

**ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง
กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิต
โรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร**

อรอุมา ตาแสง¹
ณัชชามน เปรมปลื้ม²

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-0173-6953 อีเมล : 6612672001@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในตนเองกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตในโรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตในโรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (3) กลุ่มประชากรพนักงานสายการผลิตในโรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป แบบวัดเจตคติ แบบวัดการรับรู้ความสามารถในตนเองและแบบวัดประสิทธิภาพการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) เจตคติในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตในโรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .521 (2) การรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตในโรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .521 (2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ $r = 0.643$ ($p < .01$)

คำสำคัญ : เจตคติในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง ประสิทธิภาพการทำงาน

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัชชามน เปรมปลื้ม ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The Relationship Between Work Attitude, Self-Efficacy and Work Performance of Production Line Workers In A Garment Factory In Bangkok

Ornuma Tasaeng¹

Nuchchamon Pramepluem²

¹ Corresponding Author, Tel.08-0173-6953, E-mail: 6612672001@rumail.ru.ac.th

Received; Revised.....; Accepted.....

Abstracts

This research aimed to (1) study the relationship between work attitude, self-efficacy perception and work efficiency of production line employees in a garment factory in Bangkok, (2) study the relationship between work attitude, self-efficacy perception and work efficiency of production line employees in a garment factory in Bangkok, and (3) study the population of 150 production line employees in a garment factory in Bangkok. The research instruments were a general information questionnaire, an attitude scale, a self-efficacy perception scale and a work efficiency scale. The statistics used for analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. The results of the research found that (1) work attitude had a positive relationship with work efficiency of production line employees in a garment factory in Bangkok at a moderate level and statistically significant at the .01 level ($p < .01$), with a correlation coefficient of .521. (2) Self-efficacy perception had a positive relationship with work efficiency of production line employees in a garment factory in Bangkok at a high level. Statistically significant at the .01 level ($p < .01$), with a correlation coefficient of .521 (2) Statistically significant at the .01 level, with a mean correlation coefficient of $r = 0.643$ ($p < .01$).

Keywords: Work Attitude, Self-Efficacy, A Work Performance

¹ Graduate Student, Master of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Education Ramkhamhaeng University

² Assistant Professor, Ph.D., Psychology Department, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

1. บทนำ

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มของไทยเริ่มเติบโตอย่างรวดเร็วในช่วงปี พ.ศ. 2513–2533 และกลายเป็นอุตสาหกรรมส่งออกสำคัญ โดยเฉพาะตลาดสหรัฐอเมริกาและยุโรป ต่อมาในปี พ.ศ. 2539 รัฐบาลได้จัดตั้ง สถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ (THTI) เพื่อยกระดับคุณภาพการผลิตและเตรียมความพร้อมสู่การค้าเสรี แต่ในปี พ.ศ. 2540 วิกฤติเศรษฐกิจเอเชียได้ส่งผลกระทบรุนแรง ทำให้โรงงานจำนวนมากต้องปิดกิจการและเลิกจ้างแรงงาน ข้อมูลในปี 2553 พบว่าแรงงานสิ่งทอไทยมีประมาณ 1.04 ล้านคน แต่ลดลงเหลือต่ำกว่า 600,000 คนในปี 2557 หรือลดลงกว่า 45% ภายใน 4 ปี สาเหตุหลักมาจากการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีต้นทุนแรงงานต่ำกว่า และการใช้ระบบอัตโนมัติเพิ่มขึ้น แรงงานส่วนใหญ่ในโรงงานเย็บผ้าเป็นผู้หญิงวัยกลางคน การถูกเลิกจ้างจึงทำให้ประสบปัญหาการหางานใหม่และความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ ต่อมาในช่วงวิกฤตโควิด-19 (พ.ศ. 2563–2566) ปัญหาความเปราะบางของแรงงานยิ่งชัดเจน โดยเฉพาะเรื่องการจ้างงานที่ไม่มั่นคง การเข้าถึงสิทธิแรงงานที่จำกัด และปัญหาสุขภาวะทั้งทางกายและจิตใจ ในปี 2567 สถานการณ์ยังคงท้าทาย โดยแม้มีโรงงานเปิดใหม่และขยายกิจการ แต่จำนวนโรงงานที่ปิดมากกว่า ส่งผลให้แรงงานสุทธิลดลง การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี โดยเฉพาะการใช้ สายการผลิตอัจฉริยะ (intelligent hanger systems) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุน แต่ก็กระทบแรงงานที่ถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักร คาดว่าจะทำให้ตำแหน่งงานในภาคนี้ลดลง ความเปราะบางนี้ชี้ให้เห็นว่าแรงงานวัยกลางคนจำนวนมากยังขาดทักษะใหม่ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง และยังไม่มียุทธศาสตร์การรองรับในช่วงเปลี่ยนอาชีพ ดังนั้น การพัฒนา เจตคติเชิงบวกและการรับรู้ความสามารถในตนเอง ของแรงงานจึงเป็นกลไกสำคัญ เพราะช่วยสร้างแรงผลักดัน ความมุ่งมั่น และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งด้านคุณภาพ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

จากบริบทดังกล่าว การส่งเสริม เจตคติเชิงบวกและการรับรู้ความสามารถในตนเอง ของแรงงานจึงมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นปัจจัยด้านจิตวิทยาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพยายาม และประสิทธิภาพการทำงาน การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติ การรับรู้ความสามารถในตนเอง และประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานโรงงานเย็บผ้าไทย อันจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาแรงงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยในระยะยาว

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตในโรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
- 2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตในโรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

3. การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

3.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับเจตคติ

3.1.1 ความหมายของเจตคติ

เจตคติมีรากศัพท์มาจากคำว่า "Optus" ในภาษากรีก ที่แปลว่า "ความโน้มเอียง" จึงถูกนิยามความหมายว่าเป็นความรู้สึก หรือท่าทีที่โน้มเอียงไปทางใดทางหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบ พอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ ที่บุคคลจะตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และอยู่รอบตัวเขา เจตคติทำให้บุคคล มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมต่อ "สิ่ง

เร้า" (Stimulus) หรือ "สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเจตคติ" (Object) หนึ่ง ๆ ในลักษณะเฉพาะตัวตามทิศทางของเจตคติที่มีต่อสิ่งเร้า หรือสิ่งที่เป็นเป้าหมายนั้น ๆ

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายว่า เจตคติหมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

Schermer John R. (Schermer John R อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2566, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า เป็นความโน้มเอียงของบุคคลเกี่ยวกับการตอบรับในทางบวกหรือทางลบกับบางสิ่งบางอย่างในสภาพแวดล้อมหนึ่ง

Robbins Stephen P. (Robbins Stephen P. อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2566, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า เป็นการประเมินผลต่อสิ่งต่างๆ ว่าชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับบุคคล เหตุการณ์ จุดมุ่งหมาย เป็นการบอกถึงความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ

3.1.2 องค์ประกอบของเจตคติ

เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่

(1) ส่วนความเข้าใจ (Cognitive Component) ประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ หรือประสบการณ์ของ บุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งที่เป็นเป้าหมายของเจตคติ ตลอดจนเหตุการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งเกิดจากการประมวลข้อมูล ที่มาที่ไป และเหตุผล การใช้ภูมิปัญญาและวิจารณ์ญาณ ทำให้บุคคลสามารถประเมินคุณค่าได้ว่าสิ่งนั้น เหตุการณ์หรือเรื่องราวที่ดีหรือไม่ดี เป็นคุณหรือเป็นโทษ มีคุณค่าหรือไม่ เป็นต้น อีกทั้งได้รับรู้ข้อเท็จจริง รวมถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งนั้นหรือเรื่องราวนั้นเพิ่มขึ้น

หรือไม่ เป็นต้น อีกทั้งได้รับรู้ข้อเท็จจริง รวมถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งนั้นหรือเรื่องราวนั้นเพิ่มขึ้น

(2) ส่วนความรู้สึกอารมณ์ (Affective Component) คือ ส่วนของอารมณ์และความรู้สึก เช่น รู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ถูกใจหรือไม่ถูกใจ เป็นต้น ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าใดสิ่งเร้าหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ความรู้สึกนี้จะเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติเมื่อบุคคลมีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวกับ คุณหรือโทษของสิ่งนั้น ๆ แล้ว กล่าวคือ บุคคลนั้นจะต้องมีความรู้ว่ามีสิ่งใดดีหรือไม่ดี มีคุณค่าหรือไม่ อย่างไร ก่อนที่เขาจะมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น ถ้าบุคคลมีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องราวหนึ่ง ๆ ในทางที่ดี ก็ย่อมจะพอใจและชอบเรื่องราวนั้น แต่ถ้ารู้หรือได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องราวหนึ่งในทางที่ไม่ดี ก็อาจทำให้ไม่พอใจและไม่ชอบได้ ซึ่งความรู้ดังกล่าวก็จะนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกันต่อไป

(3) ส่วนพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมหรือลงมือกระทำการใด ๆ ที่สอดคล้องกับเจตคติ เป็นองค์ประกอบที่เกิดขึ้นในลำดับ ที่ต่อเนื่องจากการที่บุคคลประมวลความรู้และประเมินคุณค่าความรู้สึกต่อสิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้นแล้ว บุคคลก็จะมีความพร้อมที่จะตอบสนอง พร้อมกระทำ หรือมีแนวโน้มที่จะแสดงออกที่สอดคล้องกับความคิดและความรู้สึกต่อสิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้น โดยพฤติกรรมจะแสดงออกได้ 2 ลักษณะได้แก่ พฤติกรรมทางบวก เช่น การยอมรับ การสนับสนุน ส่งเสริม การให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมทางลบ เช่น การขัดขืน ต่อต้าน ถอยหนี ทำลาย เป็นต้น

3.1.3 คุณลักษณะของเจตคติ

เจตคติเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล มีลักษณะเฉพาะของตัวเอง เป็นการจัดระเบียบของแนวความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ อุดมคติ หรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าหนึ่ง ๆ เพื่อทำการประเมิน คุณค่า ซึ่งผลการประเมินมักจะมีแนวโน้มเป็นไปในทางใดทางหนึ่งเสมอ เช่น บวกหรือลบ ดีหรือไม่ดี ชอบหรือไม่ชอบ ยอมรับหรือไม่ยอมรับ สนใจหรือไม่สนใจ เป็นต้น ในความเป็นจริง ไม่มีบุคคลใดเลยที่มีจิตใจที่เป็นกลางเนื่องจากแต่ละคนจะมียุทธศาสตร์ และปฏิกิริยาในการตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นเป้าหมายของเจตคติที่แตกต่างกันออกไป จากประเด็นดังกล่าวสามารถสรุปคุณลักษณะของเจตคติได้ ดังนี้

(1) เจตคติเกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์หรือสิ่งเร้าต่าง ๆ รอบตัวบุคคล การเรียนรู้ การศึกษาอบรม ประสบการณ์ วิธีการดำเนินชีวิต และวัฒนธรรมเป็นกลไกสำคัญที่ก่อให้เกิดเจตคติ แม้ว่าจะมีประสบการณ์ที่เหมือนกัน เจตคติของแต่ละบุคคลก็อาจแตกต่างกันได้ ด้วยสาเหตุหลายประการเช่น ภูมิหลัง ลักษณะของครอบครัว การศึกษา สติปัญญา อายุ ประสบการณ์ เป็นต้น เช่น ภูมิหลัง ลักษณะของครอบครัว การศึกษา สติปัญญา อายุ ประสบการณ์ เป็นต้น

(2) เจตคติเป็นสภาวะของจิตใจ เป็นเรื่องของการจัดระเบียบของแนวความคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นมาจากภายในของแต่ละบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ซึ่งอาจเป็นบุคคล วัตถุ ความคิด สภาวะอารมณ์ เหตุการณ์ ฯลฯ และมักจะแสดงออกมาในรูปแบบของการกระทำหรือพฤติกรรม

(3) เจตคติมีทิศทางของการประเมิน ทิศทางของการประเมิน คือ ลักษณะความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นและมีแนวโน้มเอนเอียงไปทางใดทางหนึ่ง ถ้าประเมินว่าชอบ พอใจ เห็นด้วย ก็ถือว่าเป็น ทิศทางที่ดี เรียกว่าเป็นทิศทางในทางบวก และถ้าประเมินออกมาในทางไม่ดี เช่น ไม่ชอบ ไม่พอใจ ก็มีทิศทางในทางลบ อย่างไรก็ตาม เจตคติเชิงลบไม่ได้หมายความว่าบุคคลไม่ควรจะมีเจตคตินั้นทว่าเป็นเพียงความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสิ่งเร้าหรือเหตุการณ์หนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ เท่านั้น

(4) เจตคติมีระดับความเข้มข้น กล่าวคือ มีปริมาณมากน้อยของความรู้สึก ถ้าชอบมากหรือพึงพอใจมาก ก็แสดงว่ามีระดับความเข้มข้นในเชิงบวกสูง หรือถ้าไม่ชอบเลยหรือเกลียดที่สุดก็แสดงว่ามีระดับความเข้มข้นในเชิงลบ เป็นต้น การเรียนรู้และประสบการณ์ที่สะสมมาจะส่งผลให้ระดับความคิดหรือความรู้สึกต่อสิ่งเร้า หรือสิ่งที่เป็เป้าหมายของเจตคติหนึ่ง ๆ มีความเข้มข้นแตกต่างกันไปได้

(5) เจตคติมีความมั่นคงและแน่นอนพอสมควร หากเป็นสิ่งที่บุคคลยึดมั่นถือมั่น หรือเกิดขึ้นในทิศทางเดียวกันซ้ำ ๆ ระดับความมั่นคงของเจตคติจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ อย่าง มีนัยสำคัญ กล่าวคือ การยึดมั่นในเจตคติต่อสิ่งใดแล้ว ก็มักจะทำให้การเปลี่ยนแปลงเจตคติเกิดขึ้นได้ยาก อย่างไรก็ตาม เจตคติก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้ามีการวางเงื่อนไขหรือจัดสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสม และมีกระบวนการลงมือกระทำอย่างต่อเนื่อง

(6) เจตคติสามารถใช้ในการคาดคะเนการกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลได้ บุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่อ สิ่งเร้าใด ก็มักจะแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อสิ่งเร้านั้น อย่างไรก็ตาม ก็อาจไม่สามารถคาดคะเนได้ทั้งหมดเนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีความซับซ้อน โดยทั่วไป เจตคติจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภายใน และพฤติกรรมภายนอก ซึ่งพฤติกรรมภายในเป็นสภาวะทางจิตใจ ซึ่งหากไม่ได้แสดงออก ก็ไม่สามารถรู้ได้เลยว่าบุคคลนั้นมีเจตคติอย่างไรในเรื่องนั้น นอกจากนี้ เจตคติที่แสดงออกจากพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอกอาจไม่จำเป็นต้องตรงกัน จึงเป็นไปได้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ อาจคิดอย่างหนึ่ง รู้สึกอย่างหนึ่ง และแสดงออกอีกอย่างหนึ่งก็ได้

3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง

3.2.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถในตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy) บางทีก็เรียกว่า กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) ถูกค้นพบโดยนักจิตวิทยาชื่อ Albert Bandura ทฤษฎีนี้กล่าวถึงความเชื่อของ บุคคลเรื่องความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความสามารถของตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นการรับรู้ในความสามารถของตนเองว่าสามารถจะปฏิบัติภารกิจหนึ่ง ๆ ได้

Bandura (1997) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถในตนเองว่า ความเชื่อของบุคคลในความสามารถของตนที่จะจัดการกับสถานการณ์หรือปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เราไม่ได้เกิดขึ้น และถูกเปลี่ยนแปลงด้วยสิ่งแวดล้อมแต่เพียงอย่างเดียว หากจะต้องมีปัจจัยเสริมแรงร่วมด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นส่งผลต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคล กล่าวคือ บุคคลสองคนอาจมีทักษะ ความรู้ และความสามารถไม่ต่างกัน

แต่อาจแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มีลักษณะที่แตกต่างกันได้ ซึ่งทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคคลนั้นไม่ตายตัว หากแต่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ดังนั้น สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาพแวดล้อมหนึ่ง ๆ นั่นเอง ถ้าบุคคลเชื่อว่ามีความสามารถ เขาก็จะแสดงความสามารถนั้นออกมา ผู้ที่มีการรับรู้หรือความเชื่อดังกล่าว มักจะมีความมุ่งมั่น อดทน อดสาเห ไม่ท้อถอยง่าย มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรค และมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จสูงกว่า เมื่อเทียบกับผู้ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ และ

สรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลในความสามารถของตนเองที่จะจัดการกับสถานการณ์หรือกระทำการกิจให้สำเร็จ โดยอิงจากประสบการณ์ในอดีต การเรียนรู้จากผู้อื่น และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การกระทำ พฤติกรรม การตอบสนองทางอารมณ์ และประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งความเชื่อนี้สามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบทและสถานการณ์ของชีวิต

3.2.2 องค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถในตนเอง

Bandura เสนอกระบวนการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ 4 วิธี ได้แก่

(1) การสะสมประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ (Enactive Mastery) การที่บุคคลลงมือทำและประสบความสำเร็จด้วยตนเองจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเพิ่มมากขึ้น จนทำให้มีความพยายามในการลงมือทำอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะประสบกับอุปสรรคหรือพบกับสถานการณ์ที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง ซึ่ง Bandura เชื่อว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง เพราะเกิดจากประสบการณ์โดยตรงของ บุคคลนั้น และเมื่อทำบ่อย ๆ ก็จะมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเพิ่มมากขึ้น องค์การสามารถ พัฒนาการรับรู้ความสามารถของบุคลากร โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรมีทักษะความรู้ และความสามารถเพียงพอในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และควรต้องอธิบายเหตุผล ว่าฝึกฝนอบรมไปเพื่ออะไร พร้อม ๆ กับการสร้างการรับรู้เชิงบวกว่าบุคลากรเหล่านั้นต่างก็มีความสามารถที่จะกระทำการเช่นนั้นได้ ผู้ที่รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถนั้นจะไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ แต่กลับจะพยายามทำงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ ที่สำคัญคนเหล่านี้จะไม่ได้มองว่าความล้มเหลวนั้นมาจากการที่ตนขาดความสามารถ แต่อาจเป็นผลจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น ยังพยายามไม่พอ สถานการณ์ไม่เอื้ออำนวย ประสบการณ์ยังน้อยไป จึงควรต้องฝึกฝนและใช้ความพยายามให้มากขึ้นไปกว่านี้อีก

(2) การใช้ตัวแบบหรือโมเดล (Vicarious Modeling) การได้เห็นประสบการณ์หรือแบบอย่างจาก บุคคลอื่นที่ประสบความสำเร็จในเรื่องที่คล้ายคลึงกับที่บุคคลหนึ่ง ๆ ต้องการ จะเป็นอีกกลไกหนึ่ง ที่จะทำให้บุคคลนั้นรับรู้ถึงตนเองก็มีความสามารถที่จะทำได้หรือประสบความสำเร็จได้เช่นกันหากมีความพยายามจริงและไม่ย่อท้อ ตัวแบบหรือโมเดลแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแบบ ที่เป็นบุคคลจริง คือ ตัวแบบที่บุคคลนั้น ๆ ได้มีโอกาสสังเกตและมีปฏิสัมพันธ์โดยตรง และตัวแบบเชิงสัญลักษณ์ คือ ตัวแบบที่ได้รับรู้ ติดตามผ่านเรื่องราวหรือสื่อต่าง ๆ อีกทอดหนึ่ง

(3) การใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuasion) เป็นการที่บุคคลได้รับคำพูดหรือคำบอกกล่าวโน้มน้าวให้เชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ การสื่อสารเชิงบวกมีแนวโน้มที่จะทำให้คนเราเกิดเจตคติเชิงบวกไปด้วย การสื่อสารดังกล่าวอาจเป็นคำพูดในลักษณะกระตุ้น โน้มน้าว ชักจูง แนะนำ ชื่นชม (Convincing Manner) ที่ทำให้เกิดกำลังใจและความมั่นใจ หรือเป็นรูปแบบของเสียง ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว หรือคำบรรยายสั้น ๆ (Caption) รวมถึงการอ้างอิงคำพูด (Quotation) ของบุคคลที่มีชื่อเสียงหรือผู้ที่ประสบความสำเร็จ วิธีการจูงใจด้วยคำพูดชักจูงนี้ค่อนข้างใช้ง่าย และใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน

(4) การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional Arousal) หากบุคคลมีอารมณ์เชิงบวก เช่น รู้สึกมีความสุข รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีความพึงพอใจ มักจะส่งอิทธิพลให้บุคคลนั้นมีความเชื่อในความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น ในทางตรงกันข้าม

หากสภาวะด้านอารมณ์เป็นลบ เช่น เครียด วิตกกังวล กลัว ก็จะส่งผลให้ความเชื่อในความสามารถของตนเองลดลง และอาจหลีกเลี่ยงการลงมือกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ได้ โดยทั่วไป เมื่ออยู่ในภาวะเหนื่อยล้าหรือตึงเครียด มนุษย์มักจะ ท้อถอยและคิดถึงความล้มเหลวมากกว่าจะคาดหวังถึงความสำเร็จ เพราะมนุษย์มักจะตีความหมายของ ปฏิกริยาความเครียดว่าเป็นผลมาจากการไม่มีความสามารถที่เพียงพอ และจะนำไปสู่การรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำลง ดังนั้น การกระตุ้นเชิงจิตวิทยา (Psyched Up) ให้บุคคลคิดบวกหรือมีสภาวะอารมณ์เชิงบวกจะมีส่วนช่วยทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานตามมาด้วย

3.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

3.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน มีวิวัฒนาการมาจากการเน้น “การทำงานให้ได้ผลสูงสุด” ในเชิงเทคนิคและวิทยาศาสตร์ (Taylor) มาสู่การเน้นเป้าหมายและพฤติกรรมของมนุษย์ และพัฒนาไปสู่การบริหารแบบองค์รวมในยุคดิจิทัลปัจจุบัน ซึ่งประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและความพยายามของบุคคลในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพภายใต้กรอบของความคุ้มค่า ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีระเบียบ และกระบวนการที่ชัดเจน โดยมีรากฐานจากความเชื่อมั่นในตนเอง ทักษะ และแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรหรือสังคมโดยรวม

3.3.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน

Peterson and Plowman (1989) เสนอแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของ การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ที่มีผลต่อการบริหารงานและการพัฒนาผลผลิตของพนักงาน โดยงานของพวกเขามุ่งเน้นไปที่การใช้แนวทางต่างๆ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการพัฒนาองค์กรได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของ สติภาพในการทำงาน ไว้ 5 ประการ ดังนี้

(1) คุณภาพของงาน (Quality) คือ คุณภาพของงานที่ได้ต้องมีคุณภาพสูงมาตรฐานตามที่ต้องการ รวดเร็ว และไม่ผิดพลาด คุณภาพของงานต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจและระโยชน์สูงสุดแก่องค์กรตามเป้าหมายที่กำหนด

(2) ปริมาณงาน (Quantity) คือ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับความต้องการและความพึงพอใจ ดังนั้นองค์กรต้องบริหารเวลาให้เหมาะสมกับปริมาณงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างรวดเร็วและทันเวลา

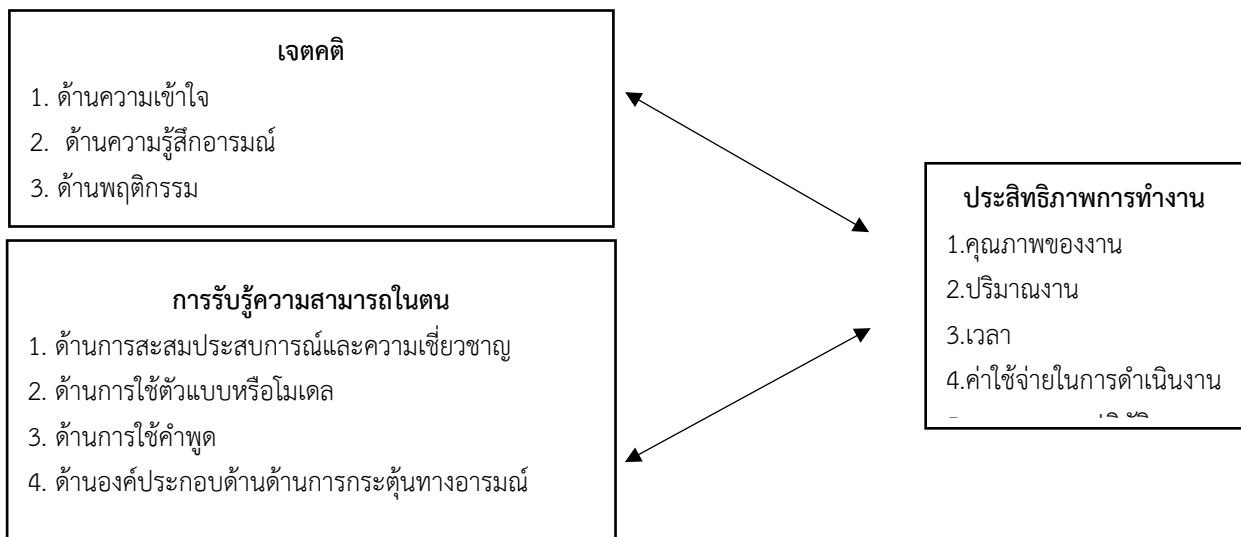
(3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในหลักการที่เหมาะสม องค์กรต้องมีการพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงานอย่างดี ให้สะดวกต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้งานไม่ผิดพลาดและทันเวลา

(4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) คือ องค์กรต้องมีการใช้จ่ายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับผลประโยชน์ที่จะได้มาและต้องให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรอย่าง คุ้มค่าที่สุด เพื่อช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่างๆ และเป็นการเพิ่มรายได้และกำไรอย่างสูงสุดประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หรือ ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุเทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

(5) กระบวนการปฏิบัติงาน (Method) คือ วิธีการ ขั้นตอน หรือกระบวนการในการทำงานหรือการผลิต ซึ่งปัจจุบันนี้เป็นปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญเป็นอันดับต่อมา เพราะความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมที่มันั้น จะต้องมา จาก การปฏิบัติงานและขั้นตอนของการผลิต มีการวางแผน การติดตาม การตรวจสอบ และการควบคุมการผลิตหรือ การดำเนินกิจกรรม

3.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตในโรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3.5 สมมติฐานการวิจัย

- 1) เจตคติในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของพนักงานสายการผลิตในโรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
- 2) การรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของพนักงานสายการผลิตในโรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

4. วิธีกรวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสายการผลิตในโรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการเย็บผ้า ตรวจสอบคุณภาพ แพ็คสินค้าและอื่นๆ โดยกลุ่มประชากรรวมทั้งสิ้น 150 คน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำวิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาพัฒนาสร้างเป็นข้อคำถามให้เหมาะสมกับงานวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งหมด 6 ข้อ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงานในโรงงานเย็บผ้า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานในสายการผลิต เป็นลักษณะคำถามปลายปิดมีหลายคำตอบให้เลือกตอบ โดยเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบวัดเจตคติ ผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดและทฤษฎีตาม โดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความเข้าใจ (2) ด้านความรู้สึกอารมณ์ (3) ด้านพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบวัดการรับรู้ความสามารถในตนเอง ผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดและทฤษฎี Bandura โดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ (1) การสะสมประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ (2) การใช้ตัวแบบหรือโมเดล (3) การใช้คำพูดชักจูง (4) การกระตุ้นทางอารมณ์ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบวัดประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาและพัฒนาแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดและทฤษฎี Peterson and Plowman โดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ (1) คุณภาพของงาน (2) ปริมาณงาน (3) เวลา (4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (5) กระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก 15 ข้อ

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้ได้รับการออกแบบให้มีความเป็นระบบและมีมาตรฐานเชิงจริยธรรมวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้:

1. การประสานงานและขออนุญาต ก่อนเริ่มการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ติดต่อขออนุญาตจากผู้บริหารของโรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครอย่างเป็นทางการ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ ขอบเขต และความสำคัญของการวิจัย รวมถึงการรับรองความลับของข้อมูลที่ได้รับจากพนักงานทุกคน ทั้งนี้เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือจากองค์กร
2. กลุ่มประชากร พนักงานประจำสายการผลิตในโรงงานเย็บผ้า ซึ่งคัดเลือกโดยใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดที่มีในโรงงาน ภายใต้ข้อจำกัดทางเวลาและการเข้าถึง
3. ขั้นตอนการแจกและรวบรวมแบบสอบถาม: ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ ณ โรงงานแห่งดังกล่าวเพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างโดยตรง โดยอธิบายวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถามคำชี้แจงสำหรับตอบคำถามอย่างชัดเจน โดยย้ำว่าข้อมูลที่ได้รับจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น
4. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล การเก็บข้อมูลดำเนินเป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 4 มิถุนายน - 16 มิถุนายน 2568 โดยขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ HR ประจำโรงงานเย็บผ้าช่วยในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามให้ ที่ในแต่ละวันตามรอบการเข้า-ออกกะของพนักงาน เพื่อไม่ให้รบกวนกระบวนการผลิตและให้ความสะดวกต่อกลุ่มประชากรอย่างมากที่สุด
5. อัตราการตอบกลับ จากการแจกแบบสอบถามทั้งหมด 150 ชุด ได้รับคืนกลับมา 111 เนื่องจากช่วงระยะเวลาดังกล่าวมีพนักงานลางานในช่วงเวลานั้น อัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 74 ซึ่งถือเป็นอัตราการตอบกลับที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

อัตราการตอบกลับ : 74%

ความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ:

โดยทั่วไป อัตราการตอบกลับ 70% ขึ้นไป ถือว่า อยู่ในระดับดี และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้อย่างเหมาะสม อ้างอิงจากแนวทางของ: Babbie (2010): ระบุว่าอัตราการตอบกลับ 50% ถือว่าพอใช้, 60% ถือว่าดี, และ 70% ขึ้นไปถือว่ายอมรับได้และน่าเชื่อถือ

Fincham (2008): ระบุว่าในงานวิจัยเชิงพฤติกรรมและสังคม อัตราตอบกลับ 60–80% ถือว่าน่าเชื่อถือสำหรับการสรุปทั่วไป

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. พิจารณารอบแนวคิดการวิจัยและเลือกใช้สถิติที่จะใช้
2. เลือกค่าสังเกตสถิติในโปรแกรมให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์/สมมติฐาน

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานในโรงงานเย็บผ้า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานในสายการผลิต สถิติที่ใช้ คือ ค่าแจกแจงความถี่ ((Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 การวิเคราะห์ระดับเจตคติในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง กับประสิทธิภาพการทำงาน สถิติที่ใช้ คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean- 2) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation-SD)

2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติ การรับรู้ความสามารถในตนเองกับประสิทธิภาพการทำงาน สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient)
ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

5. ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างพบว่า

5.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสายการผลิตของโรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในโรงงานเย็บผ้า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและตำแหน่งสายการผลิต ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 91.0 อายุ 41ปีขึ้นไป ร้อยละ 72.1 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปลาย ร้อยละ 47.7 ประสบการณ์ในโรงงานเย็บผ้ามากกว่า 6ปี ร้อยละ 64.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 ร้อยละ 63.1และตำแหน่งสายการผลิตเย็บผ้า ร้อยละ 53.2

5.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตในโรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ดังข้อมูลปรากฏในตาราง 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตในโรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's product moment correlation coefficient)

< p = 0.01,n=111

เจตคติ	ค่า r(pearson)	นัยสำคัญทางสถิติ	การแปลผล
1.ด้านความเข้าใจ	.566**	p < .01	ปานกลาง
2.ด้านความรู้สึก	.380**	p < .01	ต่ำ
3.ด้านพฤติกรรม	.516**	p < .01	ปานกลาง

รวม	.521	$p < .01$	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าเจตคติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ($p < .01$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .521 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของเจตคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า เจตคติทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ระดับปานกลางได้แก่ ด้านความเข้าใจ ($r = .566$) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรม ($r = .516$) และระดับต่ำที่สุด คือด้านความรู้สึก ($r = .380$) ตามลำดับ

5.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
สายการผลิตในโรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครผลการวิเคราะห์ดังข้อมูลที่ปรากฏในตาราง 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเองกับประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้สถิติ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's product moment correlation coefficient)

การรับรู้ความสามารถในตนเอง	ค่า r (Pearson's r)	นัยสำคัญทางสถิติ	การแปลผล
1. ด้านการสะสมประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ	.683**	$p < .01$	สูง
2. ด้านการใช้ตัวแบบหรือโมเดล	.627**	$p < .01$	สูง
3. ด้านการใช้คำพูดชักจูง	.584**	$p < .01$	ปานกลาง
4. ด้านการกระตุ้นทางอารมณ์	.618**	$p < .01$	สูง
รวม	.643	$p < .01$	สูง

$< p=0.01, n=111$

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าการรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ $r = 0.643$ ($p < .01$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ สูงที่สุดด้านการสะสมประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ($r = .683$) รองลงมาคือ ด้านการใช้ตัวแบบหรือโมเดล ($r = .627$) รองลงมาด้านการกระตุ้นทางอารมณ์ และระดับต่ำที่สุด คือด้านการใช้คำพูดชักจูง ($r = .584$) ตามลำดับ

6. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตในโรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

6.1 เจตคติในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานพนักงานของพนักงานสายการผลิตในโรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัย พบว่า จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าเจตคติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ($p < .01$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .521 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของเจตคติกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า เจตคติทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ระดับปานกลางได้แก่ ด้านความเข้าใจ ($r = .566$) รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรม ($r = .516$) และระดับต่ำที่สุด คือด้านความรู้สึก ($r = .380$) ตามลำดับ

ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ($r = .521$) บ่งชี้ว่า เจตคติมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Fishbein & Ajzen (1975) ที่ระบุว่า เจตคติส่งผลต่อพฤติกรรมโดยผ่านความตั้งใจ (intention) ซึ่งสามารถสะท้อนถึงผลลัพธ์ของการทำงานได้ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยืนยันว่าความสัมพันธ์นี้ ไม่เกิดจากความบังเอิญ และมีความน่าเชื่อถือทางวิชาการการจัดอันดับนี้สะท้อนว่า "ความเข้าใจ" เป็นปัจจัยด้านเจตคติที่มีน้ำหนักมากที่สุดในการส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน รองลงมาคือพฤติกรรม และสุดท้ายคือความรู้สึก

6.2 การรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานพนักงานของพนักงานสายการผลิตในโรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยพบว่าจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าการรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ $r = 0.643$ ($p < .01$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการรับรู้ความสามารถในตนเองกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ สูงที่สุดด้านการสะสมประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ($r = .683$) รองลงมาคือ ด้านการใช้ตัวแบบหรือโมเดล ($r = .627$) รองลงมาด้านการกระตุ้นทางอารมณ์ และระดับต่ำที่สุด คือด้านการใช้คำพูดชักจูง ($r = .584$) ตามลำดับ

ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าการรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับ สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า $r = .643$ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ Bandura (1977) ที่เสนอว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-efficacy) เป็นแรงผลักดันหลักที่มีอิทธิพลต่อความพยายามและความสามารถในการเผชิญความท้าทายในการทำงานผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองทุกมิติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การมี Self-efficacy สูงช่วยให้พนักงานเผชิญกับแรงกดดันและภาระงานได้ดียิ่งขึ้นผลการศึกษาเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพภายในตนเอง โดยเฉพาะด้านความเชื่อมั่นจากประสบการณ์ตรงและการมีแบบอย่างที่ดี จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณ ความตรงต่อเวลา และความแม่นยำในกระบวนการ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติในการทำงานการรับรู้ความสามารถในตนเองกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตในโรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลวิจัยสรุปได้ว่า เจตคติในการทำงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอสรุปข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผลการวิจัยในครั้งนี้

เพื่อนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมและเสริมสร้างเจตคติในการทำงานการรับรู้ความสามารถในตนเองกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตในโรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

7.1.1 จากการศึกษา พบว่า เจตคติในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในทิศทางบวกทุกด้านโดยเจตคติในการทำงานประกอบด้วย ด้านความเข้าใจ ด้านความรู้สึกรู้สึกอารมณ์และด้านพฤติกรรม ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า “ความเข้าใจ” มีน้ำหนักมากที่สุดในเจตคติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนา “ความเข้าใจ” ของพนักงานเกี่ยวกับงานและเป้าหมายองค์กรโดยจัดกิจกรรม ปฐมนิเทศและเวิร์คช็อปสื่อสารเป้าหมายงาน เช่น “ทำไมเราจึงต้องเย็บงานให้ได้คุณภาพนี้” หรือ “ต้นทุน-ผลตอบแทนของคุณภาพการผลิต” ใช้ Visual Management Tools (เช่น กระดานเป้าหมาย, infographics หน้าไลน์ผลิต) ให้หัวหน้าทีมหรือหัวหน้างานใช้วิธี Job Meaning Reflection (การสะท้อนว่าทำไมงานของเขาจึงสำคัญ) เดือนละ 1 ครั้ง

เสริมทัศนคติทางบวกผ่านการออกแบบอารมณ์และบรรยากาศ ด้านความรู้สึกรู้สึกอารมณ์ในเจตคติในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยจัดสภาพแวดล้อมให้มีแสงธรรมชาติ พื้นที่สีเขียว หรือเสียงเพลงเบา ๆ ระหว่างพัก มีกิจกรรม Employee Appreciation Day ทุกไตรมาส เช่น มอบรางวัลเล็ก ๆ สำหรับ “ทีมยอดเยี่ยม” หรือ “พนักงานอารมณ์ดี” ใช้แบบสอบถามอารมณ์ (เช่น PANAS Scale) เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อปรับแผนงานพัฒนาอารมณ์

และด้านพฤติกรรม ฝึกทักษะ “พฤติกรรมเชิงบวกในการทำงาน” แบบเป็นรูปธรรม โดยแนวทางสร้างหลักสูตร “ทักษะการสื่อสารและการทำงานเป็นทีมในสายการผลิต” แบบสั้น (2 ชม./เดือน) ใช้กิจกรรม Behavioral Modeling Training (BMT) เช่น ฝึกพูดจาสุภาพ, การขอความช่วยเหลือ, การแจ้งปัญหา ประเมินโดยใช้ พฤติกรรมสังเกตได้ เช่น ความร่วมมือ, ความรับผิดชอบ กลุ่มบุคคลที่ต้องมีบทบาทในการมีส่วนร่วมนี้คือ ผู้บริหารโรงงานอนุมัตินโยบาย, สนับสนุนทรัพยากร หัวหน้างานถ่ายทอดและสื่อสารแนวทางใหม่กับทีม

HR หรือฝ่ายฝึกอบรมออกแบบและจัดกิจกรรมอบรม, ติดตามผล และพนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม, ให้ Feedback, ปรับพฤติกรรม

7.1.2 จากการศึกษา พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในทิศทางบวกทุกด้านโดยการรับรู้ความสามารถในตนเองประกอบด้วย ด้านการสะสมประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ด้านการใช้ตัวแบบหรือโมเดล ด้านการใช้คำพูดชักจูงและด้านการกระตุ้นทางอารมณ์ด้วยเหตุนี้ จึงสามารถเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์กรและพนักงานในโรงงานเย็บผ้าโดยมีจุดเน้นในการ ส่งเสริมการรับรู้ความสามารถในตนเองทั้ง 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

(1) ด้านการสะสมประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสฝึกฝนทักษะและปฏิบัติงานจริงอย่างต่อเนื่อง ผ่านรูปแบบการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ (On-the-job training) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

หรือการมอบหมายงานที่มีความท้าทายระดับพอเหมาะ เพื่อสร้างความรู้สึกรสำเร็จที่แท้จริง ซึ่งจะช่วยเสริมความมั่นใจในความสามารถของตนเอง

อ้างอิง: Bandura (1997) ระบุว่า การได้สัมผัสความสำเร็จจริงจากประสบการณ์ตรงเป็นปัจจัยที่ทรงพลังที่สุดในการเสริมสร้าง Self-Efficacy

(2) ด้านการใช้ตัวแบบหรือโมเดล การเรียนรู้ผ่านการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นที่มีลักษณะคล้ายตนเอง เช่น เพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จหรือหัวหน้างานที่เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถช่วยให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมากขึ้น องค์กรควรจัดกิจกรรมให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้จากต้นแบบในหน่วยงาน เช่น การจัดให้พนักงานรุ่นใหม่ได้เฝ้าดูพนักงานต้นแบบ หรือจัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์

อ้างอิง: Bandura (1977) – Social Learning Theory

(3) ด้านการใช้คำพูดชักจูง การให้กำลังใจ การชื่นชม และการแสดงความเชื่อมั่นจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลที่น่าเชื่อถือ มีผลต่อการเพิ่ม Self-Efficacy ของพนักงาน องค์กรควรส่งเสริมวัฒนธรรมการให้ Feedback อย่างสร้างสรรค์ และอบรมหัวหน้างานให้สามารถใช้ภาษาสร้างแรงจูงใจได้อย่างเหมาะสม

(4) ด้านการกระตุ้นทางอารมณ์ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อความรู้สึกเชิงบวก เช่น ลดความตึงเครียด เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงออกทางความรู้สึก และมีระบบสนับสนุนทางจิตใจ (เช่น การพูดคุยระบายบุคคลกับหัวหน้า) สามารถส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเองได้เช่นกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำข้อเสนอไปใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ทั้งด้านคุณภาพและความเร็วในการผลิต พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสามารถ และเพื่อให้การพัฒนา Self-Efficacy เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ควรมีการบูรณาการการดำเนินการระหว่างหลายฝ่ายภายในองค์กร ดังนี้

คณะผู้บริหาร สนับสนุนนโยบายและงบประมาณ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) วางแผนและดำเนินกิจกรรมพัฒนา หัวหน้างาน หรือผู้ควบคุมสายการผลิตให้คำปรึกษาและชี้แนะอย่างใกล้ชิดและพนักงานมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนา

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เจตคติในการทำงานและการรับรู้ความสามารถในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการผลิตในโรงงานเย็บผ้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การวิจัยในอนาคตสามารถดำเนินการเพื่อขยายความเข้าใจหรือเสริมความแข็งแกร่งของข้อค้นพบในครั้งนี้ โดยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้:

1. ควรศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

การศึกษาคั้งถัดไปอาจพิจารณาศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร หรือภาวะผู้นำของหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ครอบคลุมมากขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตวิทยาและบริบทองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

2. ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research)

แม้ว่าการวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณซึ่งให้ข้อมูลในเชิงสถิติที่ชัดเจน การวิจัยในครั้งต่อไปควรใช้ระเบียบวิธีแบบผสม โดยเพิ่มเติมการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเข้าถึงมุมมองเชิงคุณภาพของพนักงาน อันจะช่วยอธิบายกลไกภายในของเจตคติและความเชื่อในความสามารถของตนเองได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาความแตกต่างระหว่างกลุ่มประชากร

เพื่อให้เข้าใจความหลากหลายของพฤติกรรมการทำงาน ควรมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของเจตคติและการรับรู้ความสามารถในตนเองของพนักงานตามลักษณะประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา หรือประสบการณ์ทำงาน ซึ่งอาจมีผลต่อการพัฒนาแนวทางสนับสนุนพนักงานให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม

4. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้หลากหลายมากขึ้น

การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาพนักงานในโรงงานเย็บผ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครเท่านั้น การวิจัยในอนาคตควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังโรงงานประเภทอื่นหรือพื้นที่ภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความสามารถในการสรุปผลทั่วไป (generalizability) และเปรียบเทียบผลการวิจัยระหว่างบริบทที่แตกต่างกัน

8. เอกสารอ้างอิง

เกศกนก จรเด่น, โสมศิริ เดชารัตน์, และธนวรรณ บัวเจริญ. (2562). ความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมผลิยางแท่งแห่งหนึ่งในจังหวัดตรัง. วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน, 5(3), 1-12.

จิราพร คำประพัฒน์, ศลิษา ภิมรัมย์รัตน์, หทัยรัตน์ ศรีสันตนา, จินตนา น้อยจ้อย, อภิษฎา โตประเสริฐ. (2561). เจตคติต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ไทโรลดีไซด์ จำกัด. บทความวิจัย. วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครปีที่ 1 ฉบับที่ 2 .

ชัยญา ลีศัตร์พ่าย, วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี, อรพินท์ ชูชม และ นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานคร ภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ ตามหลักธรรมาภิบาล. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 16(2), 269–283.

ชัยญาภัค วิริยะกิจ, ธัญนันท์ บุญอยู่, และสุมาลี รามัญญ. (2565).

อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ผลิตอุปกรณ์สำหรับอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่งในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 8(1), 33–44.

ณัฐวุฒิ กระจกดวงตา, สมเกียรติ เกียรติเจริญ, และสิทธิพร สุนทร. (2568).

ปัจจัยการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเขาเหล็ก จังหวัดนครสวรรค์. วารสารพัฒนาสังคมและชุมชน, 12(1), 341–354.

เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2565). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 1, หน้า 41–45). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2565). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 1, หน้า 84–85). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).

ยี่หะมะ, น., หอยสกุล, ภ., และบุญมี, น. (2561). ความรู้ เจตคติและพฤติกรรมการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดสงขลา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 18(1), 90–96.

นิติพล ภูตะโชติ. (2566). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 6, หน้า 44). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นุจริัย แซ่จิ๋ว และอัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).

บุญรักษา ประเสริฐ. (2552). เจตคติและการปฏิบัติเกี่ยวกับนันทนาการของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา (ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการนันทนาการ). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พรเพ็ญ อธิธรรมพิทักษ์, ภัทรวรรณ จีรพัฒน์ธนธร, และสุชาติ เกษมณี. (2559).ความรู้ ทักษะ และเจตคติของบุคลากรฝ่ายจัดซื้อของบริษัทในเครือ บริษัท MBK. วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 31(2), [เลขหน้าไม่ระบุ].

พริญา ชีววงศ์. (2561).ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. วารสารกลยุทธ์การจัดการและเศรษฐศาสตร์ประยุกต์, 4(2), 92-100.

พกามาศ เจียกสูงเนิน และรัตนพงศ์ภิญโญ ธ. (2566).วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อความสำเร็จขององค์กร. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 5(3), 519-532.

พิชญภา ศิลาอ่อน. (2566).แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิภาวรรณ เส็งสาย. (2561).ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วราเสณัฐ กลั่นหวาน, ภมร ชันระหัดถ์, และธนิศร ยืนยง. (2565).เจตคติต่องานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดนครปฐม. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 16(2), 269-283.

ศนิพร ปิยพจนานกร. (2558).การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ: กรณีศึกษาครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ) สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อุสา อุทัย. (2555).เจตคติของนักเรียนที่มีต่อพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง. งานวิจัยได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ 2555.

อนุกุล ทรงกลั่น. (2559).ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความสามารถของตนเองและภาวะผู้ตามที่มีความกล้าหาญที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย ปฏิบัติการในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ (การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี).