



โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจอีเวนต์ ในประเทศไทย*

A CAUSAL MODEL AFFECTING THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF EVENT BUSINESS EMPLOYEES IN THAILAND

ณปภัช อมัตริรัตน์, พิตยช ญาณพิทักษ์ และ สุพัฒน์ ธีรเวชเจริญชัย

Napapat Amuttirat, Pittayush Yanpitak and Supat Teravecharoenchai

สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก

Business Administration Faculty of Business Administration Krirk University

Email: tikpantip@gmail.com, Te_pit@hotmail.com, supat.ter@krirk.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของดัชนีพนธ์เรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจอีเวนต์ในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1)ระดับ 2)อิทธิพลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน 3)สร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจอีเวนต์ในประเทศไทยโดยวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประชากรคือพนักงานธุรกิจอีเวนต์สังกัดสมาคมการค้าผู้ประกอบการธุรกิจไมซ์และอแกไนซ์ภาคเหนือตอนบน สุ่มตัวอย่างแบบระบบรวม 60 แห่ง และแบบง่ายได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 415 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เชิงคุณภาพใช้สัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ 9 คน โดยวิเคราะห์เนื้อหา เครื่องมือในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าสหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า 1)ระดับความพึงพอใจในงานมีระดับสูงสุด รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กร ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2)อิทธิพลของกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีผลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ส่วนผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนในทุกดัชนีได้แก่ ค่า $\chi^2=149.831$, $\chi^2/df=1.171$, $df=128$, $p=.091$, $GFI=.965$, $AGFI=.943$, $CFI=.991$, $RMSEA=.020$, $RMR=.010$ โมเดลเชิงสาเหตุที่

*Received April 3, 2024; Revised May 14, 2024; Accepted July 24, 2024



พัฒนาชื่อ TAJSC Model และข้อค้นพบเกิดจากการฝึกอบรมและการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงของลักษณะงานที่ทำได้รวมทั้งการมีน้ำใจนักกีฬาส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ; โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, การปฏิบัติงาน, ธุรกิจอีเวนต์

Abstract

This research is a part of a dissertation of A causal relationship model affecting the performance of the employees in event organizer business in Thailand event business employees in Thailand. This study aims to study 1) The level 2) The influence of human resource management, the relationship to the organization, the behavior of good employee toward organization, the satisfaction and the operation outcome 3) Create the casual relationship model which affecting the employee's performance in event organizer business which mixed used of qualitative and quantitative have been applied. The research group was 415 employees in event organizer business which registered in Northern event organizer entrepreneur association which randomly selected 60 places. The statistic program has been used. The qualitative method was analyzing the dialog of in-dept interview with 90 expertise. The research tools are questionnaire and interview script, Statistics used include means, correlations, and analysis of the harmony of structural equation models. The results of the study found that 1) The level of satisfaction was the highest rank. Order by the relationship to organization, the behavior of good employee toward organization, and human resource management, found that every aspect was at a high level. 2) the influence of human resource management strategy has directly affected toward the satisfaction in working, the good behavior and the relationship to the organization. The operation outcome has been influenced directly through the good behavior of the employees the satisfaction and relationship to the organization with the statistic level at 0.05 3) A causal relationship model affecting the performance of the employees in event organizer business in every factors were Chi-square=149.831, Chi-square/df=1.171, df=128, p=.091, GFI=.965, AGFI=.943, CFI=.991, RMSEA=.020, RMR=.010. The used model was TAJSC Model and the research result has been found from the training and the operation development and adaptation. Moreover, including having a kind attitude has influenced to the organization relationship in a sustainable long term.

Keywords; Casual relationship model, the operation, event organizer business

บทนำ

จากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด 19 เมื่อปี พ.ศ. 2563 ได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมในวงกว้างทั้งภายในประเทศและในต่างประเทศ โดยผลกระทบในภาพรวมด้านเศรษฐกิจศาสตร์มหภาคนั้น ส่งผลให้อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทยติดลบ ซึ่งผลกระทบดังกล่าวเป็นลูกโซ่ไปทั้งระบบ การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ทำให้หลายธุรกิจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม คือ รายได้หดหายโดยไม่ทันตั้งตัวและส่งผลกระทบต่อทุกกลุ่มอีกด้วย วิฤตจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของโลกรวมทั้งประเทศไทยด้วย ธุรกิจขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กต่างได้รับผลกระทบกันอย่างถ้วนหน้า รวมทั้งธุรกิจเกี่ยวกับงานอีเว้นท์ (Event) ซึ่งเป็นหนึ่งในธุรกิจที่ได้รับผลกระทบอย่างหนักจากมาตรการควบคุมโรคโควิด 19 ที่ต้องงดกิจกรรมรวมตัวผู้คนจำนวนมากเพื่อป้องกันการแพร่ระบาด ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงต้องมองหาแนวทางรับมือกับการปรับตัวครั้งใหญ่เพื่อให้สามารถนำพาธุรกิจดำเนินต่อไปได้ท่ามกลางการแพร่ระบาดที่ยังไม่สามารถคาดเดาสถานการณ์ได้ (ปรารธนา หลีกภัยและปิ่นฤทัย นิติตระกูล, 2565)

อีเว้นท์ (Event) หรือการจัดกิจกรรมทางการตลาด เป็นการสื่อสารการตลาดผ่านกิจกรรมสามารถดึงดูดความสนใจของกลุ่มเป้าหมายและสร้างยอดขายให้กับสินค้าและบริการ (Goldblatt, 1997) นอกจากการเป็นประชาสัมพันธ์สินค้าและบริการแล้ว ยังเป็นการกระตุ้นยอดขายและสามารถใช้ในการสร้างกระแสการพูดถึงกิจกรรมที่เกิดขึ้นทำให้สินค้าเป็นที่รู้จัก การจัดงานอีเว้นท์สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นสินค้าประเภทใด สิ่งสำคัญที่สุดคือการทำให้ลูกค้านั้นมีประสบการณ์และมีความสัมพันธ์กับสินค้า มีโอกาสที่ได้สัมผัสทดลองสินค้า ภาพลักษณ์ขององค์กรจะถูกถ่ายทอดผ่านรูปแบบของการจัดงาน การตกแต่งสถานที่ รวมไปถึงบรรยากาศของงาน การจัดกิจกรรมเป็นการเป็นจัดขึ้นเพื่อให้ได้รับความสนใจจากกลุ่มเป้าหมาย สื่อมวลชน และสาธารณชน ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งในการแนะนำสินค้า การบอกต่อ และต่อยอดให้กับกลุ่มเป้าหมาย (Digimusketeers, 2023)

จากการที่สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 ได้คลี่คลายลงและถูกประกาศให้เป็นโรคประจำถิ่นเมื่อช่วงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2565 ที่ผ่านมา (กระทรวงสาธารณสุข, 2565) ส่งผลให้การดำเนินชีวิตคืนสู่ชีวิตแบบปกติ แต่ในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นระยะเวลาอันยาวนานกว่า 3 ปีของการแพร่ระบาดนี้ ทำให้พฤติกรรมของผู้เข้าร่วมงานเปลี่ยนแปลงไป คือ ผู้คนมีความคุ้นชินกับการใช้เทคโนโลยีในหลายแง่มุมทั้งการสัมมนา การจัดกิจกรรม การจัดนิทรรศการ ล้วนอยู่ในรูปแบบออนไลน์ทั้งสิ้นและอาจมีแนวโน้มที่จะเลือกประสบการณ์แบบเสมือนจริง (Virtual Experiences) ที่มาพร้อมกับความสะดวกสบายและประสบการณ์ใหม่ คือ การนำเทคโนโลยีมาสื่อสารระหว่างกันในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น Live Streaming การถ่ายทอดสดภาพและเสียงโดยใช้อินเทอร์เน็ต ไม่ต้องมาพบเจอหน้ากันจริง ๆ การจัดงานที่ให้ความรู้สึกเสมือนจริงแสดงผลผ่านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต โดยอาศัยเทคโนโลยี VR (Virtual Reality) ซึ่งสามารถโต้ตอบกับผู้ใช้ได้



แบบเรียลไทม์ (Real-Time) เป็นต้น (Any I, 2022) และด้วยการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อสร้างความแตกต่างจากคู่แข่งจึงมีความสำคัญมากกว่าที่เคยเป็นมา และเป็นโอกาสที่ธุรกิจจะนำเทคโนโลยีที่ผู้คนคุ้นเคยมาสร้างเป็นโซลูชัน (Solution) เพื่อให้มั่นใจได้ว่างานบริการจะสามารถตอบสนองความต้องการทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันธุรกิจอีเวนต์ที่ผู้ประกอบการนิยมจัดขึ้นมานั้นมีหลายประเภท เช่น งานการประชุม นานาชาติ งานดนตรีหรืองานคอนเสิร์ต งานสัมมนา งานเปิดตัวสินค้า นิทรรศการและบูธแสดงสินค้า งานวิ่ง เป็นต้น (Techsauce, 2022) ผู้ประกอบการธุรกิจต่างก็มีทางเลือกในการทำการตลาดเพื่อกระตุ้นการซื้อสินค้าและบริการในรูปแบบที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการจัดโปรโมชั่น การโฆษณาประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ รวมถึงการทำการตลาดในเชิงกิจกรรมหรือการจัดงานซึ่งเป็นหนึ่งในทางเลือกที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างสูงจากผู้ประกอบการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เนื่องจากการจัดงานสามารถสร้างประสบการณ์และการมีส่วนร่วมจากลูกค้ากลุ่มเป้าหมายได้โดยตรง นอกจากนี้ การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นโอกาสสำหรับผู้ประกอบการธุรกิจรับจัดงานของประเทศไทยในการเข้าไปให้บริการจัดงานในประเทศกลุ่ม CLMV (ประเทศ กัมพูชา ลาว เมียนมา และเวียดนาม ตามลำดับ) มากยิ่งขึ้น รวมถึงการผลักดันให้ประเทศไทยเป็น Hub ของการจัดงานขนาดใหญ่ของอาเซียน (สำนักพัฒนาและส่งเสริมธุรกิจบริการ, 2561) จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า ประเทศไทยเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่นิยมของชาวต่างชาติ จึงทำให้สามารถดึงดูดให้ต่างชาติเข้ามาจัดการประชุม งานแสดงสินค้าและกิจกรรมต่าง ๆ ได้ แต่ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ มักจะพบกับปัญหาของงานด้านบุคลากรในธุรกิจการจัดงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับปฏิบัติการที่จำกัดทักษะการสื่อสารกับชาวต่างชาติ การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานหรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เป็นต้น

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าอีเวนต์เป็นการดำเนินธุรกิจด้านการส่งเสริมการขาย การตลาด การโฆษณา ประชาสัมพันธ์ในสินค้าหรือบริการต่าง ๆ ให้กับลูกค้าทั้งไทยและต่างประเทศ มีลักษณะเป็น one stop service คือลูกค้าที่มาใช้บริการมีความต้องการจะให้ทำงานแบบใดก็สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างครบวงจร ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมของผู้บริโภคตามแนวทางของตลาดที่ต้องการสินค้า โดยกระตุ้นให้สินค้าเป็นที่ยอมรับสูงสุดจากการจัดการกับทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของธุรกิจอีเวนต์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานของบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจอีเวนต์ในประเทศไทย

วัตถุประสงค์ความวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรธุรกิจอีเวนต์ในประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผ่านความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรธุรกิจอีเวนต์ในประเทศไทย

3. เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจอีเวนต์

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดย เชิงปริมาณ ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจอีเวนต์ในประเทศไทย ที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้กับสมาคมการค้าผู้ประกอบการธุรกิจไมซ์และออแกไนซ์ ภาคเหนือตอนบน ทั้งหมดจำนวน 71 แห่ง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในธุรกิจอีเวนต์ในประเทศไทย ที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้กับสมาคมการค้าผู้ประกอบการธุรกิจไมซ์และออแกไนซ์ ภาคเหนือตอนบน จำนวน 60 แห่ง ใช้หลักเกณฑ์อัตราส่วน 20 เท่าต่อ 1 จำนวนตัวแปร ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเทคนิคการใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตัวอย่างของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี Maximum Likelihood ในการวิเคราะห์สถิติประเภทสมการโครงสร้างควรกำหนดตัวอย่างประมาณ 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกต และจำนวนตัวอย่างมีขนาดใหญ่ (Hair et al., 2013) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจึงเป็น (20x20) เท่ากับ 400 และเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูล 415 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) มีค่า IOC ระหว่าง 0.600 – 1.000 ความเชื่อถือได้ของมาตรวัด พบว่า สัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ (Cronbach's alpha) ของมาตรวัดตัวแปรประจักษ์ที่ใช้ในการวิจัย มีค่าระหว่าง 0.745 ถึง 0.798 และทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.776 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% แสดงว่าประเด็นคำถามมีความสอดคล้องกันระหว่างผู้ประเมินอยู่ในระดับเพียงพอ มีความน่าเชื่อถือเพียงพอที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล (Kline, 2005) สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) ด้วยสถิติพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน โดยแปรผลตามเกณฑ์ของ Gleim (2003) นิยามและการวัดค่าตัวแปรประกอบด้วย กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การจัดการรางวัลและการประเมินตามศักยภาพ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันต่อเนื้อและความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่น ความสำนึกต่อหน้าที่ ความเอื้อเฟื้อ การมีน้ำใจนักกีฬาและควมมีคุณธรรม ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง ประสิทธิภาพของงาน คุณภาพของงาน การปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง



สำหรับเชิงคุณภาพ ด้านเนื้อหา โดยกำหนดข้อคำถามการสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิด หน่วยวิเคราะห์ คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรธุรกิจอีเวนต์ในประเทศไทย โดยมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับ กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารธุรกิจอีเวนต์ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน กรรมการสมาคมการค้าผู้ประกอบการธุรกิจไมซ์และอสังหาริมทรัพย์ภาคเหนือตอนบน จำนวน 1 คน และนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจอีเวนต์ จำนวน 2 คน ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วยจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง ลำพูน แม่ฮ่องสอน พะเยา แพร่ และน่าน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) (ณรงค์ กลุณิเทศ และ สุดาวรรณ สมใจ, 2558) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) 5 ประเด็น ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2) ความผูกพันต่อองค์กร 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร 4) ความพึงพอใจในงานและ 5) ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ในลักษณะเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตอบข้อคำถามได้อย่างเสรีตามความพอใจ เพื่อเจาะลึกค้นหาความหมาย ความจริง การแสดงความคิดเห็น ให้คำอธิบายรายละเอียดในแง่มุมต่าง ๆ ของผู้ให้สัมภาษณ์ ทำให้ผู้วิจัยทราบมุมมองจากกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย เป็นข้อมูลเชิงลึก และมุมมองใหม่ที่ไม่สามารถได้จากแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยสามารถนำมาใช้สนับสนุนและประกอบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยให้ชัดเจนขึ้น

สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ (ตอนผลการวิจัยทุกข้อ)

1. ระดับความคิดเห็นของกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรธุรกิจอีเวนต์ในประเทศไทย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.16) โดยค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในงานมีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และด้านกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญในภาพรวม

ตัวแปร	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1 กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์	4.07	0.34	มาก
2 ความผูกพันต่อองค์กร	4.21	0.45	มาก



3	พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	4.12	0.37	มาก
4	ความพึงพอใจในงาน	4.23	0.31	มาก
5	ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	4.17	0.37	มาก
เฉลี่ยรวม		4.16	0.30	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในงานมีระดับความสำคัญสูงสุด อยู่ในระดับมาก (4.23) รองลงมาด้านความผูกพันต่อองค์กร (4.21) ด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (4.17) ด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (4.12) และด้านกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (4.07) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกือบทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันและความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์ทางบวก มีขนาดความสัมพันธ์หรือค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .116 ถึง .644 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาพรวมแล้วค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดจัดอยู่ในระดับต่ำมากถึงระดับปานกลาง ยกเว้น 8 คู่ที่มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติคือ ค่าตอบแทน (CPST) กับการจัดการรางวัล (RMGM) ความผูกพันเชิงอารมณ์ (AFCM) กับการประเมินตามศักยภาพ (CAPA) เพื่อนร่วมงาน (COWR) กับค่าตอบแทน (CPST) การคำนึงถึงผู้อื่น (ALTM) กับการประเมินตามศักยภาพ (CAPA) การคำนึงถึงผู้อื่น (ALTM) กับลักษณะของงานที่ทำ (JBIN) การคำนึงถึงผู้อื่น (ALTM) กับค่าตอบแทน (CPST) การคำนึงถึงผู้อื่น (ALTM) กับความก้าวหน้า (ADVC) และความสำนึกต่อหน้าที่ (CSCI) กับความก้าวหน้า (ADVC) ในภาพรวม ตัวแปรสังเกตได้คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงมากที่สุด คือ ความผูกพันต่อเนื้อ (CTCM) กับความผูกพันเชิงอารมณ์ (AFCM) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง $r = .644$ และคู่ที่มีความสัมพันธ์ กันน้อยมากที่สุด คือ ค่าตอบแทน (CPST) กับการประเมินตามศักยภาพ (CAPA) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ $r = .116$ และเมื่อพิจารณาจากค่าสถิติ KMO และ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า ค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity (Approx. Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 2502.086, $df=190$, $p(\text{Sig.}) .000$ แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ Identity matrix อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งมีค่าสถิติ KMO เข้าใกล้ 1 หรือมีค่ามากกว่า 0.80 โดยมีค่า KMO เท่ากับ .903 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันมากเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ได้ดีมาก และเหมาะสมในการนำไปใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป (ยุทธ โกยวรรณ, 2563) ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ยืนยันไปในทิศทางเดียวกันกับเชิงปริมาณ คือ กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรธุรกิจอีเวนต์ในประเทศไทย

2. อิทธิพลของกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรธุรกิจอีเวนต์ในประเทศ



ไทย ผลการวิเคราะห์เส้นทางการส่งผล (Path Analysis) ใช้เทคนิคการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้หลักการของความเป็นไปได้สูงสุด (ML) ในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเพื่อสามารถหาการส่งผลทั้งส่งผลรวม (TE) ส่งผลทางตรง (DE) และส่งผลทางอ้อม (IE) ดังตารางที่ 2 และ 3

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เส้นทางการส่งผล (Path Analysis)

ปัจจัย เหตุ	ปัจจัยผล											
	ONCM			OCBH			JSTF			EMPM		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
HRMR	.836	-	.836	.891	-	.891	.938	-	.938	.844	1.354	-.509
ONCM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.298	-	.298
OCBH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.760	-	.760
JSTF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.455	-	.455
Chi-square = 149.831, Chi-square/df = 1.171, df = 128, p = .091 , GFI= .965 , AGFI=.943, CFI=.991 , RMSEA=.020 , RMR = .010												
สมการโครงสร้างตัวแปร												
R ²	ONCM	OCBH	JSTF	EMPM								
	.699	.794	.881	.883								

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรแฝงในโมเดลเชิงสาเหตุ

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง					
ตัวแปรแฝง	HRMR	ONCM	OCBH	JSTF	EMPM
HRMR	1.000				
ONCM	.489**	1.000			
OCBH	.547**	.618**	1.000		
JSTF	.538**	.524**	.544**	1.000	
EMPM	.529**	.564**	.636**	.565**	1.000

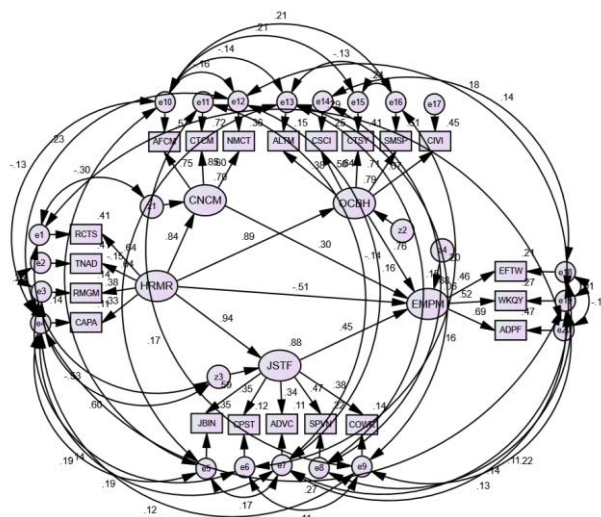
หมายเหตุ * = $p < 0.05$, ** = $p < 0.01$

จากตารางที่ 2 และ 3 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ Chi-square/df=1.171 น้อยกว่า 3 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.091 นั่นคือค่าไคว-สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจอีเวนต์ในประเทศไทย ที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .965 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .020 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายใน พบว่า ค่า

สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (r^2) ของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (EMPM) มีค่าเท่ากับ .883 ได้ร้อยละ 83.30 ความพึงพอใจในงาน (JSTF) มีค่าเท่ากับ .881 ได้ร้อยละ 88.10 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (OCBH) มีค่าเท่ากับ .794 ได้ร้อยละ 79.40 และความผูกพันต่อองค์การ (ONCM) มีค่าเท่ากับ .699 ได้ร้อยละ 69.90 กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRMR) กับความผูกพันต่อองค์การ (ONCM) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .489 กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRMR) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (OCBH) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .547 กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRMR) กับความพึงพอใจในงาน (JSTF) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .538 กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRMR) กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (EMPM) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .529 ความผูกพันต่อองค์การ (ONCM) กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (OCBH) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .618 ความผูกพันต่อองค์การ (ONCM) กับความพึงพอใจในงาน (JSTF) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .524 ความผูกพันต่อองค์การ (ONCM) กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (EMPM) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .564 ($r = .564$) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (OCBH) กับความพึงพอใจในงาน (JSTF) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .544 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (OCBH) กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (EMPM) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .636 ความพึงพอใจในงาน (JSTF) กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (EMPM) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .565

การพิจารณาการส่งผลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลจากตัวแปรกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRMR) พบว่า กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRMR) มีผลทางตรง (DE) ต่อความพึงพอใจในงาน (JSTF) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (OCBH) และความผูกพันต่อองค์การ (ONCM) โดยมีขนาดการส่งผลทางตรงเท่ากับ .938, .891 และ .836 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าผลที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (EMPM) ได้รับอิทธิพลทางตรง (DE) จากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (OCBH) ความพึงพอใจในงาน (JSTF) และความผูกพันต่อองค์การ (ONCM) โดยมีขนาดการส่งผลทางตรงเท่ากับ .760, .455 และ .298 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าผลที่นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

การส่งผลทางตรงและทางอ้อม หรือส่งผลรวม (TE) ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (EMPM) ได้รับการส่งผลทางตรงและทางอ้อม คือ กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRMR) ความผูกพันต่อองค์การ (ONCM) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (OCBH) และความพึงพอใจในงาน (JSTF) โดยมีขนาดการส่งผลเท่ากับ .844 (TE), .298, .760 และ .455 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าส่งผลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังภาพที่ 1



Chi-square = 149.831, Chi-square/df = 1.171, df = 128, p = .091, GFI = .965, AGFI = .943, CFI = .991, RMSEA = .020, RMR = .010

ภาพที่ 1 โมเดลโครงสร้างประกอบค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องหลังการปรับโมเดล

3. สร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจอีเวนต์

พบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรธุรกิจอีเวนต์ในประเทศไทย ดำเนินการปรับแก้ (Adjust Model) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากดัชนีความกลมกลืน (Fit Index) ดังนี้ คือ Chi-square = 149.831, Chi-square/df = 1.171, df = 128, p = .091, GFI = .965, AGFI = .943, CFI = .991, RMSEA = .020, RMR = .010

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้ศึกษาขอเสนอการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

1. ระดับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรธุรกิจอีเวนต์ในประเทศไทย

พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก (4.23) มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาด้านความผูกพันต่อองค์กร (4.21) ด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (4.17) ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (4.12) และด้านกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (4.07) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกตามรายข้อคำถามพบว่า ข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยระดับความสำคัญอยู่ระหว่าง 4.07 ถึง 4.23

2. อิทธิพลของกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผ่านความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรธุรกิจอีเวนต์ในประเทศไทย

จากผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจอีเวนต์ในประเทศไทย พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRMR) มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (ONCM) ในทิศทางเดียวกัน โดยมีการส่งผลทางตรงเชิงบวก เท่ากับ .836 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายได้ว่า การสรรหาและการคัดเลือก (RCTS) การฝึกอบรมและการพัฒนา (TNAD) การจัดการรางวัล (Reward Management: RMGM) และการประเมินตามศักยภาพ (CAPA) ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (ONCM) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Labetubun & Dewi. (2022) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้แนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และจิตวิญญาณในที่ทำงานมีผลในเชิงบวกส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.2 กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRMR) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OCBH) ในทิศทางเดียวกัน โดยมีการส่งผลทางตรงเชิงบวก เท่ากับ .891 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายได้ว่า การสรรหาและการคัดเลือก (RCTS) การฝึกอบรมและการพัฒนา (TNAD) การจัดการรางวัล (RMGM) และการประเมินตามศักยภาพ (CAPA) ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OCBH) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญา หล่มเหลา (2558) เห็นว่า การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านการพัฒนาความสามารถในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาสายอาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

2.3 กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRMR) ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน (JSTF) ในทิศทางเดียวกันโดยมีการส่งผลทางตรงเชิงบวก เท่ากับ .938 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายได้ว่า การสรรหาและการคัดเลือก (RCTS) การฝึกอบรมและการพัฒนา (TNAD) การจัดการรางวัล (RMGM) และการประเมินตามศักยภาพ (CAPA) ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน (JSTF) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Malik et al. (2022) เห็นว่า กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลเชิงบวกและสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน ผู้นำแบบผู้รับใช้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานและกลั่นกรองความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์และความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญแสดงว่าทัศนคติผู้รับใช้ของผู้จัดการเพิ่มความพึงพอใจของบุคลากร การควบคุมภูมิบทบาทใกล้เคียงที่สำคัญ

2.4 ความผูกพันต่อองค์กร (ONCM) ส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (EMPM) ในทิศทางเดียวกันโดยมีการส่งผลทางตรงเชิงบวก เท่ากับ .298 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันเชิงอารมณ์ (AFCM) ความผูกพันต่อเนื้อ (CTCM) ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน

(NMCT) ส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (EMPM) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Grusky (1996) เห็นว่า สมาชิกในองค์กรที่มีความรู้สึกว่ามีอำนาจและประสบความสำเร็จในงานสูงจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เขารู้สึกผูกพันกับองค์กรสูงซึ่งตรงข้ามหากเขาไม่มีความรู้สึกเช่นนั้น ความผูกพันต่อองค์กรก็จะน้อยลงด้วย

2.5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OCBH) ส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (EMPM) ในทิศทางเดียวกันโดยมีผลทางตรงเชิงบวก เท่ากับ .760 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่า การคำนึงถึงผู้อื่น (ALTM) ความสำนึกต่อหน้าที่ (CSCI) ความเอื้อเฟื้อ (CTSY) การมีน้ำใจนักกีฬา (SMSP) และความมีคุณธรรม (CIVI) ส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (EMPM) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Khuzaini et al. (2019) เห็นว่า เงื่อนไขเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรยังสร้างความเชื่อส่วนบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กลายเป็นความรับผิดชอบของทุกคนและไม่ควรคาดหวังผลตอบแทนใด ๆ ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับภูมิหลังของแรงจูงใจรวมทั้งรางวัลและการลงโทษ สถานการณ์นี้สามารถรับรู้ได้ว่าเป็นความมุ่งมั่นภายในซึ่งทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสูงขึ้น

2.6. ความพึงพอใจในงาน (JSTF) ส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (EMPM) ในทิศทางเดียวกันโดยมีผลทางตรงเชิงบวก เท่ากับ .455 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะของงานที่ทำ (JBIN) ค่าตอบแทน (CPST) ความก้าวหน้า (ADVC) ผู้บังคับบัญชา (SPVN) เพื่อนร่วมงาน (COWR) ส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (EMPM) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Badrianto & Ekhsan (2020) เห็นว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลอย่างมากต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานพร้อมกันและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิภาพของพนักงาน

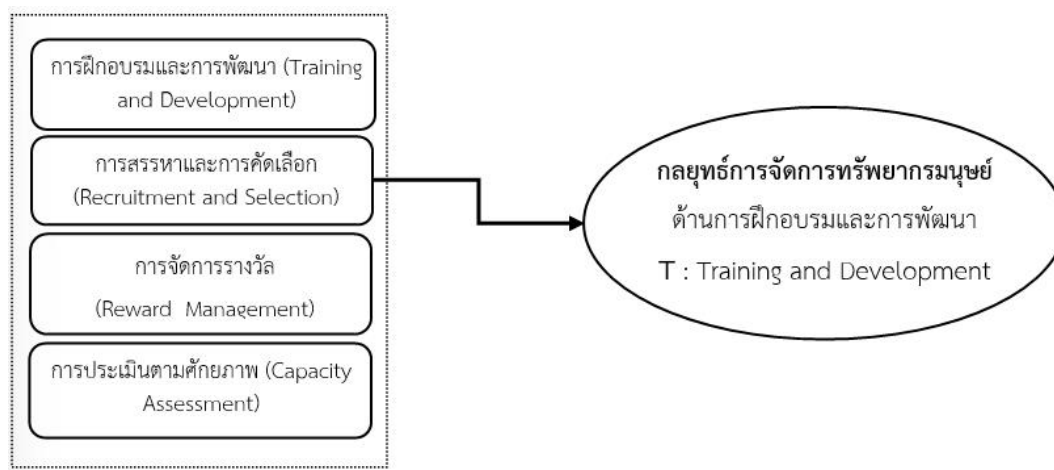
3. สร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจอีเวนต์

พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจอีเวนต์ในประเทศไทย มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งหมด โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืน ในทุกดัชนี ได้แก่ ค่า Chi-square=149.831, Chi-square/df =1.171, df=128, p=.091, GFI= .965, AGFI=.943, CFI=.991, RMSEA=.020, RMR= .010 ซึ่งผ่านเกณฑ์การยอมรับทุกดัชนี แสดงว่าโมเดลหลังปรับตัวแบบ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งค่าดัชนีผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัว และโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจอีเวนต์ในประเทศไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Qureshi et al. (2019) เห็นว่า การตรวจสอบเชิงประจักษ์ในปัจจุบันนี้วิเคราะห์จุดเชื่อมโยงของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคของปากีสถาน การค้นพบของ CFA สร้างความยอดเยี่ยม ความเหมาะสมของแบบจำลองที่ศึกษา นอกจากนี้ ผลลัพธ์ของการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) สรุปความสัมพันธ์ที่สำคัญของความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามรูปแบบที่

ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในเชิงบวก ผลการวิจัยระบุว่าความผูกพันเชิงบรรทัดฐานเป็นรูปแบบที่มีอิทธิพลมากที่สุดของความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ความผูกพันต่อเนื้อเป็นเครื่องมือที่ส่งผลกระทบต่องานน้อยที่สุดต่อความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ ผลลัพธ์ยังสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างงานความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคของปากีสถาน

องค์ความรู้วิจัย

กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานที่ผ่านการสรรหาและคัดเลือกอย่างเหมาะสม ความพึงพอใจในงานปฏิบัติงานตามลักษณะของงานที่ทำได้ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพจากการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลงได้ พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร การมีน้ำใจนักกีฬา มีคุณธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และสำนึกในหน้าที่ในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความผูกพันเชิงอารมณ์ ผูกพันต่อเนื้อและเชิงบรรทัดฐาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจอีเวนต์ในประเทศไทย ด้วยแนวคิดนี้ผู้วิจัยจึงสร้าง โมเดลที่ชื่อว่า TAJSC Model โดยประกอบด้วย องค์ประกอบแรกของ TAJSC Model คือ องค์ประกอบของตัวแปรกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Strategic) ภายใต้ตัวแปรการฝึกอบรมและการพัฒนา T: Training and Development อธิบายได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ตัวแปรองค์ประกอบ T: Training and Development จากการสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงโมเดล TAJSC Model องค์ประกอบ T : Training and Development



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1.1 ผู้ประกอบการธุรกิจอีเวนต์ควรให้ความสำคัญกับลักษณะของงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและมีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน โดยส่งเสริมให้พนักงานได้รับการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้วยการจัดฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับธุรกิจอีเวนต์ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารของธุรกิจอีเวนต์ควรจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ และได้องค์ความรู้ใหม่ โดยร่วมกับสมาคมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาธุรกิจอีเวนต์ รวมถึงการสร้างเครือข่ายให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น เพื่อการเจริญเติบโตของธุรกิจอีเวนต์อย่างยั่งยืน

1.3 ผู้ประกอบการธุรกิจอีเวนต์ ควรมีกระบวนการในการสรรหา คัดเลือกพนักงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน มีการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเพื่อเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เช่น การจัดสรรค่าตอบแทนให้เหมาะสม การให้รางวัล การให้สวัสดิการ เป็นต้น มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและทำงานอย่างมีความสุขมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรพิจารณาใช้กลุ่มตัวอย่างธุรกิจอีเวนต์ทั่วประเทศ เน้นการวิจัยระดับองค์การ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนายกระดับธุรกิจอีเวนต์ อุตสาหกรรมไมซ์ ให้ผู้ประกอบการไทยพัฒนางานไปสู่ระดับสากลมากขึ้นสามารถจัดงานอีเวนต์ในต่างประเทศได้

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานและการตอบรับจากผู้บริโภคของธุรกิจอีเวนต์และอุตสาหกรรมไมซ์ด้านการจัดแสดงสินค้า การจัดคอนเสิร์ต การจัดงานแสดงแฟชั่นโชว์ การโฆษณาแบรนด์สินค้าและงานอีเวนต์มหกรรมการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ



บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข. (2565). **แผนและมาตรการการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด 19 สู่วิถีชีวิตประจำวัน**. กรุงเทพฯ: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- ปรารธนา หลีกภัยและ ปิ่นฤทัย นิวัตตระกูล. (2566). ผลกระทบของโรคระบาดโควิด 19 และการปรับตัวของผู้ประกอบการร้านค้าปลีกธงฟ้าประชารัฐในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. **วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์**. 6(1). 119-132.
- ณรงค์ กุลนิตะ และสุदारณ สมใจ. (2558). **ระเบียบวิธีวิจัยขั้นสูง และการออกแบบวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มาสเตอร์พริ้นท์ สามเสน.
- ปริญญา หล่มเหลา. (2558). การรับรู้การสนับสนุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน บริษัท ทีพีโอ โพลี ลีน จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยศิลปากร. แหล่งที่มา <https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/9958?attempt=2&>. สืบค้นเมื่อ 30 มกราคม 2567.
- สมชาย เรืองวงศ์. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียน คอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด**. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.
- สำนักพัฒนาและส่งเสริมธุรกิจบริการ. (2561). **ธุรกิจการจัดงาน (Event Business)**. นนทบุรี: กลุ่มงานพัฒนาและส่งเสริมธุรกิจบริการ.
- Any I Media. (2022). **Covid & Business Event**. Retrieved from <https://www.anyimedia.com/> on 15 January 2567.
- Badrianto, Y. & Ekhsan, M. (2020). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Neginak Industries. **Journal of Business, Management, and Accounting**. 2(1). 85-91.
- Digimusketeers. (2023). **Important Things to Plan Event**. Retrieved from <https://digimusketeers.co.th/blogs/online-marketing/important-things-to-plan-event> on 10 February 2567.
- Gliem, J. & Gliem, R. (2003). **Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales**. In 2003 Midwest Research to Practice Conference. pp. 82-88.
- Goldblatt, J. (1997). **Special events: Best practices in modern event management**. 2nd ed.. New York: Van Nostrand Reinhold.



- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**. 10(4). 488-503.
- Hair, J.F., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance. **Long Range Planning**, 46. 1-12.
- Khuzaini, Zainul, M., & Zamrudi, Z. (2019). Organizational Citizenship and Employee Performance: The Role of Spirituality. **Pakistan Administrative Review**. 3(1). 16-26.
- Kline, R. B. (2005). **Principles and practice of structural equation modeling**. 2nd ed. Guilford Press.
- Labetubun, M. R. & Dewi, I G. A. M. (2022). Organizational Commitment: It's Mediating Role in the Effect of Human Resource Management Practices and Workplace Spirituality on Employee Performance. **European Journal of Business and Management Research**. 7(2). 112-123.
- Malik, M.S., Ali, K., Kausar, N., & Chaudhry, M.A. (2022). Impact of Strategic Human Resource Management on Rule Breaking and Job Satisfaction: Moderating Role of Servant Leadership and Mediating Role of Rules. **International Journal of Management Research and Emerging Sciences**, 12(1), 76-86.
- Qureshi, M.A., Qureshi, J.A., Thebo, J.A., Shaikh, G.M., Brohi, N.A. & Qaiser, S. (2019). The nexus of employee's commitment, job satisfaction, and job performance: An analysis of FMCG industries of Pakistan. **Cogent Business & Management**, 6, 1-13.
- Techsauce, T. (2022). **Update Event Trend 2022**. Retrieved from 2565 <https://techsauce.co/tech-and-biz> on 15 December 2023.