

ค่านิยมในการทำงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน ระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง

พรรณลดา ลิขิต¹

รัตติกรณ์ จงวิศาล²

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-7565-4508 อีเมล : punlada.l@ku.ac.th

รับเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2566 ตอบรับเมื่อ 22 ธันวาคม 2566 DOI 10.14416/j.faa.2024.27.008

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของค่านิยมในการทำงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง 2) ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง และ 3) ตัวพยากรณ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่สามารถร่วมกันทำนาย ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งที่ดำเนินธุรกิจผลิตและจัดจำหน่ายบรรจุภัณฑ์ครบวงจร จำนวน 120 คน เก็บข้อมูลพนักงานระดับบังคับบัญชาโดยใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดค่านิยมในการทำงาน แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และแบบวัดความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งมีค่านิยมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งอยู่ในระดับสูง 2) ค่านิยมในการทำงานและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .293$ และ $.335$ ตามลำดับ) 3) ค่านิยมในการทำงานและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 7.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ค่านิยมในการทำงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน พนักงานระดับบังคับบัญชา

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² รองศาสตราจารย์ ดร. รัตติกรณ์ จงวิศาล ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Work Values, Workplace Spirituality and Employee Engagement of Supervisors in a Group of Packaging Company

Punlada Likit¹

Rattigorn Chongvisal²

¹ Corresponding author, Tel. 08-7565-4508, E-mail : punlada.l@ku.ac.th

Received 15 November 2023; Accepted 22 December 2023 DOI 10.14416/j.faa.2024.27.008

Abstract

The objectives of the study were to investigate: 1) the level of work values, workplace spirituality, and employee engagement of supervisors in a group of packaging company; 2) the relationship between work values and workplace spirituality with employee engagement of supervisors in a group of packaging company; and 3) the influence of work values and workplace spirituality as predictor to employee engagement of supervisors in a group of packaging company. The samples of the research included 120 staffs in a group of packaging company. A questionnaires survey asking personal data, work values, workplace spirituality, and employee engagement were used to collect the data. The data were analyzed with statistical computer software. Mean, percentage, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient along with multiple regression analysis were used to analyzed data.

The results of the study revealed that: 1) the level of work values of supervisor in a group of packaging company was at a very high level, while supervisors in a group of packaging company had a rather high level concerning workplace spirituality with employee engagement; 2) work values and workplace spirituality were positively related to employee engagement of supervisors in a group of packaging company with .01 level of significance ($r = .293$ and $.335$, respectively); and 3) work values and workplace spirituality could jointly predict employee engagement of supervisors in a group of packaging company around 7.10 percent at the .01 level of significance.

Keywords : Work Values, Workplace Spirituality, Employee Engagement, Supervisor

¹ Graduate Student, Master of Science Degree in Industrial and Organizational Psychology, Kasetsart University

² Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของกระแสเศรษฐกิจโลกหรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก (Global Mega Trends) มีปัจจัยน่านับการที่ทำให้การดำเนินธุรกิจไม่เป็นไปตามที่วางแผนไว้ แม้ในปัจจุบันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบางธุรกิจ อาทิ การนำเทคโนโลยีมาใช้ แต่ก็ส่งผลให้บางธุรกิจที่ปรับตัวช้าหรือปรับตัวช้าและเทคโนโลยีในขณะนั้นก้าวล้ำเกินกว่าธุรกิจในรูปแบบเดิม ๆ จะอยู่รอดได้ ก็เป็นอันต้องถูกหยุดชะงักทางดิจิทัล (Digital Disruption) ไปในที่สุด (ประชาชาติธุรกิจ, 2564) ในช่วงปี 2564-2565 ที่ผ่านมา ธุรกิจบรรจักษ์ของไทยเติบโตค่อนข้างดี เนื่องจากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ หรือโรค “โควิด-19” ในช่วงเวลาดังกล่าว ผู้บริโภคส่วนใหญ่ทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นส่วนตัว อาทิ ทำงานที่บ้าน ทานอาหารที่บ้าน ซื้อของออนไลน์ ฯลฯ ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นปัจจัยสนับสนุนให้มีความต้องการใช้บรรจักษ์ประเภทต่าง ๆ มากขึ้น โดยในปี 2565 ตลาดบรรจักษ์ไทยขยายตัวได้กว่าร้อยละ 10.5 คิดเป็นมูลค่ากว่า 6.44 แสนล้านบาท (TTB Analytics, 2566) สิ่งนี้ทำให้องค์กรต้องเผชิญความท้าทายที่สำคัญจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและพฤติกรรมของผู้บริโภค รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรทันต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรให้อยู่รอดจึงเป็นสิ่งองค์กรใดที่มีผู้บริหาร รวมถึงพนักงานที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะส่งผลให้องค์กรหรือธุรกิจนั้น ๆ บรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จ มีผลผลิตหรือผลการปฏิบัติงานสูง (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560) เช่นเดียวกับพนักงานระดับบังคับบัญชา ถือเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญมากที่จะมีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ การสื่อสาร การบริหารงาน และนำพาองค์กรให้ผ่านพ้นสถานการณ์ต่าง ๆ ไปได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันไม่ได้มีแค่กระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงานกับองค์กรแต่เพียงเท่านั้น แต่สิ่งสำคัญที่องค์กรต้องทำความเข้าใจคือการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้พนักงานเกิดความรักและความยึดมั่นผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันเป็นอย่างมาก เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันเป็นเรื่องเกี่ยวกับความภักดีของพนักงานและความมุ่งมั่นที่ต่อองค์กร พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Daft, 2011) เพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน ค่านิยมในการทำงานมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสามารถนำไปออกแบบให้บุคลากรแสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานตามที่ต้องการได้ และสร้างให้เกิดความสอดคล้องกับค่านิยมในการทำงานที่สมาชิกในองค์กรคาดหวัง ให้ความสำคัญ และต้องการได้จากการทำงาน อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (อนุรักษ์ วัฒนธรรวรงค์, 2561) นอกเหนือจากปัจจัยทางด้านค่านิยมในการทำงานแล้ว จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานยังมีผลส่งเสริมต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (รัตติกรณ์ จงวิศาล และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, 2560) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นการรับรู้ของบุคคลที่มองว่าตนมีชีวิตภายในที่เกิดจากประสบการณ์ของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในการทำงานและถูกหล่อเลี้ยงด้วยการทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ทำให้เกิดแรงจูงใจ รวมทั้งมีการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุขได้รับความรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญขององค์กร และรู้สึกว่าการที่ตนเองทำนั้นมีคุณค่าและมีความหมาย โดยในยุคปัจจุบันหลายองค์กรเริ่มหันมาสนใจและให้ความสำคัญในเรื่องของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เพราะจากการศึกษาพบว่าองค์กรที่ให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาจิตวิญญาณจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าองค์กรที่พนักงานไม่มีโอกาส (Giacalone & Jurkiewicz, 2003 อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2564) จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับองค์กร องค์กรใดที่ให้ความสำคัญกับเรื่องจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงานนั้นจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่และลดค่าใช้จ่ายในการอบรมพนักงานใหม่ เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร รู้สึกรักและหวงแหน รู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กรมากขึ้น พนักงานที่มีจิตวิญญาณในระดับที่สูงขึ้นอาจรู้สึกมีค่า ได้รับแรงบันดาลใจและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น (Saks, 2011 cited in Hafsa, et al., 2021)

จากความสำเร็จที่กล่าวมาข้างต้นของค่านิยมในการทำงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง ค่านิยมในการทำงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรษัทแห่งหนึ่ง เนื่องจากพนักงานระดับบังคับบัญชานั้นมีความใกล้ชิดกับพนักงาน เป็นบุคคลที่คอยให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และองค์การต้องเผชิญความท้าทายที่สำคัญจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและพฤติกรรมของผู้บริโภค ดังนั้น ผลการศึกษาในครั้งนี้จะนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ในเรื่องการเพิ่มระดับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม เกิดประโยชน์และผลที่ติดต่อกันมากยิ่งขึ้น ตลอดจนผลักดันองค์การไปสู่เป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับค่านิยมในการทำงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรษัทแห่งหนึ่ง

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรษัทแห่งหนึ่ง

2.3 เพื่อศึกษาตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ที่สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรษัทแห่งหนึ่ง

3. การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิด

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

จากการทบทวนความหมายของค่านิยมในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า ค่านิยมในการทำงาน เป็นความเชื่อหรือกรอบความคิดหลักของบุคคล เป็นส่วนที่สำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ในด้านแรงจูงใจที่มีต่องานว่างานมีค่า แสดงถึงอัตลักษณ์ขององค์การ และยังเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดรากฐานหรือพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในองค์การนั้น ๆ ดังนั้นค่านิยมในการทำงานจะสามารถใช้เป็นแนวความคิดที่เป็นบรรทัดฐานในการตัดสินใจที่สัมพันธ์โดยตรงกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ บุคคลจะใช้ค่านิยมเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและเป็นข้อกำหนดในการประเมินสิ่งต่างๆ ในขณะที่องค์การเองก็จะใช้ค่านิยมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้วยเช่นกัน (Schwartz, 2012) ค่านิยมในการทำงานที่ได้รับจากการวิจัยในพฤติกรรมองค์การมีเอกลักษณ์อยู่ 2 ประการคือ ได้แก่

1) ค่านิยมภายในงาน (Intrinsic work values) คือ ค่านิยมที่มีความสำคัญกับธรรมชาติในการทำงาน พนักงานผู้ซึ่งต้องการความท้าทายในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จึงให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือและบรรลุผลอย่างเต็มที่ในงานของเขาที่มีผลต่อค่านิยมภายในงาน

2) ค่านิยมภายนอกงาน (Extrinsic work values) คือ ค่านิยมที่มากกว่าลักษณะของงาน เช่น ความสัมพันธ์อันแรกสำหรับการทำงานเพื่อต้องการได้เงินเดือน ค่านิยมแบบนี้ไม่ใช่แค่เพียงเพื่อประโยชน์ของตัวเองแต่ยังมีผลลัพธ์ที่จะตามมาภายหลัง

นอกจากนี้ยังพบว่าค่านิยมในการทำงานประกอบด้วยทัศนคติและที่สำคัญคือ อารมณ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนจะทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมซึ่งอาจส่งผลถึงองค์การได้ ค่านิยมในการทำงานเป็นความเชื่อมั่นส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับ ผลที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดลักษณะพฤติกรรมของพนักงาน ความพอใจในการทำงานและการแสดงออกทางพฤติกรรมต่อองค์การ (เจษฎา นกน้อย, 2560)

ค่านิยมในการทำงานจะมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาหน้าที่และความสำคัญของค่านิยมในการทำงานไว้ดังนี้ ค่านิยมในการทำงานถูกใช้ในการทำนาย พฤติกรรมการทำงานและผลลัพธ์ รวมถึงผลการปฏิบัติงาน (Adkins & Naumann, 2001) และค่านิยมในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญเกี่ยวกับการทำงาน ไม่เพียงแต่สะท้อนถึงความต้องการส่วนบุคคลหรือการเลือกประเภทงานหรือความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคลเท่านั้น แต่ยังก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานและสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้ (Chung, Chi & Chen, 2008)

ค่านิยมในการทำงานของกลุ่มบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง

กลุ่มบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งได้กำหนดค่านิยมในการทำงานขึ้นในปี พ.ศ. 2564 จากวิสัยทัศน์-พันธกิจ ในงาน “Road to Twenty Twenty-Five” (กลุ่มบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง, 2564) โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการในการสร้างค่านิยมองค์กรขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งค่านิยมองค์กรนั้นได้มาจากการศึกษาวัฒนธรรมหรือค่านิยมโดยความคาดหวังขององค์กร เนื่องด้วยเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ค่านิยมองค์กรจะสามารถเป็นที่ยอมรับและกลายเป็นวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่ยึดถือร่วมกันของพนักงานในองค์กร โดยให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมจากกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร จึงได้ข้อสรุปว่า เพราะพนักงานคือ รากฐานความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์กร องค์กรต้องมีค่านิยมคล้ายกัน ต้องมีความเชื่อในเรื่องต่างๆ ที่เหมือนกัน และมี mindset ร่วมกัน ดังนั้นสิ่งที่ช่วยสร้างกรอบความคิด วิธีปฏิบัติ และวัฒนธรรมองค์กรที่ใช้ร่วมกันได้ คือค่านิยมในการทำงาน ที่ทำให้ทุกคนไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยค่านิยมค่านิยมในการทำงานของกลุ่มบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง คือ “P.R.O.U.D.” ที่ประกอบไปด้วย PASSION (P) ทำงานด้วยใจ RESPECT (R) ให้เกียรติทุกคน OWNERSHIP (O) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ UNITY (U) เป็นหนึ่งเดียวกัน และ DELIVER PROMISE (D) ทำตามสัญญา จากค่านิยมในการทำงานของกลุ่มบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง หากบุคลากรทุกคนเชื่อมโยงความเป็น P.R.O.U.D. เข้ากับการทำงาน ก็จะทำงานได้อย่างมีความสุขและสนุกขึ้น และจะสามารถนำพาองค์กรมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน

จากการทบทวนความหมายของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สามารถสรุปได้ว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานหมายถึง การที่องค์กรตระหนักว่าพนักงานมีชีวิตภายในและต้องการแสวงหาความหมาย และจุดมุ่งหมายในงานปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่นๆ เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือองค์กรตามแนวคิดของ Robbins & Judge (2007 อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2564) ที่ได้พัฒนาและมีการนำไปใช้ในการศึกษากับบริบทของคนไทยกับบริษัทต่างๆ รวมถึงกลุ่มบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านมีจิตสำนึกแรงกล้าถึงเป้าหมายที่มีคุณค่า หมายถึง การที่องค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของตนเองนั้นเป็นสิ่งเดียวกัน มีการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยไม่ได้แสวงหากำไรเป็นเป้าหมายหลักเพียงอย่างเดียว มีการสื่อสารให้ทราบถึงพันธกิจขององค์กร ทำให้ได้รับทราบว่าอะไรเป็นค่านิยมขององค์กร และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ องค์กรให้ความสำคัญในการผลิตสินค้าหรือบริการที่ดีที่สุด และมีความต้องการให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ที่ดีในการใช้สินค้าหรือบริการ
- 2) ด้านให้ความสำคัญที่จะพัฒนาบุคคล หมายถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญกับค่านิยมของพนักงานช่วยพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยรู้สึกว่าจะมีความท้าทายและองค์กรตระหนักถึงคุณค่าของพนักงาน เปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะของตนในการทำงาน สนับสนุนให้สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและกับครอบครัว องค์กรมีความเชื่อว่าความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่
- 3) ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ หมายถึง การที่องค์กรมีการสื่อสารกับพนักงานอย่างเปิดเผย ส่งเสริมให้ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพและเกิดความซื่อสัตย์ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งรวมไปถึงการมีความซื่อสัตย์ในคุณภาพของสินค้าหรือบริการ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ภายในองค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นอิสระและพนักงานขององค์กรมีความกล้าที่จะยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

4) ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม หมายถึง การที่องค์กรมีบรรยากาศของความไว้วางใจสูง มีการดำเนินงานด้วยความมีมนุษยธรรม มีการให้รางวัลหรือให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติงานกับทีม องค์กรมีความไว้วางใจในการทำงานของพนักงาน มอบหมายอำนาจในการทำงานและการตัดสินใจ รวมทั้งส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ ถึงแม้ว่าจะต้องมีการละเมิดนโยบายหรือกฎระเบียบขององค์กรก็ตาม

5) ด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน คือ การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความรู้สึกรู้สึกที่แท้จริงออกมาได้ ให้อิสระพนักงานเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเต็มที่และให้พนักงานแสดงอารมณ์ได้อย่างตรงไปตรงมา องค์กรช่วยให้พนักงานทำงานอย่างสนุกสนาน มีการแสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติและมีอารมณ์ขันในการทำงาน

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

จากการทบทวนความหมายของความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน สามารถสรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่แสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะอุทิศตนในการร่วมทำกิจกรรมขององค์กร มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและคงอยู่กับองค์กร แม้องค์กรจะเกิดวิกฤติมากมายแค่ไหนก็ตาม ตามแนวคิดของ Aon Hewitt (2015 อ้างใน กันต์กวี อุดุลยศักดิ์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2563) ที่ได้พัฒนาและมีการนำไปใช้ในการศึกษากับบริบทของคนไทยกับหน่วยงาน บริษัทต่าง ๆ รวมถึงรวมถึงกลุ่มบริษัทบรรษัทหนึ่ง ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่

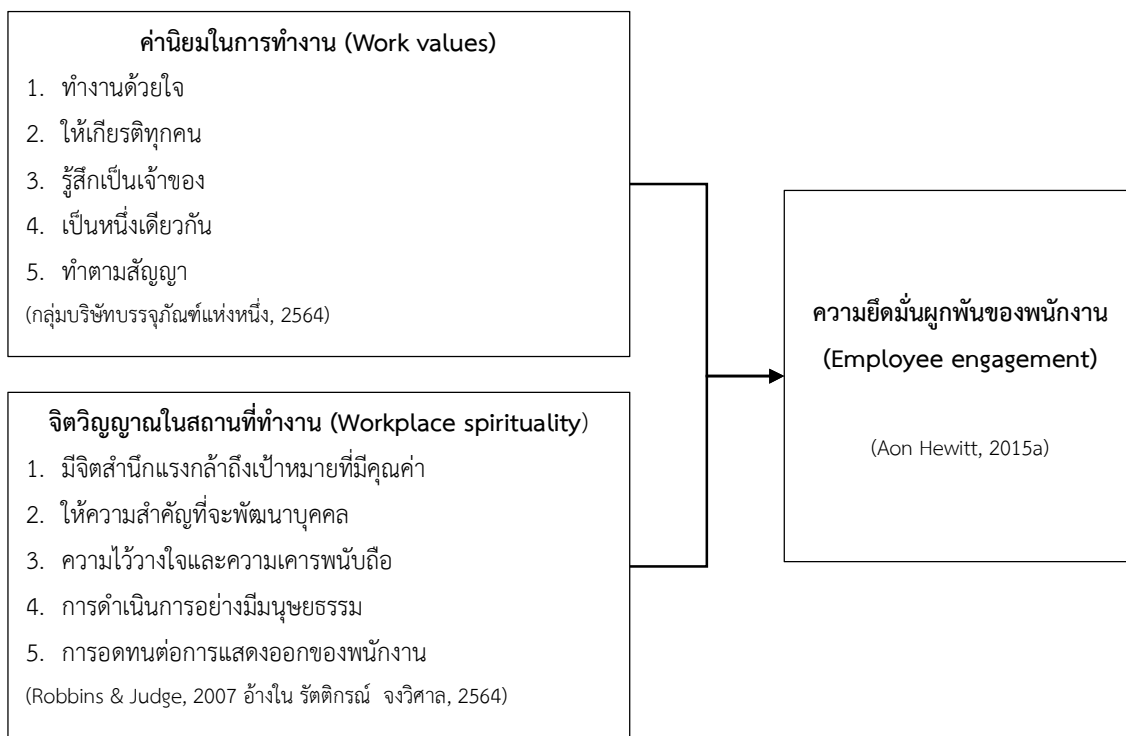
1) ด้านการพูด คือ หมายถึง พนักงานจะต้องพูดถึงองค์กรในทางบวกในแง่ดี เมื่อมีคนมาถามถึงองค์กรในทางลบหรือไม่ดี พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันจะไม่สนับสนุนหรือพูดเรื่องดังกล่าวกับคนอื่น แต่จะพยายามพูดถึงแต่สิ่งที่ดีขององค์กรให้คนอื่นเห็นองค์กรในมุมมองที่ดี อีกทั้งพนักงานจะพูดถึงองค์กรในทางที่ดีให้กับบุคคลอื่นภายนอกได้ทราบด้วย ไม่ว่าจะเป็นการชักชวนให้มาทำงานกับองค์กรหรือพูดถึงองค์กรให้ลูกค้าฟังอยู่เสมอในเรื่องราวที่ดี เป็นต้น

2) ด้านการคงอยู่ หมายถึง พนักงานยังมีความต้องการทำงานอยู่กับองค์กรไปเรื่อย ๆ ไม่มีความคิดที่จะลาออกหรือโยกย้ายเปลี่ยนงานไปทำงานกับองค์กรอื่น แม้ว่าจะถูกเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่าแต่ก็ยังยืนยันที่จะทำงานที่เดิม รวมถึงมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไปให้ได้นานที่สุด

3) ด้านความอดสาเห หมายถึง พนักงานมีความทุ่มเทและอุทิศตนอย่างเต็มที่ในการพยายามสร้างสิ่งที่ดี ๆ สร้างผลงานที่ดีที่สุดเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จทางธุรกิจสูงสุด ไม่ใช่เพียงแค้อยู่ทำงานไปเฉย ๆ โดยที่ไม่เคยคิดที่จะทำอะไรดี ๆ ใหม่ ๆ ให้กับองค์กรเลย

3.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค่านิยมในการทำงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรษัทหนึ่ง สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

- 4.1 ค่านิยมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุกัณฑ์แห่งหนึ่ง
- 4.2 จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุกัณฑ์แห่งหนึ่ง
- 4.3 ค่านิยมในการทำงานจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุกัณฑ์แห่งหนึ่ง

5. วิธีการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุกัณฑ์แห่งหนึ่ง จำนวน 173 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 19 ตุลาคม 2565) แบ่งออกเป็น 8 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานกลยุทธ์ หน่วยงานบริหารห่วงโซ่อุปทาน หน่วยงานการผลิต หน่วยงานขายและการตลาด หน่วยงานการเงินและการบัญชี หน่วยงานทรัพยากรบุคคล หน่วยงานตรวจสอบภายใน และหน่วยงานประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างนั้นใช้วิธีการเปิดตาราง Krejcie and Morgan (1970 อ้างใน อภิญา หิรัญวงษ์, 2564) ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ .01 เนื่องจากในตารางมีค่าที่ไม่ตรงกับจำนวน 173 คน จึงต้องคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมด้วยการเปรียบเทียบบัญญัติไตรยางค์ และได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน จากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนตามของประชากรที่ต้องการศึกษา และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง

อย่างง่าย โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สุ่มรหัสพนักงานระดับบังคับบัญชาดังกล่าวจากรายชื่อของพนักงานระดับบังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานตามสัดส่วนที่คำนวณไว้ข้างต้น

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมสำหรับการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบวัดเลือกตอบและเติมคำลงในช่องว่างประกอบไปด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทธุรกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 4 ข้อ เป็นลักษณะแบบเลือกตอบและเติมข้อความ ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงานในองค์กร และระดับการศึกษา ส่วนที่ 2 แบบวัดค่านิยมในการทำงาน ผู้ศึกษาได้สร้างจากแนวคิดของค่านิยมในการทำงานของกลุ่มบริษัทธุรกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 17 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ผู้ศึกษาใช้แบบวัดของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2558) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Robbins & Judge (2007) จำนวน 35 ข้อ และส่วนที่ 4 แบบวัดความยืดหยุ่นของพนักงาน ผู้ศึกษาใช้แบบวัดของ สุพรรณิศา วัดเมือง (2559) จำนวน 20 ข้อ โดยมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งให้ผู้ตอบแบบวัดประเมินความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่ถูกจำแนกออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยให้เลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว

5.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการนำแบบวัดค่านิยมในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทธุรกิจแห่งหนึ่งซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางจิตวิทยาและการทดสอบทางจิตวิทยาจำนวน 2 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและเพื่อให้แบบวัดสามารถวัดได้ตรงตามจุดมุ่งหมายและบริบทที่ต้องการศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และการหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม ซึ่งมีเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาปรับปรุงข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า .20 (กรณ จันทุม, 2560) พบว่า แบบวัดค่านิยมในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .22 - .72 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .88 แบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .30 - .82 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 และแบบวัดความยืดหยุ่นของพนักงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .23 - .85 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92

5.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือขออนุญาตกลุ่มบริษัทธุรกิจแห่งหนึ่ง เพื่อการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการใช้ในการศึกษา หลังจากได้รับคำสั่งอนุมัติจากกลุ่มบริษัทธุรกิจแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ทำการส่งอีเมลให้กับกลุ่มตัวอย่างตามรหัสพนักงานที่สุ่มได้ เพื่อส่งลิงค์ที่จะใช้เก็บข้อมูลผ่านทางระบบออนไลน์ พร้อมชี้แจงรายละเอียด เป้าหมายและวิธีการตอบแบบวัด พร้อมทั้งผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบวัดจำนวนทั้งสิ้น 120 ฉบับ กลับคืนด้วยตนเอง จากนั้นผู้วิจัยนำแบบวัดฉบับสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทธุรกิจแห่งหนึ่งจำนวน 120 คน เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 และเป็นเพศหญิงจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ช่วงอายุของพนักงานระดับบังคับบัญชามีจำนวนมากที่สุด คือ อายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน

90 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 โดยมีอายุเฉลี่ยคือ 37 ปี 2 เดือน (S.D. = 5.98) ส่วนระดับการศึกษาของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 สำหรับอายุงานในองค์กรของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่มีจำนวนมากที่สุดคือ อายุงานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 โดยกลุ่มตัวอย่างมีอายุงานในองค์กร เป็นเวลาเฉลี่ย 7 ปี 6 เดือน (S.D. = 4.56)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับค่านิยมในการทำงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน

พนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจภัณฑ์แห่งหนึ่งมีค่านิยมในการทำงานโดยรวมในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และเมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านทำงานด้วยใจ ด้านให้เกียรติทุกคน ด้านรู้สึกเป็นเจ้าของ ด้านเป็นหนึ่งเดียวกันและ ด้านทำตามสัญญา โดยรวมอยู่ในระดับสูงมากเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52, 4.54, 4.44, 4.59 และ 4.53 ตามลำดับ

พนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจภัณฑ์แห่งหนึ่งมีระดับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.91 และเมื่อพิจารณาค่านิยมในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านมีจิตสำนึกแรงกล้าถึงเป้าหมายที่มีคุณค่า ด้านให้ความสำคัญที่จะพัฒนาบุคคล ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ ด้านการดำเนินการอย่างมีมนุษยธรรม และด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09, 3.92, 4.02, 3.86 และ 4.38 ตามลำดับ

พนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจภัณฑ์แห่งหนึ่งมีความยึดมั่นผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.91

6.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจภัณฑ์แห่งหนึ่ง และการทดสอบสมมติฐานตัวพยากรณ์ร่วมกันระหว่างค่านิยมในการทำงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจภัณฑ์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 1 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจภัณฑ์แห่งหนึ่ง พบว่า ค่านิยมในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจภัณฑ์แห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .293$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจภัณฑ์แห่งหนึ่ง พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจภัณฑ์แห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .335$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ค่านิยมในการทำงานและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจภัณฑ์แห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อป้องกันการเกิดปัญหา Multicollinearity โดยตัวแปรอิสระไม่ควรมีความสัมพันธ์กันสูงเกิน .80 (กลุยา วานิชย์บัญชา, 2551) โดยจากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่านิยมในการทำงานกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่เกิน .80 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งสองสามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณต่อไปได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง

ตัวแปร	ค่านิยมในการทำงาน	จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน
ค่านิยมในการทำงาน	1	
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	.213**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่านิยมในการทำงานและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน ได้ร้อยละ 7.10 ($R^2_{adj} = .071$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.294 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง ได้ดีที่สุดคือ ค่านิยมในการทำงาน ($Beta = .287$) รองลงมาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ($Beta = .028$) สามารถเขียนเป็นสมการการถดถอยในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน} = 2.737 + 0.250 (\text{ค่านิยมในการทำงาน}) + 0.013 (\text{จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน})$$

และสามารถเขียนเป็นสมการการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐานคือ

$$Z(\text{ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน}) = .287Z(\text{ค่านิยมในการทำงาน}) + .028Z(\text{จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน})$$

โดยสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานมีค่านิยมในการทำงาน และมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมากเท่าใด จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น และในทางกลับกัน ถ้าพนักงานมีลักษณะดังกล่าวลดลง ก็จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานลดลงด้วย โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงานมากที่สุดคือ ค่านิยมในการทำงาน และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบ Enter ของตัวแปร โดยใช้ค่านิยมในการทำงานและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน เป็นตัวพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน ($n = 120$ คน)

ตัวพยากรณ์	b	SEb	Beta	t	p
ค่านิยมในการทำงาน	.250	.079	.287	3.176	0.000
จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน	.013	.044	.028	.304	0.000
ค่าคงที่ (Constant) = 2.737					
R = .294 $R^2 = .087$ $R^2_{adj} = .071$ Overall F = .280 Sig F = 0.000**					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.293 เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานในระดับบังคับบัญชา ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ทำงานในองค์กรมานาน ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมขององค์กรเป็นอย่างดี กล่าวได้ว่า

บุคลากรที่มีค่านิยมส่วนบุคคลสอดคล้องหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกับค่านิยมองค์การก็จะส่งเสริมให้บุคลากรนั้นแสดงพฤติกรรมที่สื่อถึงความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น และองค์การมีการกำหนดค่านิยมในการทำงานไว้ชัดเจนมีการนำค่านิยมสอดแทรกตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก และสมรรถนะ อีกทั้งยังมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้เกิดทักษะและสามารถนำทักษะตรงนั้นไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อมุ่งให้สมาชิกในทีมสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม รวมถึงสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ทีม มีการสื่อสารวิสัยทัศน์เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน และเกิดความร่วมมือกันภายในทีม อันเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับ Robbins (1998 อ้างใน นิตพล ภูตะโชติ, 2556) ที่อธิบายค่านิยมในการทำงานว่า ค่านิยมในการทำงาน เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยชี้นำพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป็นแนวคิดที่บุคคลยึดถือปฏิบัติสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมบุคลากรในองค์การ ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงความคิดต่าง ๆ จนสามารถบูรณาการเป็นความรู้ใหม่ ๆ ได้อาจจะส่งผลให้พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันมากของพนักงานยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผลการศึกษาค้นคว้านี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kang, et al. (2020) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน และความพึงพอใจของผู้ป่วยในโครงสร้างศูนย์การแพทย์วิชาการ พบว่าค่านิยมในการทำงานทั้งหมดที่ศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน และค่านิยมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานเป็นตัวทำนายความเป็นเลิศและนวัตกรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม

สมมติฐานที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุกัญธแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.335 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุกัญธแห่งหนึ่ง ผ่านการมอบหมายงานที่มีความหมาย ทำให้พนักงานตระหนักถึงชีวิตภายในของตัวพนักงาน และส่งผลให้พนักงานแสวงหาความหมายและจุดมุ่งหมายของตนเอง รวมถึงต้องการที่จะสัมพันธ์กับบุคคลและต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การที่องค์กรส่งเสริมพนักงาน มอบหมายงานที่มีความหมายดังกล่าว อาจมีความสอดคล้องกันกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน โดยเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาของพนักงานที่มีต่อองค์การ นำไปสู่ความอดทนพยายามและต้องการเป็นส่วนหนึ่งกับองค์การของพนักงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Ashmos & Duchon (2000) ได้กล่าวถึงจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานเป็นการตระหนักและยอมรับถึงการให้คุณค่าต่อมิติชีวิตด้านจิตใจของมนุษย์ที่ได้รับการหล่อเลี้ยงจากการที่ได้ทำงานที่มีคุณค่าแก่ตัวบุคลากรและมีความหมาย ดังนั้นองค์กรที่มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถที่จะพัฒนาพนักงานและทำให้ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานเติมเต็มในรูปแบบของบทบาทการทำงานได้ นอกจากนี้ยังพบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ ในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ การรักษาสัจย์และความไว้วางใจ การบรรลุเป้าหมาย และความผูกพัน ซึ่งเหล่านี้อาจทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน โดยพนักงานมีการรับรู้ว่าการมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานโดยรวมในระดับที่สูงขึ้น จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้นตามไปด้วย (Saks, 2011) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกรณ์ จงวิศาล และนัชชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2560) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานในการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญวรรณ์ เพ็ญวานิช และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องจิตวิญญาณองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันของผู้จัดการ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ที่พบว่าจิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของผู้จัดการบริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์เซอร์วิส (จำกัด) มหาชน มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .609$) กับความยึดมั่นผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Jianglin Ke, et al. (2017) ที่ศึกษาเรื่องผลกระทบของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน ที่พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยส่งผลดีต่อความยึดมั่นผูกพันของพวกเขา

สมมติฐานที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่านิยมในการทำงานและจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุกัมภ์แห่งหนึ่งได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน ได้ร้อยละ 7.1 ($R^2_{adj} = .071$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คูณเท่ากับ 0.294 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุกัมภ์แห่งหนึ่ง ได้ดีที่สุดคือ ค่านิยมในการทำงาน ($Beta = .287$) รองลงมาจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ($Beta = .028$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานกับพนักงานระดับบังคับบัญชา ผ่านนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงาน หรือการมอบหมายงาน การที่พนักงานมีค่านิยมในการทำงาน มีการต้องพัฒนาตัวเอง และมีส่วนร่วมกับการทำงาน เพื่อที่จะเป็นแรงบันดาลใจ และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับพนักงานคนอื่น ๆ ทำให้เกิดการอุทิศตนในการทำงาน ก่อให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shu-Feng Xiao & Froese (2008) ที่พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านความมีอิสระและค่านิยมในการทำงานด้านความมั่นคง ปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพัน และสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ และงานวิจัยของ Finegan (2000) ที่พบว่า ค่านิยมองค์กรส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยหากกลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่าการจัดการของตนให้ความสำคัญต่อค่านิยมด้านมนุษยธรรมและวิสัยทัศน์ ก็จะมีการผูกพันเชิงความรู้สึกต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ในส่วนของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุกัมภ์แห่งหนึ่ง ซึ่งหมายความว่า เมื่อพนักงานระดับบังคับบัญชารับรู้ว่าการมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานในระดับสูง จะส่งผลให้มีระดับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานสูงขึ้นตามไปด้วยซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุกัมภ์แห่งหนึ่ง พบว่า อาจเนื่องมาจากรูปแบบการทำงานมีระบบแบบแผนที่ให้พนักงานทุกคนยึดถือปฏิบัติเป็นค่านิยมองค์กร ซึ่งทำให้เกิดเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมา ผ่านวิธีการทำงานร่วมกัน เมื่อพนักงานยึดถือปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแล้ว ทำให้พนักงานเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร และทุ่มเทให้กับการทำงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Milliman et al. (2018) ได้กล่าวถึงจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ส่งผลโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงานและความตั้งใจที่จะคงอยู่ของพนักงานซึ่งการให้ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว อาจเป็นการช่วยส่งเสริมให้เกิดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน รวมถึงเกิดความยึดมั่นผูกพันของพนักงานสูงขึ้น และอาจทำให้พนักงานรับรู้ว่าการให้ความสำคัญกับเรื่องจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน จึงส่งผลให้พนักงานมีความยึดมั่นผูกพัน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

8.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ค่านิยมในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุกัมภ์แห่งหนึ่งโดยรวมในระดับสูงมาก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน และค่านิยมในการทำงานสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุกัมภ์แห่งหนึ่งได้ ดังนั้น เพื่อเป็นการรักษาให้ของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทบรรจุกัมภ์แห่งหนึ่ง มีค่านิยมในการทำงานที่สูงต่อไป องค์กรควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมค่านิยมในการทำงานแก่พนักงานระดับบังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น โดยมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการตระหนักรู้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน เช่น กิจกรรมค้นหาบุคคลต้นแบบที่มีพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกถึงค่านิยมในการทำงานขององค์กร และมีของรางวัลสำหรับผู้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมในการทำงาน มีการสร้างบรรยากาศการทำงานให้เกิดค่านิยมในการทำงานแก่พนักงานระดับบังคับบัญชา เพื่อให้พนักงานระดับบังคับบัญชามีค่านิยมและพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรมากที่สุด และองค์กรควรนำแนวคิดค่านิยมในการทำงาน มาใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตาม

ค่านิยมองค์กร โดยสรรหาคัดเลือกพนักงานที่มีค่านิยมในการทำงานสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรมากที่สุด ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงควรนำเอาปัจจัยด้านความสอดคล้องของค่านิยมในแต่ละหัวข้อ เข้าไปเป็นอีกหนึ่งคุณสมบัติที่ใช้ในกระบวนการคัดเลือกบุคลากร โดยอาจใช้วิธีแบบทดสอบหรือวิธีการสัมภาษณ์ เพื่อใช้วัดค่านิยมส่วนบุคคลของผู้สมัคร และนำไปเปรียบเทียบกับค่านิยมองค์กร

8.1.2 จากผลการวิจัย พบว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทธุรกิจแห่งหนึ่งโดยรวมในระดับสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน และจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทธุรกิจแห่งหนึ่งได้ ดังนั้น เพื่อเป็นการรักษาให้ของพนักงานระดับบังคับบัญชาในกลุ่มบริษัทธุรกิจแห่งหนึ่งมีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานที่สูงต่อไป องค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติตามองค์ประกอบของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานทั้ง 5 องค์ประกอบ ให้กับพนักงานระดับบังคับบัญชา เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญและวิธีส่งเสริมจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศแบบองค์การที่มีจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และองค์การควรนำแนวคิดของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมาปรับใช้ในองค์การ โดยประยุกต์ให้เข้ากับค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์การ เพื่อถ่ายทอดให้กับพนักงาน โดยปลูกฝังจิตสำนึกอันดีให้กับพนักงานผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการช่วยเหลือชุมชน การทำประโยชน์เพื่อสังคมร่วมกัน หรือการจัดกิจกรรมให้พนักงานมีการชีวิตร่วมกัน ทำให้องค์การเกิดบรรยากาศความไว้วางใจในองค์การมากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมากขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน เช่น ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Health) ความรักและพลังขับเคลื่อนในงาน (Work Passion) กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เป็นต้น

8.2.2 ควรศึกษาตัวแปรค่านิยมในการทำงาน จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และความยึดมั่นผูกพันของพนักงานกับพนักงานระดับปฏิบัติการ เนื่องจากพนักงานระดับบังคับบัญชาเป็นระดับหัวหน้างาน อาจทำงานมานานและมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์การเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ดังนั้นการศึกษาในครั้งต่อไป ควรเก็บกับพนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีบริบทการทำงานสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันออกไป

8.2.3 เนื่องจากปัจจุบันมีงานวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันของพนักงานมากขึ้น ดังนั้นการศึกษาในครั้งต่อไปควรมีการขยายผลเพื่อศึกษาเชิงทดลองหรือการพัฒนา (Research & Development : R&D) ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในเพิ่มระดับความยึดมั่นผูกพันของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

9. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรรณ จันทุม. (2560). การสร้างเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพประเภทสเกล. *วารสารการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 24(3), 11-21.
- กันตกี อดุลยศักดิ์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2563). ภาวะผู้นำที่แท้จริง จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความยึดมั่นผูกพันของเจ้าหน้าที่ตำรวจตำแหน่งสารวัตรในสังกัดกองบัญชาการแห่งหนึ่งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์*, 15(2), 8-27.
- กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตตา วานิชย์บัญชา. (2561). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพมหานคร : สามลดา.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธัญวรรณ์ เพียววานิช และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2553). ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การจิตวิญญาณองค์การกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของผู้จัดการบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). *วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์*, 5(2), 31-40.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชาชาติธุรกิจ. (29 พฤศจิกายน 2564). VUCA World ความไม่แน่นอนที่โลกเผชิญ. *ประชาชาติธุรกิจ*. สืบค้นจาก www.prachachat.net/public-relations/news-811635
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). อิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำที่มีต่อผลลัพธ์ขององค์การ (The influence of workplace spirituality, spiritual health and leadership on organizational outcomes). *วิทยาสารเกษตรศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์*, 38, 644-654.
- _____. (2564). *จิตวิทยาองค์การ (Organizational Psychology)*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : เอเชียติจิตอลการพิมพ์ จำกัด.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2560). บทบาทของจิตวิญญาณในการทำงานในการส่งเสริมความยืดหยุ่นผูกพันของพนักงาน (The Role of Spirituality at Work for Enhancing Employee Engagement). *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 23(2), 167-186.
- อภิญญา หิรัญวงษ์. (2560). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 01475511 (สถิติประยุกต์ทางจิตวิทยา)*. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (อัครสำเนา).
- อนุรักษ์ วัฒนธรรวรงค์. (2561). ค่านิยมเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรทางการแพทย์ในแต่ละชนรุ่น. *วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, 5(1), 83-102.
- TTB analytics. (16 มีนาคม 2566). *คาดปี 2566 ตลาดบรรจุภัณฑ์ไทยเติบโต 4.0%*. TTB. สืบค้นจาก www.ttbbank.com/th/newsroom/detail/packaging-marketing-2566
- We are BG. (2564, มิถุนายน 1). *BG NEWS : กลุ่มบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง จัดงาน “Road to Twenty Twenty-Five*. สืบค้นจาก Facebook. www.facebook.com/bgigroup?locale=th_TH

ภาษาอังกฤษ

- Adkins, C. L. and S. E. Naumann. (2001). Situational constraints of the achievement - performance Relationship : A service sector field study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(4),453-465.
- Ashmos, D. P., and D. Duchon. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145.
- Chung, Y., N. W. Chi and C. Y. Chen. (2008). Development and Valuation of Measurement on Work Values of Sales. *NTU management Review*, 19(1), 51-82.
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149-169.
- Froese F. J. and Xiao, S. (2008). Work values, job satisfaction and organizational commitment in China. *The international journal of human resource management*, 23(10), 2144-2162.
- Kang, J. Y., et al. (2020). Relationships Among Organizational Values, Employee Engagement, and Patient Satisfaction in an Academic Medical Center. *Mayo Clinic Proceedings*, 4(1), 8-20.
- Ke, J., F. Zhang, Y. Xiaocen, and Fu, Y. (2017). The Effect of University Teachers' Workplace Spirituality on Employee Engagement: Professional Commitment as Mediator. *Journal of Scientific Research*, 8(13), 2147-2154.

- Iqbal, H., R. Kashif, K. Kamran, and Hussainy, S. K. (2021). Impact of Workplace Spirituality on Employee Attitudes and Engagements. *Journal of Pakistan Business Review*, 23(1), 92-114.
- Milliman, J., A. Gatling, and Kim, J. S. (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35(2), 56-65.
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-20.