



ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานและความรู้สึกการเห็นคุณค่า ในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง *

ปรีชา รัตนบุรี**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับทัศนคติในการทำงาน ระดับความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเอง และผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 389 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.86 จากการศึกษาพบว่า พนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้างมีระดับทัศนคติในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ระดับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับมาก และผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานกับผลของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้างมีความสัมพันธ์เชิงบวก และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ทัศนคติในการทำงานและการเห็นคุณค่าในตนเองร่วมกันมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงควรหาวิธีการรักษาและคงไว้ทั้ง 2 ด้านควบคู่กันไปเพื่อให้องค์กรนั้นมีความก้าวหน้า และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้สูงขึ้นและได้ตามเป้าหมายต่อไป

คำสำคัญ: ทัศนคติในการทำงาน ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ผลการปฏิบัติงาน

* ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

** นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ จังหวัดนครศรีธรรมราช



The Relationship between Work Attitudes, Self- Esteem and Work Performance of Employees at the Construction Industry Company*

Preecha Rattanaburi**

Abstract

The objectives of this research were to study the relationship between their work attitudes and self-esteems and work performance at the construction industry company. The samples of 389 employees were selected from the total number of the employees at the company. A questionnaire with its reliability value of 0.86 was used as the research instrument. The result showed that the employees' work attitude, self-esteem, and work performance were highly rated. Both work attitudes and self-esteem of these employees were significantly positive related to their work performance.

The results of this study indicated that work attitudes and self-esteems were positively correlated. Therefore, administrators should try to maintain their employees' positive work attitudes and boost their self-esteems to increase their work efficacy and efficiency which lead to success of the company.

Key words : Work Attitude; Self-Esteem; Work Performance

* Part of Thesis for the Master Degree of Business Administration, Southern College of Technology.

** Graduate Student, Business Administration, Southern College of Technology. Nakhon Si Thammarat.



บทนำ

ธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต ณ ปัจจุบัน จะอยู่รอดและเติบโตได้ต้องมีการบริหารการผลิตที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของตลาด อุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้างเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญและเชื่อมโยงกับภาคธุรกิจต่าง ๆ มากมายโดยเฉพาะธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ โดยผลกระทบจากความต้องการในภาคการก่อสร้างและอสังหาริมทรัพย์ที่ซบเซาต่อเนื่อง โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์ที่ต้องพึ่งพาวัตถุดิบนำเข้า และใช้พลังงานสูงซึ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อตรงมายังผู้ประกอบการร้านวัสดุก่อสร้าง (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2551)

ปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจเพิ่มขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อบริษัทเป็นอย่างมาก ซึ่งผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากการทำงานของบริษัท ซึ่งบริษัทใดมีทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพย่อมทำให้มีความสามารถในการดำเนินงานมีผลการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความมีศักยภาพของบุคคลจากการทำงานและทำให้เกิดความได้เปรียบเชิงแข่งขัน (Bohlander, et al., 2000)

บุคคลที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ต้องการของบริษัทในการปฏิบัติงาน มีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ คือ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความอดทนอดกลั้น มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน ต่อครอบครัว และต่อสังคม ทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความเข้าใจและไว้วางใจผู้ร่วมงาน ตลอดจนมีความช่วยเหลือผู้อื่นสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญมีความรักในหน่วยงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน บุคคลที่เป็นที่ต้องการของบริษัทจะประกอบด้วยหลายลักษณะพฤติกรรมดังข้างต้น ซึ่งจะเห็นว่าทัศนคติในการทำงานก็เป็นลักษณะหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลด้วย

หากบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อบริษัทและต่องาน เขาก็จะมีพฤติกรรมที่ตั้งใจทำงานให้แก่บริษัท แต่ในทางตรงข้าม หากบุคคลมีทัศนคติไม่ดีต่อการทำงาน เขาก็จะไม่เต็มใจทำงาน ในสภาพสังคมปัจจุบันคาดหวังในผลการดำเนินงานและคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น โดยพิจารณาถึงจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นหลัก (Schermerhorn, et al., 2000) ทำให้บุคคลตระหนักว่างานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตไม่ได้ทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านวัตถุเพียงอย่างเดียว แต่ทำเพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจมาก นั่นคือความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) จะสื่อออกมาทางความรู้สึก ความคิดและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เราแสดงออกต่อผู้อื่น (เกียรติวรรณ อมาตยกุล, 2543) และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจัดเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พฤติกรรมการทำงานของผู้ทำงานดีขึ้น (Hackman, 1977)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาทัศนคติในการทำงานและ การเห็นคุณค่าในตนเอง เพื่อต้องการทราบว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด โดยใช้บริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้างเป็นสถานที่วิจัย และเป็นบริษัทรัฐวิสาหกิจที่ทำธุรกิจเกี่ยวกับวัสดุที่ใช้ในการปลูกสร้างจนถึงการสร้างบริษัทในรูปแบบต่าง ๆ ที่ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท นอกจากจะมีผลกระทบต่อบริษัทเองแล้วยังกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศด้วย และในสภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำในปัจจุบันนี้ทำให้บริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้างได้รับผลกระทบเช่นเดียวกับธุรกิจประเภทอื่น ๆ

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีความต้องการนำความรู้ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุง ส่งเสริมพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทเพิ่มสูงขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานและต่อบริษัทต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติในการทำงาน ระดับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุ ก่อสร้าง

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรม วัสดุ ก่อสร้าง

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมวัสดุ ก่อสร้าง ในเขตพื้นที่อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 389 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ซึ่งได้ดำเนินการศึกษาและ ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเก็บข้อมูล ด้วยตนเอง โดยใช้หนังสือขอความอนุเคราะห์จาก บัณฑิตวิทยาลัย ดำเนินการเก็บข้อมูลกับพนักงานของ บริษัทธุรกิจอุตสาหกรรมวัสดุ ก่อสร้าง ในเขตพื้นที่ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 7 แห่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีของครอนบัค (Cronbach) ที่เรียกว่าสัมประสิทธิ์แอลฟา " (α - Coefficient)

บรรยายหรืออธิบายลักษณะต่าง ๆ ของข้อมูลที่ศึกษา โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

หาค่าความสัมพันธ์ โดยใช้การทดสอบสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สร้างสมการพยากรณ์ เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีโดยการ

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบ (Enter) ซึ่งสมการพยากรณ์มี (Kerlinger, 1986)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ด้านทัศนคติความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรู้สึกว่าการดำเนินงานในองค์การมีความมั่นคง จะทำให้ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้น รองลงมาคือกิจการขององค์การสร้างความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน และองค์การมักจะทำให้รู้สึกห่วงใยในกรถูกเลิกจ้างงานอย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ สุจริต (2550) จากพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง ในสายงานสนับสนุนในการดำเนินการระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 188 คน พบว่าความมั่นคงในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน และความมั่นคงในการทำงาน และความรู้ความสามารถของตน มีระดับที่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานรู้สึกว่าการทำงานกับองค์การจะทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น รองลงมาคือคิดว่าจะมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานถ้าทำงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และรู้สึกว่าการทำงานที่มีความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ (Hoppock, 1976) ได้ให้แนวคิดของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไว้ว่า คนจะเลือกอาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการสูงสุดของตนเอง

ด้านลักษณะภายในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยรู้สึกว่างานที่ทำอยู่น่าสนใจ รองลงมา คือ คิดว่างานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความสามารถและรู้สึกว่าได้ทำงานไม่ตรงกับสาขาวิชา



ด้านการกำกับดูแลงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่าการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสม รองลงมาคือมักได้รับคำตำหนิจากผู้บังคับบัญชาและคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพลลภ วงศ์คำ (2547) พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มโรงงานโตชิบาเขตสวนอุตสาหกรรมบางกระเจี จังหวัดปทุมธานี จำนวน 4 โรงงาน ประกอบด้วยพนักงานระดับปฏิบัติการ รวมทั้งสิ้น 317 คน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะพึงประสงค์ของหัวหน้างานในระดับปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะสังคมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรู้สึกว่าคุณเองและเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและไม่ชอบที่จะมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของอังศนา สำนสม (2553) พบว่าคุณลักษณะของหัวหน้างาน และความเชื่อถือไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยคิดว่าองค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้ทำงานอย่างเหมาะสม รองลงมาคือรู้สึกว่าได้ค่าจ้างอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานและคิดว่าองค์กรมีการจัดสวัสดิการพนักงานอย่างไม่เหมาะสม ซึ่งตรงกับงานวิจัยของอภิชาติ นาวานุเคราะห์ (2549) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 142 คน ผลการวิจัยพบว่าทัศนคติในการ

ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม โดยมีทัศนคติในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้างในเชิงบวกมีค่าเท่ากับ 0.464 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ จากความสัมพันธ์พบว่า ตำแหน่งหน้าที่การงานในองค์กรมีความมั่นคงมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือรู้สึกว่าคุณเองและเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และไม่ชอบที่จะมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนัทธา เกาสมบัติ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อค่าตอบแทน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน พบว่า ระดับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำทุกๆ ด้าน ได้แก่ ด้านค่าเฉลี่ยกฎหมาย ค่าตอบแทนด้านองค์ประกอบของค่าตอบแทน และด้านกำหนดอัตราค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ อภิชาติ นาวานุเคราะห์ (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรม ภาคกลาง จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 142 คน ผลการวิจัยพบว่าทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม โดยมีทัศนคติในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับความคิดเห็นคุณค่าในตนเองในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรู้สึกภูมิใจในตนเอง เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือมีความสุขในสิ่งที่เป็นและคิดว่าเป็นคนมีความสามารถน้อยที่สุด



และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผลงานมีวิธีการปฏิบัติและกระบวนการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือผลงานตรงตามเป้าหมายและสอดคล้องกับภารกิจหรือวัตถุประสงค์ของงานและมีการพัฒนาระดับคุณภาพผลงานอย่างต่อเนื่องน้อยที่สุด ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ ทิศสุกใส (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง และผลการปฏิบัติงานจัดอยู่ในระดับค่อนข้างสูง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน ซึ่งการเห็นคุณค่าในตนเองมีความสำคัญเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ในระดับต่ำ ($r = 0.217$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุป

จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ทัศนคติในการทำงาน ด้านที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุดคือด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สามารถพิจารณาได้ว่าพนักงานให้ความสนใจเกี่ยวกับความมั่นคงขององค์กรและความมั่นคงในด้านหน้าที่การงานสูงขึ้น และด้านผลประโยชน์ตอบแทนเป็นทัศนคติที่น่าจะมาเป็นอันดับแรก และด้านการเห็นคุณค่าในตนเองในการทำงาน สามารถพิจารณาได้ว่าพนักงานให้ความสนใจเกี่ยวกับรู้สึกภูมิใจในตนเอง และด้านความสุขในสิ่งที่เป็น

ทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานองค์การอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง มีความเชื่อว่าตำแหน่งหน้าที่การงานในองค์การมีความมั่นคงมีผลต่อผลการปฏิบัติงานและบริษัทที่ตนเองปฏิบัติงาน

สร้างความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานให้กับตนเองได้ และยังรู้สึกที่ตนเองและเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานองค์การอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง มีความเชื่อว่าความสุขในสิ่งที่ทำให้เห็นคุณค่าในตนเอง และคิดว่าตนเองเป็นคนมีความเชื่อมั่นในตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. บริษัทควรมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน ทำให้พนักงานในบริษัทส่วนใหญ่ที่มีอายุมาก รู้สึกว่าการทำงานร่วมกับองค์กรมีความมั่นคงปลอดภัย ไม่มีการเลิกจ้างงานอย่างไม่เป็นธรรม และในส่วนของผลการตอบแทนจากการทำงาน องค์กรควรจัดสวัสดิการที่ดีและให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่พนักงาน โดยคำนึงถึงความต้องการของพนักงาน

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะเพิ่มความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นโดยผู้บริหารต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ตนกำลังปฏิบัติเป็นงานที่ดี มีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานเองและต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานรู้สึกผูกพัน ภาคภูมิใจในงานที่ทำ เห็นความสำคัญในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร และสังคม และจะตั้งใจทำงาน มุ่งมั่นเพื่อผลสำเร็จของงาน ให้มีคุณภาพงานและปริมาณงาน ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่องค์การมากขึ้น

3. ผู้บริหารควรหาวิธีการที่จะให้พนักงานร่วมกันรักษาการมีผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย มาเป็นแนวทางในการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรมีระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มี



อยู่บนพื้นฐานของการนำข้อมูลมาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ ด้านการบริหารงานและการพัฒนาองค์การให้มีความก้าวหน้า เพื่อสามารถรักษาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์การไว้ได้

เอกสารอ้างอิง

ทัศนีย์ ทิศสุกใส. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาคลินิกและชุมชน, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

นันทชา เถาสมบัติ. (2550). *ทัศนคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐม ที่มีค่าตอบแทน วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*

พัลลภ วงศ์คำ. (2547). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้างานระดับปฏิบัติการกลุ่มโรงงานโตชิบา ในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.*

ศิริวรรณ สุจริต. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงในการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

อภิชาติ นาวานุเคราะห์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานระดับหัวหน้างานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่ร่วมโครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*

อังศนา สำนสม. (2553). *คุณลักษณะของหัวหน้างานและความเชื่อถือไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.*

Hackman, R. J. (1977). *Perspective on Behavior in Organization*. New York : McGraw-Hill Book Company.

Hoppock, R. (1976). *Occupational Information*. New York : McGraw-Hill Book Company.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2000). *Organizational Behavior*. New York : John Wiley and Sons, Inc.