

ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF EMPLOYEES HOME PRODUCT CENTER PUBLIC COMPANY LIMITED

สัชชาติ พรหมดง^{1*} และ กนกพร ชัยประสิทธิ์²
SUNCHAT PROMDONG¹ AND KANOKPORN CHAIPRASIT²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาถึงแนวคิดภายในบุคคลในด้านบวก ทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง ตลอดจนถึงการปรับความยืดหยุ่นทางอารมณ์ที่มีต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพื่อศึกษาทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานแบบ t-test, F-test (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าไม่แตกต่างกัน นอกจากนั้นยังพบว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกในภาพรวมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ; พนักงาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Master of Business Administration (General Management), Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Assistant Professor, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

* Corresponding author. Email : sunchat_p@mail.rmutt.ac.th

ABSTRACT

This research study aimed to study the positive thoughts of people who have self-efficacy, as well as their ability to adjust their resilience towards different situations. The purpose of this research was to investigate the levels of positive psychological capital and performance efficiency of employees, and compare employees' comments affecting performance efficiency of employees, and to study the factors that influence positive psychological capital that affects performance efficiency of employees of Home Product Center Public Company Limited. The sample used in this study was comprised of 314 employees. Data was collected through the application of a questionnaire that passed testing at .93 for content validity and reliability. Likewise, data was analyzed using descriptive statistical analysis comprised of Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, and inferential statistics, which included Independent Sample t-test, One-way ANOVA and Multiple Linear Regression for test hypothesis.

The research found that the overall and individual aspects for the levels of positive psychological capital and performance efficiency of employees were at high a level both overall and for each individual dimension. The results of this study show a comparison of opinions on performance efficiency of employees and different personal factors were insignificant. In addition, it was found that overall positive psychological capital had an influence on performance efficiency of employees with 0.05 level of statistical significance.

Keywords : Positive Psychological Capital ; Performance Efficiency ; Employees

บทนำ

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม ในปัจจุบัน ย่อมส่งผลกระทบต่อโครงสร้างในองค์กร โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่นปัญหาการขาดความตั้งใจในการทำงาน การขาดความเชื่อมั่นในตนเอง (กรชศา สิ่งอุดม และคณะ, 2558) การทำงานไม่เสร็จตรงตามเป้าหมายหรือทำงานเสร็จแต่ผลงานไม่มีคุณภาพตามเป้าที่ตั้งไว้ ส่งผลถึงการโยกย้ายตำแหน่งงาน การละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนไปถึงการออกจากการงานของพนักงานในที่สุด หากนำเหตุผลข้างต้นมาวิเคราะห์ในเชิงจิตวิทยาแล้ว จะพบว่าสาเหตุที่แท้จริงที่ทำให้พนักงานขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกิดจากการไม่ได้รับการตอบสนองต่อความ

คาดหวังอย่างน้อย 4 ประการ (ศศิ อ่วมเพ็ง, 2558) ประกอบไปด้วย ความต้องการความจริงใจ (Need for Trust) ความคาดหวังก้าวหน้าในงาน (Need to Have Hope) ความต้องการให้องค์กรเห็นคุณค่าของตน (Need to Feel a Sense of Worth) ความต้องการให้องค์กรยอมรับความสามารถของตน (Need to Feel Competent) องค์กรในยุคปัจจุบันที่มีความพร้อม จำต้องมุ่งพัฒนาหน่วยงานและทรัพยากรบุคคลไปพร้อมๆ กัน มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรเพื่อผลงานที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งพัฒนาความรู้สึของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีมุมมองในความรู้สึที่คิดทางด้านบวกต่อองค์กรและหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้การที่พนักงานขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดเป้าหมายหรือความคาดหวังน้อย ไม่สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ในการทำงาน หรือแม้แต่ว่าเขาอาจมองโลกในแง่ไม่ดี ย่อมเป็นภัยสำคัญ

ที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ นั้นหมายถึงผลกระทบที่จะต้องเกิดขึ้นต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในด้านการที่องค์กรจะต้องสร้างพนักงานใหม่ ๆ เพื่อมาทดแทนซึ่งจะเป็นการเสียเวลา และสิ้นเปลืองทรัพยากรอย่างมาก ถ้าหากองค์กรไม่พยายามแก้ไขให้แรงจูงใจและกฎวิธี อาจทำให้ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) ที่มีต่องานและองค์กร เพราะพนักงานเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจและเป็นแรงสนับสนุนสำคัญในการผลักดันเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการกำหนดไว้ (ธัญญาภาศ ปัญญาธิง, 2559)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวในการศึกษาครั้งนี้ จึงมีความสนใจศึกษาทุนทางจิตวิทยาต่อบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากตระหนักถึงทุนทางจิตวิทยาต่อบวกซึ่งอาจจะส่งผลโดยตรงต่อพนักงานหากพัฒนาให้พนักงานมีความรู้ทักษะ บวกกับประสบการณ์ที่มีอยู่ รวมทั้งทุนทางจิตวิทยาต่อบวก ย่อมส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด นั่นคือผลกำไรและยอดขายจากการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจและส่งเสริมการนำมาประยุกต์ใช้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาต่อบวก และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาทุนทางจิตวิทยาต่อบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 1 การทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรที่ศึกษา	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ทุนทางจิตวิทยาต่อบวก	1. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 2. ความหวังในการทำงาน 3. การมองโลกในแง่ดี 4. ความยืดหยุ่นทางอารมณ์	- สายสัมพันธ์ จำปาทอง (2554) - ธัญญาภาศ ปัญญาธิง (2559) - ช่อกาญจน์ สุขสุลาภ (2556) - เจนจิรา เกียรติธนะบำรุง (2560)
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	1. ด้านคุณภาพในงาน 2. ด้านปริมาณของงาน 3. ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน	- อัญชลี จอมคำสิงห์ (2561) - อุทิศวีระศักดิ์การณย์ (2556) - อัครเดชไม้จันทร์ (2560)

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทุนทางจิตวิทยาต่อบวก หมายถึง คุณลักษณะความรู้สึกรู้สึกดีต่อบวกที่มีอยู่ในบุคคลแต่ละคนที่สามารถพัฒนาได้ ประกอบไปด้วย 1. ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ในการเพิ่มความพยายามในการทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนเองให้ประสบความสำเร็จ โดยผ่านประสบการณ์ตรงที่ได้รับเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ผู้อื่น หรือต้นแบบการโน้มน้าวใจในสังคม การได้รับข้อเสนอแนะทางบวก และการกระตุ้นทางกายและใจ 2. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นความคิดถึงความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต จากการมองประสบการณ์ในอดีตอย่างอ่อนโยน มีความพึงพอใจกับปัจจุบันที่มีอยู่บวกกับการค้นหาโอกาสเพื่ออนาคตอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริงและพร้อมปรับตัวอยู่เสมอ 3. ความมุ่งหวังที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย (Hope) มีการกำหนดเป้าหมายการข้ามขั้นในการทำงานการมีส่วนร่วมในงานการวางแผนตามสถานการณ์การฝึกฝนทักษะและฝึกซ้อมและหากจำเป็นก็สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางไปสู่เป้าหมายใหม่เพื่อ

ความสำเร็จได้ 4. ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) หากพบเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แล้วสามารถที่จะควบคุมและปรับอารมณ์ให้กลับคืนสู่สภาพปกติได้อย่างรวดเร็ว (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007)

Peterson & Plowman (1953) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพคือคุณภาพและความสามารถในการผลิต การมีประสิทธิภาพในทางธุรกิจหมายถึง การดำเนินงานที่ดี และการดำเนินงานอย่างเพียงพอ โดย Peterson & Plowman ได้เสนอว่า ประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ (Quality) เป็นมาตรฐานของชิ้นงานตามที่องค์กรกำหนด ด้านปริมาณ(Quantity) ผลงานหรือจำนวนการผลิต และด้านระยะเวลา (Time) เป็นระยะเวลาในการผลิตที่กำหนดหรือจำกัดเอาไว้ขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

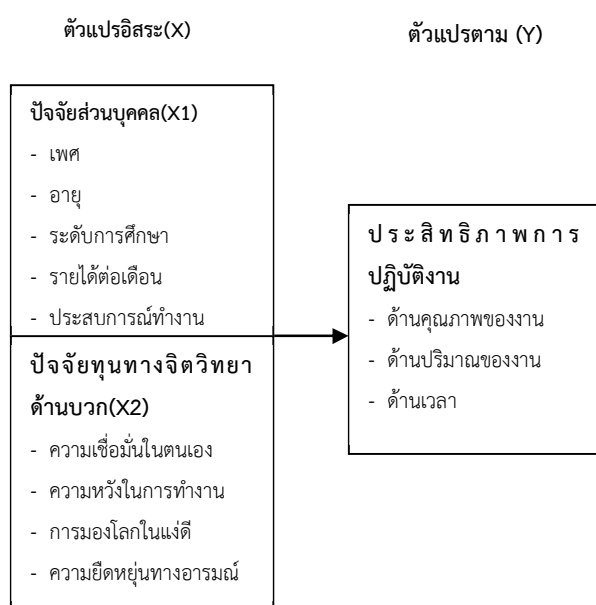
จากการศึกษารวบรวมเอกสาร ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้นำไปสังเคราะห์ได้เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่อง ทฤษฎีทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และรายได้ ของพนักงาน บริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านทุนทางจิตวิทยาด้านบวกมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานทุกส่วนงานของบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน) สาขาส่งานใหญ่ จำนวน 1,460 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 314 คน โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร (Yamane., 1976) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยการสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic Random Sampling) จากนั้นต้องมาหาเลขเริ่มต้น โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย คือ วิธีการจับฉลาก (Lottery) การจับฉลากทำได้โดยการเขียนหมายเลขตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ของแต่ละสายงาน แบ่งได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตารางที่ 2 แสดงขนาดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สายงาน	ประชากร	คิดเป็นร้อยละ	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
สายทรัพยากรบุคคล	58	$58/1,460 \times 100 = 3.97$	$58 \times 314 / 1,460 = 13$
สายพัฒนาธุรกิจ	60	4.11	13
สายการตลาด	120	8.22	26
สายเทคโนโลยีสารสนเทศ	165	11.30	35
สายบัญชี และการเงิน	220	15.08	46
Soft Line	180	12.33	39
Commercial Support	60	4.11	13
Hard Line	75	5.14	16
Home Electric Product Group	52	3.56	11
Home Textiles & Furniture	58	3.97	13
E - Commerce (Direc to shop)	46	3.15	10
Commercial Sale	68	4.66	15
CERAMIC & BATHROOM	70	4.79	15
Direct Source	53	3.63	11
Inventory Management (IM)	175	11.98	38
รวม	1,460	100	314

แหล่งที่มา : ข้อมูล บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ปี 2561

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามเป็นแบบ (Questionnaire) ประเภทแบบสำรวจรายการ (Check List) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งมี 5 ระดับ โดยศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อใช้วัดผลในเชิงปริมาณ และได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อมาประกอบเป็นโครงสร้างในการสร้างแบบสอบถามส่วนการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้จากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบก่อนเบื้องต้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้วจึงนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Subject Matter Specialist) จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงและครอบคลุมความสมบูรณ์ของเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาซึ่งทุกข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้อง 0.67 – 1.0 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ใน บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน) สาขาราชพฤกษ์ ที่ไม่ได้อยู่ในขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถาม 31 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นปัจจัยทุนทางจิตวิทยาด้านบวกเท่ากับ 0.84 โดยในด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีค่าเท่ากับ 0.83 ด้านความหวังในการทำงานและด้านการมองโลกในแง่ดี มีค่า

เท่ากับ 0.84 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองเท่ากับ 0.85 ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 0.94 โดยในด้านคุณภาพของงานเท่ากับ 0.83 ด้านเวลาที่มีค่าเท่ากับ 0.84 และด้านปริมาณของงานเท่ากับ 0.90 และได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.93 ซึ่งจะได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สามารถไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่เกี่ยวข้องกับระดับปัจจัยทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและระดับปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ด้วยวิธี Enter

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 55.70 มีอายุของพนักงานต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 143 คิดเป็นร้อยละ 45.50 พนักงานมีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 151 คิดเป็นร้อยละ 48.10 พนักงานจำนวน 185 คิดเป็นร้อยละ 58.90 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 122 คิดเป็นร้อยละ 38.90

1. ข้อมูลระดับทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ตามความคิดเห็นในภาพรวม

ทุนทางจิตวิทยาด้านบวก	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	3.95	0.53	มาก	4
ด้านการมองโลกในแง่ดี	4.11	0.53	มาก	2
ด้านความหวังในการทำงาน	4.12	0.51	มาก	1
ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์	3.98	0.52	มาก	3
รวม(เฉลี่ย)	4.04	0.44	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานมีระดับทุนทางจิตวิทยาด้านบวกโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความหวังในการทำงาน ด้านการมองโลกในแง่ดี และด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.44) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับทุนทางจิตวิทยาด้านบวกในด้านความคาดหวังในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ด้านการมองโลกในแง่ดี ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.53) ด้านการปรับสภาพทางด้านอารมณ์ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 3.95$, SD = 0.53)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นในภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความสำคัญ	อันดับ
ด้านคุณภาพของงาน	4.04	0.52	มาก	3
ด้านปริมาณของงาน	4.06	0.54	มาก	2
ด้านเวลา	4.10	0.58	มาก	1
รวม(เฉลี่ย)	4.07	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน และด้านเวลาอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ด้านปริมาณของงาน

($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.54) และด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.52) ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ค่าสถิติ	ระดับนัยสำคัญ (ค่า Sig.)	ผลการทดสอบ	
				ยอมรับ	ปฏิเสธ
1.ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน					
1.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	t-test	1.622	0.106		✓
1.2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA	1.286	0.279		✓
1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA	2.098	0.124		✓
1.4 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA	2.188	0.055		✓
1.5 ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA	0.873	0.480		✓

จากตารางที่ 5 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สถิติ (t-test) สำหรับตัวแปรย่อย 2 กลุ่ม และกรณีตัวแปรกลุ่มย่อยมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significance (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 5 ด้าน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านทุนทางจิตวิทยาด้านบวกมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 6 แสดงค่าวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ
ระหว่างปัจจัยทุนทางจิตวิทยาด้านบวกโดยภาพรวมที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตัวแปร ทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.889	0.159		5.588	0.000
รวมทุนทาง จิตวิทยา ด้านบวก	0.786	0.039	0.752	20.126	0.000*

a. Dependent Variable: ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน, adjust R² 0.563

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 สามารถอธิบายทุนทางจิตวิทยาด้านบวก
โดยรวมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
โดยรวมได้ร้อยละ 56.30 (adjust R² = 0.563) พบว่าพนักงาน
ของบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน)มีปัจจัยทุน
ทางจิตวิทยาด้านบวกโดยรวมส่งผลในเชิงบวกต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 7 แสดงค่าวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ
ระหว่างปัจจัยทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.900	0.158		5.704	0.000
รวมความ เชื่อมั่น	0.243	0.046	0.276	5.274	0.000*
รวมมองโลก ในแง่ดี	0.081	0.048	0.091	1.668	0.096
รวมความหวัง	0.307	0.056	0.336	5.518	0.000*
รวมความ ยืดหยุ่น	0.153	0.049	0.171	3.120	0.002*

a. Dependent Variable: ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน, adjust R² 0.571

จากตารางที่ 7 สามารถอธิบายทุนทางจิตวิทยาด้าน
บวกโดยรวมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงานได้ร้อยละ 57.10 (adjust R² = 0.571) พบว่า
พนักงานของบริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน)
มีปัจจัยทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ทั้ง 4 ด้าน ประกอบไปด้วย
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความหวังในการทำงาน และ
ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ส่งผลในเชิงบวกต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่าปัจจัยด้านความหวังส่งผลใน
เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสูงสุด (β
= 0.336, Sig.= 0.000**) รองลงไปคือด้านความเชื่อมั่นใน
ตนเอง (β = 0.276, Sig.= 0.000**) ด้านความยืดหยุ่นทาง
อารมณ์ (β = 0.171, Sig.= 0.002**) ตามลำดับและด้าน
การมองโลกในแง่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
(β = 0.091, Sig.= 0.096)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 314 ราย พบว่า
ด้านทุนทางจิตวิทยาด้านบวกพนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความ
คิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความคาดหวังต่อ
งานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้าน
ความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และ
ด้านการมองโลกในแง่ดีตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าพนักงาน
ส่วนใหญ่มีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจไว้
ล่วงหน้าว่าสามารถทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง นำไปสู่การ
วางแผนและพยายามมองหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะประยุกต์ใช้ใ
การปฏิบัติงาน ยิ่งถ้าหากได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์กร
เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาความรู้ การไว้น้ำใจเชื่อใจ
การให้ความยอมรับและมองเห็นความสำคัญของพนักงาน
การจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย
ของ วรัญญา แดงสนิท (2556) ที่กล่าวถึงศักยภาพของทุน
ทางจิตวิทยาด้านบวกในการทำนายทัศนคติเกี่ยวกับงานว่า

พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรมีระดับของความหวังสูงกว่าด้านอื่น ๆ ส่วนปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านเวลาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ด้านปริมาณของงาน และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญด้านเวลา เช่น เวลาในการเข้า-ออก งานที่ต้องตรงต่อเวลา การรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ตลอดไปถึงการตอบสนองในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบได้อย่างทันท่วงที และการวางแผนปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด (อัญชลี จอมคำสิงห์, 2560) โดยที่องค์กรให้การสนับสนุนอุปกรณ์ที่มีความทันสมัยเพื่อปรับใช้ในการทำงาน สอดคล้องกับ นลพรณ บุญฤทธิ์ (2558) ที่ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านเวลาซึ่งพนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานที่ไม่ต่างกันมาก เมื่อเทียบกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีระดับความสามารถ อำนาจการตัดสินใจ ทักษะ ความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน สามารถทดแทนกันได้ และยังสามารถโยกย้ายข้ามสายงานที่ใกล้เคียงกับบริบทที่รับผิดชอบได้ สอดคล้องผลการศึกษาของ สมชาย เรืองวงษ์ (2552) และ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีเพศสภาพสมรส การศึกษาและอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาปัจจัยทุนทางจิตวิทยาด้านบวกในภาพรวม พบว่า ปัจจัยด้านความหวังส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมสูงสุดรองลงไปคือด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า หากพนักงานมีคุณลักษณะทางจิตใจที่เข้มแข็ง อาทิเช่น มีความคาดหวัง

ในการทำงาน มีความมั่นใจในตนเอง เมื่อพบเจอปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานก็สามารถที่จะปรับความยืดหยุ่นทางอารมณ์ให้มาเป็นปกติได้เร็วขึ้นก็จะส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ อรินทร์ (2555) และ ดลปภัญ ทรงแเลิศ (2560) ได้กล่าวถึงปัจจัยเชิงเหตุและผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการทำงานว่าการมองโลกอย่างมีความหวัง จะช่วยให้หาแนวทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ก็สามารถที่จะสร้างความมั่นใจของตนเอง ทำให้มีความสุขและใช้ชีวิตเพื่อมุ่งการทำงานได้ แม้จะอยู่ในสถานการณ์วิกฤติ ส่วนด้านความยืดหยุ่นเป็นองค์ประกอบสำคัญเช่นกัน ในการปรับตัวของบุคคลให้สามารถกลับฟื้นคืนมาสู่สภาวะปกติจากปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ส่วนปัจจัยด้านการมองโลกในแง่ดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้น อาจเป็นเพราะว่าพนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในอดีตที่นำเอาความล้มเหลวมาใช้ในการเรียนรู้และยึดติดกับความผิดพลาดในการทำงานจนเกินไป คิดว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นรอบตัวเป็นลบมากกว่าด้านบวก แต่ก็ไม่ใช่จะเป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ร้าย เพียงแต่มีแนวคิดถึงเหตุการณ์ที่อาจจะส่งผลในการทำงานที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตว่า หากเกิดเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือหากงานผิดพลาดไปจากแผนงานก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติเพื่อหาแนวทางในการรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นก่อน โดยนำความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นบทเรียนในการทำงานเพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากที่สุด จะเห็นได้ว่าทุนทางจิตวิทยาด้านบวกเป็นสภาวะของบุคคลที่เป็นจุดเด่นหรือจุดแข็งที่มีการพัฒนาคุณลักษณะในทางที่ดี อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณ และด้านเวลาของพนักงานในองค์กร นั้น ๆ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ปัจจัยทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ควรดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ดังต่อไปนี้ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานน้อยที่สุด บริษัท ควรมีการวางแผนอบรมพัฒนาหลักสูตรและนำเทคโนโลยีใหม่เข้าช่วยในการทำงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้จากความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับตัวพนักงาน โดยความสำเร็จที่เกิดขึ้นจะพัฒนาไปเป็นความเชื่อว่าคุณมีความสามารถ โดยมองปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถที่จะต้องก้าวข้ามผ่านไปให้ได้ ยิ่งถ้าความสำเร็จนั้นเกิดขึ้นง่ายภายในเวลาไม่นาน ก็จะทำให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นและผู้บริหารต้องส่งเสริมพร้อมทั้งสร้างความตระหนักถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ เชื่อมั่นในศักยภาพของกันและกัน ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา ศักยภาพพนักงานในองค์กรให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ปริยาพร อนุรักษ์, 2558) ด้านการปรับสภาพความยืดหยุ่นทางอารมณ์ บริษัทควรมีหลักสูตรการพัฒนาทางจิตวิทยา โดยผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้นำที่เป็นตัวอย่างที่ดีและประสบความสำเร็จ ในอาชีพการงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจซึ่งเป็นการพัฒนาเชิงบวกให้กับพนักงาน นอกจากนี้บริษัทควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้สอดคล้องกับบริบทในการทำงานของพนักงานเพื่อไม่เกิดความเครียด โดยการมีมุมมองด้านบวก ทำให้สามารถปรับตัวกับสถานการณ์และจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ ด้านความคาดหวังในการทำงาน บริษัทควรที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถพนักงานเพื่อให้มีทักษะและแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านต่าง ๆ ให้มีความสำคัญกับมั่นคงในการทำงาน ให้นักงงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานอยู่ในองค์กรที่ชอบธรรม และเป็นองค์กรที่มีภาพลักษณ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมทั้งการวางแผนพัฒนาองค์ความรู้เพื่อรองรับการเติบโตในหน้าที่การงานของพนักงานในอนาคตการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาต่อทั้งใน และต่างประเทศ รวมทั้ง

ต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับพนักงานให้มีโอกาส มีความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และสามารถทำงานกับองค์กรอย่างมั่นคง และด้านการมองโลกในแง่ดี เนื่องจากเป็นประสบการณ์ในอดีตของพนักงานอย่างอ่อนโยน (Leniency for the past) ที่นำเอาความล้มเหลวในอดีตมาใช้ในการเรียนรู้และค้นหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อทำเป้าหมายในการทำงานให้สำเร็จ โดยนำความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นบทเรียนในการทำงาน เพราะเมื่อทำงานสำเร็จแล้วพนักงานก็จะพบกับผลการปฏิบัติงานที่ดี ความผิดพลาดนั้นก็จะถูกมองข้ามไป บริษัทควรมองหาวิธีการในการให้คำแนะนำและคำปรึกษา มีการจัดกิจกรรมสนทนากัน ทำให้เกิดการละลายพฤติกรรมของพนักงานแต่ละบุคคลทั้งสภาวะจิตใจและบุคลิกภาพที่มีลักษณะเฉพาะ (state-like) สามารถพัฒนาให้เกิดเปลี่ยนแปลงให้กับพนักงาน อีกทั้งควรทำการประเมินจากความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างโอกาสในอนาคต ซึ่งจะทำให้พนักงานมองเห็นอนาคตและโอกาสในการเติบโตในงานที่ทำอยู่ และยังเป็นการสร้างทัศนคติทางบวกในการทำงานอีกด้วย

ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ควรดำเนินการพัฒนาด้านคุณภาพของงาน ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานน้อยที่สุด แสดงให้เห็นถึงการขาดการวางแผนงานการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ฉะนั้น บริษัทควรปรับปรุงหรือพัฒนาแนวทางการทำงาน มีผู้แนะนำหรือหัวหน้าให้การสนับสนุน รวมไปถึงมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม และมีการประกาศเชิดชู เช่นการให้รางวัลกับพนักงานที่มีผลงานดี ในทางกลับกันก็ต้องคอยสนับสนุนให้กำลังใจต่อพนักงานที่มีผลงานออกมาต่ำกว่าพนักงานคนอื่น เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ดี มีความพร้อมในการใช้ชีวิตและการปฏิบัติงานต่อไปด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานและด้านปริมาณของงาน บริษัทควรให้การสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ ทั้งเทคโนโลยี และข้อมูลที่ทันสมัยทั้งจากหัวหน้าหรือวิทยากรผู้เชี่ยวชาญการจัดแข่งขันผลงานในแผนก หรือแข่งขันกับสายงานอื่น การให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีแนวคิดและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาปฏิบัติใน

หน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งการทำงานเป็นทีม อีกอย่างบริษัทควรพิจารณาและเอาใจใส่พนักงานในเรื่องของ Lifestyle ความถนัดในสาขาวิชาชีพของพนักงานแต่ละบุคคล เพื่อนำมาวิเคราะห์และมอบหมายความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้เหมาะสมกับบริบทของงานเพื่อทราบถึงปัญหาของพนักงาน และทราบถึงแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับงานให้มากที่สุดเพื่อการลดระยะเวลาในปฏิบัติงานของพนักงานและทำให้งานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ปัจจัยทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ยังมีการศึกษาไม่มากนักในเมืองไทย แต่เป็นตัวแปรที่ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญในการทำงานของมนุษย์ หากมีการนำไปศึกษาต่อในอนาคต ควรนำไปศึกษากับตัวแปรอื่นที่อาจจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ เช่น ลักษณะของหัวหน้างาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

2. ควรมีการนำปัจจัยทุนทางจิตวิทยาด้านบวกมาสร้างเป็นโปรแกรมและทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรมต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) และมีการติดตามผลทุนทางจิตวิทยาด้านบวกหลังจากที่มีการทดสอบไปแล้ว 3 เดือน 6 เดือน และ 1 ปี ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร เพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลงของทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่เกิดขึ้นของพนักงาน พร้อมทั้งมีการเก็บสถิติข้อมูลเพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นแบบสอบถามวัดเพียงการรับรู้เท่านั้น จึงควรมีการสัมภาษณ์เจาะลึกเพิ่มเติมซึ่งการศึกษาเชิงคุณภาพจะช่วยให้ข้อมูลเชิงลึกที่จะขยายเนื้อหาและนำผลที่ได้ไปใช้ได้มากขึ้น

4. บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกให้กับพนักงานในทุกระดับเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านจิตใจและความคิดที่ดีเพื่อเพิ่มความมั่นคงกับองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- [1] กรชศา สิงห์อุดม และคณะ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาพลังอำนาจแก่ครูกับความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล. 1(1) : 15.
- [2] เจนจิรา เกียรติชนะบำรุง. (2560). ความยืดหยุ่นทางอารมณ์และข้อเรียกร้องจากงานที่พยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของสัตวแพทย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- [3] ช่อกาญจน์ สุขสุลาภ. (2556). การมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงานของพยาบาลในสถาบันของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. คณะศิลปศาสตรสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [4] ณัฐวุฒิ อรินทร์. (2555). ปัจจัยเชิงเหตุและผลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อสุขภาวะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์.
- [5] ดลปัทม ทรงแปล และคณะ. (2560). ความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 8(2) : 37-39.

- [6] ธิญญามาศ ปัญญะยิ่ง. (2559). อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้ว้บวค คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ของพนักงานกลุ่มธุรกิจให้คำปรึกษา. ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [7] นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [8] ปรียาพร อนุรักษ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 4. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล. 1(1) : 28.
- [9] วรัญญา แดงสนธิ. (2556). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาด้ว้บวคและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยมีความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน: การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล. ปริญญามหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์. สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [10] ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [11] สายสัมพันธ์ จำปาทอง. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. ปริญญามหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [12] สมชาย เรืองวงษ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮิตาชิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- [13] อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- [14] อัญชลี จอมคำสิงห์ และคณะ. (2561). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary” 20 มีนาคม 2561 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร.
- [15] อุทิศน์ วีระศักดิ์การุณย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- [16] Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). *Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction*. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- [17] Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd ed.). Ill: Irwin.
- [18] Yamane, Taro. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. 3rd ed. New York: Harper & Row.