

ผลกระทบของทุนทางจิตวิทยาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของพนักงานบริษัท ไฮเทคชัยภูมิ แอพพาเรล จำกัด

THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON WORK EFFICIENCY OF
EMPLOYEES IN HI-TECH CHAIYAPHUM APPAREL COMPANY LIMITED

ศศินันท์ ประสานศักดิ์ทวี

Sasinan Prasansakthawee

สำเร็จ ไกยวงศ์

Samroeng Kaiyawong

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

Faculty of Arts and Science Chaiphaphum Rajabhat University

E-mail : wearetheworldsong@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 31 ตุลาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 23 มกราคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 27 มกราคม 2568

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในองค์กรเอกชน บริษัทไฮเทคชัยภูมิ แอพพาเรล จำกัด เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในองค์กรเอกชน บริษัทไฮเทคชัยภูมิ แอพพาเรล จำกัด และเพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในองค์กรเอกชน บริษัทไฮเทค ชัยภูมิ แอพพาเรล จำกัด กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทไฮเทคชัยภูมิ แอพพาเรล จำกัด จำนวน 286 คน การเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Independent Samples t-test, One-way ANOVA และ Multiple Regression Analysis จากการศึกษาพบว่าทุนทางจิตวิทยาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมองโลกในแง่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีความหวังในการทำงาน ด้านความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ตามลำดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านปริมาณของงาน รองลงมาคือด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

ตามลำดับ พนักงานที่มีเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านเวลาที่ระดับนัยสำคัญ .05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านปริมาณของงาน และด้านเวลาที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทูทางจิตวิทยาด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ทูทางจิตวิทยาด้านการมีความหวังในการทำงาน ด้านการมองโลกในแง่ดี และด้านความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

คำสำคัญ: ทูทางจิตวิทยา, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, บริษัทไฮเทค ชัยภูมิ แอพพาเรล จำกัด

ADSTRACT

The research on the impact of psychological capital on work efficiency at Hitech Chaiyaphum Apparel Co., Ltd. aimed to explore the level of psychological capital among operational-level employees, compare personal factors affecting work efficiency, and examine the influence of psychological capital on work efficiency. The research sample consisted of 286 employees, data was collected via structured questionnaires and was subsequently analyzed using statistical techniques, including Independent Samples t-test, One-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis. The findings revealed that psychological capital was generally high, with optimism scoring the highest, followed by hope, self-efficacy, and resilience. Overall, work efficiency was also high, with the quantity of work receiving the highest rating, followed by quality, time, and cost. Differences in gender, age, and income did not lead to significant variations in work efficiency. However, employees with different work experience levels showed differences in time management, and those with different education levels had significant differences in both work quantity and time. Resilience was the only dimension of psychological capital that significantly affected work efficiency, while hope, optimism, and self-efficacy did not have a statistically significant impact

Keywords : Psychological capital, Work efficiency, Hitech Chaiyaphum Apparel CoLtd.

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญความท้าทายหลายประการโดยเฉพาะในเรื่องกำลังคน การขาดแคลนกำลังคนทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยยังไม่สามารถ

ก้าวข้ามการเป็นประเทศที่มีรายได้ปานกลาง (Middle-Income Trap) ไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง ปัญหาดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของผลิตภาพแรงงานหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังคน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงานสามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ ปัจจัยภายในตัวบุคคลและองค์กร ซึ่งปัจจัยภายในตัวบุคคลมีหลายประการ เช่น สุขภาพ ทักษะ การศึกษา และทักษะ ส่วนปัจจัยภายในองค์กร เช่น รายได้ เงื่อนไขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านตลาดหรืออุตสาหกรรม เช่น จำนวนคู่แข่งในอุตสาหกรรม เศรษฐกิจโลก นโยบายระดับประเทศ เป็นต้น (กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2564) ผลิตภาพแรงงาน เป็นความสามารถในการทำงานที่สามารถพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้นได้หลายวิธี (จัมมพร นิพนธ์พิทยา, 2563) การเพิ่มผลิตภาพแรงงานเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ในการทำงานขององค์กรนั้น นอกจากเครื่องจักรกล หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งเป็นกลไกในการทำงานแล้ว ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือแรงงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ บุคลากรเป็นต้นทุนประเภทหนึ่งขององค์กรที่ต้องให้ความสำคัญ เพราะบุคลากรเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามท้องถื่นที่กำหนดไว้ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่าอย่างยิ่งของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพสูง และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ ประเทศนั้นก็จะเจริญก้าวหน้า มีความมั่งคั่งและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคม ดังนั้น ประเทศต่างๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานยังคงเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารและนายจ้างที่จะต้องมุ่งเน้นการบริหารจัดการ เพื่อดึงเอาความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานออกมาเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร หากองค์กรใดสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรนั้นก็ไปถึงเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ศศิ อ่วมเพ็ง, 2556)

ทุนทางจิตวิทยาเป็นแนวคิดเชิงบวกซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีพฤติกรรมเชิงบวกทั้งในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ทุนทางจิตวิทยาพัฒนามาจากแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological) ซึ่งสามารถจำแนกเป็น 4 ด้านคือ ความหวัง การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ศักยภาพของตนเอง และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ทุนทางจิตวิทยาสามารถส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ จึงส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี พนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาจะมองว่าอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นบททดสอบความสามารถในการทำงานที่จะต้องพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสในท้ายที่สุด ถ้าพนักงานมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่เข้มแข็งก็จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมปฏิบัติงานเชิงบวกและมีประสิทธิภาพ (วรรณวิศา สงสัย, 2564)

บริษัท ไฮเทคชัยภูมิ แอพพารেল จำกัด เป็นหนึ่งในผู้นำด้านการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่อการส่งออกในนามของเครื่องหมายการค้าต่างๆ เช่น Nike, Target, SanMar, The North Face และ Champion โดยมียอดขายติดอันดับ 1-5 ของประเทศ รวมถึงเป็นที่ยอมรับของลูกค้าทั้งในและต่างประเทศ บริษัท ไฮเทคชัยภูมิ แอพพารел จำกัด ก่อตั้งเป็นโรงงานผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออกตั้งแต่ พ.ศ. 2534 ถึงปัจจุบัน รวม 28 ปี ด้วยความมุ่งมั่นที่จะผลิตแต่สินค้าที่มีคุณภาพที่ดีและยกระดับสู่มาตรฐานสากล ด้วยความเชื่อมั่นอย่างเต็มเปี่ยมในฝีมือของคนไทย และเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าอย่างไม่มีที่สิ้นสุด บริษัทฯ จึงได้มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันมีพนักงานรวมกันทั้งหมดโดยประมาณ 9,500 คน จาก 9 สาขา สำหรับสาขาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตั้งอยู่ หมู่ 14 ถนนสายชัยภูมิ-แก้งคร้อ ตำบลนาเลี้ยว อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ โดยมีพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 1,000 คน ซึ่งทำงานในแผนกตัดเย็บ แผนกบัญชี แผนกจัดซื้อ แผนกการตลาดและการขาย แผนกนำเข้าและส่งออก และแผนกธุรการ ในแต่ละปีมีพนักงานลาออกเป็นจำนวนมาก และปริมาณงานไม่ได้ตามเป้าหมาย ทุนทางจิตวิทยามีผลต่อการลดความตั้งใจลาออกและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าพนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาสูงจะมีความผูกพันในองค์กรโดยไม่มีความคิดที่จะลาออกและยังมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากขึ้นซึ่งส่งผลให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (บริษัท ไฮเทคชัยภูมิ แอพพารел จำกัด, 2564)

การศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไฮเทคชัยภูมิ แอพพารел จำกัด เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากทุนทางจิตวิทยาสามารถช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพนักงานมีทุนทางจิตวิทยาที่สูงจะช่วยให้มองเห็นอุปสรรคเป็นโอกาสในการพัฒนา และมีความพยายามในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนทุนทางจิตวิทยาจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงานซึ่งมีส่วนช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้บริษัทสามารถบรรลุเป้าหมายในตลาดที่มีการแข่งขันสูง การกำหนดกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยาในองค์กรสามารถจะผลักดันให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสูงขึ้น อย่างไรก็ตาม การศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริบทของบริษัทไฮเทคชัยภูมิ แอพพารел จำกัด ยังเป็นช่องว่างและความขาดแคลน ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเทคชัยภูมิ แอพพารел จำกัด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในองค์กรเอกชน บริษัทไฮเทคชัยภูมิ แอพพารล จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในองค์กรเอกชน บริษัทไฮเทคชัยภูมิ แอพพารล จำกัด
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในองค์กรเอกชน บริษัทไฮเทค ชัยภูมิ แอพพารล จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Luthans, Youssets. & Avolio (2007) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การมีความหวังในการทำงาน (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) การมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง (Self-efficacy) การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน (Resilience) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Performance Efficiency) ตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านเวลา (Times) และ ด้านค่าใช้จ่าย (Costs)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ผลลัพธ์การปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้วยความรวดเร็ว มีคุณภาพ และ สูญเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในด้านคุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ได้มาตรฐาน และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ประสิทธิภาพในด้านปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่เกิดขึ้นตามความคาดหวัง หรือตามแผนงาน และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

ประสิทธิภาพในด้านเวลา (Times) หมายถึง การกำหนดเวลาแล้วเสร็จของแต่ละงานอย่างเหมาะสมกับงาน และสามารถทำตามกำหนดนั้นได้

ประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมกับงาน มีการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คัดค้านและเกิดการสูญเสีย ทรัพยากรน้อยที่สุด หรือความเสียหายของวัสดุ อุปกรณ์ น้อยที่สุด

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง คือ ความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานระดับปฏิบัติการที่สามารถพัฒนาได้

การมีความหวังในการทำงาน (Hope) หมายถึง ความตั้งใจเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานให้สำเร็จ หรือเป็นแรงจูงใจให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งเป้าหมายในชีวิตการทำงานตามที่ตั้งใจไว้ เช่น การคาดหวังในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การคาดหวัง งานที่ทำอยู่จนสำเร็จ

ลู่ทาง เป็นต้น เมื่อเรามีความหวังที่ต้องการจะไปให้ถึง เราก็ต้องพยายามหรือสร้างแรงบันดาลใจในการมุ่งไปสู่ความหวังที่ตั้งไว้

การมองโลกในแง่ดี (Optimism) หมายถึง มุมมองที่เสนอต่อสิ่งต่าง ๆ เป็นไปในทางที่ดีเป็นมุมมองเชิงบวกเช่น มองโลกในแง่ดีการเชื่อว่า ทุกปัญหามีทางออก เพื่อผ่าน สถานการณ์ที่เลวร้ายได้ ความสำเร็จในงานที่จะมาถึงในไม่ช้า เป็นต้น แม้ว่า กำลังประสบปัญหาในการทำงานก็ยังสามารถที่จะมองเป็นโอกาสในการทำงานได้และเมื่อเรามีการมองโลกในแง่ดีเราก็จะมีความสุขในการทำสิ่งนั้น ๆ ต่อไป

การมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง การรับรู้และประเมินความสามารถของตนเองว่าจะทำงานให้สำเร็จได้ หรือไม่ ความสามารถในการจัดการปัญหา ที่เกิดขึ้นในระหว่างที่ทำงาน และการรับรู้ความสำเร็จที่ต้องการจะไปให้ถึง เป็นความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองเกี่ยวกับการทำงาน

การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน (Resilience) หมายถึง ความสามารถในการปรับสภาพอารมณ์ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะกดดันในการทำงาน

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษاثิพผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Luthans, Youssets. & Avolio (2007) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การมีความหวังในการทำงาน (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) การมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง (Self-efficacy) การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน (Resilience) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Performance Efficiency) ตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน (Quality)ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านเวลา (Times) และ ด้านค่าใช้จ่าย (Costs)

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของทุนทางจิตวิทยาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเทคชัยภูมิ แอพพารেল จำกัด ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยมีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทไฮเทค แอพพารেল ชัยภูมิ จำกัด จำนวน 286 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของทุนทางจิตวิทยาต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไฮเทคชัยภูมิ แอพพารেল จำกัด ซึ่งได้มาจากการทบทวนแนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน โดยมีลักษณะคำถามให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychological capital) ประกอบด้วยการมีความหวังในการทำงาน (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) การมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง (Self-efficacy) และการมีความยืดหยุ่นในการทำงาน (Resilience) เป็นการสอบถามความคิดเห็นโดยใช้มาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (Work performance) ประกอบด้วยด้านคุณภาพของงาน (Quality) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านเวลา (Times) และด้านค่าใช้จ่าย (Costs) โดยข้อคำถามเป็นการสอบถามความคิดเห็นโดยใช้มาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ (Likert, R. 1967).

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการพัฒนาเสร็จเรียบร้อยแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้วิจัยจัดทำหนังสือถึงบริษัทไฮเทค แอพพารেল ชัยภูมิ จำกัด เพื่อขออนุญาตเข้าไปเก็บข้อมูลจากพนักงานของบริษัท 2) จัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 คน โดยขอความร่วมมือผ่านทางเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของบริษัทไฮเทค แอพพารেল ชัยภูมิ จำกัด โดยให้แจกแบบสอบถามแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนของการตัดเย็บ แผนกบัญชี แผนกจัดซื้อ แผนกการตลาดและการขาย แผนกนำเข้าและส่งออก และแผนกธุรการทั่วไปตามจำนวนที่กำหนด 3) พนักงานในแผนกต่างๆ ได้รับการชี้แจงจากผู้แจกแบบสอบถามว่าสามารถนำแบบสอบถามกลับไปที่บ้าน ตอบในเวลาที่เหมาะสม และส่งแบบสอบถามคืนที่แผนกของตนเองภายใน 2 สัปดาห์หลังจากได้รับแบบสอบถาม และ 4) ผู้วิจัยติดต่อขอรับแบบสอบถามคืนจากบริษัทไฮเทค แอพพารেল ชัยภูมิ จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นค่าสถิติพื้นฐาน ของตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และการวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ระดับปฏิบัติงาน โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทไฮเทค ชัยภูมิ แอพพารেল จำกัด โดยใช้สถิติ (t-test) สำหรับตัวแปรย่อย 2 กลุ่ม และตัวแปรย่อยมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One – way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การวิเคราะห์อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ การมีความหวังในการทำงาน (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) การมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง (Self-efficacy) และ การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน (Resilience) ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรที่

ปฏิบัติงานในบริษัทไฮเทค ชัยภูมิ แอปพารเอล จำกัด ด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

1. ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในองค์กรเอกชน บริษัทไฮเทคชัยภูมิ แอปพารเอล จำกัด พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติงานภายในองค์กรเอกชนมีความคิดเห็นต่อทูทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับทูทางจิตวิทยาเชิงบวกในด้านการมองโลกในแง่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีความหวังในการทำงาน ด้านความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน และผลการศึกษาข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติงานภายในองค์กรเอกชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทูทางจิตวิทยาเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านปริมาณของงาน รองลงมาคือด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในองค์กรเอกชน บริษัทไฮเทคชัยภูมิ แอปพารเอล จำกัดพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานในทุกด้านคือด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงานของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษอิทธิพลของทูทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานภายในองค์กรเอกชน บริษัทไฮเทค ชัยภูมิ แอปพารเอล จำกัด พบว่า ปัจจัยทูทางจิตวิทยาด้านบวกมอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานโดยรวม เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมีความหวังในการทำงาน ด้านการมองโลกในแง่ดี และด้านความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชน บริษัทไฮเทค ชัยภูมิ แอปพารเอล จำกัด

การอภิปรายผล

1. พนักงานระดับปฏิบัติงานภายในองค์กรเอกชนมีความคิดเห็นต่อทูทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับทูทางจิตวิทยาเชิงบวกในด้านการมองโลกในแง่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการมีความหวังในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความยืดหยุ่นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน พบว่า

พนักงานระดับปฏิบัติงานภายในองค์กรเอกชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านปริมาณของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านเวลามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ที่ผลเป็นเช่นนั้นทั้งนี้อาจเกิดจากการที่พนักงานจะมีพฤติกรรมทางบวกที่ดีต่อองค์กรได้นั้น จะต้องมีการปัจจัยที่สนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาพฤติกรรมทางบวกเกิดขึ้น ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคาดหวังในการทำงาน ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และการมองโลกในแง่ดี และสามารถปรับสภาพอารมณ์ให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพร วงษ์โทน (2554) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์ระหว่าง ทุนทางจิต วิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาร้านอาหารแพนซีแห่งหนึ่ง จากการ ศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเนื่องจาก เมื่อพนักงานมีความมั่นใจ มีเป้าหมายในการทำงานแล้วนั้น พนักงานจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่น จะช่วยให้พนักงานสามารถรับมือกับปัญหาและ อุปสรรคต่างที่เกิดขึ้นได้ และยังช่วยให้พนักงานสามารถ ปรับตัว และกลับมาปฏิบัติหน้าที่ ให้บรรลุเป้าหมายตามแนวทางที่วางไว้ได้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรัญญา แดงสนธิ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทุนทางจิต วิทยาด้านบวก ในการทำนายทัศนคติเกี่ยวกับงาน โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 534 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทุนทางจิตวิทยาด้านบวกอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.01 โดยมีค่า เฉลี่ยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความหวัง ด้านความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และด้านการมองโลกในแง่ดี และพบว่าทุนทางจิต วิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่หรือสิ่งที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งก่อให้เกิดพลังในการปฏิบัติงานพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับงานอย่างไม่ย่อท้อ จากการศึกษาสรุปได้ว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานในทุกด้านคือด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงานของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน ที่ผลเป็นเช่นนั้นทั้งนี้อาจเกิดจาก ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้วยความรู้ความสามารถในงาน มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความรับผิดชอบในหน้าที่และตระหนักถึงประโยชน์ ส่วนรวมขององค์การการรับรู้ผลลัพธ์การปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อให้องค์การ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ ด้วยความรวดเร็ว มีคุณภาพ และสูญเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัครเดช ไผ่จันทร์ (2560) ที่ได้ศึกษา เกี่ยวกับ

ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีเพศ การศึกษา และอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิสา สงสัย (2564) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการภายในองค์กรของเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ระยอง จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานส่วนมากอยู่ในช่วง อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ และรายได้ไม่ต่างกันมาก จึงส่งผลให้คุณภาพงาน ความสามารถในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ปัจจัยทุนทางจิตวิทยาด้านบวกมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานโดยรวม เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมีความหวังในการทำงาน ด้านการมองโลกในแง่ดี และด้านความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชน บริษัทไฮเทค ชัยภูมิ แอพพารেল จำกัด ที่ผลเป็นเช่นนั้นทั้งนี้อาจเกิดจากการมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เป็นความสามารถในการปรับสภาพอารมณ์ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะกดดันในการทำงาน จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสัญญาติ พรหมดง (2561) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) พนักงานมีทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ในด้านความ คาดหวังที่ระดับความคิดเห็นสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากร มีเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจไว้ล่วงหน้าว่าสามารถทำงานต่างให้สำเร็จจุล่ง นำไปสู่การวางแผน และพยายาม มองหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะประยุกต์ ใช้ในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร วงษ์โชน (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ทุนทาง จิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง จากการศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเนื่องจากเมื่อพนักงานมีความมั่นใจ มีเป้าหมายในการทำงานแล้วนั้น พนักงานจะมีแรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่น จะช่วยให้พนักงานสามารถรับมือกับปัญหาและ อุปสรรคต่างที่เกิดขึ้นได้ และยังช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัว และกลับมาปฏิบัติ หน้าที่ ให้บรรลุเป้าหมายตามแนวทางที่วางไว้ได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. บริษัทไฮเทค ชัยภูมิ แอพพารেল จำกัด ควรนำผลการวิจัยที่ได้โดยใช้ทุนทางจิตวิทยา

เชิงบวกไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. บริษัทควรนำผลไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือในการสรรหา และคัดเลือกพนักงานเข้ามาปฏิบัติงานในบริษัทไฮเทค ซัยภูมิ แอพพารেল จำกัด

3. บริษัทควรนำผลที่ได้มาจัดทำคู่มือในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทไฮเทค ซัยภูมิ แอพพารেল จำกัด

4. บริษัทควรนำผลที่ได้ไปพัฒนาพนักงานให้มีความหวังในการทำงาน การมองโลกในแง่ดี การมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2564). รายงานประจำปี

2564 กระทรวง แรงงาน. กรุงเทพฯ. กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.

ทัมมพร นิพนธ์พิทยา. (2563). ปัจจัยเชิงพุทธในการบูรณาการเพื่อการบริหารจัดการองค์การให้มี

ประสิทธิภาพสูงสุด. Journal of Graduate Saket Review, 5(1), มกราคม – มิถุนายน

2563.

บริษัทไฮเทค ซัยภูมิ แอพพารেল จำกัด. (2564). รายงานการประกอบการไตรมาสที่ 1, ซัยภูมิ :

รายงานประจำปี.

วรรณวิชา สงสัย. (2564). อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการภายในองค์การเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีส

เทิร์นซีบอร์ด ระยอง. วิทยานิพนธ์ : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการการท่องเที่ยว

มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรัญญา แดงสนิท. (2556). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและความพึง

พอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน : การ

ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

ศศิ อ่วมเพ็ง. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา

สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สัณฐาติ พรหมดง. (2561). ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

พนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- สิริพร วงษ์โพน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความผูกพันต่อองค์กร และ ผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษานาการพาณิชย์แห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัศรเดช ไผ่จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลา.
- Likert,R. (1967). “The Method of Constructing and Attitude Scale.” In Attitude Theory and Measurement. P.90-95.New York : Wiley & Son.
- Luthans,F, Youssets,C.M. & Avolio,B.J. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel psychology, 60, 541-572.
- Peterson Elmore& Plowman,S.B. (2010). Business Organization and. Management. Illinois: Irwin. Renolds, L. G.