

ต้นทุนทางจิตวิทยา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง

สุกัญญา รัตนะ¹
รัตติกรณ์ จงวิศาล²

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 09-0990-7630 อีเมล : joom3004@gmail.com

รับเมื่อ 22 มีนาคม 2566 วันที่แก้ไขบทความ 12 เมษายน 2566 ตอบรับเมื่อ 27 เมษายน 2566 DOI 10.14416/j.faa.2023.19.008

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับต้นทุนทางจิตวิทยา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง 2) ความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนทางจิตวิทยาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง 3) ตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างต้นทุนทางจิตวิทยาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่สามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง จำนวน 117 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดต้นทุนทางจิตวิทยา แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่งมีต้นทุนทางจิตวิทยา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับสูง 2) ต้นทุนทางจิตวิทยาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .577$ และ $.705$ ตามลำดับ) 3) ต้นทุนทางจิตวิทยาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 57.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ : ต้นทุนทางจิตวิทยา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

¹ นิสิตรดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Psychological Capital, Workplace Spirituality, and Work Passion of Employees in a Human Resource and Organization Development Company

Sukanya Rattana¹

Rattigorn Chongvisal²

¹ Corresponding Author, Tel. 09-0990-7630, E-mail : joom3004@gmail.com

Received 22 March 2023; Revised 12 April 2023; Accepted 27 April 2023 DOI 10.14416/j.faa.2023.19.008

Abstract

The objectives of this study were to study: 1) the level of psychological capital, workplace spirituality, and work passion of employees in a human resource and organization development company; 2) the relationship between psychological capital and workplace spirituality with work passion of employees in a human resource and organization development company; and 3) the predictor variables which were psychological capital and workplace spirituality could jointly predict work passion of employees in a human resource and organization development company. The sample in this study was 117 employees who work for a human resource and organization development company. Data were collected by questionnaires which consisted of personal data, psychological capital, workplace spirituality, and work passion. Statistical analyses included percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis (enter method). The results revealed that: 1) employees in a human resource and organization development company had psychological capital, workplace spirituality, and work passion in high level; 2) psychological capital and workplace spirituality were positively related to work passion of employees in a human resource and organization development company at .01 level of significance ($r = .577$ and $.705$, respectively); and 3) psychological capital and workplace spirituality could jointly predict work passion of employees in a human resource and organization development company around 57.9% at .001 level of significance.

Keywords : Psychological capital, Workplace spirituality, Work passion

¹ Graduate Student, Master degree in Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

² Associate Professor, Ph.D., Major Field: Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

1. บทนำ

ธุรกิจเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การมีการเติบโตเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากทั้งในและต่างประเทศ อันเป็นผลจากความตื่นตัวของกระแสแห่งเทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง รูปแบบการทำงานให้คล่องตัวเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่คาดไม่ถึง ทำให้องค์กรต่าง ๆ เล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำมุมมองเชิงกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้ (Mello, 2019) จึงทำให้ธุรกิจเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การมีการขยายตัวและมีภาวะการแข่งขันสูง แต่ในปี พ.ศ. 2563 ได้เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (COVID-19) อย่างรุนแรงทั่วโลกรวมทั้งในประเทศไทย ภาครัฐจึงต้องออกมาตรการเพื่อควบคุมและป้องกัน เช่น การปิดเมือง (Lockdown) การเว้นระยะทางสังคม (Social distancing) และการปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงาน (Work from home: WFH) เพื่อลดการแพร่ระบาดของโรค (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2565) ทำให้บริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การแห่งหนึ่งให้บริการฝึกอบรมและสัมมนา จัดจำหน่ายหนังสือและสิ่งพิมพ์วิชาการ บริการสมาชิกวารสารวิชาการ และบริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยสนับสนุนการพัฒนาพนักงานและองค์การได้บรรลุผลกระทบบ่อยมาก โดยเฉพาะด้านรายได้ที่ส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์การ ซึ่งสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างรายได้ของบริษัทคือ การมีผลิตภัณฑ์ที่ดีและการให้บริการเป็นเลิศ (บริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การแห่งหนึ่ง, 2562) ดังนั้นหัวใจสำคัญที่จะทำให้บริษัทเติบโตต่อไปได้คือ พนักงานที่มีความอดทนทุ่มเท มีความผูกพันต่องานและองค์การ มีความตั้งใจที่จะอยู่ พร้อมทั้งสนับสนุนองค์การตราบนานเท่านาน อันจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานสูงสุด นำไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายหรืออาจกล่าวได้ว่าบริษัทต้องการผู้ที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานนั่นเอง

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work passion) เป็นสภาวะอารมณ์ทางบวกที่เป็นผลมาจากการรับรู้ว่าจะมีความสำคัญ มีความก้าวหน้า ยุติธรรม เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างคนในที่ทำงาน นำไปสู่ความตั้งใจในการทำงาน ความรักและผูกพันกับงาน และรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์การ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้วยใจรัก มีความยึดมั่นผูกพันแบบกระตือรือร้น เป็นความหลงใหลในการทำงานของพนักงานที่นอกเหนือจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการทำงานทั่วไปแล้วยังรวมถึงกิจกรรมที่กำหนดได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะกลายเป็นคุณลักษณะสำคัญของพนักงานในการอยากเห็นองค์การดีขึ้น อันเป็นลักษณะพึงประสงค์ของพนักงานที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ (Zigarmi, Houson, & Witt, 2009) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานจึงได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน (Vallerand & Houlfort, 2019) รวมทั้งเป็นกลยุทธ์สำหรับการรักษาและดึงดูดให้พนักงานอยู่กับองค์การ (Johri & Misra, 2014) ดังนั้นองค์การจึงควรตระหนักถึงความสำคัญและต้องการที่จะพัฒนาพนักงานให้มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานคือ ต้นทุนทางจิตวิทยา (Psychological capital) ซึ่งต้นทุนทางจิตวิทยาเป็นสภาวะทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคคลที่มีลักษณะของความมั่นใจในการรับและใช้ความพยายามที่จำเป็นเพื่อให้ประสบความสำเร็จในภารกิจที่ท้าทาย มีมุมมองเชิงบวกเกี่ยวกับความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคต มุ่งมั่นสู่เป้าหมาย เมื่อเกิดเหตุจำเป็นสามารถปรับเปลี่ยนเส้นทางที่จะไปสู่เป้าหมาย และเมื่อพบกับปัญหาหรือความทุกข์จะยืนหยัดลุกขึ้นสู้เพื่อความสำเร็จ โดยจะพิจารณาถึงการบริหารจัดการจุดแข็งของพนักงานและการดูแลทางจิตใจมากกว่ามุ่งเน้นไปที่จุดอ่อน (Luthans, Youssef & Avolio, 2007) สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษากับนักศึกษาแพทย์ในประเทศจีนที่สนับสนุนว่าต้นทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการเรียน (Zhang, et al., 2022) รวมทั้งงานวิจัยที่ศึกษากับพยาบาลยังแสดงว่าต้นทุนทางจิตวิทยาช่วยให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Gómez-Salgado, Navarro-Abal, López-López, Romero-Martin & Climent-Rodriguez, 2019) นอกจากนี้ยังพบอีกตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานคือ จิตวิญญาณในที่ทำงาน (Workplace spirituality) ซึ่งจิตวิญญาณในที่ทำงานเป็นการที่พนักงานรับรู้ว่าองค์การมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนคุณค่าทางจิตใจให้กับพนักงาน เปิดโอกาสให้แสวงหาความหมายและเป้าหมายในงานและการใช้ชีวิต มีปฏิสัมพันธ์เชื่อมโยงกับผู้อื่น และสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือขององค์การ (Robbins & Judge, 2017 อ้างถึงใน รัตติกรณ์

จวิศาล, 2564) จากงานวิจัยที่ศึกษากับพนักงานที่ทำงานเต็มเวลาในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ทั้งยังมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Soder, 2016) สอดคล้องกับการศึกษาของ Granado (2018) และ El-Nawajha (2022) ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเช่นเดียวกัน

จากความสำคัญข้างต้น จึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนทางจิตวิทยาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างต้นทุนทางจิตวิทยาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่มีต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะประกอบขึ้นต่อการเติบโตของธุรกิจเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับต้นทุนทางจิตวิทยา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสำหรับการศึกษาค้นคว้าสืบต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับต้นทุนทางจิตวิทยา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนทางจิตวิทยาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง

2.3 เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างต้นทุนทางจิตวิทยาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่มีต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง

3. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ต้นทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2 จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 3 ต้นทุนทางจิตวิทยาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง

4. การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับต้นทุนทางจิตวิทยา

ต้นทุนทางจิตวิทยาได้เริ่มมีการศึกษาในช่วงปลายทศวรรษที่ 19 โดย Seligman ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานสาขาพฤติกรรมองค์การ (Seligman, et al., 1998 อ้างถึงใน Cavus & Gokcen, 2015) ในมุมมองของคำว่าจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) เป็นการอธิบายถึงพฤติกรรมองค์การเชิงบวกที่มีการพิจารณาถึงวิธีการวัด การพัฒนา และการบริหารจัดการจุดแข็งของพนักงาน รวมถึงคุณค่าและความหมายหลักในการดูแลทางจิตใจมากกว่ามุ่งเน้นไปที่จุดอ่อน ซึ่งในยุคต่อมาได้มีการพัฒนาแนวคิดเพื่อนำมาปรับปรุงผลการดำเนินงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการวางไว้ (Luthans, Luthans & Luthans, 2004) โดยแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ แนวคิดของ Luthans, Youssef & Avolio (2007) ที่จำแนกต้นทุนทางจิตวิทยาออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง ความเชื่อมั่นและความมั่นใจในความสามารถของตนที่จะปฏิบัติหรือกระทำให้สำเร็จ
2. ความหวัง (Hope) หมายถึง ความมุ่งมั่นปรารถนา หากเพียร ด้วยความคิดว่าจะบรรลุความสำเร็จโดยปราศจากความรู้สึกสิ้นหวัง มีความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ
3. การฟื้นคืนกลับ (Resilience) หมายถึง การแสดงออกถึงความยืดหยุ่นและการปรับตัวในการเผชิญกับอุปสรรค ความขัดแย้ง ความล้มเหลว และสามารถปรับตัวคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว
4. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง การคิดบวก การมองสิ่งต่าง ๆ ในทางที่ดี มีวิธีการให้เหตุผลหรือระบุสาเหตุความสำเร็จไปในทางบวกต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองในปัจจุบันและคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่ดีในอนาคต

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

การบริหารแบบจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ด้วยความเชื่อว่าการทำงานที่ให้คุณค่าและความสำคัญในความเป็นมนุษย์สร้างความสำเร็จทั้งต่อพนักงานและองค์กร ถ้าสมาชิกขององค์กรมีความสุข จะทำให้เกิดผลผลิตของการทำงาน การสร้างสรรค์งานที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งมีการทำงานที่สมบูรณ์มากขึ้น เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน และการประสบความสำเร็จทางการเงินขององค์กร (Garcia & Zamor, 2003 อ้างถึงใน ชนกกาญจน์ พันธุ์เดิมนวงศ์, 2558) สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถแบ่งออกเป็นระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร (Milliman, Ferguson, Trickett & Condemni, 1999) ซึ่งผู้ศึกษาได้เลือกการศึกษาระดับองค์กรโดยเก็บข้อมูลจากการรับรู้เกี่ยวกับองค์การของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง แนวคิดที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ แนวคิดของ Robbins & Judge (2007 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2564) ที่จำแนกจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง (Strong sense of purpose) หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมจากเป้าหมายที่มีคุณค่า หรืออาจจะระบุเป้าหมายที่มีคุณค่าไว้ที่พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร ซึ่งเป้าหมายนั้นต้องไม่ใช่เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรเท่านั้น ไม่เน้นเรื่องผลกำไรเป็นหลัก แต่จะให้คุณค่ากับผลประโยชน์ กับผู้คน สังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม หรือโลก
2. การให้ความสำคัญที่จะพัฒนาบุคคล (Focus on individual development) หมายถึง การตระหนักถึงคุณค่าของพนักงาน ช่วยพนักงานให้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และการพัฒนาให้พนักงานใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่
3. ความไว้วางใจและความเคารพ (Trust and respect) หมายถึง การมีความเชื่อใจในพนักงาน มีความซื่อสัตย์และความเปิดกว้างต่อผู้คน ทั้งพนักงาน ผู้ถือหุ้น คู่ค้า และลูกค้า และผู้บริหารจะไม่กลัวความผิดพลาด
4. การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม (Humanistic work practice) หมายถึง การมีตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น มีการให้รางวัลที่มีพื้นฐานจากกลุ่มและองค์กร สถานภาพและการจ่ายเงินเดือนที่มีความแตกต่างต่ำระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เคารพสิทธิของพนักงานแต่ละบุคคล มีการเพิ่มพลังใจพนักงาน จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ให้อิสระกับพนักงานในการทำงาน และให้พนักงานมีความมั่นคงในงาน
5. ความอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน (Toleration of employee expression) หมายถึง การอนุญาตให้พนักงานแสดงอารมณ์ความรู้สึก และความต้องการของตนเอง จะให้พนักงานเป็นตัวของตัวเอง เคารพการแสดงออกซึ่งอารมณ์และความรู้สึก มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และให้อิสระพนักงานให้มีการแสดงอารมณ์และความรู้สึกอย่างเป็นธรรมชาติ โดยไม่ต้องรู้สึกกลัวถูกประณาม ซึ่งจะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขมากขึ้น รู้สึกได้ว่าตนเองมีคุณค่า มีตัวตน และองค์กรเห็นความสำคัญของพนักงานอย่างแท้จริง

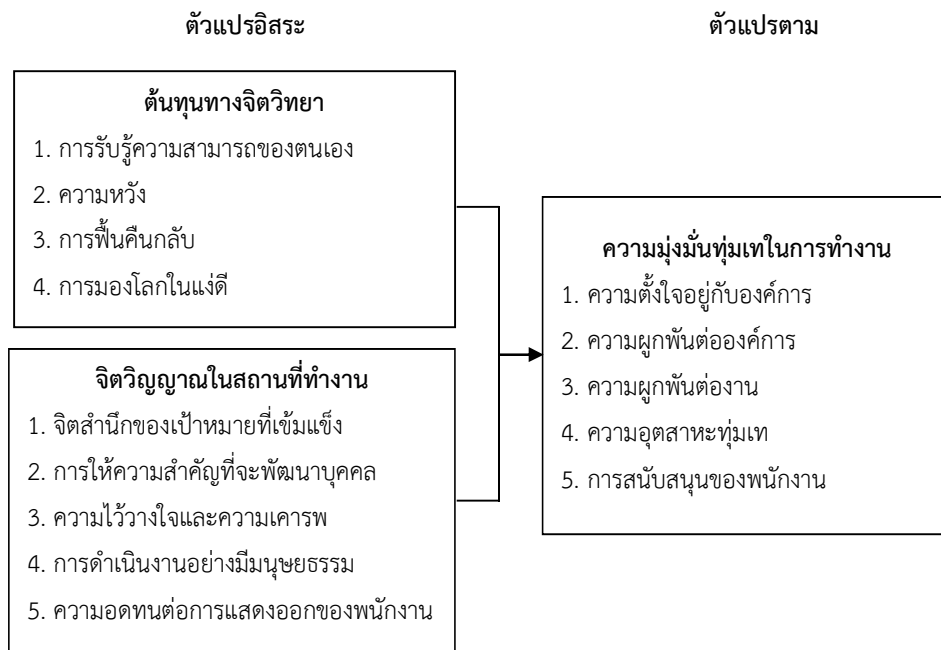
4.3 แนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเป็นแนวคิดสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวคิดหนึ่งที่ได้รับคามสนใจมายาวนานและเป็นที่สนใจมากขึ้นในปัจจุบัน โดยเริ่มต้นจากแนวคิดความผูกพัน (Commitment) พัฒนาเป็นความยึดมั่นผูกพัน

ของพนักงาน (Employee engagement) ซึ่งมีความครอบคลุมทั้งความผูกพันในงาน (Job commitment) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) (Zigarmi, Houson, Witt & Diehl, 2013) โดยแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ แนวคิดของ Zigarmi, Houson & Witt (2009) ที่จำแนกความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความตั้งใจอยู่กับองค์กร (Intent to stay) หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่จะทำงานกับองค์กรและอยู่อย่างยาวนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง ความมุ่งมั่นของพนักงานที่จะทำเพื่อองค์การ การสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการให้เกียรติและมีน้ำใจต่อผู้อื่น
3. ความผูกพันต่องาน (Job commitment) หมายถึง ความตั้งใจของพนักงานในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ และได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ
4. ความอุตสาหะทุ่มเท (Discretionary effort) หมายถึง การทำงานของพนักงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและใช้ความพยายามมากกว่าที่องค์การได้มอบหมายหรือคาดหวังไว้
5. การสนับสนุนของพนักงาน (Employee endorsement) หมายถึง การรับรององค์การในทางที่ดีของพนักงานด้วยความเต็มใจและสื่อสารถึงองค์การในเชิงบวกแก่ผู้อื่น

4.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีกรวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ หัวหน้าแผนก รองผู้จัดการฝ่าย และผู้จัดการฝ่าย ที่ทำงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง รวมจำนวน 167 คน (ข้อมูลจากแผนกบุคคล ณ วันที่ 31 สิงหาคม

2565) ผู้ศึกษากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบขนาดประชากรกับตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 คำนวณได้จำนวน 117 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) โดยจำแนกพนักงานตามกลุ่มงานดังตารางที่ 1 และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยการนำรายชื่อพนักงานมาจับสลากแบบไม่ใส่คืนให้ครบตามจำนวน

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง

กลุ่มงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ฝึกอบรมและสัมมนา	81	57
พัฒนาการบริหาร	35	24
สิ่งพิมพ์	8	6
เทคโนโลยีสารสนเทศ	43	30
รวม	167	117

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบวัด แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการจำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน ในบริษัท กลุ่มงานที่สังกัด และระดับตำแหน่ง ส่วนที่ 2 แบบวัดต้นทุนทางจิตวิทยาฉบับของรัตติกรณ์ จงวิศาล ที่แปลและพัฒนาจาก Psychological capital questionnaire (PCQ-12) ตามแนวคิดของ Luthans, Youssef & Avolio (2007) จำนวน 12 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานฉบับของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2558) สร้างจากแนวคิดของ Robbins & Judge ปี 2007 จำนวน 35 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ผู้ศึกษาได้สร้างจากแนวคิดของ Zigarmi, Houson & Witt (2009) จำนวน 24 ข้อ ซึ่งแบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ที่ให้ผู้ตอบประเมินความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่ถูกจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษา พร้อมปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความถูกต้องเหมาะสมตามคำแนะนำ จากนั้นนำแบบวัดทั้ง 3 ฉบับไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานในบริษัทฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษ จำนวน 30 คน เพื่อคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับจากการใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) และการหาค่าอำนาจจำแนกจากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมรายด้านหรือทั้งฉบับ (Item-total correlation) โดยใช้ข้อคำถามที่มีค่าไม่น้อยกว่า .30 (Field, 2009) ผลที่ได้พบว่าแบบวัดต้นทุนทางจิตวิทยามีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .892 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .339 - .825 แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .979 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .524 - .890 และแบบวัดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .972 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .613 - .872

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาแจกแบบสอบถามและแบบวัดที่ใส่ซองปิดผนึกแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน เพื่อป้องกันปัญหาแบบวัดที่ได้รับคืนมีข้อมูลไม่สมบูรณ์ พร้อมอธิบายคำชี้แจงว่าเป็นการเก็บข้อมูลแบบไม่ระบุตัวบุคคล รักษาข้อมูลเป็นความลับ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งผู้ศึกษารวบรวมแบบวัดกลับคืนได้ 120 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.56 จากแบบวัดที่แจกไปทั้งหมด และมีแบบวัดที่สมบูรณ์ จำนวน 117 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.50 จากแบบวัดที่ได้รับกลับคืนมา

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) แบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter)

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง จำนวน 117 คน พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 เพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 ช่วงอายุที่มีจำนวนพนักงานมากที่สุดคือ 31–40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.7 โดยมีอายุเฉลี่ย 36 ปี 7 เดือน (S.D. = 8.97) เมื่อพิจารณาเรื่องสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานมีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.8 ส่วนระดับการศึกษาที่มีจำนวนพนักงานมากที่สุดคือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.1 หรือประมาณ 3 ใน 4 ส่วนจากจำนวนพนักงานทั้งหมด สำหรับช่วงอายุการทำงานในบริษัทที่มีจำนวนพนักงานมากที่สุด คือ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.2 โดยมีอายุการทำงานในบริษัทเฉลี่ย 8 ปี 7 เดือน (S.D. = 7.98) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.7 หรือเกือบครึ่งหนึ่งของพนักงานทั้งหมดอยู่ในกลุ่มงานสังกัดฝึกอบรมและสัมมนา และระดับตำแหน่งที่มีจำนวนพนักงานมากที่สุดคือ เจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 71.0

6.2 ผลการวิเคราะห์ระดับต้นทุนทางจิตวิทยา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับต้นทุนทางจิตวิทยาของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง

ต้นทุนทางจิตวิทยา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.62	0.68	สูง
ด้านความหวัง	3.63	0.55	สูง
ด้านการฟื้นคืนกลับ	4.10	0.58	สูง
ด้านการมองโลกในแง่ดี	3.90	0.68	สูง
โดยรวม	3.79	0.49	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่งมีต้นทุนทางจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแยกเป็นรายด้านพบว่าในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยการฟื้นคืนกลับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.10 (S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านความหวัง และด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (S.D. = 0.68), 3.63 (S.D. = 0.55) และ 3.62 (S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง	3.60	0.65	สูง
ด้านการให้ความสำคัญที่จะพัฒนาบุคคล	3.64	0.66	สูง
ด้านความไว้วางใจและความเคารพ	3.72	0.67	สูง
ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม	3.49	0.73	สูง
ด้านความอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน	3.32	0.90	ปานกลาง
โดยรวม	3.56	0.64	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่งมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแยกเป็นรายด้านพบว่าเกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยความไว้วางใจและความเคารพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.72 (S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ด้านการให้ความสำคัญที่จะพัฒนาบุคคล ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง และด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D. = 0.66), 3.60 (S.D. = 0.65) และ 3.49 (S.D. = 0.73) ตามลำดับ ส่วนด้านความอดทนต่อการแสดงออกของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 (S.D. = 0.90)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความตั้งใจอยู่กับองค์กร	3.90	0.77	สูง
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	4.24	0.54	สูงมาก
ด้านความผูกพันต่องาน	4.02	0.53	สูง
ด้านความอดสาหะทุ่มเท	4.12	0.58	สูง
ด้านการสนับสนุนของพนักงาน	3.99	0.74	สูง
โดยรวม	4.09	0.50	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่งมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแยกเป็นรายด้านพบว่าเกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความอดสาหะทุ่มเท ด้านความผูกพันต่องาน ด้านการสนับสนุนของพนักงาน และด้านความตั้งใจอยู่กับองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (S.D. = 0.58), 4.02 (S.D. = 0.53), 3.99 (S.D. = 0.74) และ 3.90 (S.D. = 0.77) ตามลำดับ ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 (S.D. = 0.54)

6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ต้นทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนทางจิตวิทยากับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง

ต้นทุนทางจิตวิทยา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	.482**
ด้านความหวัง	.479**
ด้านการฟื้นคืนกลับ	.397**
ด้านการมองโลกในแง่ดี	.478**
โดยรวม	.577**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่าต้นทุนทางจิตวิทยาโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .577$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความหวัง ด้านการฟื้นคืนกลับ และด้านการมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .482, .479, .397$ และ $.478$ ตามลำดับ) โดยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความหวัง ด้านการมองโลกในแง่ดี และด้านการฟื้นคืนกลับตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง

จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน
ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง	.588**
ด้านการให้ความสำคัญที่จะพัฒนาบุคคล	.635**
ด้านความไว้วางใจและความเคารพ	.637**
ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม	.692**
ด้านความอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน	.584**
โดยรวม	.705**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 พบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .705$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง ด้านการให้ความสำคัญที่จะพัฒนาบุคคล ด้านความไว้วางใจและความเคารพ ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม และด้านความอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 ($r = .588, .635, .637, .692$ และ $.584$ ตามลำดับ) โดยด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจและความเคารพ ด้านการให้ความสำคัญที่จะพัฒนาบุคคล ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง และด้านความอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 ต้นทุนทางจิตวิทยาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุของตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง

ตัวพยากรณ์	b	SEb	Beta	t	p
ต้นทุนทางจิตวิทยา	.340	.069	.332	4.957	.000
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	.434	.052	.559	8.342	.000
ค่าคงที่	1.252	.246		5.083	.000
R = .765 R ² = .586 R ² _{adj} = .579 F _{Overall} = 80.668 Sig F = .000***					

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 7 พบว่าต้นทุนทางจิตวิทยาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 โดยสามารถพยากรณ์ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานได้ร้อยละ 57.9 ($R^2_{adj} = .579$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .765 โดยจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานได้สูงสุด ($Beta = .559$) รองลงมาคือ ต้นทุนทางจิตวิทยา ($Beta = .332$) สามารถเขียนสมการถดถอยพหุในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน} &= 1.252 + .340 (\text{ต้นทุนทางจิตวิทยา}) + .434 (\text{จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน}) \\ \text{และสมการถดถอยพหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้} \\ Z_{\text{ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน}} &= .332 (Z_{\text{ต้นทุนทางจิตวิทยา}}) + .559 (Z_{\text{จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน}}) \end{aligned}$$

7. อภิปรายผล

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่าต้นทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .577$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่งมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การฟื้นคืนกลับ และการมองโลกในแง่ดี ด้วยลักษณะงานของกลุ่มงานฝึกอบรมและกลุ่มงานอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นการหารายได้และการบริการทำให้พนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการร่วมวางแผนกลยุทธ์ การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน และการกำหนดเป้าหมายในการทำงานด้วยตนเอง รวมทั้งการเผชิญหน้ากับปัญหาหรือสถานการณ์เฉพาะหน้าเป็นประจำจึงได้รับมอบหมายอำนาจการตัดสินใจเพื่อเป็นเครื่องมือแก้ปัญหาในงานอย่างรวดเร็ว ร่วมด้วยการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อพัฒนาการทำงาน อันเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับแบบจำลองการพัฒนาต้นทุนทางจิตวิทยาของ Luthans & Youssef (2017) ที่อธิบายว่าหากมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะนำไปสู่ผลลัพธ์คือ ผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในด้านที่สูงขึ้น ซึ่งพฤติกรรมด้านดีนั้นอาจรวมถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่จำแนกเป็นปัจจัยด้านองค์การ เช่น ผลงานที่คาดหวัง ปัจจัยด้านงาน เช่น งานที่มีความหมาย ความเป็นอิสระ

ข้อมูลย้อนกลับ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ เช่น ความเชื่อมโยงกับหัวหน้างาน (Zigarmi & Nimon, 2011) อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Zhang, et al. (2022) ที่พบว่าการเห็นคุณค่าในตนเองและต้นทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการเรียน และสอดคล้องกับผลการศึกษาด้านทุนทางจิตวิทยาจากการฟื้นคืนกลับของ Said Taha (2019) ที่พบว่า การฟื้นคืนกลับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .705$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การแห่งหนึ่งรับรู้ว่ามีวิถีแห่งเอกภาพ มั่นคง มั่งคั่ง และสร้างสรรค์ ร่วมกับแนวทางการถนอมรัก อันมีวัตถุประสงค์เพื่อดูแลพัฒนา และรักษากพนักงานให้อยู่กับบริษัทได้ยาวนานด้วยการสร้างความมั่นคงทางการเงินและการเงิน ให้อยู่ได้และสวัสดิการสูงกว่าธุรกิจประเภทเดียวกัน การยกระดับความสามารถ กระจายอำนาจการตัดสินใจในการทำงาน การมอบหมายงานอย่างเหมาะสม และเสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับผลการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของตรีทิพย์ ชันดี และวาสิตา บุญสาธ (2562) ประกอบไปด้วย ความร่วมมือในการทำงาน การได้ช่วยเหลือผู้อื่น การยอมรับ การได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา การบริหารจัดการเวลา สิ่งจูงใจ การได้ทำงานที่มีคุณค่า และการได้รับงานที่ท้าทาย อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Granado (2018) และ El-Nawajha (2022) ที่พบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่าต้นทุนทางจิตวิทยาและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 57.9 ($R^2_{adj} = .579$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถทำนายความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานได้สูงสุด รองลงมา คือ ต้นทุนทางจิตวิทยา โดยการที่จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถพยากรณ์ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานได้สูงสุด อาจเนื่องมาจากพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การแห่งหนึ่งรับรู้ว่ามีวิถีแห่งเอกภาพ มั่นคง มั่งคั่ง และสร้างสรรค์ ร่วมกับแนวทางการถนอมรัก ควบคู่กับการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมของความร่วมมือร่วมใจผ่านการทำงานแบบทีมข้ามสายงาน (Cross functional team) การประเมินการขึ้นเงินเดือนและโบนัสประจำปีจากผลการปฏิบัติงานรายบุคคล กลุ่มงาน และภาพรวมทั้งบริษัท การออกแบบงานให้มีความเชื่อมโยงกันทั้ง 4 กลุ่มงาน และการพัฒนาความสัมพันธ์ในบริษัทผ่านโครงการสถานที่ทำงานที่มีความสุข (Happy workplace) ด้วยกิจกรรมหลากหลายประเภท อาทิ การดูแลสุขภาพ การชิงโชคบัตรกำนัล การแจกอาหารและขนมในเทศกาลพิเศษ เป็นต้น รวมถึงการทำกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การบริจาคเลือด การร่วมบูรณะโรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของ ภคภักดิ์ สังขะสุนทร และวาสิตา บุญสาธ (2558) ได้แก่ การส่งมอบคุณค่าการทำงานให้พนักงาน การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การได้เป็นผู้ให้หรือจิตอาสาเพื่อส่วนรวม การเรียนรู้จากรุ่นพี่หรือหัวหน้า และการได้ลงมือทำงานที่ท้าทาย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Soder (2016) ที่พบว่าจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน โดยมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่าน สำหรับการที่ต้นทุนทางจิตวิทยาสามารถพยากรณ์ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานได้ อาจเนื่องมาจากพนักงานในบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การแห่งหนึ่งมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การฟื้นคืนกลับ และการมองโลกในแง่ดี เนื่องจากวิถีแห่งบริษัทและแนวทางการถนอมรัก ทั้งในเรื่องของการมอบหมายงานที่เหมาะสม การให้พนักงานได้ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้กล้ารับผิดชอบ ในขณะเดียวกันก็ให้คำแนะนำตามควรแก่โอกาส เพื่อให้สามารถแสดงลักษณะสร้างสรรค์ของตนภายใต้แนวทางนโยบายของบริษัท ยกระดับพนักงานโดยการให้การศึกษาอบรมเพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถ ใช้เหตุผลเมื่อเกิดความผิดพลาด ใช้วิธีพุดจูงใจเพื่อแก้ไขความผิดพลาด อันเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับแบบจำลองการพัฒนา

ต้นทุนทางจิตวิทยาของ Luthans & Youssef (2017) ที่อธิบายว่าหากมีการพัฒนาต้นทุนทางจิตวิทยาอย่างต่อเนื่องจะนำไปสู่ผลลัพธ์คือ ผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในด้านดีสูงขึ้น ซึ่งพฤติกรรมด้านดีนั้นอาจรวมถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้วย อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Zhang, et al. (2022) ที่พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองและต้นทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการเรียน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

8.1.1 บริษัทควรส่งเสริมให้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นวัฒนธรรมองค์การด้วยวิธีการ ดังนี้

1) จัดให้มีผู้ให้คำปรึกษาด้านจิตวิญญาณที่สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งจะช่วยให้เกิดบรรยากาศของการมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานได้

2) เปิดช่องทางสื่อสารให้พนักงานแสดงความรู้สึกหรือมีพื้นที่ปลอดภัยในการพูดคุยเปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกสัปดาห์ละครั้ง จะช่วยให้การรับรู้จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานด้านความอดทนต่อการแสดงออกของพนักงานเพิ่มขึ้น

8.1.2 บริษัทควรจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการด้วยการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ตามหัวข้อ ดังนี้

1) การพัฒนาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญและมีการพัฒนาหรือส่งเสริมจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานให้สูงมากยิ่งขึ้น

2) การพัฒนาต้นทุนทางจิตวิทยา เพื่อกระตุ้นให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถ พร้อมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ อันเป็นการส่งเสริมต้นทุนทางจิตวิทยาให้สูงมากยิ่งขึ้น

3) โครงการระยะยาวเพื่อพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับต้นทุนทางจิตวิทยาสำหรับพนักงานระดับตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย ด้วยการผสมผสานการเรียนรู้โดยใช้การฝึกอบรม การโค้ช และการให้คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเพิ่มทักษะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาต้นทุนทางจิตวิทยาให้กับพนักงาน อาทิ การให้ข้อมูลป้อนกลับ การกำหนดเป้าหมาย การมอบหมายและติดตามงาน การกระตุ้น การสนับสนุน การให้คำชื่นชม และการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

8.1.3 บริษัทควรกำหนดเป้าหมายองค์การเกี่ยวกับการพัฒนาต้นทุนทางจิตวิทยาให้กับพนักงาน ด้วยการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมที่นำไปใช้วัดผลจริง และส่งเสริมให้มีการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) โดยผู้ที่มีต้นทุนทางจิตวิทยาสูงเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำการทำงานและการใช้ชีวิตให้กับพนักงาน

8.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

8.2.1 เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาเกี่ยวกับบริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปอาจศึกษากับธุรกิจอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ผลการศึกษา และเป็นการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างขึ้น

8.2.2 อาจมีการศึกษาตัวแปรต้นทุนทางจิตวิทยา จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ด้วยการวิจัยและพัฒนา (Research and development: R&D) เพื่อนำผลที่ได้มาออกแบบเป็นหลักสูตรฝึกอบรมของบริษัทที่ใช้สำหรับพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง

8.2.3 อาจทำการศึกษาตัวแปรด้านจิตวิทยาอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน อาทิ ความผาสุก (Well-being) สุขภาวะทางจิตใจ (Mental health) ความยุติธรรมในองค์กร (Organizational justice) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual leadership) และภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) เป็นต้น

9. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- ชนกาญจน์ พันธุ์เดิมวงศ์. (2558). จิตวิญญาณในการทำงาน : มิติใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *การจัดการสมัยใหม่*, 13(2), 1-10.
- ตรีทิพย์ ชันดี และวาสนา บุญสาร. (2562). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานเป็นวิทยากรระดับภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก กรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 45(1), 171-199.
- บริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง. (2562). *เอกสารประชาสัมพันธ์บริษัทครบรอบ 72 ปี* [สูจิบัตร]. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรแห่งหนึ่ง.
- พวงรัตน์ ตรีรัตน์. (2540). *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภกัศ สังข์สุนทร และวาสนา บุญสาร. (2558). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในวิชาชีพบุคคล : กรณีศึกษา บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). *HROD Journal*, 7(2), 43-69.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2558). อิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำที่มีต่อผลลัพธ์ขององค์กร. *วารสารวิทยาศาสตร์สาขาสังคมศาสตร์*, 38(2), 644-654.
- _____. (2564). *จิตวิทยาองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : เอเชีย ดิจิตอลการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2565). *มาตรการปิดเมือง (Lockdown) กับการควบคุมโรคโควิด 19 ในประเทศไทย*. เข้าถึงได้จาก <https://library.parliament.go.th/th/radioscript-rr2565-jan3>

ภาษาอังกฤษ

- Cavus, M. F. & Gokcen, A. (2015). Psychological capital : Definition, components and effects. *British Journal of Education, Society & Behavioral Science*, 5(3), 244-255.
- El-Nawajha, Z. (2022). Workplace spirituality and its relationship to the two types of job passion among the basic stage teachers. *Palestine Technical University Research Journal*, 10(1), 77-92.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. (3rd ed.). London, United Kingdom : SAGE.
- Gómez-Salgado, J., Navarro-Abal, Y., López-López, M. J., Romero-Martin, M. & Climent-Rodriguez, J. A. (2019). Engagement, passion and meaning of work as modulating variables in nursing : A theoretical analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1), 108.
- Granado, T. B. (2018). *The Relationship between spirituality in the workplace and work intentions* (Doctoral thesis, Grand Canyon University, The United States of America). Retrieved from <https://www.proquest.com/docview/2071416621>
- Johri, R. & Misra, R. K. (2014). Self-efficacy, work passion and wellbeing: A theoretical framework. *The IUP Journal of Soft Skills*, 8(4), 20-35.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2017). Psychological capital : An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 1-43.

- Luthans, F., Luthans, K. Y. & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital : Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital : Developing the human competitive edge*. New York, NY: Oxford University Press.
- Mello, J. A. (2019). *Strategic human resource management*. (5th ed.). Singapore : Cengage Learning Asia, Pte Ltd.
- Milliman, J., Ferguson, J., Trickett, D. & Condemni, B. (1999). Spirit and community at southwest airlines : An investigation of a spiritual values-based model. *Journal of Organizational Change Management*, 12(3), 221-233.
- Said Taha, N. F. (2019). The prediction with work passion (harmonious and obsessive) according to occupational resilience components for kindergarten teachers. *Egyptian Journals*, 14(2), 1-41.
- Soder, P. F. (2016). *Workplace spirituality and employee work intentions : Examining the relationship and the mediating role of ethical leadership*. (Doctoral thesis, University of Louisville, The United States of America). Retrieved from <https://doi.org/10.18297/etd/2569>
- Vallerand, R. J. & Houliort, N. (2019). On passion for work : A brief history and an introduction. In R. J. Vallerand & N. Houliort (Eds.), *Passion for Work : Theory, Reseach, and Applications* (pp. 3-14). New York, NY: Oxford University Press.
- Zhang, S., Ge, S., Tian, J., Li, Q., Wang, M., Wang, X., Zhang, M., Zhao, J., Yang, L., Cao, D. & Sun, T. (2022). A cross-sectional study of individual learning passion in medical education : Understanding self-development in positive psychology. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-11.
- Zigarmi, D. & Nimon, K. (2011). A cognitive approach to work intention : The stuff that employee work passion is made of?. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 447-461.
- Zigarmi, D., Houson, D. & Witt, D. (2009). *Employee passion*. Retrieved from The Ken Blanchard Companies website: <https://www.kenblanchard.com>
- Zigarmi, D., Houson, D., Witt, D. & Diehl, J. (2013). *Employee work passion: Connecting the dots*. Retrieved from <https://resources.kenblanchard.com/whitepapers/employee-work-passion-volume-3-connecting-the-dots>