

# อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

## THE INFLUENCE OF WORKPLACE SPIRITUALITY AND EMPLOYEES' ENGAGEMENT ON EMPLOYEES' PERFORMANCE IN ELECTRONICS MANUFACTURING INDUSTRY IN LAEM CHABANG INDUSTRIAL ESTATE, CHON BURI

Received: February 25, 2019

Revised: May 16, 2019

Accepted: May 18, 2019

จิรกฤต จินดาสวัสดิ์\*

Chirakrit Chindasawat\*

ญาณิศา ภัทรสิริวิรัชต์\*\*

Yanisa Pattarasiriruch\*\*\*

ณัฐนันท์ มนตรีพิศุทธิ์\*\*\*\*

Nutthanun Montreepisut\*\*\*\*

จัทมาศ ทวีไพบูลย์วงษ์\*\*\*\*\*

Jutamard Thaweepaiboonwong\*\*\*\*\*

---

\* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

\* Graduate Student, Master of Business Administration Program Student in Industrial Administration and Development, Faculty of Management Sciences, Kasetsart University, Sriracha Campus.

\* Email: 1995.chinda@gmail.com

\*\* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

\*\* Graduate Student, Master of Business Administration Program Student in Industrial Administration and Development, Faculty of Management Sciences, Kasetsart University, Sriracha Campus.

\*\* Email: fddpnt@hotmail.com

\*\*\* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

\*\*\* Graduate Student, Master of Business Administration Program Student in Industrial Administration and Development, Faculty of Management Sciences, Kasetsart University, Sriracha Campus.

\*\*\* Email: im.nutthanun@hotmail.com

\*\*\*\* ศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

\*\*\*\* Assistant Professor, Faculty of Management Sciences, Kasetsart University, Sriracha Campus.

\*\*\*\* Email: r\_jutamard@hotmail.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันของพนักงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานที่มีต่อความผูกพันของพนักงาน 4) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 366 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และโมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมพนักงานมีจิตวิญญาณในการทำงานในระดับมากที่สุด มีความผูกพันในระดับมาก และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จากผลการทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับเปลี่ยน พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า  $\lambda^2 = 30.67$ ,  $\lambda^2/df = 1.917$ ,  $df = 16$ ,  $p\text{-value} = 0.074$ ,  $GFI = 0.979$ ,  $AGFI = 0.952$ ,  $CFI = 0.973$ ,  $RMR = 0.005$ ,  $RMSEA = 0.050$ ,  $NFI = 0.947$  จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ:** จิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันของพนักงาน ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

## Abstract

The objectives of this study were: 1) to study the level of workplace spirituality, employee engagement and employees' performance, 2) to analyze the influence of workplace spirituality on employee engagement, 3) to analyze the influence of workplace spirituality on employees' performance, 4) to analyze the influence of employee engagement on employees' performance. The population were employees in electronics manufacturing industry in Laem Chabang Industrial Estate, Chonburi. The data were collected from 366 sample by using questionnaire. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation and structural equation modeling (SEM). The results revealed that the level of workplace spirituality was at the highest level, employee engagement and employees' performance was at the high level. Based on the result of SEM analysis, the model was fitted with data as well. The goodness of fit indices was as followed:  $\lambda^2 = 30.67$ ,  $\lambda^2/df = 1.917$ ,  $df = 16$ ,  $p\text{-value} = 0.074$ ,  $GFI = 0.979$ ,  $AGFI = 0.952$ ,  $CFI = 0.973$ ,  $RMR = 0.005$ ,  $RMSEA = 0.050$ ,  $NFI = 0.947$ . Workplace spirituality positively influenced on employees' performance with a statistical significance level at 0.05. Workplace spirituality positively influenced on employee engagement with a statistical significance level at 0.001. Employee engagement positively influenced on employees' performance with a statistical significance level at 0.001.

**Keywords:** Workplace Spirituality, Employee Engagement, Employee Performance

## บทนำ

สภาพการแข่งขันทางธุรกิจและการจ้างงานในปัจจุบันส่งผลให้พนักงานต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตเพื่อการทำงาน การทำงานจึงถือได้ว่ามีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิตอย่างมาก ซึ่งหากองค์กรไม่สามารถทำให้พนักงานรับทราบถึงคุณค่าของการมีส่วนร่วมต่อการบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานขาดความร่วมมือ ลดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และท้ายที่สุดจะไปบั่นทอนมิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) การทำงานของพนักงานอย่างมีจิตวิญญาณในการทำงานจึงถือเป็นสิ่งที่องค์กรต่างๆ ต้องตระหนักถึง และทำให้เกิดขึ้นผ่านการมอบหมายงานที่มีคุณค่า ซึ่งคุณค่าของงานนั้นสอดคล้องกับคุณค่าในชีวิต ส่งผลให้พนักงานมีการแสวงหาจุดมุ่งหมายในงานมีความปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ และต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Robbins & Judge, 2007) มีจิตวิญญาณในการทำงานของพนักงานจะช่วยให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองและเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้ดีขึ้น (Robbins & Judge, 2011) นอกจากนี้ จิตวิญญาณในการทำงานยังมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) (Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003; Rego & Cunha, 2007) ซึ่งการสร้างให้พนักงานมีความผูกพันในการทำงานถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก เนื่องจากความผูกพันของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรเกิดความพร้อมจากภายใน กล่าวคือ ความพร้อมด้านบุคลากรซึ่งเป็นผู้สร้างสรรคผลงานให้องค์กร จากการทำงานที่มีความผูกพันจะรู้สึกว่าการทำงานที่เป็นสิ่งสำคัญ มีคุณค่า และมีความหมายต่อองค์กร โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือกับหัวหน้างานนั้นถือเป็นรางวัลที่ได้รับ (Gallup, 2013) นอกเหนือจากปัจจัยด้านจิตวิญญาณในการทำงานแล้ว และยังพบว่าความผูกพันของพนักงานถือเป็นกุญแจที่สำคัญอีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน (Employee Performance) สำหรับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อาจหมายถึงการแสดงผลทางด้านพฤติกรรม หรือทางด้านผลงาน ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร หากพนักงานไม่มีจิตวิญญาณในการทำงาน และขาดความผูกพัน ก็อาจส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง และการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพอาจเกิดเป็นผลเสียต่อองค์กรได้ ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีพนักงานที่มีจิตวิญญาณในการทำงาน และมีความผูกพันในงานก็ย่อมส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Andrew & Sofian, 2012; Dalal, Baysinger, Brummel & LeBreton, 2012; Hewitt, 2011; Markos & Sridevi, 2010; Truss, Shantz, Soane, Alfes & Delbrige, 2013)

อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์กำลังอยู่ในช่วงตลาดที่มีแนวโน้มการเติบโตสูงจากทั่วประเทศ ซึ่งการผลิตและประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์มีขั้นตอนการผลิตที่ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูง จึงมีความต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญและมีจิตวิญญาณในการทำงาน รวมไปถึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้บริหารและองค์กรจะต้องมีส่วนช่วยให้พนักงานคิดถึงคุณค่าชีวิตในการทำงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานออกมาได้ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เพื่อเป็นแนวทางในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างจิตวิญญาณในการทำงาน และความผูกพันของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นดีขึ้นและสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันของพนักงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานที่มีต่อความผูกพันของพนักงาน
4. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

## การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) โดย Milliman et al. (2003) ได้สรุปว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีมิติที่เกี่ยวข้อง 3 มิติ ได้แก่

1. งานที่มีความหมาย (Meaningful Work) เป็นมิติในระดับบุคคล โดยบุคคลรับรู้อย่างลึกซึ้งถึงความสำคัญและคุณค่าของงานที่ตนทำอยู่ จากแรงจูงใจภายในตัวบุคคล ไม่ใช่เพียงแค่งานมีความน่าสนใจหรือมีความท้าทาย แต่เป็นคุณค่าที่เกิดในใจของบุคคล ทำให้บุคคลมีความสุขกับการทำงาน

2. สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) เป็นมิติในระดับกลุ่มของพฤติกรรมองค์กร โดยบุคคลมีปฏิสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มหรือทีมในการทำงานร่วมกันในองค์กรช่วยเหลือกัน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และให้ความใส่ใจกันโดยแท้จริง

3. ความสอดคล้องของค่านิยมในระดับองค์กร (Alignment with Organizational Values) เป็นมิติระดับองค์กร โดยบุคคลมีความรู้สึกอย่างแรงกล้าถึงความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมของตนเองกับค่านิยม เป้าหมาย และพันธกิจขององค์กร ซึ่งแต่ละคนไม่ได้มองเพียงแค่สิ่งที่ตนเองจะได้ แต่มองไปยังสิ่งที่ได้ให้กับผู้อื่นและสังคมด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) โดย International Survey Research (2004) เป็นสถาบันวิจัยซึ่งทำการวิจัยและเป็นที่ปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ และทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน โดยแสดงองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงาน เรียกว่า 3-D Model ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive Aspect) หมายถึง สิ่งที่พนักงานคิดเกี่ยวกับองค์กร คือการใช้สติปัญญาในระดับที่เหมาะสมระหว่างพนักงานแต่ละคน ในแต่ละองค์การ ซึ่งมีความเชื่อในเป้าหมายและจุดมุ่งหมายขององค์กร แสดงออกถึงการสนับสนุนค่านิยมขององค์กรและปัจจัยที่ทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Aspect) หมายถึง สิ่งที่พนักงานรู้สึกต่อองค์กร คืออะไรที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเกี่ยวกับองค์กร อะไรก็ตามที่เป็นอารมณ์ข้อผูกมัดระหว่างพนักงานกับองค์กรของพวกเขาในการทำอะไรให้พวกเขาารู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

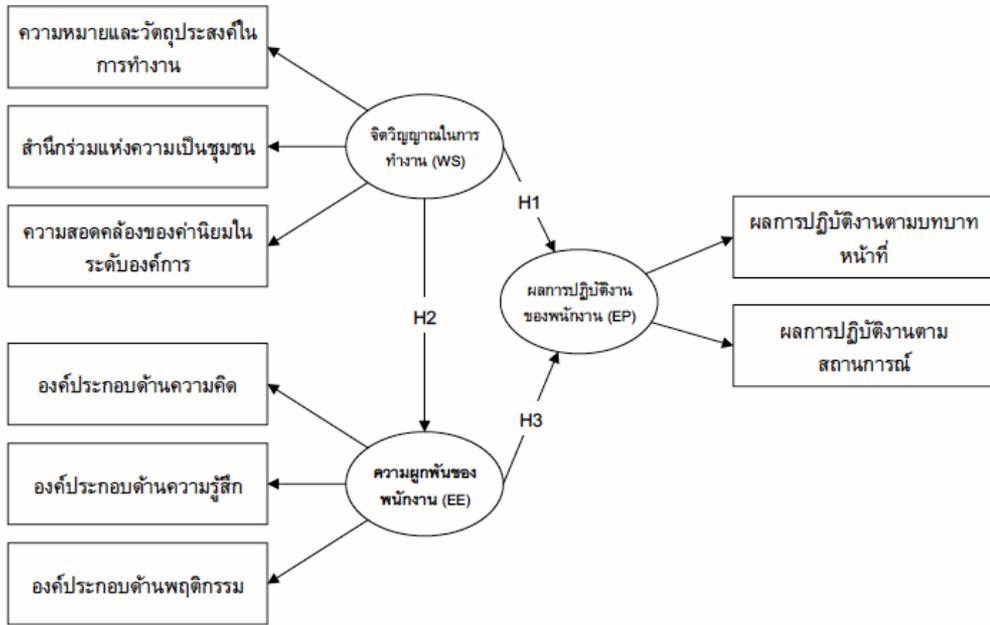
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Aspects) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมาในองค์กร คือ กระตือรือร้นในการทำงาน และทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือการที่พนักงานแต่ละคนตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Employee Performance) โดย Borman & Motowidlo (1993) ได้จำแนกผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยแบ่งตามพฤติกรรมการทำงานได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่งาน (Task Performance) หมายถึง การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายดังที่ระบุไว้ในเอกสารบรรยายลักษณะงาน

2. ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Contextual Performance) หมายถึง การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับหน้าที่งานหลัก แต่เป็นพฤติกรรมที่ทำให้บริบทขององค์กรเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น และมีส่วนช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานตามหน้าที่งาน โดยการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เช่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การอาสาสมัคร การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น และการตระหนักถึงเป้าประสงค์ขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 2 จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

วิธีการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมแหลมฉบัง โดยมีพนักงานที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2561 จำนวน 11,055 คน ประกอบไปด้วยพนักงานบริษัท Kimball Electronics จำนวน 5,335 คน และบริษัท Celestica Laem Chabang จำนวน 5,720 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2561) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของ Yamane (1967 อังโน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, น.45) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยได้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 366 คน ผู้วิจัยได้เลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non – Probability Sampling) และแบ่งตัวอย่างเป็นชั้นภูมิตามสัดส่วน จากนั้นทำการสุ่มด้วยวิธีแบบบังเอิญหรือสะตวง (Accidental Sampling) เมื่อพบประชากรที่เป็นตัวอย่างในชั้นภูมิก็จะทำการเก็บแบบสอปให้ได้ตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ โดยแบ่งเป็นบริษัท Kimball Electronics จำนวน 177 ฉบับ และบริษัท Celestica Laem Chabang จำนวน 189 ฉบับ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงมาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมตามเนื้อหา และวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป จำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ ประกอบด้วย คำถามในระดับนามบัญญัติ (Nominal Scale) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพ และคำถามในระดับเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

**ส่วนที่ 2** แบบวัดเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace spirituality) ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของ Milliman et al. (2003) มีจำนวนข้อคำถาม 13 ข้อ ใช้มาตรวัดของ Likert 5 ระดับ

**ส่วนที่ 3** แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของ Organ & Batman (1991) จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อ ใช้มาตรวัดของ Likert 5 ระดับ

**ส่วนที่ 4** แบบวัดความผูกพันของพนักงาน ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของ International Survey Research (1974) มีจำนวนข้อคำถาม 18 ข้อ ใช้มาตรวัดของ Likert 5 ระดับ

**ส่วนที่ 5** แบบวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของ Borman & Motowidlo (1993) มีจำนวนข้อคำถาม 12 ข้อ ใช้มาตรวัดของ Likert ประเมินค่า 5 ระดับ

### การทดสอบเครื่องมือ

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ของทุกข้อคำถามมีค่าเกินกว่า 0.5 และผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับพนักงานอื่นที่ไม่ใช่จากบริษัท Kimball Electronics และบริษัท Celestica Laem Chabang ที่จะเก็บจริง จำนวน 30 ชุด พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามจิตวิญญาณในการทำงานแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 0.705 - 0.904 แบบสอบถามความผูกพันของพนักงาน แต่ละด้านอยู่ระหว่าง 0.824 - 0.861 และแบบสอบถามผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 0.795 - 0.854 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือมีค่า 0.7 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS การวิเคราะห์ข้อมูล โดยข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจะใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ในการอธิบายระดับจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันของพนักงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะแปลความจากค่าเฉลี่ย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ช่วงระดับ คะแนนเฉลี่ย 4.20 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด 3.40 - 4.19 หมายถึง ระดับมาก 2.60 - 3.39 หมายถึง ระดับปานกลาง 1.80 - 2.59 หมายถึง ระดับน้อย และ 1.00 - 1.79 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด และสุดท้ายในส่วนของการทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

## ผลการวิจัย

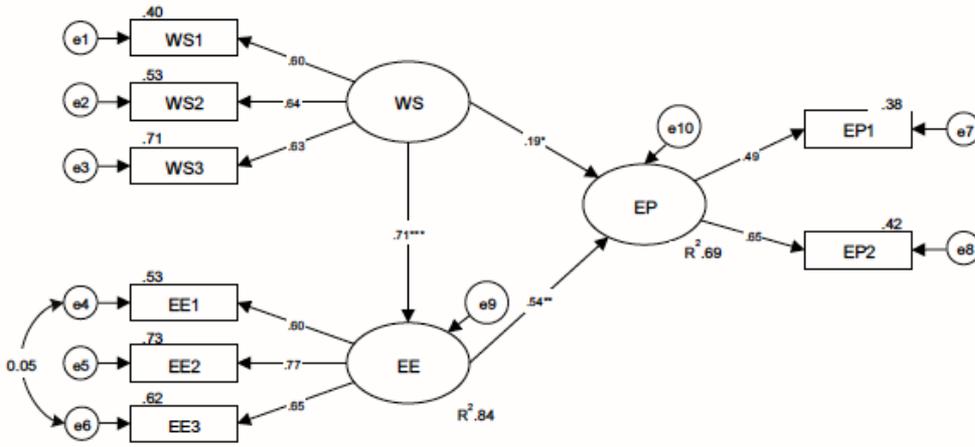
ตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.2 และ 47.8 ตามลำดับ มีช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.2 ช่วงอายุ 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.4 ช่วงอายุ 36 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.8 และช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.9 ร้อยละ 32.6 มีการศึกษาระดับ ปวส. รองลงมาเป็นระดับ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 27.4 ระดับต่ำกว่า ปวช. คิดเป็นร้อยละ 17.3 ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.7 และส่วนน้อยอยู่ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 9.0 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วงน้อยกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 70.5 รองลงมาเป็นช่วง 20,000 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.2 และส่วนน้อยที่มีรายได้อยู่ในช่วง 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 9.3 เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์อยู่ในช่วง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมาได้แก่ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.5 ช่วง 11 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.5 และกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.6

ระดับจิตวิญญาณในการทำงานของพนักงาน พบว่า มีจิตวิญญาณในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 (S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าในมิติระดับบุคคล ได้แก่ งานที่มีความหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 (S.D. = 0.36) รองลงมา คือ สำเนียงร่วมแห่งความเป็นชุมชนซึ่งเป็นมิติระดับกลุ่ม อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D. = 0.34) ส่วนความสอดคล้องของค่านิยมในระดับองค์กรซึ่งเป็นจิตวิญญาณในการทำงานในมิติระดับองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (S.D. = 0.45)

ระดับความผูกพันของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยความผูกพันด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D. = 0.39) รองลงมา คือ ความผูกพันด้านความคิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (S.D. = 0.42) และความผูกพันด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (S.D. = 0.41)

ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 (S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่งาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 (S.D. = 0.25) และผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (S.D. = 0.37)

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างในครั้งแรกพบว่าโครงสร้างตามสมมุติฐานยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผู้วิจัยจึงทำการปรับสมการโครงสร้างตามสมมุติฐานเพื่อให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามข้อเสนอแนะของโปรแกรม (Modification Index) ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลหลังการปรับสมการโครงสร้างใหม่พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณา ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ 30.67 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 16 ค่า P-value เท่ากับ 1.917 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.979 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.050 ดังแสดงในภาพที่ 2



$\lambda^2 = 30.67, \lambda^2/df = 1.917, df = 16, p\text{-value} = 0.074, GFI = 0.979, AGFI = 0.952,$   
 $CFI = 0.973, RMR = 0.005, RMSEA = 0.050, NFI = 0.947$

หมายเหตุ: \*\*\* หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001  
 \*\* หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
 \* หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาพที่ 2 โมเดลเชิงสาเหตุอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านจิตวิญญาณในการทำงาน ความผูกพันของพนักงานที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในขณะที่เดียวกันปัจจัยด้านจิตวิญญาณในการทำงานยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยส่งผ่านปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ความผูกพันของพนักงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .84 และ .69 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถี อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม จากตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายใน และอิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายในด้วยตนเอง

ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล					
	ความผูกพันของพนักงาน			ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน		
	DE <sup>a</sup>	IE <sup>b</sup>	TE <sup>c</sup>	DE <sup>a</sup>	IE <sup>b</sup>	TE <sup>c</sup>
จิตวิญญาณในการทำงาน	.71	-	.71	.19	.38	.57
ความผูกพันของพนักงาน	-	-	-	.54	-	.54
Square Multiple Correlation	.84			.69		

หมายเหตุ: - หมายถึง ไม่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล  
 a หมายถึง อิทธิพลทางตรง  
 b หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม  
 c หมายถึง อิทธิพลโดยรวม

## อภิปรายผล

จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.19, p < .05$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่าการที่พนักงานมีจิตวิญญาณในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานมีจุดหมายในงานที่ทำงานมีความเชื่อมโยงเป็นชุมชน และรู้สึกถึงความเกี่ยวข้องกันระหว่างค่านิยมของตนเองกับค่านิยมขององค์กร และทำายที่สุดจะนำมาซึ่งการพัฒนาตนเองและเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Petchsawang & Duchon (2012) ผลการวิจัยพบว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.33, p < .01$ ) นอกจากนั้นยังมีงานวิจัยอื่นๆ ที่อธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานมีจิตวิญญาณในการทำงานเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตามด้วยเช่นกัน (ธมลวรรณ มีเหมย, รัตติกรณ์ จงวิศาล และไฉไล คักติวรพงศ์, 2554; Duchon & Plowman, 2005; Jurkiewicz & Giacalone, 2004)

จิตวิญญาณในการทำงาน มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.71, p < .001$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 เพราะว่าการที่พนักงานมีจิตวิญญาณในการทำงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญ มีคุณค่า และมีความหมายต่อองค์กร ทำให้มีความมุ่งมั่นและใส่ใจต่องานที่ทำงาน นำมาซึ่งความพึงพอใจของลูกค้า และผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น รวมไปถึงช่วยลดอัตราการลาออกจากงานได้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Mahipalan & Sheena (2018) ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพนักงานมีจิตวิญญาณในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของตนเอง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.32, p < .001$ ) และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Roof (2015) และ Saks (2011) ที่แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานมีจิตวิญญาณในการทำงานที่เพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานมีความผูกพันเพิ่มขึ้น

ความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.54, p < .01$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันจะมีความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยพนักงานจะมีความกระตือรือร้นและเกิดความทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสูงขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Owais & Jamid (2017) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.26, p < .01$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Otieno, Waiganjo & Njeru (2015) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.53, p < .01$ ) โดยความผูกพันของพนักงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิด ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ เช่น Markos & Sridevi (2010), Truss et al., (2013), Hewitt (2011), Andrew & Sofian (2012), Dalal et al. (2012) จึงสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานมีความผูกพันสูงจะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานสูงตามด้วยเช่นกัน

ผลจากการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงาน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 84 นอกจากนี้จิตวิญญาณในการทำงานและความผูกพันของพนักงานยังสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้แต่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 69

### ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้สูงขึ้น โดยให้ความสำคัญกับจิตวิญญาณในการทำงาน และความผูกพันของพนักงาน เนื่องจากทั้ง 2 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนี้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับความต้องการของพนักงานให้มากขึ้น และปรับปรุงองค์การให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้พนักงานสามารถตระหนักรู้ถึงคุณค่าและความหมายของการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ ส่งผลให้เกิดความทุ่มเท มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ในท้ายที่สุด จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

2. เนื่องจากความผูกพันของพนักงาน ส่งผลในเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรจึงควรเสริมสร้างให้บุคลากรภายในองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของหรือเกิดความมีส่วนร่วมในองค์การให้สูงขึ้น จะทำให้พนักงานตระหนักถึงองค์การและยอมทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาองค์การมากขึ้น ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

#### ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลจากการวิจัย พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้เพียงร้อยละ 69 ดังนั้น ควรทำการพัฒนาและทดสอบโมเดล โดยเพิ่มตัวแปรในด้านอื่นๆ อาจเกี่ยวข้อง

2. เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะทำการวิจัยแบบผสมผสาน โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานเพื่อให้ได้ประเด็นที่ครอบคลุม สามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ได้ดียิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). *การวิเคราะห์สัมมนาโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามีลดา.
- จมลวรรณ มีเหมย, รัตติกรณ์ จงวิศาล และไฉไล คักติวรพงศ์. (2011). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จิตวิญญาณ ในองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 21, 447-455.
- จานินทร์ ศิลป์จารุ. 2557. *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS* (พิมพ์ครั้งที่ 15). นนทบุรี: บริษัท เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- Andrew, O.C. & Sofian, S. (2012) Individual Factors & Work Outcomes of Employee Engagement. *Procedia-Social & Behavioral Sciences*, 40, 498-508.
- Rego, A. & Cunha, M.P. (2008). Workplace spirituality & organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21, 53-75.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Exploring the criterion domain to include elements of contextual performance. In Schmitt, N. and Borman, W. C. (eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp.71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Otieno, A. B., Waiganjo, W. E., & Njeru, A. (2015). Effect of Employee Engagement on Organization Performance in Kenya's Horticultural Sector. *International Journal of Business Administration*, 6(2), 77-85.
- Dalal, R. S., Baysinger, M., Brummel, B. J. & LeBreton, J. M. (2012). The Relative Importance of Employee Engagement, Other Job Attitudes & Trait Affect as Predictors of Job Performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, 295-325.
- Duchon, D. & Plowman, D.A., (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The leadership quarterly*, 16, 807-833.
- Gallup. (2013). *State of the Global Workplace*. Washington DC: The Gallup Headquarters.
- Hewitt, A. (2011). *Trends in Global Employee Engagement*. Chicago: Consulting Talent & Organization.
- International Survey Research. (2004). *Engaged Employees Drive the Bottom Line*. Retrieved December 1, 2018, from <http://www.isrinsight.com/pdf/solutions/EngagementBrochureFinalUs.pdf>
- Jurkiewicz, C.L. & Giacalone, R.A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129-142.
- Mahipalan, M. & Sheena, M. (2018). Role of workplace spirituality and employee engagement in determining job satisfaction among secondary school teachers. *Journal of Management Research*, 18(4), 211-225.
- Markos, S. & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International Journal of Business & Management*, 5(12), 89-96.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J. & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Owais, N. & Jamid, U. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(1), 98-114.

- Petchsawang, P. & Duchon, D. (2012). Workplace spirituality, meditation, and work performance. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9(2), 189-208.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2007). *Organizational Behaviour*. (12th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Roof, R. A. (2015). The Association of Individual Spirituality on Employee Engagement: The Spirit at Work, *Journal of Business Ethics*, 130(3), 585–599
- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(4), 317–340.
- Truss, C., Shantz, A., Soane, E., Alfes, K. & Delbrige, R. (2013). Employee Engagement, Organizational Performance and Individual Well-Being: Evidence, Developing the Theory. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2657-2669.