ความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จิตวิญญาณในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

The Relationship among Work-Life Balance, Workplace Spirituality and Employee Performance

นัทวรรษ เอี่ยมสำอางค์
นิสิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา
E-mail: nattawat.ai@ku.th
จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์
อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา
E-mail: jutamard.t@ku.th
Nattawat Aiamsamarng
Student, Master of Business Administration Program in Industrial Administration and Development, Kasetsart University Sriracha Campus
Jutamard Thaweepaiboonwong
Lecturer, Faculty of Management Sciences, Kasetsart University Sriracha Campus

รับเข้า : 16 มีนาคม 2566 **แก้ไข :** 13 เมษายน 2566 **ตอบรับ :** 21 เมษายน 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จิตวิญญาณในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 2) วิเคราะห์อิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จิตวิญญาณในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานบริษัทผู้ผลิตอาหารเสริมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี มีจำนวน 264 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จิตวิญญาณในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้ $\bar{x}$=4.05, SD=0.59; $\bar{x}$=4.15, SD=0.58 และ $\bar{x}$=4.17,SD=0.55 2) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ

จิตวิญญาณในการทำงานของพนักงานส่งผลทางตรงในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความแปรปรวนของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและจิตวิญญาณในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 63

คำสำคัญ: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The Objective of this research were to; 1) study the level of work- life balance, workplace spirituality, and employee performance and 2) analyze the effects of work-life balance and workplace spirituality on employee performance. The sample consisted of 264 employees from a supplement manufacturer in Chon Buri. A questionnaire was used to collect data through proportionate stratified sampling. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, skewness, kurtosis, and the structural equation models.

The results of the research revealed that; 1) The level of work-life balance, workplace spirituality and employee performance is at a high level. Mean and standard deviation were, $\bar{x}$=4.05, SD= 0.59; $\bar{x}$= 4.15 , SD= 0.58 and $\bar{x}$= 4.17, SD= 0.55. 2) The path analysis results show that work-life balance and workplace spirituality have a significant, direct positive impact on employee performance. The variance of the work-life balance and workplace spirituality variables explains 63% of the variance of employee performance.

Keywords: Work-Life Balance, Workplace Spirituality, Employee Performance

บทนำ

จากการแข่งขันในอุตสาหกรรมต่าง ๆ มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นเนื่องจากเทคโนโลยีที่ทันสมัยและข้อมูลความรู้ที่เข้าถึงได้ง่ายมากยิ่งขึ้น ทำให้บริษัทต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ หนึ่งในทรัพยากรที่บริษัทต้องใช้และมีความจำเป็นต่อองค์กร คือ บุคลากรหรือพนักงาน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนองค์กร โดยบุคลากรหรือพนักงานต้องทำงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายการทำงานที่องค์กรกำหนด เพื่อให้องค์กรในภาพรวมสามารถบรรลุเป้าหมายระดับองค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Employee Performance)

รวมถึงผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งหรือตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานตามบทบาทหน้าที่ และผลสำเร็จที่เกิดจากการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จนทำให้สามารถอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ได้อย่างมีความสุข (Pradhan and Jena, 2017)

ดังนั้นการศึกษาและวิจัยในส่วนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานจึงมีความจำเป็น เนื่องจากมีผลโดยตรงต่อการแข่งขันของธุรกิจในอุตสาหกรรม โดยผลการปฏิบัติงานที่ดีได้เกิดจากหลายปัจจัย ปัจจัยต่าง ๆ จะมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันออกไป ทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ ความพร้อมในการทำงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของพนักงาน โดยองค์กรจะต้องพัฒนาให้ดีขึ้นและเหมาะสม (Sonnentag and Frese, 2002)

นอกจากนี้ จิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) ซึ่งเกิดจากการได้รับโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและเคารพซึ่งกันและกัน (Rego et al., 2007) จึงเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Kristof-Brown, Zimmerman and Johnson, 2005) โดยพนักงานจะเกิดแรงจูงใจภายในที่จะทำงานในแต่ละวัน ช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน และพนักงานรู้สึกถึงความสอดคล้องระหว่างค่านิยมของตนเองกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร (Milliman et al., 2003)

สำหรับการทำให้การมีความพึงพอใจทั้งในชีวิตการทำงานและครอบครัว การแบ่งเวลาให้กับงานและชีวิตอย่างเหมาะสม หรือการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้เช่นกัน (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003) โดยอาจมีการบูรณาการการจัดการเพื่อให้เกิดความเหมาะสมระหว่างครอบครัวและงาน และการได้รับการสนับสนุนและเอื้ออำนวยระหว่างงานกับครอบครัว (Frone, 2003) ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนี้อาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลแต่ละสถานการณ์ (Hyman and Summers, 2004)

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จิตวิญญาณในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหนึ่งในอุตสาหกรรมผลิตอาหารเสริม ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยส่วนสำคัญเกิดจากการให้ความสำคัญกับสุขภาพจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ทั้งนี้ เพื่อผู้บริหารจะสามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรตามแนวทางการพัฒนาองค์กรจากภายในสู่ภายนอก ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพื่อให้องค์กรและพนักงานเติบโตไปพร้อม ๆ กัน

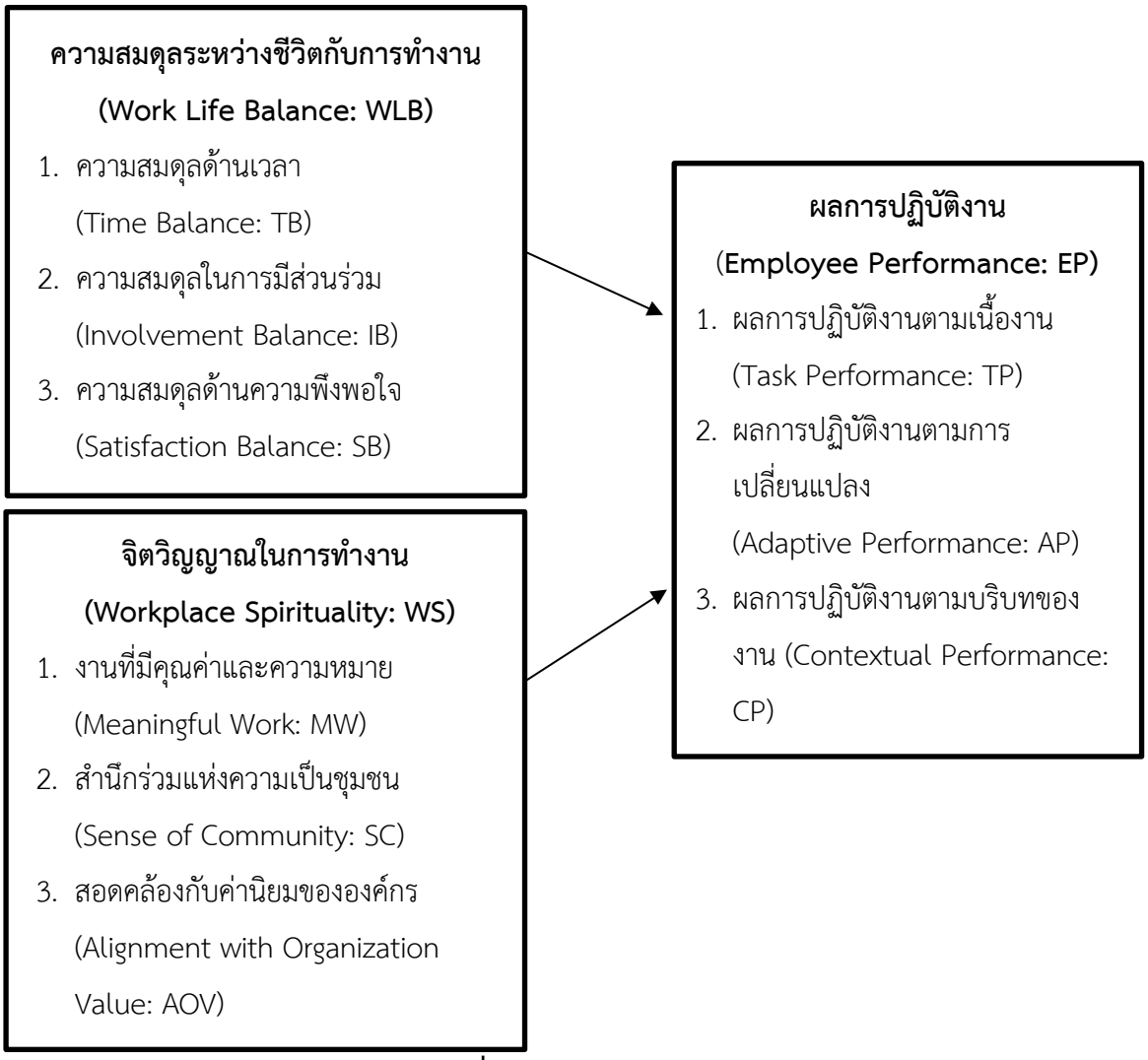
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จิตวิญญาณในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอาหารเสริมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และจิตวิญญาณในการทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอาหารเสริมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการกำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การทดสอบเครื่องมือ และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผู้ผลิตอาหารเสริมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี มีจำนวน 504 คน เนื่องจากการวิจัยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ซึ่งตามเกณฑ์ของ Kline (2011) ขนาดตัวอย่างทั่วไปในการศึกษา คือ ประมาณ 200 ตัวอย่าง หรือมากกว่า 200 ตัวอย่าง เมื่อวิเคราะห์แบบจำลองที่ซับซ้อน ซึ่งในการศึกษามีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 9 ตัวแปร มีขนาดประชากรอยู่ที่ 504 คน การศึกษาจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่กึ่งหนึ่ง คือ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 264 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยการเก็บแบบสอบถามตามสัดส่วนของพนักงานระดับปฏิบัติการในแต่ละแผนก โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากตามรายชื่อพนักงานแต่ละแผนกที่เป็นผู้ให้ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการพัฒนาและปรับปรุงข้อคำถามตามนิยามของตัวแปรตามหลักแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์งานวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย (1) ความสมดุลด้านเวลา (2) ความสมดุลในการมีส่วนร่วม (3) ความสมดุลด้านความพึงพอใจ ซึ่งผู้ศึกษามีการปรับปรุงพัฒนาขึ้นตามแนวความคิดของ Greenhaus et al. (2003: 510-531) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ประกอบด้วย (1) งานที่มีคุณค่าและความหมาย (2) สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน และ (3) สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร สร้างข้อคำถามตามแนวความคิดของ Milliman, Czaplewski and Ferguson (2003) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย (1) ผลการปฏิบัติงานตามเนื้องาน (2) ผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง และ (3) ผลการปฏิบัติงานตามบริบท สร้างข้อคำถามตามแนวความคิดของ Pradhan and Jena (2017) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 ถึง 4 ใช้มาตราวัดแบบประเมินค่าแบบลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ 5 หมายถึงมากที่สุด 4 หมายถึงมาก 3 หมายถึงปานกลาง 2 หมายถึงน้อย และ 1 หมายถึงน้อยที่สุด และอธิบายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์ของ Best and Kahn (2006) ดังนี้ ระดับคะแนน 4.51-5.00 หมายถึง มากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึง มาก 2.51-3.50 หมายถึง ปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึง น้อย และ 1.00-1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมถึงสิ่งที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จิตวิญญาณในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นคำถามปลายปลายเปิด

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้มนการวิจัย

ก่อนการนำแบบสอบถามไปใช้จริง ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ และคำนวณค่า IOC (The Index of Item-Objective Congruence) พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมีค่าเกินว่า 0.50 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) หลังจากนั้น นำไปทดลองใช้กับพนักงานของบริษัทอื่นที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ทำการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.73-0.92 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 หมายถึงแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างได้ (Cortina, 1993)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบโมเดลการวัด และการวิเคราะห์เส้นทางเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ผลการวิจัย

การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น

ทำการตรวจสอบข้อมูลในเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้จำนวน 9 ตัวแปร ด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

	TB	IB	SB	MW	SC	AOV	TP	AP	CP
TB	1								
IB	.638**	1							
SB	.769**	.719**	1						
MW	.489**	.462**	.501**	1					
SC	.453**	.512**	.488**	.787**	1				
AOV	.464**	.481**	.495**	.666**	.712**	1			
TP	.490**	.419**	.442**	.597**	.561**	.618**	1		
AP	.458**	.473**	.494**	.572**	.623**	.655**	.714**	1	
CP	.422**	.411**	.417**	.541**	.604**	.603**	.660**	.799**	1
Mean	4.126	3.990	4.030	4.175	4.188	4.099	4.227	4.102	4.186
SD	0.639	0.679	0.649	0.639	0.630	0.653	0.573	0.633	0.615
Sk	-0.923	-0.534	-0.583	-0.806	-0.906	-0.550	-0.843	-0.691	-1.006
Kur	2.467	0.694	1.228	1.968	2.442	1.127	2.903	1.544	2.843

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ตัวแปรความสมดุลด้านเวลา (TB) ความสมดุลในการมีส่วนร่วม (IB) และความสมดุลด้านความพึงพอใจ (SB) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4.13, 3.99 และ 4.03 ตามลำดับ โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.64-0.68 ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงจิตวิญญาณในการทำงาน ได้แก่ งานที่มีคุณค่าและความหมาย (MW) สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (SC) และสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร (AOV) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4.18, 4.19 และ 4.10 ตามลำดับ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.63-0.65 และตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (TP) ผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง (AP) และผลการปฏิบัติงานตามบริบทของงาน (CP) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4.23, 4.10 และ 4.19 ตามลำดับ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.57-0.63

ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความเบ้อยู่ระหว่าง -0.534 ถึง -0.923 ความโด่ง อยู่ระหว่าง 0.694 ถึง 2.467 ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงจิตวิญญาณในการทำงาน มีความเบ้อยู่ระหว่าง -0.550 ถึง -0.9060 ความโด่ง อยู่ระหว่าง 1.127 ถึง 2.442 และตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความเบ้อยู่ระหว่าง -

0.691 ถึง -1.006 ความโด่ง อยู่ระหว่าง 1.544 ถึง 2.903 เนื่องจากทุกค่ามีความเบ้ไม่เกิน 2.0 และมีความโด่งไม่เกิน 7.0 จึงถือว่ายอมรับได้ว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (Byrne, 2010; Kline, 2011)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัว จำนวน 45 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.411 ถึง 0.799 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าไม่เกิน 0.80 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์ไม่มากเกินไปจนทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Stevens, 1992) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

การวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model)

การวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรแฝงทุกตัวในโมเดลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) พบว่า หลังจากทำการปรับโมเดล โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า CMIN/DF=1.992, CFI=0.987, GFI=0.964, AGFI=0.927, TLI =0.979, NFI =0.975, RMR=0.013, RMSEA=0.061

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loadings) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.788 ถึง 0.912 ตัวแปรจิตวิญญาณในการทำงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.808 ถึง 0.897 และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.785 ถึง 0.922 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า ค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ (Composite Reliability: CR) ของตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จิตวิญญาณในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าเท่ากับ 0.883, 0.888 และ 0.892 ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extract: AVE) เท่ากับ 0.716, 0.727 และ 0.735 ตามลำดับ ซึ่งความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ มีค่ามากกว่า 0.7 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ มีค่ามากกว่า 0.5 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) (Fornell and Larcker, 1981; Hair et al., 2010)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	Factor loadings	CR	AVE
ความสมดุลระหว่างชีวิต	TB	0.912	0.883	0.716
กับการทำงาน (WLB)	IB	0.788		
	SB	0.833		

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝง (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	Factor loadings	CR	AVE
จิตวิญญาณในการทำงาน (WS)	MW	0.808	0.888	0.727
	SC	0.897		
	AOV	0.850		
ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (EP)	TP	0.785	0.892	0.735
	AP	0.922		
	CP	0.860		

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) ซึ่งพิจารณาจากค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ของตัวแปรแฝงในโมเดลต้องมีค่ามากกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงนั้นกับตัวแปรอื่นทุกตัว (Fornell and Larcker, 1981) แสดงดังตารางที่ 3 ซึ่งพบว่าค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ของตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จิตวิญญาณในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 0.846, 0.853 และ 0.857 ตามลำดับ มากกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงนั้นกับตัวแปรอื่นทุกตัว จึงถือได้ว่าเครื่องมือมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดล และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้

ตัวแปรแฝง	WLB	WS	EP
WLB	**0.846**		
WS	0.651	**0.853**	
EP	0.145	0.695	**0.857**

หมายเหตุ ค่าในเส้นทแยงมุมแสดงถึงค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้

การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (Structural Model)

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จิตวิญญาณในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดลโครงสร้างตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า CMIN/DF=1.992,

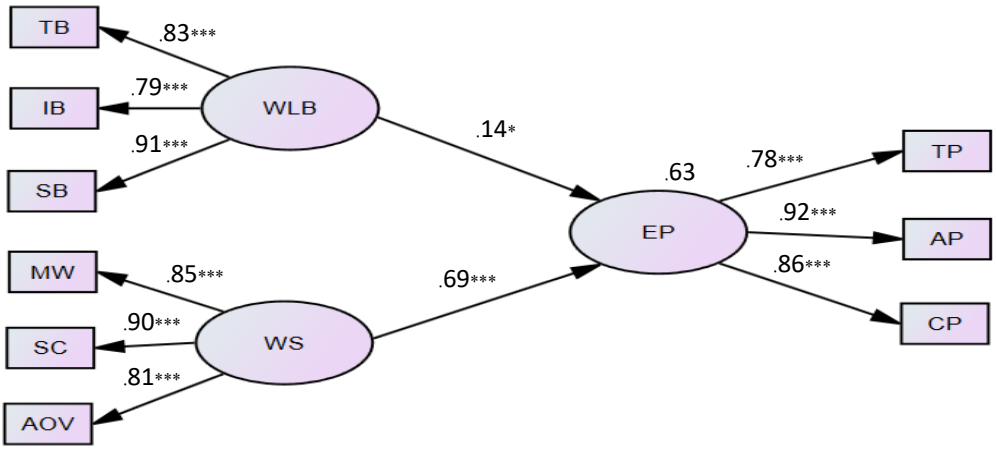
CFI= 0.987, GFI= 0.964, AGFI= 0.927, TLI = 0.979, NFI = 0.975, RMR= 0.013, RMSEA= 0.061 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลหลังการปรับตามข้อแนะนำของโปรแกรมได้ดังภาพที่ 2 และตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างตามสมมติฐาน

สมมติฐาน	Standardized Regression Weight	p-value	สรุป
H1: WLB มีอิทธิพลทางบวกต่อ EP	0.145	0.30*	เป็นไปตามสมมติฐาน
H2: WS มีอิทธิพลทางบวกต่อ EP	0.695	0.000***	เป็นไปตามสมมติฐาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001



CMIN/DF = 1.992, CFI = .987, GFI = .964, AGFI = .927, TLI = .979,
NFI = .975, RMR =.013, RMSEA = .061

ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จิตวิญญาณในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางหรือค่าอิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรในโมเดล พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.14 และจิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.69 ทั้งนี้ ความแปรปรวนของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

และจิตวิญญาณในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 63

อภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จิตวิญญาณในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายถึง หากพนักงานรับรู้ถึงการได้ใช้เวลากับหน้าที่การงานกับการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของชีวิตอย่างเหมาะสมจะส่งให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของของ Mendis and Weerakkody (2017) ซึ่งได้ศึกษาผลกระทบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโทรคมนาคมในประเทศศรีลังกา ซึ่งผลวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ Bonnin et al. (2022) ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานในยามวิกฤติ: บทบาทของการตอบสนองขององค์กรในช่วงล็อกดาวน์ COVID-19 โดยทำการศึกษากับพนักงานในประเทศสเปน ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน โดยผลศึกษาในงานวิจัยนี้พบว่า องค์ประกอบตามแนวคิดของ Greenhaus et al. (2003) อันได้แก่ความสมดุลด้านเวลา มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด จึงสามารถกล่าวได้ว่า สมดุลด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชีวิตเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าการทำงานมีความเหมาะสม ไม่หนักหรือมากเกินไป หรืออาจหมายถึงการทำงานให้เสร็จสิ้นภายในช่วงเวลา โดยพนักงานเองสามารถจัดสรรเวลากับงานได้อย่างเต็มที่ในเวลางาน และนำเวลาที่นอกเหนือจากเวลางานไปใช้ชีวิตด้านอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม

2. จิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายถึงจิตวิญญาณในการทำงานส่งให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Jena (2021) ซึ่งทำการวิจัยกับพนักงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการบริการในประเทศอินเดีย พบว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องอิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ของ จิรกฤต จินดาสวัสดิ์ และคณะ (2562) ซึ่งพบว่า จิตวิญญาณในที่ทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับผล

การปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผลศึกษาในงานวิจัยนี้พบว่า องค์ประกอบตามแนวคิดของ Milliman et al. (2003) ได้แก่สำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชนมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า ลักษณะของกลุ่มคนที่มีความรู้สึกร่วมกัน อาจอยู่ในรูปแบบของชุมชนที่เป็นสถานที่หรือชุมชนเสมือนที่ปฏิบัติต่อสิ่งที่มีความสนใจร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการพึ่งพาอาศัย สู่การสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันที่แนบแน่น ซึ่งอยู่ในลักษณะของการทำงานร่วมกัน เพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามแนวคิดของ Pradhan and Jena (2017) โดยผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงมีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ซึ่งหมายถึง ผลของความพยายามของบุคคลที่พยายามปรับสภาพ ปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตนเอง ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพ ด้านความต้องการ หรือด้านอารมณ์ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จนเป็นสภาพการณ์ที่บุคคลนั้น สามารถอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ได้อย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และจิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาสิ่งต่อไปนี้ เพื่อสนับสนุนผลการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงาน

1. องค์กรควรมีการจัดการและให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งหมายถึงความเหมาะสมระหว่างการทำงานและกิจกรรมในชีวิตของพนักงาน โดยอาจครอบคลุมไปถึงความเหมาะสมของการมีส่วนร่วมในงาน การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร และหลังเวลางานสามารถทำหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ความพึงพอใจทางด้านผลตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ ที่มีต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจทั้งในมิติของงาน การใช้ชีวิต และความสามารถในการดูแลครอบครัว ยังคงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่องค์กรควรต้องความสำคัญ เพื่อให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. นอกจากนี้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรตระหนักและยอมรับถึงการให้คุณค่าต่อมิติชีวิตด้านจิตใจของมนุษย์จากการที่ได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย เพื่อก่อให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงานของพนักงาน โดยอาจจะจัดทำกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมคุณค่าให้กับพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมมอบรางวัลให้แก่พนักงานที่ผลงานดีเด่นในด้านต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน จิตวิญญาณในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Greenhaus et al. (2003), Milliman et al. (2003) และ Pradhan and Jena (2017) ตามลำดับ และทำการวิจัยในเชิงปริมาณ ซึ่งถึงแม้พบว่าโมเดลการวัดมีความเที่ยงตรงและ

ความเชื่อมั่น การวิจัยครั้งต่อไปอาจศึกษาเฉพาะเจาะจงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว โดยพิจารณาองค์ประกอบของตัวแปรในบริบทของพนักงานเฉพาะกลุ่ม และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม

2. อาจทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน จิตวิญญาณในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยคัดเลือกตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีตัวแปรอื่นที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้มาก

3. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเฉพาะในโรงงานผลิตอาหารเสริมเพียงแห่งเดียว จึงไม่สามารถแปลความในภาพรวมของอุตสาหกรรมได้ การวิจัยในครั้งต่อไปอาจศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับอิทธิพลของความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน จิตวิญญาณในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในระดับอุตสาหกรรม รวมทั้งศึกษาในอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลมากำหนดแนวทางในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จิรกฤต จินดาสวัสดิ์ ญาณิศา ภัทรสิริรัชต์ ณัฐนันท์ มนตรีพิศุทธิ์ และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์. (2562). *อิทธิพลของจิตวิญญาณในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.* **วารสารสุทธิปริทัศน์,** 33(107): 223-233.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). **การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ Amos**. กรุงเทพฯ: เอส อาร์ พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

Best, J. W., & Kahn, J. V. (2006). *Research in Education***.** 10th ed. Cape Town: **Pearson Education Inc.**

Bonnin, S. O., Blahopoulou, J., Buades, M. E. G., & Juan, M. M. (2022). *Work-life balance satisfaction in crisis times: from luxury to necessity–The role of organization's responses during COVID-19 lockdown*. **Personnel Review**. DOI: 10.1108/PR-07-2021-0484.

Byrne, B. M. (2010). **Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts. Applications, and Programming**. New York: Routledge.

Cortina, J. M. (1993). *What is coefficient alpha? An examination of theory and applications.* **Journal of Applied Psychology**, 78(1): 98.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error*. **Journal of Marketing Research,** 18(3): 39-50.

Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick, & L. E. Tetrick (Eds), **Handbook of Occupational Health Psychology**, (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). *The relation between work-family balance and quality of life*. **Journal of Vocational Behavior**, 63: 510-531.

Hair, J. F., Black, W. C, Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate Data Analysis.** 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Hyman, J., & Summers, J. (2004). *Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy*. **Personnel Review**, 33(4): 418-429.

Jena, L. K. (2021). *Does workplace spirituality lead to raising employee performance? The role of citizenship behavior and emotional intelligence.* International **Journal of Organizational Analysis**. DOI: 10.1108/IJOA-06-2020-2279.

Kline, R. B. (2011). **Principles and Practices of Structural Equation Modeling.** 3rd ed. New York: The Guilford Press.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). **Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit.** Personnel Psychology, 58(2): 281-342.

Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). *The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: A mediation model. Kelaniya.* **Journal of Human Resource Management**, 12(1): 72-100.

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.

Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). **Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation.** Business Perspective and Research, 5(1): 69-85.

Rego, A., Pina, E. Cunha, M., & Souto, S. (2007). **Workplace spirituality, commitment, and self-reported individual performance: An empirical study.** Management Research, 5(3): 163-183.

Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). **Performance concepts and performance theory.** In S. Sonnentag (Ed.), Psychological Management of Individual Performance: 1-25.

Stevens, J. P. (1992). **Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences.** 2nd ed. NJ: Lawrence Erlbaum Associates. Hillsdale.