

โมเดลความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร

สุวรรณา สินธุธนวงศ์* ธัญนันท์ บุญอยู่ และ สุมาลี รามัญญ์

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

A POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL CORRELATION MODEL ON EMPLOYEE
EFFECTIVENESS OF GEMS AND JEWELRY COMPANY EMPLOYEES IN
ANYATHANI INDUSTRIAL ESTATE BANGKOK

Suwanna Sinthuthanawong*, Thanyanan Boonyoo and Sumalee Ramanust

Master of Business Administration, Program in Business Administration, South East Asia University, Thailand

E-mail: sinthuthanawong77@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 23 มิถุนายน 2564

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 8 เมษายน 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 16 กันยายน 2564

บทคัดย่อ

การทำวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันของพนักงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 3) เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรต้นกลางระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (SEM)

ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร มีระดับของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันของพนักงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29, 4.13, 4.25 และ 4.22 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.579, 0.637, 0.585 และ 0.586 ตามลำดับ 2) ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรต้นกลางระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.226 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.490 และ 3) ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรต้นกลางระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.231 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.506 ซึ่งจากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานส่งผลให้เกิดความผูกพันของพนักงาน และในทำนองเดียวกันความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ส่งผลให้กับความผูกพันเช่นกัน

คำสำคัญ: ทูทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันของพนักงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

Abstract

The objectives of this research is to 1) study the positive psychological capital level, performance satisfaction, employee engagement and employee effectiveness, 2) study employee engagement as the mediator between the positive psychology capital and the employee effectiveness, and 3) study employee engagement as the mediator between performance satisfaction and employee effectiveness of the employees of the gems and jewelry manufacturing companies in the industrial estate Anthani Industry Bangkok. The population and samples of this research are 175 employees of the gems and jewelry manufacturing companies in the industrial estate Anthani Industry Bangkok. The research tool was a questionnaire. The statistics used in this research consists of the frequency, percentage, mean and standard deviation values. The structural equation model (SEM).

As results, it was found that 1) employees of gem and jewelry manufacturing companies in the industrial estate Anthani Industry Bangkok have overall levels of positive psychological capital, performance satisfaction, employee engagement and employee effectiveness at a high level. The mean values were 4.29, 4.13, 4.25 and 4.22, and the standard deviations were 0.579, 0.637, 0.585 and 0.586, respectively; 2) employee engagement is the mediator between the positive psychology capital and the employee effectiveness with the lower bound coefficient of 0.226 and the upper bound of 0.490; and 3) employee engagement is mediator between performance satisfaction and employee effectiveness with the lower bound coefficient of 0.231 and the upper bound of 0.506. The results shown that the employee positive psychological capital results in the employee engagement. In the same manner, the performance satisfaction impacts employee engagement.

Keywords: Positive Psychological Capital, Performance Satisfaction, Employee Engagement, Employee Effectiveness

ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย

อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจ เป็นธุรกิจผลิตสินค้าและมีบริการเกี่ยวเนื่องจำนวนมาก เช่น ร้านค้า เครื่องประดับ ช่างทอง ช่างทำเครื่องประดับ ธุรกิจเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิต บรรจุภัณฑ์ สถาบันสอนและฝึกอบรม อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยต่อปี เกินกว่าร้อยละ 10 ขณะเดียวกันไทยได้รับการยอมรับจากนานาชาติในฐานะเป็นศูนย์กลางเจียระไนอัญมณีที่สำคัญของโลก ไทยเป็นผู้ส่งออกสุทธิสูงของอัญมณีและเครื่องประดับ จึงนับได้ว่าอัญมณีและเครื่องประดับเป็นอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งอยู่คนละประเทศ ตั้งแต่ธุรกิจต้นน้ำ ได้แก่ การทำเหมืองพลอย การทำเหมืองทองและเงิน ธุรกิจกลางน้ำ ได้แก่ ธุรกิจแปรรูปและผลิตอัญมณีและเครื่องประดับ ธุรกิจปลายน้ำ ได้แก่ ธุรกิจค้าส่ง ธุรกิจค้าปลีก ร้านค้าเครื่องประดับ ผู้บริโภคอัญมณีและเครื่องประดับ ผลจากความสลับซับซ้อนของอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ ของไทยและโลก ส่งผลให้การพัฒนาผู้ประกอบการไทยซึ่งส่วนใหญ่เป็น SMEs ให้สามารถยกระดับความสามารถการผลิตและการตลาด และผลักดันให้ ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการค้าอัญมณีและเครื่องประดับของโลก ต้องเข้าใจ ประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นใน GVC และปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ช่วยยกระดับ SMEs ขนาดกลางและขนาดย่อมให้มีคุณค่าเป็นอัญมณีและเครื่องประดับของโลก (จักรกฤษณ์ ดวงพัสตรา, 2563)

ส่งออกอัญมณีและเครื่องประดับไทยยัง เติบโต สินค้าที่กลับมาเติบโตเป็นบวก ได้แก่ เครื่องประดับเงิน เครื่องประดับทอง พลอยเนื้อแข็งและพลอยเนื้ออ่อนเจียระไน ส่วนภาพรวมยอดส่งออกอัญมณีและเครื่องประดับสะสมระหว่างเดือนมกราคมถึงกันยายน 2563 ติดลบ 46.45% จากยอดส่งออกสะสม 2 ไตรมาสแรกที่หดตัวลงมาก อย่างไรก็ตามการส่งออกในไตรมาส 4 มีแนวโน้มขยายตัวเพิ่มขึ้นจากหลายประเทศคู่ค้าออกมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจ และในภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวปัจจุบันและกำลังซื้อผู้บริโภคลดลงจากผลกระทบการแพร่ระบาดโควิด-19 ทำให้ไทยส่งออกอัญมณีและเครื่องประดับ (ไม่รวมทองคำ) ในระหว่างเดือนมกราคม-กรกฎาคม 2563 ได้ลดลง 41.87% หรือมีมูลค่า 12,069.53 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ส่วนตลาดส่งออกสำคัญก็ปรับตัวลดลงมากเกือบทุกตลาด ปัจจัยเสี่ยงการส่งออกในช่วงครึ่งปีหลังยังคงต้องติดตามสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ค่าเงินบาทที่แข็งค่าขึ้นกระทบต่อขีดความสามารถในการแข่งขัน และสงครามการค้าจีน-สหรัฐฯ เนื่องจากสถานะเศรษฐกิจชะลอตัวในปัจจุบัน ปัญหาการคงอยู่ และอยู่รอดขององค์กรจึงเป็นปัญหาที่จะต้องหาทางออก การพัฒนาฝีมือแรงงานการฝึกอบรมลดจนฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ดี เป็นรูปธรรม ก็ยังส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองได้มากขึ้น (อินโพรกราฟิกการค้าอัญมณีและเครื่องประดับของไทย, 2563) และตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งหมด (เจตลักษณะ เสนิงค์ ณ อยู่ธยา, 2559) ได้ศึกษาอิทธิพลของทุนจิตวิทยาเชิงบวก นั้นได้ส่งผลต่อที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการโดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของพนักงาน (อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นั้นก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก (Rahman, 2014) ได้ศึกษา การฝึกอบรมและความพึงพอใจในงานเพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กร ก็มีผลเชื่อมโยง (สุพรรณษา ลอยสมุทร, 2559)

ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรความสำคัญยิ่ง เพื่อให้องค์กรสู่เป้าหมายของความสำเร็จของการดำเนินงาน (Kataria, Garg & Rastogi, 2013) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กรพบว่า การบรรลุประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กรนั้นได้ต้องมาจากความผูกพัน ความรักในองค์กรก่อให้เกิดเป็นความสำเร็จ เป็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานนั่นเอง

ดังนั้นจากสถานการณ์การชะลอตัวที่เกิดขึ้น มีการแข่งขันทางธุรกิจ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี กรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนางาน การรักษาพนักงานที่มีความชำนาญการ ให้รักและผูกพันในองค์กร พึงพอใจงานที่ปฏิบัติเพื่อรังสรรค์ให้มีคุณภาพ สามารถสร้างคุณค่าใหม่ได้ในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อความอยู่รอดและยังคงอยู่ขององค์กรได้ พนักงานผูกพันในองค์กรจะช่วยผลักดันให้องค์กรเกิดประสิทธิผลและสามารถฝ่าฟันอุปสรรคกับสภาวะเศรษฐกิจชะลอ และสามารถแข่งขันกับคู่แข่ง คงอยู่ต่อไปในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน (Ramanus & Boonyoo, 2020)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันของพนักงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญมณี กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 (H1) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 2 (H2) ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 3 (H3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 4 (H4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 5 (H5) ความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 6 (H6) ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 7 (H7) ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นตัวแปรที่ประกอบด้วย 1) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก คือศักยภาพภายในที่บุคคลใช้รับมือกับสถานการณ์ในชีวิตของตน เกี่ยวข้องกับความสามารถทางความคิดและความสามารถทางอารมณ์ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่ดีต่องานที่ตนเองปฏิบัติอยู่มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ความผูกพันของพนักงาน เป็นการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ตลอดจนการให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุกๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และ 4) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2. ขอบเขตด้านประชากร เป็นการวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 250 คน (บริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับ, 2564)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ สำหรับสถานที่ศึกษาวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ พนักงานผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา สำหรับระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่ระหว่างเดือนมีนาคม-เมษายน 2564

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 250 คน (บริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับ, 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร จำนวน 175 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Hair et al. (1998, p.163) การสุ่มตัวอย่างครั้งนี้ซึ่งได้ทำการพิจารณาลักษณะข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่ได้มุ่งศึกษาไว้ โดยใช้สถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูงด้วยการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model--SEM) โดยได้กำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ขั้นตอน คือขั้นที่ 1 ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเลือกสุ่มพนักงาน

บริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร โดยใช้สูตรคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละฝ่ายงาน} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรกลุ่มย่อย}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ขั้นที่ 2 เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของแต่ละฝ่ายแล้วจะดำเนินการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีแจกแบบสอบถามตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความ 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีจำนวนทั้งหมด 9 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามในการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีจำนวนทั้งหมด 8 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามในการประเมินความผูกพันของพนักงาน โดยพัฒนาจากแบบวัดความผูกพันของพนักงาน มีจำนวนทั้งหมด 8 ข้อ ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามในการประเมินผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน มีจำนวนทั้งหมด 10 ข้อ

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยมีขั้นตอน คือ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับตัวแปรที่ต้องการวัด โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.67 มาเป็นข้อความในแบบสอบถามซึ่งมีค่ามากกว่า 0.67 ถือเป็นค่าที่ยอมรับได้ นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว เฉพาะข้อที่อยู่ในเกณฑ์มาปรับปรุงและสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปทดลองใช้กับประชากรที่เป็นพนักงานบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เนื่องจากเป็นองค์กรของบริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับ จึงทำให้ประชากรที่นำมาทดลองครั้งนี้มีลักษณะเหมือนกับประชากรที่ใช้ในการวิจัย โดยเมื่อทำการทดลองเก็บข้อมูลแล้ว จึงนำคำตอบมาวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล คือ 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล 2) ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปร และ 3) สถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นการนำวิธีทางสถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อหา

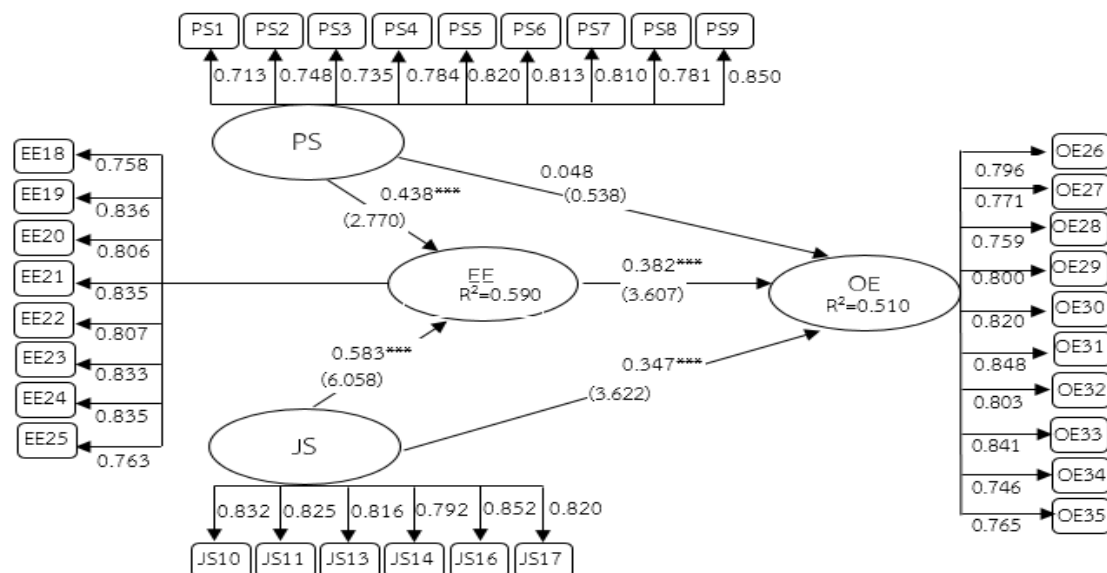
ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling–SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Smart PLS

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเพศส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย 95 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 อายุส่วนใหญ่อายุ 36-45 ปี จำนวน 80 คิดเป็นร้อยละ 45.70 สถานภาพสมรส จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 ระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 73.70

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.29 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.579 ระดับของความผูกพันของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากรองลงมา โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.25 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.585 ระดับของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.22 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.586 และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.13 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.637

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้าง

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรของที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (EE)

ตัวแปร (LV)	ค่าความผันแปร (R ²)	อิทธิพล (Effect)	PS	JS	EE
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน(EE)	0.510	DE	0.048	0.347	0.382
		IE	0.096	0.223	0.00
		TE	0.144	0.570	0.382
ความผูกพันของพนักงาน(EE)	0.590	DE	0.251	0.583	0.000
		IE	0.000	0.000	0.000
		TE	0.251	0.583	0.000

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

จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทผลิตอัญมณีและเครื่องประดับในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี กรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีความแตกต่างกันดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์ เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1 ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อความผูกพัน ของพนักงาน	0.251***	2.770	สนับสนุน
H2 ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน	0.048	0.538	ไม่สนับสนุน
H3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความ ผูกพันของพนักงาน	0.583***	6.058	สนับสนุน
H4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	0.347***	3.622	สนับสนุน
H5 ความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพนักงาน	0.382***	3.607	สนับสนุน

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

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

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

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า 1) ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยมีค่า t-test อยู่ที่ 2.770 ส่วนทูทางจิตวิทยาเชิงบวกไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่า t-test อยู่ที่ 6.058 และ 3.622 ส่วนความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเช่นกัน โดยมีค่า t-test อยู่ที่ 3.607

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง (Mediation Variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรคั่นกลางจะอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งจะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลที่ได้จะปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง (Mediation Effect)

สมมติฐานการวิจัย	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H6 ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างทูทางจิตวิทยาเชิงบวกสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	0.367	0.067	0.226	0.490
H7 ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	0.375	0.070	0.231	0.506

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง พบว่า (1) ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างทูทางจิตวิทยาเชิงบวกสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) และขอบเขตบน (Boot ULCL) ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างทูทางจิตวิทยาเชิงบวกสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.226 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.490 และ (2) ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) และขอบเขตบน (Boot ULCL) ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่างเท่ากับ 0.231 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.506

อภิปรายผลการวิจัย

โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยและตีความข้อมูลต่าง ๆ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้ คือ

1. ทูทางจิตวิทยาบวก จากผลการวิจัยพบว่า ทูทางจิตวิทยาไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลินี มธุรพจน์พงศ์ (2555) ได้ศึกษาความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถฟื้นคืนได้ ตัวแปรทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร พบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกไม่ส่งผลต่อผลของการปฏิบัติงาน เมื่อคนเราพบปัญหาต่างๆเยอะเกินไป ถึงแม้จะมีความหวัง การมองโลกในแง่ดี แต่ปัญหามันก็จะก่อความส่งผลลบมีผลกระทบต่อดิจใจ ทำให้ไม่อยากปฏิบัติงาน ไม่ผูกพัน ลงผลลบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tepayakul & Rinthaisong (2018) ต้องพัฒนาความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรต้องรักษาพนักงานที่มีความสามารถที่จำเป็นสำหรับการรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันดังนั้นสถาบันเหล่านี้ควรพัฒนากลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลและแผนงานโดยละเอียดเพื่อสร้างงานความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rahman (2014) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเชื่อมโยงในเชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กร ความไม่พอใจของพนักงานเป็นอุปสรรคต่อองค์กร ประสิทธิภาพของธนาครพาณิชย์ในบังคลาเทศพนักงานที่มีความสามารถไม่สามารถดำรงอยู่ได้ตลอดไปทักษะเสื่อมถอยล้าสมัยและทักษะใหม่ ๆ จำเป็นต้องเรียนรู้ ในการปฏิบัติงานด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสูงสุด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงาน เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว พนักงานจะทำงานด้วยความตั้งใจและยอมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นและพัฒนาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณษา ลอยสมุทร (2559) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น มีความสำคัญยิ่ง เพื่อให้องค์การสู่เป้าหมายของความสำเร็จของการดำเนินงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับความรู้สึทางด้านบวกและด้านลบ และสัมพันธ์กับปัจจัยของงานที่ทำ ความพึงพอใจเกิดมาจากความสำเร็จของงาน และปัจจัยที่จะนำมาซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็คือ ความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rahman (2014) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเชื่อมโยงในเชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กร ความไม่พอใจของพนักงานเป็นอุปสรรคต่อองค์กรประสิทธิภาพของธนาครพาณิชย์ในบังคลาเทศพนักงานที่มีความสามารถไม่สามารถดำรงอยู่ได้ตลอดไปทักษะเสื่อมถอยล้าสมัยและทักษะใหม่ ๆ จำเป็นต้องเรียนรู้ ในการปฏิบัติงานด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสูงสุด การฝึกอบรมที่จะประสบความสำเร็จและโปรแกรมการพัฒนาช่วยให้เกิดความต้องการเชิงกลยุทธ์ เนื้อหาขององค์กรและความพึงพอใจของแต่ละบุคคล

ความต้องการของคนที่ตั้งใจทำงานกับ การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพช่วยให้พนักงานมีสมาธิจดจ่ออยู่กับการพัฒนาอาชีพของแต่ละบุคคลซึ่งในที่สุดก็ช่วยได้ในการบรรลุทั้งองค์กรตามวัตถุประสงค์ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กร

3. ความผูกพันของพนักงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ความผูกพันของพนักงานยังเป็นตัวทำนายการเกิดประสิทธิผลขององค์กรการบรรลุประสิทธิผลขององค์กรถือเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดที่จะมุ่งเน้นโดยองค์กรที่ต้องใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานความมุ่งมั่นและรักษาแรงจูงใจภายในเพื่อให้ทำงานได้ดีในช่วงเวลาที่ยากลำบาก ทำงานร่วมกัน มีส่วนร่วมพวกเขามีแนวโน้มที่จะทำสิ่งต่างๆที่เพิ่มขึ้นประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kataria, Garg & Rastogi (2013) ที่พบว่า พนักงานทำงานร่วมกันของพนักงานที่มีส่วนร่วม พนักงานที่มีส่วนร่วมจะได้รับและเกิดความผูกพันมากขึ้นงานและรักองค์กร และมีแนวโน้มที่จะทำสิ่งต่างๆที่เพิ่มขึ้นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลยา ชูประดิษฐ์ (2560) ที่พบว่า การสร้างความผูกพันจะเติบโตมันคงต้องมีพนักงานที่ทำงานคล่องแคล่ว มีความผูกพันพร้อมที่จะเติบโตไปกับองค์กรที่ตนทำงานอยู่ หากพิจารณาลักษณะนี้ จะเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรและการมีส่วนร่วมความผูกพันต่อองค์กรคือสิ่งสำคัญที่สุดในการสร้างให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ความผูกพันต่อองค์กรในงานนั้น เป็นตัวแปรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กร ทำให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขันและนำไปสู่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ผู้บริหารควรจัดให้ประกาศมีรางวัลสำหรับพนักงานที่ทำผลงานออกมาได้ดี ขึ้นบอร์ดประจำสัปดาห์ใครปฏิบัติงานได้ดีมีคุณภาพของแต่ละแผนก สะสมเป็นคะแนนโบนัส เพื่อสร้างขวัญกำลังใจเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สร้างความผูกพันให้พนักงานมากขึ้น

1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่าง ผู้บริหารและพนักงาน หัวหน้างาน และลูกน้อง ซึ่งเมื่อเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก็จะส่งต่อความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานต่อไปสู่พนักงานในแต่ละระดับ และทำให้พนักงานรู้สึกได้ว่า เป็นคนสำคัญต่อองค์กร ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจมีความรักผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีต่อองค์กร

1.3 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้จัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอต่อภาระงาน โดยจัดสรรหาพนักงานชำนาญการเพิ่ม หรือส่งเสริมทักษะ โดยการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเพื่อให้เกิดความชำนาญและปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีคุณภาพเพื่อลดปัญหางานล้นคนน้อย งานขาดคุณภาพที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานได้ และเมื่อทรัพยากรเพียงพอก็ยังก่อให้เกิดความพึงพอใจได้เพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรนำไปศึกษาการวิจัยโดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นในระนาบเดียวกัน เช่น บริษัทผลิตภัณฑ์อื่นในพื้นที่ใกล้เคียง เป็นต้น

2.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรนำไปศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของพนักงาน เนื่องจากผลการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ พนักงานขาดความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็น จึงควรนำมาศึกษาในครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จักรกฤษณ์ ดวงพัสดรา. (2563). *การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการโรงแรมอัญมณี และเครื่องประดับไทย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจตลักษณ์ เสนิงค์ ณ อยู่ธยา. (2559). *อิทธิพลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการโดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของพนักงานบริการโรงแรมในจังหวัดราชบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บริษัทผลิตภัณฑ์และเครื่องประดับ. (2564). *ข้อมูลจำนวนพนักงานบริษัท*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายบุคคล.
- วัลยา ชูประดิษฐ์. (2560). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและความผูกพันของพนักงานกับประสิทธิภาพองค์การของธุรกิจบริการ. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*, 6(2), 31-47.
- สุพรรณ ลอยสมุทร. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมาลีณี มุรพจน์พงศ์. (2555). *ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถฟื้นคืนได้: ตัวแปรทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อินโฟกราฟิกการค้าอัญมณีและเครื่องประดับของไทย. (2563). *สถานการณ์นำเข้าส่งออกอัญมณีและเครื่องประดับไทย*. สืบค้น 5 เมษายน 2565, จาก <https://infocenter.git.or.th/>
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). *ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. (5th ed.). New York: Prentice-Hall.
- Kataria, A., Garg, P., & Rastogi, R. (2013). Organizational effectiveness as a function of employee engagement. *South Asian Journal of Management*, 20(4), 57-73.

- Rahman, H. (2014). Training and job satisfaction for organizational effectiveness: A case study from the banking sector. *Journal of Central European Business Review Research Papers*, 3(1), 27-34.
- Ramanus, S., & Boonyoo, T. (2020). The structural influence of factors affecting the success of Thailand transportation and logistics business. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(6), 1-9.
- Tepayakul, R. & Rinthaisong, I. (2018). Job satisfaction and employee engagement among human resources staff of Thai private higher education institutions. *The Journal of Behavioral Science*, 13(2), 68-81.