

ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร
และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
อุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

Factors Human Resource Management, Organization Commitment and Job
Satisfaction on the Job Performance of a car industry employee in Rayong

¹อิสระ สุขคานต์ และ ²สุมาลี รามานุ

¹Isara Suksarn and ²Sumalee Ramanust

¹นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

²อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

¹Graduate Student in Master of Business Administration,
Program in Business Administration, Southeast Asia University

²Lecturer, Master of Business Administration Program,
Graduate School, Southeast Asia University

¹Corresponding Author. E-mail: isara.suksarn@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมรถยนต์ จังหวัดระยอง โดยงานวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ พนักงานของบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 100 คน ตามแนวคิดของ มอนตรี พิริเยกุล (2553) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยสถิติเชิงพรรณนาที่หาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0 ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88, 4.07, 3.82 และ 4.07 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.842, 0.807, 0.874 และ 0.696 ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรต้นกลางมีอิทธิพลระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการทำงาน 3) ความพึงพอใจในงานในฐานะตัวแปรต้นกลางมีอิทธิพลระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยพบว่า ทั้งสามปัจจัยนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีการสรรหาพนักงานที่เหมาะสมเกิดความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานของพนักงานนำมาซึ่งประสิทธิภาพการทำงานก็จะทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันกับธุรกิจในปัจจุบัน

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์; ความผูกพันต่อองค์กร; ความพึงพอใจในงาน; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of the human resource management, organizational commitment, job satisfaction affecting the job performance, 2) study the organizational commitment as the mediator linked between the human resource management and job performance, and 3) to study the job satisfaction as the mediator between the human resource management and job performance of employees of a company in the automobile industry in Rayong province. The sample group used in the research was 100 employees of a company in the automotive industry in Rayong province, based on the concept of Montree Piriyaikul (2010). The research instrument was a questionnaire. With the descriptive statistics, the percentage, mean, and standard deviation were obtained. For the structural equation model (SEM) analysis was done by using the Smart PLS 3.0 program. As results of the research, it was found that 1) the respondents had opinions about the level of the human resource management, organizational commitment, job satisfaction and job performance at a high level with the mean values were 3.88, 4.07, 3.82 and 4.07, respectively, and the standard deviations of 0.842, 0.807, 0.874 and 0.696, respectively, 2) the organizational commitment is the mediator influences between the human resource management and job performance and 3) the job satisfaction (JS) is the mediator influences between the human resource management and job performance. To conclude, these three attributes contribute to the job performance, once the human resource management has recruited the right staff, created the organizational commitment and the job satisfaction of employees were continuously developed, the organization will gain sustainable competitive advantage with today's business.

Keywords: Human Resource Management; Organization Commitment; Job Satisfaction; Job Performance

บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยเป็นอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของภาคอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย โดยมีพนักงานปฏิบัติงานภายในอุตสาหกรรมนี้สูงถึง 800,000-900,000 คน (เสาวณี จันทะพงษ์ และคณะ, 2563) สืบเนื่องจากช่วงปี 2562 ที่ผ่านมายุทธศาสตร์ยานยนต์มียอดการผลิตรถยนต์หดตัวมาก กลุ่มผู้ผลิต SME กระทบหนักจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบต่อการผลิตและส่งออกรถยนต์ การจ้างงาน และรูปแบบการทำงาน รวมถึงความจำเป็นในการปรับตัวเพื่ออยู่รอดจากวิกฤตครั้งนี้

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ส่งผลให้การทำงานและรูปแบบการทำงานได้รับผลกระทบอย่างมาก จากผลสำรวจและสัมภาษณ์แรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ จัดทำโดยกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ร่วมกับศูนย์ประสานงานเพื่อการวิจัยแรงงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ช่วงเดือน ธ.ค. 62-พ.ค. 63 พบว่ากลุ่มแรกคือ แรงงานกลุ่มผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยม ทำงานในสายงานการผลิต

ได้รับผลกระทบมากที่สุดเนื่องจากมีช่องว่างทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และภาษาอังกฤษ หากบริษัทมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เข้ามาใหม่ แรงงานกลุ่มนี้จะไปต่อไม่ได้ กลุ่มต่อมาคือ แรงงานกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หากไม่สามารถต่อยอดพัฒนาทักษะให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี อาจถูกเลิกจ้างหรือเกษียณก่อนกำหนด และกลุ่มที่ 3 คือ แรงงานกลุ่มอายุ 45 ปี ขึ้นไป มีการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่า ลักษณะการทำงานในสายงานนี้อยู่ในด้านวิศวกรรมจะไม่ถูกกระทบมากนัก แต่แนวโน้มการจ้างงานหลังวิกฤตโควิด 19 จะส่งผลให้ต่อการเปลี่ยนไป อุตสาหกรรมยานยนต์จะมีการลดจำนวนแรงงานเพราะมีการนำระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เข้ามาทดแทนทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น ทำให้ต้องเตรียมคนให้พร้อมเพื่อรองรับการทำงานยุคดิจิทัล (เสาวณี จันทะพงษ์ และคณะ, 2563) และด้วยสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 การบริหารจัดการต่าง ๆ ต้องมีการปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ มีการนำเอาระบบอัตโนมัติ หรือปัญญาประดิษฐ์ มาทดแทนแรงงานจากมนุษย์ ขณะที่แรงงานก็ต้องปรับตัว โดยกลุ่มที่ยังทำงานในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ควรเร่งยกระดับทักษะด้านเทคโนโลยีในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การผลิตยานยนต์สมัยใหม่ รวมถึงทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการและสามารถทำงานได้เป็นไปตามประสิทธิภาพมีผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจให้กับองค์กร เพื่อตอบสนองการแข่งขันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Jayaweera, 2015)

ในการเปลี่ยนแปลงไปของเทคโนโลยี และสถานการณ์การแพร่ระบาดในข้างต้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ความเปลี่ยนแปลงไปจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญต่อการจัดการระบบนโยบายขององค์กร และการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเพื่อให้บรรลุผล และเป้าหมายได้ตามที่ตั้งไว้ การพัฒนาทักษะเพื่อสร้างทุนมนุษย์จึงเป็นการเพิ่มมูลค่าให้บริษัทในการแข่งขันทางเศรษฐกิจกับคู่แข่งในระดับประเทศ และในระดับนานาชาติ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความยั่งยืนและมั่นคงไปในตัว (Aman et al., 2018) การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีการสรรหา คัดเลือกพนักงานให้ตรงกับสายงานตามที่ต้องการ ดังนั้นผู้ประกอบการทุกองค์กรจึงต้องมีกลยุทธ์ในแสวงหาบุคคลที่เข้ามาทำงานให้ตรงกับงาน และสิ่งที่สำคัญไม่แพ้กันต่อองค์กรในการแข่งขันก็คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายในองค์กร สามารถกล่าวได้ว่า เมื่อมีการนำพนักงานเข้ามาในองค์กรแล้ว สิ่งต่อมาคือ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้น พนักงาน เพราะถ้าพนักงานไม่มีความผูกพัน องค์กรก็จะต้องเสียเวลาในการสรรหาพนักงานใหม่ และการฝึกอบรมซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายไปอย่างสิ้นเปลือง ดังนั้นจึงไม่สามารถปฏิบัติได้ว่าความผูกพันขององค์กรถือว่ามีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนทางธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากความผูกพันขององค์กรที่เกิดขึ้นกับพนักงาน หรือบุคลากรภายในองค์กรมาจากการรับรู้คุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กร คิดว่าองค์กรเป็นดั่งบ้านหลังที่สอง เมื่อพนักงานมีทัศนคติได้ดังนี้ก็จะปฏิบัติงานเต็มความสามารถในนามขององค์กร และความมีส่วนร่วมในองค์กร (Ambad, 2012) ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะ

เกิดขึ้นไม่ได้เลย หากองค์กรไม่มีกลยุทธ์ในการคิดวิธีการรักษาพนักงานให้มีความผูกพันผ่านกระบวนการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานได้ผ่านผลตอบแทนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน อีกทั้งความพึงพอใจของพนักงานที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากสิ่งที่ได้รับจากสิ่งที่องค์กรมอบให้แล้ว ความพึงพอใจยังสามารถเกิดขึ้นได้ในปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่องค์กรได้สร้างขึ้นด้วยเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็น นโยบายการบริหาร ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน สามารถกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจนั้นมีส่วนสำคัญต่อการทำงานของพนักงาน หากองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ก็จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กร สามารถแก้ปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้นได้อย่างดี (มารุต มณีสถิต, 2558)

จากข้อความข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน นั้นมีความสำคัญอย่างมากที่จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ผ่านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการสนับสนุน การพัฒนาปรับปรุง ประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาให้พนักงานมีศักยภาพ มีความตั้งใจ ความทุ่มเท เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนทางธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จอย่างมั่นคงและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

สมมติฐานงานวิจัย

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง
2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง
3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

4. ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

5. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

7. ความพึงพอใจในงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางเชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ตามนโยบายขององค์กร การสรรหาคัดเลือกพนักงาน รวมถึงการลงทุนสร้างทุนมนุษย์เพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับองค์กร ดังเช่น การฝึกอบรมพัฒนาทักษะให้พนักงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงกับธุรกิจในปัจจุบัน ตลอดจนการให้ผลตอบแทนและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ในขณะที่ Dwivedula (2019) ได้กล่าวว่า เป็นการจัดการระบบนโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคคลเพื่อให้บรรลุผลส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์กรด้วยอิทธิพลทางเทคโนโลยีสังคมและเศรษฐกิจที่มีต่อองค์กร

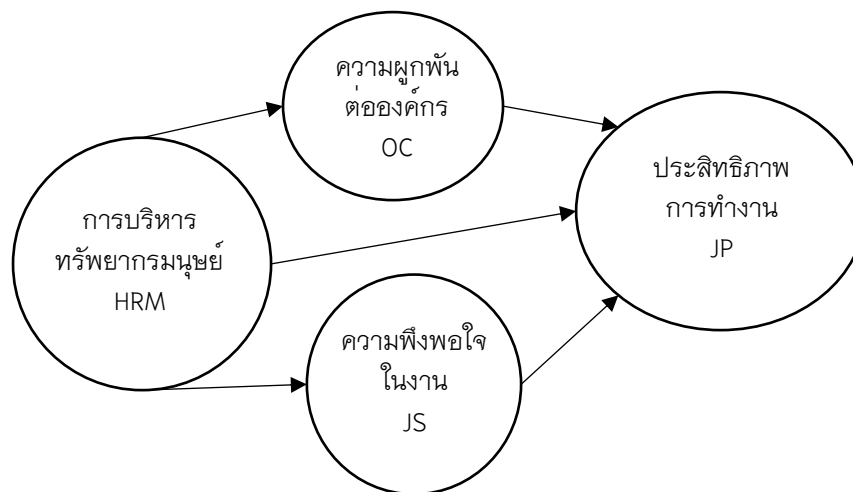
ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินของแต่ละบุคคลต่อสถานการณ์การทำงานในองค์กร กล่าวคือ มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร การยอมรับในคุณค่า เป้าหมาย และนโยบายขององค์กร รู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง เต็มใจปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และความต้องการธำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร ในขณะที่ รินดา ชันธกรม (2555) ได้กล่าวว่า เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในทางที่ดี ยอมรับเป้าหมาย นโยบาย และค่านิยมขององค์กร เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนขององค์กร ทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ และต้องการธำรงความเป็นสมาชิกองค์กรโดยไม่คิดละทิ้งหรือลาออกจากองค์กร

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติเชิงบวกที่สะท้อนถึงระดับที่บุคคลพึงพอใจกับงาน เกิดการพัฒนาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอันประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านหัวหน้างาน ตลอดจนความพึงพอใจในการจัดการและบริหารขององค์กร ในขณะที่ Bushra et al., (2011) ได้กล่าวว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานของตนมักจะมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่ช่วยให้ธุรกิจ

เติบโตและนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกตามสถานการณ์ของตลาดทำให้องค์กรสามารถแข่งขันในระดับสากลได้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์หลังจากงานเสร็จสิ้น เป็นการแสดงถึงระดับความสำเร็จของแต่ละงาน และการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กร สามารถวัดผลได้จากผลลัพธ์งานที่ได้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ภายใต้กรอบระยะเวลา และตอบสนองตรงต่อความต้องการของลูกค้า ในขณะที่ Abdullah & Wan (2013) ได้กล่าวไว้ว่า เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็น หรือสิ่งที่พนักงานทำเพื่อประสิทธิภาพขององค์กร และได้รับการประเมินผ่านการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในข้างต้น ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยจากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้จัดทำเรื่อง “ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง” ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 180 คน ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคลกรในเดือน เมษายนปี พ.ศ. 2564 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 100 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของมนตรี พิริยะกุล (2553) และได้กำหนด

การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการกระทำในระหว่างเดือน มิถุนายน ถึงเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2564 ผ่านการแจกแบบสอบถามจำนวน 100 ฉบับ มีอัตราการตอบกลับอยู่ที่ 100 เปอร์เซ็นต์
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อการลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปรตามแนวคิดของ มนตรี พิริยะกุล (2553)
3. สถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นการนำวิธีทางสถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling–SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป PLS Graph 3.0 (Hair et al., 2018)

ผลการวิจัย

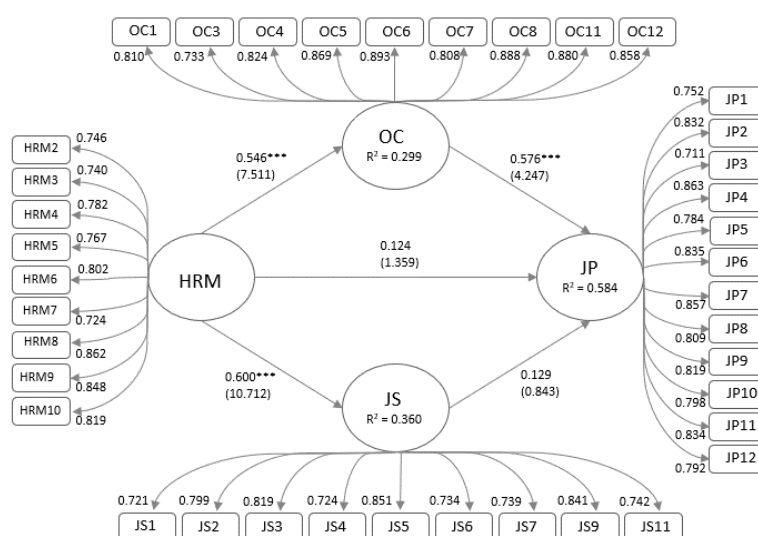
จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็น พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมรถยนต์ จังหวัดระยอง จำนวน 100 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 70 คน (ร้อยละ 70.00) มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 55 คน (ร้อยละ 55.00) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 93 คน (ร้อยละ 93) และมีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี จำนวน 72 คน (ร้อยละ 72)

ผลการวิเคราะห์ระดับของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของตัวแปรในภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.88	.842	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร	4.07	.807	มาก
ความพึงพอใจ	3.82	.874	มาก
ประสิทธิภาพการทำงาน	4.07	.696	มาก

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ถดถอยทางตรงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและผลการทดสอบสมมติฐานโดยผลเป็นการวิเคราะห์ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ตัวแบบสมการโครงสร้างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปร (LV)	ค่าความผันแปร (R ²)	อิทธิพล (Effect)	HRM	OC	JS
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (JP)	0.584	DE	0.124	0.576** *	0.129
		IE	0.392	0.000	0.000
		TE	0.516	0.576	0.129
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)	0.299	DE	0.546** *	0.000	N/A
		IE	0.000	0.000	N/A
		TE	0.546	0.000	N/A
ความพึงพอใจในงาน (JS)	0.360	DE	0.600** *	N/A	0.000
		IE	0.000	N/A	0.000
		TE	0.600	N/A	0.000

หมายเหตุ: DE=Direct Effect, IE=Indirect Effect, TE=Total Effect, N/A=Not Applicable

* หมายถึง p-value ≤ 0.10 หรือ ค่า t ≥ 1.65

** หมายถึง p-value ≤ 0.05 หรือ ค่า t ≥ 1.96

*** หมายถึง p-value ≤ 0.01 หรือ ค่า t ≥ 2.58

1. ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อประสิทธิภาพการทำงาน (JP) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ความผูกพันต่อองค์กร (OC) และความพึงพอใจในงาน (JS) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน (JP) มีค่าเท่ากับ 0.124, 0.576 และ 0.129 ตามลำดับ ส่วน ความผูกพันต่อองค์กร (OC) และความพึงพอใจในงาน (JS) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการทำงาน (JP) โดยมีค่าเท่ากับ 0.392

2. ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กร (OC) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร (OC) มีค่าเท่ากับ 0.546

3. ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความพึงพอใจในงาน (JS) พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน (JS) มีค่าเท่ากับ 0.600

จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยจะเป็นการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลเชิงโครงสร้าง

ของความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานในฐานะตัวแปรต้นกลางที่เชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสรุปสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์		
	เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	0.546***	7.511	สนับสนุน
H2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน	0.600***	10.712	สนับสนุน
H3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	0.124	1.359	ไม่สนับสนุน
H4 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	0.576***	4.247	สนับสนุน
H5 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	0.129	0.843	ไม่สนับสนุน

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง โดยมีค่า t-test เท่ากับ 7.511 และ 10.712 ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 1.359 2) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 4.247 และ 3) ความพึงพอใจในงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 0.843

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต้นกลาง (Mediation Variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามซึ่งผลการทดสอบอิทธิพลต้นกลางจะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลที่ได้จะปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง (Mediation Effect)

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H6 ความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลาง ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	0.329	0.076	0.196	0.488
H7 ความพึงพอใจในงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางระ หว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	0.278	0.083	0.123	0.448

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าผลคูณสัมประสิทธิ์ขอบล่าง (Boot LLCI) 0.196 และขอบบน (Boot ULCI) มีค่าเท่ากับ 0.488 โดยมีช่วงค่าความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลในการเชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 2) ความพึงพอใจในงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าผลคูณสัมประสิทธิ์ขอบล่าง (Boot LLCI) 0.123 และขอบบน (Boot ULCI) มีค่าเท่ากับ 0.448 โดยมีช่วงค่าความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลในการเชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่ผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน มีค่าเท่ากับ 0.546*** และ 0.600*** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jawood, M., Amir, A., Bashir, A., & Hasan, T. (2019) ได้ศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กร เป็นการศึกษาระดับบุคคลของภาคโทรคมนาคมของปากีสถาน พบความสัมพันธ์เชิงบวกในการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการจ้างงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม และความผูกพันต่อองค์กร พร้อมกับความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Islam, M. S., Sarker, J., & Islam, M. M (2018) ได้ศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน: หลักฐานจากธนาคารพาณิชย์เอกชนในบังคลาเทศ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทั้งหมดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมในการศึกษาเป็นไปในเชิงบวกและมีนัยสำคัญ เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังมีข้อสังเกตว่าแนวทางปฏิบัติด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน ค่าตอบแทนและรางวัล

การฝึกอบรมและการพัฒนา และการสรรหาและคัดเลือก มีความสัมพันธ์และอิทธิพลสูงสุดต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.576*** มีระดับนัยที่สำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รินดา ชันธกรม (2555) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลในด้านบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วยการวิเคราะห์ที่สอดคล้องต่อความผูกพันต่อองค์กรหลายด้าน ดังเช่น ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพความเป็นอยู่ที่ดี สามารถตอบสนองความสุขของชีวิต ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อันก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบผู้ปฏิบัติงาน สะท้อนถึงความรู้สึกของครูผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน เพื่อนร่วมงาน ที่เอื้อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2560) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเฉพาะด้านการคงอยู่กับองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อม ความต้องการของบุคลากรให้เกิดความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จนนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง” มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่าค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ยังมีจุดที่องค์กรจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานว่าเรามีการเปิดเผยให้พนักงานทราบในทิศทางเดียวกันว่าตอนนี้และในอนาคตทางองค์กรมีแผนอย่างไรบ้างที่จะทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นเกี่ยวกับเรื่องรายได้ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของความพึงพอใจในงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของความพึงพอใจในงาน พบว่านโยบายขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานทำให้ท่านรู้สึกว่าไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ยังมีจุดที่องค์กรจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับ

พนักงานว่าเรามีกิจกรรมที่เพียงพอและเปิดเผยให้พนักงานทราบในทิศทางเดียวกันว่าตอนนี้และในอนาคตทางองค์กรมีแผนอย่างไรบ้างที่จะทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่น ยกตัวอย่างเช่นจัดทำกิจกรรมแสดงความยินดีในโอกาสที่พนักงานประสบความสำเร็จในตามแผนงานที่วางเอาไว้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การขยายการวิจัยไปยังองค์กรอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน เพื่อประโยชน์ในการเทียบเคียงและเปรียบเทียบผลการวิจัย เพื่อการเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการภายในองค์กรต่อไปในอนาคต

2) ควรวิจัยโดยใช้ปัจจัยตัวแปรอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การรับรู้ตัวตนในองค์กร เป็นต้น

3) ควรมีการปรับเปลี่ยนตัวแปรตามในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแข่งขันในปัจจุบัน เช่น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเจริญเติบโตในการทำงาน

4) ควรมีการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพิ่มเติมจากผลการวิจัยครั้งนี้ เพราะพบว่าผลไม่สนับสนุนซึ่งทางผู้วิจัยคิดว่าอาจจะมาจากกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจมีปริมาณไม่เพียงพอ หรือกลุ่มตัวอย่างที่เจ้าของบริษัทเป็นสัญชาติยุโรป

เอกสารอ้างอิง

- ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- มารุต มณีสถิต. (2558). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศ*. ปริญญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บริหารธุรกิจ อุตสาหกรรม, วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- มนตรี พิริยะกุล. (2553). *ตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่บางส่วน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รินดา ชันธกรรม. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง*. ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- เสาวณี จันทะพงษ์, ชฎาธาร โอบสิทธิ์ และนักวิจัยเครือข่าย CU-COLLR. (2563). *พลิกวิฤตยานยนต์ไทยด้วยการยกระดับทักษะแรงงาน*. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2021, จาก https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_15Sep2020.aspx.

- Abdullah, A. A., & Wan, H. L. (2013). Relationships of non-monetary incentives, job satisfaction and employee job performance. *International Review of Management and Business Research*, 2(4), 1085–1091.
- Aman, Q., Noreen, T., Khan, I., Ali, R., & Yasin, A. (2018). The impact of human resource management practices on innovative ability of employees moderated by organizational culture. *International Journal of Organizational Leadership*, 7, 426–439.
- Ambad, S. N. A., & Bahron, A. (2012). Psychological empowerment: The influence on organizational commitment among employees in the construction sector. *Journal of Global Business Management*, 8(2), 73–81.
- Bushra, F., Ahmad, U., & Naveed, A. (2011). Effect of transformational leadership on employees' job satisfaction and organizational commitment in banking sector of Lahore (Pakistan). *International journal of Business and Social science*, 2(18). 261–267.
- Dwivedula, R. (2019). Human Resource Management in Project Management: Ideas at the CUSP. *European Project Management Journal*, 9(1), 34–41.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2018). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. Sage publications.
- Islam, M. S., Sarker, J., & Islam, M. M. (2018). Influence of HRM Practices on Employee Job Satisfaction: Evidence from Private Commercial Banks in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research*, 18(3). 22–28.
- Jawaad, M., Amir, A., Bashir, A., & Hasan, T. (2019). Human resource practices and organizational commitment: The mediating role of job satisfaction in emerging economy. *Cogent Business & Management*, 6, 1–22.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England. *International journal of business and management*, 10(3), 271–278.