

ปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน และปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

กรณีศึกษา บริษัท ไพโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

Workplace Spirituality and Self-esteem Affecting The Performance of Employee

A Case of Pioneer Manufacturing (Thailand) Co., LTD

รัตตินันท์ นิยมทรัพย์* และ ทรงวิทย์ เจริญกิจธรรมาภ

Rattinan Niyomsab* and Songwit Charoenkitthanalap

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ถนนสายเอเชีย (กรุงเทพฯ-นครสวรรค์) อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000

Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Asian Highway, Ayutthaya 13000

* E-mail: rattinnaniyomsab@gmail.com

Received June 10, 2020; Revised July 13, 2020; Accepted September 14, 2020

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน และปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไพโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 336 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานของบริษัท ไพโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน ปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงานและปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 0.01 และเมื่อพิจารณารายละเอียดของแต่ละปัจจัยเป็นรายด้านต่อไปนี้ พบว่า 1) ปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 2) ปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 3) ปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน และปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไพโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ได้ถึงร้อยละ 39 และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 1.25 + 0.30_{(x_1)} + 0.44_{(x_2)}$$

คำสำคัญ: จิตวิญญาณในการทำงาน, ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง, ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

The objectives of this research are to study the Workplace Spirituality and Self-esteem Affecting the Performance of Employee, A case of Pioneer Manufacturing (Thailand) Co., LTD. The research instrument for this study was the questionnaire. The sample in this study was 336 people. The data collected were analyzed by descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation and inferential statistic for multiple regression analysis.

The study found that the overall opinion of Pioneer Manufacturing (Thailand) Co., LTD employee's workplace spirituality and self-esteem affecting the performance of employees was high level. The Workplace Spirituality and Self-esteem Affecting the Performance of Employee, A case of Pioneer Manufacturing (Thailand) Co., LTD with statistically of 0.05 and 0.01

When considering the details of each factor in each of the following aspects was found that 1) Workplace spirituality affecting the performance of an employee with statistically of 0.05 2) Self-esteem affecting the performance of an employee with statistically of 0.05 3) These factors together predicted the performance of employee for 39 percent and the equation model was

$$Y = 1.25 + 0.30_{(x1)} + 0.44_{(x2)}$$

Keywords: workplace Spirituality, self-esteem, Performance of Employee

บทนำ

ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจมีความเข้มข้นมากขึ้นเรื่อย ๆ รวมถึงทิศทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทำให้การดำเนินธุรกิจจะต้องเผชิญกับปัญหาหลายด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมการเมือง และเทคโนโลยีอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (วีรวิธ มาหะศิริวานนท์, 2553) จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่งผลให้องค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างรายได้เปรียบเพียงอย่างเดียวไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ จึงต้องใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น กลยุทธ์ในการบริหารต่าง ๆ ทั้งการลดขนาดองค์กร การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร การเปลี่ยนแปลงวิธีการจ้างงาน หรือการเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคน (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งคนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้กำหนด จัดหา บริหาร และควบคุมการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร คนสามารถพัฒนาได้ สามารถสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ที่มีค่าได้มากมาย หากองค์กรใดที่มีการละเลย ไม่ใส่ใจ และไม่มีการพัฒนา

พนักงานของตน ข้อได้เปรียบดังกล่าวอาจจะหมดไปในที่สุด ซึ่งอาจจะรุนแรงถึงการเสียพนักงานที่ดีนั้นไป (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2544) และองค์กรจะต้องตระหนักเสมอว่า นอกจากคนจะสร้างประโยชน์แล้ว คนยังสามารถสร้างปัญหาให้กับองค์กรได้เช่นกัน เนื่องจากปัญหาที่องค์กรต้องเผชิญจะส่งผลให้การทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เพราะจำนวนคนที่ทำงานถูกจำกัดให้น้อยลง คนที่ทำงานอยู่ก็ถูกคาดหวังจากองค์กรว่าจะต้องเป็นคนที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถที่จะพัฒนาศักยภาพให้เพิ่มขึ้นได้ คนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจากการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในเรื่องต่าง ๆ มักจะมีพร้อมอยู่เสมอไม่ว่าจะสถานการณ์ใดก็ตาม ดังนั้นองค์กรและพนักงานจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน องค์กรควรมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตที่เพิ่มขึ้นหรือสามารถลดต้นทุนได้ (กนกวรรณชูชีพ, 2551) รวมถึงมีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนให้ถูกต้องตามมาตรฐาน พนักงานมีความเข้าใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หากเกิดปัญหาในการทำงานพนักงานต้องเชื่อมั่นว่าตนเอง

สามารถวิเคราะห์จัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยใช้หลักการและเหตุผลในการแก้ไขปัญหา และจะต้องบริหารเวลาโดยมีการวางแผนก่อนการทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ในการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของคนวัยทำงานส่วนมากใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมงต่อวันในการทำงานแน่นอนว่าการทำงานช่วยสร้างคุณค่าให้แก่ชีวิต แต่การที่ต้องทุ่มเทเวลาไปกับการทำงานนั้นอาจทำให้ตนเองตกอยู่ภายใต้ภาวะความกดดัน ต้องเผชิญหน้ากับความเครียด เกิดความหวั่นวิตก ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไม่มีความสามารถ และส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้ทำงานผิดพลาดและไม่มีประสิทธิภาพ

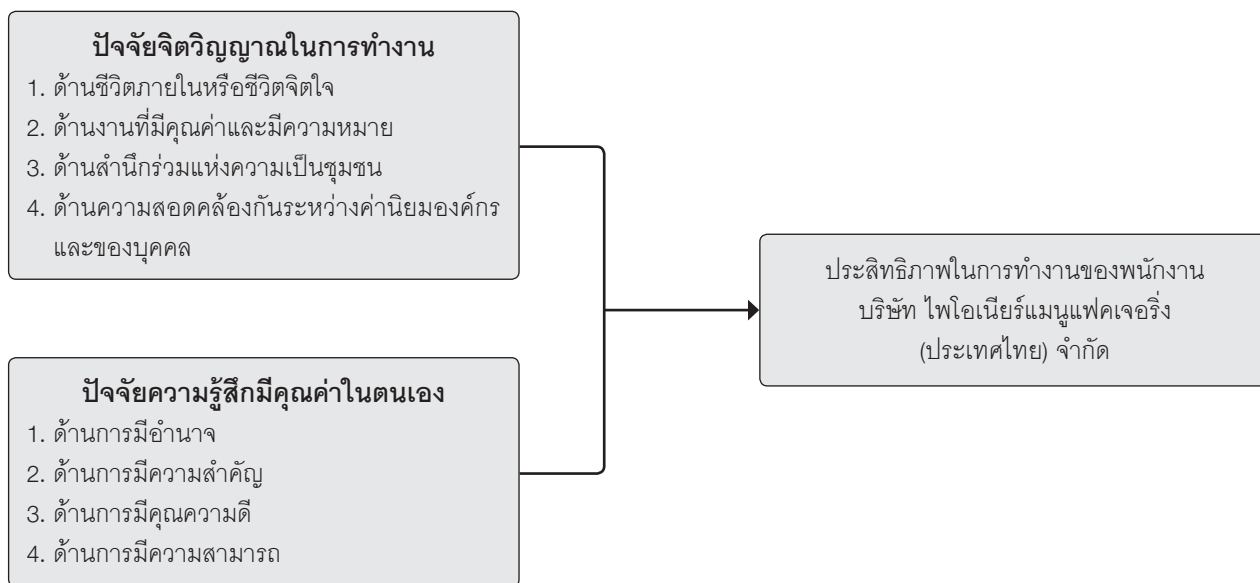
บริษัท ไฟโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด เป็นหนึ่งบริษัทที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ทำให้ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างขององค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ปัจจุบันมีพนักงานทั้งหมด 2,113 คน ซึ่งทุกคนถูกคาดหวังว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กร สามารถทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และเป็นผู้ที่ช่วยผลักดันให้เกิดการเคลื่อนไหวของวัตถุดิบและสินค้า รวมทั้งเกิดการเก็บสต็อกสินค้าให้น้อยที่สุดเช่นกัน จากการจัดทำรายงานผลการส่งออกสินค้าพบว่า ในปี พ.ศ.2561 สามารถผลักดันสินค้าออกจากบริษัทได้ถึง 12,277,044 ชิ้น แต่ในปี พ.ศ.2562 พบว่า สามารถผลักดันสินค้าออกจากบริษัทได้แค่ 9,656,005 ชิ้นเท่านั้น ซึ่งลดลงจากปีก่อนถึง 2,621,039 ชิ้น (บริษัท ไฟโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด, 2562) จากข้อมูลดังกล่าวเกิดจากความต้องการสินค้าบางตัวในของตลาดโลกมีจำนวนลดลง ทำให้บริษัทจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการผลิต มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการในการทำงานในบางสายงาน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของลูกค้า เป็นผลทำให้พนักงานเกิดความผิดพลาดในการทำงานทั้งด้านเอกสาร การประกอบชิ้นงาน รวมถึงการส่งออก จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในหนึ่งปีที่ผ่านมาของแผนกคลังสินค้า-ขาย พบว่า เกิดความผิดพลาดจำนวน 23 ครั้งต่อปี (บริษัท ไฟโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด, 2562) ความผิดพลาดดังกล่าวส่วนใหญ่เกิดขึ้น

จากตัวพนักงาน ซึ่งอาจจะขาดความพร้อมในการทำงาน หรือมีปัจจัยส่วนบุคคลบางประการที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน รองลงมาคือความผิดพลาดในเรื่องของการสื่อสารที่คลาดเคลื่อน เพราะเกิดจากความเข้าใจผิดในกระบวนการทำงานบางขั้นตอนที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบาย จากที่กล่าวมาข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานจะต้องเป็นบุคคลที่มีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง จะต้องเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาพนักงานให้เป็นผู้มีประสิทธิภาพ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันกับตลาดโลกได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน และปัจจัยความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของพนักงานบริษัท ไฟโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฟโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน และปัจจัยความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฟโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์เกี่ยวกับปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงานและปัจจัยความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฟโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน

Ashmos and Duchon (2000) กล่าวว่า จิตวิญญาณในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานทุกคนมีชีวิตภายใน (Inner Life) ซึ่งถูกหล่อเลี้ยงและทำให้แข็งแรงขึ้นด้วยการทำงานที่มีความหมายต่อชุมชนและสังคม

Haword (2002) กล่าวว่า จิตวิญญาณในการทำงาน หมายถึง การรวมวิถีการใช้ชีวิตของบุคคลในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันบนโลกใบนี้ ผ่านความสามารถที่จะเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นการรวมกันของความ เป็นจริง ความรัก สติปัญญา ความสนุกสนาน และความสงบสุข ที่เกี่ยวกับการตระหนักในตนเองและการรวมตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับบุคคลอื่น นอกจากนี้ ยังเป็นการผสมผสานกันระหว่างหลักปรัชญาในการใช้ชีวิต ค่านิยมกับการประพฤติตัวและการทำงาน

Marques, et al. (2007) กล่าวว่า จิตวิญญาณในการทำงาน เป็นประสบการณ์ของความเกี่ยวพันกันระหว่างกระบวนการทำงาน ซึ่งเป็นไปด้วยความน่าเชื่อถือ ความสัมพันธ์ระหว่างกันและความตั้งใจดีส่วนบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดขึ้นด้วยความรู้สึกที่อยู่ลึกข้างในของความหมายในการทำงานในองค์กร และให้ผลออกมาในรูปแบบของการเพิ่มแรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยม

Nandram and Borden (2010) กล่าวว่า จิตวิญญาณในการทำงาน หมายถึง กระบวนการของบุคคลในการทำความเข้าใจและสร้างความหมายของสิ่งต่าง ๆ ในชีวิต

ได้อย่างเหมาะสม โดยการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองเกี่ยวกับความสามารถและเป้าหมายในชีวิต

Pawar (2009) กล่าวว่า จิตวิญญาณในการทำงาน เป็นกระบวนการขององค์กรในการกำหนดเงื่อนไขในการทำงานที่ทำให้เกิดประสบการณ์ โดยเอื้อให้พนักงานเกิดการกระทำที่ไม่หวังผลเพื่อตนเอง โดยการสื่อสารด้วยความรู้และประสบการณ์ที่มีความหมาย

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า จิตวิญญาณในการทำงาน หมายถึง การตระหนักถึงคุณค่าของชีวิตและจิตใจของตนเองจากประสบการณ์การทำงานของตนเองผ่านการเอาใจใส่และให้ความสำคัญจากการได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมายต่อชุมชนและสังคม เกิดการตระหนักรู้ในตนเองทั้งในด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงานและเป้าหมายในชีวิต จนหลอมรวมกันเป็นความรู้สึกที่สมบูรณ์ระหว่างค่านิยมของตนเองและค่านิยมของการทำงานและนำไปสู่การมีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

Coopersmith (1984) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นการตัดสินคุณค่าของบุคคลตามความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อตนเอง เป็นประสบการณ์ซึ่งแต่ละบุคคลได้รับจากผู้อื่นโดยคำพูดหรือการแสดงออกทางพฤติกรรม

Golden and Lesh (1997) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นลักษณะเฉพาะของการเปรียบเทียบภายในตนเอง เป็นสิ่งที่กำหนดถึงค่ามีคุณค่าในสิ่งที่คุณให้คุณค่าให้ตัวเอง เป็นสิ่งที่บุคคลมองว่าเหมาะสม เป็นสิ่งที่บุคคลคิดว่าตนเองมีความสามารถในการกระทำนั้นๆ หรือไม่ การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล

Rosenberg (1979) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นความเคารพที่บุคคลมีต่อตนเอง มองเห็นตนเองเป็นคนมีค่าโดยไม่จำเป็นต้องเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นว่าดีกว่าหรือเลวกว่า และไม่คิดว่าตนเองต้องเป็นคนเลิศเลอแต่ควรตระหนักในข้อจำกัดของตนเอง และสามารถคาดหวังได้ว่าจะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอย่างไร โดยบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง (High Self-Esteem) จะหมายถึง การที่บุคคลคิดว่าเขาเป็นคนที่มีความสำคัญ มีเกียรติ มีความพึงพอใจในตนเอง ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ ซึ่งหมายถึง คนที่ขาดความเคารพตนเอง ปฏิเสธตนเองว่าตนเองไม่มีคุณค่า ขาดความพึงพอใจในตนเอง มีความรู้สึกที่ตนเองขาดบางสิ่งบางอย่าง ไม่เทียบเท่ากับผู้อื่น

กนกวรรณ ทองฉวี (2545) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เป็นการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการที่บุคคลมีการประเมิน การตัดสินใจให้คุณค่า ตลอดจนการพิจารณาตนเอง ซึ่งแสดงออกมาในรูปของทัศนคติในการยอมรับหรือไม่ยอมรับ และแสดงขอบเขตของความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถ ความสำเร็จ ความสำคัญ และสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ไปยังบุคคลอื่นให้รับรู้ได้ทั้งทางวาจา และพฤติกรรม

ศุภจิต คงประชา (2547) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลประเมินตนเองในแง่ของค่ามีคุณค่า ความสำคัญ ความสำเร็จ การยอมรับตนเอง และการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หากบุคคลประเมินตนเองในทางบวก บุคคลจะรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง หากบุคคลประเมินตนเองในด้านลบ จะส่งผลให้บุคคลเห็นคุณค่าในตนเองต่ำทั้งในฐานะที่เป็นคนคนหนึ่ง และในฐานะที่เป็นพนักงาน

สุดา สงเดช (2546) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นพลังที่ช่วยผลักดันให้คนมีการพัฒนาระดับความสามารถของตนเองในทางที่จะเป็นประโยชน์และ

ดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมท่ามกลางกระแสสังคมอันวิฤกตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เป็นการประเมินตนเองที่เกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างความเข้าใจในตนเอง (Self-Image) และตนเองในอุดมคติ (Ideal-Self) ซึ่งทั้งสองอย่างเป็นเรื่องปกติที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เพราะถ้าบุคคลเข้าใจในตนเองและตนเองในอุดมคติแตกต่างกันมากจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หมายถึง การแสดงออกอย่างเปิดเผยถึงความรู้สึกภายในที่มีต่อตนเองและผู้อื่นทั้งในทางบวกและทางลบ โดยวิเคราะห์จากประสบการณ์ที่ผ่านมาตลอดจนสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นเหตุการณ์ที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งอาจก่อให้เกิดการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง และเกิดการประเมินตนเองว่ามีคุณค่า มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความเคารพนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง รู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในสังคม และดำเนินชีวิตอย่างมีจุดหมาย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน และปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ไฟโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ไฟโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 2,113 คน (บริษัท ไฟโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด, 2562) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (Yamane, 1973) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 336 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยเรียงลำดับดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งตามแผนกทั้งหมด 7 แผนก ซึ่งประกอบด้วย แผนกบัญชี-การเงิน แผนกบุคคล-ธุรการ แผนกไอที แผนกควบคุมคุณภาพ แผนกจัดซื้อ-จัดการ

วัตถุดิบ แผนกผลิต และแผนกคลังสินค้า-ขาย และกำหนดตัวอย่างของแต่ละชั้นภูมิ โดยแบ่งตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแผนกนั้นๆ เพื่อให้มีกลุ่มตัวอย่างครอบคลุมทุกแผนก

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกหน่วยตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างโดยไม่ใช้

ความน่าจะเป็นซึ่งการเลือกตัวอย่างแบบนี้ได้ทำการจำแนกประชากรออกเป็นส่วนย่อยๆ โดยตัวแปรที่ใช้ในการจำแนก พิจารณาขนาดตัวอย่างของแต่ละส่วนย่อย โดยคำนึงถึงสัดส่วนองค์ประกอบ ซึ่งสามารถแสดงขนาดตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยได้ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนก

แผนก	จำนวนพนักงาน	กลุ่มตัวอย่าง
แผนกบัญชี-การเงิน	18	3
แผนกบุคคล-ธุรการ	50	8
แผนกไอที	10	2
แผนกควบคุมคุณภาพ	256	41
แผนกจัดซื้อ-จัดการวัตถุดิบ	164	25
แผนกผลิต	1,567	249
แผนกคลังสินค้า-ขาย	48	8
รวม	2,113	336

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีเนื้อหาและรูปแบบ 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา แผนกหรือหน่วยงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน และระดับรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตวิญญาณในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านชีวิตจิตใจ ด้านงานที่มีคุณค่าและความหมาย ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน และด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีอำนาจ ด้านการมีความสำคัญ ด้านการมีคุณความดี และด้านการมีความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัท ไฟโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ไม่ใช่

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาร์ค (Cronbach) ในการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) จากผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยรวมมีค่า 0.97 และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าในแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงานโดยรวมมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 และปัจจัยความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวมมีค่าความเชื่อมั่น 0.94 ซึ่งแต่ละข้อคำถามมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 (ศิริรัตน์ ใจชุ่ม, 2550) แสดงว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง

การรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และส่ง QR Code ไปยังกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัท ไฟโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 336 คน เมื่อได้รับการตอบกลับแบบสอบถามผ่าน Google Drive ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามออนไลน์และปริ้นต์แบบสอบถามที่ได้มารวบรวมคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน และปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไฟโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ตอนที่ 1 โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ตอนที่ 2, 3 และ 4 ใช้การหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard deviation) การใช้สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) ใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 336 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.32 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.99 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 61.90 จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.29 ปฏิบัติงานแผนกผลิต คิดเป็นร้อยละ 74.11 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 84.82 มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.61 และมีระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.81

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.58) ด้านชีวิตจิตใจ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.64) ด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.62) และด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมองค์กรและของบุคคล ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการ

มีคุณความดี ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.63) ด้านการมีความสามารถ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.63) ด้านการมีอำนาจ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.67) และด้านการมีความสำคัญ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำงานโดยมุ่งผลลัพธ์ที่ถูกต้องรวดเร็วทันตามกำหนดเวลา รองลงมาคือ การวางแผนจัดลำดับความสำคัญและลำดับสุดท้าย คือการมีความตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน

5. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงานประกอบด้วย ด้านชีวิตจิตใจ ด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน และด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฟโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองประกอบด้วย ด้านการมีอำนาจ ด้านการมีความสำคัญ ด้านการมีคุณความดี และด้านการมีความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฟโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงานและปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองส่งผลกระทบท่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฟโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณสมบัติของตัวแปรว่ามีความเหมาะสมกับเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient Correlation) เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่สูงเกินไปจนอาจเกิดปัญหา Multicollinearity จึงได้มีการพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งควรมีค่าไม่เกิน 0.80 นอกจากนี้ยังได้พิจารณาร่วมกับค่า VIF (Variance

Inflation Factors) โดยที่ค่า VIF ต้องไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ควรอยู่ระหว่าง 0-1 และพิจารณาจากค่า Durbin-Watson มีค่าอยู่ในช่วง 1.50-2.50 (กัลยา

วานิชย์บัญชา, 2551) ในการตรวจสอบปัญหา Multicollinearity แสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงานกับปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน

ตัวแปร	IL	MW	SC	AO	VIF	Tolerance	Durbin-Watson
$\bar{X}$	4.05	3.96	4.36	3.92			
S.D.	0.64	0.62	0.58	0.56			
WF	0.40**	0.52**	0.49**	0.53**			
IL	–	0.72**	0.60**	0.65**	1.84	0.54	1.89
MW		–	0.58**	0.71**	1.49	0.67	
SC			–	0.70**	1.85	0.54	
AO				–	1.55	0.64	

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.05^*$, $P < 0.01^{**}$

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงานกับปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านชีวิตจิตใจ (IL) ด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (MW) ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (SC) และด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล (AO) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.40-0.72 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.80 ประกอบการ

พิจารณาจากค่า VIF และพบว่า VIF อยู่ระหว่าง 1.49-1.85 ซึ่งไม่เกิน 10 และค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.54-0.67 ซึ่งอยู่ระหว่าง 0-1 และค่า Durbin-Watson มีค่า 1.89 ซึ่งอยู่ในช่วง 1.50-2.50 ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity จึงสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้

ตารางที่ 4 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงานกับปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ตัวแปร	PW	SN	VT	CP	VIF	Tolerance	Durbin-Watson
$\bar{X}$	3.86	3.86	4.42	4.04			
S.D.	0.67	0.63	0.63	0.63			
WF	0.51**	0.49**	0.32**	0.60**			
PW	–	0.78**	0.48**	0.65**	1.48	0.67	1.99
SN		–	0.39**	0.60**	1.14	0.88	
VT			–	0.34**	1.51	0.66	
CP				–	1.49	0.67	

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.05^*$, $P < 0.01^{**}$

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงานกับปัจจัยความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย ด้านการมีอำนาจ (PW) ด้านการมีความสำคัญ (SN) ด้านการมีคุณความดี (VT) และด้านการมีความสามารถ (CP) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.32-0.78 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.80 ประกอบการพิจารณาจาก

ค่า VIF และพบว่า VIF อยู่ระหว่าง 1.14-1.51 ซึ่งไม่เกิน 10 และค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.67-0.88 ซึ่งอยู่ระหว่าง 0-1 และมีค่า Durbin-Watson มีค่า 1.99 ซึ่งอยู่ในช่วง 1.50-2.50 ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity จึงนำไปทดสอบความสัมพันธ์

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยรูปแบบเดิม b	ประสิทธิภาพในการทำงาน		t	p-Value
		ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (β)	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่	2.30		0.24	9.43	0.00
1. ด้านชีวิตจิตใจ	0.2	0.02	0.06	.29	0.07
2. ด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย	0.12	0.13	0.06	1.86	0.06
3. ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน	0.14	0.14	0.06	2.25	0.03*
4. ด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล	0.22	0.22	0.07	3.19	0.00**
R = 0.43 R ² = 0.18 Adjusted R ² = 0.17 SEE = 0.51 F = 18.63					

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.05^*$, $P < 0.01^{**}$

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานคิดเป็นร้อยละ 17 โดยพิจารณา จากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.17 และผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน พบว่า ด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ($\beta = 0.22$, $P < 0.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านสำนึกร่วมแห่งความ

เป็นชุมชนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ($\beta = 0.14$, $P < 0.05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมายส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ($\beta = 0.13$, $P > 0.05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านชีวิตจิตใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ($\beta = 0.02$, $P > 0.05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 แสดงดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเอง	ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอย รูปแบบเดิม b	ประสิทธิภาพในการทำงาน		t	p-Value
		ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอย (β)	ค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่	1.52		0.25	6.08	0.00
1. ด้านการมีอำนาจ	0.17	0.18	0.06	3.10	0.00**
2. ด้านการมีความสำคัญ	0.20	0.20	0.06	3.32	0.00**
3. ด้านการมีคุณความดี	0.03	0.03	0.05	0.61	0.54
4. ด้านการมีความสามารถ	0.29	0.28	0.06	5.02	0.00**
R = 0.56 R ² = 0.32 Adjusted R ² = 0.31 SEE = 0.47 F = 38.06					

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.05^*$, $P < 0.01^{**}$

จากตารางที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานคิดเป็นร้อยละ 31 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.31 และผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน พบว่า ด้านการมีความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ($\beta = 0.28$, $P < 0.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการมีความสำคัญส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ($\beta = 0.20$, $P < 0.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการมีอำนาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ($\beta = 0.18$, $P < 0.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านการมีคุณความดีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ($\beta = 0.03$, $P > 0.05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 แสดงดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน ปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอย รูปแบบเดิม b	ประสิทธิภาพในการทำงาน		t	p-Value
		ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอย (β)	ค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่	1.25		0.21	6.10	0.00
1. ปัจจัยจิตวิญญาณ ในการทำงาน	0.30	0.29	0.06	4.86	0.00**
2. ปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเอง	0.44	0.39	0.07	6.40	0.00**
R = 0.63 R ² = 0.39 Adjusted R ² = 0.39 SEE = 0.37 F = 107.59					

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.05^*$, $P < 0.01^{**}$

จากตารางที่ 7 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงานและปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 39 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.39 และผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ($\beta = 0.30, P < 0.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ($\beta = 0.44, P < 0.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงานประกอบด้วย ด้านชีวิตจิตใจ ด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน และด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไพโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด อภิปรายผลจำแนกรายด้านดังนี้

ด้านสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพราะพนักงานมีการคำนึงถึงสภาพจิตใจของเพื่อนร่วมงาน มีการให้กำลังใจ และแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาในการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Ashmos and Duchon (2000) พบว่าการอยู่ร่วมกันในสังคม การได้รับการสนับสนุน จะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในการอยู่ร่วมกัน และยังรวมถึงงานของแต่ละบุคคลจะสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่ง Milliman, et al. (2003) กล่าวว่า การอยู่ร่วมกันสังคม หรือการติดต่อกับผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงตัวตนภายในของบุคคลกับผู้อื่น ความสัมพันธ์ในเรื่องของจิตใจ ความรู้สึก และจิตวิญญาณระหว่างพนักงานในองค์กร รวมถึงการสนับสนุนให้มีอิสระในการแสดงออก และการได้รับผลตอบแทนอย่างแท้จริง เช่น พนักงานรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร คล้ายกับครอบครัวใหญ่ ซึ่งจะทำให้พนักงาน

จะดูแลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี นอกจากนี้ Ashmos and Duchon (2000) ได้กล่าวว่า สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน เป็นสิ่งที่เกาะติดกับการทำงานในองค์กร การมีอยู่ของชุมชนในองค์กรจึงเป็นปัจจัยเอื้อที่หล่อเลี้ยงให้สามารถค้นพบและเข้าถึงจิตวิญญาณที่ได้รับจากการทำงานได้ ดังนั้น สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชนจึงเป็นความสัมพันธ์ที่เกาะเกี่ยวเชื่อมต่อกันอย่างลึกซึ้งของคนในสถานที่ทำงานเป็นการรู้สึกถึงการสนับสนุนช่วยเหลือ การมีอิสระในการแสดงออก การเป็นห่วงและอยากดูแลอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและยิ่งใหญ่ที่อยู่นอกเหนือการห่วงแต่ตนเอง เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเชื่อมโยงถึงคุณค่าและความหมายร่วมกันในหมู่สมาชิกของชุมชน

ด้านความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพราะพนักงานยังขาดความเข้าใจในเรื่องของค่านิยม และพันธกิจขององค์กร ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามได้อย่างเต็มความสามารถ และไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins (2005) กล่าวว่า ความสอดคล้องกันของค่านิยมขององค์กรและพนักงาน จะทำให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ในงานที่ได้รับมอบหมาย รับรู้เป้าหมายอย่างชัดเจน ตระหนักถึงคุณค่าและค่านิยมของแต่ละบุคคล โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการทำงานได้อย่างเหมาะสมเกิดแรงบันดาลใจ เชื่อว่างานนั้นมีความสำคัญ และมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคคล ส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง Armenio and Miguel (2008) กล่าวว่า ความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและของบุคคลเป็นสิ่งที่บ่งบอกความไปด้วยกันได้ระหว่างค่านิยมขององค์กรและชีวิตส่วนตัวของบุคคล ความรู้สึกถึงความไปด้วยกันได้ รู้สึกปลอดภัยเหมือนได้ทำงานในองค์กรที่มีผู้นำมีการค้นหาแนวทาง การอยู่ร่วมกันที่ดีในสังคม และไม่ใช่ว่าเห็นแก่ตัว และ Milliman, et al. (2003) กล่าวว่า ความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมของบุคคลกับเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร เป้าหมายของบุคคลมีความยิ่งใหญ่กว่าตัวตนของบุคคลและเกิดการสนับสนุนต่อผู้อื่นและสังคม และยังหมายถึงการที่ผู้จัดการและพนักงานในองค์กรมีค่านิยมที่เหมาะสม มีมโนธรรม และตระหนักถึงสวัสดิภาพของพนักงาน

และชุมชน การทำงานด้วยความซื่อสัตย์ และมุ่งประโยชน์ต่อผู้อื่นมากกว่าผลกำไร

ด้านชีวิตจิตใจ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพราะพนักงานมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับคุณค่าของตนเอง มีความพร้อมในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน รู้สึกมีกำลังใจ มีพลังที่จะเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น สอดคล้องกับ Ashmos and Duchon (2000) กล่าวว่า ชีวิตภายในหรือชีวิตจิตใจเป็นสิ่งที่องค์กรมุ่งเน้นจิตใจของบุคคล การรับรู้คุณค่าของบุคคล และสร้างความรู้สึทางด้านจิตใจของการอยู่ร่วมกันในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ มณฑล สรไกรภูติ และสุนันทา เสี่ยงไทย (2556) กล่าวว่า ชีวิตด้านในหรือชีวิตจิตใจเป็นการอธิบายเพื่อให้เกิดการตระหนักถึงการรับรู้และยอมรับถึงการมีชีวิตอีกด้านหนึ่งหรือชีวิตที่อยู่ภายในจิตใจที่ไม่สามารถมองเห็นด้วยตา เป็นองค์ประกอบแกนกลางที่สำคัญของจิตวิญญาณในการทำงาน การมีความคาดหวัง การตระหนักถึงคุณค่าที่ตนเองยึดถือการเข้าถึงศักยภาพที่มีอยู่ภายในของมนุษย์ ความรู้สึกถึงความสุข ความสมบูรณ์ ล้วนมีจุดกำเนิดมาจากการที่ตระหนักและรู้ถึงการมีอยู่ของชีวิตด้านในหรือชีวิตจิตใจทั้งสิ้น ซึ่งการบริหารงานในระดับองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของการมีอยู่ของชีวิตด้านในหรือชีวิตจิตใจของพนักงาน และองค์การควรให้เกียรติและยอมรับถึงคุณค่าทางจิตวิญญาณของพนักงาน เช่นเดียวกับคุณค่าที่องค์การยึดถือเพื่อเป็นหลักในการดำเนินธุรกิจ

ด้านงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รู้สึกว่างานนั้นเหมาะสมกับตำแหน่งของตน รู้สึกว่างานที่ได้ทำมีความท้าทายความสามารถ และมีประโยชน์ต่อบริษัท ทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะมาทำงานทุ่มเทและเอาใจใส่ในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับ Milliman, et al.(2003) กล่าวว่า งานที่มีความหมายเป็นการที่บุคคลรู้สึกว่างานที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความหมายและมีเป้าหมายในงานที่ชัดเจน บุคคลแต่ละระดับทำงานร่วมกันอย่างไร มีแรงจูงใจและความต้องการที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน โดยงานนั้นอาจไม่ใช่เพียงงาน

ที่ดูน่าสนใจหรือท้าทาย แต่จะต้องมองเห็นความหมายหรือวัตถุประสงค์ลึกๆ ของงานนั้นๆ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย ด้านการมีอำนาจ ด้านการมีความสำคัญ ด้านการมีคุณค่า และด้านการมีความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฟโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด อภิปรายผลจำแนกรายด้านดังนี้

ด้านการมีความสำคัญ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพราะการที่บุคคลรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญกับบุคคลรอบข้าง ได้รับความสนใจ การเอาใจใส่ ได้รับความรัก รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนและให้กำลังใจในเวลาที่ต้องการจากบุคคลอื่นแล้ว ย่อมทำให้บุคคลนั้นๆ เกิดกำลังใจ เกิดแรงผลักดันที่จะทำงานให้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Coopersmith (1984) ที่กล่าวว่า การมีความสำคัญเป็นแนวทางที่บุคคลรู้สึกเกี่ยวกับตนเองต่อการได้รับการยอมรับ การมีคุณค่าและเป็นที่รักของบุคคลอื่น รวมทั้งมีประโยชน์ต่อครอบครัวต่อสังคม ซึ่ง ดิเรก ชัยชนะ (2546) กล่าวว่า ความเป็นปัจจัยภายนอกตนเองที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับครอบครัว โรงเรียน การศึกษา จนกลายเป็นที่ยอมรับในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษากันท์ฐพิชญา ศิริพุ่มซ้อน (2555) พบว่า การมีอำนาจมีความสัมพันธ์ต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน การมีอำนาจเป็นความคิด ความรู้สึกที่ตนเองได้รับความรักความเอาใจใส่ ได้รับเกียรติให้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือผู้ประสานงานกับทีม

ด้านการมีความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพราะความสามารถเป็นสิ่งที่เฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ และเป็นตัวช่วยในการผลักดันให้บุคคลกระทำการต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Rosenberg (1979) ที่กล่าวว่า ความสามารถเกิดจากประเมินตนเองจากประสบการณ์ และตามความสามารถที่กระทำในสิ่งต่างๆ ได้สำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบความสามารถของตนเองกับบุคคลรอบข้าง รวมถึงการมีประสบการณ์จะทำให้บุคคลนั้นๆ เกิดความมั่นใจในการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นปัจจัยด้านความสามารถเฉพาะตัว ซึ่งสอดคล้องกับ

ทฤษฎีของ Coopersmith (1984) ที่กล่าวว่า ความสามารถ เป็นแนวทางที่บุคคลได้พิจารณาถึงควมมีคุณค่าจาก ผลของการกระทำที่ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย และความสามารถในการเผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจ สามารถปรับตัวได้ดี โดยเป็นตัวบ่งชี้ถึง ความดีของความสำเร็จในสิ่งที่บุคคลกระทำ นอกจากนี้ กุลชลี เพ็ชรรัตน์ (2544) ด้านความสามารถ (Competence) หมายถึง สิ่งที่บุคคลคิดและรู้สึกเกี่ยวกับความสามารถ ของตนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตครอบครัวและ ชีวิตการทำงาน และ วิณา บุญแสง (2544) กล่าวว่า การที่บุคคลเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ มีความชำนาญ ในงานเฉพาะด้านแล้ว ย่อมทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าตนเอง มีคุณค่าสูง และมีพลังที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้

ด้านการมีคุณความดี ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงาน ทุกคนประพฤติตนอย่างถูกต้องซื่อสัตย์สุจริต มีศีลธรรม จริยธรรม มีความกตัญญู มีเมตตากรุณาต่อบุคคลอื่น รวมถึงการคำนึงถึงสิทธิของผู้อื่นเป็นปกติอยู่แล้ว จึงไม่ ส่งผลกระทบกับประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับ Coopersmith (1984) ที่กล่าวว่า คุณความดี เป็นแนวทาง ที่บุคคลได้กระทำหรือปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม สอดคล้องกับค่านิยมของวัฒนธรรม สังคม ประเพณี จริยธรรมและศีลธรรม โดยการรับรู้คุณค่าของตนเอง ตามความเป็นจริง มองโลกในแง่ดี และความพึงพอใจ ในสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ ซึ่งผลการศึกษาของ กัณฑ์ฐพิชญา ศิริพุ่มซ้อน (2555) พบว่า การมีคุณความดีมีความสัมพันธ์ ต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน การคิดดี ยึดมั่นใน ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มีพฤติกรรม ไปในทางที่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน และปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ส่งผลกระทบท ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฟโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไฟโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถ อภิปรายผลได้ดังนี้ ในการทำงานของพนักงานจะมีการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมทักษะการทำงาน หรือความรู้อื่น ๆ

ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็น ถึงความเข้าใจและให้ความสำคัญที่ทางบริษัทมอบให้ แก่พนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความตระหนักรู้และ มุ่งพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ของงานเกิดความพึงพอใจในงานของตน มีความสุขในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นและเป็นสมาชิกองค์กรที่ดี สอดคล้อง กับทฤษฎีของ Marques and King (2007) ได้กล่าวไว้ว่า จิตวิญญาณในการทำงานเป็นประสบการณ์ของความ เกี่ยวพันกันระหว่างกระบวนการทำงาน ซึ่งเป็นไปด้วยความ น่าเชื่อถือ ความสัมพันธ์ระหว่างกันและความตั้งใจดี ส่วนบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดขึ้นด้วยความรู้สึกที่อยู่ลึกซึ้งใน ของความหมายในการทำงานในองค์กร และให้ผลออกมา ในรูปแบบของการเพิ่มแรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงาน ที่ยอดเยี่ยม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธมลวรรณ มีเหมย (2553) ทำการศึกษาภาวะผู้นำแบบ รับใช้จิตวิญญาณในองค์กรและผลการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารระดับต้นธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบ รับใช้จิตวิญญาณในองค์กรและผลการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารระดับต้นอยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์ทางบวก กับผลการปฏิบัติงาน และตัวแปรภาวะผู้นำแบบรับใช้ จิตวิญญาณในองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายผลการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นได้อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการ ปฏิบัติงานได้ร้อยละ 20.10 ($R^2 = .201$)

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไฟโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปราย ผลได้ดังนี้ พนักงานบริษัท ไฟโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการแสดงออกอย่างเปิดเผยถึง ความรู้สึกภายในที่มีต่อตนเองและผู้อื่นทั้งในทางบวกและ ทางลบ โดยประเมินจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อม ที่ผ่านหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเหตุการณ์ ที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวซึ่งอาจก่อให้เกิดการ ยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง และเกิดการประเมินตนเอง ว่ามีคุณค่า มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความเคารพนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง รู้สึกว่าตนเอง ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในสังคม และดำเนินชีวิต

อย่างมีจุดหมาย สอดคล้องกับทฤษฎีของ Golden and Lesh (1997) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็น สิ่งกำหนดถึงคุณค่าในตัวบุคคล ทำให้มีความเชื่อมั่น ในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเองส่งผลต่อความสำเร็จ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเองเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอำนาจ ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เพราะการมี อิทธิพลที่จะควบคุมการกระทำของตนเองและบุคคล รอบข้าง หรือการควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการเป็นที่ชื่นชอบและเป็นที่ปรึกษาให้กับคนอื่น ได้เปรียบเสมือนเป็นโอกาสที่ทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จง่ายขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1970) ที่ได้กล่าวไว้ในแรงจูงใจลำดับที่ 4 ว่า การมีอำนาจเป็น ความรู้สึกนับถือตนเองและเกิดจากการได้รับความยอมรับ ยกย่องจากผู้อื่น เป็นการแสดงให้เห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีชื่อเสียง มีเกียรติ และเกิดความมั่นใจที่จะกระทำ สิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ของ Coopersmith (1984) ที่กล่าวว่า พลังอำนาจเป็น สิ่งสำคัญต่อตนเอง บุคคลอื่นและต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวตน รวมทั้งมีความเชื่อมั่นต่ออำนาจ การกระทำ ของตนเองว่าจะก่อให้เกิดผลตามที่คาดหวัง และมีความ สามารถในการจัดการการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุผล ตามที่คาดหวัง และผลการศึกษาของ กัณฑ์ฐพิชญา ศิริพุ่มซ้อน (2555) พบว่า การมีอำนาจมีความสัมพันธ์ ต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นความคิด ความรู้สึกว่าตนเองสามารถชักจูงใจ โนมน้าวผู้อื่น จูงใจ ให้บุคคลอื่นยอมรับการกระทำตามความคิดของตนเองได้ โดยมีความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติการณ์นี้จะสามารถก่อให้เกิด ประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และผู้อื่นตาม ที่ต้องการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

จากการผลการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลตาม ที่ได้เสนอข้างต้นเกี่ยวกับปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน และปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไพโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ทั้งสองปัจจัยส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน บริษัท ไพโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ริง

(ประเทศไทย) จำกัด ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลนี้มาประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนด นโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. บริษัทควรให้ความสำคัญกับพนักงานระดับ ปฏิบัติการที่มีจำนวนมากถึงร้อยละ 84.82 ซึ่งมองว่า พนักงานที่อยู่ในระดับนี้เปรียบเสมือนเฟืองตัวสำคัญ ในการขับเคลื่อนโรงงาน เป็นตัวละครหลักในการสร้าง ผลกำไรให้กับโรงงาน ควรมีการพิจารณาในเรื่องของ กระบวนการทำงาน ด้วยการกำหนดมาตรการหรือ วางแผนพัฒนากระบวนการ กำหนดนโยบายด้านสวัสดิการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน

2. จากผลการวิจัย ปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าใน ตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 31 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นแล้ว ปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองควรเป็นปัจจัยแรก ที่ควรจะทำให้การสนับสนุนและพัฒนา เนื่องจากส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมากที่สุด ผู้บริหารควรพิจารณาถึงความสามารถที่แท้จริงของ พนักงานแต่ละคน รวมทั้งให้ความสำคัญกับพนักงาน ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการเพิ่มกำลังใจให้แก่ พนักงานให้ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. ปัจจัยจิตวิญญาณในการทำงาน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 17 บริษัทอาจจะพิจารณาในเรื่องของการชี้ให้เห็นถึงความ สำคัญของงานนั้น ๆ มากขึ้น ให้พนักงานได้มีความเข้าใจ ในงานอย่างถ่องแท้ เปิดกว้างให้พนักงานได้ทราบถึง ความเป็นมาของงานว่าสำคัญอย่างไร และถ้าไม่ปฏิบัติงานนี้ จะเป็นอย่างไร เมื่อปฏิบัติแล้วพนักงานจะได้อะไร โรงงานจะได้อะไร เมื่อพนักงานมีความเข้าใจในส่วนนี้แล้ว แน่ใจว่าพนักงานจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยจิตวิญญาณ ในการทำงานและปัจจัยความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท

ไฟโอเนียร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาพนักงานเฉพาะกลุ่มแบบเจาะจง เนื่องจากพนักงานแต่ละบุคคลมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในแต่ละแผนกหรือหน่วยงาน เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงพัฒนาแผนงานของแต่ละแผนกหรือหน่วยงานต่อไป

2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตวิทยาอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ความไว้วางใจต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์การที่ดี เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กนกวรรณ ทองฉวี. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตนเอง บทบาทอาจารย์ในการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในสถาบัน กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัณฑ์ฐพิชญา ศิริพุ่มซ้อน. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและมีคุณค่าในตนเองต่อความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัลยาวันนิษฐ์ปัญญา. (2551). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลชลี เพ็ชรรัตน์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน: กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิเรก ชัยชนะ. (2546). *การศึกษาการเห็นคุณค่าในตนเองและการรับรู้ปัจจัยส่งเสริมประสิทธิภาพการบำบัดของผู้เข้ากลุ่มให้คำปรึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มให้คำปรึกษาแบบต่อเนื่องและกลุ่มมาราธอน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธมลวรรณ มีเหมย. (2553). *ภาวะผู้นำแบบปรับใช้จิตวิญญาณในองค์การและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บริษัท ไฟโอเนียร์แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. (2562). *ข้อมูล Record Detail แผนก Shipment Management*. ม.ป.ท.
- _____. (2562). *ข้อมูลแผนกบุคคล*. ม.ป.ท.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- มณฑล สรไกรฤดี และสุนันทา เสี่ยงไทย. (2556). "มิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality): ความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์." *วารสาร มจร.วิชาการ*, 16(32): 113-124.
- วิณา บุญแสง. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ความเครียด กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วีรจุม มาชะศิรินันท์. (2553). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ธนาเพรส.

- ศิริรัตน์ ใจชุ่ม. (2550). *คุณภาพการให้บริการประชาชน ทั้งระบบของสถานีตำรวจภูธรอำเภอแม่สาย จังหวัด เชียงราย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัย เชียงราย.
- ศุภจิต คงประชา. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ อารมณ์ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความ สามารถในการตัดสินใจ และผลการปฏิบัติงานของ หัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- สุดา สงเดช. (2546). *การศึกษาสัมพันธภาพในครอบครัว การอบรมเลี้ยงดู โครงสร้างครอบครัว การเห็นคุณค่า ในตนเอง และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการ ให้คำปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- Armenio, R., and Miguel, P. E. (2008). "Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study." *Journal of Organization Change Management*, 21(1): 53-75.
- Ashmos, D. P. and Duchon, D. (2000). "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure." *Journal of Management in Inquiry*, 9: 134-145.
- Coopersmith, S. (1984). *Self – Esteem Inventories*. Palo Alto CA: Consulting Psychologists.
- Golden, B. J., and Lesh, K. (1997). *Building Self – Esteem: Strategies for Success in School and Beyond*. 2nd ed. NJ: Prentice-Hall.
- Haword, S. (2002). "Spiritual Perspective on Learning in the Workplace." *Journal of Managerial Psychology*, 17(2): 230-242.
- Marques, Dhiman, and King. (2007). *Spirituality in the Workplace: What It is Why It Matters How to Make It for You*. California: Personhood Press.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York: Harper and Row.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., and Ferguson, J. (2003). "Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment." *Journal of Organizational Change Management*, 16: 426-447.
- Nandram, S. S., and Borden, M. E. (2010). *Spirituality and Business*. Germany: Springer Verlag Berlin Heidelberg.
- Pawar, B. S. (2009). "Workplace Spirituality Facilitation: A Comprehensive Model." *Journal of Business Ethics*, 90(3): 375-386.
- Robbin, S. P. (2005). *Organizational Behavior*. 11th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving The Self*. New York: Basic Books.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row.