

# อิทธิพลของความไว้วางใจและการแบ่งปันความรู้ในฐานะปัจจัยคั่นกลางแบบอนุกรม ที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมผลิตเซรามิก ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Effects of Trust and Knowledge Share as Serial Mediated Variables Correlated with the Psychological Capital and the Employees' Performance of Small Enterprise Employees in Thai Ceramic Industries in Bangkok and Bangkok Metropolitan Regions

ธัญนันท์ บุญอยู่<sup>1</sup>

Thanyanan Boonyoo<sup>1</sup>

Received 22 ก.ย. 61 & Retrieved 6 เม.ย. 62

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ทุนทางจิตวิทยา ความไว้วางใจ การแบ่งปันความรู้ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 2. ความไว้วางใจและการแบ่งปันความรู้ที่เป็นปัจจัยคั่นกลางแบบอนุกรมที่เชื่อมโยงทุนทางจิตวิทยาสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมผลิตเซรามิกในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยการศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจกับประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมผลิตเซรามิกในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม SmartPLS 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1. ทุนทางจิตวิทยา ความไว้วางใจ และการแบ่งปันความรู้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65, 3.59 และ 3.67 ตามลำดับ แต่ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และ 2. ผลการวิเคราะห์ของปัจจัยคั่นกลางแบบอนุกรมที่เชื่อมโยงทุนทางจิตวิทยาสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า อิทธิพลของความไว้วางใจและการแบ่งปันความรู้เป็นปัจจัยคั่นกลางแบบอนุกรมที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง เท่ากับ 0.202 และขอบเขตบน เท่ากับ 0.479 ซึ่งผลลัพธ์ของการศึกษาที่แตกต่างกันสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยเจตคติทางจิตใจให้เกิดปฏิสัมพันธ์ร่วมกันให้มีประสิทธิภาพต่อในองค์การ

**คำสำคัญ:** ทุนทางจิตวิทยา ความไว้วางใจ การแบ่งปันความรู้ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำ หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.

<sup>1</sup> Lecturer, Doctor of Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University.

## Abstract

This research aimed to investigate: (1) the psychological capital, trust, knowledge share, and employees' performance; (2) the trust and the knowledge share as serial mediated variables correlated with the psychological capital toward the performance in small enterprise employees in Thai Ceramic Industries in Bangkok and Bangkok Metropolitan regions. This study is an exploratory qualitative research implementing a questionnaire as a research instrument to investigate a sample of 100 small enterprise employees in Thai Ceramic Industries. Statistical analyses in this research were percentage, means, standard deviations and SmartPLS 2 structural equation program. The research findings revealed that: (1) overall, the psychological capital, trust, and knowledge share were statistically averaged at a high level with  $\bar{X} = 3.65, 3.59, \text{ and } 3.67$  respectively. Whereas the employee performance had a total average at a moderate level ( $\bar{X} = 3.17$ ). (2) Based on the analysis of the serial mediated variable connecting the psychological capital and the employees' performance, it was found that the findings of lower bounded coefficient values of trust and the knowledge share as the serial mediated variables connecting the psychological capital and the employee performance were at 0.202 and the upper bound coefficient values of them were at 0.479. Therefore, the outcomes of different studies could be established as the fundamental job performance, depending on the affective attitude to enhance the human relationship efficacy within the organizations.

**Key words:** Psychological Capital Trust Knowledge and Share Employee Performance

## ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นเมืองหลวงที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมากที่สุดประกอบกับเป็นเมืองที่มีความเจริญทางศิลปวัฒนธรรม และมีชื่อเสียงทางสถาปัตยกรรมมากที่สุด เนื่องจากมีพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติวิมานเมฆ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติเขาคุดสิต พระราชวังพญาไท ในบริเวณโรงพยาบาลพระมงกุฎ ตลอดจนพิพิธภัณฑสถาน วัดเทวราชกุญชร พิพิธภัณฑสถานบ้านเอกราช และตำหนักเพชร วัดบวรนิเวศ แหล่งศิลปวัฒนธรรมซึ่งมีลวดลายไม้ฉลุแบบขนมปังขิงให้เห็นกันทั่วไปมีความงดงามเป็นอย่างมาก เป็นแบบอย่างให้พบเห็นและสามารถนำไปปรับใช้กับอาคารทั่วไปได้ดี ใช้ลวดลายแบบขนมปังขิงประดับตกแต่งอาคารได้สวยงาม นอกจากนี้บริเวณเขตปริมณฑล อย่างจังหวัดนครปฐม ก็มีอาคารที่มีการประดับตกแต่งลวดลายไม้ฉลุแบบขนมปังขิง คือ เรือนพระธเนศวร พระราชวังสนามจันทร์ นั้นเป็นแบบอย่างของลวดลายไม้ฉลุที่ดีมากในการตกแต่งบ้าน องค์ประกอบเรือนพักอาศัย

โดยได้รับอิทธิพลจากรูปแบบของลวดลายขนมปังขิงที่กำลังเป็นที่นิยมกันโดยทั่วไป โดยเฉพาะในพระนครในช่วงเวลาในอดีตและในภูมิภาคเหนือ จังหวัดแพร่ มีเรือนขนมปังขิงจำนวนมาก ทั้งเป็นบ้านพักคนดีเพราะมีไม้สักเป็นจำนวนมาก ได้มีช่างไทย ช่างจีน ช่างญวน เป็นช่างฝีมือประดิษฐ์ลวดลายไม้ฉลุอย่างสวยงามให้พบเห็นอย่างแพร่หลาย และนำมาออกแบบปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของอาคารบ้านเรือนของผู้คนกลุ่มต่างๆ ในชุมชน กรุงเทพฯ ปริมณฑล และจังหวัดแพร่

ดังนั้น การศึกษารวบรวมลวดลายไม้ฉลุแบบขนมปังขิงของสกุลช่างกรุงเทพฯ ปริมณฑล และจังหวัดแพร่ จึงเป็นการศึกษารวบรวมคัดลอกรูปแบบของลวดลายไม้ฉลุแบบขนมปังขิง ให้ผู้สนใจได้ศึกษาค้นคว้า เพื่อเผยแพร่และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ นอกเหนือจากเป็นการเก็บรวบรวมหลักฐานก่อนการเสื่อมสภาพของอาคารหรือถูกทำลาย ยังเป็นการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมให้คงอยู่ต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทุนทางจิตวิทยา ความไว้วางใจ การแบ่งปันความรู้ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมผลิตเซรามิกในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาความไว้วางใจและการแบ่งปันความรู้ที่เป็นปัจจัยคั่นกลางแบบอนุกรมที่เชื่อมโยงทุนทางจิตวิทยาสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมผลิตเซรามิกในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

## นิยามศัพท์

1. ทุนทางจิตวิทยา หมายถึง การที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานต่างๆ ให้สำเร็จได้ แม้ว่าต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการทำงาน อีกทั้งสามารถพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างต่อเนื่อง
2. ความไว้วางใจ หมายถึง การที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรร่วมกันในทิศทางบวก และสามารถสร้างความเต็มใจร่วมกันที่จะกระทำหรือดำเนินการในเรื่องต่างๆ ภายในองค์กรให้สำเร็จผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การแบ่งปันความรู้ หมายถึง การที่บุคคลนำความรู้ที่เกิดจากทักษะ ประสบการณ์และความชำนาญมาแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนกันทั่วทั้งองค์กร โดยสามารถกระทำด้วยวาจาหรือเสนอแนะ เพื่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดคุณค่าแก่องค์กร
4. ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง การที่บุคคลมีพฤติกรรมที่สามารถนำทรัพยากรภายในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานและสามารถสร้างให้เกิดผลลัพธ์ไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
5. พนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเซรามิกในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเซรามิกในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 163 คน

## สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 (H1) ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อความไว้วางใจ
- สมมติฐานที่ 2 (H2) ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 3 (H3) ความไว้วางใจมีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้
- สมมติฐานที่ 4 (H4) การแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
- สมมติฐานที่ 5 (H5) ความไว้วางใจและการแบ่งปันความรู้เป็นปัจจัยคั่นกลางแบบอนุกรมที่เชื่อมโยงทุนทางจิตวิทยาสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

## บททวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีทุนทางสังคมและทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมที่เป็นการปฏิสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างกลุ่มและบุคคลที่ก่อรูปขึ้นและเชื่อมโยงกันเป็นหน่วยเครือข่ายที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Alawiyah & Held, 2015 : 352) และบริบทการเรียนรู้ทางสังคมที่สามารถกำหนดศักยภาพทางสภาวะทางจิตใจในเชิงบวกที่สร้างกระบวนการแลกเปลี่ยนทางความรู้ได้อย่างชัดเจน (Deaton, 2015 : 4) และก่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่องค์กรกำหนดไว้ และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสรุปไว้ดังนี้

ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital--PC) ถือเป็นศาสตร์และพฤติกรรมแห่งประสบการณ์เชิงบวกด้านจิตใจที่เป็นรากฐานจากการเคลื่อนไหวเชิงจิตวิทยาของบุคคลและองค์กร (Nafei, 2015: 250) ที่ประยุกต์ใช้จุดแข็งในเชิงบวกด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดขีดความสามารถทางจิตวิทยาที่พัฒนาและจัดการกระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย Nemati (2015: 733) ได้ศึกษาเส้นทางความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยา พบว่าทุนทางจิตวิทยาเป็นพฤติกรรมทางด้านจิตใจที่มีผลโดยตรงต่อความไว้วางใจของพนักงาน โดยพฤติกรรมของบุคคลจะกระทำสิ่งใดให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้นั้น ต้องอาศัยพฤติกรรมที่เป็นสภาวะด้านจิตใจในเชิงบวกให้เกิดการเรียนรู้จนนำไปสู่สภาวะความไว้วางใจ

วางใจและความผูกพันด้านอารมณ์และความมุ่งมั่นที่สามารถสร้างกระบวนการทำงานตามที่ต้องการกำหนดไว้ได้ (Maher, Mahmoud & Hefny, 2017 : 208) ส่วน Kong et al. (2018: 8) ก็ได้ศึกษาทุนทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่า ทุนทางจิตวิทยาจะประกอบด้วย ความสามารถในตนเอง การมองในแง่ดี ความคาดหวัง และความยืดหยุ่น โดยองค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อทัศนคติและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้เช่นกัน (Kappagoda, Othman & Alwis, 2014: 143)

ความไว้วางใจ (Trust--TR) เป็นการจัดการพฤติกรรมที่เป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กรที่สร้างให้เกิดพฤติกรรมความเชื่อมั่นในหลากหลายรูปแบบ โดยอาศัยความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับการคาดการณ์และเจตคติในเชิงบวกของบุคคลที่ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในการขับเคลื่อนจนกลายเป็นความไว้วางใจและความเชื่อมั่นต่อกัน (Smith, Vogelgesang & Avey, 2009: 231) จนนำไปสู่การแลกเปลี่ยนทางความรู้ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยหลายองค์การต่างมุ่งเน้นการสร้างปทัสถานให้เกิดเป็นความไว้วางใจที่แตกต่างกันไป เพื่อให้เกิดกระบวนการแบ่งปันความรู้ที่แตกต่างกันไปด้วยเช่นกัน ซึ่ง Abdel, Ashoush & Salama (2017: 11-13) ได้ศึกษาบทบาทของตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน พบว่า ความไว้วางใจถือเป็นความเชื่อมั่นที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยความไว้วางใจจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะก่อให้เกิดการแบ่งปันความรู้ขึ้นในองค์กร อีกทั้งความไว้วางใจจะเป็นปัจจัยที่ขับเคลื่อนให้เกิดกระบวนการแบ่งปันความรู้ที่แตกต่างกันไปเช่นกัน (Khesal et al., 2013: 497)

การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Share--KS) ความรู้เกิดจากทักษะ ประสบการณ์และความชำนาญที่เป็นกรอบในการสร้างคุณค่าตามบริบทของแนวความคิดของการประมวลผล การรวบรวมข้อมูลและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมาบูรณาการให้เกิดประสิทธิภาพ โดยการแบ่งปันความรู้ที่มีประสิทธิภาพจะสร้างมูลค่าเพิ่มหรือสร้างผลประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรได้ (รุ่งรติศ คงยั่งยืน,

2560: 151) ซึ่ง Rehman, Ilyas & Asghar (2015: 180) ได้ศึกษาการแบ่งปันความรู้ กลยุทธ์การจัดการความรู้และผลการปฏิบัติงานที่มีความรู้เป็นพื้นฐานของการวิจัย โดยจากการวิจัยพบว่า การแบ่งปันความรู้ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดที่องค์กรต่างมุ่งเน้นให้เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยองค์การได้สร้างกลยุทธ์การแบ่งปันความรู้ที่สนับสนุนด้านเทคโนโลยีการมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการ เพื่อรวมความรู้ทั่วทั้งองค์กรในแง่ของการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานแบบองค์รวมอย่างชัดเจนในการปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมที่สามารถนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงาน (Nemati, 2015: 735)

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Employee Performance--EP) เป็นผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และเป็นการขับเคลื่อนทรัพยากรที่อยู่ภายในองค์กรให้เกิดเป็นความสามารถในการใช้ประโยชน์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กร โดยอาศัยปัจจัยนำเข้าที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่องค์กรกำหนดไว้ (Nafei, 2015: 252) ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวเกิดจากกิจกรรมการปฏิบัติงานที่นำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลมาสร้างให้ประสิทธิภาพของงานในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นมิติของงานและมิติของข้อมูลตามบริบทของพฤติกรรมทางภาวะแวดล้อมการทำงานของพนักงานที่มีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม (Zamahani, Ghorbani & Rezaei, 2011: 661)

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ ทุนทางจิตวิทยา ความไว้วางใจ การแบ่งปันความรู้ และ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานอุตสาหกรรมผลิตเซรามิกในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีจำนวนทั้งสิ้น 163 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2561) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของอุตสาหกรรมผลิตเซรามิกในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีจำนวน 100 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random

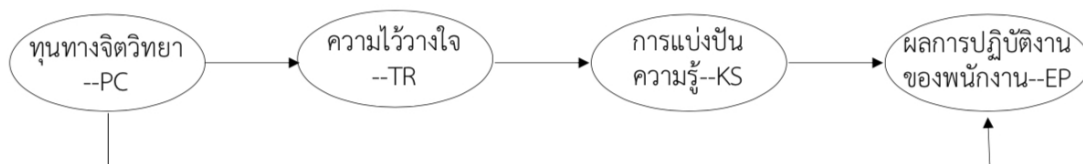
Sampling) โดยแบ่งเป็นจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 37 คน สมุทรปราการ จำนวน 21 คน นนทบุรี จำนวน 26 คน นครปฐม จำนวน 6 คน และสมุทรสาคร จำนวน 10 คน

3. ขอบเขตพื้นที่การศึกษา คือ อุตสาหกรรมผลิตเซรามิกในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วยจังหวัดกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ นนทบุรี นครปฐม และสมุทรสาคร

4. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการใช้ระยะเวลา 10 เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม-กันยายน 2561

ซึ่งการกำหนดขนาดตัวอย่างเท่ากับ 100 ตัวอย่าง ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยแบ่งเป็นจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 37 คน สมุทรปราการ จำนวน 21 คน นนทบุรี จำนวน 26 คน นครปฐม จำนวน 6 คน และสมุทรสาคร จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ส่วนที่ 2-5 แบบสอบถามประเมินทุนทางจิตวิทยา ความไว้วางใจ การแบ่งปันความรู้ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดย

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณที่มุ่งเน้นสรุปข้อเท็จจริง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานอุตสาหกรรมผลิตเซรามิกในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีจำนวนทั้งสิ้น 163 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2561) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานของอุตสาหกรรมผลิตเซรามิกในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีจำนวน 100 คน โดยใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของมนตรีพิริยะกุล (2553) ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของ Likert' Scale (Likert, 1932) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยง เพื่อวัดความสอดคล้องภายในของคุณภาพโดยรวมของเครื่องมือทั้งฉบับ ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟาจะปรากฏดังตาราง 1

ถ้า	$\frac{\text{จำนวนตัวแปรสมการมาตรวัด}}{\text{จำนวนตัวแปรแฝง}} \leq 2$	กำหนดให้ขนาดตัวอย่าง (n) $\geq 200$
ถ้า	$\frac{\text{จำนวนตัวแปรสมการมาตรวัด}}{\text{จำนวนตัวแปรแฝง}} > 3$	กำหนดให้ขนาดตัวอย่าง (n) $\leq 100$
ในที่นี้	$\frac{\text{จำนวนตัวแปรสมการมาตรวัด}}{\text{จำนวนตัวแปรแฝง}} = \frac{19}{4} = 4.75$	

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ )

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ )
ทุนทางจิตวิทยา (PC)	0.811
ความไว้วางใจ (TR)	0.768
การแบ่งปันความรู้ (KS)	0.708
ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (EP)	0.723

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของอุตสาหกรรมผลิตเซรามิกในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 100 คน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ คือ (1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (2) สถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยการวิเคราะห์ที่ทำให้เกิดค่าความคลาดเคลื่อนมีค่าน้อยที่สุดและวิเคราะห์ค่าสถิติคร่าวละหนึ่งส่วนที่เรียกว่า PLS-SEM (Partial Least Square SEM) ซึ่งใช้โปรแกรม SmartPLS 2 (Ringle, Wende & Will, 2005)

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 68 คน (ร้อยละ 68.00) มีระดับช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 45 คน (ร้อยละ 45.00) มีระดับการศึกษาอยู่ในช่วงมัธยมศึกษา

ตอนปลาย/ปวช จำนวน 51 คน (ร้อยละ 51.00) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 61 คน (ร้อยละ 61.00) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 5,001-10,000 บาท จำนวน 67 คน (ร้อยละ 67.00)

2. ผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนาของทุนทางจิตวิทยา ความไว้วางใจ การแบ่งปันความรู้ และผลการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการแบ่งปันความรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.67, SD=0.58) รองลงมาคือ ปัจจัยทุนทางจิตวิทยา ( $\bar{X}$  = 3.65, SD=0.56) และปัจจัยความไว้วางใจ ( $\bar{X}$  = 3.59, SD=0.54) และปัจจัยระดับสุดท้ายคือ ปัจจัยผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ( $\bar{X}$  = 3.17, SD=0.96)

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม SmartPLS 2 (Ringle, Wende & Will, 2005) ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังตาราง 2

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปร (LV)	ค่าความผันแปร ( $R^2$ )	อิทธิพล (Effect)	อิทธิพล		
			PC	TR	KS
ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (EP)	0.639	DE	0.082	0.000	0.758***
		IE	0.091	0.333	0.000
		TE	0.173	0.333	0.758
การแบ่งปันความรู้ (KS)	0.192	DE	0.000	0.439***	0.000
		IE	0.119	0.000	0.000
		TE	0.119	0.439	0.000
ความไว้วางใจ (TR)	0.074	DE	0.272***	0.000	N/A
		IE	0.000	0.000	N/A
		TE	0.272	0.000	N/A

หมายเหตุ: DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, N/A = Not Applicable

จากตาราง 2 พบว่า ความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างของ (1) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (EP) พบว่า ทูทางจิตวิทยา (PC) และการแบ่งปันความรู้ (KS) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (EP) มีค่าเท่ากับ 0.082 และ 0.758 ตามลำดับ โดยที่ทูทางจิตวิทยา (PC) และความไว้วางใจ (TR) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (EP) มีค่าเท่ากับ 0.091 และ 0.333 ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อการแบ่งปันความรู้ พบว่า ความไว้วางใจ (TR) มีอิทธิพลทางตรงต่อการแบ่งปันความรู้ (KS) มีค่าเท่ากับ 0.439 โดยที่ทูทางจิตวิทยา (PC) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการแบ่งปันความรู้ มีค่าเท่ากับ 0.119 และ (3) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความไว้วางใจ (TR) พบว่า ทูทางจิตวิทยา (PC) มีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจ (TR) มีค่าเท่ากับ 0.272

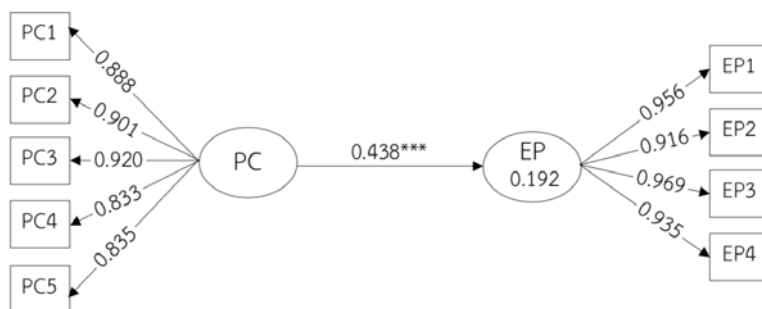
4. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลของความไว้วางใจและการแบ่งปันความรู้ในฐานะปัจจัยคั่นกลางแบบอนุกรมที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างทูทางจิตวิทยาสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมผลิตเซรามิกในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแบบเฉพาะทูทางจิตวิทยากับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแบบ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีค่าสูงเกินกว่า 0.20 ที่เป็นเกณฑ์ขั้นสูงของ Chin (2001) ที่กำหนดไว้ แสดงว่า อาจมีตัวแปรอื่นที่เป็นตัวแปรแฝงซ่อนเร้นถ่ายทอดอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผลลัพธ์ (มนตรี พิริยะกุล, 2558 : 24) ดังนั้นผู้วิจัย

จึงได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างที่แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนคือ

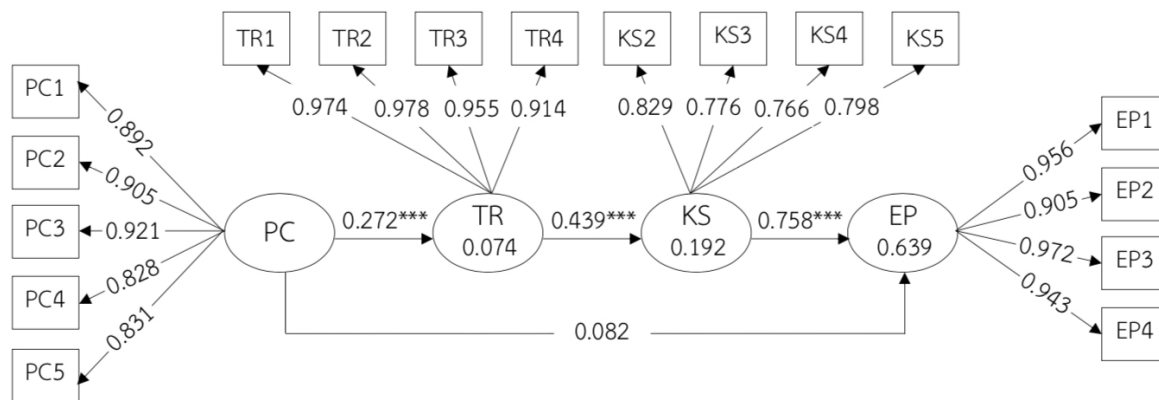
4.1 การทดสอบความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างของทูทางจิตวิทยา (PC) ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (EP) ดังภาพ 2

จากภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างทูทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ทูทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าเท่ากับ 0.438 ซึ่งสูงกว่า 0.20 ที่เป็นเกณฑ์ขั้นสูง (Chin, 2001) แสดงว่า สิ่งที่อยู่วิจัยตั้งข้อสงสัยไว้น่าจะเป็นจริง คือ อาจมีตัวแปรอื่นๆ ที่แฝงซ่อนเร้นถ่ายทอดอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุมายังตัวแปรผลลัพธ์ จึงทำให้ผู้วิจัยต้องดำเนินการทดสอบเพื่อหาตัวแปรซ่อนเร้นที่ทำให้ตัวแปรสาเหตุที่เป็นทูทางจิตวิทยามายังตัวแปรผลลัพธ์ที่เป็นผลการปฏิบัติงานของพนักงานมาทำการทดสอบไป

4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างความไว้วางใจ (TR) และการแบ่งปันความรู้ (KS) ที่เป็นปัจจัยคั่นกลางแบบอนุกรมที่เชื่อมโยงอิทธิพลของทูทางจิตวิทยาสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดังภาพ 3 โดยภาพนี้ได้ผ่านการปรับปรุงการตัดค่าน้ำหนักของตัวชี้วัด (Indicator Loading) ที่มีค่าน้ำหนักไม่ถึงเกณฑ์ที่ยอมรับได้แล้ว คือ มีค่าบวกและมีค่ามากกว่า 0.707 (มนตรี พิริยะกุล, 2553) ซึ่งจากภาพ 3 แสดงให้เห็นว่า ตัวชี้วัดในส่วนของ TR5 และ KS1 มีค่าเพียง 0.452 และ 0.540 ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงทำการตัดค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดดังกล่าวออก จึงปรากฏดังภาพ 3



ภาพ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างทูทางจิตวิทยาที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน



ภาพ 3 เส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากภาพ 3 เส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่า ทูน่าทางจิตวิทยาเมื่อพิจารณาทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าเท่ากับ 0.082 ซึ่งผลการทดสอบตามเกณฑ์การตัดสินใจเมื่อทำการเปรียบเทียบ พบว่า ความสัมพันธ์ของทูน่าทางจิตวิทยาและผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามภาพ 2 มีค่าเท่ากับ 0.438 แต่เมื่อมีปัจจัยคั่นกลางแบบอนุกรมที่ประกอบด้วยปัจจัยความไว้วางใจและการแบ่งปันความรู้เข้ามาเชื่อมความสัมพันธ์ จึงทำให้เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างทูน่าทางจิตวิทยาและผลการ

ปฏิบัติงานของพนักงานมีค่าลดลง (ภาพ 3) ดังนั้นผลการทดสอบพบว่า ทูน่าทางจิตวิทยาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่มากระตุ้นทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเกิดการเปลี่ยนแปลง แต่การเปลี่ยนแปลงก็จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยความไว้วางใจและการแบ่งปันความรู้มาเชื่อมโยงความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปผลการวิเคราะห์ตัวแบบของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่มีความแตกต่างกันดังตาราง 3

ตาราง 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1 PC → TR	0.272***	2.653	สนับสนุน
H2 PC → EP	0.082	1.394	ไม่สนับสนุน
H3 TR → KS	0.439***	5.956	สนับสนุน
H4 KS → EP	0.758***	18.029	สนับสนุน

หมายเหตุ: (\* หมายถึง p-value ≤ 0.10 หรือ ค่า t ≥ 1.65) (\*\* หมายถึง p-value ≤ 0.05 หรือ ค่า t ≥ 1.69) (\*\*\*) หมายถึง p-value ≤ 0.01 หรือ ค่า t ≥ 2.58)

ตาราง 4 ผลการทดสอบอหิทธิพลทางอ้อมเชิงอนุกรมของความไว้วางใจและการแบ่งปันความรู้

สมมติฐานการวิจัย (hypothesis)	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H5 PC → TR → KS → EP	0.466	0.096	0.279	0.660



จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า (1) ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อความไว้วางใจ โดยมีค่า t-test เท่ากับ 2.653 แต่ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่า t-test เท่ากับ 1.394 (2) ความไว้วางใจมีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้ โดยมีค่า t-test เท่ากับ 5.956 และ (3) การแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 18.029

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลางแบบอนุกรมซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมปรากฏดังตาราง 4

จากตาราง 4 พบว่า ผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมของความไว้วางใจและการแบ่งปันความรู้ที่เป็นปัจจัยคั่นกลางแบบอนุกรมที่เชื่อมโยงอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ขอบเขตล่าง (Boot LLCI) และขอบเขตบน (Boot ULCI) ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่าอิทธิพลของความไว้วางใจและการแบ่งปันความรู้เป็นปัจจัยคั่นกลางแบบอนุกรมที่เชื่อมโยงอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของขอบเขตล่างเท่ากับ 0.279 และขอบเขตบนเท่ากับ 0.660

## สรุปและข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ปัจจัยทุนทางจิตวิทยา ความไว้วางใจ การแบ่งปันความรู้มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยการแบ่งปันความรู้มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเนื่องจากอุตสาหกรรมต่างมุ่งเน้นกลยุทธ์การแบ่งปันความรู้ที่เกิดจากทักษะ ประสบการณ์และความชำนาญมาสร้างสรรค์ให้เกิดคุณค่าแก่องค์กรเป็นประเด็นหลัก จึงทำให้ปัจจัยการแบ่งปันความรู้มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Rehman, Ilyas & Asghar (2015 : 180) ที่ว่า การแบ่งปันความรู้ถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญมากที่สุดและสามารถนำความรู้ที่ได้จากการรวบรวมทั่วทั้งองค์กรมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพ

ของผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมที่สามารถนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานได้เช่นกัน (Nemati, 2015 : 735)

2. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า อิทธิพลของความไว้วางใจและการแบ่งปันความรู้เป็นปัจจัยคั่นกลางแบบอนุกรมที่เชื่อมโยงอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานในอุตสาหกรรมต่างมีพฤติกรรมเชิงบวกที่แตกต่างกันสามารถผันแปรไปตามสภาพแวดล้อมขององค์กร จึงทำให้พฤติกรรมดังกล่าวเกิดปฏิสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งพฤติกรรมเชิงบวกนี้ก็ยังสามารถสร้างความไว้วางใจให้เกิดแก่กลุ่มหรือบุคคลได้ โดยอาศัยพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ที่เกิดขึ้นจากทักษะ ประสบการณ์และความชำนาญในการถ่ายทอดให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้ และการจะได้มาซึ่งความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลก็ต้องอาศัยความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Nemati (2015 : 733) ที่ว่า ทุนทางจิตวิทยาเป็นพฤติกรรมทางด้านจิตใจที่มีผลทางตรงและทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยอาศัยปัจจัยความไว้วางใจและการแบ่งปันความรู้ที่ถือเป็นความเชื่อที่สะท้อนให้เกิดประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันความรู้ (Abdel, Ashoush & Salama, 2017 : 11-13; Khesal et al., 2013 : 497) โดยพฤติกรรมของบุคคลจะกระทำให้สิ่งใดให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้นั้น ต้องอาศัยพฤติกรรมที่เป็นสภาวะด้านจิตใจในเชิงบวกให้เกิดการเรียนรู้จนนำไปสู่สภาวะความไว้วางใจและความผูกพันด้านอารมณ์และความมุ่งมั่นที่สามารถสร้างกระบวนการทำงานตามที่ต้องการกำหนดไว้ (Maher, Mahmoud & Hefny, 2017 : 208; Kong et al., 2018 : 8) เพื่อรวมความรู้ทั่วทั้งองค์กรในแง่ของการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานแบบองค์รวมอย่างชัดเจนในการปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมที่สามารถนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงาน (Nemati, 2015 : 735)

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยผู้วิจัยมีประเด็นที่จะเสนอแนะเพื่อการวิจัยดังนี้

**ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

1.1 อุตสาหกรรมควรสร้างองค์ความรู้ให้ครอบคลุมกลุ่มธุรกิจอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกัน เพื่อสามารถรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมผลิตเซรามิกไทยในภูมิภาคอาเซียน

1.2 อุตสาหกรรมควรนำผลการวิจัยมาใช้พิจารณา ตัดสินใจและชี้แนะ เพื่อการจัดทำนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของแผนงานการพัฒนาของภาครัฐและภาคอุตสาหกรรม

**ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ**

2.1 อุตสาหกรรมจำเป็นต้องขับเคลื่อนสร้างพฤติกรรมที่เป็นทุนทางจิตวิทยาในเชิงบวกที่เป็นสภาวะทางจิตใจที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจของพนักงานในองค์กร โดยสร้างให้เกิดเป็นพื้นฐานที่มีคุณค่าแก่อุตสาหกรรมต่อไป

2.2 อุตสาหกรรมจำเป็นต้องมุ่งเน้นสร้างความไว้วางใจที่เป็นปัจจัยสำคัญในการเชื่อมโยงให้เกิดการแบ่งปันความรู้ที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างให้เกิดเป็นความผูกพันและความพึงพอใจที่นำไปสู่ผลลัพธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

**ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต**

3.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น วัฒนธรรมการเรียนรู้ ค่านิยมในงาน เป็นต้น เพื่อมาเสริมสร้างให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และการเห็นคุณค่าในงานที่สามารถสร้างผลการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมได้เพิ่มมากขึ้น

3.2 ควรนำทฤษฎีที่สร้างจากข้อมูลและนำความรู้ที่ได้จากผลการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ไปประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรมเดียวกันหรืออุตสาหกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

## เอกสารอ้างอิง

- ชัยนันท์ บุญอยู่. (2561). อิทธิพลคั่นกลางของทุนโครงสร้างและการเป็นผู้ประกอบการในการถ่ายทอดทุนเชิงความสัมพันธ์สู่ผลิตภาพสำหรับอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับไทย. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 10(1), 41-53.
- มนตรี พิริยะกุล. (2553). *ตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- \_\_\_\_\_. (2558). ตัวแปรคั่นกลางและการทดสอบอิทธิพลทางอ้อม. *วารสารการจัดการและการพัฒนา*, 2(1), 11-31.
- รุ่งรติศ คงยั่งยืน. (2560). องค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยากาตองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและการแบ่งปันความรู้ของหน่วยงานในฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 22(1), 150-162.
- Abdel, M. A., Ashoush, L., & Salama, M. R. (2017). The mediating role of knowledge share in the relationship between interpersonal trust and sustainable competitive advantage. *International Journal of Academic Research*, 4(7), 10-18.
- Alawiyah, T., & Held, M. L. (2015). Social capital: Promoting health and well-being among Indonesian women. *Journal of Women and Social Work*, 30(3), 352-362.
- Deaton, S. (2015). Social learning theory in the age of social media: Implications for educational practitioners. *Journal of Educational Technology*, 12(1), 1-6.
- Ho, C. H., Oldenburg, B., Day, G., & Sun, J. (2012). Work values, job involvement, and organizational commitment in Taiwanese Nurses. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 2(3), 64-70.
- Kappagoda, U. W., Othman, H. Z. F., & Alwis, G. D. (2014). Psychological capital and job performance: the mediating role of work attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2, 102-116.
- Khesal, S. M., Samadi, B., Musram, H. A. M., & Zohoori, M. (2013). The impact of trust on knowledge sharing. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(2), 495-501.
- Kong, F., Tsai, C. H., Tsai, F. S., Huang, W., & Cruz, S. M. (2018). Psychological capital research: A meta-analysis and implications for management sustainability. *Sustainability*, 10, 1-9.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-53.
- Maher, A., Mahmoud, H. S., & Hefny, S. E. (2017). Authentic leadership and psychological capital: The impact on Egyptiam employees' work well being. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 15(3), 204-212.
- Nafei, W. (2015). The effects of psychological capital on employee attitudes and employee performance: A study on teaching hospitals in Egypt. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 249-270.
- Nemati, M. (2015). Study the of organizational socialization, psychological capital, knowledge sharing and trust on employess' tendency to organizational innovation. *Applied Mathematics in Engineering, Management and Technology*, 3(1), 733-742.
- Nguyen, T. D., & Trang, T. M. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95.
- Rehman, W., Ilyas, M., & Asghar, N. (2015). Knowledge sharing, knowledge management strategy and

- performance: A knowledge based view. *Pakistan Economic and Social Review*, 53(2), 177-202.
- Smith, R. C., Vogelgesang, G., & Avey, J. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Management Department Faculty Publications*, 23, 227-240.
- Smuththarak, K. (2014). The problems and the needs of Ceramic Industrial Traders in Lampang Province. *Industrial Technology Lampang Rajabhat University Journal*, 7(1), 1-13.
- Usikalu, O., Ogunleye, A. J., & Effiong, J. (2015). Organizational trust, job satisfaction and job performance among teachers in Ekiti state, Nigeria. *British Open Journal of Psychology*, 1(1), 1-10.
- Zamahani, M., Ghorbani, V., & Rezaei, F. (2011). Impact of authentic leadership and psychological capital on followers' trust and performance. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(12), 658-667.

### Translated Thai Reference

- Boonyoo, T. (2018). Mediated effects of structural capital and entrepreneurship in transmitting relational capital to the productivity for Thailand's Gems and Jewelry Industry. *Panyapiwat Journal*, 1(1), 41-53. (In Thai).
- Kongyoungyune, R. (2017). Learning organization, organizational climate, organizational citizenship behavior and knowledge sharing of subunits with technical department Thai airways public company limited. *Journal of the Association of Researchers*, 22(1), 150-162. (In Thai).
- Piriyakul, M. (2010). *Partial Least Square Path Modeling (PLS Path Modeling)*. Bangkok: Ramkhamhaeng University. (In Thai).
- Piriyakul, M. (2015). Moderator and mediator in structural equation modeling. *The Journal of Industrial Technology*, 11(3), 11-31. (In Thai).