ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผ่านตัวแปรสื่อจิตวิญญาณในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานขององค์การธุรกิจด้านอุตสาหกรรมล้อแม็กรถยนต์แห่งหนึ่งในประเทศไทย*

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH THE MEDIATING ROLE OF WORKPLACE SPIRITUALITY: A CASE STUDY OF THE EMPLOYEES OF AUTOMOTIVE WHEEL COMPANY IN THAILAND

สุพัตรา วรวุฒิพุทธพงศ์, กฤตกร นวกิจไพฑูรย์
Supattra Worawutputtapong, Kritkorn Nawakitphaitoon
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
National Institute of Development Administration
Corresponding Author E-mail: mmintsww@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ จิตวิญญาณในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 2. ศึกษาการเป็นตัวแปรสื่อของจิตวิญญาณในการทำงาน ในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานขององค์การธุรกิจด้านอุตสาหกรรมล้อแม็กรถยนต์แห่งหนึ่งในประเทศไทยจำนวน 204 คน โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรคำนวณของ Krejcie & Morgan (1970) จากจำนวนประชากร 480 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบช่วงชั้น และสถิติทดสอบ Z (Z-test)

ผลการศึกษาพบว่า 1. พนักงานในองค์การมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ จิตวิญญาณในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และ 2. จิตวิญญาณในการทำงานเป็นตัวแปรสื่ออย่างสมบูรณ์ในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนจากองค์การ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาและการฝึกอบรม และ

*Received May 17, 2023; Revised June 12, 2023; Accepted June 14, 2023

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผ่านจิตวิญญาณในการทำงาน

คำสำคัญ: การรับรู้; การสนับสนุนจากองค์การ; ผลการปฏิบัติงาน; จิตวิญญาณในการทำงาน

Abstract

This research aims to 1. study the level of perceived organizational support, workplace spirituality, and employee performance and 2. study the role of workplace spirituality as the mediator on the relationship between perceived organizational support and employee performance. This quantitative research collected data from 204 employees of an automotive wheel company in Thailand. The sample size was calculated based on Krejcie & Morgan (1970) from a population of 480 people. The research instrument used was questionnaire. The statistics used to analyze the data were mean, standard deviation, Pearson's correlation, hierarchical multiple regression analysis and Z-test.

The results of this study show that 1) the level of perceived organizational support, workplace spirituality, and employee performance are high and 2) workplace spirituality fully mediates the relationship between perceived organizational support and employee performance. The findings of this research highlight the significance of organizational support (e.g., compensation and benefit, training and development, and human resource planning) for employee performance via workplace spirituality.

Keywords: Perception; Organizational Support; Performance; Workplace Spirituality

บทนำ

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์การเกิดการแข่งขันที่สูงขึ้น ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาและปรับตัวเพื่อให้ทันต่อสภาพการณ์ดังกล่าว โดยที่มนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด สอดคล้องกับสุนันทา เลาหนันท์ (2542) ที่มีมุมมองในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์การให้มีคุณภาพและเกิดความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ เช่น การสนับสนุนด้านการจ่ายค่าตอบแทน และการพัฒนาศักยภาพของพนักงานโดยการจัดฝึกอบรม เมื่อพนักงานเหล่านี้รับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การแล้ว ทำให้พวกเขาต้องการตอบ

แทนองค์การโดยการตั้งใจทำงาน ส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ (Competitive Advantage)

นอกจากนี้ อีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์การ ได้แก่ จิตวิญญาณในการทำงานของพนักงาน (Workplace Spirituality) ซึ่งหมายถึง การรับรู้และการยอมรับถึงการให้คุณค่าด้านจิตใจของมนุษย์ (Ashmos & Duchon, 2000) เกิดจากการที่พนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ได้เป็นส่วนหนึ่งในสังคมที่ทำงาน ตัวอย่างขององค์การที่ส่งเสริมจิตวิญญาณในการทำงาน เช่น ธนาคารโลก (Laabs, 1995) โดยให้พนักงานได้อภิปรายถึงความสัมพันธ์ของค่านิยมส่วนตัว จิตวิญญาณ และประเด็นทางธุรกิจ ส่งผลให้พนักงานเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมีส่วนร่วมในค่านิยมในการทำงานร่วมกัน รวมถึงทำให้สังคมในที่ทำงานมีความซื่อสัตย์ ถ่อมตน มีจิตสำนึกในการทำงาน เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ตั้งใจทำงานและทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานทั้งในประเทศและต่างประเทศมีเป็นจำนวนมาก ตัวแปรสื่อที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความยึดมั่นต่อเป้าหมาย Goal Commitment (อัมพิกา สุนทรภักดี, 2559) ความผูกพันต่อองค์การ Employee Engagement (พงศกร เอี่ยมสอาด และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2562) และความพึงพอใจในงาน Job Satisfaction (Putri et al., 2018) ทั้งนี้งานวิจัยในต่างประเทศที่ศึกษาจิตวิญญาณในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อมีเพียงงานวิจัยของ Chino (2012) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีจิตวิญญาณในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ โดยศึกษาพนักงานรัฐวิสาหกิจ (SME) ฝ่ายผลิตและฝ่ายบริการ ในเมืองชิตุงวิซ่าของสาธารณรัฐชิมบับเว ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยส่งผลทางอ้อมผ่านจิตวิญญาณในการทำงาน จากที่กล่าวมาข้างต้น พบว่ายังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของจิตวิญญาณในการทำงานในงานวิจัยของประเทศไทยและในบริบทองค์การเอกชน จึงเป็นช่องว่างงานวิจัยที่ควรศึกษาต่อยอด

ผู้วิจัยได้ศึกษาหัวข้อวิจัยนี้จากพนักงานในองค์การธุรกิจด้านอุตสาหกรรมล้อแม็กรถยนต์แห่งหนึ่งในประเทศไทย ซึ่งองค์การนี้ได้ดำเนินกิจการด้านการออกแบบ ผลิตสินค้า และจำหน่ายล้ออัลลอย (Alloy) ในประเทศและส่งออกต่างประเทศมากว่า 30 ปี โดยองค์การนี้ได้รับรางวัลผู้ประกอบการธุรกิจส่งออกดีเด่นประจำปี 2560 องค์การนี้ได้ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนเสมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกันซึ่งมีนโยบายในการดูแลค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ที่ช่วยเหลือและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน อีกทั้งสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ยังมีการจัดอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานให้แก่

พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงานตลอดจนให้ความใส่ใจในเรื่องการจัดฝึกอบรมในเรื่องระบบความปลอดภัยให้แก่พนักงานทุกคนซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจมีผลต่อการเพิ่มระดับจิตวิญญาณในการทำงานและนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ จิตวิญญาณในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ

2. เพื่อศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของจิตวิญญาณในการทำงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานขององค์การธุรกิจด้านอุตสาหกรรมล้อแม็กรถยนต์แห่งหนึ่งในประเทศไทย ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 480 คน (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2565)

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากสูตรของ Krejcie and Morgan (1970) ได้จำนวน 214 คน เพื่อเพิ่มความเป็นไปได้ในการเก็บแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนที่เหมาะสม และหลีกเลี่ยงกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่สามารถส่งคืนแบบสอบถามมาได้ จึงเก็บข้อมูลเป็นจำนวนทั้งสิ้น 480 คน หรือประชากรทั้งหมด ซึ่งแบบสอบถามได้รับการตอบกลับและเมื่อได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาเป็นจำนวน 204 ฉบับ ซึ่งน้อยกว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ประมาณการเล็กน้อย คิดเป็นอัตราการตอบกลับ (Response Rate) เท่ากับร้อยละ 42.5 ซึ่ง Baruch (1999) กล่าวว่าอัตราการตอบกลับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 ถือว่ายอมรับได้ในงานวิจัยที่ใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม ดังนั้นอัตราการตอบกลับถือว่าผ่านเกณฑ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ใช้แบบสอบถามเพื่อวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organizational Support) ของอัมพิกา สุนทรภักดี (2559) ซึ่งพัฒนาจากแนวคิดของ Eisenberger (1986) มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรู้และโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ และด้านสภาพการทำงาน

จำนวน 32 ข้อ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ใช้แบบสอบถามเพื่อวัดจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) ของ Petchsawang & Duchon (2009) มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านสติ ด้านงานที่มีความหมาย และด้านความสุขที่เหนือวัตถุนิยม จำนวน 22 ข้อ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ใช้แบบสอบถามเพื่อวัดผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล (Individual Work Performance Questionnaire) ของ Koopmans et al. (2014) มี 2 ด้าน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่และผลการปฏิบัติงานตามบริบท จำนวน 13 ข้อ และ 4) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้รวมต่อเดือน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

ดังนั้นค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นมีค่ามากกว่า 0.70 ซึ่งถือได้ว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2559) สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขออนุญาติในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และวิธีตอบแบบสอบถาม แล้วจึงทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ระดับและความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจิตวิญญาณในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจิตวิญญาณในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. การทดสอบสมมติฐานการเป็นตัวแปรสื่อของจิตวิญญาณในการทำงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบช่วงชั้น ตามแนวคิดของ Baron & Kenny (1986) และใช้สถิติทดสอบ Z (Z-test) ตามวิธีการของ Sobel (1982) เพื่อทดสอบการเป็นตัวแปรสื่อของจิตวิญญาณในการทำงาน ในความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ จิตวิญญาณในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		
				POS	WS	EP
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (POS)	3.66	0.61	ระดับมาก	1.00		
จิตวิญญาณในการทำงาน (WS)	3.92	0.54	ระดับมาก	0.56**	1.00	
ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (EP)	4.13	0.51	ระดับมาก	0.33**	0.57**	1.00

***p<0.01; n=204*

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ($\overline{X}$= 3.66, SD = 0.61) ระดับจิตวิญญาณในการทำงาน ($\overline{X}$= 3.92, SD = 0.54) และระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ($\overline{X}$= 4.13, SD = 0.51) อยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับจิตวิญญาณในการทำงาน (r = 0.56, p<0.01) และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (r = 0.33, p<0.01) และจิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (r = 0.57, p<0.01)

การวิเคราะห์เพื่อแสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไปจนเกิดภาวะ Multicollinearity

จากตารางที่ 1 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งสองมีค่าเท่ากับ 0.56 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 0.80 นอกจากนี้ค่าองค์ประกอบความแปรปรวนที่สูงเกินความเป็นจริง (Variance Inflation Factor: VIF) ของตัวแปรอิสระทั้งสองเท่ากับ 1.09 และ 1.11 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าตั้งแต่ 10 ขึ้นไป (อุทัยวรรณ สายพัฒนะ และฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2547) ดังนั้นตัวแปรอิสระทั้งสอง ไม่มีระดับความสัมพันธ์ที่สูงเกินไปจนเกิดภาวะ Multicollinearity ผู้วิจัยจึงสามารถดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การ

สนับสนุนจากองค์การ จิตวิญญาณในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ในขั้นตอนต่อไป

2. เพื่อศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของจิตวิญญาณในการทำงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบช่วงชั้นเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (B) ระหว่าง 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับจิตวิญญาณในการทำงาน 3) จิตวิญญาณในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและจิตวิญญาณในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นตัวแปรควบคุม มีรายละเอียดดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อการทดสอบสมมติฐานที่ 1

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน B	จิตวิญญาณในการทำงาน B	ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน B	ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน B
(ค่าคงที่)	2.98	2.16	1.98	1.95
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	0.30**	0.54**	-	0.04
จิตวิญญาณในการทำงาน	-	-	0.51**	0.48**
Adjusted R^2	0.19	0.43	0.33	0.33
F	6.86**	19.97**	13.57**	12.05**

***p<0.01; n=204*

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ Model 1 พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.30 หมายความว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิเคราะห์ Model 2 พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อจิตวิญญาณในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.54 หมายความว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อจิตวิญญาณในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ Model 3 พบว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.51 หมายความว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และผลการวิเคราะห์ Model 4 เมื่อนำตัวแปรอิสระทั้งสองใส่เข้าไปในสมการถดถอยพหุคูณพร้อมกัน พบว่า จิตวิญญาณในการ

ทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.48 ในขณะที่การรับรู้การสนับสนุกจากองค์การไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าจิตวิญญาณในการทำงานเป็นตัวแปรสื่ออย่างสมบูรณ์ (Full Mediation) ในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบการเป็นตัวแปรสื่อโดยใช้สถิติทดสอบ Z (Z-test) ตามวิธีการของ Sobel (1982) เพื่อยืนยันว่าจิตวิญญาณในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยดูจากค่า Z ที่ได้ว่ามีค่า p-value น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จะถือว่าจิตวิญญาณในการทำงานจะเป็นตัวแปรสื่อในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจากการคำนวณพบว่าค่า Z เท่ากับ 5.57 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.001 หมายความว่า จิตวิญญาณในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า จิตวิญญาณในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ จิตวิญญาณในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แสดงให้เห็นว่า จิตวิญญาณในการทำงานเป็นตัวแปรสื่ออย่างสมบูรณ์ในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีประเด็นในการอภิปรายดังนี้

ประเด็นที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถอธิบายตามทฤษฎีการสนับสนุนขององค์การ (Organizational Support Theory) จากแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) ที่กล่าวถึงการที่องค์การให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของพนักงาน สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์การโดยการรู้สึกต้องตอบแทนองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jin & Zhong (2014) และ Putri et al. (2018) ที่พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประเด็นที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อจิตวิญญาณในการทำงาน สามารถอธิบายตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ของ Blau (1964) ซึ่งได้กล่าวว่าการแลกเปลี่ยนทางสังคมเป็นการกระทำเพื่อให้ผู้อื่นพอใจ ไม่เจาะจงผลประโยชน์ หรือข้อผูกมัด และผู้กระทำมีความคาดหวังถึงผลที่จะได้รับกลับมา ซึ่งการ

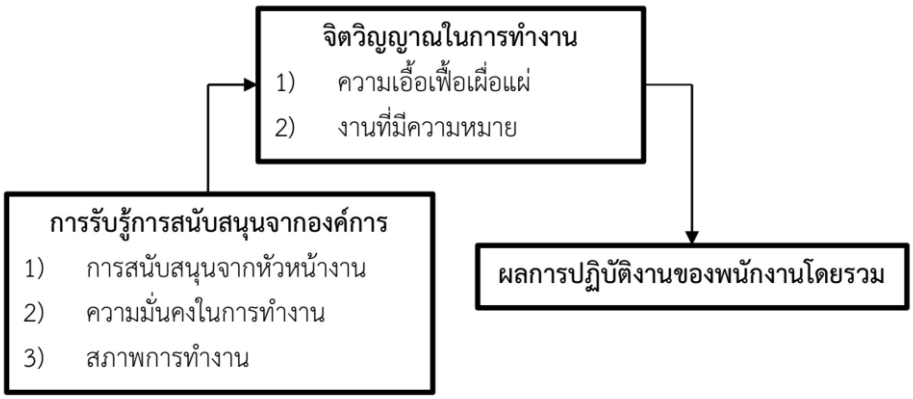
แลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์การและพนักงานต่างรับรู้ถึงคุณค่าของกันและกัน เมื่อองค์การเห็นว่าพนักงานมีคุณค่าต่อองค์การ องค์การย่อมเต็มใจที่จะสนับสนุนพนักงาน และพยายามรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การต่อไป เมื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์การให้การสนับสนุนแก่ตนเอง พนักงานย่อมเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chino (2012) และ Islam et al. (2019) ที่พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อจิตวิญญาณในที่ทำงาน

ประเด็นที่ 3 จิตวิญญาณในที่ทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถ สามารถอธิบายตามแนวคิดของ Neck & Milliman (1994) ที่ได้กล่าวว่า จิตวิญญาณสามารถทำให้บุคคลมีจิตสำนึกในเชิงลึก โดยการส่งเสริมให้เกิดความสามารถในด้านความคิดริเริ่มส่งผลให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองได้มากยิ่งขึ้นอย่างมีจุดมุ่งหมายและเป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์การ และเมื่อองค์การได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้เติบโตตัวเอง จะส่งผลให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งแนวคิดของ Marques et al. (2005) ที่ได้กล่าวว่า จิตวิญญาณในการทำงานเป็นการตระหนักรู้ถึงการขับเคลื่อนจากพลังภายในโดยมีความซื่อสัตย์สุจริต ความเมตตา และความกล้าหาญ ซึ่งนำไปสู่สภาพแวดล้อมที่สร้างแรงบันดาลใจร่วมกันโดยมีจุดมุ่งหมายในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของทีมที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Albuquerque et al. (2014); นุรฟิตตรี เจ๊ะอาแว และรัตติกรณ์ วงวิศาล (2559) ที่พบว่าจิตวิญญาณในองค์การส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ

ประเด็นที่ 4 จากผลการวิเคราะห์พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านจิตวิญญาณในการทำงานไปยังผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แสดงให้เห็นว่า จิตวิญญาณในการทำงานเป็นตัวแปรสื่ออย่างสมบูรณ์ในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งนี้สามารถอธิบายตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ได้ว่าความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์การกับพนักงาน สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การ จิตวิญญาณในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยองค์การที่มีการสนับสนุนให้แก่พนักงานที่ดี ส่งผลทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ค้นพบคุณค่าหรือความหมายในการทำงาน ทำให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การส่งมอบผลการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่องค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chino (2012) ที่พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยส่งผลทางอ้อมผ่านจิตวิญญาณในการทำงาน

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถนำมาเป็นองค์ความรู้เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อได้จริง ซึ่งแสดงในภาพที่ 1 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 จะเห็นว่าองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ เช่น ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพการทำงาน ส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานผ่านจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรสื่ออย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้องค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และด้านงานที่มีความหมาย ดังนั้นสิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยผลักดันให้พนักงานในองค์การเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนช่วยเหลือและผลักดันการพัฒนาศักยภาพของพนักงานโดยการนำผลการปฏิบัติงานมาจัดทำ IDP program (Individual Development Plan) เพื่อพัฒนาจุดอ่อน (Weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) ของพนักงานในองค์การ นอกจากนี้หัวหน้างานควรร่วมแสดงความรับผิดชอบต่อผลงานของพนักงาน และองค์การควรให้ความสำคัญในเรื่องของความมั่นคงในการทำงานของพนักงานด้วย โดยการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน เช่น ถ้าเกิดองค์การจะเจอวิกฤตอะไรก็ตาม พนักงานก็ยังสามารถทำงานที่นี้ต่อได้ วางแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) ให้แก่พนักงาน รวมถึงการมีสถานที่ทำงานที่มีความเอื้ออำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ เช่น เรื่องอุปกรณ์ที่ส่งเสริมการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ห้องน้ำที่เพียงพอต่อการใช้งาน และการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

องค์การควรเริ่มจากการเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม ปลูกฝังความเอื้ออาทรต่อกัน สร้างความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับค่านิยมทางจิตวิญญาณ ทั้งนี้ควรให้พนักงานมีโอกาสในการแสดงความคิดอย่างเป็นอิสระ นอกจากนี้ องค์การควรให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาสติ เนื่องจากการพัฒนาสติเป็นส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงาน เช่น ก่อนเริ่มทำงาน หัวหน้าอาจใช้เวลาสั้น ๆ ให้พนักงานพิจารณาอยู่กับลมหายใจ เพื่อให้พนักงานมีสติก่อนเริ่มทำงานในทุก ๆ วัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งถัดไปควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังธุรกิจอื่น ๆ ที่แตกต่างออกไป เช่น ธนาคาร รัฐวิสาหกิจ ธุรกิจด้านออนไลน์ เป็นต้น เนื่องจากแต่ละกลุ่มตัวอย่างย่อมมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งอาจจะส่งผลต่อผลการศึกษานี้ได้ เช่น ความหลงใหลในงาน (Work Passion) วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2559). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นุรฟิตตรี เจ๊ะอาแว. (2559). ภาวะผู้นำจิตวิญญาณในที่ทำงานสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). *Journal of Behavioral Science,* 22(2), 1686-1442.

รัชนีกร กุญแจทอง. (2555). การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ จังหวัดขอนแก่น. *วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น*, 19(2), 17-25.

สุนันทา เลาหนันทน์ (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

อัมพิกา สุนทรภักดี. (2559). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุทัยวรรณ สายพัฒนะ และฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2547). Collinearity. *วารสารปาริชาต, 17*(1), 55-62.

Albuquerque, I. F., et al. (2014). Primary health care services: workplace spirituality and organizational performance. *Journal of Organizational Change Management, 27*(1), 59–82.

Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry, 9*(2), 134–145.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182.

Baruch, Y. (1999). Response rate in academic studies-A comparative analysis. *Human relations, 52*(4), 421-438.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.

Chino M., R. (2012). The impact of organizational support on work spirituality, organizational citizenship behaviour and job performance: The case of Zimbabwe's small and medium enterprises (SME) sector. *African Journal of Business Management, 6*(36), 10003-10014.

Eisenberger, R., et al. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology, 71*(3), 500-507.

Islam, T., et al. (2019). Workplace spirituality in South Asian context: The role of learning culture organizational support and knowledge sharing. *South Asian Studies, 34*(1), 195-212.

Jin, L., & Zhong, Y. (2014). Contextual factors affecting the influence of perceived organizational support on team innovative performance. *Social Behavior and Personality: an international journal, 42*(3), 517-528.

Koopmans, L., et al. (2014). Improving the individual work performance questionnaire using rasch analysis. *Journal of Applied Measurement, 15*(2), 123-148.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610.

Laabs, J.J. (1995). Balancing spirituality and work. *Personnel Journal*, *74*(9), 60-76.

Marques, J., et al. (2005). Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition. *Journal of American Academy of Business, 7*(1), 81-91.

Neck, C. P., & Milliman, J. F. (1994). Thought self-leadership: Finding spiritual fulfillment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology, 9*(6), 9-16.

Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International Journal, 12*(4), 459-468.

Putri, K., et al. (2018). The influence of POS on employee performance with job satisfaction as a mediator. *Journal of Accounting Management and Economics, 20*(2), 18-29.

Shen, Y., et al. (2014). Linking perceived organizational support with employee work outcomes in a Chinese context: Organizational identification as a mediator. *European Management Journal*. *32*(3), 406-412.

Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological methodology, 13*, 290-312.