารับการฝึกอบรมคิดว่าการฝึกอบรมครั้งนี้บรรลุ
 วัตถุประสงค์ของโครงการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีเยี่ยม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.33)

4.1.2 สรุปสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเอง

มีรายละเอียดดังนี้

- ทุกอย่างรอบตัวเรามีความเกี่ยวพันเกี่ยวเนื่องกัน เกี่ยวเนื่องกัน ก็เหมือนกับเวลาทำงาน งานจะประสบความสำเร็จได้ดี ถ้าทุกคนร่วมมือร่วมใจกัน เพราะทุกคนมีข้อดีที่แตกต่างกันไว้คอยเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน

- การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น คือ ฝึกการเข้าใจผู้คน เข้าใจตัวเอง ได้เข้าใจธรรมชาติมากขึ้น
- ทุกอย่างต้องการอยู่อย่างสันติสุขทั้งนั้น
- ได้เข้าใจว่าเราต้องไม่เบียดเบียนผู้อื่น และธรรมชาติ
- ให้ความสุขกับทุกๆ ฝ่าย และความสุขจะกลับมาหาเราเอง
- ทำให้เกิดการพัฒนาจิตใจของตนเอง
- เห็นคุณค่าของตนเอง เห็นคุณค่าของหน้าที่ บทบาทของตนเอง
- เกิดพลังในตนเอง
- ทำให้เกิดความรู้สึกดีกับเพื่อนๆ ในองค์กร ทั้งนอกและในแผนกของตนเอง เกิดสายสัมพันธ์

ที่ดีต่อกันจากการได้มาอบรมครั้งนี้

- ทำให้เราได้รู้จักตัวเอง รวมทั้งแลกเปลี่ยนความคิด มีมุมมองใหม่ๆ ให้เราได้ศึกษา ได้ทำความเข้าใจและเข้าใจในตัวตนทั้งตนเอง และคนอื่นมากขึ้น
- ส่งต่อความรู้สึกดีๆ ให้กับผู้อื่นได้รับรู้ด้วยเช่นกัน
- รู้จักมองย้อนดูตัวเองมากกว่าที่จะไปมองผู้อื่น รู้จักเท่าทันสภาวะอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ได้เรียนรู้ว่าสังคมนี้ต้องการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันให้มากๆ
- ได้เข้าใจ เข้าถึงว่าตนเองมีความต้องการไม่เหมือนกัน จะนำไปใช้กับหน่วยงาน
- เกิดแนวคิดในแง่บวกมากกว่าแง่ลบ มีความคิดสร้างสรรค์ และรู้จักตัวตนของตัวเอง รู้ใจตัวเอง รู้จักรักธรรมชาติ และเป็นคนใจเย็นลง รู้จักเบรคความรู้สึกของตนเอง
- ได้รับพลังบวก รู้จักตนเองและผู้อื่นดีขึ้น
- เกิดการเปลี่ยนแปลง ในเรื่องแนวความคิดบวกมากขึ้น มองเห็นข้อดีมองผู้อื่น หรือสามารถปรับแนวคิดในการให้ ให้โดยไม่หวังผล ให้โดยไม่ต้องคิดว่าผู้รับจะคิดอย่างไร แค่นี้ก็มีความสุขแล้ว

- ทำให้มีความรู้สึกและสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนต่างแผนกที่ไม่เคยรู้จักหรือร่วมงานกันมาก่อน

- ฝึกการพัฒนาตัวเอง มองเรื่องความสัมพันธ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น
- ฝึกการเห็นมีคุณค่าในตัวเอง
- ชื่นชมยินดี ตัวเองและผู้อื่น
- ใช้เวลาสัมผัสกับธรรมชาติ
- connect กับตัวเอง connect กับคนอื่น connect กับ ธรรมชาติ
- ตามใจตัวเองให้ทัน หยุดตัวเองให้เร็วเมื่อเกิดอารมณ์ที่ไม่พึงปรารถนา
- มองโลกในแง่ดีบวกมากขึ้น
- เข้าใจถึงหลักใจเขาใจเรา

- เห็นถึงความสำคัญในสิ่งที่อยู่รอบตัวและผลักดันเป็นพลังเชิงบวกที่จะสามารถสร้างประโยชน์ให้แก่บุคคลรอบข้าง สังคม สิ่งแวดล้อม ได้
- เชื่อมต่อกับตัวเอง ฟังเสียงหัวใจของตัวเอง ยอมรับความรู้สึกไม่ต่อต้าน เพิ่งพลังงานบวกให้กับตัวเอง เขียนขอบคุณสรรพสิ่งทุกวัน
- ความเต็มเต็มในสิ่งที่ขาดไปจากการสะท้อนจากผู้อื่นในมุมที่เราไม่เคยเจอ ไม่เคยสัมผัส ทำให้เราเข้าใจตัวเอง ผู้อื่น สิ่งรอบข้างมากขึ้น
- กลับมาเป็นตัวเองมากขึ้นจากภาวะแรงกดดันที่ทำให้เราเปลี่ยนไปโดยไม่รู้ตัว
- สิ่งที่ได้จากการอบรม คือความเบา สบาย โล่ง มีความสุขที่เหมือนมีแสงสว่างในใจ
- ความคิดการทำงานไม่จำเป็นต้องดูดันเสมอไป ใช้ความเข้าใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้มากขึ้น
- ได้หันกลับมาทบทวนตนเองทุกๆวัน และแก้ไขในสิ่งที่เราทำแยๆ
- ได้แนวคิดของการอยู่อย่างสมดุล สมดุลตัวเอง ครอบครัว เพื่อนที่ทำงาน
- เข้าใจความต้องการ การกระทำ การแสดงออกของคนอื่นๆ ทุกเหตุปัจจัยมีที่มา
- ได้รับพลังบวก รู้สึกดีใจ และมีกำลังใจที่จะก้าวออกจากการอบรมนี้ ไปเผชิญกับงานปัญหาและอุปสรรคต่างๆ
- ทำให้มีสติมากขึ้น
- กล้าแสดงออกมากขึ้น
- ฝึกการคิดเชื่อมโยงต่อตนเอง ผู้อื่น สิ่งแวดล้อม รวมถึงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
- เข้าใจความเป็นปัจเจกแต่ละบุคคล
- ทำให้เห็นภาพของตัวเองที่เป็นลบ แล้วนำไปพัฒนาเป็นบวก และจะขยายแผ่กว้างถึงผู้ใต้บังคับบัญชา และคนในครอบครัว
- การเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น การมองโลกในแง่ดี
- ได้รับพลังบวกในทุกด้าน
- เข้าใจความรู้สึกของตนเองมากขึ้นและความรู้สึกของผู้อื่น
- เกิดความคิดอยากเปลี่ยนแปลงตัวเอง พัฒนาจิตใจตัวเองให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ลดนิสัยความคิดที่เป็นเชิงลบให้ลดลง
- ได้รับความเชื่อมโยงของตัวเรากับธรรมชาติ ทำให้เรามองทุกอย่างบนโลกเชื่อมกัน สัมพันธ์กันและเข้าใจคนอื่นมากขึ้น
- ได้รับความเมตตาจากตนเองและผู้อื่น
- เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้มองตนเอง และเข้าใจความเป็นตัวตนมากขึ้น
- ค้นหาวิธีเสริมพลังให้กับตัวเองได้มากขึ้น
- เข้าใจคนอื่น เข้าใจลักษณะนิสัยของคนอื่น เข้าใจที่จะรับฟังคนอื่นมากขึ้น
- รู้จักวิธีเข้าหา ปรับตัวเข้ากับคนอื่นมากขึ้น
- ได้รับพลังชีวิตจากโครงการนี้ และพลังนี้มันถ่ายทอดไปถึงคนที่บ้านและลูกน้องที่ทำงานมากขึ้น

- มีประโยชน์มาก สามารถนำความรู้กลับไปใช้ทั้งที่บ้าน และที่ทำงาน ทั้งเรื่องการเงิน การพึ่งการมีสติ เทคนิคต่างๆ ได้นำมาใช้จริงๆ แก่ไขสถานการณ์รุนแรงได้จริง
- การเปลี่ยนแปลง ทำให้ตนเองเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น

4.1.3 สรุปข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติม มีรายละเอียดดังนี้

- ดีใจที่ชีวิตนี้ได้รับโอกาสดีๆ แบบนี้ และจะเอาไปเผยแพร่ให้คนใกล้ตัวได้รับรู้เพิ่มเติม
- ควรมีกิจกรรมดีๆ เช่นนี้เกิดขึ้นในองค์กรของเราอย่างยั่งยืน และต่อยอดในกลุ่มพนักงานคนอื่น ๆ เพื่อจะได้รับพลังบวก พลังแห่งความดีต่อไปเรื่อยๆ
- ถ้ามีโอกาสอยากเข้าโครงการนี้อีก
- ควรมีการจัดอบรมในหัวข้อนี้ให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการด้วย จะได้ประโยชน์มาก
- เพิ่มระยะเวลาของโครงการให้มีกิจกรรมทุกๆ เดือน
- อาหารอร่อย ที่พักสะอาด บรรยากาศธรรมชาติ
- อยากให้โครงการดีๆ เช่นนี้ เกิดกับบุคลากรทุกคนในองค์กร "รพ.นครธน"
- ถ้าบรรจุการอบรมนี้เป็นหลักสูตรการเรียน จะทำให้โลกน่าอยู่ขึ้น
- อยากไปอบรมที่สวนสามพราน เห็นองค์กรที่มีความสุขจริงๆ
- อยากให้บุคลากรทุกท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมกับโครงการนี้ เพื่อที่จะได้นำไปพัฒนาองค์กร และเพิ่มพลังบวกให้กับลูกน้องในองค์กร
- ถ้าทุกคน ทุกชาติ ทุกศาสนา มีการปฏิบัติสุภาพะปัญญา โลกคงน่าอยู่
- อยากให้มีกิจกรรมและการฝึกแบบนี้ต่อไปในทุกองค์กร และทุกสังคม
- ขอขอบคุณโครงการนี้ ที่ทำให้ชีวิตมีพลังที่จะสู้ต่อมีพลังที่จะช่วยเหลือผู้อื่น
- วิทยาการทุกท่านเก่งมากๆ
- กราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอนให้มีพื้นฐานที่ดีเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาต่อไป
- อยากขอบคุณโครงการ และทุกๆ คนที่ช่วยเหลือกัน ทั้งวิทยาการ เพื่อนๆ พี่ๆ ในการแนะนำ และให้ข้อคิดต่างๆ

ส่วนที่ 5 ผลการนำหลักสูตรการฝึกอบรมครั้งที่ 4 ไปใช้

5.1 ผลการประเมินความรู้ก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

5.1.1 การประเมินความรู้ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11 การประเมินความรู้ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

ประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 5)		ระดับความคิดเห็น (จำนวนผู้ประเมิน)				
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	น้อย	น้อย	ปาน	มาก	มาก
			ที่สุด	ปานกลาง	กลาง	ที่สุด	ที่สุด
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับตัวเอง และจิตวิญญาณในตัวเอง	2.40	น้อย	✓ (2 คน)	✓ (9 คน)	✓ (8 คน)	✓ (1 คน)	
2. การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน	2.80	ปานกลาง		✓ (6 คน)	✓ (12 คน)	✓ (2 คน)	
3. การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสังคมและธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	2.55	น้อย	✓ (2 คน)	✓ (7 คน)	✓ (9 คน)	✓ (2 คน)	
4. การวางแผนเพื่อพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	2.20	น้อย	✓ (5 คน)	✓ (7 คน)	✓ (7 คน)	✓ (1 คน)	

การประเมินความรู้ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เกี่ยวกับการเชื่อมโยงสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานก่อนการอบรมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.80) ส่วนในด้านการเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสังคมและธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับตัวเองและจิตวิญญาณในตัวเอง และการวางแผนเพื่อพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานก่อนการอบรม อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.55, 2.40 และ 2.20 ตามลำดับ)

5.1.2 การประเมินความรู้หลังเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.12 การประเมินความรู้หลังเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

ประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 5)		ระดับความคิดเห็น (จำนวนผู้ประเมิน)				
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	น้อย	น้อย	ปาน	มาก	มาก
			ที่สุด	มาก	กลาง	น้อย	ที่สุด
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับตัวเองและจิตวิญญาณในตัวเอง	4.20	มาก			✓	✓	✓
					(2 คน)	(12 คน)	(6 คน)
2. การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน	4.40	มากที่สุด			✓	✓	✓
					(1 คน)	(10 คน)	(9 คน)
3. การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสังคมและธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	4.10	มาก			✓	✓	✓
					(2 คน)	(14 คน)	(4 คน)
4. การวางแผนเพื่อพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	4.20	มาก			✓	✓	✓
					(3 คน)	(10 คน)	(7 คน)

การประเมินความรู้หลังเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ด้านการเชื่อมโยงสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานหลังการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.40) ด้านการเชื่อมโยงสัมพันธ์กับตัวเองและจิตวิญญาณในตัวเองและด้านวางแผนเพื่อพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานหลังการอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.20) ส่วนด้านการเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสังคมและธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหลังการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย 4.10)

ส่วนที่ 6 ผลการปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานทำงาน

จากการวางแผนและจัดทำโครงร่างหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานทำงานร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ และจากการสังเกต การประเมิน และจากการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ กับบุคลากรที่เป็นผู้บริหารของโรงพยาบาลนครธน และนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขเป็นหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานทำงานฉบับสมบูรณ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 ผลการดำเนินการฝึกอบรมครั้งที่ 1

วันที่ 30 มกราคม 2562 (วันที่ 1)			
หลักสูตรการฝึกอบรมที่ได้วางแผน (Plan)		กำหนดการอบรมที่ได้ทำจริง การสังเกตและการประเมิน (Act, Observe and Reflect)	
เวลา	หัวข้อ	เวลา	หัวข้อ
9.00 – 10.15	ลงทะเบียน แนะนำโครงการ ซีแจ้งภาพรวมโครงการและวัตถุประสงค์โครงการ แนะนำสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ทำแบบวัดก่อนการฝึกอบรม แนะนำกระบวนการ	8.30 – 9.00 9.00 – 10.00	ลงทะเบียน แนะนำโครงการ ซีแจ้งภาพรวมโครงการและวัตถุประสงค์โครงการ แนะนำสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ทำแบบวัดก่อนการฝึกอบรม แนะนำกระบวนการ
10.15 – 10.30	กิจกรรม Check in	10.00 – 10.30	กิจกรรม Check in กิจกรรม สมเพลมพัต
10.30 – 10.45	พัก รับประทานอาหารว่าง	10.30 – 10.45	พัก รับประทานอาหารว่าง
10.45 – 12.00	แนะนำสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน กระบวนการแบ่งปันแรงบันดาลใจ	10.45 – 12.00	กิจกรรมเตรียมความพร้อม กิจกรรม รวมตัว (เพื่อทำความรู้จักกัน) กิจกรรม บันทึกความสุขของฉัน กิจกรรม ประเมินระดับความรู้สึกที่มีต่อโครงการ กิจกรรม แบ่งปันแรงบันดาลใจของกระบวนการ
12.00 – 13.00	รับประทานอาหารกลางวัน	12.00 – 13.00	รับประทานอาหารกลางวัน

วันที่ 30 มกราคม 2562 (วันที่ 1)			
หลักสูตรการฝึกอบรมที่ได้วางแผน (Plan)		กำหนดการอบรมที่ได้ทำจริง การสังเกตและการประเมิน (Act, Observe and Reflect)	
เวลา	หัวข้อ	เวลา	หัวข้อ
13.00 – 13.30	กิจกรรม ผ่อนพักตระหนักรู้	13.00 – 13.30	กิจกรรม จับคู่แนวคิด
13.30 – 13.50	กิจกรรม จับคู่แนวคิด กิจกรรม ฟังอย่างลึกซึ้ง	13.30 – 14.30	กิจกรรม ฟังอย่างลึกซึ้ง
14.30 – 14.45	พัก รับประทานอาหารว่าง	14.30 – 14.45	พัก รับประทานอาหารว่าง
14.45 – 16.00	กิจกรรม ปิดตาพาเดิน	14.45 – 15.30	กิจกรรม ปิดตาพาเดิน
16.00 – 16.20	กิจกรรม สามสิ่งดีในวันนี้	15.30 – 16.00	กิจกรรม สามสิ่งดีในวันนี้
16.20 – 17.35	กระบวนกรประชุม Steering Committee	16.00 – 16.15	กิจกรรม Check out
		16.15 – 17.30	กระบวนกรประชุม Steering Committee

วันที่ 31 มกราคม 2562 (วันที่ 2)			
หลักสูตรการฝึกอบรมที่ได้วางแผน (Plan)		กำหนดการอบรมที่ได้ทำจริง การสังเกตและการประเมิน (Act, Observe and Reflect)	
เวลา	หัวข้อ	เวลา	หัวข้อ
9.00 – 10.15	กิจกรรม Check in	8.30 – 9.00	กิจกรรม Check in
	กิจกรรม เล่านิทานพระเจ้าซ็อนจิตวิญญูณ และสิ่งโตกำพร้าว้า	9.00 – 9.20	กิจกรรม ฉันทิอแสงสว่าง
	กิจกรรม ภาพนาอายตนะ	9.20 – 9.30	กิจกรรม เล่านิทานพระเจ้าซ็อนจิตวิญญูณ และสิ่งโตกำพร้าว้า
10.15 – 10.30	พัก รับประทานอาหารว่าง	9.30 – 10.30	กิจกรรม ตระหนักรู้ในตนเอง (Self awareness)
		10.30 – 10.45	พัก รับประทานอาหารว่าง
10.30 – 12.00	กิจกรรม ตระหนักรู้ในตนเอง (Self- awareness)	10.45 – 12.00	กิจกรรม เมล็ดพันธุอารมณั
12.00 – 13.00	รับประทานอาหารกลางวัน	12.00 – 13.00	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 14.30	กิจกรรม ผ่อนพักตระหนักรู้	13.00 – 14.30	กิจกรรม สันทนาการ เพื่อการฝึกสติ (ปลาร้า-ปลาทุ) และ
	กิจกรรม ใส่ใจความรู้สึก		ความมั่นคงในตนเอง (หนีหรือสู้)
	กิจกรรม โฟแห่งความเข้าใจ		กิจกรรม ใส่ใจความรู้สึกและความเข้าใจในตนเอง (แบ่งกลุ่มตามภาพที่ต้องการ)
14.30 – 14.45	พัก รับประทานอาหารว่าง	14.45 – 15.00	พัก รับประทานอาหารว่าง
14.45 – 16.00	กิจกรรม Intuitive Writing	15.00 – 15.20	กิจกรรม การบ้าน ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทดลองนำวิธี
	กิจกรรม Check out	15.20 – 15.30	Self Management ไปใช้ในการทำงานและชีวิตครอบครัว
	ทำแบบประเมินผลโครงการฝึกอบรมครั้งที่ 1	15.30 – 16.00	กิจกรรม Intuitive Writing
		16.00 – 16.20	กิจกรรม Check out
			ทำแบบประเมินผลโครงการฝึกอบรมครั้งที่ 1

ตารางที่ 4.14 ผลการดำเนินการฝึกอบรมครั้งที่ 2

วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2562 (วันที่ 1)			
หลักสูตรการฝึกอบรมที่ได้วางแผน (Plan)		กำหนดการอบรมที่ได้ทำจริง การสังเกตและการประเมิน (Act, Observe and Reflect)	
เวลา	หัวข้อ	เวลา	หัวข้อ
8.00 – 8.30	ลงทะเบียน	8.00 – 8.30	ลงทะเบียน
8.30 – 10.15	กิจกรรม Check in และติดตามการบ้าน ทำแบบวัดก่อนการฝึกอบรม กิจกรรม หน่วยกู้ภัย กิจกรรม แร่งบันดาลใจในการช่วยเหลือผู้อื่น	8.30 – 10.15	กิจกรรม Check in และติดตามการบ้าน ทำแบบวัดก่อนการฝึกอบรม กิจกรรม ไฟแสงสว่าง
10.15 – 10.30	พัก รับประทานอาหารว่าง	10.15 – 10.30	พัก รับประทานอาหารว่าง
10.30 – 12.00	กิจกรรม แร่งบันดาลใจในการช่วยเหลือผู้อื่น (ต่อ)	10.30 – 12.00	กิจกรรม ขอขอบคุณจากใจ
12.00 – 13.00	รับประทานอาหารกลางวัน	12.00 – 13.00	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 13.30	กิจกรรม นวดปริศนา	13.00 – 13.20	กิจกรรม ผ่อนพักตระหนักรู้
		13.20 – 14.30	กิจกรรม หน่วยกู้ภัย
13.30 – 13.45	พัก รับประทานอาหารว่าง	14.30 – 14.45	พัก รับประทานอาหารว่าง
13.45 – 15.00	กิจกรรม ขอขอบคุณจากใจ	14.45 – 15.30	กิจกรรม แร่งบันดาลใจในการช่วยเหลือผู้อื่น
15.00 – 15.30	กิจกรรม Check out ทำแบบประเมินผลโครงการฝึกอบรมครั้งที่ 2	15.30 – 16.00	กิจกรรม Check out ทำแบบประเมินผลโครงการฝึกอบรมครั้งที่ 2
15.30 – 16.45	กระบวนการประชุม Steering committee	16.00 – 17.30	กระบวนการประชุม Steering committee

วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2562 (วันที่ 2)

หลักสูตรการฝึกอบรมที่ได้วางแผน (Plan)		กำหนดการอบรมที่ได้ทำจริง การสังเกตและการประเมิน (Act, Observe and Reflect)	
เวลา	หัวข้อ	เวลา	หัวข้อ
9.00 – 10.15	กิจกรรม ดุคลิปวีดีโอ Empathy ในโรงพยาบาล	8.30 - 9.00	กิจกรรม Check in
	กิจกรรม ฟังอย่างลึกซึ้ง	9.00 – 10.15	กิจกรรม Dialogue (สุนทรียสนทนา) กิจกรรม ดุคลิปวีดีโอ Empathy ในโรงพยาบาล กิจกรรม ฟังอย่างลึกซึ้ง
10.15 – 10.30	พัก รับประทานอาหารว่าง	10.15 – 10.30	พัก รับประทานอาหารว่าง
10.30 -12.00	กิจกรรม ฟังอย่างลึกซึ้ง (ต่อ)	10.30 – 12.00	กิจกรรม ฟังอย่างลึกซึ้ง (ต่อ)
12.00 -13.00	รับประทานอาหารกลางวัน	12.00 – 13.00	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 13.30	กิจกรรม ผ่อนพักตระหนักรู้	13.00 – 14.30	กิจกรรม เปิดชิงพื้นที่
13.30 – 14.00	กิจกรรม สี่เหลี่ยมแตก		
14.00 – 14.30	กิจกรรม ฉันทาคือแสงสว่าง		
14.30 – 14.45	พัก รับประทานอาหารว่าง	14.30 – 14.45	พัก รับประทานอาหารว่าง
14.45 – 15.30	กิจกรรม Intuitive Writing	14.45 – 15.00	กิจกรรม ดุคลิปวีดีโอ Formation V และฟังเรื่องเล่าอุบุนตู
15.30 – 16.00	กิจกรรม เข้ากลุ่มย่อย วางแผนการนำไปใช้ในที่ทำงาน	15.00 – 15.30	กิจกรรม เข้ากลุ่มย่อย วางแผนการนำไปใช้ในที่ทำงาน
	กิจกรรม Check out		
16.00 – 16.30	ทำแบบประเมินผลโครงการฝึกอบรมครั้งที่ 2	15.30 – 16.00	กิจกรรม Check out ทำแบบประเมินผลโครงการฝึกอบรมครั้งที่ 2

ตารางที่ 4.15 ผลการดำเนินการฝึกอบรมครั้งที่ 3

วันที่ 19 มีนาคม 2562 (วันที่ 1)			
หลักสูตรการฝึกอบรมที่ได้วางแผน (Plan)		กำหนดการอบรมที่ได้ทำจริง การสังเกตและการประเมิน (Act, Observe and Reflect)	
เวลา	หัวข้อ	เวลา	หัวข้อ
9.00 – 9.30	กิจกรรม Check in	8.40 - 9.45	กล่าวเปิดโครงการ ดูคลิป องค์การที่มีความสุข จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน
9.30 – 10.15	กิจกรรม ปิดตาพาเดินในธรรมชาติ	9.45 – 10.00	พัก รับประทานอาหารว่าง
10.15 – 10.30	พัก รับประทานอาหารว่าง	10.00 – 10.30	กิจกรรม Check in
10.30 – 12.00	กิจกรรม สายใยแห่งชีวิตจากอาหารมื้อนี้	10.30 – 12.10	กิจกรรม กอดธรรมชาติ
12.00 – 13.00	รับประทานอาหารกลางวัน	12.10 – 13.10	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 13.30	กิจกรรม ผ่อนพักตระหนักรู้	13.10 – 14.30	กิจกรรม ผ่อนพักตระหนักรู้
13.30 – 14.00	กิจกรรม สามเหลี่ยมด้านเท่า		
14.00 – 14.30	กิจกรรม ก้าวที่แตกต่าง		
14.30 – 14.45	กิจกรรม เส้นแบ่ง		
14.45 - 16.00	พัก รับประทานอาหารว่าง	14.45 – 16.30	กิจกรรม ยืดเหยียด
16.00 – 17.00	กิจกรรม กอดธรรมชาติ	16.30 – 17.30	กิจกรรม สายใยแห่งชีวิตจากอาหารมื้อนี้
17.00 – 18.00	รับประทานอาหารเย็น	17.30 – 17.45	พัก รับประทานอาหารว่าง
18.00	พักผ่อน	17.45 – 18.30	กิจกรรม ก้าวที่แตกต่าง
		18.30 – 19.00	กิจกรรม เส้นแบ่ง
		19.00 - 20.15	รับประทานอาหารเย็น

วันที่ 20 มีนาคม 2562 (วันที่ 2)

หลักสูตรการฝึกอบรมที่ได้วางแผน (Plan)		กำหนดการอบรมที่ได้ทำจริง การสังเกตและการประเมิน (Act, Observe and Reflect)	
เวลา	หัวข้อ	เวลา	หัวข้อ
9.00 – 10.15	กิจกรรม เดินภาวนาในธรรมชาติ กิจกรรม สิ่งสำคัญในชีวิต	8.30 - 10.40	กิจกรรม ปลีกวิเวก กิจกรรม สิ่งสำคัญในชีวิต
10.15 – 10.30	พัก รับประทานอาหารว่าง	10.30 – 10.45	พัก รับประทานอาหารว่าง
10.30 – 11.30	กิจกรรม หน้าผาศักดิ์สิทธิ์	10.45 – 11.45	กิจกรรม การวางแผนพัฒนาสุขภาพทางปัญญาและจิตวิญญาณ ในสถานที่ทำงาน
11.30 – 12.00	กิจกรรม Intuitive Writing		
12.00 – 13.00	รับประทานอาหารกลางวัน	11.45 – 13.00	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 14.30	กิจกรรม การวางแผนพัฒนาสุขภาพทางปัญญาและจิตวิญญาณใน สถานที่ทำงาน	13.00 – 14.30	กิจกรรม นำเสนอแผนการพัฒนาสุขภาพทางปัญญาและจิต วิญญาณในสถานที่ทำงาน - นำเสนอแผนงานและรับฟังความคิดเห็น
14.30 – 14.45	พัก รับประทานอาหารว่าง	14.30 – 15.00	กิจกรรม ทำแบบประเมินหลังการฝึกอบรมและแบบประเมินผล โครงการภาพรวม
14.45 – 16.00	กิจกรรม นำเสนอแผนการพัฒนาสุขภาพทางปัญญาและจิต วิญญาณในสถานที่ทำงาน - นำเสนอแผนงานและรับฟังความคิดเห็น กิจกรรม ทำแบบประเมินหลังการฝึกอบรมและแบบประเมินผล โครงการภาพรวม	15.00	เดินทางกลับโดยสวัสดิภาพ
16.00	เดินทางกลับโดยสวัสดิภาพ		

ตารางที่ 4.16 ผลการดำเนินการฝึกอบรมครั้งที่ 4 (9 พฤษภาคม 2562)

วันที่ 9 พฤษภาคม 2562			
หลักสูตรการฝึกอบรมที่ได้วางแผน (Plan)		กำหนดการอบรมที่ได้ทำจริง การสังเกตและการประเมิน (Act, Observe and Reflect)	
เวลา	หัวข้อ	เวลา	หัวข้อ
9.00 – 9.45	สัมภาษณ์เชิงลึก	9.00 – 10.00	สัมภาษณ์เชิงลึก ตัวแทนจาก 5 กลุ่ม
9.30 – 10.00	ลงทะเบียน	9.30 – 10.15	ลงทะเบียน – รับประทานอาหารว่าง
10.00 – 10.30	บรรยายเปิด Check in	10.15 – 10.30	บรรยายเปิด Check in
10.30 – 11.45	นำเสนอผลการดำเนินโครงการ	10.30 – 11.45	นำเสนอผลการดำเนินโครงการ
11.45 – 12.00	สรุปปิดโครงการ ทำแบบประเมินครั้งสุดท้าย	11.45 – 12.00	สรุปปิดโครงการ
12.00 – 12.30	คุยสนทนากลุ่ม Check out	12.00 – 12.30	คุยสนทนากลุ่ม Check out
12.30 – 13.45	ปิดโครงการ	12.30 – 13.45	ทำแบบประเมินครั้งสุดท้าย ปิดโครงการ รับประทานอาหารร่วมกันเลี้ยงฉลอง

ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรการพัฒนา
สุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

7.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.17 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

(n = 24)

ลักษณะส่วนบุคคล	ค่าสถิติ	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	4	16.3
หญิง	20	83.3
อายุ		
29 – 39 ปี	12	50.0
40 – 49 ปี	10	41.7
50 – 60 ปี	2	8.3
อายุเฉลี่ย = 40 ปี 2 เดือน S.D. = 7.16 ปี อายุต่ำสุด = 29 ปี อายุสูงสุด = 60 ปี		
สถานภาพ		
โสด	8	33.3
สมรส	14	58.3
หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	0	0
อื่นๆ	2	8.3
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	16	66.7
ปริญญาโท	5	20.8
อื่นๆ	3	12.5
อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน		
5 – 16 ปี	14	58.3
17 – 28 ปี	8	33.3
29 – 40 ปี	2	8.3
อายุงานเฉลี่ย = 17 ปี 2 เดือน S.D. = 7.86 ปี		
อายุงานต่ำสุด = 5 ปี อายุงานสูงสุด = 40 ปี		

ลักษณะส่วนบุคคล	ค่าสถิติ	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้		
9 เดือน – 8 ปี	8	33.3
9 - 16 ปี	11	45.8
17 – 23 ปี	5	20.8
อายุงานเฉลี่ย = 10 ปี 7 เดือน S.D. = 6.58 ปี		
อายุงานต่ำสุด = 9 เดือน อายุงานสูงสุด = 23 ปี		
ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
ผู้จัดการ (เช่น ผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการแผนก)	14	58.3
รองผู้จัดการ	4	16.7
หัวหน้างาน	6	25
จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา		
0 – 23 คน	18	75.0
24 – 47 คน	3	12.5
48 – 72 คน	1	4.2
ไม่ระบุ	2	8.3
ประสบการณ์ในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา		
ไม่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมฯ	7	29.2
มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมฯ	15	62.5
ไม่ระบุ	2	8.3

จากตารางที่ 4.17 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงพยาบาลนครพนม ในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 83.3) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 29 – 39 ปี (ร้อยละ 50.0) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 58.3) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 66.7) มีอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบันระหว่าง 5 -16 ปี (ร้อยละ 58.3) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้ระหว่าง 9 - 16 ปี (ร้อยละ 45.8) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานปัจจุบันอยู่ในระดับผู้จัดการ (ร้อยละ 58.3) ส่วนใหญ่มีจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่าง 0 -23 คน (ร้อยละ 75.0) และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา (ร้อยละ 62.5)

7.2 ลักษณะทั่วไปของผู้ใต้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่าง รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.18 จำนวนและร้อยละของผู้ได้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
(n = 48)

ลักษณะส่วนบุคคล	ค่าสถิติ	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	9	18.8
หญิง	39	81.2
อายุ		
20 – 30 ปี	17	35.4
31 – 41 ปี	21	43.8
42 – 53 ปี	10	20.8
อายุเฉลี่ย = 34 ปี 9 เดือน S.D. = 8.07 ปี อายุต่ำสุด = 20 ปี อายุสูงสุด = 53 ปี		
สถานภาพ		
โสด	24	50.0
สมรส	23	47.9
หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	1	2.1
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	28	58.3
ปริญญาโท	1	2.1
อื่นๆ	19	39.6
อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน		
9 เดือน – 11 ปี	25	52.1
12 – 22 ปี	19	39.6
23 – 32 ปี	4	8.3
อายุงานเฉลี่ย = 12 ปี 1 เดือน S.D. = 7.44 ปี		
อายุงานต่ำสุด = 9 เดือน อายุงานสูงสุด = 32 ปี		
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้		
9 เดือน – 8 ปี	24	50.0
9 – 16 ปี	16	33.3
17 – 24 ปี	7	14.6
ไม่ระบุ	1	2.1
อายุงานเฉลี่ย = 8 ปี 8 เดือน S.D. = 6.30 ปี		
อายุงานต่ำสุด = 9 เดือน อายุงานสูงสุด = 24 ปี		

ลักษณะส่วนบุคคล	ค่าสถิติ	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
ผู้จัดการ (เช่น ผู้จัดการแผนก)	9	18.7
รองผู้จัดการ	1	2.1
หัวหน้างาน	2	4.2
พยาบาลวิชาชีพ	9	18.7
เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ	27	56.3
ฝ่ายหรือแผนกที่สังกัด		
ฝ่าย CCU	1	2.1
แผนกเด็กแรกเกิด	1	2.1
แผนกบริหารข้อมูลลูกค้า	2	4.2
ฝ่าย UM	1	2.1
ฝ่ายการเงินและบัญชี	4	8.3
ฝ่ายการพยาบาล	14	29.2
ฝ่ายการพยาบาล ศูนย์สุขภาพเด็ก	1	2.1
ฝ่ายทรัพยากรทางการแพทย์	1	2.1
ฝ่ายบริหาร	7	14.6
ฝ่ายบริหารประสบการณ์ลูกค้า	4	8.3
ฝ่ายพัฒนาคุณภาพ	2	4.2
ฝ่ายสนับสนุนบริหาร	1	2.1
ฝ่ายสนับสนุนและบริการ	1	2.1
ฝ่ายสารสนเทศการบริการ	1	2.1
ฝ่ายโภชนาการ	1	2.1
ฝ่ายเวชสถิติ	2	4.2
ฝ่ายอายุรกรรม	1	2.1
ไม่ระบุ	3	6.2

จากตารางที่ 4.18 จำนวนและร้อยละของผู้ได้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 81.2) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 41 ปี (ร้อยละ 43.8) ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 50.0) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 58.3) มีอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบันระหว่าง 9 เดือน – 11 ปี (ร้อยละ 52.1) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้ระหว่าง 9 เดือน – 8 ปี (ร้อยละ 50.0) ส่วนใหญ่มีตำแหน่ง

งานปัจจุบันอยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 56.3) และบุคลากรส่วนใหญ่ทำงานในฝ่ายการพยาบาล (ร้อยละ 29.2)

ส่วนที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ของกลุ่มตัวอย่างและผู้ได้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-Test, Post-Test)

8.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-Test, Post-Test)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อศึกษาถึงระดับของตัวแปรที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง โดยค่าสถิติพื้นฐานต่างๆ เหล่านี้แสดงได้ ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-Test, Post-Test)

ตัวแปร	ก่อนการพัฒนา (Pre Test)			หลังการพัฒนา (Post Test)			t	p-value
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
สุขภาวะทางปัญญา	3.53	สูง	0.80	4.28	สูงมาก	0.73	-6.81	.00
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	4.08	สูง	0.83	4.33	สูงมาก	0.70	-7.23	.00
ความพึงพอใจในการทำงาน	3.57	สูง	0.74	4.27	สูงมาก	0.66	-7.29	.00
ความผูกพันทางจิต	3.50	สูง	0.77	4.38	สูงมาก	0.68	-6.46	.00

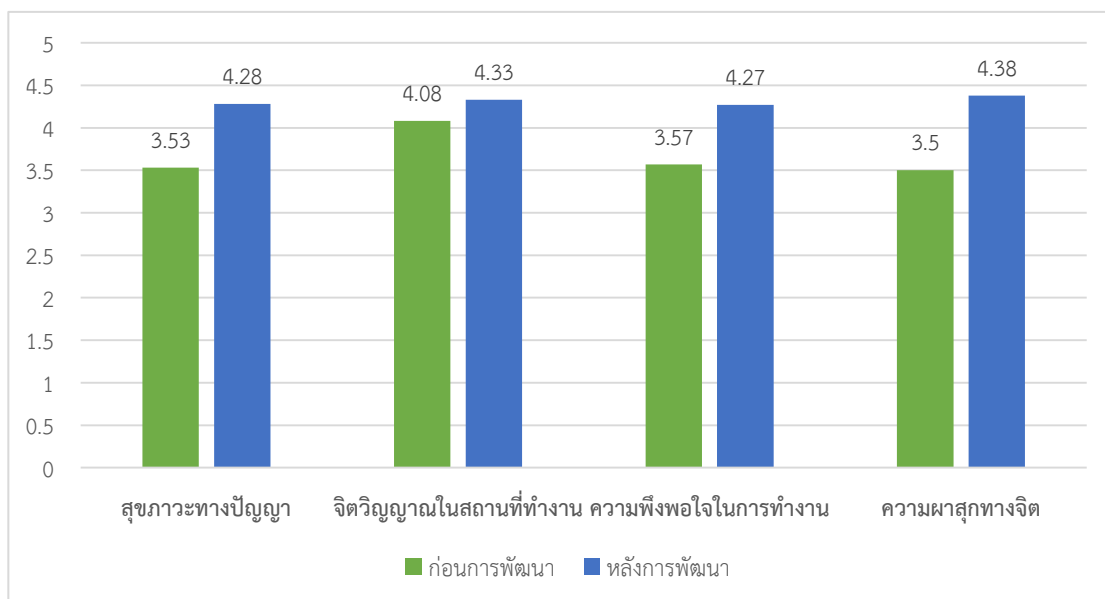
จากตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียดดังนี้ คือ ก่อนการพัฒนา กลุ่มตัวอย่างมีสุขภาวะทางปัญญาอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53) และหลังการพัฒนามีสุขภาวะทางปัญญาเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28) กลุ่มตัวอย่างมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานก่อนและหลังการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = -6.81$, $p = .00$) โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการพัฒนาแล้วมีสุขภาวะทางปัญญาเพิ่มขึ้น

ก่อนการพัฒนา กลุ่มตัวอย่างมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08) และหลังการพัฒนามีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.33) กลุ่มตัวอย่างมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานก่อนและหลังการพัฒนาแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการพัฒนาแล้วมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = -7.32, p = .00$)

ก่อนการพัฒนากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57) และหลังการพัฒนามีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27) กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจการทำงาน ก่อนและหลังการพัฒนาแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการพัฒนาแล้วมีความพึงพอใจการทำงาน เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = -7.29, p = .00$)

ก่อนการพัฒนากลุ่มตัวอย่างมีความผาสุกทางจิตอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50) และหลังการพัฒนามีความผาสุกทางจิตเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38) กลุ่มตัวอย่างมีความผาสุกทางจิตก่อนและหลังการพัฒนาแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการพัฒนาแล้วมีความผาสุกทางจิตเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = -6.45, p = .00$)



ภาพ 4.1 กราฟแสดงค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-Test, Post-Test)

8.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-Test, Post-Test)

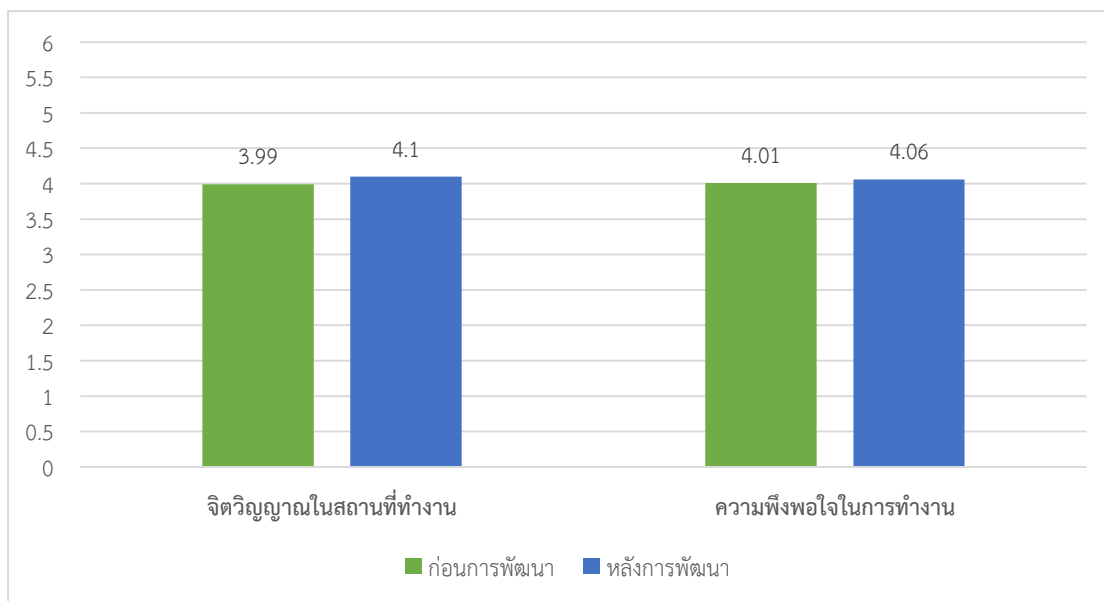
ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อศึกษาถึงระดับของตัวแปรที่ศึกษาในกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่าง โดยค่าสถิติพื้นฐานต่างๆ เหล่านี้แสดงได้ ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ศึกษาในกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-Test, Post-Test)

ตัวแปร	ก่อนการพัฒนา (Pre Test)			หลังการพัฒนา (Post Test)			t	p-value
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	3.99	สูง	0.82	4.10	สูง	0.69	-1.18	.24
ความพึงพอใจในการทำงาน	4.01	สูง	0.71	4.06	สูง	0.95	-.78	.44

จากตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรต่างๆ ของผู้ได้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างก่อนการพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้ คือ ก่อนการพัฒนากลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99) และหลังการพัฒนามีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) โดยกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างมีระดับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ก่อนและหลังการพัฒนาในกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = -1.18, p = .24$) แต่มีแนวโน้มของค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้นเล็กน้อย

ก่อนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01) และหลังการพัฒนามีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) โดยกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ก่อนและหลังการพัฒนาในกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = -.78, p = .44$) แต่มีแนวโน้มของค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้นเล็กน้อย



ภาพ 4.2 กราฟแสดงค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ศึกษาในผู้ได้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-Test, Post-Test)

ส่วนที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อประเมินผลหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อประเมินผลหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายหลังจากได้รับการพัฒนาทั้ง 4 ชุดกิจกรรม โดยข้อมูลดังกล่าวได้เก็บรวบรวมจากการติดตามผลโครงการในครั้งที่ 4 โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 6 ท่าน ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มกิจกรรมการวางแผนพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานทั้ง 5 กลุ่ม และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการเขียนประเมินโครงการฝึกอบรมครั้งที่ 4 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้สรุปวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรมดังกล่าวและค้นพบประเด็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน ครั้งนี้ได้ 4 ประเด็น ได้แก่ การเข้าใจตนเองและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับตนเอง (Understanding Oneself and Connect with oneself) การเชื่อมโยงกับผู้อื่นหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Connect with Others) การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับการทำงานในองค์กรสังคม และสิ่งแวดล้อม (Connect with Organization Society and Environment) และความรู้สึกต่อหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานในภาพรวม โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รายงานว่าหลังจากที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการ “การพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน” มีความรู้สึก มีการเรียนรู้ มีประสบการณ์ มีพฤติกรรม และอื่นๆ เปลี่ยนแปลงไปดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การเข้าใจตนเองและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับตนเอง (Understanding Oneself and Connect with Oneself) ตัวอย่างคำตอบของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น

“สามารถ รับรู้อารมณ์และจัดการกับอารมณ์ตนเองได้ดีขึ้น”

“ทำให้มีหลักจุดยืน ไม่นอนอ่อนไปตามอารมณ์ได้ง่ายเหมือนเมื่อก่อน”

“ได้ฝึกเรื่องการตามใจตนเองให้ทัน”

“ควบคุมอารมณ์ได้ดี รู้วิธีการที่จะหลบหลีก หลีกเลี่ยงการปะทะต่างๆ ได้ดีขึ้น เช่น กรณีเจอลูกค้าอารมณ์เสียใส่ ก็รู้จักวิธีที่จะเลี่ยงการปะทะนั้น”

“ทำให้ได้รู้จักตัวเอง การควบคุมอารมณ์ ความคิดและการพูด”

“สามารถบังคับจิตใจตนเอง รู้จักระงับอารมณ์ สามารถหยุดความรู้สึกของตัวเองไม่ให้โกรธได้”

“รู้จักจับความรู้สึกของผู้อื่น ทำให้ละเอียดขึ้น”

“ชอบชุดกิจกรรมที่ให้เรากลับมา Connect กับตนเอง เพราะปกติชีวิตไม่ค่อยมีเวลากลับมานั่งทบทวนแบบจริงจังว่า ความสุขที่แท้จริงคืออะไร เหมือนเป็นจุดเริ่มต้นที่เราจะต่อยอดไปด้านอื่นได้”

“กิจกรรมที่จัดขึ้นเป็นการช่วยรักษาสภาพจิตใจของพนักงานให้ดีขึ้น เหมือนได้วิตามินด้วย เพราะต้องพบเจอปัญหาเกี่ยวกับลูกค้า และชอบเรื่องการ Connect ตัวเอง ที่ให้กลับมาปรับความเข้าใจภายในตัวเราเอง ได้มุมมองที่กว้างขึ้น เปรียบกับ ถ้าเราว่ายน้ำเราจะเห็นแค่น้ำ แต่ถ้าเราอยู่บนฝั่งเราจะเห็นภาพรวมของแม่น้ำทั้งหมด ...หลังจากเข้าโครงการ ก็รู้สึกว่าตนเองได้มาอยู่บนฝั่ง ได้มองเห็นภาพรวมของแม่น้ำทั้งหมด”

“เข้าใจความรู้สึกตนเอง ได้ Slow down ตนเอง ได้เรื่องการไม่ตัดสินผู้อื่น และหากเกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิดขึ้น จะมองที่ตัวเหตุการณ์และหาแนวทางแก้ไข”

“เมื่อกลับบ้านสามารถแยกเรื่องงาน กับ เรื่องครอบครัวได้”

“เกิดความผาสุก จากการไม่ยึดติด ได้เรื่องการหาความสุขด้วยตนเอง โดยไม่ขึ้นกับสิ่งอื่น หรือยึดติดกับภายนอก”

“ได้ใช้การ Check in เพื่อสงอารมณ์ตนเองก่อนเริ่มทำงาน”

“มีการใคร่ครวญ ทบทวนตัวเอง จากเมื่อก่อนที่ไม่เคยทำ ได้หันกลับมาดูจิตใจของเราเอง และผลกระทบต่างๆที่เกิดขึ้น”

“รู้สึกว่าตนเองหนักแน่นมากขึ้น ไม่ไหลตามอารมณ์ร้ายๆ เป็นเหมือนต้นไม้ที่กระบวนกรเคยสอนว่า ให้ยืนอย่างมั่นคง ตอนนี้รู้สึกอย่างนั้นจริงๆ ว่าเรานักแน่น มั่นคงขึ้น”

“รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามากขึ้น”

2. การเชื่อมโยงกับผู้อื่นหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Connect with Others)

ตัวอย่างคำตอบของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น

“ได้รู้หลักการนำไปทำให้ตนมีโพธิจิต (จิตที่มีแต่การให้เหมือนพระพุทธเจ้า)”

“สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ๆ ได้ง่ายขึ้น”

“ทำให้มีเพื่อนมากขึ้น มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นมากขึ้น และได้ประโยชน์ในการติดต่อสื่อสารกันได้ดีขึ้น”

“เมื่อต้องปะทะกับเพื่อนกลุ่มอื่นในที่ทำงาน จะพยายามใจเย็นและตั้งสติทุกครั้ง แต่ถ้าเป็นเมื่อก่อน จะหนี และไม่พูดกับคู่กรณีอย่างน้อยสองวัน”

“ได้เรียนรู้ว่า หากฝึกการเปิดใจ ระวังบ่อยๆ และเมื่อทำได้ การปะทะกันในสถานที่ทำงานจะลดน้อยลง”

“ได้ Connect กับคนรอบข้าง ได้หยุดมองคนอื่นบ้าง ซึ่งก่อนหน้านี้ไม่ได้หยุดมองอะไรเลย เข้ามาที่ตื่นนอน ทำงาน กลับบ้าน วนอยู่แค่นี้”

“ในเรื่องของการฟัง รู้สึกว่ามีความตั้งใจฟังมากขึ้น การพูดจานุ่มนวลมากขึ้น เข้าใจปัญหาต่างๆ ได้ดีขึ้น สามารถฟังสิ่งต่างๆ ได้จนจบ โดยไม่ตัดสินตามอารมณ์ของตนเอง”

“เราได้มองผู้อื่นลึกลงไป เข้าใจเขามากขึ้น เช่น มุมมองต่อผู้มาใช้บริการ ตัวอย่างเหตุการณ์ที่ลูกค้า มาเร่ง เมื่อก่อนเราจะมีความคิดขึ้นมาว่า จะรีบอะไรกันนักกันหนา และก็อาจจะแสดงสีหน้าไม่พอใจ... แต่เมื่อเข้าโครงการนี้ความคิดก็เปลี่ยนไป มีความเห็นอกเห็นใจเข้ามาแทนที่ แล้วเกิดความคิดทางบวกว่า เขาอาจจะมึนงงที่ต้องไปทำ ก็รีบทำงานให้ลูกค้าด้วยความเต็มใจ”

“แต่ก่อนเป็นคนด่วนตัดสินผู้อื่น แต่เมื่อนำเทคนิค “การชื่นชมขอบคุณ” มาใช้ เราก็กได้ปรับตัว มาเป็นผู้สังเกต ฝึมองเหตุการณ์ ว่าสิ่งที่เขาทำจะส่งผลอย่างไร และผลออกมาว่า สิ่งที่เขาทำนั้น มันเป็นเรื่องที่ถูกต้อง จึงทำให้เราได้มองเห็นอีกแง่มุมหนึ่งที่ก่อนหน้านี้ไม่เคยได้พบมาก่อน”

“มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในที่ทำงานดีขึ้น มีการวางตัวดีขึ้น มีความสัมพันธ์กับคนอื่นดีขึ้น สังเกตจากความรู้สึก และผลงานที่เกิดขึ้น”

“มีความผาสุก มองโลกด้วยความเข้าใจ จากแต่ก่อนที่มองอีกฝ่ายเป็นด้านลบมาตลอด เราได้กลับมาตั้งคำถามทบทวนกับตนเองมากขึ้น เช่น เราไปทำให้เขาไม่พอใจหรือเปล่า? และได้เรื่องไม่คิดจะไปเปลี่ยนที่เขา แต่คิดที่จะเปลี่ยนที่ตัวเรา”

“มีสัมพันธภาพที่ดีขึ้นทั้งกับครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน”

“นำเทคนิคการฟังไปใช้ ระวัง ระวัง และช่วยแก้ไข ได้ใจเพื่อนร่วมงานกลับมามากขึ้น”

“เวลาทะเลาะกับสามี เราได้นำสิ่งที่ได้อบรมมาใช้ คือการถามถึงความต้องการของเขา มันทำให้เราปรับความเข้าใจกันได้ง่ายขึ้น ได้รักษาความสัมพันธ์ต่อกันและกัน”

3. การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับการทำงานในองค์กร สังคม และสิ่งแวดล้อม (Connect with Organization, Society and Environment)

ตัวอย่างคำตอบของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น

“รู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร”

“โดยพื้นฐานเป็นคนชอบปฏิบัติธรรม และทำงานจิตอาสา จากการเข้ารับการฝึกอบรม ทำให้รู้พื้นฐานในการนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอด ผสมผสานองค์ความรู้ในการทำงานจิตอาสาได้ดียิ่งขึ้น”

“ติดต่อกับหน่วยงานอื่นง่ายขึ้น มีการช่วยเหลือมากขึ้น โดยก่อนหน้านี้เรามักจะคิดว่าเราไปรบกวนเขา ตัวอย่างเหตุการณ์ แผนกการเงินส่งต่องานไม่เรียบร้อย แต่ตัวพนักงานในแผนกนั้นเขาเข้าใจว่างานนั้นเรียบร้อยแล้ว เมื่อก่อนเราก็ตำหนิอย่างรุนแรงไปเลย แต่เมื่อเข้ารับการฝึกอบรม ทำให้เรารับฟัง เปิดใจ ทำความเข้าใจทั้งสองฝ่าย ช่วยหาทางแก้ไขทำให้สามารถจัดการกับปัญหานั้นได้อย่างดีกว่าเก่า”

“ได้นำเทคนิค Deep listening และ Slow down ไปใช้เมื่อได้รับฟังเรื่องราวเรียนจากลูกค้า จะรับฟังให้จบ ไม่ด่วนตัดสิน หรือจะไปถามข้อเท็จจริงจากหน่วยงานนั้นก่อน แล้วนำมาประมวลผล”

“ความเครียดในการทำงานมีน้อยลง รู้จักจัดระเบียบตารางเวลาของตนเองในการทำงาน จิต อาสาและงานประจำไม่ให้กระทบกัน สามารถใคร่ครวญพิจารณาความพร้อมก่อนทำสิ่งใด”

“แม้จะมีภาระงานต่างๆ ที่เพิ่มขึ้นมา แต่ไม่ได้ทำให้เกิดความย่อท้อ และยังได้ไปทำงานเป็นจิตอาสาของโรงพยาบาลนครธน”

“รู้สึกถึงความมีคุณค่าในงานที่เราทำมากขึ้น”

“ทำความเข้าใจกับปัญหาต่างๆ ในที่ทำงานได้ดีขึ้น เห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาสบายใจ ในการทำงานมากขึ้น มีทีมงาน และสามารถรับฟังแนวทางของคนอื่นได้”

“พึงพอใจในการทำงานมากขึ้น”

“การทำงานดีขึ้น”

“ได้ค้นพบทางที่ทำให้มีความสุขมากยิ่งขึ้น ...มันได้ที่ตัวเราเอง”

“มีความรู้สึกเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความกระตือรือร้นในการทำงาน อยากที่จะไปทำงานมากขึ้น”

“ผลที่เห็นได้ชัดคือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเรา ใฝ่ใจเราให้ไปช่วยเหลืองานมากขึ้น สัมพันธภาพดีขึ้น บรรยากาศการทำงานก็เอื้อกันมากขึ้น ไม่ปะทะกับแบบแต่ก่อน”

“ตนเองได้นำความรู้ที่ได้จากโครงการ ไปแบ่งปันให้กับรุ่นน้องในที่ทำงาน เราสัมผัสได้ถึงคำขอบคุณจากเขา และเขาดูมีความสุขกับการทำงานมากขึ้น”

“การ Connect กับธรรมชาติทำให้เรามีจิตใจอ่อนโยนขึ้นมาก มันทำให้เราดึงตัวเองให้ช้าลง ให้หยุดคิด”

4. ความรู้สึกต่อการฝึกอบรม ในหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานในภาพรวม ตัวอย่างคำตอบของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น

“รู้สึกประทับใจ โดนใจมาก”

“รู้สึกขอบคุณอาจารย์ และกระบวนการที่จัดหลักสูตรที่ดีมากนี้ ไม่ผิดหวังที่ได้เข้าร่วม”

“รู้สึกขอบคุณอาจารย์ที่ริเริ่มโครงการนี้ และผู้บริหารที่สนับสนุน และจัดโครงการอบรมดีๆ แบบนี้ และอยากให้จัดอีก”

“ตื่นเต้น เพราะกิจกรรมมีความแปลกใหม่ไปจากโครงการอื่นๆที่เคยเข้าร่วม ได้ทั้งความรู้ กัลยาณมิตร และได้เรียนรู้ผู้อื่นเพิ่มมากขึ้น”

“รู้สึกโชคดีที่ได้ร่วมกิจกรรม และอบอุ่นใจ และรู้สึกว่กระบวนการทุกคนเปิดใจและเต็มที่กับการสอนมาก ซึ่งเราไม่เคยพบเจอมาก่อน”

“การอบรมครั้งนี้เป็นการสอนแบบผสมผสาน นำองค์ความรู้ที่มีประโยชน์จริงๆ มาสอนเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์”

“อยากให้โรงพยาบาลสนับสนุนโครงการประเภทนี้กับบุคลากรทุกแผนกและทุกระดับ หากทุกคนเข้าใจตนเองมากขึ้น ความสุขในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น เพราะเขามีความสุขกับบริบทที่เขาเป็นอยู่”

นอกจากนั้น ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการเขียนประเมินโครงการฝึกอบรม ครั้งที่ 4 ซึ่งเป็นการฝึกอบรมครั้งสุดท้าย พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบคำถาม ดังต่อไปนี้

1. ท่านได้บรรลุตามผลที่คาดหวังหรือไม่ อย่างไร

- ได้ตามที่คาดหวังไว้ ว่าต้องการเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาตนเอง นำมาใช้ในชีวิตและการทำงานเพื่อให้เกิดความสุขในชีวิต
 - ทำให้จิตใจเข้มแข็ง มีมุมมองต่อสิ่งรอบข้างที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของตนเอง เห็นคุณค่าของคนรอบข้าง พยายามทำความเข้าใจกับสิ่งต่างๆอย่างลึกซึ้งมากขึ้น
 - บรรลุผลตามที่คาดหวังว่าจะรู้เท่าทันอารมณ์ สภาวะอารมณ์ได้ทัน เมื่อเกิดสภาวะอารมณ์ที่ผิดปกติไป และสามารถทำจิตใจกลับมาให้ปกติ มีความสุข สามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้
 - มองคนอื่น ผู้อื่น ในอีกด้าน ห้อยแขวนความคิดเราไว้ อย่าว่าวามในการสื่อสาร คิดดี พูดดี
 - ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้ไม่ได้คาดหวังอะไรเลย พี่เขาบอกว่าดีก็เชื่อว่าดี แต่ไม่ได้ถึงขั้นคาดหวังว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้นกับเรามากนัก หรือคาดหวังว่าจะต้องได้ถึงขั้นไหน เหมือนเข้ามาแบบกระต๊อชๆ ไม่รู้รายละเอียดอะไรเลย จึงขอบอกว่าการอบรมครั้งนี้บรรลุผลมากกว่าที่ได้คาดหวังไว้
 - ได้บรรลุผลตามที่คาดหวังเป็นอย่างยิ่ง เพราะการที่เรา Connect กับตัวเอง เข้าใจอารมณ์ และรู้ที่จะแสดงอารมณ์อย่างเหมาะสม ทำให้เราสามารถ Connect กับผู้อื่นได้ในทุกสถานการณ์ และไม่เกิดการทะเลาะ โกรธกัน ทำให้สังคมทำงานเป็นสุข
 - การรู้จักชื่นชมและขอบคุณ ทำให้ปรับตัวเองได้ มองทุกมุมของคนอื่น เข้าใจการกระทำของผู้อื่นมากขึ้น และปล่อยวางได้
 - ยังไม่ได้ตามที่คาดหวัง อาจจะเพราะเรายังคงต้องฝึกฝนต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ซึมซับและเข้าใจอย่างถ่องแท้ ซึ่งด้วยในบางครั้งเรายังตามอารมณ์ ใจของตัวเองไม่ทัน และบางครั้งยังมองเพียงด้านเดียว

- จากการศึกษาพบว่าระหว่างก่อนการฝึกอบรมและหลังจากฝึกอบรมไปแล้ว รู้สึกว่าได้รับวิชาความรู้ต่างๆ มาเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตอยู่กับตัวเอง และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพิ่มมากขึ้น
- คิดว่าบรรลุตามความคาดหวัง ได้เรียนรู้ ศึกษาการเชื่อมโยงตนเอง ผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม ทำให้ความรู้สึกพลังบวก สามารถใช้พลังบวกในการขับเคลื่อนความรู้สึกจากภายใน ลดความขัดแย้ง การมีอคติต่อผู้อื่น นำไปสู่การพัฒนาตนเอง ผู้อื่น
- บรรลุตามที่คาดหวัง 3 ขั้นตอน 1) Reboot การเรียนรู้ รับผิดชอบต่อตน (เจริญสติ) ต้องฝึกบ่อยๆ 2) Connect การรับฟังอย่างตั้งใจ (เชื่อมโยงระหว่างกัน) 3) Value Action ช่วยเหลือเป็นส่วนหนึ่งซึ่งกันและกัน สร้างการรับรู้ถึงคุณค่าในชีวิต
- ลักษณะงานต้องใช้เวลาในการกล่อมเกลารื่องการ คิดบวก การเป็นผู้ให้ การเข้าใจความต้องการของผู้อื่น
- บรรลุผลตามที่คาดหวัง เพราะตั้งใจมากในการเข้าโครงการนี้ เช่นการฟังมากขึ้น มีสติยังคิดมากขึ้น ไม่ตัดสินเหตุการณ์ต่างๆ ก่อนจะได้เข้ามองปัญหาอย่างแท้จริง พบว่าบรรลุผลตามที่คาดหวังอย่างมากค่ะ
- สิ่งที่คาดหวังนำไปใช้กับเพื่อนร่วมงานและบุคคลรอบตัว เบื้องต้นได้นำสิ่งดีๆ จากกิจกรรมไปใช้ในที่ทำงาน เช่น เมื่อมีบรรยากาศการทำงานที่เคร่งเครียดหรือเริ่มใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล จะชวนเพื่อนๆ ฟังให้มากขึ้น ทบทวนตัวเองมากขึ้น
- เมื่อรู้ผลตามที่คาดหวังและมีการพัฒนาทั้งจิตใจ ร่างกาย คิดบวก เข้าใจตนเองและผู้อื่นมากขึ้น เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น
- บรรลุตามที่คาดหวัง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างความเชื่อมโยงกับตนเอง ทำให้ช้าลง ฟังหัวใจตนเองมากขึ้น หรืออะไรที่ทำให้มีความสุข ความสบายใจ การสร้างความเชื่อมโยงกับผู้อื่น ทำให้เข้าใจ เปิดใจรับฟังความต้องการของผู้อื่นมากขึ้น อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ความสบายใจมากขึ้น และการเชื่อมโยงกับธรรมชาติ ทำให้จิตใจสงบมองเห็นธรรมชาติคือส่วนหนึ่งของใจและตัวตน
- ผลที่บรรลุเหนือความคาดหวังมาก เนื่องจากไม่คิดว่าจะออกมาในลักษณะที่ไม่ใช้วิชาการ ที่ต้องอาศัยความจำ ความรู้ แต่มันอาศัยความเข้าใจทางความคิด ความรู้สึก อารมณ์ การเปิดใจ การยอมรับ และความจริงที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
- บรรลุผลตามที่คาดหวัง connect ตัวเองมากขึ้น รู้เท่าทันอารมณ์ของตัวเอง ยอมรับถึงอารมณ์ของตัวเอง และปรับเปลี่ยนอารมณ์แสดงออกอย่างเหมาะสม
- คาดหวังจากการอบรมคือ การพัฒนาจิตใจ และ ทำให้ตัวเองมีความสุข ผลที่ได้คือได้กลับไปมองตัวเอง ได้เปลี่ยนแปลงแนวความคิด รู้สึกมีความสุขมากที่ตัวเองพัฒนาขึ้น
- ก่อนเข้าอบรมไม่รู้อะไรเลยเกี่ยวกับเรื่องนี้ แต่หลังจากได้เข้าอบรมแล้ว สิ่งที่ได้รับเกินความคาดหมาย
- บรรลุผลตามที่คาดหวัง เพราะได้เข้าใจตนเอง สามารถสำรวจความรู้สึก ความต้องการภายในใจของตนเองมากขึ้น สามารถเชื่อมโยงกับผู้อื่นได้ดีขึ้น เอาใจเขามาใส่ใจเรามากขึ้น มุมมองเชิงบวกมากขึ้น
- ได้ผลตามที่คาดหวังคือ สามารถนำไปใช้กับที่ทำงานและเพื่อนร่วมงาน

2. ประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เห็นในตนเอง ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และสรรพสิ่งรอบตัว หลังจากเข้าอบรมหลักสูตรนี้

- มีจิตใจที่มั่นคงมากขึ้น อารมณ์มั่นคง ไม่ปล่อยไหลไปกับสิ่งที่มากระทบจิตใจมากนัก มีสติรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองอยู่เสมอ พยายามดึงตัวเองให้อยู่กับปัจจุบัน มองทุกอย่างคือสิ่งที่ท้าทาย คือโอกาสที่เราพัฒนาตนเอง
- ความสัมพันธ์กับคนในครอบครัว (คู่สมรส) ดีขึ้น มีความเข้าใจไว้วางใจกันมากขึ้น มีการสื่อสารที่ดีต่อกัน ที่เกิดจากความเมตตาต่อกันและกัน ทำให้การแสดงออกทางความรู้สึกต่อกันมีมากขึ้น
- เข้าใจความหมายของการมีชีวิต ชีวิตคือสิ่งทั้งดงาม คือพลัง คือการคงอยู่ คือการทำหน้าที่ และการทำประโยชน์
- มิตรภาพในที่ทำงานแน่นแฟ้นมากขึ้น มีความเอื้ออาทรกันและกันมากขึ้น หลายคนเริ่มมองแต่สิ่งดีๆ ด้านบวกของผู้อื่น มองด้านลบน้อยลง บรรยากาศในองค์กรดีขึ้น ประสานงานง่ายขึ้น
- สิ่งรอบๆ ตัวดูสวยงามขึ้น มีความหมายในทุกเวลา สถานที่
- ได้กลับมา Connect กับตัวเองมากขึ้น เมื่อก่อนไม่เคยคิดว่าตอนนี้เรารู้สึกอะไรบ้าง เพราะเหตุใดจึงเป็นแบบนั้น แต่พอได้อบรมเรามีเครื่องมือวิธีการที่มากขึ้น ว่าเวลาว่างเราควรทำอะไร ได้ฝึกทบทวนเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น และได้หยุดคิดก่อนจะ Action อะไรออกไป ทำให้รู้ว่า Action ไม่เท่ากับ Reaction เสมอไป ใครทำอะไรดีมา ก็ไม่จำเป็นต้องทำอะไรดีกลับ เพราะเราได้หยุดคิดว่า เราต้องมีสาเหตุบางอย่างจึงปฏิบัติแบบนี้ออกมา
- การไม่ตัดสินใจ ทางความคิดว่าผู้อื่นผิด เราถูก ในทุกครั้งของการปะทะกัน แต่รับฟังอย่างรอบด้าน วิเคราะห์ และเคารพความเห็นของผู้อื่นมากขึ้น
- รับรู้ถึงความเป็นกัลยาณมิตรของผู้อื่นที่มีต่อเรา และเราก็มอบความเป็นกัลยาณมิตรให้ผู้อื่น
- การอยู่ได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องพึ่งพาสิ่งรอบกาย รอบข้าง หรือคนอื่น
- การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตัวเอง ทำให้เรากล้ามากขึ้น กล้าแสดงความรู้สึก กล้าบอกเพื่อให้คนอื่นได้รับรู้ เมื่อเรามีการรู้จักตัวเอง พร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ๆมากขึ้น ทำให้เรายุ่งง่ายขึ้น ไม่จำเป็นต้องเป็นเฉพาะเรื่องงาน เรื่องทั่วไปก็สามารถที่จะปรึกษาหรือพูดคุยกันได้ รวมทั้งธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ที่อยู่รอบตัวเรา หรือสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวเรา อาจมองไม่เห็นคุณค่าแต่มันทำให้เราได้กลับหันมามองใส่ใจสิ่งนั้นมากขึ้น
- ประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงในตนเอง รู้จักรับรู้เท่าทันสภาวะอารมณ์ของตนเอง และรู้จักวิธีหยุดเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบที่เสียหายตามกลับมาครับ
- การตามใจตัวเองให้ทัน
- เข้าใจความรู้สึกของตนเอง สามารถชะลอความรุนแรง (โกรธ) ได้ทันที
- เข้าใจผู้อื่นในสิ่งที่เขาปฏิบัติมากขึ้น
- สิ่งแวดล้อมข้างๆตัว มีการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม
- ประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรม (การรับฟังเพื่อนร่วมงาน แฉ่งงาน แฉ่งปัญหา เริ่มที่ตัวเราเอง หยุดรับฟังปัญหาตั้งแต่ต้นจนจบอย่างตั้งใจ พบว่าเราจะเข้าใจปัญหาและสิ่งที่ต้องการแก้ไขได้ชัดเจนมากขึ้น เข้าใจกันมากขึ้น)

- มีเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เริ่มจากการรับฟังกันมากขึ้น มีความเข้าใจกันในครอบครัวมากขึ้น เกิดขึ้นจากการรับรู้ พากันในครอบครัว (ลูก) ไปร่วมกิจกรรมจิตอาสา ทำให้เกิดความเชื่อมโยง เข้าใจกันมากขึ้น มีความสุขมากขึ้น

- การเปลี่ยนแปลงของตัวเอง ทำให้เข้าใจและดูแลใจของตัวเองได้มากขึ้น และจะได้พัฒนาให้ถึงผู้ร่วมงานที่เป็นระดับล่าง และต้องใช้ทักษะการสื่อสารที่ต่างกัน

- สามารถเปลี่ยนแปลงตนเอง สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ป่วย ญาติ เพื่อนร่วมงานได้ดีมากขึ้น

- แต่ก่อนก็แค่เดินผ่านเฉยๆ หลังจากการเข้าอบรมแล้ว มีการทักทายการ ยิ้ม ไหว้ ต่อกัน มีความรู้สึกดีๆ ต่อกัน

- หยุดคิดมองแง่บวกเข้าใจคนเอาใจคนมากกว่าแต่ก่อนมีความยับยั้งชั่งใจในหลายหลาย เหตุการณ์ได้มากขึ้นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหัวหน้าดีขึ้น เอาแนวคิดที่เรียนมาปรับใช้กับการทำงาน และกับครอบครัว เช่นทะเลาะกับพี่สาว เราชู้จักไปขอโทษ ขอโอกาสปรับปรุง จะไม่มีอารมณ์วู่วาม

- เปลี่ยนแปลงความคิดในการมองตนเองและผู้อื่นมากขึ้น มีมุมมองเชิงบวกมากขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาที่พบเจอได้ดีขึ้น มุมมองในการทำงานที่ไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบ สามารถทำงานได้ยืดหยุ่นมากขึ้น

- เมื่อก่อนตัวเองเป็นคนใจร้อน ฟังเขาพูดได้แค่ครั้งเดียวแล้วตัดสินใจ แต่ตอนนี้ฟังได้มากขึ้น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานก็ดีขึ้น สามารถนำไปแนะนำคนอื่นได้อีกทอดหนึ่ง

- การฟังลูกน้องอย่างตั้งใจ รับฟังมากขึ้น นำเครื่องมือที่อาจารย์ให้ไปใช้ว่าจริงๆ แล้วความต้องการของลูกน้องคืออะไร

- ตัวเองใจเย็นขึ้น กล้าที่จะชื่นชมตัวเอง หัวใจพองโตเมื่อยามตื่นทุกเช้า ความสัมพันธ์กับผู้อื่นยอมรับพฤติกรรมของผู้อื่นที่แสดงออกมา ไม่ตัดสินเขาเพียงแค่เหตุการณ์ที่เราเห็น รับฟังผู้อื่นมากขึ้น กับสรรพสิ่งรอบตัว ได้เห็นคุณค่าของสรรพสิ่งที่เรามีอยู่ มองสิ่งรอบๆ ตัวมากขึ้น

- มีการจัดสรรทางความคิดของตนเอง ถึงความเป็นจริงไม่ใช่ความจำเป็น จัดการตัวเองได้ดีขึ้น ยอมรับตัวตนของตนเอง เข้าใจตัวเอง ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และทุกๆ คนที่มีปฏิสัมพันธ์กับเรา ในทางที่ดีขึ้น เข้าใจความเป็นตัวตนมากขึ้น ใจเย็น มีสติแก้ไขปัญหาก็ดีขึ้น ทุกอย่างจบลงด้วยความเข้าใจ ผ่อนคลายขึ้น ไม่มีอาการปวดศีรษะบ่อยๆ เหมือนแต่ก่อน มีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำอะไรดีๆ แบบอ้อมเอิบใจ คนรอบข้างเปิดใจกับเรามากขึ้น มีการเสนอความช่วยเหลือโดยที่เราไม่ต้องร้องขอเหมือนแต่ก่อน มีเพื่อนๆ มากขึ้นได้ ความคิดใหม่ไปต่อยอดในสิ่งที่เราคิดแล้ว ติดอยู่ในใจ เหมือนมีแสงสว่างกลางใจ

- มองทุกสิ่งรอบตัวในแง่ดีมากขึ้น ทำอะไรมีสติรับรู้ว่าจะต้องทำอะไร ไม่รู้สึกไม่ดีได้ง่าย สิ่งแวดล้อมรอบตัวที่สัมผัสทำให้รู้สึกดี และให้เราเป็นส่วนหนึ่งกับธรรมชาติ อยากทำความรู้จักกับผู้อื่นเพิ่มเติม เพื่อให้มีการสร้างสานสัมพันธ์ที่กว้างขึ้น

- เข้าใจผู้อื่นมากขึ้น มองโลกในแง่ดีเสมอตั้งแต่ที่ได้ร่วมโครงการ ทำให้เกิดความรักและความสามัคคีในสถานที่ทำงาน เกิดการชื่นชม และชอบดูแลคนอื่นมากขึ้น โดยที่พูดแบบความมั่นใจ เป็นแบบอย่างให้น้องที่ทำงาน ใช้คำขอบคุณทุกวัน มีการฟังคนรอบข้างมากขึ้น

- เข้าใจคนรอบข้าง เพื่อนร่วมงานมากขึ้น เห็นรอยยิ้มจากเพื่อนร่วมโครงการ เมื่อได้มีกิจกรรมหรืองานอื่นๆ

3. การเปลี่ยนด้านความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน หรือบรรยากาศการทำงานในที่ทำงาน หลังจากเข้าอบรมหลักสูตรนี้

- ความรู้สึกกับงานหลังจากอบรมหลักสูตรนี้ ศรัทธาในงานมากขึ้น ชอบคุณงานวิชาชีพ พยายามทำให้เราได้มีโอกาสแสดงบทบาท เป็นส่วนหนึ่งในการได้เป็น “ผู้ให้” แก่เพื่อนมนุษย์ รู้สึกว่าเห็นคุณค่าในงาน สุขใจทุกครั้งที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ให้ข้ามผ่านจุดเปลี่ยนผ่านของชีวิตที่ทุกคนต้องพบเจอ

- เห็นคุณค่าของงาน คุณค่าของเรา คุณค่าของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ความเป็นทีม ต้องสอดประสานการทำงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ถูกต้อง

- ให้เกียรติผู้ร่วมงานมากขึ้น ให้เกียรติผู้อื่นในสังคมมากขึ้น

- มีความสัมพันธ์ที่ดีกับพี่ๆ แผนกต่างๆมากขึ้น ขอความช่วยเหลืออะไรพี่ๆ เขามีความอยากช่วยเหลือเรา ทำให้เกิดความไหลลื่นในการทำงาน

- บรรยากาศภายในแผนกรู้สึกอบอุ่นมากขึ้น พี่ๆ น้องๆ ที่แผนกให้ความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น แฉ่งงานไปยินดีที่จะทำด้วยความเต็มใจ ทำให้เวลาทำงานแล้วรู้สึกสนุกมากกว่าแต่ก่อน ที่เวลาเกิดปัญหาทุกคนก็จะบอกว่าไม่ทำ ไม่เปลี่ยนวิธี แต่หลังๆ มากลายเป็นเสนอความคิดเห็นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีมากกว่าที่จะปฏิเสธ

- เห็นความสำคัญของตนเองที่ต้องทำหน้าที่ในองค์กร

- บรรยากาศการสื่อสารกับคนต่างแผนกดีงาม

- กลับบ้านหลังเลิกงานด้วยความอุเบกขา และเริ่มต้นวันใหม่ด้วยการสงบนิ่ง

- มีกัลยาณมิตรที่ดีเพิ่มขึ้น

- ได้รับคำแนะนำที่ดี จากเพื่อนๆ พี่ๆ

- ทำให้เรามีจิตใจที่เข้มแข็งขึ้น พร้อมเผชิญกับทุกปัญหา และกล้าขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น

- รู้สึกดี มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

- ชื่นชมผู้ร่วมงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

- ลดการใช้คำที่มีความหมายลบ โดยใช้คำที่เสริมพลังบวก ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข สนุกมากขึ้น

- มองปัญหาในการทำงาน เป็นโอกาสแห่งการเรียนรู้ พัฒนา

- ด้านความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน เริ่มจากการฝึกสติในแต่ละวันก่อนไปทำงาน และเริ่มทำงานนั้น เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งกับการทำงานมากขึ้น รับฟังข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานภายในแผนก สร้างโอกาสในการพัฒนางานเพิ่มขึ้น และมีการทำงานเป็นทีมดีขึ้น

- บรรยากาศการทำงานดีขึ้น เริ่มเชื่อมโยงกัน กำแพงบางๆ ถูกทำลาย พุดคุยมากขึ้น แลกเปลี่ยนเรื่องราวกันมากขึ้น

- บรรยากาศในที่ทำงานทำให้พนักงานคิดบวกมากขึ้น เข้าใจผู้อื่น พยายามทำความเข้าใจต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทุกคนจะมีวิธีแก้ปัญหาไปในทางที่ผ่อนคลาย

- เปลี่ยนแปลงมาก คิดบวกมากขึ้น ทำให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น มีความรู้สึกดีกับที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งลูกน้องที่เราต้องดูแล อยากเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่รู้สึกลำบากกับปัญหา เหมือนก่อนการอบรม

- ฟังเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ไม่เอาอารมณ์ตัวเองเป็นหลัก ทำให้บรรยากาศในที่ทำงานดีขึ้น

- ในการทำงานไม่มองว่าเป็นภาระหรือทรมานมากขึ้น มองมุมกลับว่าเป็นเรื่องของโอกาสที่ได้ทำ เป็นการพัฒนาศักยภาพตนเองทำมากเรียนรู้มากขึ้น มีความรู้มากขึ้น ได้รับมอบหมายอะไรก็จะทำให้สำเร็จลุล่วงอะไรที่ไม่รู้ก็หาแหล่งความรู้ที่เป็นคนหรือคอมพิวเตอร์

- เห็นคุณค่าในงานที่ทำมากขึ้น รู้จักที่จะเป็นฝ่ายให้มากขึ้น ทำให้บรรยากาศการทำงานในที่ทำงานดีขึ้น

- จากที่ไม่ค่อยอยากมาทำงาน มาแล้วต้องเจอแต่หัวหน้าที่คอยจะจับผิด ได้ยินแต่ถ้อยคำไม่สุภาพ ออกคำสั่งด้วยเสียงดุ ทำให้บรรยากาศมัวหมอง หลังจากได้เข้าอบรมแล้ว แนวคิดได้เปลี่ยนไป ได้นำสิ่งที่หัวหน้าบ่น หัวหน้าดู นำมาประยุกต์ใช้ แล้วบอกจิตเราว่าเขาหวังดี

- เนื่องจากเราเริ่มพัฒนาจิตใจตัวเอง อยู่กับตัวเอง เข้าใจตัวเองและเรียงลำดับความสำคัญต่อเหตุการณ์ ทำให้บรรยากาศในการทำงาน เกิดความขัดแย้งน้อยลง

- ยอมรับกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ไม่คิดมากในเรื่องของอนาคตที่ยังไม่ถึง ไม่จมปรักกับอดีตที่ผ่านมา อยู่กับปัจจุบันนาที่นั้นและทำให้ดีที่สุด

- จัดสรรงานได้ดีขึ้น เพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือกัน กล้าเสนอแนวทางต่างๆ ที่นอกเหนือจากความคิดของเรา มีการช่วยเหลือกันภายในหน่วยงานอื่นๆ ได้ดีขึ้น แก้ไขงานต่างๆ ได้ดีขึ้น เหมือนมีสติในการทำงาน และแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมแบบไม่มีปัญหาตามมา

- ยินดีและอยากทำงานเพื่อองค์กร เพื่อสังคมมากขึ้น เนื่องจากเมื่อเรารู้สึกเปลี่ยนแปลงความรู้สึกต่อการทำงานที่ดี ทำให้มีความสุขสนุกและอยากเรียนรู้ต่อการทำงาน

- มีความสุขในสถานที่ทำงาน โดยเริ่มจากการพัฒนาจิตใจของตนเอง ทำให้คิดบวกเสมอ โดยที่จะเจอสถานการณ์แบบใดก็จะคิดบวกไว้ก่อน ฝึกการฟังเพื่อนร่วมงานได้ดีขึ้น

- ใช้เรื่องการแข่งขันกันให้มากขึ้น

4. สิ่งที่ดีที่สุด 3 สิ่งที่ท่านได้รับ ตลอดหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

- มิตรภาพ กับเพื่อนๆ ต่างแผนก

- มีเครื่องมือ อารูธ ไว้เป็นเกราะป้องกันจิตใจ จากอาจารย์ทุกท่าน

- พลังพิเศษที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ

- ได้สื่อสารกับตนเอง

- ได้สื่อสารกับผู้อื่น สังคม สิ่งแวดล้อม

- ได้สื่อสารกับธรรมชาติ

- ได้กลับมามองและคิดในเรื่องที่เกี่ยวกับตัวเองจริงๆ

- ได้เพื่อนที่ถือว่าเป็นกัลยาณมิตรจริงๆ

- ได้รับรู้ความดีที่ผู้อื่นทำแล้วเราอยากเป็นแบบนั้นบ้าง

- ได้ Connect ตนเอง
- ได้ Connect ผู้อื่น
- ได้ Connect ธรรมชาติ
- เกิดความสุขในใจ
- ได้คำแนะนำในด้านบวก ได้พลังบวก
- รู้จักเท่าทันอารมณ์ของตนเอง
- รู้จักตนเอง เรียนรู้ตนเอง ทบทวนตนเอง ใช้งานตนเอง ชอบคุณตนเอง ตอบแทนตนเองเพิ่มมากขึ้น
- เรียนรู้สิ่งสมประสงค์ที่ดี เพื่อจะได้มีปฏิสัมพันธ์อยู่กับตัวเองและสิ่งรอบข้างให้ดีที่สุดครับ
- เข้าใจในปัญญาญาณและโพธิจิตอย่างลึกซึ้ง
- เห็นคุณค่าในตนเอง
- สร้างความเข้าใจ ไม่ถือโทษผู้อื่น
- การรับฟังอย่างตั้งใจ สร้างเสริมพลังเพื่อนร่วมงาน
- การลงมือทำกิจกรรมจิตอาสา “สัมผัสได้จริงถึงคุณค่าแห่งชีวิต”
- ได้เรียนรู้เรื่องความรัก ความเมตตา และความอบอุ่น
- มีสติมากขึ้น
- Slow down ฟังแล้วกลับมามองตัวเองมากขึ้น
- มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
- เข้าใจตัวเอง และเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น
- ตั้งใจฟังคนอื่นมากขึ้น
- ได้ connection กับตนเองตลอดเวลา
- ได้ทำต้นไม้แห่งความขอบคุณ และชื่นชม ทำให้เกิดความรักกับภายในองค์กร เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการเอื้อเฟื้อต่อกันภายในองค์กรมากขึ้น
- มีความสุขในที่ทำงาน และที่บ้าน
- มีความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนในองค์กร และทำให้อยากรู้จักอยากร่วมงานด้วย
- รู้จักการชื่นชมตนเองที่ปฏิบัติตัวได้ดี และเมื่อทำสิ่งที่ไม่ดีไม่ควร ก็ไม่โทษตัวเอง แต่จะรู้สึกว่าจะต้องทำการปรับแก้ไขให้ดีขึ้น
- การเดินทางเพื่อไปเชื่อมโยงกับสังคมและธรรมชาติ ลึกซึ้งมากขึ้น เข้าใจและสบายใจมากขึ้น
- ได้กัลยาณมิตร
- ได้รู้จักตัวเอง และเข้าใจสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวเรา
- มีการรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจมากขึ้น
- สร้างบรรยากาศที่ทำงานให้น่าทำงาน
- ให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ทุกคน
- การ connect กับตัวเอง เมื่อเรากลับมามองตัวเองแล้ว สิ่งที่เราแสดงออกมาผ่านการคัดกรองและการสำรวจ การใช้อารมณ์ร้อนจะลดลง
- มีความสุขใจในการใช้ชีวิต

- มีสัมพันธภาพในเรื่องการติดต่อสื่อสารงานที่ดีขึ้น และมีความร่วมมือที่ดีต่อกัน
- เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดและคำพูดมากขึ้น
- นำสิ่งที่ได้รับไปถ่ายทอดให้เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานนำไปใช้แล้ว สามารถปรับตัวเองได้เช่นกัน
- ได้นำความรู้ไปใช้กับครอบครัว ฟังเขามากขึ้น ให้เวลาเขาได้มากขึ้น
- แนวคิดในการมองตนเอง คนอื่น สิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น
- มีความคิด แนวคิดเชิงบวก ในการมองสิ่งต่างๆ และแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น
- ได้มีมิตรภาพในที่ทำงานของเพื่อนร่วมงานต่างแผนก
- ได้ฝึกการวางแผน
- ก่อนจะทำอะไรให้เข้าใจตัวเอง กับคนอื่น
- มีแรงผลักดัน
- ได้เชื่อมโยงกับตนเอง มองใจตัวเองมากขึ้น ใจร้อนน้อยลง พึงพอใจกับสิ่งที่มี
- ได้เชื่อมโยงกับคนอื่น หัดเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น เพราะอะไร ทำไม เขาถึงคิดทำแบบนั้น รู้วิธีที่จะติดต่อประสานงานกับคนที่นิสัยต่างกัน
- ได้เชื่อมโยงกับธรรมชาติ เข้าใจธรรมชาติสิ่งแวดล้อมมากขึ้น มองว่าเรามีชีวิตจิตใจมากขึ้น ไม่อยากทำร้ายต้นไม้ถ้าไม่จำเป็น

5. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

- อยากให้น้องๆ ได้มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมดีๆ เช่นนี้
- ความรู้ดีๆ ข้อมูลดีๆ อยากให้ทุกคนในองค์กร โรงพยาบาลนครธนได้รับรู้ และนำไปปฏิบัติร่วมกัน โรงพยาบาลเราจะเป็นองค์กรที่น่าทำงานที่สุดในโลก
- ขยายผลให้กับพนักงานทั้งองค์กร จะเห็นองค์กรสันติสุข มีความสุข มีประสิทธิภาพ
- ไม่มีข้อเสนอแนะ มีแต่สิ่งดีๆ ที่ได้รับ ขอบขอบคุณจากใจ
- กราบขอบพระคุณและสาธุบุญในกุศลที่ได้สั่งสอน ส่งเสริม ให้ผู้ที่ยังไม่รู้ ได้เรียนรู้ และนำไปปฏิบัติให้เป็นคนดีต่อไป
- ขอให้มีการจัดโครงการนี้อีกเพื่อประโยชน์กับมนุษยชน
- ควรให้เจ้าหน้าที่ระดับพนักงานได้รับการอบรมบ้าง เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนา
- ชื่นชมวิทยากรทุกท่าน ชื่นชมกิจกรรมดีมาก ไม่เหมือนการอบรมวิชาการทั่วไป น่าจัดทำโครงการนี้ต่อไปอีก
- อยากให้มีการจัดโครงการแบบนี้ให้กับรุ่นน้องทุกท่าน เพราะเป็นโครงการที่ดีมาก
- อยากให้มีรุ่นที่สอง สาม สี่และเรื่อยๆ ไป
- อยากให้คนในองค์กรได้รับการฝึกฝนทุกคน
- อยากให้ผู้ที่เข้าร่วมฝึกเป็นระดับปฏิบัติงานบ้าง ในแต่ละแผนกไม่ค่อยมีโอกาสได้รับสิ่งเรานี้มีแต่ระดับหัวหน้าและผู้จัดการ
- ควรมีการจัดอบรมสัมมนาแนวคิดนี้สู่ผู้บริหารในแผนกอื่นๆ และพนักงานในระดับปฏิบัติการ เพื่อสร้างแนวคิดเชิงบวกและสามารถมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

- อยากให้มีกิจกรรมนี้กับคนที่ยังไม่ได้เข้า
- อยากให้เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลได้มีโอกาสทำแบบนี้ อาจจะเริ่มโดย HR ของโรงพยาบาล จัดกิจกรรมที่ทำให้เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลได้มีโอกาสมาพบปะเจอกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเป็นการเชื่อมโยงตนเองและผู้อื่น สัมพันธภาพของเพื่อนร่วมงานการทำงานจะดีขึ้น ดูจากประสบการณ์ของตนเอง ได้เพื่อนใหม่ต่างแผนกเยอะขึ้น การประสานงานระหว่างแผนกดีขึ้น จะส่งผลต่อการให้บริการดีขึ้นต่อไป
- ควรเป็นหลักสูตรภาคบังคับสำหรับพนักงานทุกคนที่ทำงานเกี่ยวข้องกับงานบริการ
- เป็นโครงการที่ดี ทำให้เข้าใจความรู้สึกได้ดีขึ้น อยากให้มีโครงการแบบนี้ต่อเจ้าหน้าที่ทั่วไป ได้รับความรู้และเรียนรู้ด้วยกัน
- กราบขอพระคุณคณะผู้จัดทำโครงการ ผู้สนับสนุนและผู้บริหารโรงพยาบาลมากๆ
- ชุดกิจกรรมที่ 1 สำคัญอย่างมากในลักษณะการสื่อสาร ฝึกฝน การรู้จักตัวตน พิจารณาตัวตน การรับฟังอย่างตั้งใจ
- เป็นหลักสูตรที่ดีมาก สามารถไปปรับใช้กับการใช้ชีวิตทั้งที่บ้านและที่ทำงาน
- เป็นโครงการดีมาก นำมาโครงการดีๆ อย่างนี้ตลอดไป
- ไม่มีที่ติดแล้ว

จากการทดลองนำหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานไปใช้ พร้อมทั้งศึกษาผลของการพัฒนาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลพบว่าหลักสูตรนี้สามารถพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สูงขึ้นได้ และยังส่งผลถึงความพึงพอใจในการทำงาน และความผาสุกทางจิตของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สูงขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งผลของการศึกษาและการทดลองใช้ ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงเป็นหลักสูตรและคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานประกอบการฉบับสมบูรณ์ (รายละเอียดอยู่ในหลักสูตรและคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน)

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทดลองนำแนวทางใหม่ในการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานไปใช้ พร้อมทั้งศึกษาผลของการพัฒนา และนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงเป็นหลักสูตร และคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานฉบับสมบูรณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. **ผู้ทรงคุณวุฒิ** เป็นผู้ร่วมพัฒนาโครงการและหลักสูตรฝึกอบรม เป็นกระบวนกร และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา

2. **บุคลากรในโรงพยาบาลนครธน** ที่เป็นผู้บริหารระดับต้นขึ้นไปและมีผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นกลุ่มเป้าหมายในการเข้ารับการฝึกอบรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. **ผู้ทรงคุณวุฒิ** เป็นผู้ร่วมพัฒนาโครงการและหลักสูตรฝึกอบรม เป็นกระบวนกร และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา เลือกโดยใช้วิธีการแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ บาทหลวง วิชัย โภคทวี ดร.สมสิทธิ์ อัสตรนธิ และ ดร.ไพรินทร์ โชติสกุลรัตน์

2. **บุคลากรในโรงพยาบาลนครธน** ที่เป็นผู้บริหารระดับต้นขึ้นไปและมีผู้ใต้บังคับบัญชา เลือกโดยใช้วิธีการแบบสะดวก (Convenience Sampling) ได้แก่ ผู้ที่สมัครใจในการเข้าร่วมรับการฝึกอบรม จำนวน 24 คน และผู้ใต้บังคับบัญชาของบุคลากรในโรงพยาบาลนครธนที่เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 48 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ชุด ชุดที่ 1 สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ชุดที่ 2 สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีดังต่อไปนี้

ชุดที่ 1 สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) ใบสมัครเข้าร่วมวิจัย 2) เอกสารชี้แจงอาสาสมัครผู้รับการวิจัย 3) ใบยินยอมเข้าร่วมวิจัย 4) แบบวัดในงานวิจัย เรื่อง “การพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน” เป็นแบบประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดสุขภาวะทางปัญญาเพื่อการพัฒนา แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน และแบบวัดความผาสุกทางจิต 5) แบบประเมินผลโครงการฝึกอบรม ได้แก่ แบบประเมินผลหลักสูตรในภาพรวม แบบประเมินเจตคติต่อการฝึกอบรม และแบบสอบถามปลายเปิด ครั้งที่ 1-4

ชุดที่ 2 สำหรับผู้ได้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน

รายละเอียดของแบบวัดที่ใช้ในการฝึกอบรม มีรายละเอียด ดังนี้

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ชุดที่ 1 เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ และแบบเติมคำลงในช่องว่าง จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน จำนวนผู้ได้บังคับบัญชา และประสบการณ์ในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาพทางปัญญา (Spiritual Health)

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ชุดที่ 2 เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ และแบบเติมคำลงในช่องว่าง จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และฝ่ายหรือแผนกงานที่สังกัด

แบบวัดสุขภาพทางปัญญา พัฒนามาจากแบบวัดของรัตติกรณ์ จงวิศาล และคณะ (2553) มีจำนวน 23 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 อันดับ เป็นข้อคำถามทางบวกให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความเป็นจริง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เมตตากรุณา มีเป้าหมายและพอเพียง ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ อ่อนน้อมถ่อมตน ให้อภัย และมีความเป็นมิตร

แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน พัฒนามาจากแบบวัดของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2553) ตามแนวคิดของ Robbins & Judge (2007) ประกอบด้วยข้อคำถาม 35 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 อันดับ เป็นข้อคำถามทางบวกให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความเป็นจริง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล ความไว้วางใจและความเคารพ การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม และความอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน

แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ใช้แบบวัดของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2555) ที่พัฒนามาจากพงษ์จันทร์ วรณวิจิตร (2534) ซึ่งแปลมาจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยมิชิแกน จำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนของตนเอง ความคิดริเริ่มความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน ความสามารถของหัวหน้างาน และความมีมนุษยสัมพันธ์ของหัวหน้างาน

แบบวัดความผาสุกทางจิต พัฒนามาจากบัณฑิตา หล่อนิมิตติ และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2560) ตามแนวคิดของ Ryff & Singer (2008) ประกอบด้วยข้อคำถาม 13 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 อันดับ เป็นข้อคำถามทางบวกให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความเป็นจริง ประกอบด้วย

6 องค์ประกอบ ได้แก่ การยอมรับตนเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น การมีความเจริญงอกงามในตน การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต ความสามารถในการจัดการสิ่งแวดล้อม และความมีอิสระแห่งตน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วยขั้นตอนทั้งสิ้น 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2561ข)

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำโครงการและหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณใน สถานที่ทำงาน โดยการประชุมร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกระบวนกร

ขั้นตอนที่ 3 นำโครงการและหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณใน สถานที่ทำงาน ไปทดลองใช้กับบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน

ขั้นตอนที่ 4 นำผลการทดลองใช้มาปรับปรุงเป็น หลักสูตรและคู่มือฝึกอบรม “การพัฒนา สุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน” ฉบับสมบูรณ์

สรุปผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทดลองนำแนวทางใหม่ในการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานไปใช้ พร้อมทั้งศึกษาผลของการพัฒนา และนำผลการศึกษาที่ได้มา ปรับปรุงเป็นหลักสูตร และคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานฉบับ สมบูรณ์ ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผลการวิจัยเชิงปริมาณ และผลการวิจัยเชิง คุณภาพ ที่ได้จากการทดลองนำแนวทางใหม่ในการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณใน สถานที่ทำงานไปใช้ สรุปหลักสูตรการพัฒนาและคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณ ในสถานที่ทำงานฉบับสมบูรณ์

ผลจากการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการศึกษาลักษณะกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงพยาบาลนครธน ใน การศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 83.3) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 29 – 39 ปี (ร้อยละ 50.0) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 58.3) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 66.7) มีอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบันระหว่าง 5 -16 ปี (ร้อยละ 58.3) มีระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้ระหว่าง 9 - 16 ปี (ร้อยละ 45.8) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานปัจจุบันอยู่ ในระดับผู้จัดการ (ร้อยละ 58.3) ส่วนใหญ่มีจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาระหว่าง 0 -23 คน (ร้อยละ 75.0) และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา (ร้อยละ 62.5)

ผู้ใต้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง (ร้อยละ 81.2) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 41 ปี (ร้อยละ 43.8) ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 50.0) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 58.3) มีอายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึง

ปัจจุบันระหว่าง 9 เดือน – 11 ปี (ร้อยละ 52.1) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้ระหว่าง 9 เดือน – 8 ปี (ร้อยละ 50.0) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานปัจจุบันอยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 56.3) และบุคลากรส่วนใหญ่ทำงานในฝ่ายการพยาบาล (ร้อยละ 29.2)

นอกจากนี้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการพัฒนามีรายละเอียดดังนี้ คือ ก่อนการพัฒนากลุ่มตัวอย่างมีสุขภาวะทางปัญญาอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53) และหลังการพัฒนามีสุขภาวะทางปัญญาเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28) กลุ่มตัวอย่างมีสุขภาวะทางปัญญาก่อนและหลังการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = -6.81, p = .00$) โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการพัฒนาแล้วมีสุขภาวะทางปัญญาเพิ่มขึ้น

ก่อนการพัฒนากลุ่มตัวอย่างมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08) และหลังการพัฒนามีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33) กลุ่มตัวอย่างมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานก่อนและหลังการพัฒนาแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการพัฒนาแล้วมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = -7.32, p = .00$)

ก่อนการพัฒนากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57) และหลังการพัฒนามีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27) กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจการทำงาน ก่อนและหลังการพัฒนาแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการพัฒนาแล้วมีความพึงพอใจการทำงาน เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = -7.29, p = .00$)

ก่อนการพัฒนากลุ่มตัวอย่างมีความผาสุกทางจิตอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50) และหลังการพัฒนามีความผาสุกทางจิตเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38) กลุ่มตัวอย่างมีความผาสุกทางจิตก่อนและหลังการพัฒนาแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการพัฒนาแล้วมีความผาสุกทางจิตเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($t = -6.45, p = .00$)

ค่าเฉลี่ยของตัวแปรต่างๆ ของผู้ได้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างก่อนการพัฒนามีรายละเอียดดังนี้ คือ ก่อนการพัฒนากลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99) และหลังการพัฒนามีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) โดยกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างมีระดับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ก่อนและหลังการพัฒนาในกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = -1.18, p = .24$) แต่มีแนวโน้มของค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้นเล็กน้อย

ก่อนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01) และหลังการพัฒนามีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับสูง

(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) โดยกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในการทำงานก่อนและหลังการพัฒนาในกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = -.78$ $p = .44$) แต่มีแนวโน้มของค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้นเล็กน้อย

ผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่ได้จากประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรในแต่ละชุดกิจกรรมจากคำถามปลายเปิด หรือจากการเขียนสะท้อนพัฒนาการของตนเอง (Journal Journey) การสนทนากลุ่ม เช่นในตอนทำกิจกรรม Check out และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว และค้นพบประเด็นที่แสดงว่าหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีประสิทธิผลและสามารถพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานได้ และผลการทดลองนี้ สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง คู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานฉบับสมบูรณ์ได้ต่อไป

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบข้อมูลที่น่าสนใจ ตัวอย่างดังนี้

1. ด้านการเข้าใจตนเองและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับตนเอง (Understanding Oneself and Connect with Oneself) ตัวอย่างคำตอบของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น

“สามารถ รับรู้อารมณ์และจัดการกับอารมณ์ตนเองได้ดีขึ้น”

“ได้ฝึกเรื่องการตามใจตนเองให้ทัน”

“ควบคุมอารมณ์ได้ดี รู้วิธีการที่จะหลบหลีก หลีกเลี่ยงการปะทะต่างๆ ได้ดีขึ้น”

“ทำให้ได้รู้จักตัวเอง การควบคุมอารมณ์ ความคิดและการพูด”

“สามารถบังคับจิตใจตนเอง รู้จักระงับอารมณ์ สามารถหยุดความรู้สึกของตัวเองไม่ให้โกรธได้”

“รู้จักจับความรู้สึกของผู้อื่น ทำให้ละเอียดขึ้น”

“เกิดความผาสุก จากการไม่ยึดติด ได้เรื่องการหาความสุขด้วยตนเอง โดยไม่ขึ้นกับสิ่งอื่น หรือยึดติดกับภายนอก”

“มีการใคร่ครวญ ทบทวนตัวเอง จากเมื่อก่อนที่ไม่เคยทำ ได้หันกลับมาดูจิตใจของเราเอง และผลกระทบต่างๆที่เกิดขึ้น”

“รู้สึกว่าคุณค่ามากขึ้น”

2. การเชื่อมโยงกับผู้อื่นหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Connect with Others)

ตัวอย่างคำตอบของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น

“ได้รู้หลักการนำไปทำให้ตนมีโพธิจิต (จิตที่มีแต่การให้เหมือนพระพุทธเจ้า)”

“สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่นๆได้ง่ายขึ้น”

“ทำให้มีเพื่อนมากขึ้น มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นมากขึ้น และได้ประโยชน์ในการติดต่อสื่อสารกันได้ดีขึ้น”

“เมื่อต้องปะทะกับเพื่อนกลุ่มอื่นในที่ทำงาน จะพยายามใจเย็นและตั้งสติทุกครั้ง แต่ถ้าเป็นเมื่อก่อน จะหนี และไม่พูดกับคู่กรณีอย่างน้อยสองวัน”

“ในเรื่องของการฟัง รู้สึกว่ามีความตั้งใจฟังมากขึ้น การพูดจานุ่มนวลมากขึ้น เข้าใจปัญหาต่างๆ ได้ดีขึ้น สามารถฟังสิ่งต่างๆ ได้จนจบ โดยไม่ตัดสินตามอารมณ์ของตนเอง”

“เราได้มองผู้อื่นลึกลงไป เข้าใจเขามากขึ้น มีความเห็นอกเห็นใจ แล้วเกิดความคิดทางบวกต่อผู้อื่น”

“มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในที่ทำงานดีขึ้น มีการวางตัวดีขึ้น มีความสัมพันธ์กับคนอื่นดีขึ้น สังเกตจากความรู้สึก และผลงานที่เกิดขึ้น”

“มีสัมพันธภาพที่ดีขึ้นทั้งกับครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน”

3. การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับการทำงานในองค์กร สังคม และสิ่งแวดล้อม (Connect with Organization, Society and Environment) ตัวอย่างคำตอบของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น

“รู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร”

“ติดต่อหน่วยงานอื่นง่ายขึ้น มีการช่วยเหลือมากขึ้น เมื่อเข้ารับการฝึกอบรม แล้วทำให้เราเริ่มฟัง เปิดใจ ทำความเข้าใจทั้งสองฝ่าย ช่วยหาทางแก้ไขทำให้สามารถจัดการกับปัญหานั้นได้อย่างดีกว่าเก่า”

“ได้นำเทคนิค Deep listening และ Slow down ไปใช้เมื่อได้รับฟังเรื่องร้องเรียนจากลูกค้า จะรับฟังให้จบ ไม่ด่วนตัดสิน หรือจะไปถามข้อเท็จจริงจากหน่วยงานนั้นก่อน แล้วนำมาประมวลผล”

“รู้สึกถึงความมีคุณค่าในงานที่เราทำมากขึ้น”

“ทำความเข้าใจกับปัญหาต่างๆ ในที่ทำงานได้ดีขึ้น เห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา สบายใจในการทำงานมากขึ้น มีทีมงาน และสามารถรับฟังแนวทางของคนอื่นได้”

“ฟังพอใจในการทำงานมากขึ้น”

“มีความรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความกระตือรือร้นในการทำงาน อยากที่จะไปทำงานมากขึ้น”

“ผลที่เห็นได้ชัดคือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเรา ไว้วางใจเราให้ไปช่วยเหลืองานมากขึ้น สัมพันธภาพดีขึ้น บรรยากาศการทำงานเกื้อกูลกันมากขึ้น ไม่ปะทะกับแบบแต่ก่อน”

“การ Connect กับธรรมชาติทำให้เรามีจิตใจอ่อนโยนขึ้นมาก มันทำให้เราดึงตัวเองให้ช้าลงให้หยุดคิด”

สรุปหลักสูตรการพัฒนาและคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานฉบับสมบูรณ์

ภายหลังที่ได้มีการทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลการประเมินผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทั้งในช่วงระหว่างการพัฒนาและภายหลังการพัฒนา มาพิจารณาร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิและกระบวนการเพื่อพัฒนาเป็นหลักสูตรฉบับสมบูรณ์ จนกระทั่งผลลัพธ์สามารถสร้างเป็นหลักสูตรฉบับสมบูรณ์ซึ่ง

ประกอบด้วย 4 ชุดกิจกรรม จำแนกวัตถุประสงค์การพัฒนา ตัวอย่างกิจกรรมในการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ได้ ดังตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 สรุปหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ฉบับสมบูรณ์

ชุดกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวอย่างกิจกรรมหลักในการพัฒนา
ชุดกิจกรรมที่ 1 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับตัวเองและการเห็นคุณค่าในตัวเอง	พัฒนาศักยภาพการชื่นชม ยอมรับ และเคารพตนเองได้ มองเห็นคุณสมบัติทางด้านบวกของตนเอง มีศรัทธาในพลังของตนเอง รู้เท่าทันการตัดสินตีความตนเอง และผู้อื่นได้	กิจกรรมลมเพลมพัด กิจกรรมรวมตัว กิจกรรมบันทึกความสุขของฉันทัน กิจกรรมจับคู่พูด กิจกรรมฟังอย่างลึกซึ้ง กิจกรรมปิดตาพาเดิน กิจกรรมฉันทันคือแสงสว่าง กิจกรรมเมล็ดพันธุ์อารมณ์
ชุดกิจกรรมที่ 2 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน	สามารถเรียนรู้เรื่องความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตนเองและผู้อื่น ความรับผิดชอบต่อกัน พลังกลุ่มและความสุข	กิจกรรมไฟแสงสว่าง กิจกรรมขอบคุณจากใจ กิจกรรมผ่อนพักตระหนักรู้ กิจกรรมหน่วยกู้ภัย กิจกรรมแรงบันดาลใจในการช่วยเหลือผู้อื่น กิจกรรมเปิดซิงพื้นที่
ชุดกิจกรรมที่ 3 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสังคมและธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ได้พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น และสังคม ใส่ใจต่อความทุกข์ของเพื่อนมนุษย์คนอื่นๆ พัฒนาการตระหนักรู้ถึงความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม ได้พัฒนาความรู้เกี่ยวกับการเชื่อมโยงของสรรพสิ่งในธรรมชาติ	กิจกรรมถอดธรรมชาติ กิจกรรมผ่อนพักตระหนักรู้ กิจกรรมสายใยแห่งชีวิตจากอาหารมื้อนี้ กิจกรรมก้าวที่แตกต่าง กิจกรรมเส้นแบ่ง กิจกรรมปลื้มใจวิถีชีวิต
ชุดกิจกรรมที่ 4 การวางแผนเพื่อสร้างสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	สามารถวางแผนเพื่อพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของตนเองได้	กิจกรรมการวางแผนการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน กิจกรรมติดตามผล

รายละเอียดของหลักสูตรอยู่ในคู่มือการฝึกอบรม “การพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน”

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการโดยผ่านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่อาศัยความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสียสำคัญได้แก่ ผู้วิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิ กระบวนกร และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารในโรงพยาบาลเอกชน ในการสร้างแนวทางในการพัฒนาสุขภาพทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน กระบวนการที่สำคัญคือพยายามจัดสถานการณ์ที่ให้ทุกคนได้มีประสบการณ์เกี่ยวกับการเชื่อมโยงทางจิตวิญญาณของตนเอง ผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของตนเอง ผลของการเรียนรู้จากประสบการณ์ดังกล่าวถูกแบ่งปันในกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมและถูกสังเกตในกลุ่มกระบวนกร และผู้วิจัย ข้อมูลดังกล่าวเปรียบเสมือนภาพสะท้อนประสิทธิผลของการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรม วิธีการพัฒนา และแนวทางการพัฒนาในภาพรวม และสุดท้ายได้นำผลการทดลองใช้มาปรับปรุงเป็นคู่มือการพัฒนาสุขภาพทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานฉบับสมบูรณ์ต่อไป

ผลจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการทำให้ผู้วิจัยสามารถพัฒนาหลักสูตร และคู่มือการพัฒนาสุขภาพทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่สอดคล้องกับบริบทของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาล การพัฒนาหลักสูตรตามแนวทางดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงกิจกรรมที่ออกแบบโดยผู้วิจัย และกระบวนกรกับการปฏิบัติจริง (Real-World Practices) ได้ คือกิจกรรมที่พัฒนาขึ้นมีความหลากหลาย ลึกซึ้ง และช่วยในการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากภายในตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ไตร่ตรองประสบการณ์ของตนเอง และแบ่งปันความรู้ความเข้าใจของตนเองกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนอื่นๆ และเกิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม นอกจากนี้ได้มีการนำกิจกรรมไปใช้จริง สังเกต และปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม และหลักสูตรนี้ยังมีจุดเด่นที่กระบวนกร ซึ่งเป็นผู้นำกระบวนการฝึกอบรม ช่วยออกแบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม ช่วยเอื้ออำนวยกระบวนการฝึกอบรมเพื่อให้ไปสู่เป้าหมาย ช่วยสร้างความปลอดภัยและความไว้วางใจในกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม นอกจากนี้กระบวนกรในหลักสูตรนี้ยังมีทักษะ ความรู้ ในด้านการนำกระบวนการการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนกรกับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสื่อสาร และการนำกิจกรรมผ่านประสบการณ์การตั้งคำถาม การเปิดประเด็น เพื่อสืบค้น ลงลึก การถอดบทเรียน การดูแลภาวะจิตใจ และความรู้สึกของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล อีกทั้งกระบวนกรยังมีความรู้ความเข้าใจในการทำงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ

ผลของการพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรทั้ง 4 ชุดกิจกรรม และการประเมินผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมและวิธีการพัฒนาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการการพัฒนาสุขภาพทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานได้จริง การนำกระบวนการวิจัยนี้มาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาสุขภาพทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานดังกล่าว สอดคล้องกับการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรจิตวิญญาณทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาจิตวิญญาณและจริยธรรมของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัย (รัตติกรณ์ จงวิศาล และ อิศระ บุญญะฤทธิ์, 2559) การศึกษาวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับ

การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดปัญญาศึกษาเพื่อการบ่มเพาะความซื่อตรง (สมสิทธิ์ อัสตร นิธิ และ กาญจนา ภูครองนาค, 2555) การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรรายวิชาจิตตปัญญาศึกษาสำหรับนักศึกษาครู (พลวัต วุฒิประจักษ์ และ มาเรียม นิลพันธุ์, 2554) การพัฒนาจิตวิญญาณของนักเรียนวัยรุ่นให้กลมกลืนกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน (Brown, 2004) การพัฒนาจิตวิญญาณและวัฒนธรรมการศึกษาในกลุ่มนักศึกษาพยาบาล (Narayanasamy, 2006) และการพัฒนาจิตวิญญาณในชุมชน (Dokecki, Newbrough & O'Gorman, 2001) เป็นต้น

จากการศึกษาพบว่าก่อนและหลังการพัฒนา กลุ่มตัวอย่างมีระดับของสุขภาวะทางจิตตปัญญาจิตตปัญญาในสถานที่ทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผาสุกทางจิต เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า สุขภาวะทางจิต ที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง หรือความสัมพันธ์ที่ดีกับตนเอง การเห็นคุณค่าในผู้อื่นหรือความสัมพันธ์กับผู้อื่น การเห็นคุณค่าหรือความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร สังคม และสิ่งแวดล้อม และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบจิตตปัญญาในสถานที่ทำงานสามารถพัฒนาได้ เช่น ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของการเข้าร่วมกิจกรรมตามหลักสูตรสามารถพัฒนาการเห็นคุณค่าของตนเองให้เพิ่มขึ้นได้ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับตนเองมากขึ้น กิจกรรม เช่น กิจกรรมฝึกสติ กิจกรรมอายตนะทั้ง 6 กิจกรรม Intuitive Writing กิจกรรมการฟังอย่างลึกซึ้ง และกิจกรรมสุนทรียสนทนา ประกอบกับการแบ่งปันเรื่องดังกล่าวกับเพื่อนคนอื่น ๆ เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนได้ยืนยันในคุณค่าของตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับตนเอง และผู้อื่น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Coholic (2005) ที่นำการพัฒนาจิตตปัญญามาใช้พัฒนาบุคคลที่มีปัญหาเกี่ยวกับการใช้สารเสพติดซึ่งมีระดับการเห็นคุณค่าของตนเองต่ำ หรือ กระบวนการที่ใช้พัฒนาเช่น การฝึกปฏิบัติสติ การเขียน และงานศิลปะสามารถพัฒนาให้การตระหนักรู้ตนเองและความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้การพัฒนาการเห็นคุณค่าของผู้อื่น และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมฉันทน์คือแสงสว่าง กิจกรรมหน่วยกั๊ก กิจกรรมเปิดซิงพื้นที่ กิจกรรมปิดตาพาเดิน กิจกรรมขอบคุณจากใจ (ต้นไม้แห่งการขอบคุณ) ถือเป็นการพัฒนาค่านิยมเชิงจิตตปัญญาที่สำคัญโดยอย่างยิ่งการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่น สอดคล้องกับ Kouzes & Posner (1999) เสนอว่าการที่บุคคลฝึกปฏิบัติที่จะยอมรับและชมเชยผู้อื่นเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จของกลุ่ม เขาได้นำเสนอวิธีการฝึกปฏิบัติที่เรียกว่าการให้กำลังใจ (Encouraging the Heart) โดยเน้นความสำคัญของกระบวนการใส่ใจและยอมรับผู้อื่น เช่นเดียวกันกับกิจกรรมในหลักสูตรนี้ที่มุ่งให้เทคนิคที่ให้กลุ่มของผู้เรียนรู้ได้ใส่ใจของเรื่องราวของเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกค้า รวมถึงคนในครอบครัว การสื่อสารทางบวกที่เป็นสัญญาณถึงการยอมรับในมุมมองของผู้อื่น และการเห็นคุณค่าของการกระทำของผู้อื่น และรวมถึงการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเป็นการเชื่อมโยงทางจิตตปัญญาหรือสุขภาวะทางจิตตปัญญา ผลการวิจัยพบว่ากิจกรรมที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงประสิทธิภาพของบุคคลกับประสิทธิภาพของบุคคลอื่นตามเทคนิคของจิตตปัญญาศึกษาเช่น กิจกรรม Dialogue และกิจกรรมไฟแห่งความเข้าใจ สามารถทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hanley, Warner & Garland (2015) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ฝึกพัฒนาตนเองตามแนวคิดปัญญาอย่างสม่ำเสมอมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่นซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผาสุกทางจิตใจมากกว่ากลุ่มที่ไม่สนใจฝึก นอกจากนั้นการเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสังคมและธรรมชาติ มี

การพัฒนาสูงขึ้นได้โดยผ่านกิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีประสบการณ์ตรงกับสังคมและธรรมชาติ เช่น กิจกรรมถอดธรรมชาติ กิจกรรมสายใยแห่งชีวิตจากอาหารมีอันนี้ กิจกรรมก้าวที่แตกต่าง และกิจกรรมเส้นแบ่ง ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายงานว่าเกิดการเรียนรู้ เข้าใจบุคคลรอบข้าง สังคม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ได้เข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างตนเอง ผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม รวมถึงความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

จากการศึกษาพบว่าก่อนและหลังการพัฒนากลุ่มตัวอย่าง ผู้ได้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างมีระดับของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น แต่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชา ไม่ได้เป็นกลุ่มที่ได้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานโดยตรง นอกเหนือจากนั้นระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่างและการที่กลุ่มตัวอย่างจะนำกลับไปประยุกต์ใช้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานอาจจะยังน้อยและจำกัด จึงไม่อาจทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลการประเมินจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา อาจจะมีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมมากกว่า เช่น ภาวะผู้นำของผู้ประเมิน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2555ก) การเห็นคุณค่าในตนเองของผู้ประเมินเอง (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2555ข) ซึ่งในครั้งนี้อย่างผู้ประเมินเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเท่านั้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาและใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์

1. การพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และการจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน มีเป้าหมายหลักในการพัฒนาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสุขภาวะทางปัญญา ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับตนเอง หรือการเห็นคุณค่าในตนเอง (Connect to Self) และการพัฒนาให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น หรือการเห็นคุณค่าในผู้อื่น (Connect to Others) รวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์การ สังคม และสิ่งแวดล้อม (Connect to Organization, Society and Environment) และการพัฒนาให้มีวัฒนธรรมองค์การแบบจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงพยาบาลเอกชนอื่นๆ หรือโรงพยาบาลของรัฐ หรือองค์การภาคธุรกิจ หรือภาคราชการ สามารถเลือกกิจกรรมในแต่ละชุดของหลักสูตรนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในด้านการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานได้ตามความเหมาะสม

2. หลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ประกอบไปด้วย กิจกรรมที่มีลักษณะเฉพาะและต้องอาศัยความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ทางด้านสุขภาวะทางปัญญาหรือจิตวิญญาณหรือจิตตปัญญาศึกษา และด้านจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ดังนั้นความสำเร็จตามเป้าหมายของการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของกระบวนการ (Facilitators) ซึ่งกระบวนการหรือผู้ที่นำกิจกรรมตามหลักสูตรนี้ไปประยุกต์ใช้ควรมีประสบการณ์ตรงต่อการเรียนรู้ การเดินทาง และการเติบโตทางจิตวิญญาณด้วยตนเอง ผ่านประสบการณ์ของกระบวนการฝึกปฏิบัติ เช่น การภาวนา การฝึกสมาธิ การเจริญสติ การตระหนักรู้ในตนเอง การไตร่ตรอง การนำกิจกรรมกลุ่ม มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละชุดกิจกรรม สามารถสื่อสารกับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม การนำกิจกรรม ตั้งคำถามและนำการถอดบทเรียน เป็นต้น นอกจากนี้กระบวนการควรมีความเข้าใจในการดำเนินกิจกรรม มีความสั่นไหว กระตือรือร้น และมีความรักความเมตตาต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการสังเกตสถานะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยกระบวนการอาจจะผ่านการฝึกการเป็นกระบวนการ (Training for Trainers) ในการพัฒนาจิตวิญญาณหรือสุขภาวะทางปัญญาในระดับเบื้องต้น หรือมีประสบการณ์ด้านการจัดกระบวนการฝึกอบรมตามแนวจิตตปัญญาศึกษา นอกจากนี้ควรศึกษาทำความเข้าใจในความรู้เรื่องจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้วย ซึ่งจะช่วยให้มีทักษะในการนำกลุ่มและทำกิจกรรมต่างๆ ได้ดีมากยิ่งขึ้น

3. การนำหลักสูตรนี้ไปใช้ ผู้จัดหรือกระบวนการควรเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การศึกษาลักษณะเฉพาะขององค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมหลักขององค์กร เป้าหมายขององค์กร ปัญหาสำคัญขององค์กร (โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับบุคคล) และกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความต้องการในการฝึกอบรม และความสามารถในการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร รวมถึงความคาดหวังของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้จัดหรือกระบวนการอาจจะเลือกหรือปรับกิจกรรมในแต่ละชุดกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ ลักษณะเฉพาะของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม บริบทของกลุ่ม และบริบทขององค์กร รวมถึงอาจจะปรับระยะเวลาหรือช่วงเวลาที่ใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4. การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้ ควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับการจูงใจให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นคุณค่าความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น องค์กรและสังคม รวมทั้งในการฝึกอบรม ควรสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นมิตรเป็นกันเอง ให้อิสระ และดูแลผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และจิตวิญญาณอย่างดีที่สุด รวมทั้งการดูแลในด้านบรรยากาศ สถานที่อบรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดูแลด้านอาหาร อุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม และอื่นๆ รวมถึงส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสุข มีแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตส่วนตน ครอบครัว และการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองเป็นบุคลากรที่เป็นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาของโรงพยาบาลเอกชน ในการศึกษาครั้งต่อไปควรจะทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของโรงพยาบาลเอกชน เพื่อศึกษาผลลัพธ์ที่ได้ต่อไป

2. ควรมีการนำหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานนี้ไปทดลองประยุกต์ใช้ในองค์กรประเภทอื่นๆ เช่น โรงพยาบาลของรัฐ องค์กรภาคธุรกิจ องค์กรภาคราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร และศึกษาผลลัพธ์ที่ได้ต่อไป

3. ผู้วิจัยใช้กระบวนการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฯ โดยการใช้แบบวัดทางจิตวิทยาแบบประเมินผลหลักสูตร การสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการบันทึกระหว่างการฝึกอบรม (Journal Journey) อย่างไรก็ตาม ผู้ที่สนใจสามารถใช้วิธีการอื่น ๆ เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น การใช้การเล่าเรื่อง (Storytelling) โดยอาจมีกระบวนการคัดเลือกผู้ได้รับการประเมินและใช้วิธีการเล่าเรื่องของกรณีที่ประสบผลสำเร็จ (Success Case Method) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างเด่นชัด เป็นต้น

4. ควรมีการทำวิจัยต่อในการพัฒนาหลักสูตร “การพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สำหรับกระบวนการ (Training for Trainers)” เพื่อจะพัฒนาให้มีกระบวนการมากขึ้นในการนำหลักสูตรนี้ไปใช้ และเพื่อให้สามารถนำหลักสูตรฯ นี้ไปพัฒนาและประยุกต์ใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น พนักงาน ผู้นำ หรือผู้บริหารในองค์กรต่างๆ ได้เพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กานดา จันทร์แย้ม. 2546. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์. 2549. **ทบทวนวิธีคิดเรื่องจิตวิญญาณ: การวิเคราะห์เชิงปรัชญาและแนวคิด**. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- _____. และนงนัท อนุพงศ์พัฒน์. 2560. **สุขภาพทางปัญญา: จิตวิญญาณ ศาสนาและความเป็นมนุษย์**. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. 2552. **จิตตปัญญาศึกษาและการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: เครือข่ายจิตตปัญญาศึกษา
- ชนกกาญจน์ พันธุ์เดิมวงศ์. 2558. “จิตวิญญาณในการทำงาน: มิติใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.” **วารสารการจัดการสมัยใหม่**, 13 (2): 1-10.
- ชนิกานต์ เสียงเย็น และรัตติกรณ์ จงวิศาล. 2557. “ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความพึงพอใจในงาน จิตวิญญาณในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของหัวหน้างาน ในธุรกิจบัตรเครดิตและสินเชื่อ.” **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**, 40 (2): 153-164.
- ดำรงค์ แวอาลี. 2552. **สุขภาพจิตในทัศนะอิสลาม** (Online). http://timaweb.org/index.php?option=com_content&view=article&id=16:2009-01-19-08-57-36&catid=5:-2008&Itemid=5. ค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2552.
- ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ. 2550. **รายงานการวิจัยเรื่อง โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาชุดการเรียนรู้การอบรมและกระบวนการด้านจิตตปัญญาศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2551. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- นงเยาว์ มงคลอิทธิเวช และคณะ. 2552. **การสังเคราะห์ความรู้ทางด้านการพัฒนาจิตปัญญา (วิญญาณ) จากเรื่องเล่าความสำเร็จของผู้ให้บริการและผู้รับบริการในระบบสุขภาพ: พัฒนาการทางจิตวิญญาณและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง**. รายงานฉบับสมบูรณ์, โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่และแผนงานพัฒนาจิตเพื่อสุขภาพ มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

บัณฑิตา หล่อนิมิตดี และรัตติกรณ์ จงวิศาล. 2560. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผาสุกทางจิตในผู้บริหารระดับกลางของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.” วารสาร **พฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา**, 9 (1): 171-188.

บุปผา ชอบใช้. 2546. **การพยาบาลในมิติจิตวิญญาณโดยใช้กระบวนการพยาบาลเป็นหลัก**.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประเวศ วะสี. 2547. **การพัฒนาจิตเพื่อสุขภาพสู่สภาวะ จากการมีจิตใจสูงทั้งประเทศ**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์.

_____. 2552. ปาฐกถา เรื่อง ภาพรวมความเคลื่อนไหว Spiritual Health in Thailand. **สรุปการประชุม สานจิตรเสวนา : มหกรรมความรู้การพัฒนาจิต. 11 – 12 กันยายน 2552 ศูนย์การประชุมไบเทค บางนา**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี สฤษดิ์วงศ์.

_____. 2551. **สภาวะทางปัญญา**. มติชนรายวัน. 14 มิถุนายน 2551.

_____. 2557. **วิถีมุขยในสตรวรรษที่ 21: สู่ภพภูมิใหม่แห่งการพัฒนา**. พิมพ์ครั้งที่ 7.
นครปฐม: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. 2552. **19 ปุจฉา พัฒนาจิตวิญญาณ**. เลย : รุ่งแสงธุรกิจการพิมพ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปราณี อ่อนศรี และคณะ. 2556. **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะตามแนวจิตตปัญญาศึกษาสำหรับนิสิตระดับอุดมศึกษา. รวมบทความประชุมวิชาการประจำปีจิตตปัญญาศึกษา ครั้งที่ 5: ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณ และการพัฒนามุขย (พิมพ์ครั้งที่ 1)**.
นครปฐม: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

พงษ์จันทร์ วรรณวิจิตร. 2534. **องค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พงศ์เทพ สุธีรวิทย์. 2548. **ขอบเขตของสภาวะทางจิตวิญญาณในบริบทไทย**. 15 มีนาคม 2553.
<http://gotoknow.org/blog/researchmanagement/6002>

- พงษ์ธร ตันติฤทธิศักดิ์ และคณะ. 2552. **จิตตปัญญาศึกษา : กรณีศึกษาสองชั้นเรียน**. หนังสือรวมบทความการประชุมวิชาการประจำปีจิตตปัญญาศึกษา ครั้งที่ 2. นครปฐม: โครงการศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พลวัต วุฒิประจักษ์ และมาเรียม นิลพันธุ์. 2554. “การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาจิตตปัญญาศึกษาสำหรับนักศึกษาคณะเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะบัณฑิตครูที่พึงประสงค์.” **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย**, 2(2), 150-162.
- พินนภา แสงสาคร. 2554. **การสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตวิญญาณในบริบทของสังคมไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์. 2557. **สร้างสุขด้วยสติในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: บริษัท ปียอนด์พับลิชชิง จำกัด.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2555ก. “ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และบรรษัทภิบาล.” **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**, 52: 101-130.
- _____. 2555ข. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน.” **วารสารเกษตรศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์**, 33 (2): 18-202.
- _____. 2559. **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. 2560ก. “อิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำที่มีต่อผลลัพธ์ขององค์กร.” **Kasetsart Journal of Social Sciences**, 38 (2): 644-654.
- _____. 2560ข. **มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- _____. 2561ก. **จิตวิทยาองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. 2561ข. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่อง การพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน. โครงการวิจัยพัฒนาจิต, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

_____. และอิสระ บุญญะฤทธิ์. 2559. รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาจิตวิญญาณและจริยธรรมของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัย. ภาควิชาจิตวิทยา, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

_____. และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. 2560. “บทบาทของจิตวิญญาณในการทำงานในการส่งเสริมความ ยึดมั่นผูกพันของพนักงาน.” *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 23 (2): 167-185.

วิภาพร ตันทสวัสดิ์, นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล และรัตติกรณ์ จงวิศาล. 2559. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และความยึดมั่นผูกพันในงานผ่านสุขภาวะทางจิตวิญญาณของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร.” *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์*, 10 (1): 179-192.

สมสิทธิ์ อัสตรนีย์. 2552. *จิตตปัญญาศึกษาคืออะไร*. นครปฐม: 21 Century.

_____. และกาญจนา ภูครองนาค. 2555. การศึกษาวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงตามแนวจิตตปัญญาศึกษาเพื่อการบ่มเพาะความซื่อตรง. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะ และวัฒนธรรม วุฒิสภา และศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

อารยา พรายแย้ม และคณะ. 2552. การสังเคราะห์ความรู้ทางด้านการพัฒนาจิตปัญญา (วิญญาณ) จากเรื่องเล่าความสำเร็จของผู้ให้บริการและผู้รับบริการในระบบสุขภาพ. รายงานฉบับสมบูรณ์, มูลนิธิสตรี-สุขภาพดีวงศ์.

Afsar, B. & M. Rehman. 2015. “The relationship between workplace spirituality and innovative work behavior: the mediating role of perceived person–organization fit.” *Journal of Management Spirituality & Religion*, 12 (4): 329–353.

Ayeni C. O. & S.O. Popoola. 2007. “Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria.” *Library Philosophy and Practice*: 1-16.

Bradburn, N. M. 1969. *The Structure of Psychological Well-Being*. Chicago: Aldine.

- Brown, H. 2004. "Action research in the classroom: A process that feeds the spirit of the adolescent." **International Journal of Qualitative Methods**, 3 (1): 25-41.
- Coholic, D. 2005. "The helpfulness of spiritually influenced group work in developing self-awareness and self-esteem: A preliminary investigation." **Scientific World Journal**, 5: 789-802.
- Dhingra R., S. Manhas, & N. Thakur. 2005. "Establishing connectivity of emotional quotient (e.q.), spiritual quotient (s.q.) with social adjustment: A study of Kashmiri migrant woman." **Journal of Human Ecology**, 18 (4): 313-317.
- Dokecki, P. R., J. R. Newbrough, & R. T. O'Gorman. 2001. "Toward a community-oriented action research framework for spirituality: Community psychological and theological perspectives." **Journal of Community Psychology**, 29 (5): 497-518.
- Friedman, M. M. 1993. "Social support sources and psychological well-Being in older woman with heart disease." **Research in Nursing and Health**, 16: 409-413.
- Giacalone, R. A., & C. L. Jurkiewicz. 2003. "The interaction of materialist and postmaterialist values in predicting dimensions of personal and social identity." **Human Relations**, 57: 1379-1405.
- _____. 2010. **Handbook of workplace spirituality and organizational performance** (2nd ed.). Armonk, New York; M. E. Sharpe.
- Greenberg, J. & R. A. Baron. 2003. **Behavior in Organizations**. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Guillory, W. A. 2000. **The Living organization: Spirituality in the workplace**. Salk Lake City, UT: Innovation International, Inc.
- Hanley, A., A. Warner, & E. L. Garland. 2015. "Associations between mindfulness, psychological well-being, and subjective well-being with respect to contemplative practice." **Journal of Happiness Studies**, 16 (6): 1423-1436.

- Heaton, D. P., J. Schmidt-Wilk, & F. Travis. 2004. "Constructs, methods, and measures for researching spirituality in organizations." **Journal of Organizational Change Management**, 17 (1): 62-82.
- Jex, S. M., & T. W. Britt. 2014. **Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach** (3rd ed.). Hoboken: John Wiley and Sons.
- Kouzes, J. M., & B. Z Posner. 1999. **Encouraging the heart: A leader's guide to rewarding and recognizing others**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lee, M. 1991. "Spirituality in organizations: Empowerment and purpose." **Management Education and Development**, 22 (3): 221-226.
- Lu, H., A. While, & K. Barriball. 2005. "Job satisfaction among nurses: a literature review". **International Journal of Nursing Studies**, 42 (2): 211-227.
- Marques, J., S. Dhiman, & R. King. 2007. **Spirituality in the Workplace: What it is, Why it matters, How it make it work for you**. CA: Personhood Press.
- _____. 2009. **The workplace and spirituality: New perspectives on research and practice**. Vermont: SkyLight Paths Publishing.
- McDowell, I., & C. Newell. 1996. **Measuring Health: A Guide to Rating Scales and Questionnaires**. New York: Oxford University Press.
- McKernan, J. 1991. **Curriculum Action Research**. London: Kogan Pag.
- Moore, T. W. & W. J. Casper. 2005. **The Mediating Effects of Spirituality on Transformational Leadership and Turnover Intentions**. Paper presented at the Academy of Management, Honolulu.
- Mumford. 1991. "Individual and organizational learning: Balance in the pursuit of change". **Studies in Continuing Education** 13 (2): 115-125.
- Narayanasamy, A. 2006. "The impact of empirical studies of spirituality and culture on nurse education." **Journal of Clinical Nursing**, 15: 840-851.

- Newstrom, J. W. & D. Kerth 1993. **Organizational Behavior**. 9th ed. New York: McGraw-Hill.
- Pava, M. L. 2004. "Intelligent Spirituality in Business: A Deweyan Conception." In M. L. Pava, & P. Primeaux. (ed.). **Spiritual Intelligence at Work: Meaning, Metaphor, and Morals Research in Ethical Issues in Organizations**. JAI Press, 63-93.
- Pierce, G. F. A. 2001. **Spiritual at Work: 10 Ways to Balance Your Life On-the-Job**. Chicago: Loyola Press.
- Robbins, S. P. & T. A. Judge 2009. **Organizational Behavior**. 13th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- _____. 2017. **Organizational Behavior**. 17th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Ryff, C. D. and C. L. M. Keyes. 1995. "The structure of psychological well-being revisited." **Journal of Personality and Social Psychology**, 69 (4): 719-727.
- _____, and B. H. Singer. 2008. "Know thyself and become what you are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being." **Journal of Happiness Studies**, 9: 13-39.
- Schein, E. H. 1990. "Organizational culture." **American Psychologist**, 45, 109-119.
- Schermerhorn, J. R., M. Uhl-Bien, & R. N. Osborn. 2012. **Organizational Behavior** (12th ed.). New Jersey: Wiley.
- Schultz, D. P. & E. S. Schultz. 1998. **Psychology and work Today**. 7th ed. New York: Macmillan.
- Seidl, L. G. 1993. "The value of spiritual health." **Health progress Journal**, 74 (7): 48-50.

- Sirigatti, S. et al. 2013. "Measurement invariance of Ryff's psychological well-being scales across Italian and Belarusian students." **Social Indicators Research**: 1-14.
- Spector, P. E. 1985. "Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey". **American Journal of Community Psychology**, 13, 693-713.
- Wellman et. al., 2009. "Educational leadership: The relationship between spirituality and leadership practices." **Academic leadership: the online journal**, 7 (1), 21-30.
- Wright, T. A., & R. Cropanzano. 2000. "Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance." **Journal of Occupational Health Psychology** 5: 84-94.
- Young K. M. 2010. "Spirituality and self-esteem for Chinese people with severe mental illness." **Social Work in Mental Health**, 8 (5), 455-468.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

1. ตัวอย่างเอกสารชี้แจงอาสาสมัครผู้รับการวิจัย
2. ใบยินยอมเข้าร่วมวิจัย
3. ตัวอย่างจดหมายขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล (ฉบับผู้เข้ารับการฝึกอบรม)
4. ตัวอย่างจดหมายขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล (สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม)
5. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (ฉบับผู้เข้ารับการฝึกอบรม)
6. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม)
7. แบบวัด ประกอบด้วย
 - 7.1 ตัวอย่างแบบวัดสุขภาวะทางปัญญา
 - 7.2 ตัวอย่างแบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน
 - 7.3 ตัวอย่างแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน
 - 7.4 ตัวอย่างแบบวัดความผูกพันทางจิต
8. ตัวอย่างแบบประเมินผลโครงการฝึกอบรม ครั้งที่ 1
9. ตัวอย่างแบบประเมินผลโครงการฝึกอบรม ครั้งที่ 2
10. ตัวอย่างแบบประเมินผลโครงการฝึกอบรม ครั้งที่ 3
11. ตัวอย่างแบบประเมินความรู้ก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม
12. ตัวอย่างใบประเมินผลโครงการฝึกอบรมครั้งสุดท้าย

เอกสารชี้แจงอาสาสมัครผู้รับการวิจัย (Participant information sheet)

เนื่องด้วยดิฉัน รศ.ดร.รัตติกรณ จงวิศาล ได้รับทุนวิจัยจากโครงการวิจัยพัฒนาจิต สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อการดำเนินการศึกษาวิจัยโครงการวิจัย “การพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน” (The Development of Spiritual Health and Workplace Spirituality) โดยการศึกษาในครั้งนี้มีจุดประสงค์ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาและเสนอแนวทางใหม่ในการพัฒนา “สุขภาวะทางปัญญา” ของบุคลากร และแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบ “จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน” ของบุคลากรในองค์การ และระยะที่ 2 เพื่อทดลองนำแนวทางใหม่ในการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานไปใช้ พร้อมทั้งศึกษาผลของการพัฒนา และนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงเป็นหลักสูตรและคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้มีประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรด้านระบบสุขภาพในโรงพยาบาลที่เป็นผู้บริหารระดับต้นขึ้นไปและมีผู้ได้บังคับบัญชา ที่สมัครใจเข้าร่วมการฝึกอบรม และสามารถเข้ารับการอบรมได้ครบทั้ง 4 ครั้งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการเข้าร่วมการฝึกอบรมและตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ขออนุญาตให้ผู้บริหารในโรงพยาบาลนครธน จำนวน 20-30 คน เข้าร่วมเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเพื่อร่วมในโครงการ “การพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน” โดยจะมีการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ประมาณ 4 ครั้ง ในช่วงระหว่างเดือน มกราคม-พฤษภาคม พ.ศ. 2562 การฝึกอบรมครั้งที่ 1 วันที่ 30-31 มกราคม 2562 ครั้งที่ 2 วันที่ 21-22 กุมภาพันธ์ 2562 ครั้งที่ 3 วันที่ 19-20 มีนาคม 2562 และครั้งที่ 4 ติดตามผลการวางแผนการพัฒนา วันที่ 9 พฤษภาคม 2562 โดยในการอบรมครั้งที่ 1 (Pre-test) และภายหลังการอบรมครั้งที่ 3 (Post-test) จะมีการทำแบบวัดสุขภาวะทางจิตวิญญาณเพื่อการพัฒนา แบบวัดการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน และแบบวัดความผูกพันทางจิต แบบประเมินผลการฝึกอบรม แบบประเมินความรู้ก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรม และข้อคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม โดยคำตอบและผลของการวัดจะเก็บรักษาเป็นความลับและนำเสนอรายงานเป็นผลรวมในการวิจัยเท่านั้น

ผู้เข้าร่วมในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้จะได้รับประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาของตนเอง เช่น ได้รับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับตนเอง ผู้อื่นและสังคม ได้ทราบแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้เห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเอง เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นๆ ในการทำงาน ทำให้เห็นคุณค่าของงานและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์การ และสามารถวางแผนนำกลับไปพัฒนาหน่วยงานของตนเองได้ และในการวิจัยครั้งนี้โครงการวิจัยพัฒนาจิตจะเป็นผู้สนับสนุนทุนงบประมาณหลัก และทางโรงพยาบาลสามารถร่วมสมทบเป็น “ทุนสมทบการร่วมดำเนินงาน” ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างสูงต่อการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ความผูกพันทางจิต ความพึงพอใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคลากรในโรงพยาบาลนครธน และจะเป็นประโยชน์อย่างสูงในการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาของบุคลากรและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานขององค์การต่างๆ ในสังคมไทยต่อไป

ใบยินยอมเข้าร่วมวิจัย
(Informed Consent Form)

โครงการวิจัย “การพัฒนาสุขภาพทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน”
(The Development of Spiritual Health and Workplace Spirituality)

ให้คำยินยอม ณ วันที่ เดือน พ.ศ.

ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมเป็นผู้ร่วมวิจัยในโครงการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย วิธีการวิจัย ข้อมูลรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับโครงการวิจัยในการปฐมนิเทศแล้ว และข้าพเจ้าเข้าใจคำอธิบายดังกล่าวครบถ้วนเป็นอย่างดีแล้ว

ข้าพเจ้ายินดีทำแบบประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม (ได้แก่ แบบวัดสุขภาพทางปัญญาเพื่อการพัฒนา แบบวัดการรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน แบบวัดความผาสุกทางจิต) แบบประเมินผลโครงการฝึกอบรม (ได้แก่ แบบประเมินผลหลักสูตร แบบประเมินหัวข้อการฝึกอบรม) ข้อคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม และการเขียนบันทึก Journal Journey ตลอดระยะเวลาที่ทำวิจัย โดยผู้ที่เข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้แก่ คณะนักวิจัยและกระบวนกรเท่านั้น ทั้งนี้ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจะใช้เพื่อการวิจัยในโครงการวิจัยนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยรับรองว่าข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินดังกล่าวข้างต้น จะเปิดเผยในภาพรวมมิได้นำเสนอเป็นรายบุคคล เว้นแต่ข้อมูลบางส่วนสำหรับใช้เพื่อยกตัวอย่าง จะเปิดเผยเฉพาะข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และข้อมูลนั้นจะไม่สามารถสื่อหรืออ้างอิงไปถึงตัวข้าพเจ้าได้ โดยจะเก็บข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับ

ข้าพเจ้าเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ การบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวข้าพเจ้า หรือการทำงานของข้าพเจ้าหรือสิ่งที่ข้าพเจ้าจะพึงได้รับต่อไป

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้วมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในใบยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม ผู้ยินยอม
(.....)

ลงนาม พยาน
(.....)

ลงนาม ผู้วิจัย
(.....)
วันที่

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร
กรุงเทพ 10900

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน”

เรียน ท่านผู้เข้าร่วมการวิจัย

เนื่องด้วยดิฉัน รศ.ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน” โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อเพื่อทดลองนำแนวทางใหม่ในการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานไปใช้ พร้อมทั้งศึกษาผลของการพัฒนาและนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงเป็นหลักสูตรและคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ดิฉันจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามในโครงการวิจัยนี้ โดยคำตอบของท่านจะเก็บรักษาเป็นความลับ จะไม่มีข้อมูลส่วนใดแสดงชื่อท่านและองค์การของท่าน เนื่องจากข้อมูลจะถูกวิเคราะห์และรายงานเป็นผลรวมในการวิจัยเท่านั้น ทั้งนี้ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างสูง เพื่อให้หน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารและองค์การ และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปเผยแพร่ให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของผู้บริหารและองค์การต่างๆ ต่อไป ทั้งนี้กรุณาตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง และส่งคืนแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์แล้วกับผู้วิจัย

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามนี้

ขอแสดงความนับถือ

รศ. ดร. รัตติกรณ์ จงวิศาล
(ผู้วิจัย)

ภาควิชาจิตวิทยา
โทร. 0 2561 3480 ต่อ 319

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร
กรุงเทพ 10900

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน”

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉัน รศ.ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน” โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อเพื่อทดลองนำแนวทางใหม่ในการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานไปใช้ พร้อมทั้งศึกษาผลของการพัฒนาและนำผลการศึกษาที่ได้มาปรับปรุงเป็นหลักสูตรและคู่มือการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ดิฉันจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามในโครงการวิจัยนี้ โดยคำตอบของท่านจะเก็บรักษาเป็นความลับ จะไม่มีข้อมูลส่วนใดแสดงชื่อท่านและองค์การของท่าน เนื่องจากข้อมูลจะถูกวิเคราะห์และรายงานเป็นผลรวมในการวิจัยเท่านั้น ทั้งนี้ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างสูง เพื่อให้หน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารและองค์การ และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปเผยแพร่ให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของผู้บริหารและองค์การต่างๆ ต่อไป ทั้งนี้กรุณาตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง และส่งคืนแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์แล้วกับผู้วิจัย

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามนี้

ขอแสดงความนับถือ

รศ. ดร. รัตติกรณ์ จงวิศาล
(ผู้วิจัย)

ภาควิชาจิตวิทยา
โทร. 0 2561 3480 ต่อ 319

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (ฉบับผู้เข้ารับการฝึกอบรม)

คำชี้แจง: กรุณาเติมข้อมูล หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่เป็นคำตอบของท่าน โดยกรุณาตอบทุกข้อ

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพสมรส โสด สมรส
 หม้าย, หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ อื่นๆ (ระบุ).....
4. ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท
 อื่นๆ (ระบุ)
5. อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน.....ปี
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้.....ปี
7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน.....
8. จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา.....คน
9. ประสบการณ์ในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาพทางปัญญา (Spiritual Health)*เช่น ชื่อหลักสูตร (โปรดระบุ)
.....

* สุขภาวะทางปัญญา หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เห็นคุณค่า ความหมายของตนเองและผู้อื่น รวมถึงมีความรู้สึกเชื่อมโยง และมีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับตนเอง ผู้อื่น และสังคม

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (ฉบับผู้ได้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม)

คำชี้แจง: กรุณาเติมข้อมูล หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่เป็นคำตอบของท่าน โดยกรุณาตอบทุกข้อ

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพสมรส โสด สมรส
 หม้าย, หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ อื่นๆ (ระบุ)
4. ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท
 อื่นๆ (ระบุ)
5. อายุงานตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน.....ปี
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลแห่งนี้.....ปี
7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน.....
8. ฝ่ายหรือแผนกงานที่สังกัด.....

ตัวอย่างแบบวัดสุขภาวะทางปัญญา

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความที่ให้ไว้ แล้วพิจารณาว่าข้อความนั้นตรงกับตัวท่านตามสภาพที่เป็นจริงมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง **ที่ท่านเห็นว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุดตามความเป็นจริง** (ไม่ใช่คำตอบที่คิดว่าควรจะเป็น) กรุณาตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบและตอบทุกข้อ

คะแนน	1	2	3	4	5
ระดับการประเมินความรู้สึก พฤติกรรม หรือการปฏิบัติของตัวท่าน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับการประเมิน...				
		1	2	3	4	5
1	ท่านมักจะคิดไม่เหมือนคนอื่น หรือท่านมักจะเปลี่ยนมุมมองการคิด เพื่อให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	ท่านมักจะตั้งคำถาม หรือท้าทายกับสิ่งที่ป็นความรู้ หรือความคิดเดิมๆ ที่สังคมกำหนด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	ท่านกล้าที่จะยืนหยัดในสิ่งที่เห็นว่าถูกต้อง แม้ว่าคนส่วนใหญ่จะเห็นว่าไม่มีประโยชน์	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	ท่านกล้าตัดสินใจตามอุดมการณ์หรือเป้าหมายในชีวิตของท่าน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	ท่านจะยืนหยัดเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพรรคพวก	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ผู้ที่สนใจรายละเอียดของแบบวัด กรุณาติดต่อผู้วิจัย

ตัวอย่างแบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความที่ให้ไว้ แล้วพิจารณาว่าข้อความนี้ตรงกับ**การปฏิบัติของท่าน**ในองค์การตามสภาพที่เป็นจริงมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ○ ที่ท่านเห็นว่าตรงกับ**การปฏิบัติของท่านมากที่สุด**ตามความเป็นจริง (**ไม่ใช่คำตอบที่คิดว่าควรจะเป็น**) กรุณาตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบและตอบทุกข้อ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อข้อค้นพบจากผลการวิจัยในครั้งนี้ และการนำไปองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงต่อการพัฒนาผู้บริหารและองค์กรต่อไป (**ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ**)

คะแนน	1	2	3	4	5
ระดับการประเมิน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น...				
		1	2	3	4	5
1	ท่านทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าเป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายเดียวกันกับเป้าหมายของพวกเขา	○	○	○	○	○
2	ท่านสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบพันธกิจ (Mission) ขององค์กร	○	○	○	○	○
3	ท่านทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าอะไรเป็นค่านิยม (Value) ขององค์กรและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้	○	○	○	○	○
4	ท่านช่วยทำให้เป้าหมายขององค์กรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	○	○	○	○	○
5	ท่านทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าเป้าหมายหลักขององค์กรไม่ใช่การแสวงหาผลกำไรสูงสุดแต่เพียงอย่างเดียว	○	○	○	○	○

ผู้ที่สนใจรายละเอียดของแบบวัด กรุณาติดต่อผู้วิจัย

ตัวอย่างแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความที่ให้ไว้ แล้วพิจารณาว่าข้อความนี้ตรงกับตัวท่าน ตามสภาพที่เป็นจริงมากน้อยเพียงใด

โดยทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ตามความเป็นจริง กรุณาตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบและตอบทุกข้อ

คะแนน	1	2	3	4	5
ระดับความรู้สึก ความคิดเห็น หรือพฤติกรรม	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น...				
		1	2	3	4	5
1	ท่านมีอำนาจหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	เมื่อท่านพบเห็นข้อบกพร่องของงานที่ท่านอยู่ ท่านสามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานที่ท่านทำอยู่	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	ท่านสามารถเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานแก่ผู้บังคับบัญชาของท่านได้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	ท่านมีโอกาสปรับปรุงวิธีการทำงานซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการทำงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ผู้ที่สนใจรายละเอียดของแบบวัด กรุณาติดต่อผู้วิจัย

ตัวอย่างแบบวัดความผาสุกทางจิต

คำชี้แจง : แบบวัดฉบับนี้เป็นแบบวัดความผาสุกทางจิต ในการตอบคำถามแต่ละข้อโปรดพิจารณาข้อความที่ให้ไว้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ○ ที่ท่านเห็นว่าตรงกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของท่านมากที่สุดตามความเป็นจริง (ไม่ใช่คำตอบที่คิดว่าควรจะเป็น) กรุณาตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และตอบทุกข้อ

คะแนน	1	2	3	4	5
ระดับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติ	น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด

ข้อ	ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น...				
		1	2	3	4	5
1	ท่านรู้และสามารถยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองได้	○	○	○	○	○
2	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง และมีความรู้สึกเชิงบวกต่อชีวิตในอดีตที่ผ่านมา	○	○	○	○	○
3	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี และมีความรักต่อผู้อื่น	○	○	○	○	○
4	ท่านรู้สึกเห็นอกเห็นใจ และสามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	○	○	○	○	○
5	ท่านมีความไว้วางใจผู้อื่น	○	○	○	○	○

ผู้ที่สนใจรายละเอียดของแบบวัด กรุณาติดต่อผู้วิจัย

ตัวอย่างแบบประเมินผลโครงการฝึกอบรม ครั้งที่ 1

หลักสูตร “การพัฒนาสุขภาพทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน”

ณ วันที่30-31 มกราคม 2562.....

ชุดกิจกรรมที่ 1 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับตัวเองและการเห็นคุณค่าในตัวเอง (Connect to Self)

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพในการชื่นชม รัก ยอมรับและเคารพตนเองได้ ในสิ่งที่ตนเองเป็นอย่างจริงแท้ ซื่อสัตย์กับตัวเอง รวมทั้งยอมรับข้อจำกัดต่างๆ ที่ตนเองมีได้ด้วยความเข้าใจและความกรุณา
2. เพื่อพัฒนาศักยภาพในการมองเห็นคุณสมบัติด้านบวกภายในตนเองได้ มีศรัทธาในพลังของตนเองและรู้สึกถึงความมั่นคงภายในอันจะเป็นพลังให้ผ่านอุปสรรคต่างๆ ในชีวิตได้
3. เพื่อพัฒนาศักยภาพในการรู้เท่าทันการตัดสินตีความตนเองและผู้อื่น เปลี่ยนแปลงให้เป็น การรับรู้อย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความเข้าใจลึกซึ้ง อันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้สามารถเปิดรับ และเห็นคุณค่าในตัวเองและผู้อื่น

ตอนที่ 1 ประเมินผลหลักสูตรในภาพรวม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็น โดยเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อหลักสูตร

1 = ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง/ไม่ดียังยิ่ง 2 = ควรปรับปรุง/ไม่ดี 3 = ปานกลาง 4 = ดี 5 = ดีมาก 6 = ดีเยี่ยม

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					
		1	2	3	4	5	6
1	ความสอดคล้องของกิจกรรมกับวัตถุประสงค์						
2	ความรู้ความเข้าใจของท่านเกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตรนี้ <u>ก่อน</u> การฝึกอบรม						
3	ความรู้ความเข้าใจของท่านเกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตรนี้ <u>หลัง</u> การฝึกอบรม						
4	ประโยชน์ของเนื้อหาสาระของหลักสูตรนี้ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตของท่าน						
5	ความเหมาะสมของเวลาสำหรับการฝึกอบรมในครั้งนี้						
6	ความเหมาะสมของเนื้อหาการฝึกอบรมในครั้งนี้						
7	เทคนิค และกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมในครั้งนี้						
8	ความเหมาะสมของเวลาในแต่ละหัวข้อฝึกอบรม						
9	ความเหมาะสมของกระบวนการ						
10	ความเหมาะสมของสถานที่ฝึกอบรม						

ตอนที่ 2 ประเมินเจตคติต่อการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็น โดยเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อ
หลักสูตร

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ค่อนข้างน้อย 4 = ค่อนข้างมาก 5 = มาก 6 = มากที่สุด

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					
		1	2	3	4	5	6
1	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมครั้งนี้ บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ เพียงใด						
2	ท่านคิดว่ามีอุปสรรคใดในการเข้ารับการฝึกอบรม						
3	ท่านคิดว่าคุ้มค่าเพียงใดในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้						
4	หลักสูตรนี้มีประโยชน์ต่อตัวท่านเพียงใด						
5	ท่านคิดว่าจะสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในชีวิตได้เพียงใด						

การฝึกอบรมครั้งนี้ท่านได้รับอะไร หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรในตัวท่าน

.....

.....

.....

.....

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามค่ะ

ตัวอย่างแบบประเมินผลโครงการฝึกอบรม ครั้งที่ 2

หลักสูตร “การพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน”

ณ วันที่21-22 กุมภาพันธ์ 2562.....

ชุดกิจกรรมที่ 2 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน

(Connect to Others)

วัตถุประสงค์ :

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเรียนรู้เรื่องความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตนเองและผู้อื่น ความ
รับผิดชอบต่อผู้อื่น พลังกลุ่ม และความสุข

ตอนที่ 1 ประเมินผลหลักสูตรในภาพรวม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็น โดยเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อ
หลักสูตร

1 = ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง/ไม่ดีอย่างยิ่ง 2 = ควรปรับปรุง/ไม่ตี 3 = ปานกลาง 4 = ดี 5 = ดีมาก 6 =
ดีเยี่ยม

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					
		1	2	3	4	5	6
1	ความสอดคล้องของเนื้อหาสาระกับวัตถุประสงค์						
2	ความรู้ความเข้าใจของท่านเกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตรนี้ก่อนการ ฝึกอบรม						
3	ความรู้ความเข้าใจของท่านเกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตรนี้หลังการ ฝึกอบรม						
4	ประโยชน์ของเนื้อหาสาระของหลักสูตรนี้ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตของท่าน						
5	ความเหมาะสมของเวลาสำหรับหลักสูตรนี้						
6	ความเหมาะสมของเนื้อหาการฝึกอบรม						
7	เทคนิค และกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม						
8	ความเหมาะสมของเวลาในแต่ละหัวข้อฝึกอบรม						
9	ความเหมาะสมของกระบวนการ						
10	ความเหมาะสมของสถานที่ฝึกอบรม						

ตอนที่ 2 ประเมินเจตคติต่อการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็น โดยเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อ
หลักสูตร

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ค่อนข้างน้อย 4 = ค่อนข้างมาก 5 = มาก 6 = มากที่สุด

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					
		1	2	3	4	5	6
1	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมครั้งนี้ บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ เพียงใด						
2	ท่านคิดว่ามีค่าเป็นเพียงใดในการเข้ารับการฝึกอบรม						
3	ท่านคิดว่าคุ้มค่าเพียงใดในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้						
4	หลักสูตรนี้มีประโยชน์ต่อตัวท่านเพียงใด						
5	ท่านคิดว่าจะสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในชีวิตได้เพียงใด						

การฝึกอบรมครั้งนี้ท่านได้รับอะไร หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรในตัวท่าน

.....

.....

.....

.....

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามค่ะ

ตัวอย่างแบบประเมินผลโครงการฝึกอบรม ครั้งที่ 3

หลักสูตร “การพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน”

ณ วันที่19-20 มีนาคม 2562.....

ชุดกิจกรรมที่ 3 การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสังคมและธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Connect to Society and Environment)

ชุดกิจกรรมที่ 4 การวางแผนเพื่อสร้างสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

วัตถุประสงค์ชุดกิจกรรมที่ 3 :

1. ผู้รับการฝึกอบรมได้พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและสังคม ใส่ใจต่อความทุกข์ของเพื่อนมนุษย์คนอื่นๆ แม้เขาจะแตกต่างจากเรา
2. ผู้รับการฝึกอบรมได้พัฒนาการตระหนักรู้ถึงความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม และมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างสังคมที่เท่าเทียมกันขึ้นมาได้
3. ผู้รับการฝึกอบรมได้พัฒนาความรู้เกี่ยวกับความเชื่อมโยงของสรรพสิ่งในธรรมชาติ เข้าใจว่าเราเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับธรรมชาติอย่างลึกซึ้ง และตระหนักว่าเรามีหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะดูแลธรรมชาติด้วย

วัตถุประสงค์ชุดกิจกรรมที่ 4 :

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถวางแผนเพื่อพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของตนเองได้

กิจกรรม 1 การวางแผนและนำเสนอแผนการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

กิจกรรม 2 การติดตามผล

ตอนที่ 1 ประเมินผลหลักสูตรในภาพรวม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็น โดยเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อหลักสูตร

1 = ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง/ไม่ดีย่างยิ่ง 2 = ควรปรับปรุง/ไม่ดี 3 = ปานกลาง 4 = ดี 5 = ดีมาก 6 = ดีเยี่ยม

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					
		1	2	3	4	5	6
1	ความสอดคล้องของเนื้อหาสาระกับวัตถุประสงค์						
2	ความรู้ความเข้าใจของท่านเกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตรนี้ <u>ก่อน</u> การฝึกอบรม						
3	ความรู้ความเข้าใจของท่านเกี่ยวกับเนื้อหาในหลักสูตรนี้ <u>หลัง</u> การฝึกอบรม						
4	ประโยชน์ของเนื้อหาสาระของหลักสูตรนี้ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตของท่าน						
5	ความเหมาะสมของเวลาสำหรับหลักสูตรนี้						
6	ความเหมาะสมของเนื้อหาการฝึกอบรม						
7	เทคนิค และกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม						
8	ความเหมาะสมของเวลาในแต่ละหัวข้อฝึกอบรม						
9	ความเหมาะสมของกระบวนการ						
10	ความเหมาะสมของสถานที่ฝึกอบรม						

ตอนที่ 2 ประเมินเจตคติต่อการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็น โดยเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อหลักสูตร

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ค่อนข้างน้อย 4 = ค่อนข้างมาก 5 = มาก 6 = มากที่สุด

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็น					
		1	2	3	4	5	6
1	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมครั้งนี้ บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ เพียงใด						
2	ท่านคิดว่ามีความจำเป็นเพียงใดในการเข้ารับการฝึกอบรม						
3	ท่านคิดว่าคุ้มค่าเพียงใดในการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้						
4	หลักสูตรนี้มีประโยชน์ต่อตัวท่านเพียงใด						
5	ท่านคิดว่าจะสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในชีวิตได้เพียงใด						

การฝึกอบรมครั้งนี้ท่านได้รับอะไร หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรในตัวท่าน

.....

.....

.....

.....

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามค่ะ

**ตัวอย่างแบบประเมินความรู้ก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร
“การพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน”**

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่าก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมท่านมีความรู้ในเรื่องต่อไปนี้เพียงใด

และให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดและเขียนข้อเสนอแนะอื่นๆ

หัวข้อ		ก่อนการเข้าฝึกอบรม					หลังการเข้าฝึกอบรม				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ชุดกิจกรรมที่ 1	การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับตัวเองและการเห็นคุณค่าในตัวเอง (Connect to Self)										
ชุดกิจกรรมที่ 2	การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน (Connect to Others)										
ชุดกิจกรรมที่ 3	การเชื่อมโยงสัมพันธ์กับสังคมและธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Connect to Society and Environment)										
ชุดกิจกรรมที่ 4	การวางแผนเพื่อสร้างสุขภาวะทางปัญญาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Planning for Developing Spiritual Health and Workplace Spiritual) และการติดตามผล										

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

4. สิ่งที่ดีที่สุด 3 สิ่งที่ท่านได้รับ ตลอดหลักสูตรการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญา และจิตวิญญาณใน
สถานที่ทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....
.....
.....
.....
.....

ภาคผนวก ข
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตารางผนวกที่ 1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่า Item-total Correlation และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบวัดสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

ข้อที่	ค่า Item-total Correlation (r)
1	.647
2	.631
3	.541
4	.780
5	.704
6	.671
7	.425
8	.621
9	.685
10	.742
11	.656
12	.436
13	.805
14	.756
15	.622
16	.706
17	.378
18	.474
19	.564
20	.777
21	.764
22	.494
23	.514

$\alpha = .939$

ตารางผนวกที่ 2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่า Item-total Correlation และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

ข้อที่	ค่า Item-total Correlation (r)
1	.744
2	.719
3	.753
4	.761
5	.769
6	.810
7	.817
8	.826
9	.858
10	.576
11	.854
12	.899
13	.834
14	.867
15	.873
16	.688
17	.746
18	.870
19	.901
20	.784
21	.791
22	.919
23	.858
24	.739
25	.742
26	.799
27	.921
28	.861
29	.636
30	.751
31	.692
32	.781
33	.742
34	.868
35	.709

$\alpha = .984$

ตารางผนวกที่ 3 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่า Item-total Correlation และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อที่	ค่า Item-total Correlation (r)
1	.802
2	.790
3	.725
4	.713
5	.610
6	.938
7	.770
8	.842
9	.843
10	.873
11	.835
12	.734
13	.666
14	.799
15	.626
16	.754
17	.838
18	.703
19	.584
20	.527
21	.542
22	.663
23	.577
24	.516
25	.539
26	.587
27	.709
28	.631
29	.525
30	.728
31	.752
32	.563
33	.599
34	.734
35	.704

$\alpha = .971$

ตารางผนวกที่ 4 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่า Item-total Correlation และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบวัดความผาสุกทางจิต

ข้อที่	ค่า Item-total Correlation (r)
1	.723
2	.777
3	.858
4	.819
5	.712
6	.772
7	.832
8	.787
9	.724
10	.804
11	.896
12	.884
13	.672
$\alpha = .959$	



ธนาคารจิตอาสา
ปันเวลา แשרความสุข



สำนักงานกองทุนสนับสนุน
การสร้างเสริมสุขภาพ