



บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานของพนักงานฝ่ายผลิตกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องนุ่งห่ม

พจนา โฉมเผือก*

บริษัทโอเรียนตอลการ์เมนท์ จำกัด

ธีรชัย ศรีสุวรรณ

บริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยีประเทศไทย จำกัด

นิภาธร สิงหาญจน์

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

*ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08 7362 7778 อีเมล: pojana.cp@gmail.com

DOI: 10.14416/j.bid.2022.07.006

รับเมื่อ 24 พฤษภาคม 2565 แก้ไขเมื่อ 14 มิถุนายน 2565 ตอรับเมื่อ 29 มิถุนายน 2565 เผยแพร่ออนไลน์ 25 สิงหาคม 2565

© 2022 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับเจตคติต่องานของพนักงานและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงาน และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานของพนักงานกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงานในอุตสาหกรรมผลิตเครื่องนุ่งห่ม บริษัทโอเรียนตอลการ์เมนท์ จำกัด การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทโอเรียนตอลการ์เมนท์ จำกัด จำนวน 262 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test (One way Analysis of Variance) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า 1) ด้านเจตคติต่องานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ด้านความคิด และด้านความรู้สึก ตามลำดับ 2) ด้านพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง 3) พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีเจตคติต่อการทำงาน แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีเจตคติต่องานไม่แตกต่างกัน 4) พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงานแตกต่างกัน และ 5) มีความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงานในทิศทางบวก

คำสำคัญ: เจตคติต่องาน พฤติกรรมการมีส่วนร่วม คุณภาพของผลงาน



Research Article

Relationship between Work Attitudes and Participative Behavior in Work Quality Outcomes in Garment Industries

Pojana Chompeauk *

Oriental Garment Company Limited, Bangkok, Thailand

Theerachai Srisuwong

Sony Device Technology Thailand Company Limited, Pathum Thani, Thailand

Niphathorn Singhakarn

Thai Airways International Public Company Limited, Bangkok, Thailand

*Corresponding Author, Tel. 08 7362 7778, E-mail: pojana.cp@gmail.com

DOI: 10.14416/j.bid.2022.07.006

Received 24 May 2022; Revised 14 June 2022; Accepted 29 June 2022; Published online: 25 August 2022

© 2022 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

Abstract

This research aimed to study: 1) the levels of work attitudes and participative behavior in work quality outcomes and 2) the relationship between work attitudes and participative behavior in work quality outcomes. The research applied a survey method. The participants were the operation staff of Oriental Garment Co., Ltd, at headquarter, totaling 262. The research tool was a questionnaire. The collected data were analyzed by using statistics of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test (One-way Analysis of Variance), and Pearson Product-Moment Correlation Coefficient. The results showed that 1) The overall work attitude was at a moderate level arranged as followed: the attitude in behavior, the attitude in thinking and the attitude in feeling. 2) The participative behavior in work quality outcomes was at a high level. 3) The differences in gender, education, and experience showed differences in work attitudes. 4) The differences of participative behavior in work quality outcomes. and 5) The relationship between work attitudes and participative behavior in work quality outcomes in the positive direction at 0.05 significant level.

Keywords: Work Attitudes, Participative Behavior, Work Quality Outcomes

Please cite this article: Chompeauk, P., Srisuwong, T. & Singhakarn, N. (2022). Relationship between Work Attitudes and Participative Behavior in Work Quality Outcomes in Garment Industries. *Journal of Business and Industrial Development*, 2(2), 67 – 76.



1. บทนำ

สินค้าที่มีคุณภาพจะมีส่วนช่วยให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้ ด้วยการตอบสนองตามความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า รวมทั้งธุรกิจจะต้องหานวัตกรรมและสิ่งแปลกใหม่เพื่อเพิ่มความน่าสนใจและความแตกต่างให้แก่สินค้า โดยเฉพาะธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตเครื่องนุ่งห่ม เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องการความประณีตในการตัดเย็บให้เป็นที่ไปตามรูปแบบและการออกแบบอย่างถูกต้อง เนื่องจากเป็นสินค้าที่ไม่เพียงแต่สวมใส่เพื่อปกป้องร่างกายแล้วยังต้องการความสวยงามในการตัดเย็บและคุณภาพที่สามารถทำให้เพิ่มมูลค่าให้แก่สินค้าได้ด้วย ในท่ามกลางสภาพการแข่งขันทางการตลาดโลกพบว่าสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทยมีศักยภาพในการปรับตัวต่อแรงผลักดันในการแข่งขันทางธุรกิจ อนุพงษ์ [1]

องค์กรหรือบริษัทที่ทำธุรกิจการตัดเย็บมักจะเป็นองค์กรที่รับคำสั่งสินค้าที่เป็นปริมาณมาก (Mass order) ดังเช่นบริษัทโอเรียนตอลการ์เมนท์ จำกัด เมื่อทำการผลิตเสื้อผ้าที่ตัดเย็บตามการออกแบบของผู้สั่งสินค้าแล้ว กระบวนการที่ต้องทำก่อนการส่งมอบสินค้าที่ผลิตสำเร็จรูป คือ การตรวจสอบคุณภาพขององค์กร ซึ่งเมื่อสินค้าส่งถึงผู้สั่งสินค้า ผู้รับสินค้าก็จะมีกระบวนการตรวจสอบคุณภาพของสินค้า ว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ และถ้าสินค้าไม่ได้คุณภาพโดยเฉพาะในด้านการตัดเย็บก็จะถูกส่งกลับ ทำให้เกิดความเสียหายต่อธุรกิจทั้งในด้านต้นทุนและความน่าเชื่อถือซึ่งยังส่งผลต่อการยกเลิกการสั่งสินค้าในคราวต่อไปอีกด้วย ดังนั้น การทำงานของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปจึงต้องมีฝ่ายตรวจสอบภายในขององค์กรที่เข้มงวดที่ต้องตรวจสอบสินค้าก่อนที่จะนำไปส่งมอบให้แก่ผู้สั่งสินค้า แต่อย่างไรก็ตามการตรวจสอบในระดับนี้มีความเป็นไปได้ว่าไม่สามารถตรวจสอบคุณภาพของสินค้าได้ทุกชิ้น เนื่องจากสิ้นเปลืองเวลามาก จึงมักใช้ระบบการสุ่มตรวจ ซึ่งเป็นไปได้ว่าอาจจะมีการผิดพลาดเกิดขึ้นได้ เพื่อให้ได้คุณภาพของสินค้าเสื้อผ้าสำเร็จรูปเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์จึงต้องกลับมาทบทวนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่มุ่งผลลัพธ์ในการผลิตที่มีคุณภาพ ผู้ที่ทำการตรวจสอบคุณภาพของสินค้าที่ดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ พนักงานผู้ผลิตสินค้าโดยตรง และการที่พนักงานฝ่ายผลิตจะให้ความร่วมมือในการตรวจสอบคุณภาพของสินค้าด้วยตนเองนั้น ยังพบว่า การมีความรักและพึงพอใจในงานที่แสดงออกมาทั้งทางด้านพฤติกรรม ด้านความคิด และความรู้สึก ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของเจตคติจึงน่าที่จะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานตระหนักถึงการตรวจสอบคุณภาพของสินค้าที่ตนผลิต ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกกับเจตคติต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต จิราพร [2] นอกจากนี้ยังพบว่าเจตคติต่องานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงานในทิศทางเดียวกัน พงณา [3] ดังนั้นการศึกษาความสัมพันธ์ของเจตคติงานของพนักงานฝ่ายผลิตกับการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพของผลผลิตของตน จึงต้องการความมั่นใจในด้านการมีเจตคติที่ดีว่าน่าจะส่งผลต่อความสนใจที่จะให้งานของตนมีคุณภาพด้วยการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพของงานคุณภาพของผลงานที่ทำให้เกิดจากความรู้สึกพึงพอใจที่พนักงานมีต่องานในหน้าที่ ซึ่งก่อให้เกิดเจตคติที่ดีของพนักงานต่องานที่ตนทำ

1.1 วัตถุประสงค์

- 1.1.1 เพื่อศึกษาเจตคติต่องานของพนักงานฝ่ายผลิต
- 1.1.2 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงานของพนักงานฝ่ายผลิต
- 1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงาน



2. วิธีการวิจัย

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทโอเรียนตอลการ์เมนท์ จำกัด จำนวน 1,800 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย ได้จากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan [4] จำนวน 262 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติต่อการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

2.3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับเจตคติต่องานและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงาน เพื่อนำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างแบบสอบถามเพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่องาน และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของงาน โดยแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) และการหาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยและใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.948

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงข้อมูลเพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เพื่อเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

2.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test โดยวิธี Independent Sample t-test สถิติ F-test โดยวิธี One Way ANOVA และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)



3. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ด้านเจตคติต่องานและของพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติต่องานและของพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงาน

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับเจตคติ
เจตคติต่องาน (รวม)	3.44	0.45	ปานกลาง
1. ด้านพฤติกรรม	3.73	0.53	สูง
2. ด้านความคิด	3.46	0.50	ปานกลาง
3. ด้านความรู้สึก	3.20	0.54	ปานกลาง
พฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงาน	3.68	0.55	สูง

จากตารางที่ 1 พบว่าในภาพรวมพนักงานมีเจตคติต่องานอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.44 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า เจตคติด้านพฤติกรรมเป็นลำดับแรกอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความคิดโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.46 และ ด้านความรู้สึก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 และพบว่าในภาพรวม พนักงานมีพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงานในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68

3.2 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันกับเจตคติที่มีต่อการทำงาน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันกับเจตคติที่มีต่อการทำงาน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	40	3.74	0.38	3.069	.002*
หญิง	277	3.42	0.45		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานที่เพศที่แตกต่างกันมีเจตคติต่อการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกับเจตคติที่มีต่อการทำงาน โดยรวม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	.838	2	.41	2.091	0.126
	ภายในกลุ่ม	51.934	259	.201		
	รวม	52.772	261			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.633	3	.544	2.747	0.043*
	ภายในกลุ่ม	51.139	258	.198		
	รวม	52.772	261			
ระยะเวลาในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.850	3	.617	3.124	0.026*
	ภายในกลุ่ม	50.923	258	.197		
	รวม	52.772	261			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีเจตคติต่อการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีเจตคติต่อการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงาน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงาน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ชาย	20	3.83	0.60	1.235	0.218
หญิง	242	3.67	0.54		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงาน โดยรวม

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	.115	2	.05746	.191	0.826
	ภายในกลุ่ม	77.762	259	.300		
	รวม	77.877	261			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.799	3	.266	.891	0.446
	ภายในกลุ่ม	77.078	258	.299		
	รวม	77.877	261			
ระยะเวลาในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.077	3	1.359	4.751	0.003*
	ภายในกลุ่ม	73.800	258	.286		
	รวม	77.877	261			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงาน

ตารางที่ 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างเจตคติต่องานกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างเจตคติต่องานกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงาน	r	Sig.(2-tailed)
	.582	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่าเจตคติต่องานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงาน ในทิศทางบวก

4. สรุปและอภิปรายผล

4.1 สรุปผล

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 – 40 ปี มีการศึกษาระดับน้อยกว่าประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป



2. พบว่าในภาพรวมพนักงานมีเจตคติต่องานอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.44 เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า เจตคติด้านพฤติกรรมเป็นลำดับแรกอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.73 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความคิดโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.46 และ ด้านความรู้สึก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20 และพบว่า ในภาพรวม พนักงานมีพฤติกรรมมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงานในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68

3. พนักงานมีเจตคติต่องานด้านพฤติกรรมเป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นด้านความคิด และด้านความรู้สึก พนักงานมีพฤติกรรมมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงานในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ 1) ยินดีแก้ไขข้อบกพร่องของชิ้นงาน ถ้าพบว่ามีคุณภาพผิดพลาด 2) คำนึงถึงคุณภาพของการตัดเย็บ 3) ตรวจสอบคุณภาพของงานทุกชิ้นเพื่อความแน่ใจ และ 4) พร้อมที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการตรวจสอบคุณภาพของชิ้นงาน ลำดับ 2- 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

4.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จึงเป็นไปได้ว่าเนื่องจากการตัดเย็บและผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปเป็นงานที่ผู้หญิงมีความถนัดมากกว่าเพศชาย และพบว่า พนักงานมีเจตคติต่องานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานมีพฤติกรรมมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงานระดับมากทุกข้อคำถาม และพบว่าเจตคติต่องานมีความสัมพันธ์ พฤติกรรมมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงาน เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมใน 3 ประเด็น ของ Rhodes [5] คือ เจตคติต่องานพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และอายุของพนักงาน พบว่า ไม่มี ความแตกต่างกันในอายุของพนักงานที่แตกต่างกันแสดงว่าอายุไม่มีผลต่อเจตคติต่องานและการมีส่วนร่วมในคุณภาพของ ผลงาน เนื่องจากการมีเจตคติในเชิงลบจะส่งผลไปสู่การไม่ชอบในงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตหรือตัดเย็บเสื้อผ้า

การที่พนักงานเกิดความพอใจในงานจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสนใจในงาน และ มีความรับผิดชอบ กระตือรือร้นที่จะทำงาน จูซาร์ตัน [6] คักคี [7] ซึ่งเป็นการเพิ่มผลผลิตของงานให้มากขึ้น สำหรับพนักงานที่มี ระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงานสูงกว่าแต่ความแตกต่างของอายุ และระดับ การศึกษาไม่มีผลต่อพฤติกรรมมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงาน จากหลักการทางจิตวิทยา พบว่า ผู้ที่มีเจตคติดี คือ ผู้ที่ มองโลกในแง่ดี มักมองเห็นโอกาส มองเห็นบทเรียนจากทุกอุปสรรค ดังนั้นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่องานมักจะใส่ใจและ มีความประณีตในการทำงานเพื่อให้งานของตนออกมาดี และมักจะตรวจตรางานของตน ในการตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปนั้น พบว่า ถ้าพนักงานมีเจตคติที่ดีทั้งในด้านการแสดงออกในการทำงาน ความคิดที่จะทำงานให้ได้ดีและความรู้สึกรัก ในงานของตน ก็จะทำให้ผลงานที่ทำออกมาดี และยิ่งถ้าพนักงานมีความตระหนักในคุณภาพของผลสำเร็จของงานด้วยแล้ว ก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยองค์กรมีความหวังที่จะให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพ ของผลงานของตนด้วย เนื่องจากถ้าพนักงานมีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณภาพของงานของตนด้วยตนเองแล้วก็ย่อมจะ พยายามแก้ไขความผิดพลาดของตนและพัฒนาทักษะการตัดเย็บของตนได้ตรงจุดด้วย พนักงานฝ่ายผลิตจึงต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการตรวจสอบคุณภาพของผลงานตนเองและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และปัจจัยส่งเสริม คือ เจตคติที่ดีต่องานที่ส่งผลต่อคุณภาพผลงานตลอดจนสายการผลิต มีความต้องการที่จะให้งานที่ตนทำมีคุณภาพและ พยายามทำให้ได้ปริมาณและคุณภาพงานที่เที่ยงตรงมากขึ้น Cherian, Gaikar, Paul, and Pech [8] กล่าวว่า อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ที่ทำให้เกิดการร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพ



นอกจากนี้จากการศึกษาที่พบว่า การที่พนักงานมีความพร้อมที่จะช่วยเพื่อนร่วมงานตรวจสอบคุณภาพของผลงาน สอดคล้องกับ Bireswari [9] ที่พบว่า การแสดงออกทางพฤติกรรม ที่เกิดจากเจตคติเป็นแบบแผนการและระเบียบ พฤติกรรม รวมทั้งการแสดงออกทางกายจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและกับหัวหน้างานซึ่งมีความสำคัญ อย่างยิ่งกับพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร

5. ข้อเสนอแนะ

1. ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงานอยู่ในระดับมาก แต่ยังไม่อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารและหัวหน้างาน ควรสร้างเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงานในระดับที่สูงขึ้น ในแนวทางของการมีส่วนร่วม ทั้งการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมปฏิบัติตามโครงการที่ได้ตัดสินใจร่วมกัน และร่วมติดตามประเมินผล โครงการ รักษาและประเมินผลประโยชน์ที่เกิดจากโครงการ

2. เจตคติต้องงานเกิดจากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม สิ่งเร้าต่าง ๆ รอบตัวบุคคล และเกิดจากการเรียนรู้หรือ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เป็นสภาพการณ์ทางจิตใจที่ส่งผลต่อความคิดและการกระทำของบุคคล ที่ยังสามารถเปลี่ยนแปลง ได้จากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมและการเรียนรู้ ดังนั้นบริษัทจึงควรหาแนวทางส่งเสริมการสร้างเจตคติที่ดีต่องานของ พนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น จัดให้มีบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวย สนับสนุนการพัฒนา ทักษะความรู้อันจะช่วยให้ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงานที่เพิ่มสูงขึ้น เช่น จัดให้มีการถ่ายทอด ความรู้ระหว่างกันของพนักงาน การฝึกอบรม การเรียนรู้ซึ่งเป็นแนวโน้มที่บุคคลจะตอบสนองในทางที่พอใจหรือไม่พอใจ ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ความพึงพอใจจึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- [1] อนุพงษ์ อินฟ้าแสง. (2560). ศักยภาพการปรับตัวเข้าสู่ตลาดโลกของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(26).
- [2] จิราพร คำประพัฒน์ และคณะ. (2561). การศึกษาเจตคติต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท โทรลดีไซค์ จำกัด. *วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร*, 1(2).
- [3] พจนา โฉมเผือก และคณะ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานและความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรม การมีส่วนร่วมในคุณภาพของผลงาน กรณีศึกษา บริษัท โอเรียนตอลการ์เมนท์ จำกัด*.
- [4] Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- [5] Rhodes, S. R. (1983). *Age-related Differences in Work Attitudes and Behavior: A Review and Conceptual Analysis*. *Psychological Bulletin*, 93(2), 328-367. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.93.2.328>
- [6] จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2549). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร: แอคทีฟ พรินท์
- [7] ศักดิ์ สุนทรเสณี. (2531). *เจตคติ*. กรุงเทพมหานคร. ดีทีบุคส์โตร์.



- [8] Cherian, J., Gaikar, V., Paul, Raj and Pech, R. (2021). *Corporate Culture and Its Impact on Employees' Attitude, Performance, Productivity, and Behavior: An Investigative Analysis from Selected Organizations of the United Arab Emirates (UAE)*. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1).
- [9] Bireswari R. Vimala. (2013). *Organizational Performance with Employee Attitude and Behavior Respect to IT Industry, Bangalore - An Empirical Study*. papers.ssrn https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2210737