

บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในการทำงานกับ ผลการปฏิบัติงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ

อรรธยา ยศประสิทธิ์¹

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 18 มีนาคม 2562

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 17 มิถุนายน 2562

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 4 กรกฎาคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานขายเครื่องดื่มของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยามีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.955 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.912 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.899 และผลการปฏิบัติงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient: PPMCC) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า ทุนทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.372$, $r = 0.620$) ความผูกพันต่อองค์การไม่เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยากับผลการปฏิบัติงาน แต่เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.148$, $\Delta R^2 = 0.024$)

คำสำคัญ : ทุนทางจิตวิทยา, ความพึงพอใจในการทำงาน, ผลการปฏิบัติงาน, ความผูกพันต่อองค์การ

¹Corresponding Author E-mail : tongathaya@gmail.com

The relationship between psychological capital, job satisfaction and performance:

The moderating effect of organizational commitment

Athaya Yosprasit

Master Student, Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Liberal Arts, Thammasat University

Associate Professor Sompoch Iamsupasit (Ph.D.)

Thesis advisor, Faculty of Psychology, Chulalongkorn University

Received : March 18, 2019

Revised : June 17, 2019

Accepted : July 4, 2019

Abstract

The relationship between psychological capital, job satisfaction, and performance was studied, with organizational commitment as moderator. Samples were 142 sales officers in a food and beverage company in the Bangkok Metropolitan Area (BMA). Data was collected by questionnaires. Personal factors, psychological capital with Cronbach's Alpha at 0.955, job satisfaction with Cronbach's Alpha at 0.912, organizational commitment with Cronbach's Alpha at 0.899 were measured, and official yearly performance appraised. Data was analyzed by Pearson product-moment correlation coefficient (PPMCC) and hierarchical multiple regression. Results were that psychological capital and job satisfaction positively correlated with performance at a 0.01 level ($r = 0.372$, $r = 0.620$). Organizational commitment moderated the relationship between job satisfaction and performance ($\beta = 0.148$, $\Delta R^2 = 0.024$) but did not between psychological capital and performance.

Keywords : psychological capital, job satisfaction, performance, organizational commitment

บทนำ

ผลการปฏิบัติงาน (Performance) เป็นสิ่งที่ทุกองค์การให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากผลการปฏิบัติงานแสดงให้เห็นถึงระดับของพฤติกรรม ความพยายาม ความรู้และความสามารถในการทำงานของพนักงาน เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงจุดเด่นและจุดด้อยในแต่ละด้านของพนักงานแต่ละคน และยังสะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์โดยรวมขององค์การว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดและองค์การได้รับอะไรจากการทำงานของพนักงาน เพื่อให้้องค์การสามารถหาแนวทางในการบริหารจัดการปรับปรุง และพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สามารถทำงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้้องค์การได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

้องค์การส่วนมากจะคาดหวังให้พนักงานสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นไปตามทิศทางที่้องค์การตั้งไว้ แต่เนื่องด้วยพนักงานแต่ละคนจะมีศักยภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ้องค์การจึงจำเป็นต้องหาแนวทางที่จะสามารถนำมาส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ตรงตามหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงการปลูกฝังให้พนักงานรับรู้และเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ้องค์การ ในปัจจุบันนี้มีการแข่งขันทางธุรกิจสูง ในแต่ละ้องค์การก็ต้องการพนักงานที่มีศักยภาพสูงมาทำงานใน้องค์การของตนเอง การรักษาพนักงานของ้องค์การก็เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมาก หากพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อ้องค์การ พวกเขาจะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพให้แก่้องค์การได้ ้องค์การจึงต้องคอยเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อ้องค์การอยู่เสมอ นอกจากนี้ ้องค์การควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานในระดับที่สูงขึ้นและมีความท้าทายมากขึ้น เพื่อให้พวกเขาได้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และเป็นการพัฒนาภายในตนเองให้สามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่มากขึ้น หาก้องค์การให้ความสำคัญในเรื่องทรัพยากรมนุษย์มากเพียงใด พนักงาน

ก็จะเกิดความรู้สึกผูกพันกับ้องค์การมากเท่านั้น

จากการศึกษาผลงานวิจัยเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน มีงานวิจัยเป็นจำนวนมากที่แสดงให้เห็นความพยายามในการคิดค้นหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยการทำให้พนักงานกลายมาเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรที่สามารถเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้กับ้องค์การ (Bloodgood & Salisbury, 2001; Chatabud, 2014) ยังมีการศึกษาของลูธานส์และยูเซฟ (Luthans & Youssef, 2004) ที่ได้ศึกษาบทบาทของความยืดหยุ่นทางอารมณ์ โดยใช้องค์ประกอบด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความหวัง และด้านการมองโลกในแง่ดี เป็นตัวเชื่อมโยงในการส่งเสริมผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อ้องค์การ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบวิเคราะห์เส้นทางที่ได้ศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหาร 137 คน พนักงาน 411 คน ใน้องค์การต่างๆ ผลการศึกษาพบว่า สนับสนุนสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและบุคลากร และยังพบว่า ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อ้องค์การ มีความสัมพันธ์กันซึ่งมีส่วนคล้ายกับการศึกษาของลูธานส์ อวอลิโอ อะเวย์ และนอร์แมน (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยากับผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยสามารถประเมินค่าผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงานได้

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่พบว่า ความผูกพันต่อ้องค์การ (Organizational Commitment) มีผลต่ออารมณ์ส่วนร่วมของพนักงาน (Buchanan, 1974) เนื่องจากความผูกพันต่อ้องค์การทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ้องค์การยอมรับในเป้าหมายของ้องค์การ มีความทุ่มเทในการทำงาน และปรารถนาที่จะคงอยู่กับ้องค์การต่อไป (Allen & Meyer,

1990) ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกและทัศนคติที่ตอบสนองของแต่ละบุคคลกับองค์การ หากองค์การสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์การให้แก่พนักงานได้ พนักงานก็จะมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้มากกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ ถ้าหากองค์การมีแต่พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลให้มีอัตราการขาดงาน และการลาออกเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์การได้อย่างแน่นอน โดยสรุปแล้ว ความผูกพันต่อองค์การมีส่วนช่วยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

ปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่สามารถนำมาช่วยส่งเสริมให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี คือ ทูทางจิตวิทยา (Psychological capital) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มองสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคลว่าเป็นทุนประเภทหนึ่งที่สามารถมุ่งใจ บริหารจัดการ และพัฒนาให้บุคคลมีมุมมองทางบวก แนวคิดทูทางจิตวิทยาเห็นว่า บุคคลมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง มีเป้าหมาย และหนทางในการก้าวสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของลูธานส์ อวลิโอ วาลัมบา และลี (Luthans, Avolio, Walumbwa, & Li, 2005) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทูทางจิตวิทยากับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศจีน จำนวน 10,000 คน ผลการศึกษาพบว่า ทูทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จากผลการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า องค์การสามารถพัฒนาพนักงานให้มีทูทางจิตวิทยาที่ดีได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีตามมา

นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ก็มีส่วนสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ผลการปฏิบัติงานได้เช่นกัน หากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเกิดความรู้สึกและเจตคติที่ดีต่องานและองค์การ แต่ถ้าหากพนักงานมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานของตนเอง พวกเขาจะแสดงพฤติกรรมการทำงานในทางลบ เช่น

ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน การขาดงาน ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดการลาออกในเวลาต่อมาได้ เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวล้วนส่งผลเสียต่อองค์การทั้งสิ้น หากพนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน พวกเขาจะไม่ใช้ความสามารถและศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และอาจทำให้เกิดเจตคติทางลบในเรื่องอื่นๆ ตามมาด้วย เช่น มีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานหรือต่อหัวหน้างาน รวมถึงต่อองค์การ เป็นต้น องค์การสามารถบริหารจัดการและพัฒนาพนักงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมต่างๆ ในองค์การ เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การสร้างการรับรู้โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การจัดสรรสวัสดิการที่จำเป็นแก่พนักงาน การให้รางวัลตามสถานการณ์ การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นต้น มีนักวิชาการและผู้วิจัยที่การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (Gaertner, 1999; Jernigan, Beggs, & Kohut, 2002; Lok & Crawford, 2001; Mowday, Porter, & Steers, 1982; Eslami & Gharakhani, 2012) รวมไปถึงระดับของความพึงพอใจในการทำงานยังสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ (Feinstein & Vondrasek, 2001)

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความเป็นตัวแปรกำกับของความผูกพันขององค์การ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรที่องค์การส่วนใหญ่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้นกับพนักงานของตนและความผูกพันต่อองค์การยังมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงานและความไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน (Kongchan, 1986) รวมถึงอัตราการลาออก (Blurdorn, 1982; Chen, 1983 cited in Spector, 1996; William & Hazer, 1986) นอกจากนี้ ผลศึกษาของวิทเธย์และคอปเปอร์ (Withey & Cooper, 1989) ยังแสดงให้เห็นว่า หากพนักงานขาดความผูกพันต่อองค์การ สามารถส่งผลทางลบโดยตรงต่อองค์การ โดยเฉพาะอาจก่อให้เกิดการละเลยและ

เพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนเกิดการลาออกจากรองการไปในที่สุด

ด้วยความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยากับผลการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับผลการปฏิบัติงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ

กรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) ศึกษาตามแนวคิดของลูธานส์ ยูเซฟ และอวอลิโอ (Luthans, Youssef & Avolio, 2007) หมายถึง คุณลักษณะด้านบวกของบุคคลที่มีความเฉพาะเจาะจง สามารถวัดได้ นำไปใช้ในการบริหารจัดการ พัฒนา และสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ความหวัง (Hope) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism)

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ศึกษาตามแนวคิดของสเปคเตอร์ (Spector, 1985) หมายถึง เจตคติและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งเป็นความรู้สึกโดยทั่วไปหรือโดยภาพรวมเกี่ยวกับงาน โดย

มีองค์ประกอบของงานและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ มาเกี่ยวข้อง โดยสเปคเตอร์ได้เสนอองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานว่ามี 9 องค์ประกอบ คือ ผลตอบแทน (Pay) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) หัวหน้างาน (Supervision) สวัสดิการ (Fringe Benefit) รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน (Contingent Reward) ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน (Operating Condition) เพื่อนร่วมงาน (Coworker) ลักษณะงาน (Nature of Work) และการติดต่อสื่อสาร (Communication)

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ศึกษาตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อองค์การในทางบวก ในลักษณะที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยอมรับเป้าหมาย และเข้าร่วมกับองค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ มีความจงรักภักดี และต้องการอยู่กับองค์การต่อไป ซึ่งแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ (Affective commitment) ด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance commitment) และด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดของ Hewitt Associates (2004) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาวะความผูกพันทางด้านความรู้สึกหรือจิตใจ และความนึกคิดที่มีต่อองค์การ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมที่จะช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จมากขึ้น

ผลการปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการปฏิบัติงานของพนักงานตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ โดยพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ โบวี (Bovee, 1993) ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงานไว้ว่า คือ ระดับความพยายามของบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ แคมป์เบล แมคคลอย โอปเลอร์ และซาเกอร์ (Campbell, McCloy, Oppler, & Sager, 1993) กล่าวถึงผลการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวข้อง

สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ เป็นเป้าหมายที่บุคคลมีส่วนในการสนับสนุนให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะอยู่ภายใต้การควบคุมของบุคคลไม่ว่าจะเป็นในเรื่องความรู้คิด การเคลื่อนไหวทางร่างกาย และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยองค์การเป็นผู้นำไปสู่เป้าหมายขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลูธานส์และยูเซฟ (Luthans & Youssef, 2004) ศึกษาบทบาทของความยืดหยุ่นทางอารมณ์ โดยใช้องค์ประกอบด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความหวัง และด้านการมองโลกในแง่ดี เป็นตัวเชื่อมโยงในการส่งเสริมผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบวิเคราะห์เส้นทาง โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร 137 คน พนักงาน 411 คน ในองค์การต่างๆ ผลการศึกษาพบว่า สนับสนุนสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ทั้งในกลุ่มผู้บริหาร และบุคคลากร และพบว่ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ

ลูธานส์และคณะ (Luthans et al., 2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยากับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศจีน จำนวน 10,000 คน ผลการศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ลาซันและลูธานส์ (Larson & Luthans, 2006) ศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยศึกษาเกี่ยวกับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในสหรัฐอเมริกา จำนวน 74 คน ผลการศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์การรวมทั้ง 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ($r = 0.313$) แต่เมื่อศึกษาใน

แต่ละองค์ประกอบพบว่าความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์การ ($r = 0.251$) ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์น้อยกว่าทุนทางจิตวิทยาโดยรวม ในทางตรงกันข้าม ความหวังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การ ($r = 0.378$) ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์มากกว่าทุนทางจิตวิทยาโดยรวม สำหรับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและการมองโลกในแง่ดีไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การ

ยูเซฟและลูธานส์ (Youssef & Luthans, 2007) ศึกษาความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยากับผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,032 คน จาก 135 องค์การ ประกอบไปด้วย ภาคอุตสาหกรรม 9% ภาคการบริการ 62% ภาคราชการกับเอกชน ที่ดำเนินการอุดมการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ (NGOs) 29% ผลการศึกษาพบว่า มีเพียงทุนทางจิตวิทยาด้านความหวังที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และความหวังกับความยืดหยุ่นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ลูธานส์และคณะ (Luthans et al., 2007) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในองค์การที่มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยมี “ทุนทางจิตวิทยา” (Positive Psychological Capital) ประกอบไปด้วย ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่นทางอารมณ์เป็นตัวแปรสื่อซึ่งบรรยากาศในองค์การที่มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน คือบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและมีการประสานงานที่ดีและพนักงานให้ความร่วมมือกับองค์การเก็บข้อมูลจากพนักงานในภาคบริการและพนักงานในภาคอุตสาหกรรมด้านเทคโนโลยี จำนวน 288 คน ผลการศึกษาพบว่า ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันกับองค์การด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ($r = 0.25$, $r = 0.31$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในองค์การที่มี

การสนับสนุนซึ่งกันและกันกับผลการปฏิบัติงาน

อเวย์, โรซาร์ด, ลูธานส์ และมฮัทร์ (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011) ทำการศึกษาผลของทุนทางจิตวิทยากับทัศนคติ พฤติกรรม และการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ทุนทางจิตวิทยา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของพนักงาน เช่น ความพอใจในงาน ความผาสุกทางใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี เป็นต้น

บากเกอร์และออร์เลแมนส์ (Bakker & Oerlemans, 2011) ได้แสดงให้เห็นว่า ความผาสุกของบุคคลในองค์กร จะมีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยความผาสุกของบุคคลในองค์กร นั้นมาจากความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และปัจจัยอื่นๆ ร่วมกัน

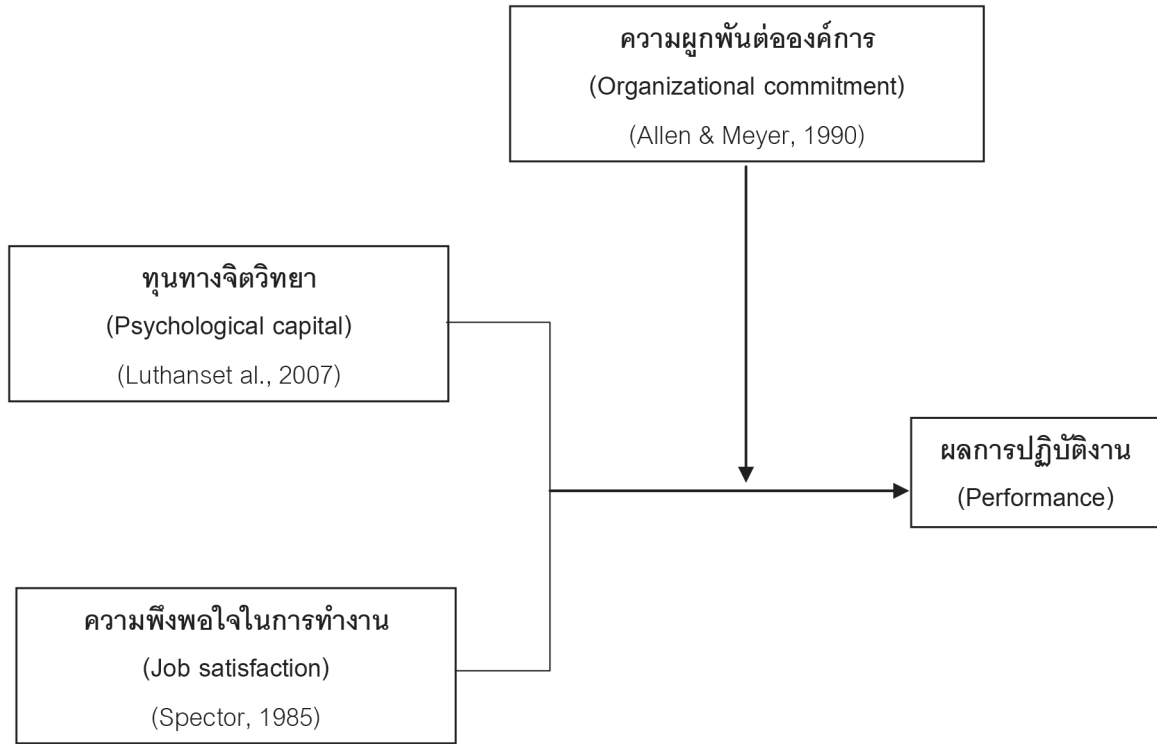
จาคอบและโซโลมอน (Jacobs & Solomon, 1977) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงาน โดยตั้งสมมติฐานว่าความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กันมากกว่าเมื่อผลการปฏิบัติงานทำให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทน ผลงานวิจัยสนับสนุนสมมติฐาน โดยพบว่า ความสัมพันธ์ของผลการปฏิบัติงานซึ่งมีรางวัลมาเกี่ยวข้องจะนำไปสู่ความเข้มแข็งขึ้นของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงาน

สตีเยร์ (Steer, 1977) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของโรงพยาบาลจำนวน 382 คน โดยใช้แบบประเมินความผูกพันต่อองค์กรที่พัฒนาขึ้นโดยพอตเตอร์และคณะ (Porter et al., 1974) ส่วนผลการปฏิบัติงานวัดโดยให้หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมี 4 ด้าน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานโดยรวม คุณภาพของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพร้อมในการเติบโต ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในด้านความพร้อมในการเติบโต ($r = 0.01$) และด้านคุณภาพของ

งาน ($r = 0.11$)

มิเชล (Michael, 2002) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานด้วยวิธี Meta-analysis พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ($r = 0.20$) โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) มีความสัมพันธ์สูงกว่าความผูกพันโดยรวม ($r = 0.23$) และพบว่า ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานที่พนักงานเป็นผู้ประเมินตนเอง ($r = 0.24$) มีความสัมพันธ์สูงกว่าผลการปฏิบัติงานที่หัวหน้างานเป็นผู้ประเมิน ($r = 0.19$) และยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (Extra-role) ($r = 0.25$) มากกว่าผลการปฏิบัติงานที่เป็นบทบาทหน้าที่ (In-role) ($r = 0.18$)

ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน
3. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน
4. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานขายเครื่องดื่มของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 142 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรทำนาย คือ

- (1) ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital)
- (2) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ ผลการปฏิบัติงาน (Performance)

2.3 ตัวแปรกำกับ คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ แบบสอบถามและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเอกชนที่ได้ทำการศึกษา โดยมีแนวทางในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ คือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดจากต้นฉบับมาแปลจากภาษาอังกฤษให้เป็นภาษาไทย และให้ผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านภาษาไทยและภาษาอังกฤษทำการแปลภาษาแบบย้อนกลับ (Backward Translations) แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความสอดคล้องและความถูกต้องในเนื้อหาของข้อคำถาม หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความถูกต้องของภาษาด้วยเทคนิค Focus Group จำนวน 10 คน และทดสอบก่อนใช้จริง (Try Out) จำนวน 45 คน กับพนักงานขายเครื่องดื่มในเขตจังหวัดอื่นของบริษัทเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation: CITC) โดยข้อคำถามที่มีค่า CITC ต่ำกว่า 0.24 จะถูกตัดออก (Guilford & Fruchter, 1978) หลังจากนั้นจึงนำไปหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ซึ่งต้องสูงกว่า 0.70 (Siripanich, 1990)

จากการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยข้างต้นสามารถสรุปรายละเอียดได้ ดังนี้

3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire)

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (Check List) จำนวนทั้งหมด 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษาสูงสุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยา (Cronbach's Alpha = 0.955) ตามแนวคิดของลูธานส์และคณะ (Luthans et al., 2007) จำนวนทั้งหมด 24 ข้อ โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต ตัวอย่างของข้อคำถาม เช่น ฉันรู้สึกมั่นใจในการวิเคราะห์ปัญหาระยะยาว เพื่อหาแนวทางแก้ไข เป็นต้น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

(Cronbach's Alpha = 0.912) ตามแนวคิดของสเปคเตอร์ (Spector, 1985) จำนวนทั้งหมด 36 ข้อ โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต ตัวอย่างของข้อคำถาม เช่น ฉันรู้สึกว่าคุณได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ เป็นต้น

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร (Cronbach's Alpha = 0.899) ตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) จำนวนทั้งหมด 24 ข้อ โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต ตัวอย่างของข้อคำถาม เช่น ฉันจะมีความสุขมากหากได้ใช้ชีวิตการทำงานที่เหลือกับองค์กรนี้ เป็นต้น

3.2 ผลการปฏิบัติงาน (Performance)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายเครื่องดื่มในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ได้ทำการศึกษามาใช้ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย (KPI) เป็นการประเมินตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่ได้มีการตั้งเป้าหมายไว้ก่อนแล้ว เช่น ยอดขาย การกระจายสินค้า เป็นต้น ผลการประเมินจะเป็นไปตามผลงานที่สามารถทำได้จริงในแต่ละปี และส่วนที่ 2 คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ (Competency) เป็นการประเมินการแสดงพฤติกรรมที่แสดงสมรรถนะของพนักงานที่พนักงานและหัวหน้างานเป็นผู้ประเมินร่วมกันตามพฤติกรรมในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลผลการปฏิบัติงานในส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย (KPI) มาใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยเพียงส่วนเดียว เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนนี้มาจากการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่พนักงานทำได้จริงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรมมากกว่า

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบริษัทที่ทำการศึกษา โดยขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานขายเครื่องดื่มของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขต

กรุงเทพมหานคร จำนวน 142 คน

4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงถึงแนวทางและวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ เพื่อตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน และระดับการศึกษาสูงสุด โดยแสดงในรูปแบบของการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน โดยแสดงคะแนนต่ำสุด (Min) คะแนนสูงสุด (Max) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient: PPMCC)

5.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรกำกับของความสัมพัทธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานขายเครื่องดื่มของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแจกแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 142 ชุด และได้รับคืนกลับมาจำนวน 131 ชุด ซึ่งมีแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 115 ชุด ผู้วิจัยขอนำเสนอผล การวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และอายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ 30 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ส่วนระยะเวลาการทำงานส่วนใหญ่ คือ 2 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 91.3 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีคะแนนต่ำสุด คือ 1 และคะแนนสูงสุด คือ 5 ทุนทางจิตวิทยามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.336 ความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.450 ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.292 ส่วนผลการปฏิบัติงานมีคะแนนต่ำสุด คือ 0 และคะแนนสูงสุด คือ 80 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 65.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.357

ตารางที่ 1 คะแนนต่ำสุด-สูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (N = 115)

ตัวแปร	คะแนนต่ำสุด - สูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. ทูนทางจิตวิทยา	1 - 5	3.78	0.336
2. ความพึงพอใจในการทำงาน	1 - 5	3.66	0.450
3. ความผูกพันต่อองค์กร	1 - 5	3.57	0.292
4. ผลการปฏิบัติงาน	0 - 80	65.15	7.357

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ทูนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.190 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.412 และ 0.372 ตามลำดับ ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.583 และ 0.620 ตามลำดับ และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.583

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (N = 115)

ตัวแปร	1	2	3	4
1. ทูนทางจิตวิทยา	-			
2. ความพึงพอใจในการทำงาน	.190*	-		
3. ความผูกพันต่อองค์กร	.412**	.583**	-	
4. ผลการปฏิบัติงาน	.372**	.620**	.583**	-

**p<.01

*p<.05

4. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยทดสอบตัวแปรกำกับด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) โดยก่อนการทดสอบตัวแปรกำกับ ผู้วิจัยทำให้คะแนนของตัวแปรเป็นค่าเทียบเท่ากับค่าเฉลี่ย (Centering Variable) เนื่องจากไอเคนและเวส (Aiken & West, 1991) แนะนำว่าควรทำให้คะแนนเป็นค่าเทียบเท่ากับค่าเฉลี่ยก่อน จากนั้นนำคะแนนนี้ไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่แม่นยำยิ่งขึ้น และเพื่อเพิ่มความสามารถในการทำนายอิทธิพลของตัวแปรกำกับ หลังจากนั้นได้มีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น เพื่อป้องกันการเกิดความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ในกรณีที่มีขนาดของความสัมพันธ์มีค่าสูง จะมีผลทำให้ตัวคำนวณที่ได้มีค่าเบี่ยงเบนไปจากค่าที่แท้จริง หลังจากนั้นจึงทดสอบตัวแปรกำกับ

โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดตามแบบจำลอง (Model) การทดสอบความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรกำกับของความสัมพัทธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน พบว่า

ในขั้นที่ 1 การวิเคราะห์อิทธิพลหลัก (Main Effect) ของตัวแปรทำนาย ได้แก่ ทุนทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ทุนทางจิตวิทยาและความพึงพอใจในการทำงานสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอธิบายการผันแปรของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 45.1 ($R^2 = 0.451$) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเท่ากับ 0.264 ($p < 0.01$) และความพึงพอใจในการทำงานเท่ากับ 0.570 ($p < 0.01$)

ในขั้นที่ 2 การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรทำนาย ได้แก่ ทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ สามารถ

ทำนายผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอธิบายการผันแปรของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 48.7 ($R^2 = .487$) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเท่ากับ 0.185 ($p < 0.01$) ความพึงพอใจในการทำงานเท่ากับ 0.438 ($p < 0.01$) และความผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 0.252 ($p < 0.01$)

ในขั้นที่ 3 การวิเคราะห์อิทธิพลผลปฏิสัมพันธ์ (Interaction Effect) ระหว่างทุนทางจิตวิทยากับความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยากับความผูกพันต่อองค์การ ไม่สามารถอธิบายการผันแปรของผลการปฏิบัติงานได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปฏิสัมพันธ์เท่ากับ 0.035 ส่วนผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ สามารถอธิบายการผันแปรของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 51.2 ($R^2 = 0.512$) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปฏิสัมพันธ์เท่ากับ 0.148 ($p < 0.05$) และ ΔR^2 มีค่าเท่ากับ 0.024 ซึ่งหมายถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ สามารถอธิบายความผันแปรของผลการปฏิบัติงานได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2.4 ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้นเพื่อทดสอบความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรกำกับ (N = 115)

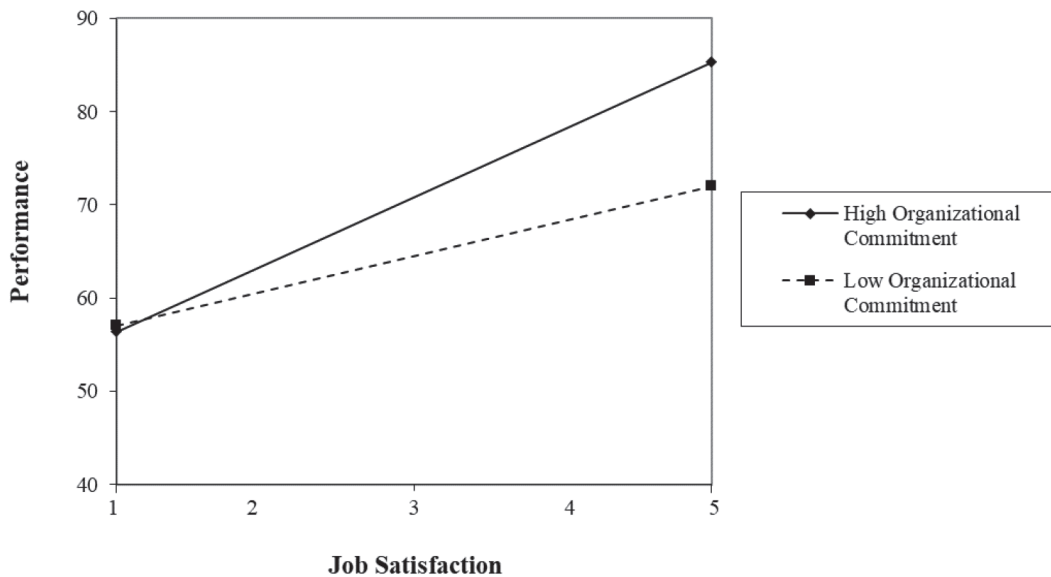
	β	R	R ²	ΔR^2	F
ขั้นที่ 1		.672	.451	.451	46.096
ทุนทางจิตวิทยา (β_1)	.264**				
ความพึงพอใจในการทำงาน (β_2)	.570**				
ขั้นที่ 2		.698	.487	.036	35.179
ทุนทางจิตวิทยา (β_1)	.185**				
ความพึงพอใจในการทำงาน (β_2)	.438**				
ความผูกพันต่อองค์การ (β_3)	.252**				
ขั้นที่ 3		.715	.512	.024	22.840
ทุนทางจิตวิทยา (β_1)	.223**				
ความพึงพอใจในการทำงาน (β_2)	.457**				
ความผูกพันต่อองค์การ (β_3)	.251**				
ทุนทางจิตวิทยา					
x					
ความผูกพันต่อองค์การ (β_4)	.035				
ความพึงพอใจในการทำงาน					
x					
ความผูกพันต่อองค์การ (β_5)	.148*				

**p<.01

*p<.05

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลผลปฏิสัมพันธ์มาคำนวณเพื่ออธิบายผลการวิเคราะห์ในรูปแบบเส้นกราฟของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน เมื่อความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ (-1 SD) และอยู่ในระดับสูง (+1 SD) โดยเส้นกราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานมีลักษณะการเข้าหากันของเส้นตรง ซึ่งหมายความว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Interaction) โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น เมื่อมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานจะต่ำลง เมื่อมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

ภาพประกอบที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน (X_2) กับผลการปฏิบัติงาน (Y) เมื่อมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และเมื่อมีความผูกพันต่อองค์กรสูง



อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ระบุเอาไว้ว่า เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ทุนทางจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.372 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานมีทุนทางจิตวิทยาสูง พนักงานจะมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงด้วย อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาสูงจะมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และมีความพยายามคิดหาวิธีการทำงานต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย โดยพนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาที่ดีจะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความหวัง มีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และมองโลกในแง่ดี ตามแนวคิดของลูธานส์และคณะ (Luthans et al., 2007) ที่ได้กล่าวถึงความหมายของทุนทางจิตวิทยาว่าเป็นคุณลักษณะด้านบวกของแต่ละบุคคลที่มีความเฉพาะเจาะจง สามารถวัดได้ พัฒนาได้ นำมาใช้ในการบริหารจัดการ จูงใจพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน จากผลการวิจัยจึงอาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะมีแรงจูงใจที่จะบรรลุเป้าหมายและเชื่อว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดี พนักงานที่มีความหวังจะสามารถหาเหตุผลต่างๆ มาสนับสนุนตนเองและมีความคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จ ส่วนพนักงานที่มีความยืดหยุ่นทางอารมณ์ เมื่อพวกเขาต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานพวกเขาจะสามารถปรับอารมณ์ให้ตนเองสามารถกลับมาปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และพนักงานที่มองโลกในแง่ดีจะคิดและหาแนวทางในการอธิบายสิ่งต่างๆ ในแง่บวก ทำให้สามารถคิดหาวิธีในการทำงานที่สร้างสรรค์ได้ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ (Luthans et al., 2007)

2. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.620 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูง พนักงานจะมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงด้วย กล่าวคือ ความพึงพอใจในการทำงานมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน

เป็นอย่างมาก จากการศึกษาแนวคิดของสเป็คเตอร์ (Spector, 1997) ที่ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า คือ เจตคติและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งเป็นความรู้สึกโดยทั่วไปหรือโดยภาพรวมเกี่ยวกับงาน โดยมีองค์ประกอบของงานและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ มาเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นไปได้ว่า หากพนักงานมีเจตคติที่ดีต่องานหรือองค์การ พนักงานก็จะตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งเป้าหมายของตนเองและองค์การ จึงทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของจาคอบและไซโลมอน (Jacobs & Solomon, 1977) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงาน ผลงานวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน และจะมีความสัมพันธ์กันมากขึ้นเมื่อผลการปฏิบัติงานทำให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทน และสอดคล้องกับการศึกษาของบากเกอร์และออร์เลแมนส์ (Bakker & Oerlemans, 2011, pp.178-789) ในเรื่องความผาสุกของบุคคลในองค์การ (Subjective Well-being) พบว่า ความผาสุกของบุคคลในองค์การจะมีผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยความผาสุกของบุคคลในองค์การนั้น ประกอบจากความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงานและปัจจัยอื่นๆ ร่วมกัน

3. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.583 สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง พนักงานจะมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงด้วย ซึ่งหากพนักงานมีสภาวะความผูกพันทางด้านความรู้สึกหรือจิตใจ และความนึกคิดที่มีต่อองค์การจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการจะช่วยให้้องค์การประสบความสำเร็จมากขึ้น (Hewitt Associates, 2004) สอดคล้องกับการศึกษาของสตีเยร์ (Steer, 1977) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลของความผูกพันต่อองค์การ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของโรงพยาบาล จำนวน 382 คน โดยใช้แบบประเมินความผูกพันต่อองค์การที่พัฒนาขึ้นโดยพอตเตอร์และคณะ (Porter

et al., 1974) ส่วนผลการปฏิบัติงานวัดโดยให้หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมี 4 ด้าน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานโดยรวม คุณภาพของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพร้อมในการเติบโต ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในด้านความพร้อมในการเติบโตและด้านคุณภาพของงาน นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาของมิเชล (Michael, 2002) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานด้วยวิธี Meta-analysis พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป ความรู้สึกเหล่านี้จะทำให้พนักงานทุ่มเทให้กับการทำงาน และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

4. ความผูกพันต่อองค์การไม่เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยากับผลการปฏิบัติงาน แต่เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยจากการวิเคราะห์ พบว่า ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยากับความผูกพันต่อองค์การไม่สามารถอธิบายการผันแปรของผลการปฏิบัติงานได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปฏิสัมพันธ์เท่ากับ 0.035 ซึ่งสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การไม่เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยากับผลการปฏิบัติงาน ส่วนผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การสามารถอธิบายการผันแปรของผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 51.2 ($R^2 = 0.512$) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปฏิสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การเท่ากับ 0.148 ($p < 0.05$) และ ΔR^2 มีค่าเท่ากับ 0.024 ซึ่งหมายถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.4

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น เมื่อมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม ความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานจะต่ำลง เมื่อมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การเป็นอย่างมาก และความพึงพอใจในการทำงานยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้วย (Gaertner, 1999; Jernigan et al., 2002; Lok & Crawford, 2001; Mowday et al., 1982; Eslami & Gharakhani, 2012) โดยความผูกพันต่อองค์การสามารถเกิดขึ้นได้จากความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานอันเนื่องมาจากความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ มีความทุ่มเทในการทำงาน และปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป (Allen & Meyer, 1990) ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพของงานและขององค์การอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

1.1 องค์การอาจจัดให้มีการอบรมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานโดยนำเรื่องทุนทางจิตวิทยาเข้าไปประกอบในการอบรมและพัฒนาขององค์การด้วย เนื่องจากคุณลักษณะของทุนทางจิตวิทยาสามารถช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตและทัศนคติที่ดี

1.2 องค์การควรสร้างและปลูกฝังให้พนักงานในองค์การมีความผูกพันกับองค์การ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานตั้งใจและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ เนื่องจากพวกเขาจะไม่ต้องการให้องค์การเสียผลประโยชน์ใดๆ ไป และ

ผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 องค์การควรสร้างทัศนคติในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การให้แก่พนักงาน เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายขององค์การ หรืออาจจะเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมายภายในทีมหรือหน่วยงานร่วมกัน เพื่อให้พนักงานเห็นคุณค่าของทิศทางและเป้าหมายที่ตนเองมีส่วนร่วมในการกำหนด ซึ่งสามารถทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำตามเป้าหมายนั้นมากขึ้น

1.4 การพัฒนาแนวทางและนโยบายขององค์การที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อองค์การมีแนวทางและนโยบายที่ดีหรือตรงกับความต้องการของพนักงาน พวกเขาจะรู้สึกพึงพอใจกับการทำงาน และรู้สึกว่าองค์การให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในเรื่องของทุนมนุษย์ พวกเขา ก็จะเต็มใจทำงานให้องค์การเป็นการตอบแทน รวมถึงการตั้งใจทำงานเพื่อให้ตนเองเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงานในองค์การที่ให้ความสำคัญกับพนักงานนี้ด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ความผูกพันต่อองค์การไม่ได้เป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาและผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น หากสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวจึงควรศึกษาในองค์การที่พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การและระดับทุนทางจิตวิทยาที่ใกล้เคียงกัน

2.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ควรมีการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและได้ข้อมูลเชิงลึกในเรื่องของทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถรับรู้ได้ถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น A

รายการอ้างอิง

- Aiken, L. S., West, S. G., & Reno, R. R. (1991). *Multiple regression : Testing and interpreting interactions*. Thousand Oaks, CA, US : Sage Publications.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 127-152.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). *Subjective well-being in organization*. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 178-189). New York : Oxford University Press.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research : Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Bovee, C. L. (1993). *Management*. New York : McGraw-Hill.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment : The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). *A theory of performance*. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35-70). San Francisco: Jossey-Bass.
- Chatabud, B. (2014). *The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior of public organizations employee in Bangkok ; The moderator effect of job satisfaction*. Master's thesis, Thammasat University.
- Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Science and Technology*, 2 (2), 85-91.
- Feinstein, A. H., & Vondrasek, D. (2001). A study of relationships between job satisfaction and organizational commitment among restaurant employees. *Journal of Hospitality, Tourism, and Leisure Science*, 1 (4), 1-20.
- Gaertner, S. (1999). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human Resource Management Review*, 9 (4), 479-93.
- Guilford, J. P., & Fruchter, B. (1978). *Fundamental statistics in psychology and education*. Retrieved from <http://www.watpon.in.th/table/pearson.pdf>
- Hewitt Associates. (2004). *Employee engagement higher at double-digit growth companies*. Retrieved from <http://www.hewitt.com/doubledigitgrowth>
- Jacobs, R., & Solomon, T. (1977). Strategies for enhancing the prediction of job performance from job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 62 (4), 417-421.

- Jernigan, I. E., Beggs, J. M., & Kohut, G. F. (2002). Dimensions of work satisfaction as predictors of commitment type. *Journal of Managerial Psychology, 17* (7), 564-579.
- Kongchan, A. (1986). Organizational commitment. *Chulalongkorn Business Review, 9* (34), 34-41.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Study, 13* (1), 45-62.
- Lok, P., & Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology, 16* (8), 594-613.
- Luthans, F., Youssef, M., & Avolio, B. (2007). *Psychological capital : Developing the human competitive edge*. Oxford, England : Oxford University Press.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management : Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics, 33* (2), 143-160.
- 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*, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers : Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review, 1* (2), 249-271.
- Michael, R. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance : A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 23* (3), 257-266.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages : The psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York : Academic Press.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measure of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour, 14* (2), 224-247.
- Siripanich, R. (1990). *Principles of test construction in psychology and education*. Bangkok : Charoenwit.
- Spector, P. (1985). Measurement of human service staff satisfaction : Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology, 13*, 693-713.
- Steer, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22* (1), 46-56.
- Werner, J. M. (1994). Dimensions that make a difference: Examining the impact of in-role and extra-role behaviors on supervisory ratings. *Journal of Applied Psychology, 79* (1), 98-107.
- Williams, L. J., & Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models : A re-analysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology, 71*, 219-231.
- Withey, M. J., & Cooper, W. H. (1989). Predicting exit, voice, loyalty, and neglect. *Administrative Science Quarterly, 34* (4), 521-539.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace : The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management, 33* (5), 774-800.