

นฤมล สุธีรุฒิ. (2559). อิทธิพลของควมมีอิสระในการทำงานและทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ โดยมีแรงจูงใจภายในในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. ปรินญาณิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาประยุกต์).บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา: ผศ.ดร. วิรุฒญา วัฒนไณ, อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ คล้ายคสิง.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลอิทธิพลของควมมีอิสระในการทำงาน และทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง โดยมีแรงจูงใจภายในในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน และเพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของควมมีอิสระในการทำงานและทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง โดยมีแรงจูงใจภายในในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งจำนวน 403 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยมาตรวัดจำนวน 4 มาตรวัด ได้แก่ มาตรวัดควมมีอิสระในการทำงาน มาตรวัดทุนจิตวิทยาเชิงบวก มาตรวัดแรงจูงใจภายในในการทำงาน และมาตรวัดผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล 8.72

ผลการวิจัยพบว่าโมเดลอิทธิพลของควมมีอิสระในการทำงาน และทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง โดยมีแรงจูงใจภายในในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 58.847, $df = 48$, $p = .136$, GFI = .980, AGFI = .955, RMR = .011, และ RMSEA = .024) และพบว่าปัจจัยด้านควมมีอิสระในการทำงาน และทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน และมีแรงจูงใจภายในในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลแบบสมบูรณ (Fully mediation) ของอิทธิพลของควมมีอิสระในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจภายในในการทำงานยังเป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลบางส่วน (Partial mediation) ของอิทธิพลของทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน

Narumol Suteerawut. (2016). *Effects of Job Autonomy and Positive Psychological Capital on Job Performance of Bank Employees: The Mediating Role of Intrinsic Work Motivation*. Thesis, M.A. (Applied Psychology). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor committee: Assist. Prof. Vitanya Vanno, Dr. Piyapong Khaikleng.

The objectives of this study were to validate the causal model of job performance among bank employees and to investigate the direct and indirect effects of job autonomy and positive psychological capital on job performance through intrinsic work motivation. A total of 403 employees from a large regional bank in Thailand were recruited by proportional stratified random sampling. Data were collected by 4 scales: job autonomy, positive psychological capital, intrinsic work motivation, and job performance. The research model and hypothesized relationship were constructed and empirically tested using structural equation modeling (SEM), performed by LISREL 8.72 software.

The findings of the study revealed that the overall final model thoroughly fit the data (chi-square = 58.847, $df = 48$, $p = 0.136$, RMSEA = 0.024, GFI = 0.980, AGFI = 0.955, RMR = 0.011). The structural model indicated that job autonomy and positive psychological capital have positive total effects on intrinsic work motivation and job performance. Further, intrinsic work motivation fully mediates the relationship between job autonomy and job performance, and partially mediates the relationship between positive psychological capital and job performance.