

ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน วิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมณฑล

สุพัตรา มินเสน¹ กนกอร บุญมาเกิด²

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมณฑล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมณฑลที่ได้จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระบบการปฏิบัติงานที่ดีส่งผลทางตรงต่อทุนทางจิตวิทยา ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงาน และส่งผลทางอ้อมต่อความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ของพนักงาน (2) ทุนทางจิตวิทยาส่งผลทางตรงต่อความผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน และส่งผลทางอ้อมต่อความผูกพันในงานและการคงอยู่ของพนักงาน (3) ความผูกพันในงานส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ของพนักงาน และส่งผลทางอ้อมต่อการคงอยู่ของพนักงาน และ (4) ความพึงพอใจในงานส่งผลทางตรงต่อการคงอยู่ของพนักงาน

คำสำคัญ: ระบบการปฏิบัติงานที่ดี; ทุนทางจิตวิทยา; ความผูกพันในงาน; ความพึงพอใจในงาน;
การคงอยู่ของพนักงาน

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
19/1 ถนนเพชรเกษม แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: supattraminsen@gmail.com

² บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

The Structural Equation Model of Factors Affecting Retention of Small Enterprises Employees in Manufacturing Sector in Metropolitan Regions

Supattra Minsen¹ Kanokorn Boonmakerd²

Abstract

This research article aimed to study the causal influence of factors affecting retention of small enterprises employees in manufacturing sector in Metropolitan regions. It is quantitative research. Samples in this study were 400 samples of small enterprises employees in manufacturing sector in Metropolitan regions, were registered as juristic people with the department of industrial works. The research tool in this study was a questionnaire and statistics used in this study included means, standard deviation and Structural Equation Modelling program.

Findings are as follows: (1) the high performance work system had a direct effect on psychological capital, job engagement and job satisfaction; and had an indirect effect on job engagement, job satisfaction and employee retention; (2) the psychological capital had a direct effect on job engagement and job satisfaction; and had an indirect effect on job satisfaction and employee retention; (3) the job engagement had a direct effect on job satisfaction and employee retention; and had an indirect effect on employee retention; and (4) the job satisfaction had a direct effect on employee retention.

Keywords: High Performance Work System; Psychological Capital; Job Engagement; Job Satisfaction; Employee Retention

Type of Article: Research Article

¹ Doctor of Philosophy Program in Business Administration, Southeast Asia University
19/1 Phet Kasem Road, Nong Khang Phlu, Nong Khaem, Bangkok 10160, Thailand
Corresponding Author Email: supattraminsen@gmail.com

² Graduate School, Southeast Asia University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่ทศวรรษ 1980 ได้มีการมุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคใหม่ การวัดอิทธิพลของทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรย่อมมีความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เป็นพันธมิตรของการจัดการเชิงกลยุทธ์ผ่านตัวชี้วัดที่มีประสิทธิภาพที่ให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของธุรกิจในระยะยาวและสามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันด้านทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างเหนือจากคู่แข่งได้ (Zuhri, Erlina, & Mardiana, 2023) ในปี 2563 สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ได้ทำการสำรวจข้อมูลของจำนวนผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า จำนวนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมรวมทั้งประเทศมีจำนวนทั้งสิ้น 3,143,442 ราย ขยายตัวจากปีก่อนถึงร้อยละ 0.95 และคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 99.54 ของจำนวนวิสาหกิจทั้งประเทศ โดยเป็นวิสาหกิจขนาดย่อมถึง 415,673 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.26 ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการตั้งแต่ช่วงต้นปี 2563 ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมไทยเป็นวงกว้าง โดยเฉพาะแรงงานที่เป็นภาคการผลิตส่วนหนึ่งที่ได้รับผลกระทบรุนแรงที่สุด เพราะกิจกรรมทางเศรษฐกิจหยุดชะงักและคนส่วนใหญ่ต้องอยู่ที่บ้านมากขึ้น อีกทั้งการปิดประเทศและจำกัดการเดินทาง ทำให้หลายธุรกิจจำเป็นต้องปิดกิจการและเลิกจ้างพนักงาน ทำให้แรงงานที่ถูกเลิกจ้างเหล่านี้ผันตัวมาเป็นผู้ประกอบการ และเมื่อพิจารณาอัตราการขยายตัววิสาหกิจขนาดย่อมจำแนกตามการจัดตั้งกิจการจะพบว่า การจดทะเบียนนิติบุคคลมีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า และเมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มธุรกิจ พบว่า ในช่วงครึ่งแรกของปี 2564 วิสาหกิจขนาดย่อมมีจำนวนการจ้างงานมากที่สุดถึง 5,274,773 คน รองลงมา คือ วิสาหกิจขนาดกลาง จำนวน 4,241,617 คน (Office of Small and Medium Enterprises Promotion, 2021)

นอกจากนี้แล้วสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยังได้ทำการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณ ในปี 2563 ที่ได้ทำการเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดย่อม พบว่า วิสาหกิจขนาดย่อมมีการจ้างงานในภาคการผลิตสูงถึงร้อยละ 42.38 ของการจ้างงานทั้งหมด และการจ้างงานโดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นการใช้ทักษะฝีมือถึงร้อยละ 48 แต่อย่างไรก็ตามจากการสำรวจยังพบว่า วิสาหกิจขนาดย่อมต้องประสบปัญหาด้านแรงงานต่าง ๆ มากมาย โดยปัญหาที่เกิดขึ้นสูงสุดเป็นอันดับแรก คือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือถึงร้อยละ 22.91 รองลงมา คือ ปัญหาค่าจ้างงานที่สูงถึงร้อยละ 14.54 ปัญหาการลาออกอยู่ที่ร้อยละ 10.57 ปัญหาการขาดงานและมาสายอยู่ที่ร้อยละ 6.61 และปัญหาที่เกิดจากพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่ำกว่ามาตรฐานถึงร้อยละ 9.69 (Office of Small and Medium Enterprises Promotion, 2022) วิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมณฑลเป็นธุรกิจที่มีรายได้ สิ้นทรัพย์และพนักงานจำนวนน้อย ดำเนินธุรกิจโดยผู้ประกอบการรายย่อยที่มีความเป็นอิสระในการผลิตสินค้า ไม่ขึ้นอยู่กับกลุ่มธุรกิจใด ใช้เงินลงทุนต่ำ ซึ่งหลัก ๆ เป็นเงินทุนของเจ้าของธุรกิจเองหรือเงินทุนจากการกู้ยืมสินเชื่อจากธนาคาร และจากการสำรวจของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า พบว่า วิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่ปริมณฑลมีทุนจดทะเบียนสูงรองจากกรุงเทพมหานคร โดยในปี 2566 ได้มีทุนจดทะเบียนอยู่ที่จำนวน 2,958,643 ล้านบาท มีรายได้รวมจำนวนเพิ่มขึ้นจาก 974,347 ล้านบาท ในปี 2565 มาเป็น จำนวน 986,898 ล้านบาท ในปี 2566 ซึ่งอัตราการเติบโตของรายได้รวมเป็นลำดับสองรองจากกรุงเทพมหานคร (Department of Business Development, 2024) จึงทำให้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา “ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมณฑล” และจากผลการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณของสำนักงานส่งเสริม

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแสดงให้เห็นว่า วิสาหกิจขนาดย่อมจำเป็นต้องมุ่งเน้นหาวิธีการสร้างแรงงานที่มีทักษะฝีมือเพิ่มมากขึ้น พร้อมกับหาวิธีที่จะธำรงรักษาพนักงานที่เป็นทักษะฝีมือแรงงานให้คงอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนาน (Office of Small and Medium Enterprises Promotion, 2022)

จากการศึกษางานวิจัยของ Obeng, Zhu, Quansah, Ntarmah, and Cobbinah, (2021) ที่กล่าวว่า การที่องค์กรจะธำรงรักษาให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรได้นั้น จำเป็นที่องค์กรต้องมุ่งสร้างกระบวนการทำงานที่เป็นระบบการปฏิบัติงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการคัดเลือก การฝึกอบรม การประเมินผลงาน และการให้ค่าตอบแทนที่จะสามารถสร้างให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (Alam & Asim, 2019) โดยอาศัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมาใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อรักษาพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูง โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องมีส่วนร่วมสนับสนุนในการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อให้พนักงานเกิดการรับรู้ถึงสภาวะทางอารมณ์ที่ก่อให้เกิดความผูกพันในงานและความพึงพอใจทางบวกกับงานและองค์กรที่จะส่งผลให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรได้ (Huang, Zou, Wang, Amdu, Guo, & Wang, 2023) อีกทั้งการสร้างความผูกพันในงานที่เป็นความมุ่งมั่นในการเพิ่มพูนทักษะและความพึงพอใจในงานที่เป็นทัศนคติ สภาวะทางความคิด อารมณ์ และสภาพจิตใจของพนักงานที่มีต่องานและองค์กรที่ทำให้พนักงานเกิดการแสดงออกตามสภาวะทางความรู้สึกที่เป็นความเชื่อหรือความคิดของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร และพร้อมที่จะคงอยู่ในองค์กรอย่างแท้จริง โดยที่ไม่คิดจะลาออกจากองค์กร (Amarneh, Raza, Matloob, Alharbi, & Abbasi, 2021)

การที่วิสาหกิจขนาดย่อมต้องประสบปัญหาด้านแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือ ค่าจ้างงาน การลาออกของพนักงาน การขาดงานและมาสาย และการที่พนักงานเกิดพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่ำกว่ามาตรฐาน จึงเป็นที่มาของการวิจัยในครั้งนี้ที่จะมุ่งศึกษาในประเด็นที่ว่า จะอย่างไรให้พนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมาณกลางอยู่ในองค์กรให้ยาวนาน โดยอาศัยปัจจัยที่มุ่งเน้นระบบการปฏิบัติงานที่ดี ทุนทางจิตวิทยา ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงานมาเป็นปัจจัยสนับสนุนการวิจัยที่ศึกษาถึง “ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมาณกลาง” เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ในแต่ละมิติที่เกี่ยวข้องกับระบบการปฏิบัติงานที่ดี ทุนทางจิตวิทยา ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงานที่ทำให้พนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมาณกลางอยู่ในองค์กร ตลอดจนเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาระบบการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้พนักงานเกิดทุนทางจิตวิทยาและความผูกพันที่สามารถทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรสูงขึ้น ประกอบกับเมื่อพนักงานได้รับการส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงานก็จะสามารถสร้างให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรเพิ่มสูงขึ้นตามลำดับเช่นกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมาณกลาง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมณฑลที่ได้มุ่งเน้นตัวแปรแฝงอันประกอบด้วย (1) ระบบการปฏิบัติงานที่ดี (High Performance Work System--HPWS) (2) ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital--PC) (3) ความผูกพันในงาน (Job Engagement--JE) (4) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction--JS) และ (5) การคงอยู่ของพนักงาน (Employee Retention--RE)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ พนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตที่ได้จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรมและในพื้นที่เขตปริมณฑล ประกอบด้วย 5 จังหวัด คือ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีโรงงานจำนวน 371 แห่ง และมีจำนวนทั้งสิ้น 4,987 คน (Department of Industrial Works, 2023) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมณฑลที่ได้จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 400 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Marsh, Hau, Balla, and Grayson (1998) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและแบบง่าย

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา เริ่มดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566 ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เป็นแนวทางให้แก่ผู้ศึกษาและผู้สนใจทั่วไปในการศึกษาถึงองค์ความรู้ทางวิชาการอันเกี่ยวข้องกับระบบการปฏิบัติงานที่ดี ทุนทางจิตวิทยา ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ของพนักงาน
2. เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาระบบการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดทุนทางจิตวิทยา ความผูกพันที่ทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรสูงขึ้น และเมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในงานก็จะสามารถสร้างให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรเพิ่มสูงขึ้นตามลำดับเช่นกัน
3. เป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการบริบทขององค์กรให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรสูงขึ้น

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ระบบการปฏิบัติงานที่ดี (High Performance Work System--HPWS)

ระบบการปฏิบัติงานที่ดีเป็นระบบผสมผสานของการนำทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมของพนักงานที่สะท้อนให้เห็นถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง (Obeng et al., 2021) ตลอดจนสร้างให้พนักงานเกิดสมรรถนะหลักที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น โดยองค์กรที่ใช้ระบบการปฏิบัติงานที่ดีจะมีการนำแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบผสมผสานความรู้ ทักษะ และความสามารถที่นำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานและความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Maung, 2020) ซึ่งระบบการปฏิบัติงานที่ดีตามแนวคิดของ Choudhary and Parbha (2023) จะประกอบด้วย การคัดเลือก (selection) การฝึกอบรม (training) การประเมินผลงาน (performance appraisal) และการให้ค่าตอบแทน (compensation) และ

จากการศึกษาของ Cizreliogllar and Babayigit (2022) ได้กล่าวว่า ทูทางจิตวิทยาเป็นตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างระบบการปฏิบัติงานที่ดี โดยระบบการปฏิบัติงานที่ดีที่มุ่งเน้นถึงความพึงพอใจของพนักงานจะก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปรับปรุงทุนทางจิตวิทยา และส่งเสริมทัศนคติที่เป็นความผูกพันในงานเชิงบวกของพนักงานในระดับที่สูงขึ้น (Alam & Asim, 2019) นอกจากนี้ระบบการปฏิบัติงานที่ดีส่งผลกระทบทงตรงต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานและความผูกพันในงาน โดยได้รับการสนับสนุนผลักดันจากปัจจัยทุนทางจิตวิทยาในระดับที่เพิ่มขึ้นที่ปัจจัยขององค์กรจะเป็นประเด็นสำคัญทางการจัดการที่ทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรในระดับที่มากขึ้นด้วยเช่นกัน (Amarneh et al., 2021)

ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital--PC)

ทุนทางจิตวิทยาเป็นภาวะทางจิตวิทยาเชิงบวกในกระบวนการเติบโตและพัฒนาของแต่ละบุคคล ที่รวมถึงความสามารถในการทำงาน ความคิดเชิงบวก ความหวัง และความยืดหยุ่น (Shukla & Alam, 2022) ซึ่งในระดับองค์กรถือว่า ทุนทางจิตวิทยาเป็นลักษณะของความสามารถในการแข่งขัน มูลค่าเพิ่ม ความเป็นอิสระในระดับหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการกระตุ้นศักยภาพการพัฒนาของแต่ละบุคคลและสามารถนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในภาวะการแข่งขันที่รุนแรง (Liu & Xie, 2020) หากผู้นำองค์กรสามารถจัดการทุนทางจิตวิทยาให้มีประสิทธิภาพได้ ในอนาคตองค์กรก็จะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้เช่นกัน โดยการศึกษาแนวคิดของ Da, Zhu, Cen, Gong, Siu, and Zang (2021) ได้แบ่งองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาไว้เป็น 4 องค์ประกอบ คือ ความคาดหวัง (hope) การมองโลกในแง่ดี (optimism) ความเชื่อในความสามารถของตนเอง (self-efficacy) และความยืดหยุ่น (resilience) และจากการศึกษาของ Kurt and Demirbolat (2019) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ทางอารมณ์ที่เป็นทุนทางจิตวิทยาที่ดีต่อองค์กรก็จะสามารถสร้างความผูกพันในงานของพนักงานได้ นอกจากนี้ Cizreliogllar and Babayigit (2022) ได้กล่าวว่า ทุนทางจิตวิทยาสามารถนำไปสู่ความพึงพอใจของพนักงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกประทับใจและการได้รับการตอบสนองต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่องค์กรจัดสรรให้ตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน อีกทั้งทุนทางจิตวิทยาที่แข็งแกร่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปให้กับบุคคลที่ทำงาน และเมื่อความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นระดับความสุขในเชิงอัตวิสัยของพนักงานก็จะดีขึ้นด้วยเช่นกัน (Obeng et al., 2021)

ความผูกพันในงาน (Job Engagement--JE)

ความผูกพันในงานเป็นค่านิยมทางร่างกาย ความคิด และอารมณ์ของพนักงานในองค์กร ซึ่งได้พัฒนาจากจิตวิทยาเชิงบวก และปัจจุบันได้กลายเป็นประเด็นสำคัญในงานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมขององค์กร โดยความผูกพันในงานที่มีชีวิตชีวา มีพลังงาน และมีความเพียรพยายามที่แข็งแกร่งและเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานหนักด้วยการอุทิศตนให้กับการทำงาน (Huang et al., 2023) ตลอดจนสร้างศักยภาพในการทำงาน การแก้ปัญหา การสื่อสารกับผู้อื่น และการพัฒนาบริการใหม่ ๆ ได้ (Pompuang, Buresuwan, Samswang, & Lupanachokdee, 2019) โดยการศึกษาแนวคิดของ Huang et al. (2023) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันในงานไว้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ ความขยันขันแข็ง (vigor) การอุทิศตน (dedication) และความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน (absorption) และจากการศึกษาของ Qureshi (2019) ได้กล่าวว่า ความผูกพันในงานในระดับที่เพิ่มขึ้นจะสามารถตอบสนองต่อการรับรู้ว่ามีประสิทธิภาพที่รักษาให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรได้ เช่นเดียวกับ Kossyva, Theriou, Aggelidis, Sarigiannidis, and Chatzoudes (2021) ที่กล่าวว่า ความผูกพันในงานทางความคิด อารมณ์

ความกระตือรือร้น และพฤติกรรมที่พนักงานมีต่องานของตนในระดับที่สูงก็จะสามารถรักษาให้พนักงานคงอยู่ในองค์กร และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในระดับที่สูงขึ้นที่จะสามารถผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานตามที่องค์กรได้มอบหมายให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Li, Naz, Khan, Kusi, & Murad, 2019)

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction--JS)

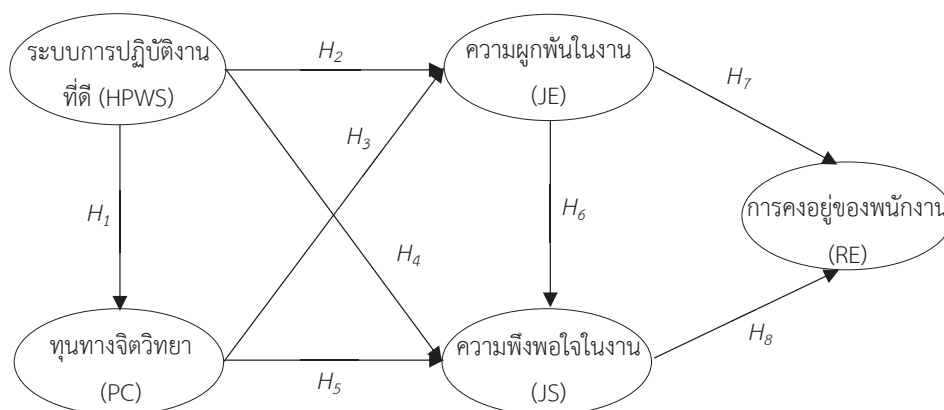
ความพึงพอใจในงานเป็นสภาวะทางอารมณ์ที่สนุกสนานในเชิงบวก ซึ่งเกิดจากการประเมินตนเองของบุคคลอันเกี่ยวกับงาน สถานการณ์ หรือประสบการณ์การทำงานที่แสดงออกผ่านการประเมินทางอารมณ์และปัญญาที่เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน (Cizreliogllar & Babayigit, 2022) ที่เป็นความรู้สึกพึงพอใจและความสำเร็จที่เกิดจากนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ การจ่ายค่าตอบแทน การกำกับดูแล ความชัดเจนของงาน และการเติบโตในอาชีพการงาน ซึ่งพนักงานจะสัมผัสได้เมื่อทำงานที่ตนรู้สึกว่าการงานของตนมีคุณค่าที่จะทำ (Alam & Asim, 2019) โดยการศึกษาแนวคิดของ Heriyati and Ramadhan (2012) ได้แบ่งองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานไว้เป็น 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจภายในและความพึงพอใจภายนอก และจากการศึกษาของ Maung (2020) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจที่เป็นความรู้สึกที่ดี ที่สะท้อนถึงความเชื่อมโยงทางอารมณ์ของพนักงานกับงานของตนและกับแง่มุมต่าง ๆ ของงาน จึงทำให้ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานของพนักงานจะสามารถรักษาให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรได้อย่างมีคุณภาพ เช่นเดียวกับ Rosyadi, Hayati, and Mardiana (2023) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานที่จะสามารถปรับปรุงองค์กรให้มีสมรรถนะหลักที่นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจะสามารถสร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจและรักษพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรอย่างยั่งยืน (Soonchan & Boonyoo, 2021)

การคงอยู่ของพนักงาน (Employee Retention--ER)

การคงอยู่ของพนักงานเป็นอัตราที่พนักงานเข้าและออกจากองค์กรหรือเป็นระยะเวลาที่พนักงานมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กร (Alam & Asim, 2019) ถ้าองค์กรจัดกิจกรรมธำรงรักษาพนักงานเป็นอย่างดี และพยายามรักษาทั้งพนักงานที่เหมาะสมกับการทำงาน พนักงานก็ย่อมจะได้รับความปลอดภัยทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่อาจเป็นผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง แต่ในทางตรงข้ามถ้าองค์กรละเลยเรื่องการธำรงรักษาไปพนักงานย่อมแสวงหาองค์กรใหม่ที่สามารถคุ้มครองได้ดีกว่า (Kossyva et al., 2021) เช่นเดียวกับมุมมองของ Fahad, Adhikara, and Purwati (2021) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จในการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรจำเป็นที่ผู้บริหารควรพัฒนากลวิธีในการสร้างแรงบันดาลใจที่ทำให้เกิดความจงรักภักดีให้ความช่วยเหลือสนับสนุนพนักงานในการปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้โดยเร็ว การสร้างความรักและความผูกพันต่อองค์กรให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานด้วยความภาคภูมิใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (Amarneh et al., 2021)

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัยจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ดังแสดงได้ตามภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

- สมมุติฐานที่ 1 (H_1): ระบบการปฏิบัติงานที่ดีส่งผลต่อทุนทางจิตวิทยา
- สมมุติฐานที่ 2 (H_2): ระบบการปฏิบัติงานที่ดีส่งผลต่อความผูกพันในงาน
- สมมุติฐานที่ 3 (H_3): ระบบการปฏิบัติงานที่ดีส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน
- สมมุติฐานที่ 4 (H_4): ทุนทางจิตวิทยาส่งผลต่อความผูกพันในงาน
- สมมุติฐานที่ 5 (H_5): ทุนทางจิตวิทยาส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน
- สมมุติฐานที่ 6 (H_6): ความผูกพันในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน
- สมมุติฐานที่ 7 (H_7): ความผูกพันในงานส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน
- สมมุติฐานที่ 8 (H_8): ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ได้ศึกษาในรูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ที่มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลที่แสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมณฑลที่ได้จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีโรงงานจำนวน 371 แห่ง และมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 4,987 คน ประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ นนทบุรี จำนวน 199 คน นครปฐม จำนวน 1,192 คน ปทุมธานี จำนวน 525 คน สมุทรปราการ จำนวน 1,556 คน และสมุทรสาคร จำนวน 1,515 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมณฑล ที่ได้จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 400 คน จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของกลุ่มประชากรนั้น ผู้วิจัยได้นำวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับ proper solution และ non-convergence นั้น ๆ โดยใช้แนวคิดของ Marsh et al. (1998) ซึ่งได้มีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและจำนวนตัวชี้วัดเฉลี่ยต่อตัวแปรแฝงที่ว่า จำนวนตัวชี้วัดเฉลี่ย

เกิดจากยอดรวมจำนวนตัวชีวิต (p) ทหารด้วยจำนวนตัวแปรแฝง ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวชีวิตจำนวน 41 ตัว และตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัว ดังนั้นค่าของจำนวนตัวชีวิตเฉลี่ยเท่ากับ 8.20 จึงทำให้ผู้วิจัยได้นำระดับชั้นจำนวนตัวชีวิตเฉลี่ยในระหว่างระดับที่ 6-12 มาเป็นเกณฑ์การคำนวณกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ เพื่อให้จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ Proper Solution และ Non-Convergence นั้น (Piriyakul, 2021) ผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จำนวน 100 ตัวอย่างก็สามารถแทนประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้ถึงร้อยละ 100 แต่เพื่อความเหมาะสมของประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวนเท่ากับ 400 ตัวอย่าง เพื่อที่จะมีผลให้ได้ Proper Solution ของขนาดตัวอย่างที่ร้อยละ 100 และไม่มี Non-Convergence เกิดขึ้นจากการวิจัยในครั้งนี้ ส่วนการสุ่มตัวอย่งนั้นผู้วิจัยได้เลือกแผนการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (probability sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified sampling) ประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ คือ นนทบุรี จำนวน 16 คน นครปฐม จำนวน 95 คน ปทุมธานี จำนวน 42 คน สมุทรปราการ จำนวน 125 คน และสมุทรสาคร จำนวน 122 คน และได้ทำการจัดสรรจำนวนตัวอย่างตามจำนวนประชากรแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายต่อไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) กับประชากรตัวอย่างที่มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาได้จำแนกออกเป็น 6 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2-6 แบบสอบถามในการประเมินระบบการปฏิบัติงานที่ดี พุนทางจิตวิทยา ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งแบบสอบถามในแต่ละส่วนจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1932) ที่มีให้เลือกตอบได้เพียง ส่วนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ตรวจสอบก่อนสำรวจจริงด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของข้อความในแต่ละข้อว่า ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ (subject matter specialists) จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความชัดเจนของภาษา ถ้อยคำ และความเที่ยงตรง ความสอดคล้องจากเนื้อหาในส่วนของนิยามเชิงทฤษฎี นิยามเชิงปฏิบัติการ และตารางแสดงประเด็นหลักและประเด็นย่อย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 0.60-1.00 ที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ต่อมาผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเที่ยง (reliability) เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและได้แก้ไขไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตที่มีคุณลักษณะและคุณสมบัติเหมือนกับตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน ก่อนนำไปใช้จริงกับผู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัคที่ได้อยู่ระหว่าง 0.771-0.877 (Cronbach & Meehl, 1955) และระยะที่ 2 ตรวจสอบหลังจากสำรวจจริงด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (convergent validity) และค่าความผันแปรสกัดได้เฉลี่ย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อถือได้ (CR) อยู่ในช่วง 0.877-0.939 (ค่า CR ที่ยอมรับได้ คือ ≥ 0.60) แบบสอบถามมีค่าความผันแปรสกัดได้เฉลี่ย (AVE) อยู่ในช่วง 0.506-0.587 (ค่า AVE ที่ยอมรับได้ คือ ≥ 0.50) แสดงว่า ตัวแปรมาตรวัด (Manifest Variable--MV) มีความเที่ยงตรงเชิงเหมือน ซึ่งข้อคำถามหรือตัวแปรมาตรวัดทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ศึกษาสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดตัวแปรในกลุ่มเดียวกัน และสามารถสะท้อนพฤติกรรมสู่ตัวชี้วัด

ตัวแปรได้ดี ส่วนค่า Loading อยู่ในช่วงระหว่าง 0.564-0.970 (ค่า loading ที่ยอมรับได้ คือ มีค่าบวกและมีค่ามากกว่า 0.707 ซึ่งก็มีบางกรณีมีค่าต่ำกว่า 0.707 ถือว่า เป็นค่าที่ยอมรับไม่ได้ จึงจำเป็นต้องตัดทิ้งไป)

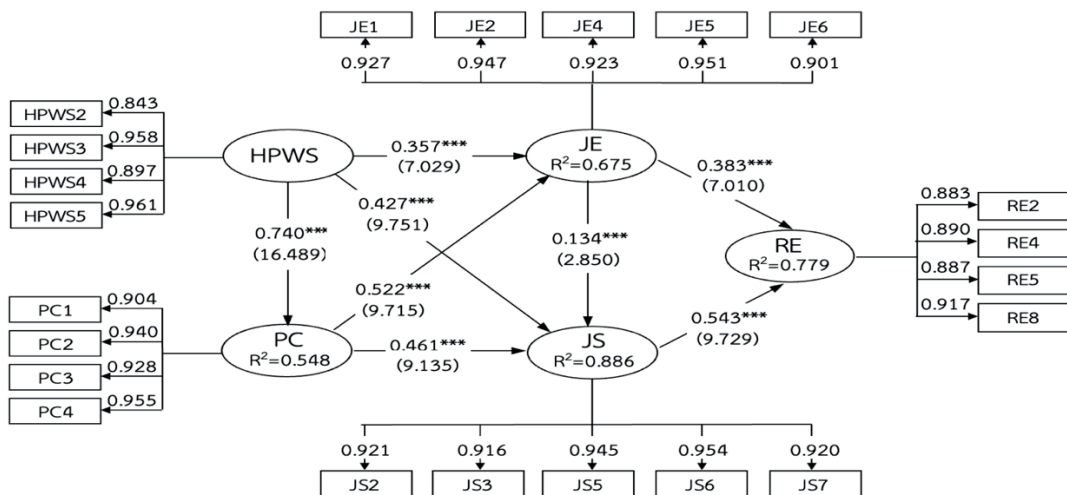
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ได้เริ่มดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566 ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567 โดยผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระหว่างเดือนเมษายน-มิถุนายน พ.ศ. 2567 ซึ่งก่อนดำเนินการเก็บข้อมูลกับพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมณฑลที่ได้จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 400 คน ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงและอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประโยชน์และสิทธิในการตอบรับหรือปฏิเสธการตอบแบบสอบถามการวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้นและไม่มีการเปิดเผยชื่อของกลุ่มตัวอย่าง อีกทั้งเสนอผลโดยภาพรวม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำไปตามความจริง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เมื่อผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน มาทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดด้วยตนเอง เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่นำมาประมวลผลนั้นเป็นข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องและอยู่ในรูปแบบเดียวกันทั้งหมด จากนั้นจึงนำมาประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่าง ๆ ซึ่งจำแนกเป็น 2 ส่วน คือ (1) สถิติเชิงพรรณนา เป็นสถิติที่ใช้บรรยายคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และ (2) สถิติเชิงอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (inferential statistic) เป็นการนำวิธีทางสถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (hypothesis testing) เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วย โดยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling--SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมณฑลที่ได้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมณฑลที่ได้จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีจำนวน 400 คน จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานอยู่ที่ 11-15 ปี โดยมีระดับความคิดเห็นของปัจจัยความผูกพันในงาน ทักษะทางจิตวิทยา ระบบการปฏิบัติงานที่ดี การคงอยู่ของพนักงาน และความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ 4.46 4.40 4.38 4.30 และ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.469 0.478 0.476 0.589 และ 0.572 ตามลำดับ ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

สรุปผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมณฑล โดยผู้วิจัยได้ทำการสรุปความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมณฑล โดยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังภาพ 2



ภาพ 2 เส้นทางการสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากภาพ 2 แสดงเส้นทางการสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้าง คือ (1) ระบบการปฏิบัติงานที่ดี (HPWS) ส่งผลทางตรงต่อทุนทางจิตวิทยา (PC) ความผูกพันในงาน (JE) และความพึงพอใจในงาน (JS) และส่งผลทางอ้อมต่อความผูกพันในงาน (JE) ความพึงพอใจในงาน (JS) และการคงอยู่ของพนักงาน (RE) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางการเท่ากับ 0.740 0.357 0.427 0.386 0.441 และ 0.756 ตามลำดับ (2) ทุนทางจิตวิทยา (PC) ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันในงาน (JE) และความพึงพอใจในงาน (JS) และส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน (JS) และการคงอยู่ของพนักงาน (RE) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางการเท่ากับ 0.522 0.461 0.070 และ 0.488 ตามลำดับ (3) ความผูกพันในงาน (JE) ส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน (JS) และการคงอยู่ของพนักงาน (RE) และส่งผลทางอ้อมต่อการคงอยู่ของพนักงาน (RE) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางการเท่ากับ 0.134 0.383 และ 0.073 ตามลำดับ และ (4) ความพึงพอใจในงาน (JS) ส่งผลทางตรงต่อการคงอยู่ของพนักงาน (RE) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางการเท่ากับ 0.543

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยของตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมณฑล ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถแสดงผลการสรุปสมมติฐานการวิจัยได้ดังตาราง 1

ตาราง 1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

อิทธิพลของตัวแปร	สัมประสิทธิ์ เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test statistics	ผลลัพธ์
H1: HPWS → PC	0.740***	16.489	สนับสนุน
H2: HPWS → JE	0.357***	7.029	สนับสนุน

ตาราง 1

สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย (ต่อ)

อิทธิพลของตัวแปร				สัมประสิทธิ์ เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test statistics	ผลลัพธ์
H3:	HPWS	→	JS	0.427***	9.751	สนับสนุน
H4:	PC	→	JE	0.522***	9.715	สนับสนุน
H5:	PC	→	JS	0.461***	9.135	สนับสนุน
H6:	JE	→	JS	0.134***	2.850	สนับสนุน
H7:	JE	→	RE	0.383***	7.010	สนับสนุน
H8:	JS	→	RE	0.543***	9.729	สนับสนุน

หมายเหตุ *** หมายถึง $p\text{-value} \leq .01$ หรือ ค่า $t \geq 2.58$

จากตาราง 1 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยได้ คือ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุควบคู่กับการพิจารณาค่า t-test statistics พบว่า สนับสนุนสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ทั้ง 8 สมมุติฐาน เพราะค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุของทั้ง 8 สมมุติฐานการวิจัยนี้ได้ค่า t-test statistics มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 2.58

การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้ศึกษาถึงอิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมณฑล ซึ่งผลการวิจัยพบว่า (1) ระบบการปฏิบัติงานที่ดีส่งผลทางตรงต่อทุนทางจิตวิทยา ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงาน และส่งผลทางอ้อมต่อความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ของพนักงาน (2) ทุนทางจิตวิทยาส่งผลทางตรงต่อความผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน และส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ของพนักงาน (3) ความผูกพันในงานส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ของพนักงาน และส่งผลทางอ้อมต่อการคงอยู่ของพนักงาน และ (4) ความพึงพอใจในงานส่งผลทางตรงต่อการคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องจากระบบการปฏิบัติงานที่ดีที่เป็นระบบการคัดเลือก การฝึกอบรม การประเมินผลงาน หรือการให้ค่าตอบแทน เป็นต้น เมื่อองค์กรได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนก็จะส่งผลให้พนักงานรับรู้ได้ถึงทุนทางจิตวิทยาที่เป็นสภาวะทางจิตใจที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและเกิดความรู้สึกผูกพันในงานที่ก่อให้เกิดความขยันในการทำงาน โดยพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อทำงานให้เกิดความสำเร็จ อีกทั้งพร้อมที่จะคงอยู่ในองค์กรอย่างยาวนาน โดยที่ไม่คิดที่จะออกไปไหน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Obeng et al. (2021) ที่พบว่า พนักงานที่คงอยู่ในองค์กรจำเป็นต้องสร้างระบบการปฏิบัติงานที่ดีที่ก่อให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมาใช้

เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรและรักษาพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงที่เอื้อให้พนักงานเกิดการรับรู้ถึงสภาวะทางอารมณ์ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในทางบวกกับงานและองค์กรที่ส่งผลให้พนักงานคงอยู่ในองค์กร (Huang et al., 2023) อีกทั้งสร้างความผูกพันในงานให้เกิดความคิดที่เป็นความรู้สึที่ต้องการคงไว้ซึ่งการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Amarneh et al., 2021) เพื่อสร้างความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร และเมื่อองค์กรสามารถสร้างระบบการปฏิบัติงานที่ดีที่เป็นรูปแบบของกิจกรรม หน้าที่ และกระบวนการที่แตกต่างกันได้แล้วก็จะสามารถมุ่งเป้าไปสู่การพัฒนาและรักษาพนักงานขององค์กรให้คงอยู่ (Soonchan & Boonyoo, 2021) การมีส่วนร่วมที่จะสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อพฤติกรรมความผูกพันในงานของพนักงานให้เห็นผลเป็นที่ประจักษ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรไปสู่การพัฒนาทักษะของพนักงานที่สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นแก่พนักงานภายในองค์กรที่เพิ่มขึ้น (Peprah, 2020) และเมื่อความเท่าเทียมที่เป็นการสนับสนุนด้านการจัดการให้พนักงานผูกพันในงานควบคู่กับระบบการปฏิบัติงานที่ดีจะทำให้พนักงานตอบสนองต่อการรับรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรพร้อมกับคงอยู่ในองค์กร เพื่อสร้างผลลัพธ์ของงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีต่อไป (Qureshi, 2019)

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมณฑล ซึ่งสามารถให้ข้อเสนอแนะในการวิจัยในแต่ละประเด็นได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาข้อมูลของระบบการปฏิบัติงานที่ดี พบว่า ผู้ประกอบธุรกิจวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมณฑลควรมุ่งเน้นส่งเสริมพนักงานให้ได้รับความรู้ความสามารถในการทำงานด้วยการดำเนินงานด้านการพัฒนาการจัดอบรมและสนับสนุนหลักสูตรการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ การให้หรือร่วมมือกับหน่วยงานพันธมิตร หรือหน่วยงานอื่นภายนอก เพื่อให้พนักงานสามารถสร้างประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและนำไปสู่การคงอยู่ขององค์กรด้วยใจสมัคร

จากผลการศึกษาข้อมูลของทุนทางจิตวิทยา พบว่า ผู้ประกอบธุรกิจวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมณฑลควรมุ่งเน้นส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อสร้างความประทับใจในการทำงานและลดความกดดันในการทำงาน และควรมีการกำหนดแผนการทำงานที่สามารถปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

จากผลการศึกษาข้อมูลของความผูกพันในงาน พบว่า ผู้ประกอบธุรกิจวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมณฑลควรมุ่งเน้นยกระดับความผูกพันในงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถและมีศักยภาพให้สามารถเติบโตเส้นทางความก้าวหน้าเคียงคู่กับองค์กร รวมถึงการจัดการทำระบบการปฏิบัติงานที่ดีให้มีการวางแผนชัดเจน เพื่อเตรียมพัฒนาศักยภาพให้เกิดความมุ่งมั่น เต็มความสามารถ เต็มเวลาและพร้อมจะอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

จากผลการศึกษาข้อมูลของความพึงพอใจในงาน พบว่า ผู้ประกอบธุรกิจวิสาหกิจขนาดย่อมภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมณฑลควรมุ่งเน้นการวางแผนการปฏิบัติงานภายในองค์กร พร้อมกับให้พนักงานมีส่วนร่วม

ในการแสดงความคิดเห็นและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน เพื่อให้พนักงานเกิดคุณค่าในตนเอง และพร้อมคงอยู่ในองค์กรทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ศึกษาถึงภาพรวมของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการกำหนดขอบเขตของพนักงานแต่ละฝ่าย เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายสำนักงาน ฝ่ายการตลาด และฝ่ายการเงิน เป็นต้น หรือพนักงานภาคธุรกิจบริการ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานแต่ละฝ่ายหรือพนักงานภาคธุรกิจบริการได้อย่างชัดเจนขึ้น

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ศึกษาถึงภาพรวมของตัวแปรระบบการปฏิบัติงานที่ดี ทิศทางจิตวิทยา ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ความสมดุลในงานและชีวิต คุณภาพชีวิตในงาน และความไว้วางใจในแต่ละตัวแปรและแต่ละองค์ประกอบ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อม ภาคธุรกิจการผลิตในพื้นที่เขตปริมณฑล

References

- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship between job satisfaction and turnover intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163-194.
- Amarneh, S., Raza, A., Matloob, S., Alharbi, R. K., & Abbasi, M. A. (2021). The influence of person-environment fit on the turnover intention of nurses in Jordan: The moderating effect of psychological empowerment. *Nursing Research and Practice*, 14(3), 1-14.
- Choudhary, M., & Prabha, G. (2023). The Bhagavad Gita's educational philosophy: Nurturing holistic growth, self-realization, and ethical values. *Bhartiyam International Journal of Education & Research*, 12(5), 23-33.
- Cizreliogllar, M. N., & Babayigit, M. V. (2022). Effects of high-performance work system on job satisfaction: The mediating role of psychological capital in the hotel employees of north cyprus. *Journal of Tourism and Services*, 24(13), 43-70.
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281-302.
- Da, S., Zhu, Z., Cen, H., Gong, X., Siu, O. L., & Zang, X. (2021). Psychological capital, positive affect, and organizational outcomes: A three-wave cross-lagged study. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 15(1), 1-13.
- Department of Business Development. (2024). *Statistics and ranking*. Retrieved from <https://datawarehouse.dbd.go.th/stats>. [In Thai]
- Department of Industrial Works. (2023). *Factory Information by Area*. Retrieved from <https://www.diw.go.th/webdiw/search-factory/>. [In Thai]
- Fahad, M. F., Adhikara, A., & Purwati, W. (2021). The importance of job satisfaction in mediating employee retention at Dewi Sri Hospiatl. *International Journal of Nursing and Health Serices*, 4(6), 621-630.
- Huang, M., Zou, L., Wang, P., Amdu, M. K., Guo, T., & Wang, X. (2023). The moderated-mediation effect of job engagement and psychological capital focus in the relationship between hotmel employees' family incivility on and workplace well-being. *Austin Journal of Business Administration and Management*, 7(1), 1-10.
- Kossyva, D., Theriou, G., Aggelidis, V., Sarigiannidis, L., & Chatzoudes, D. (2021). Retention of generation Y employees through high performance work systems, change management and employee engagement. *European Research Studies Journal*, 24(4), 66-86.
- Kurt, N., & Demirbolat, A. O. (2019). Investigation of the relationship between psychological capital perception, psychological well-being and job satisfaction of teachers. *Journal of Education and Learning*, 8(1), 87-99.

- Li, C., Naz, S., Khan, M. A. S., Kusi, B., & Murad, M. (2019). An empirical investigation on the relationship between a high-performance work system and employee performance: Measuring a mediation model through partial least squares-structural equation modeling. *Psychology Research and Behavior Management*, 12, 397-416.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-53.
- Liu, M., & Xie, Z. (2020). The impact of high-performance work system on new generation employees' turnover intention: Psychological capital as mediator and perceived organizational support as moderator. *American Journal of Industrial and Business Management*, 10(02), 360-373.
- Marsh, H. W., Hau, K. T., Balla, J. R., & Grayson, D. (1998). Is more ever to much? The number of indicators per factor in confirmatory factor analysis. *Multivariate Behavioral Research*, 33, 181-220.
- Maung, K. M. (2020). The effects of high-performance work systems on employee job satisfaction and performance (Case of Banking industry in Myanmar). *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 21(5), 240-247.
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Quansah, P. E., Ntarmah, A. H., & Cobbinah, E. (2021). High-performance work practices and turnover intention: Investigating the mediating role of employee morale and the moderating role of psychological capital. *SAGE*, 12(1), 1-22.
- Office of Small and Medium Enterprises Promotion. (2021). *SME situation report 2021*. Retrieved from https://resolution.soc.go.th/PDF_UPLOAD/2564/P_405145_2.pdf. [In Thai]
- Office of Small and Medium Enterprises Promotion. (2022). *MSME situation report 2022*. Retrieved from https://www.sme.go.th/upload/mod_download/download-20220930104334.pdf. [In Thai]
- Peprah, E. O. (2020). The impact of high-performance work systems on employee engagement: The moderating role of organizational justice. *Business Excellence and Management*, 10(4), 5-22.
- Piriyakul, M. (2021). Sample size determination for structural equation modeling (SEM). *The Journal of Industrial Technology*, 17(3), 232-246. [In Thai]
- Pompuang, L., Buresuwan, P., Sarnswang, S., & Lupanachokdee, W. (2019). A causal model of psychological capital and job resources, with work engagement as a mediator, affecting flow at work of teachers under the secondary educational service area 3 office. *PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research*, 8(1), 119-130.

- Qureshi, T. M. (2019). Talent retention using high performance work systems. *The International Journal of Organizational Innovation*, 12(2), 10-19.
- Rosyadi, R. Z., Hayati, K., & Mardiana, N. (2023). Elevating success: The impact of a high-performance work system and job satisfaction on employee performance at the bank. *International Journal of Asian Business and Management*, 2(5), 699-710.
- Shukla, A., & Alam, J. (2022). Impact of psychological capital on job performance and satisfaction. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, 6(4), 1339-1345.
- Soonchan, A., & Boonyoo, T. (2021). Effects of human resource management towards organizational loyalty of the Thai Bar under the Royal Patronage Officials. *Journal of Legal Entity Management and Local Innovation*, 7(12), 225-238. [In Thai]
- Zuhri, A., Erlina, R., & Mardiana, N. (2023). The effect of high-performance work system and organizational support on employee performance and job satisfaction as a mediation variable. *International Journal of Social Science and Education Research Studies*, 3(10), 2131-2136.