

อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจ
ในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับ
อุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

ชญานัท วิริยะกิจ* ธัญนันท์ บุญอยู่ และ สุมาลี รามานุญ

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

EFFECTS OF SELF-EFFICACY PERCEPTIONS, ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AND JOB SATISFACTION ON JOB PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF
A STEEL INDUSTRY EQUIPMENT MANUFACTURING COMPANY
IN PLUAK DAENG DISTRICT, RAYONG PROVINCE

Chanyaphak Wiriyakit*, Thanyanan Boonyoo and Sumalee Ramanust

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

E-mail: w.chanyaphak@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 5 กรกฎาคม 2564

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 8 เมษายน 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 8 พฤศจิกายน 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และ 3) ศึกษาความพึงพอใจในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดงจังหวัดระยอง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดงจังหวัดระยอง จำนวน 185 คน สถิติที่ใช้ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติเชิงอนุมานเพื่อวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุดเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.632 รองลงมา คือ ประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.530 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.607 และความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.607 ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลในการเชื่อมโยงการรับรู้ความสามารถของตนเองและประสิทธิภาพในการ

ทำงาน และ 3) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลในการเชื่อมโยงการรับรู้ความสามารถของตนเองและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of the self-efficacy perceptions, organization commitment, job satisfaction and job performance of employees, 2) study the organization commitment as the mediator between the self-efficacy perceptions and the job performance of employees and 3) study the job satisfaction as the mediator between self-efficacy perceptions and the job performance of employees of a steel industry equipment manufacturing company in Pluak Daeng District, Rayong Province. The sample used in this research was 185 employees of a steel industry equipment manufacturing company in Pluak Daeng District, Rayong Province. The statistics used in this research consists of 1) descriptive statistics such as frequency, percentage, mean and standard deviation values, and 2) inferential statistics for structural equation model (SEM) analysis by using Smart PLS 3.0 program.

As results, it was found that 1) the highest total mean of the organization commitment was 4.15 with the standard deviation of 0.632, followed by the total mean of the job performance of 4.02 with the standard deviation of 0.530, the total mean of the self-efficacy perceptions of 4.00 with the standard deviation of 0.607 and the total mean of the job satisfaction of 3.93 with the standard deviation of 0.607, respectively; 2) the organization commitment influenced the self-efficacy perceptions and the job performance; and 3) the job satisfaction influenced the self-efficacy perceptions and the job performance of employees in a steel industry equipment manufacturing company in Pluak Daeng District, Rayong Province, significantly.

Keywords: Self-Efficacy Perceptions, Organization Commitment, Job Satisfaction, Job Performance

ความสำคัญและที่มาของการวิจัย

อุตสาหกรรมเหล็กเปรียบเสมือนกระดูกสันหลังของระบบอุตสาหกรรม เพราะเหล็กเป็นวัตถุดิบที่นำไปใช้ในอุตสาหกรรมต่อเนื่องมากมาย ได้แก่ รถยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องจักรกล ก่อสร้าง ฯลฯ ในปี 2562 ทั่วโลกมีความต้องการใช้เหล็กสูงถึง 1,767 ล้านตัน แต่การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา ซึ่งส่งผลกระทบเชิงลบต่อเศรษฐกิจและสังคมโลกอย่างรุนแรงนั้น ทำให้ความต้องการใช้เหล็กรวมของโลกในปี 2563 ลดถอยลง 2.4% จากปี 2562 หากจำแนกผลกระทบที่เกิดขึ้นโดยเปรียบเทียบปริมาณความต้องการใช้เหล็กปี 2563 กับปี 2562 เป็นรายประเทศ พบว่าเกือบทุกประเทศมีปริมาณความต้องการใช้เหล็กถดถอยลง ได้แก่ อิตาลี อินเดีย ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา เกาหลีใต้ ยกเว้นประเทศจีน ซึ่งมีปริมาณความต้องการใช้เหล็กปี 2563 มากกว่าปี 2562 หากเปรียบเทียบกับวิกฤตการเงินโลก ค.ศ.2009 เมื่อ 11 ปีก่อน ได้ส่งผลกระทบให้ปริมาณความต้องการใช้เหล็กของประเทศไทย ปี 2552 ลดถอยลงถึง 21% แต่ในปีถัดไป คือ ปี 2553 ปริมาณความต้องการใช้เหล็กของไทยฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว โดยเพิ่มสูงขึ้นถึง 31% แต่สำหรับวิกฤติไวรัสโคโรนานี้ ปริมาณความต้องการใช้เหล็กของประเทศไทยปี 2563 ลดถอยลง 10% แต่การฟื้นตัวจะช้าและต้องใช้เวลากว่าหลายปี โดยคาดว่าจะปี 2564 ปริมาณความต้องการใช้เหล็กของประเทศไทยจะปรับตัวเพิ่มขึ้นไม่มาก ราว 4% ถึง 5% เป็น 17.3 ถึง 17.5 ล้านตันเท่านั้น (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2563)

บริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง เป็นบริษัทในเครือของประเทศอิตาลี ผู้ผลิตอุปกรณ์เครื่องจักรสำหรับอุตสาหกรรมเหล็กเป็นอันดับสามของโลก และเป็นผู้นำด้านในการผลิตโรงงานขนาดเล็ก และกระบวนการผลิตแร่เหล็ก ตั้งแต่การออกแบบ และก่อสร้างโรงงานผลิตเหล็กทั้งกระบวนการ ระบบหล่อเย็น ระบบหลอม ระบบไฮดรอลิก ระบบอัตโนมัติ วิจัยและพัฒนาซอฟต์แวร์ควบคุมการผลิตอัตโนมัติ บริษัทจึงเป็นผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์แห่งเหล็กของโลกที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับสากล แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่าบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จะมีแผนพัฒนาธุรกิจอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังประสบปัญหาที่เกิดจากความผิดพลาดส่วนบุคคลของพนักงาน ด้วยเหตุที่พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนพนักงานอาจจะขาดความเชื่อมั่น ทักษะ และความพึงพอใจในการทำงาน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จึงต้องมีการกำหนดแนวทางในการบริหารเพื่อความอยู่รอดขององค์กรในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดในเรื่องของอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และพัฒนาประสิทธิภาพในองค์กร สร้างความเติบโตและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรได้ นอกจากนี้ผู้วิจัยคาดว่าจะผลที่ได้รับภาครัฐจะสามารถนำไป

ประยุกต์ใช้ได้กับการพัฒนาและสร้างการเรียนรู้ในเรื่องการบริการในอนาคต ส่วนภาคเอกชนสามารถปรับปรุงการทำงานให้พนักงานความตั้งใจและเต็มใจทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

สมมติฐานของการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 (H1) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- สมมติฐานที่ 2 (H2) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
- สมมติฐานที่ 3 (H3) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน
- สมมติฐานที่ 4 (H4) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
- สมมติฐานที่ 5 (H5) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน
- สมมติฐานที่ 6 (H6) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
- สมมติฐานที่ 7 (H7) ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นตัวแปรที่ประกอบด้วย (1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (2) ความผูกพันต่อองค์กร (3) ความพึงพอใจในงาน และ (4) ประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 886 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จำนวน 185 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair, Ringle & Starstedt (2011) และได้กำหนดการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ สถานที่ศึกษาวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ บริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา คือ ระหว่างเดือนธันวาคม 2563 - เมษายน 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ต่อด้านวิชาการ ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดในเรื่องของอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และพัฒนาประสิทธิภาพในองค์กร สร้างความเติบโตและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรได้

2. ประโยชน์ต่อหน่วยภาครัฐ โดยผู้วิจัยคาดว่าจะส่งผลต่อการปรับปรุงในเรื่องการบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ภาครัฐจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับการพัฒนาและสร้างการเรียนรู้ในเรื่องการบริการในอนาคต

3. ประโยชน์ต่อหน่วยงานภาคเอกชน ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจบริษัทผลิตเครื่องจักรในอุตสาหกรรมเหล็กในอนาคตในเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้พนักงานและบุคลากรมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Perceptions) ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และประสิทธิภาพในการทำงาน (Job Performance) ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญจากการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Perceptions) เป็นความเชื่อในความสามารถของตนเองที่รับรู้ ว่า ตนเองมีความสามารถในด้านใดและอยู่ในระดับไหน มีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ เมื่อรับรู้ในความสามารถของตนเองแล้วก็จะตั้งเป้าหมายให้กับตนเอง พยายามเรียนรู้และมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย แม้จะเจอปัญหาและอุปสรรคก็จะเผชิญหน้าสามารถฟันฝ่าไปได้ การรับรู้ความสามารถของตนเองมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Bandura, 1986) โดยความเชื่อที่ว่า

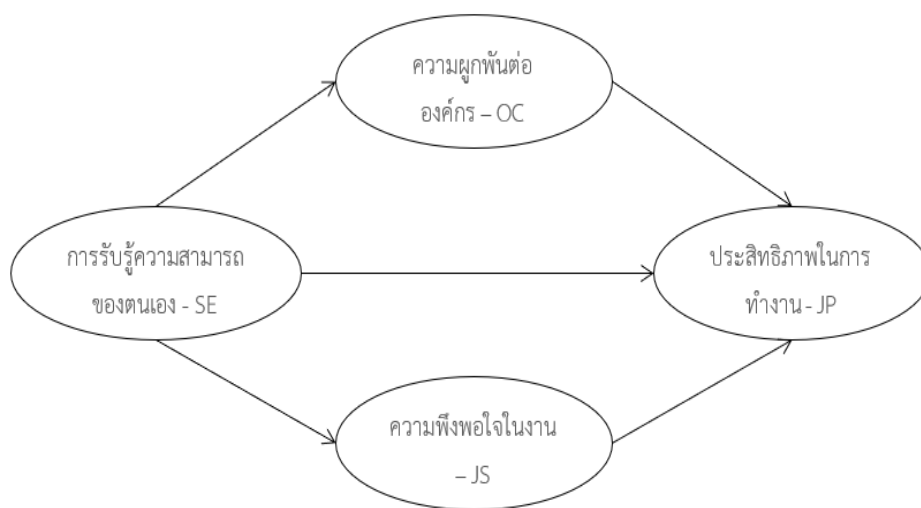
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นไม่ได้เกิดจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ 3 ประการ ซึ่งเป็นตัวกำหนดซึ่งกันและกัน ได้แก่ พฤติกรรม การรู้คิดปัจจัยส่วนบุคคล และสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวตัดสินความสามารถของการกระทำที่จะทำให้บรรลุผลระดับหนึ่ง ส่วนความคาดหวังในผลลัพธ์เป็นการตัดสินว่าการกระทำนั้นก่อให้เกิดผลอย่างไร อีกทฤษฎีหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง คือ ทฤษฎีการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) การเห็นคุณค่าในตนเองและการรับรู้ความสามารถของตนเองมักถูกคิดว่าเป็นความหมายเหมือนกัน แต่จริง ๆ มีความต่างกันอย่างมาก การรับรู้ความสามารถของตนเองต่างจากการเห็นคุณค่าในตนเองในด้านที่ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองไม่ใช่การเห็นคุณค่าในตัวเองโดยทั่วไปแต่เป็นการเชื่อมั่นในด้านความสามารถ (Beck, 2008)

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดของ Becker (1960) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า มุมมองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange-Based Definition Theory) หรือทฤษฎีการลงทุน (Side-Bet Theory) โดยได้อธิบายไว้ว่า บุคคลจะรักษาความผูกพันต่อองค์กร เพื่อกับการรักษาตำแหน่ง โดยไม่คำนึงถึงสภาพความตึงเครียดที่ประสบอยู่ อย่างไรก็ตามเมื่อได้รับทางเลือกที่มีผลประโยชน์พนักงานก็จะเต็มใจลาออกจากองค์กร นอกจากนี้ Porter et al. (1974) ยังได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกผูกพันทางจิตใจ หรือ รูปแบบความผูกพันด้านจิตใจที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและมีส่วนร่วมกับองค์กร รวมถึงมีความเชื่อถือนในองค์กรของตน ซึ่งได้อธิบายเพิ่มเติมไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ลักษณะความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยมีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร มีค่านิยมกับเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเป็นพิเศษเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร เป็นแนวคิดของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมและเป้าหมายที่มีความสัมพันธ์กับองค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กร และเป็นแนวคิดที่เชื่อมโยงระหว่างพนักงานแต่ละบุคคลกับองค์กร (จิตาภา ขนุนศรี และธัญนันท์ บุญอยู่, 2563)

3. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นความรู้สึกเชิงบวกของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานที่ทำ มีความสุขที่ได้ทำงานนั้น ซึ่งความพึงพอใจของแต่ละบุคคลจะไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ เช่น ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทน ภาระหน้าที่ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานแล้วก็จะอยากทำงาน และอุทิศตนให้กับงานนั้น ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งจะประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or Safety Needs) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Needs) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization)

4. ประสิทธิภาพในการทำงาน (Job Performance) เป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคคลตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของงบประมาณ แรงงาน เวลา ทรัพยากร แต่ได้งานในปริมาณเยอะ ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด โดย Woodcock (1989) ได้กล่าวถึงลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพไว้ อาทิ ความสมดุลในบทบาท เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การเปิดเผยและเผชิญ การสนับสนุนและการไว้วางใจ ความร่วมมือและขัดแย้ง วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี และการติดต่อสื่อสารที่ดี (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558, หน้า 11-12)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยที่มีขอบเขตและมีรายละเอียดการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 886 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง จำนวน 185 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair, Ringle & Starstedt (2011) และได้กำหนดการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามจะเป็นแบบรายการ (Check List) และส่วนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามในการประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert (Likert' Scale)

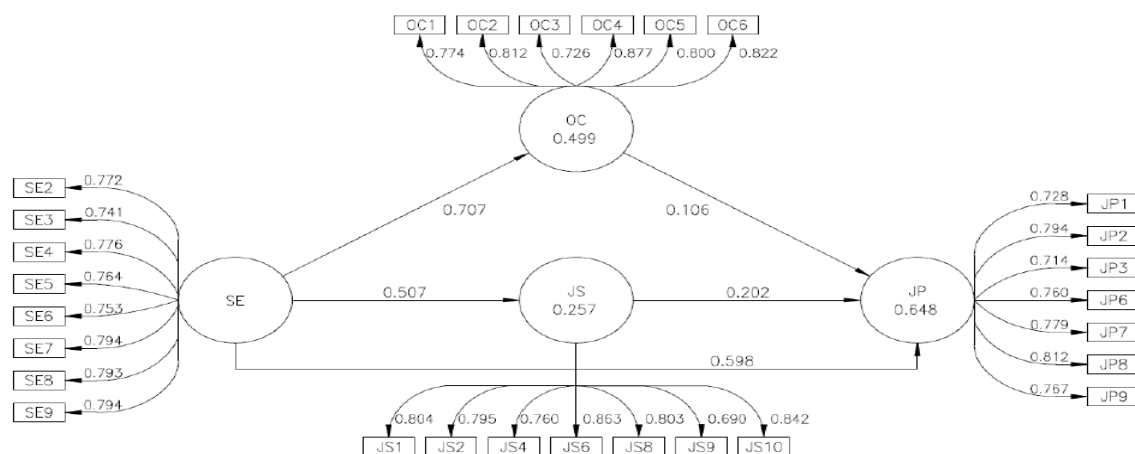
3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาลงข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและตัวแบบโครงสร้าง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติที่ประกอบด้วย 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติเชิงอนุมานเพื่อวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0

ผลการวิจัย

ในผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 72.43) มีอายุ 25-35 ปี (ร้อยละ 40.00) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 54.05) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 44.32) และมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 45.40)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นสูงสุดเท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.632 รองลงมา คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.530 ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.607 และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.607

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างสามารถอธิบายได้ คือ 1) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.598, 0.106 และ 0.202 ตามลำดับ และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.177 2) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความพึงพอใจในงานพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมีค่าเท่ากับ 0.507 และ 3) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.707 โดยผู้วิจัยได้สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปร (LV)	ค่าความผันแปร (R ²)	อิทธิพล (Effect)	SE	OC	JS
ประสิทธิภาพในการทำงาน (JP)	0.648	DE	0.598	0.106	0.202
		IE	0.177	0.000	0.000
		TE	0.775	0.106	0.202
ความพึงพอใจในงาน (JS)	0.257	DE	0.507	0.000	0.000
		IE	0.000	0.000	0.000
		TE	0.507	0.000	0.000
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)	0.499	DE	0.707	0.000	N/A
		IE	0.000	0.000	N/A
		TE	0.707	0.000	N/A

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

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีความแตกต่างกันตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)			สัมประสิทธิ์ เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1	SE	→ OC	0.707***	18.300	สนับสนุน
H2	SE	→ JP	0.598***	8.891	สนับสนุน
H3	SE	→ JS	0.507***	9.975	สนับสนุน
H4	OC	→ JP	0.106	1.348	ไม่สนับสนุน
H6	JS	→ JP	0.202***	2.746	สนับสนุน

หมายเหตุ: (* หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.10$ หรือ $t \geq 1.65$); (** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$ หรือ $t \geq 1.96$); (***) หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$ หรือ $t \geq 2.58$

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (OC) ประสิทธิภาพในการทำงาน (JP) และความพึงพอใจในงาน (JS) โดยมีค่า t-test เท่ากับ 18.300, 8.891 และ 9.975 ตามลำดับ และ 2) ความพึงพอใจในงาน (JS) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (JP) โดยมีค่า t-test เท่ากับ 2.746 ส่วนความผูกพันต่อองค์กร (OC) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (JP)

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง (Mediation Variable) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรคั่นกลางจะอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมของความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง (Mediation Effect)

สมมติฐานการวิจัย			Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H5	SE	→ OC → JP	0.167	0.043	0.084	0.254
H7	SE	→ JS → JP	0.669	0.038	0.594	0.743

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันต่อองค์กร (OC) และความพึงพอใจในงาน (JS) ที่เป็นปัจจัยเชื่อมโยงระหว่างอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) สู่ประสิทธิภาพในการทำงาน (JP) โดยมีค่าผลคูณของของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) มีค่าเท่ากับ 0.084 และ 0.594 ตามลำดับ และมีค่าผลคูณของของสัมประสิทธิ์ขอบเขตบน (Boot ULCI) มีค่า

เท่ากับ 0.254 และ 0.743 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร (OC) และความพึงพอใจในงาน (JS) ที่เป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) สู่ประสิทธิภาพในการทำงาน (JP) โดยมีค่าช่วงความเชื่อมั่นไม่คลุม 0

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถแบ่งการอภิปรายผลการวิจัยออกเป็นแต่ละปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยของการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นความเชื่อมั่นในตัวเองว่ามีความสามารถมากพอที่จะทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายได้ เมื่อบุคคลเหล่านั้นทุ่มเททำงานแล้วก็จะเกิดความรักในงานและความผูกพันต่อองค์กรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรทิน กริตารงค์ศักดิ์, ระพีพรรณ พิริยะกุล และนิภา รุ่งเรือง วุฒิไกร (2561) ที่ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ (Tsai, Tsai & Wang, 2011) นอกจากนี้การศึกษาของอัมพิกา สุนทรภักดี (2559) ก็พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพมีผลกระทบโดยตรงเชิงบวกต่อพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yakin & Erdil (2012) เช่นกัน

2. ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงานเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย บุคคลที่ทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลานานส่วนใหญ่จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร แต่ถ้าเป็นคนที่สมรสแล้วแม้ว่าจะทำงานมานานจนเกิดความผูกพันต่อองค์กร แต่มีภาระหน้าที่ในการดูแลครอบครัว ทำให้อาจไม่ค่อยมีเวลาและไม่ได้ทุ่มเทกับงานมากนัก ประสิทธิภาพในการทำงานจึงไม่ค่อยดี ในทางกลับกันคนที่ทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลาน้อยอาจยังไม่มีความผูกพันกับองค์กร แต่ไม่มีภาระหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานก็จะสามารถทุ่มเทให้กับงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพรณ พนนเภาว (2557) ที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณธรรมสำคัญในการทำงานนี้ จึงพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้พนักงานในองค์กรทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ ทำนองเดียวกับการศึกษาของ LiLin & Shiqian (2018) เช่นกัน

3. ปัจจัยของความพึงพอใจในงาน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความพึงพอใจในงานจะเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและองค์กร รวมถึงความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน จนก่อให้เกิดทัศนคติในเชิงบวก เมื่อเกิดความพึงพอใจในงานแล้วบุคคลนั้นก็จะอยากทำงาน

และตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวล ลีเจริญ (2561) ที่ว่า ความพึงพอใจในงานมีผลกระทบโดยตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และการวิจัยของ Tampubolon (2016) ก็พบว่า ความพึงพอใจในงานมีผลกระทบโดยตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานเช่นกัน นอกจากนี้การศึกษางานวิจัยของ Lai & Chen (2012) ก็พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลกระทบโดยตรงเชิงบวกต่อพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงาน ด้วยการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก องค์กรต้องมีการลงทุนในแผนทรัพยากรเพื่อปรับปรุงความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1.1 จากผลการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดของการรับรู้ความสามารถของตนเองพบว่า ระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาข้อคำถามพบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านเชื่อว่าจะสามารถจัดการกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่ไม่คาดคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประเด็นนี้ควรมีการศึกษาต่อในด้านวิชาการว่าทำอย่างไรจึงจะสร้างความเชื่อมั่นในการจัดการกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดได้ โดยอาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากการศึกษา ภาครัฐจึงควรมีการพัฒนาในด้านการศึกษา ให้ทุกคนได้เข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียมกันและมีประสิทธิภาพ ฝึกให้ทุกคนมีกระบวนการคิดที่ถูกต้องและสามารถรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

1.2 จากผลการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ระดับของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาข้อคำถามพบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณ องค์กรสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในการวางนโยบายการบริหารทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะอยู่ มีความมั่นคง สามารถให้ผลตอบแทนได้ตามที่ต้องการจนไม่รู้สึกอยากย้ายไปองค์กรอื่น เช่น ให้สวัสดิการต่างๆ กับพนักงานตามความเหมาะสม มีโบนัสประจำปี

1.3 จากผลการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดของความพึงพอใจในงานพบว่า ระดับของความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาข้อคำถามพบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือนมีความยุติธรรม องค์กรจึงควรมีการประกาศถึงหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือนให้พนักงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง และดำเนินการอย่างยุติธรรมโปร่งใส รวมถึงภาครัฐก็ควรมีข้อกำหนดในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือนอย่างชัดเจน เพื่อไม่ให้พนักงานถูกเอารัดเอาเปรียบจากองค์กรต่างๆ

1.4 จากผลการศึกษาข้อมูลตัวชี้วัดของประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า ระดับของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาข้อคำถามพบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านทำงานได้เสร็จทันเวลาตามที่วางแผนไว้เสมอ องค์กรสามารถนำผลการศึกษานี้ไปปรับใช้โดยการสนับสนุนและเห็นความสำคัญของพนักงานเหล่านั้น มีการกล่าวชมเชยและมีการเลื่อนตำแหน่งปรับเงินเดือนให้เมื่อถึงเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณที่ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม การศึกษาครั้งต่อไปอาจจะใช้การศึกษาเชิงคุณภาพเข้ามาช่วยเสริม เพื่อศึกษาถึงลักษณะรายบุคคลของกลุ่มตัวอย่างอย่างละเอียด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเป็นลักษณะเฉพาะตัวของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะทำให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำมากขึ้น

2.2 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทอื่นที่ประกอบกิจการในอุตสาหกรรมเดียวกันร่วมด้วย ซึ่งจะประโยชน์มากยิ่งขึ้น เพื่อนำผลการศึกษามาวิเคราะห์ในเชิงเปรียบเทียบ และเพื่อเป็นแนวทางในการเลือกใช้วิธีปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มธุรกิจนี้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จิตาภา ขนุนศรี, และธัญนันท์ บุญอยู่. (2563). อิทธิพลเชิงโครงสร้างของการจัดการความรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. *วารสารมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(2), 13-23.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวลพล ลีเจริญ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประภาพรพรรณ พนนธ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 7(1), 712-725.
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2563). *กลุ่มอุตสาหกรรมเหล็ก*. สืบค้น 22 พฤศจิกายน 2563, จาก <https://www.fti.or.th/category/กลุ่มอุตสาหกรรมเหล็ก/>.
- สุรทิน กรีดารงค์ศักดิ์, ระพีพรรณ พิริยะกุล, นิภา รุ่งเรืองวุฒิไกร และนรพล จินันท์เดช. (2561). ความผูกพันต่อองค์การจากอิทธิพลของการจัดการความยุติธรรมในองค์การ: หน่วยงานการแพทย์ฉุกเฉินในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชฎาภคย์*, 12(27), 49-62.
- อัมพิกา สุทรภักดี. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ และผล การปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- Beck, M. (2008) If at first you don't succeed you're in excellent company. *Journal of Wall Street*, 29.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Lai, M, C. & Chen, Y, C. (2012). Self-efficacy, effort, job performance, job satisfaction, and turnover intention: The effect of personal characteristics on organization performance. *International Journal of Innovation Management and Technology*, 3(4), 387-391.
- LiLin & Wang, S.(2002). Factors Affecting the Job Performance of Employees a Work Place in the Higher Education Sector of China. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(1), 219-223.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organization commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(12), 603-609
- Tampubolon, H. (2016). The relationship between employee engagement, job motivation, and job satisfaction towards the employee performance. *Corporate Ownership & Control*, 13(2), 473-477.
- WoodCock, M. (1989). *Team development manual*. Worcester: Billing & Sons.
- Yakin, M. & Erdil, O. (2012). Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 371.