

การพัฒนาอาชีพในองค์การที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่าง  
ความสามารถในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
ของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกแห่งหนึ่ง  
ในนิคมอุตสาหกรรมดับบลิว เอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด1 จังหวัดระยอง  
Career Development in The Organizational as an Intermediate Variable  
between Competency and Job Satisfaction Toward Job Performance of  
Employees in the Plastic Packaging Company in the WHA Industry Estate  
Eastern Seaboard1, Rayong Province

<sup>1</sup>วิศรา ปัญญาชีวะ และ<sup>2</sup>สุมาลี รามานุ

<sup>1</sup>Warisara Panyacheewa and <sup>2</sup>Sumalee Ramanust

<sup>1</sup>นักศึกษาหลักสูตรบริการธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

<sup>1</sup> Graduate Student in Master of Business Administration,  
Program in Business Administration, Southeast Asia University

<sup>2</sup>Lecturer, Master of Business Administration Program,  
Graduate School, Southeast Asia University

<sup>1</sup>Corresponding Author E-mail address: S6241820002@sau.ac.th

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน การพัฒนาอาชีพในองค์การ และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน 2) การพัฒนาอาชีพในองค์การที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และ 3) การพัฒนาอาชีพในองค์การที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่าง ความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด1 จังหวัดระยอง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด1 จังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 100 คน ตามแนวคิดของมนตรี พิริยะกุล (2553) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามสถิติใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0 ผลการศึกษาพบว่า 1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน การพัฒนาอาชีพในองค์การ และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12, 3.95, 3.90 และ 4.20 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.475, 0.561, 0.597 และ 0.528 ตามลำดับ 2) ปัจจัยความสามารถในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และพัฒนาอาชีพในองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.357, 0.247 และ 0.277 ตามลำดับ โดยที่ความสามารถในการ

ปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ 0.136 และ 0.114 3) ปัจจัยความสามารถในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาอาชีพในองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.490 และ 0.410 ตามลำดับ ซึ่งจากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดการพัฒนาอาชีพในองค์กร และในทำนองเดียวกันความพึงพอใจในงานก็ส่งผลให้เกิดการพัฒนาอาชีพในองค์กรเช่นกัน การพัฒนาอาชีพในองค์กรของพนักงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ก่อเกิดประโยชน์โดยตรงกับการประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ:** ความสามารถในการปฏิบัติงาน; ความพึงพอใจในงาน; การพัฒนาอาชีพในองค์กร;  
ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

## Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of the Competency, job satisfaction, career development in the organization, and job performance 2) study the career development in organizations as the mediator linked between the competency and job performance and 3) to study the career development in organizations as the mediator linked between the job satisfaction and job performance of work of employees of the plastic packaging company in WHA Industrial Estate Eastern Seaboard 1, Rayong province. The samples used in the research were 100 employees of the plastic packaging company in WHA Industrial Estate Eastern Seaboard 1, Rayong province, based on the concept of Montree Piriyakul (2010). The research tools used in the study were questionnaires. Statistics used in research are the frequency, percentage, mean, standard deviation and structural equation model (SEM) analysis using Smart PLS 3.0 program. As results of the study, it was found that 1) overall of competency to work, job satisfaction, career development in the organization, and job performance of operations were at a high level. The mean values were 4.12, 3.95, 3.90 and 4.20, respectively, and the standard deviation values was 0.475, 0.561, 0.597 and 0.528 respectively, 2) the factors competency, job satisfaction and career development in organization have directly influencing the job performance were 0.357, 0.247 and 0.277 respectively, competency and job satisfaction indirectly influenced job performance were 0.136 and 0.114, and 3) for overall factors affecting career development in the organization, it was found that the job competency and job satisfaction were 0.490 and 0.410, respectively. The results of this research shown that competency results in career development in the organization. Also, the job satisfaction results in career development in the organization. Career development in the organization of employees were an important variable directly benefiting the job performance.

**Keywords:** Competency, Job satisfaction, Career development in organization, Job Performance.

## บทนำ

จากประกาศพระราชกำหนดฉุกเฉิน กำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ส่งผลกระทบต่อการทำงานและชีวิตของประชาชนในประเทศเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยภาพรวมธุรกิจต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนการทำงานเนื่องจากมาตรการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่เข้มงวดขึ้น รวมถึงผลกระทบต่อตลาดแรงงาน โดยสถานประกอบการหลายแห่งจำเป็นต้องปิดกิจการลงชั่วคราว ลดการจ้างงาน และระดับรุนแรงที่สุด คือ การให้พนักงานออกจากงาน ทำให้แรงงานจำนวนมากได้รับความเดือดร้อนจากวิกฤตโรคระบาดในครั้งนี้ ทั้งนี้บริษัทต้องเผชิญกับความท้าทายอย่างมาก ทั้งต่อความอยู่รอดและรักษาการดำเนินธุรกิจให้ต่อเนื่อง สถานการณ์บังคับให้แรงงานต้องอยู่กับบ้าน แต่ในอีกด้านหนึ่ง ก็มีสถานประกอบการหรือบริษัทหลาย ๆ แห่ง ที่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ โดยเฉพาะในเรื่องรูปแบบการทำงานของพนักงาน โดยปรับเปลี่ยนจนกลายเป็นทางเลือกใหม่ในการทำงานในยุคปกติใหม่ (New Normal) ให้พนักงานได้ Work From Home ซึ่งเป็นการพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส ในการบริหารจัดการด้านการดำเนินงานและด้านต้นทุนขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (กระทรวงแรงงาน, 2563)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้ให้ความหมายของ (Work From Home : WFH) ไว้ว่า เป็นรูปแบบการทำงานที่แรงงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจากที่บ้าน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาช่วย อีกทั้งยังกล่าวถึง การทำงานทางไกลแบบชั่วคราวและการกำหนดการทำงานทางเลือก ซึ่งต้องอาศัยความรับผิดชอบความมุ่งมั่นทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้ธุรกิจและการจ้างงานสามารถดำเนินต่อไปได้ (International labour organization, 2020)

รูปแบบการทำงาน (Work From Home: WFH) ในบริบทของประเทศไทยอาจยังไม่เป็นที่แพร่หลายมากนัก โดยก่อนเกิดสถานการณ์โรคโควิด-19 คำว่า WFH แทบไม่ได้เป็นที่รู้จักหรือเป็นประเด็นที่น่าสนใจของหลาย ๆ บริษัทแต่เมื่อเกิดสถานการณ์ดังกล่าว บริษัทเริ่มมีการออกนโยบายอนุญาตให้พนักงานสามารถทำงาน WFH เพื่อลดความเสี่ยงในการติดเชื้อที่กำลังแพร่ระบาด แน่นอนว่าเมื่อบริษัทต้องเจอปัญหาหรือความเปลี่ยนแปลง สิ่งที่บริษัทคาดหวัง คือการที่พนักงานสามารถรับมือกับปัญหาได้ สามารถจัดการกับอารมณ์และความกดดัน ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง รวมถึงรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ทักษะเหล่านี้จึงเป็นทักษะที่พนักงานควรพัฒนาและฝึกฝนอยู่เสมอ (Adecco, 2020) รวมถึงองค์กรต้องกลับมาทบทวนนโยบายหรือกลยุทธ์ในการสรรหาบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ว่าอะไรคือทักษะและคุณลักษณะที่สำคัญของพนักงานที่องค์กรต้องการ และกำหนดทิศทางการทำงานที่จะให้

บุคลากรได้มองเห็นอนาคตของตนเองและสามารถวางแผนพัฒนาตนเองได้ กล่าวคือ การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่หลักที่บุคคลพึงกระทำด้วยตนเอง หากบุคคลมีการพัฒนาตนเองย่อมช่วยสร้างสรรค์พัฒนาชีวิตและการทำงานให้สูงขึ้นส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในชีวิตได้ ซึ่งการพัฒนาตนเองเป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติและบุคลิกภาพในทางที่ดีขึ้นเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการพัฒนาตนเองดังกล่าวอาจเป็นการริเริ่มของบุคคลหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรก็ได้ (อภิรักษ์ ตั้งธนะวัฒน์, 2562)

ดังนั้นจากประเด็นของความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาอาชีพในองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด1 โดยจะศึกษาประเด็นที่ว่าเพราะเหตุใด หรือมีปัจจัยใดบ้างหรือไม่ ที่จะเป็นปัจจัยนำไปสู่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกในนิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด1 จังหวัดระยอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการสนับสนุน การปรับปรุง และการนำแนวคิดมาจากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่จะไปตอบสนองต่อองค์กร รวมทั้งนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจ ความทุ่มเททั้งพลังกายและพลังใจในการทำงาน จนส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานที่ทำให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาภายในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานที่ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และนั่นจะเป็นผลให้องค์กรมีการพัฒนาไปอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน การพัฒนาอาชีพในองค์กร และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด1 จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาอาชีพในองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด1 จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาอาชีพในองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่าง ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด1 จังหวัดระยอง

### ขอบเขตของการวิจัย

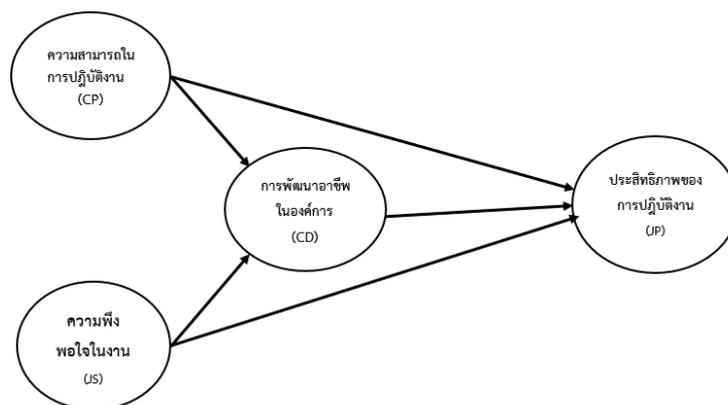
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแบบเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด1 จังหวัดระยอง โดยการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นตัวแปรที่ประกอบ (1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Competency-CP) (2) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction-JS) (3) การพัฒนาอาชีพในองค์กร (Career Development-CD) และ (4) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (Job Performance-JP)

2. ขอบเขตด้านประชากร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด1 จังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 230 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ เดือนพฤษภาคม 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานของบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด1 จังหวัดระยอง จำนวน 100 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ มนตรี พิริยะกุล, (2553) เนื่องจากเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้ และได้กำหนดการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด1 จังหวัดระยอง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในระหว่างเดือนมิถุนายน-กรกฎาคม 2564 ได้แบบสอบถามจำนวน 100 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานงานวิจัย

1. ความสามารถในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพในองค์กร

2. ความสามารถในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
3. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพในองค์กร
4. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
5. การพัฒนาอาชีพในองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
6. การพัฒนาอาชีพในองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานสู่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบริษัทผลิตรubberพลาสติคแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
7. การพัฒนาอาชีพในองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างความพึงพอใจในงานสู่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบริษัทผลิตรubberพลาสติคแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากิจการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มุ่งค้นหาและพัฒนาข้อมูลมาวัดความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่สามารถวัดลักษณะและพฤติกรรมเป็นตัวเลขได้ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนได้มีการแจกแบบสอบถามวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model-SEM) พร้อมนำผลที่ได้มาสรุป อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการวิจัย โดยวิธีการวิจัยจะประกอบด้วย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทผลิตรubberพลาสติคแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด1 จังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 230 คน (ฝ่ายบุคคลบริษัทผลิตรubberพลาสติค, 2564) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัทผลิตรubberพลาสติคแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด1 จังหวัดระยอง จำนวน 100 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ มนตรี พิริยะกุล, (2553) เนื่องจากเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จะประกอบด้วยแบบสอบถาม 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามในการประเมิน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน การพัฒนาอาชีพในองค์กร ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวในแต่ละส่วนจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert' Scale (Likert, 1932)

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยง เพื่อวัดความสอดคล้องภายในของคุณภาพโดยรวมของเครื่องมือทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน การพัฒนาอาชีพในองค์กร ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.927, 0.881, 0.942 และ 0.943

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 100 ฉบับ กับพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง

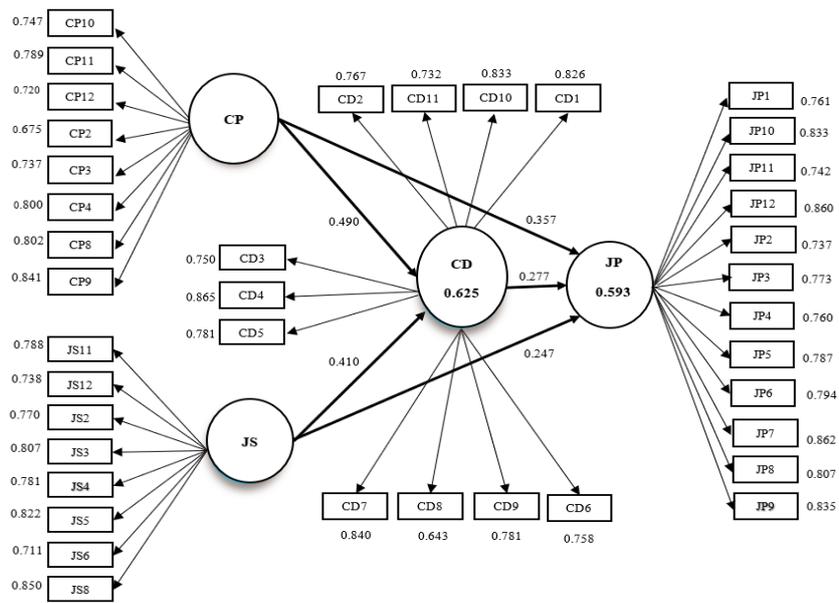
5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและตัวแบบโครงสร้าง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ที่ประกอบด้วย (1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (2) สถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 56 คน (ร้อยละ 56.00) มีระดับช่วงอายุ 41-45 ปี จำนวน 30 คน (ร้อยละ 30) มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 65 คน (ร้อยละ 65) มีรายได้ต่อเดือน 28,000 บาทขึ้นไป จำนวน 65 คน (ร้อยละ 65) สถานภาพสมรส จำนวน 56 คน (ร้อยละ 56) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 55 คน (ร้อยละ 55)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของความสามารถในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน การพัฒนาอาชีพในองค์กร และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.20$ ,  $SD=0.528$ ) รองลงมา คือ ปัจจัยความสามารถในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.12$ ,  $SD=0.475$ ) ความพึงพอใจในงาน ( $\bar{X} = 3.95$ ,  $SD=0.561$ ) และสุดท้ายปัจจัยการพัฒนาอาชีพในองค์กร ( $\bar{X} = 3.90$ ,  $SD=0.597$ )

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ถดถอยทางตรงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและผลการทดสอบสมมติฐาน โดยผลเป็นการวิเคราะห์ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ตัวแบบสมการโครงสร้างการพัฒนาอาชีพในองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ พบว่า (1) ความสามารถในการปฏิบัติงาน (CP) ความพึงพอใจในงาน (JS) และการพัฒนาอาชีพในองค์กร (CD) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (JP) โดยมีค่าเท่ากับ 0.357, 0.248 และ 0.277 ตามลำดับ (2) ความสามารถในการปฏิบัติงาน (CP) และความพึงพอใจในงาน (JS) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (JP) โดยมีค่าเท่ากับ 0.136 และ 0.114 ตามลำดับ (3) ความสามารถในการปฏิบัติงาน (CP) และความพึงพอใจในงาน (JS) มีอิทธิพลทางตรงการพัฒนาอาชีพในองค์กร (CD) โดยมีค่าเท่ากับ 0.490 และ 0.410 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยจะเป็นการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลเชิงโครงสร้างของการพัฒนาอาชีพในองค์กรในฐานะตัวแปรต้นกลางที่เชื่อมโยงความสามารถในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสรุปสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้อย่างตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

	สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์		
		เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1	ความสามารถในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพในองค์กร	0.490***	6.447	สนับสนุน
H2	ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพในองค์กร	0.410***	5.565	สนับสนุน
H3	การพัฒนาอาชีพในองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	0.277***	2.061	สนับสนุน
H4	ความสามารถในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	0.357***	3.371	สนับสนุน
H5	ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	0.247***	1.665	สนับสนุน

หมายเหตุ: \* หมายถึง p-value  $\leq$  0.10 หรือ ค่า t  $\geq$  1.65

\*\* หมายถึง p-value  $\leq$  0.05 หรือ ค่า t  $\geq$  1.96

\*\*\* หมายถึง p-value  $\leq$  0.01 หรือ ค่า t  $\geq$  2.58

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า 1) ความสามารถในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพในองค์กร และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง โดยมีค่า t-test เท่ากับ 6.447 และ 3.371 2) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพในองค์กร และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง โดยมีค่า t-test เท่ากับ 5.565 และ 1.665 3) การพัฒนาอาชีพในองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติกแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง โดยมีค่า t-test เท่ากับ 2.061

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลคั่นกลางที่เป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยที่มีตัวแปรคั่นกลางที่จะนำมาอธิบายอิทธิพลทางอ้อม ซึ่งผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมจะปรากฏตามตารางที่ 2

## ตารางที่ 2 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง

	สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H6	การพัฒนาอาชีพในองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงความสามารถในการปฏิบัติงานสู่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	.244	.079	.096	.409
H7	การพัฒนาอาชีพในองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงความพึงพอใจในงานสู่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	.251	.101	.096	.487

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า 1) การพัฒนาอาชีพในองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงความสามารถในการปฏิบัติงานสู่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน มีช่วงความเชื่อมั่นขอบล่าง (Boot LLCI) และขอบบน (Boot ULIC) อยู่ที่ .096-.409 ซึ่งไม่คลุม 0 แสดงว่า การพัฒนาอาชีพในองค์กรมีอิทธิพลในการคั่นกลางระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานสู่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน 2. การพัฒนาอาชีพในองค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงความพึงพอใจในงานสู่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน มีช่วงความเชื่อมั่นขอบล่าง (Boot LLCI) และขอบบน (Boot ULIC) อยู่ที่ .096-.487 ซึ่งไม่คลุม 0 แสดงว่า การพัฒนาอาชีพในองค์กรมีอิทธิพลในการคั่นกลางระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานสู่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ความสามารถในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพในองค์กร และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพในองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก การประเมินตนเองต่อความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นๆ การนำความรู้ และทักษะ มาใช้ในงาน ส่งผลดีต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และถ้าหากมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถทำงานต่างๆ ได้รอบด้านนั้น ย่อมส่งผลที่ดีต่อองค์กร รวมถึงองค์กรต้องมีการจัดรูปแบบการพัฒนาสายอาชีพที่ชัดเจนกำหนดเป้าหมาย และปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง พนักงานเองหากได้รับการพัฒนาอยู่เสมอและมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพนั้นๆ พนักงานจะให้ความสำคัญกับงานที่ตนเองรับผิดชอบด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ สุขเทียม (2560) ที่ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจพิเศษเฉพาะด้านเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายและเข้าใจในหลักการในการปฏิบัติงาน สามารถวิเคราะห์งานพัฒนาเทคนิคการทำงานและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ก็จะทำให้

เกิดงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา ลีดิคุณรัตน์ (2556) ที่ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นั้นประกอบด้วย 6 ด้าน ด้านลักษณะงานโดยรวม ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน และด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน

2. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพในองค์กร และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพในองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความพึงพอใจในงานแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานในด้านต่างๆ ทั้งต่อองค์กร ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลที่ดีต่อองค์กรในการอุทิศตนในงาน และประสิทธิภาพของงาน พนักงานจึงมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาอาชีพเพื่อนำทักษะ ความรู้ที่มีมาปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กรและตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saleem, Kamran, Sabir, & Iqbal (2013) ที่ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นวิถีทางของความคิดที่มีต่อสถานการณ์ แง่มุม หรือแง่มุมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ปัจจัยความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นในการประกอบอาชีพเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาอาชีพ โดยหน้าที่หลักขององค์กรคือการหาแสวงหาแนวทางด้านระบบการพัฒนาอาชีพสำหรับพนักงานที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งพนักงานและองค์กรเกี่ยวกับการรักษาคุณค่าที่มีของพนักงานและปรับปรุงการปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันธิตา สุรังสี (2558) ที่ว่า ความพึงพอใจในงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลาง ผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้ตามด้วยความคิดและสติปัญญา มีผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถของหัวหน้างานระดับกลางและผลการปฏิบัติงานด้านคุณสมบัติเฉพาะตัวในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นและองค์กรของหัวหน้างานระดับกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีผลการปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาอาชีพในองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Soukayna Maqdache (2019) ที่ว่า เนื่องจากการพัฒนาพนักงาน สนับสนุนเพื่อให้เป็นแนวทางในการวางแผนอาชีพ และกำหนดเส้นทางอาชีพ ส่งผลให้พนักงานมีความเข้าใจและทราบถึงโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน เมื่อพนักงานมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในเส้นทางสายอาชีพ พนักงานจะมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง มีความทุ่มเทให้กับงาน และสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดเวลา โดยมีปริมาณงาน คุณภาพของงานและส่งผลสำเร็จในงานสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้

## ข้อเสนอแนะ

## 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานได้มีการศึกษาค้นคว้าและหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอกเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับงานอยู่เสมอรวมถึงมีความเข้าใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายและมีทักษะ ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับงานนั้น ๆ องค์กรควรมีการกำหนดชุดทักษะที่สำคัญเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการพัฒนาและฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง หากมีการมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์กร พนักงานจะสามารถปรับตัวและนำความรู้ความสามารถในด้านอื่นๆ มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่องานที่พนักงานรับผิดชอบและไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กร

2) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของความพึงพอใจในงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของความพึงพอใจในงาน พบว่า พนักงานมีความภูมิใจในความสำเร็จในการทำงานของตนเอง และมีความสุขกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น และได้รับความสะดวกสบายและความปลอดภัยในการทำงาน แต่ผลตอบแทนที่ได้รับและสวัสดิการต่าง ยังไม่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นผู้บริหารควรคำนึงเรื่องผลตอบแทนที่ให้แก่พนักงาน โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และการได้รับการฝึกอบรม และความมั่นคง เพราะค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับ จะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ รวมถึงการให้โอกาสกับพนักงานที่มีความรู้ความสามารถได้ทำงานในหน้าที่ใหม่ๆ และเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลดีให้กับองค์กร

3) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของการพัฒนาอาชีพในองค์กร เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของการพัฒนาอาชีพในองค์กร พบว่า พนักงานได้มีพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ทักษะที่เหมาะสมอยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ตั้งเป้าหมายไว้ และไม่ยึดติดกับวิธีการทำงานแบบเดิมๆ พร้อมทั้งจะปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ยังขาดความเข้าใจในแผนการพัฒนาอาชีพขององค์กร โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเส้นทางเดินของตำแหน่งงาน ผู้บริหารควรคำนึงถึง การมอบโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานให้กับพนักงาน หากองค์กรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและเกณฑ์ในการประเมินการเลื่อนตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนแล้ว จะทำให้พนักงานเกิดความสนใจที่จะพัฒนางานของตนเอง อีกทั้งยังเป็นการป้องกันความรู้สึกในเชิงลบที่อาจเกิดกับองค์กรได้อีกด้วย

4) จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดของประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความตั้งใจ

ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงและถูกต้อง มีการตรวจสอบผลงานให้ถูกต้องครบถ้วน รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ ผู้บริหารควรสนับสนุน หรือกำหนดนโยบายเพื่อให้เป็นแนวทางในการวางแผนอาชีพ และกำหนดเส้นทางอาชีพ ส่งผลให้พนักงานมีความเข้าใจและทราบถึงโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน เมื่อพนักงานมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในเส้นทางสายอาชีพ พนักงานจะมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง มีความทุ่มเทให้กับงานและสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดเวลาโดยมีปริมาณงาน คุณภาพของงาน และส่งผลสำเร็จในงานสูงสุดเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การขยายการวิจัยไปยังองค์กรอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน เพื่อประโยชน์ในการเทียบเคียงและเปรียบเทียบผลการวิจัย และเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการภายในองค์กรต่อไปในอนาคต

2) ควรวิจัยโดยใช้ปัจจัยตัวแปรอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อช่วยศักยภาพและความได้เปรียบขององค์กร เช่น ความผูกพันต่อองค์กร การธำรงรักษาบุคลากรต่อองค์กร เป็นต้น

3) ควรมีการปรับเปลี่ยนตัวแปรตามในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแข่งขันในปัจจุบัน เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามองค์กรวางแผนไว้

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2563). รายงานสถานการณ์ภาวะเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศและการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ไตรมาสที่ 4/2563. สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2564, จาก <http://waring.mol.go.th/uploadFile/pdf/pdf-2021-02-18-1613635155.pdf>
- กิตติยา ลูติคุณรัตน์. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไฮน์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการ), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นพรัตน์ สุขเทียม. (2560). สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท คอนโทรลลิจิต จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มนตรี พิริยะกุล. (2553). ตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่บางส่วน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- อนันธิดา สุรังษี. (2558). ผลของรูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานรับกลาง โรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อภิรักษ์ ตั้งชนวัฒน์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายที่นอนและชุดเครื่องนอญ่านบางนา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการ), มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- Adecco Thailand. (2020). *Top 10 Skills of 2025 form World Economic Forum*. Retrieved July 25, 2021, from <https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/10-skills-for-2025>.
- International labour organization. (2020). *LO Monitor: COVID-19 and the world of work*. Retrieved May 10, 2021, from <https://www.ilo.org/>
- Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes*. Archives of psychology, 140, 5-53.
- Soukayna M. (2019). The Effects of Career Development on Job Performance: Master. *Journal of Human Resource Studies*, 25-30.
- Saleem, Y., Kamran, M. R., Sabir, F., & Iqbal, J. (2013). Career development an imperative of job satisfaction and career commitment: Empirical evidence from Pakistani employees in banking sector. *Career Development*, 5(21), 108-118.