

CAUSAL FACTOR AFFECTED ON JOB PERFORMANCE OF STRUCTURAL STEEL INDUSTRY STAFF IN SAMUT PRAKAN PROVINCE

Chutikarn Kaewngam¹, Thanyanan Boonyoo²

Graduate School, Southeast Asia University, Bangkok 10160, Thailand

ABSTRACT

This study aimed to explore: (1) level of self-efficacy, work environment, knowledge sharing, and job performance; and (2) causal factors of self- efficacy, work environment, knowledge sharing influencing job performance of structural steel industry staff in Samut Prakan province. Samples in the study were 145 staff of structural steel industry in Samut Prakan province. A Questionnaire was used as a research instrument in this study. Statistics used in this study included percentage, means, standard deviation, and structural equation modelling analyses. From the results of this study, it was found that: (1) structural steel industry staff in Samut Prakan province had levelled self- efficacy, work environment, knowledge sharing, and job performance at a moderate level for all aspects, ranging from 3.48, 3.48, 3.47 and 3.49 consecutively, whereas the standard deviation was ranged from 0.863, 0.821, 0.792 and 0.810 consecutively. Additionally, (2) self- efficacy and work environment both had directly influenced on knowledge sharing and job performance of these staff and had indirectly influenced on the job performance as well. Furthermore, knowledge sharing had a direct effect on job performance of these staff.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 21 March 2021

Accepted 22 April 2021

Available online

15 December 2021

Keyword:

self-efficacy (การรับรู้
ความสามารถของตนเอง),
work environment
(การแลกเปลี่ยนเรียนรู้),
knowledge sharing,
job performance
(ผลการปฏิบัติงานของ
พนักงาน)

Author e-Mail address: chutikarn.kng@gmail.com^{1}, thanyanan7@gmail.com²

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมแปรรูป และจำหน่ายเหล็กในจังหวัดสมุทรปราการ

ชุติกาญจน์ แก้วงาม¹, รัญนันท์ บุญอยู่²

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์, กรุงเทพมหานคร 10160, ประเทศไทย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และ (2) ปัจจัยเชิงสาเหตุของการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมแปรรูปและจำหน่ายเหล็กในจังหวัดสมุทรปราการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานอุตสาหกรรมแปรรูปและจำหน่ายเหล็กในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 145 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานอุตสาหกรรมแปรรูปและจำหน่ายเหล็กในจังหวัดสมุทรปราการมีระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48, 3.48, 3.47 และ 3.49 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.863, 0.821, 0.792 และ 0.810 ตาม ลำดับ และ (2) การรับรู้ความสามารถของตนเองและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน นอกจากนี้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันองค์กรธุรกิจอยู่ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมที่มีความผันผวนและมีการแข่งขันเพื่อชิงความได้เปรียบกันอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ได้ส่งผลกระทบเฉพาะในระดับอุตสาหกรรมและองค์กรเท่านั้น แต่ยังกระทบต่อชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ทุกคนที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร (คมกริช นันทะโรจวงศ์, 2561) จึงทำให้หลายองค์กรต้องปรับลดผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานในองค์กรลง ซึ่งอาจทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานลดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและยังส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรและผล

การปฏิบัติงานของพนักงานด้วยเช่นกัน (Ibus & Ismail, 2018)

อุตสาหกรรมแปรรูปและจำหน่ายเหล็กเปรียบเสมือนกระดูกสันหลังของระบบอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากเหล็กเป็นวัตถุดิบที่จำเป็นต่อการผลิตของอุตสาหกรรมต่อเนื่องที่มีส่วนสำคัญต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจของประเทศในหลายอุตสาหกรรม อาทิ รถยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องจักรกล เพอร์นิเจอร์ และการก่อสร้าง เป็นต้น (นฤตวัน ชัยราภรณ์, 2559) ซึ่งจากรายงานของอุตสาหกรรมเหล็ก กล่าวว่า ในปี

2562 ทัวทั้งโลกมีความต้องการใช้เหล็กสูงถึง 1,767 ล้านตัน แต่เมื่อเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ส่งผลกระทบเชิงลบต่อเศรษฐกิจและสังคมโลกอย่างรุนแรง ทำให้ความต้องการใช้เหล็กของโลกลดลง ในปี 2563 ลดลงร้อยละ 2.4 เหลือราว 1,725.1 ล้านตัน หากจำแนกผลกระทบที่เกิดขึ้น พบว่า ทุกประเทศมีปริมาณความต้องการใช้เหล็กลดลง สำหรับประเทศไทย ในช่วง 8 เดือนแรกของปี 2563 ปริมาณความต้องการใช้เหล็กลดลงร้อยละ 14 เหลือราว 11 ล้านตัน เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณความต้องการใช้เหล็กจากช่วงเดียวกันของปี 2562 จึงทำให้ภาครัฐมีมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจเกือบทุกหมวดต้องหยุดชะงัก และส่งผลต่อไปยังการตัดสินใจของภาคเอกชนในการการลงทุน รวมถึงมีการชะลอการใช้จ่ายลง โดยเฉพาะสินค้าคงทนที่ใช้เหล็กเป็นส่วนประกอบ จึงทำให้ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมเหล็กในประเทศได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2563)

จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับอุตสาหกรรมแปรรูปและจำหน่ายเหล็กทำให้พนักงานต้องปฏิบัติงานภายใต้แรงกดดันจากสถานการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ รวมถึงต้องปรับตัวและปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินงานรูปแบบใหม่ขององค์กร ซึ่งอาจทำให้พนักงานขาดกำลังใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานลดลง ซึ่งอาจทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น องค์กรจึงควรมุ่งเน้นและพัฒนาปัจจัยภายใน คือ พนักงานภายในองค์กรที่เปรียบเสมือนหัวใจสำคัญในการบริหารและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยปัจจัยหนึ่งที่จะส่งเสริมให้พนักงานภายในองค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นควบคู่ไปกับการบริหารองค์กรให้

อยู่รอดภายใต้สภาวะวิกฤตเช่นนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องมุ่งเน้นสร้างให้พนักงานเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของ Javaid & Abdullah (2020) พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองจะเป็นความเชื่อของแต่ละบุคคลอันเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะเจาะจงและสามารถบรรลุเป้าหมายได้ เมื่อพนักงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (พชรกร ภูมิกานนท์, 2561) อีกทั้งการศึกษาของ Khalique & Singh (2019) ก็พบว่า เมื่อพนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะสามารถพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างบุคคลและทีมที่จะนำไปสู่การสร้างผลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ (Lai & Chen, 2012) ขณะที่การศึกษาของ Weijis-Perrée et al. (2019) ก็พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ดี เมื่อพนักงานมีความไว้วางใจและเต็มใจก็จะสามารถปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (Aksoy et al., 2016)

ดังนั้นจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมแปรรูปและจำหน่ายเหล็กในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับมือและปรับตัวกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงการเตรียมความพร้อมด้านศักยภาพให้กับพนักงาน เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมแปรรูปและจำหน่ายเหล็กในจังหวัดสมุทรปราการ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมแปรรูปและจำหน่ายเหล็กในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 (H1) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สมมติฐานที่ 2 (H2) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 (H3) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สมมติฐานที่ 4 (H4) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 5 (H5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การทบทวนวรรณกรรม

1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นความเชื่อหรือวิจรรย์ญาณส่วนบุคคลที่มีต่อความสามารถของตนเองในการบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความคิด และปฏิกิริยาตอบสนองต่ออารมณ์ของแต่ละบุคคล (Jamil & Mahmud, 2019) อีกทั้งเป็นการตัดสินใจส่วนบุคคลอันเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการ

นำพฤติกรรมและการกระทำบางอย่างมาใช้ ซึ่งมีผลกระทบต่อปฏิกิริยาทางอารมณ์และรูปแบบทางความคิดของแต่ละบุคคล เพื่อใช้ในการประเมินความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (Ibus & Ismail, 2018) นอกจากนี้ยังเป็นความเชื่อมั่นในทักษะและความสามารถของตนเองในการให้ความรู้ที่มีคุณค่าต่อผู้อื่น รวมถึงการประเมินตนเองและการแบ่งปันความรู้ที่เป็นประโยชน์ที่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกมั่นใจในกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น (Widyani et al., 2017) ซึ่งจากการศึกษาของ Lai & Chen (2012) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูงจะยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและจะสามารถเรียนรู้วิธีการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานได้ เช่นเดียวกับ David et al. (2018) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นปัจจัยในการสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ดีขึ้น หากพนักงานมีระดับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรในระดับสูงจะนำไปสู่การเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Demir, 2020)

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นผลรวมของความสัมพันธ์ที่มีอยู่ภายในตัวพนักงานและสภาพแวดล้อมที่พนักงานปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบ ด้วย สภาพแวดล้อมทางเทคนิค สภาพแวดล้อมของมนุษย์และสภาพแวดล้อมขององค์กร (Waktola, 2019) โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานก็เป็นความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานที่มีอิทธิพลทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Octavianus & Riyanto (2020) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่อยู่รอบตัวพนักงานที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ค่าธรรมเนียม นโยบาย ทัศนคติ การสื่อสาร รวมถึงความสัมพันธ์

ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพที่สามารถเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้เช่นกัน (Sharma, 2020) ซึ่งจากการศึกษาของ Weijs-Perrée et al. (2019) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะมีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานก็ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เมื่อองค์กรมีพื้นที่ที่ใช้ร่วมกันหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ดีจะส่งผลให้พนักงานเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานได้

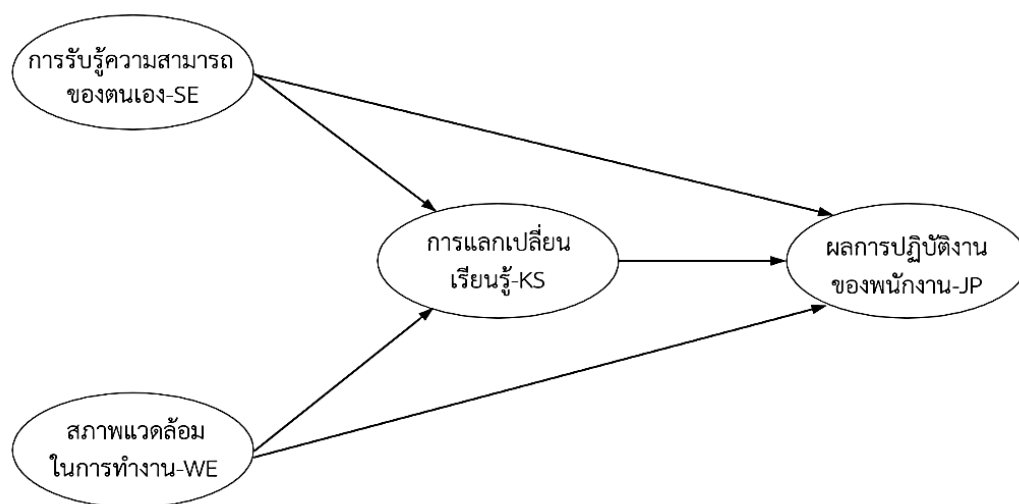
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ข้อมูล ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ ความฉลาดและความเข้าใจของบุคคลอื่นเกี่ยวกับการร่วมมือกับผู้อื่นในการดำเนินงานประจำวัน การแก้ปัญหาและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ (Ahmad & Karim, 2019) รวมถึงความเชื่อร่วมกันที่เกี่ยวกับกิจกรรมที่เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ของพนักงานทั่วทั้งแผนกหรือองค์กร ซึ่งแต่ละบุคคลจะแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดผ่านการอภิปราย เพื่อสร้างความรู้หรือแนวคิดใหม่ ๆ ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคมและการเรียนรู้ของบุคคลภายในองค์กร (Farooq, 2018) ซึ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้และเกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้ให้พร้อมใช้งานภายในองค์กรและพัฒนาให้อยู่ในรูปแบบที่ผู้อื่นเข้าใจได้ง่ายที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ภายในองค์กรได้ (Maidin & Izhar, 2018) ซึ่งจากการศึกษาของ Aksoy et al. (2016) พบว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากช่วยเสริมสร้างให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเพิ่มคุณภาพในการบริการแก่ลูกค้า นอกจากนี้ Ahmad et al. (2020) พบว่า

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพขึ้นได้

4. ผลการปฏิบัติงานของพนักงานถือเป็นพฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ดำเนินการ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Jayaweera, 2015) ซึ่งประสิทธิภาพของงานหรือผลงานส่วนบุคคลสามารถกำหนดได้จากพฤติกรรมทั้งหมดที่พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือบันทึกที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ของงานหลังจากการฝึกปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่กำหนด รวมถึงคุณภาพและปริมาณงานที่พนักงานแต่ละคนหรือกลุ่มพนักงานบรรลุหลังจากเสร็จสิ้นภารกิจ จึงถือได้ว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมในขณะที่พนักงานปฏิบัติงานและสะท้อนให้เห็นเวลาที่ต้องกรต้องการบรรลุเป้าหมาย รวมถึงทัศนคติต่อการจัดการ วิธีการที่พนักงานเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงาน อัตราของการขาดงาน (Abdiwali & Musa, 2019) และระดับของความสำเร็จในงานของพนักงาน ซึ่งความสำเร็จของงานจะถูกกำหนดเทียบกับมาตรฐานความถูกต้อง ความสมบูรณ์ ต้นทุนและความเร็วที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (Ndulue & Ekechukwu, 2016)

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวความคิดในการวิจัยตามแนวคิดของ Jamil & Mahmud (2019); Waktola (2019); Ahmad & Karim (2019) และ Abdiwali & Musa (2019) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy-SE) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด แม้ว่าจะงานนั้นจะมีความยากซับซ้อน รวมทั้งมีการวางแผนงานที่ได้รับมอบหมายพร้อมกับปรับปรุงวิธีการทำงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้เสมอ และสามารถทำงานที่นอกเหนือจากงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment-WE) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับงานหรือแสงสว่างที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการปฏิบัติงานแบบร่วมกันคิดร่วมกันสร้าง และมีระบบการสื่อสารให้พนักงานรับทราบแผนงานอย่างชัดเจน

3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing- KS) หมายถึง การที่พนักงานได้นำประสบการณ์การปฏิบัติงานมาถ่ายทอดและสอนให้กับเพื่อนร่วมงาน มีการรวบรวมความรู้จากการทำงานมาบันทึกเก็บไว้ให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง

รวมถึงพนักงานสามารถให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานได้ หรือนำข้อคิดเห็นของลูกค้ายมาแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

4. ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Job Performance- JP) หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ได้คุณภาพและถูกต้องตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ โดยมีความเข้าใจในทักษะการทำงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน รวมถึงการมาปฏิบัติงานได้ตรงเวลาสม่ำเสมอ และสามารถติดต่อสื่อสารเรื่องงานได้ชัดเจนถูกต้อง ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานอุตสาหกรรมแปรรูปและจำหน่ายเหล็กในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น 189 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานอุตสาหกรรมแปรรูปและจำหน่ายเหล็กในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 145 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair et al. (1998) ซึ่งได้

เสนอแนวทางสำหรับการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง คือ 5 ถึง 20 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 จำนวนตัวชี้วัด ทั้งนี้ อัตราส่วนที่เหมาะสม ที่ควรจะเป็นและสอดคล้องกับประชากร คือ 5 หน่วยตัวอย่างต่อ 1 จำนวนตัวชี้วัด โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 29 ตัว และเพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้เกิดความเชื่อมั่นสูง เกิดความคลาดเคลื่อนน้อย และได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นตัวแทนที่ดีและเหมาะสม จึงทำให้การวิจัยครั้งนี้ควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 145 คน

2. การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างได้ทำการพิจารณาลักษณะข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่ได้มุ่งศึกษาไว้ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตรการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิด้วยการจัดสรรจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนกับจำนวนประชากร ซึ่งแต่ละชั้นภูมิจะประกอบด้วย ฝ่ายบัญชี/การเงิน จำนวน 11 คน ฝ่ายขาย/การตลาด จำนวน 9 คน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 4 คน ฝ่ายธุรการทั่วไป จำนวน 12 คน และฝ่ายผลิต/ปฏิบัติการ จำนวน 109 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการปรับปรุงและพัฒนาจากมาตรวัดที่ได้รับการยอมรับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนที่ 2-5 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวข้างต้นในแต่ละส่วนจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วน

ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert (1932) ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์การกำหนดค่าระดับ คือ “น้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน” “น้อย ให้คะแนน 2 คะแนน” “ปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน” “มาก ให้คะแนน 4 คะแนน” “มากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน”

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนสำรวจจริง ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ (1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัด โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและถ้อยคำให้เกิดความสอดคล้อง และค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จะต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และ (2) การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) เป็นการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือเป็นรายตัวแปร และตรวจสอบคุณภาพโดยรวมของเครื่องมือทั้งฉบับ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงและสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้กับประชากรที่เหลือจากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย ก่อนนำไปใช้จริง เพื่อนำคำตอบมาวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งเกณฑ์ที่กำหนดไว้จะต้องได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ที่มีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงสูง ผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้และสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยจริงได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักของการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน การ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีค่าเท่ากับ 0.839, 0.867, 0.852 และ 0.794 ตามลำดับ และระยะที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือหลังจากสำรวจจริง จะเป็นการนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์คุณภาพมาตรวัดซ้ำอีกครั้งเพื่อยืนยันความตรงและความเที่ยงของเครื่องมือ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) ความเที่ยงตรงเชิงเหมือนจะเป็นการวัดข้อคำถามรายข้อว่า เข้ากลุ่มนั้น ๆ หรือไม่ โดยเกณฑ์การพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Loading) จะต้องมามีค่าเป็นบวกที่มีค่าสูงกว่า 0.707 และต้องมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2009) ซึ่งผลการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบรายข้อของการรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่าอยู่ระหว่าง 0.791-0.896 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.768-0.902 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.775-0.896 และผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.760-0.914

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ (1) ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึงผู้ประกอบการอุตสาหกรรมแปรรูปและจำหน่ายเหล็กในจังหวัดสมุทรปราการ (2) เก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นพนักงานของอุตสาหกรรมแปรรูปและจำหน่ายเหล็กในจังหวัดสมุทรปราการ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในระหว่างเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 ได้แบบสอบถามจำนวน 145 ฉบับ และ (3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล คือ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) (2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปร โดยการแปลความหมายค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์การแปลความหมายตามแนว ความคิดของ Best (1981) คือ “ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด” “ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก” “ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง” “ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย” “ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด” และ (3) สถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นการ นำวิธีทางสถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ และหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling-SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 80.00) มีอายุ 25-35 ปี (ร้อยละ 32.41) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 70.34) มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 42.76) และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 52.34)

2. สรุปผลการวิเคราะห์ระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมแปรรูปและ

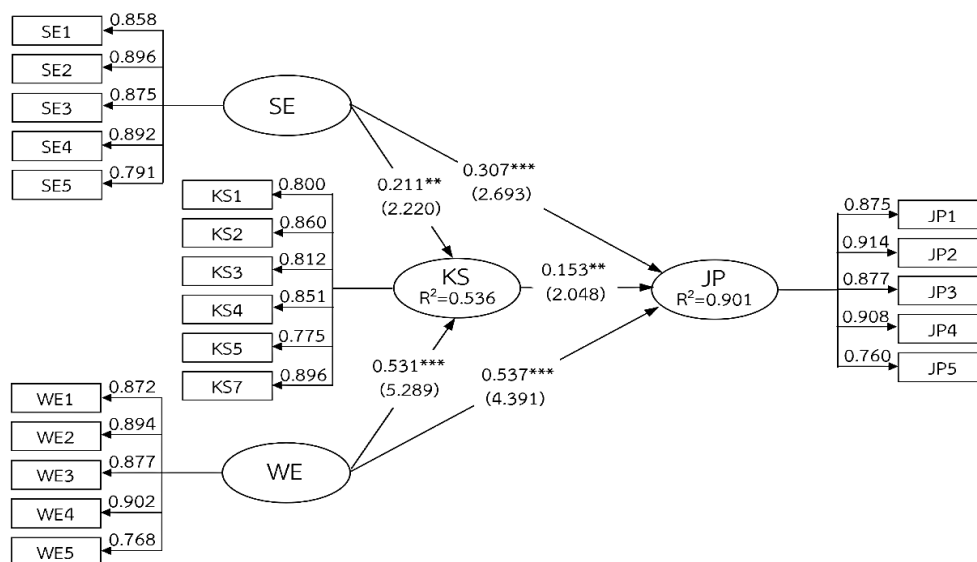
จำหน่ายเหล็กในจังหวัดสมุทรปราการ ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตัวแปร/มาตรวัด	\bar{X}	SD	ระดับ
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.48	0.863	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.48	0.821	ปานกลาง
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.47	0.792	ปานกลาง
ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	3.49	0.810	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48, 3.48, 3.47 และ 3.49 ตามลำดับ โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.863, 0.821, 0.792 และ 0.810 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมแปรรูปและจำหน่ายเหล็กในจังหวัดสมุทรปราการ และผลการทดสอบสมมติฐาน โดยผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้



ภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่า (1) การรับรู้

ความสามารถของตนเอง (SE) มีอิทธิพลทางตรงต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KS) และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (JP) มีค่าเท่ากับ 0.211 และ 0.307 ตามลำดับ นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (JP) มีค่าเท่ากับ 0.032 (2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีอิทธิพลทางตรงต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KS) และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (JP) มีค่าเท่ากับ 0.531 และ 0.537 ตามลำดับ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) ก็มีอิทธิพล

ทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (JP) มีค่าเท่ากับ 0.285 และ (3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KS) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (JP) มีค่าเท่ากับ 0.153

4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเส้นทางความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมแปรรูปและจำหน่ายเหล็กในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)			สัมประสิทธิ์ เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1	SE	→ KS	0.211**	2.220	สนับสนุน
H2	SE	→ JP	0.307***	2.693	สนับสนุน
H3	WE	→ KS	0.531***	5.289	สนับสนุน
H4	WE	→ JP	0.537***	4.391	สนับสนุน
H5	KS	→ JP	0.153**	2.048	สนับสนุน

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

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า (1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) มีอิทธิพลทางตรงต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KS) และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (JP) โดยมีค่า t-test เท่ากับ 2.220 และ 2.693 ตามลำดับ (2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีอิทธิพลทางตรงต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KS) และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (JP) โดยมีค่า t-test เท่ากับ 5.289 และ 4.391 ตามลำดับ และ (3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KS) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (JP) โดยมีค่า t-test เท่ากับ 2.048 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นปัจจัยที่ส่งผล

ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้หากพนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้นและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมจะส่งผลให้พนักงานเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันจนก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมแปรรูปและจำหน่ายเหล็กในจังหวัดสมุทรปราการมีระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อองค์กรสร้างให้พนักงานเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองและสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานที่เกิดจากทักษะประสบการณ์ และความสามารถของตนเองจะทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่ดีขึ้นได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Shaari, Rahman & Rajab (2014) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐในมาเลเซียมีระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่การศึกษาของ Msengeti & Obwogi (2015) พบว่า พนักงานของธุรกิจโรงแรมมีระดับของการรับรู้ของสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของ ัญญนันท์ บุญอยู่ (2562) ก็พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นผลลัพธ์ในการสะท้อนความสามารถขององค์กรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานที่หลากหลายมิติที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน นอกจากนี้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองที่เป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่าจากการปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงานจะสามารถสร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ และเมื่อองค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็จะสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้นได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Lai & Chen (2012) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูงจะช่วยยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นได้ สอดคล้องกับ David et al. (2018) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ดีขึ้น หากพนักงานมีระดับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรด้วยตนเองอยู่ในระดับสูงจะสามารถเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Demir, 2020) นอกจากนี้การศึกษาของ Weijs-Perrée et al. (2019) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะมีส่วนสำคัญทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานก็ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานได้ อีกทั้งการศึกษาของ Aksoy et al. (2016) พบว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น โดย Ahmad et al. (2020) ก็พบว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองให้กับพนักงานด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนควรมีผู้ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อพนักงานเจออุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ

1.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและใส่ใจในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่

เกี่ยวข้องกับระดับแสงสว่างที่เหมาะสมกับพื้นที่ และลักษณะของงาน เพื่อลดปัจจัยเสี่ยงด้าน สุขภาพและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานให้มากขึ้น

1.3 ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ พนักงานนำประสบการณ์จากการปฏิบัติงานมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือถ่ายทอดให้กับเพื่อน ร่วมงานมากขึ้น เพื่อสร้างบรรยากาศในการ ส่งเสริมการเรียนรู้ให้พนักงานพัฒนาตนเองอยู่ เสมอ และสามารถนำความรู้ที่ได้มาเพิ่ม ประสิทธิภาพให้กับผลการปฏิบัติงานขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษา ปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ

พนักงาน เช่น ความเครียดในงาน ความพึงพอใจใน งาน ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อให้ครอบคลุมและนำไปสู่การค้นหา แนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของ พนักงานให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษา ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน การแลกเปลี่ยน เรียนรู้และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยแยก เป็นรายด้าน เพื่อให้ข้อมูลมีรายละเอียดที่ชัดเจน และมีความสมบูรณ์สำหรับการนำไปใช้ปรับปรุง และพัฒนาผลการปฏิบัติ งานของพนักงานให้ดีขึ้น

บรรณานุกรม

- คมกริช นันทะโรจพงศ์. (2561). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผล ต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความสุขในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต. *วารสารการ จัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*, 7(1), 21-38.
- ธัญนันท์ บุญอยู่. (2562). อิทธิพลของความไว้วางใจและการแบ่งปันความรู้ในฐานะปัจจัยคั่นกลางแบบอนุกรม ที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อม ของอุตสาหกรรมผลิตเซรามิกในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(1), 175-186.
- นฤตวัน ชัชราภรณ์. (2559). *ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขต กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สุขภาพจิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พชรวิศ กรุงกาญจนา. (2561). การแบ่งปันความรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: การวิเคราะห์พหุระดับ. *วารสารสุทธิปริทัศน์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*, 32(104), 1-13.
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2563). *โควิดจุดใช้หลัก 8 เดือนวูบหนัก*. ค้นเมื่อ 19 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.fti.or.th>.
- Abdiwali, R., & Musa, M. (2019). On-the-job training and employee performance in petroleum companies in Uganda. *International Journal of Research Granthaalayah*, 7(8), 51-61.
- Ahmad, F., & Karim, M. (2019). Impacts of knowledge sharing: A review and directions for future research. *Journal of Workplace Learning*, 31(3), 207-230.

- Ahmad, S. A., Easa, N. F., & Mostapha, N. (2020). Knowledge sharing and innovation at the Lebanese banking industry. *BAU Journal-Creative Sustainable Development*, 1(2), 1-18.
- Aksoy, Y., Ayranci, E., & Gozukara, E. (2016). A research on the relationship between knowledge sharing and employee performance: The moderating role of unethical behaviors in organizational level. *European Scientific Journal*, 12(4), 335-352.
- Best, J. W. (1981). *Research in education*. (4th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- David, F., Lapian, S. L., & Pandowo, M. (2018). The effect of organizational justice and self-efficacy on knowledge sharing in M-19 shop at Manado. *Journal EMBA*, 6(4), 3248-3257.
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 85, 205-224.
- Farooq, R. (2018). A conceptual model of knowledge sharing. *International Journal of Innovation Science*, 10(2), 238-260.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). New York: Prentice Hall.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277-319.
- Ibus, S. B., & Ismail, F. B. (2018). Conceptual framework: The mediating effect of self-efficacy in the relationships of self-leadership, knowledge sharing, and innovative work behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11), 1859-1876.
- Jamil, N. L., & Mahmud, S. N. D. (2019). Self-efficacy relationship on science achievement amongst national secondary school students. *Creative Education*, 10, 2509-2527.
- Javaid, M., & Abdullah, N. H. (2020). The effects of self-efficacy and expectations on knowledge sharing behavior. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(3), 2050-2055.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271-278.
- Khalique, S., & Singh, M. K. (2019). Role of self-efficacy in improving employees performance. *International Journal of Engineering Research & Technology*, 7(12), 1-5.
- Lai, M. C., & Chen, C. C. (2012). Self-efficacy, effort, job performance, job satisfaction, and turnover intention: The effect of personal characteristics on organization performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(4), 387-391.

- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-53.
- Maidin, F. N., & Izhar, T. A. T. (2018). A Framework Based knowledge sharing factor in higher institution. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(6), 846-861.
- Msengeti, D. M., & Obwogi, J. (2015). Effects of pay and work environment on employee retention: A study of hotel industry in Mombasa county. *International Journal of Scientific of Scientific and Research Publications*, 5(4), 1-10.
- Ndulue, T. I., & Ekechukwu, H. C. (2016). Impact of job satisfaction on employee performance: A study of Nigerian Breweries Plc Kaduna State Branch, Nigeria. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(11), 13-23.
- Octavianus, S. S., & Riyanto S. (2020). The effect of compensation and work environment on employee performance. *International Journal of Engineering Research & Technology*, 9(6), 59-61.
- Shaari, R., Rahman, S. A. A., & Rajab, A. (2014). Self-efficacy as a determined factor for knowledge sharing awareness. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 5(1), 39-42.
- Sharma, P. (2020). Work environment: A key variable to faculty retention. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 10(6), 344-347.
- Waktola, B. S. (2019). Boosting employee performance impact of working environment on employees performance: Case study on Ethio-Telecom at Ambo Branch. *Global Journal of Management and Business Research*, 19(11), 42-50.
- Weijs-Perrée, M., Appel-Meulenbroek, R., Arentze, T., & Romme, G. (2019). The influence of the physical work environment of business centers on social networking and knowledge sharing in the Netherlands. *Intelligent Buildings International*, 11(2), 105-125.
- Widyani, A. A. D., Sarmawa, I. W. G., & Dewi, I. G. A. M. (2017). The roles of knowledge sharing in mediating the effect of self-efficacy and self-leadership towards innovative behavior. *Journal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 19(2), 112-117.